

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



فريق ميدان التكوين :

إذن بالإبداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ:
المشرف على المذكرة الموسومة ب:
من إعداد الطالب (01) :
الطالب (02):
تخصص :

امنح الإذن للطلبة بإبداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام



مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص: قانون إداري

آليات الرقابة القضائية على عملية التوظيف في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

د- شاشوا نور الدين

إعداد الطالبتين:

- بن سعدية خالدية

- قادوم فاطمة الزهرة

لجنة المناقشة

الرتبة	الصفة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	بوشي يوسف
مشرفا مقررا	أستاذ محاضر (أ)	شاشوا نور الدين
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر (ب)	محمودي مليكة
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر (ب)	منور محمد بهاء الدين

السنة الجامعية: 2023-2024م

شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله والصلاة والسلام

على رسول الله

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان

إلى الدكتور الفاضل " شاشوا نور الدين "

على قبوله الإشراف على هذا العمل

وعلى توجيهاته ومساعدته القيمة

موصول كل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذتنا

الكرام الذين أشرفوا علينا خلال مسارنا

الدراسي و كل من ساهم من قريب أو بعيد

في إنجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة

إهداء

إلى مشكاة دربي و نور حياتي والدي الغالية
إلى مه زرع فيا حب العلم و سهد لي
سبيله ابي العزيز إلى سندي في الحياة زوجي
إلى مه أعطى للحياة عندي طعما أولادي
عبد الكريم ياسميه زينب إلى رمز فهدري
وإعتازي فانا منهم و هم مني أختي
وإخوتي أهديكم هذا العمل المتواضع
راجيا مه الله تعالى ان يمننا بعونه
وتوفيقه

قاروم فاطمة الزهرة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع
إلى الوالدين الكريمين
إلى كل أفراد العائلة
إلى كل الصديقات
إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل
المتواضع ولو بالكلمة الطيبة

به سعادة خالدية

قائمة المختصرات

صفحة.	ص:
جريدة رسمية.	ج ر:
عدد.	ع:
طبعة.	ط:
دون تاريخ.	دت:
دون دار النشر.	د د ن:
قانون الإجراءات المدنية والإدارية.	ق إ م إ:

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة من الموضوعات التي حظيت باهتمام أكثر من معرفي لاسيما حقوق القانون الإداري وإدارة الموارد البشرية نظرا لتزايد المستمر في عدد الموارد البشرية الذين تعتمد عليهم الدولة في مختلف الأنشطة التي تمارسها، وهذا نتيجة للطابع التدخلية لها في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية قصد تنظيمها من خلال مجموعة من القوانين والنصوص التنظيمية الخاصة بكل قطاع قصد ضمان استمرارية المرافق العامة وتحقيق الحاجات المجتمعية المتزايدة.

كما يعتبر الموظفون من أهم الموارد التي تمتلكها الإدارة فهم الأداة المنفذة للإرادة العامة المعبر عنها بالتشريع حيث يسهرون على تطبيق القوانين والتنظيمات وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة المنتهجة، فهم الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إرادته، ومن ثم فإن مصلحة الإدارة تتحقق بتأمين مصالح الموظفين العموميين الخاصة منها والعامة مما أدى إلى اهتمام المشرع بالمنازعات الإدارية المتصلة بشؤون الموظفين العموميين، منذ تقدمه بطلب شغل الوظيفة العامة إلى غاية انتهاء خدمته بها، هو أمر ضروري ولازم لضمان استمرار الوظيفة العامة وبالتالي ضمان حسن سير العمل بالمرفق العام، وكافة الأجهزة الامنية الإدارية التابعة للسلطات العامة في الدولة بانتظام وبإطراد.

ولقد كفل الدستور الجزائري حق الطعن للجميع وخضوع جميع الدولة وسلطاتها العامة، حكامها ومحكومياتها للقانون وفقا لمبدأ المشروعية، حيث حدد القانون أن ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية، ومن ثم فإن الإدارة تسأل على ما تقوم به من الأعمال ويمكن للأفراد منازعتها.

ويعتبر موضوع المنازعات الإدارية في مجال الوظيفة العمومية من أهم موضوعات القانون الإداري الذي ينظم السلطة الإدارية، ويحدد أوجه نشاطها وأساليب عملها بحكم العلاقات التي تنشأ بينها وبين الأفراد وبين موظفيها الذين يضطلعون بمهمة إدارة مرافقها

وشؤون المجتمع العامة أثناء مباشرتها لعملها الإداري في مواجهتهم، ما ينجم عن ذلك من منازعات قد تثور نتيجة تلك العلاقات ودعاوى تطرح أمام القضاء للفصل في المنازعات. ولاشك أن أي إجراء خاطئ أو غير مشروع من إجراءات تخص المترشح لشغل الوظيفة يعطي هذا الأخير المصلحة في الاعتراض عليه، وتكون الوسيلة في ذلك الطعن على الإجراء المخالف للقانون وذلك ابتداءا بمباشرة طريق الطعن الإداري ثم اللجوء إلى الطعن القضائي إذ لم يجدي الأول في ذلك نفعا وسبيلا، وتشكل هذه الطعون في حد ذاتها ضمانات مقررّة لحماية حقوق المترشحين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة.

ونظرا لأهمية الطعون فإنها تعتبر أبرز آليات وسائل تسوية المنازعات في مجال التوظيف العمومي، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات ومن بينهم المشرع الجزائري إلى توسيع نطاق هاته الآليات، كضمانة لاحقة على اتخاذ أي إجراء قانوني بحيث أصبحت فرصة الطعن من الميكانيزمات الإدارية والقضائية المتاحة أمام كافة المترشحين للمسابقات، وبذلك فقد ضاقت إلى حد كبير فرصة التعسف وإساءة استخدام السلطة المتاحة أمام الإدارة في مواجهة المترشحين لشغل الوظيفة.

وتعرف المنازعة الإدارية العامة بأنها الوسيلة القانونية التي كفلها المشرع للمترشحين لشغل منصب معين الذين صدرت بحقهم قرارات إدارية معيبة بعيوب المشروعة عن السلطة الرئاسية الإدارية وذلك بإلغائها إما عن طريق الطعن الإداري من خلال لجان الطعن المختصة وإما عن طريق الطعن القضائي إذا لم يجدي الطعن الإداري في ذلك.

ويعتبر موضوع الآليات القضائية لحل المنازعات الإدارية من الموضوعات الحيوية والهامة من الناحية العلمية المتمثلة في قلة الدراسات المتعلقة بالنزاعات الإدارية في التشريع الجزائري بصفة عامة ولأهميته العملية أيضا.

كما تعتبر هذه الدراسة من الدراسات العلمية القانونية القليلة والجديدة في نطاق الوظيفة العامة والآليات المنتهجة في تسويتها في ظل التشريع الوظيفي الجزائري الجديد الصادر بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للتوظيف العمومي والذي لا

يزال في بداية تطبيق احكامه، علاوة على الشروع في اتمام النصوص التنظيمية والتطبيقية وكذا نصوص القوانين الأساسية الخاصة بمختلف قطاعات الوظيف العمومي لتدخل حيز التطبيق والتي يبقى مجال البحث فيها مفتوحا. كما تعرض على العدالة يوميا قضايا متعلقة بمنازعات الوظيف، وفي بعض الاحيان تطرح تساؤلات يصعب ايجاد حل قانوني لها نظرا للنقص في الكتابات والاصدارات وكذا البحوث الجامعية والاكاديمية في هذا النوع من القضايا والموضوعات الادارية.

إصلاح الوظيفة العامة والارتقاء بها تقتضي اختيار أفضل المعايير والعناصر على تحمل مسؤوليتها، لذلك كان لابد من صدور عدة نصوص قانونية وتنظيمية تدعم هذا الإختيار، وكذلك من أجل تجسيد وضمان الحفاظ على مبادئ التوظيف المكفولة دستوريا وهي مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة والاستحقاق، حيث أعد أصدر المشرع الجزائري الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما تجدر الإشارة أنه لا يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط المذكورة في المادة 75 من الأمر 03/06.

تكمن أهمية دراستنا في أهمية الوظيفة العامة للدولة والفرد، وأهمية اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب عكفت التشريعات على وضع نصوص قانونية تعكس المبادئ الأساسية في تولي الوظائف العامة، بما يكفل حسن اختيار الموظف العام كون حسن الاختيار يؤدي إلى نجاح المرافق العامة، والذي سببه نجاح العنصر البشري الذي يديرها، كما تحمي المترشحين للوظيفة من تعسف الإدارة تطبيقا لمبدأي المساواة والجدارة.

إن من الأهداف التي نسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة هي:

- التعريف بعملية التوظيف.
- التعرف على إجراءات التوظيف.
- التعرف على أهم القوانين التي أعدها المشرع الجزائري لفرض رقابته القضائية على التوظيف لمنع تعسف الإدارة.

إن من الأسباب التي دعتنا إلى اختيار موضوع هذه الدراسة هو:

- الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع.
- التعمق أكثر في مفهوم عملية التوظيف.
- أخذ فكرة عامة حول الآليات التي تنظم عملية التوظيف.

ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز عملنا هذا المتواضع هو قلة المصادر والمراجع وضيق الوقت، وكذا لعدم خبرتنا في إنجاز بحث علمي متكامل من قبل.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري آليات رقابة القضاء الإداري على عملية التوظيف؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج الوصفي للإحاطة بموضوع الدراسة وتقديم المفاهيم، وكذا المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المرتبطة بالموضوع.

ومن أجل التعمق في هذه الدراسة ارتأينا تقسيم البحث إلى فصلين:

حيث خصصنا الفصل الأول لتناول الإطار المفاهيمي لعملية التوظيف، والذي أدرجنا فيه مبحثين، إذ تطرقنا في المبحث الأول ماهية عملية التوظيف، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه الأسس التي تركز عليها عملية التوظيف.

وأما الفصل الثاني فناقشنا فيه نطاق الرقابة القضائية على عملية التوظيف، وقسمناه إلى مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الآثار القانونية لدعوى إلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لعملية التوظيف

تمهيد

يعتبر التوظيف من أهم الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، بما أن هذه الأخيرة تعتبر من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والإهتمام به، حيث يتطلب ذلك تناسق وتجانس مجموعة من الأنشطة وتوفر مجموعة من المقتضيات والأسس الضرورية من أجل نجاح عملية توظيف الموارد البشرية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتحقيق الانسجام والتوافق بين متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة وخصائص المترشحين للالتحاق بها.

ولتوضيح أكثر حول عملية التوظيف إرتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين إثنين هما

على التوالي:

المبحث الأول: ماهية عملية التوظيف

المبحث الثاني: الأسس التي تركز عليها عملية التوظيف

المبحث الأول: ماهية عملية التوظيف

سنتطرق في هذا المبحث إلى ماهية عملية التوظيف، وذلك من خلال التعرض لمفهوم عملية التوظيف (مطلب أول)، إضافة إلى أنماط التوظيف والعوامل المؤثرة فيه (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مفهوم عملية التوظيف

سنبرز في هذا المطلب تعريف عملية التوظيف (فرع أول)، وكذا أهداف التوظيف (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف عملية التوظيف

سنوضح في هذا الفرع التعريف اللغوي والاصطلاحي لعملية التوظيف (أولاً)، وأهمية التوظيف (ثانياً).

أولاً: التعريف اللغوي والاصطلاحي لعملية التوظيف

التوظيف لغة هو فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة¹.
والتوظيف اصطلاحاً هو مجموعة الأعمال الضرورية لإختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في منصب الشغل².

والتوظيف فيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل، فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغراً³.

¹ لويس معلوم، المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار الشرق، لبنان، 1973، ص265.

² تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص21.

³ بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، رسالة ماجستير، تخصص العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص10.

فعملية التوظيف يعنى بها تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن العناصر وترغيبها على العمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وترغيبهم في العمل فيها¹.

كما أن التوظيف أيضا هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية².

التوظيف هو مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة³.

ثانياً: أهمية التوظيف

تبرز أهمية التوظيف في العناصر التالية⁴:

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها، وتساعد على وضع معايير الانتقاء التي تضمن الاختيار الأنسب للمتقدمين.
- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما توفره لها من تحديد نوعه وعدده للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.
- يرتبط التوظيف بعملية التدريب وتنمية مهارات الموظف الجيد، حيث كلما كانت عملية الاختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك في عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد

¹ منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص95.

² بعزي سمية، لظفي حصروري، واقع عملية التوظيف في المؤسسات الصحية العمومية - دراسة حالة للمستشفى الجامعي تهامي مصطفى لولاية باتنة-، مجلة الروائز، ع2، 2018، ص166.

³ أمين مخفوطي، الاستراتيجيات المعتمدة في مجال التوظيف والاستقطاب- دراسة تحليلية لعملية التوظيف في الوظيفة العمومي وزارة الفلاحة والتنمية الريفية نموذجاً -، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع4، 2022، ص187.

⁴ عمر، صوفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، جامعة حلب، الأردن، 2005، ص11.

التعليم مباشرة أو في المستقبل، مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي تحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب.

- توفير مستوى عالي من الأمان الاقتصادي لمفرد العامل، فزيادة وتحسين الخدمات المقدمة تزيد من أرباح المؤسسة وتحقق أهدافها.

- محاولة استخدام أجدر وأكفئ وأعلى المهارات والقدرات التي تحتاج إليها المؤسسة من خلال جذب وترغيب الموارد البشرية اعتمادا على سياسات التحفيزية.

الفرع الثاني: أهداف التوظيف

سنوضح في هذا الفرع أهداف التوظيف والمتمثلة في أهداف التوظيف بالنسبة للفرد والمجتمع (أولا)، والأهداف السياسية والاجتماعية للتوظيف (ثانيا).

أولا: أهداف التوظيف بالنسبة للفرد والمجتمع

تتضح من خلال:

1. أهداف التوظيف بالنسبة للفرد: يرمي التوظيف بالنسبة للفرد إلى عدة أهداف من بينهما:¹

- استقطاب أفضل المترشحين من جانب الخبرة المهنية والقدرات، حيث يسعى التوظيف إلى جذب أكبر عدد ممكن من الأفراد المترشحين يحملون من الكفاءة والمهارة ما يؤهلهم إلى منصب يتلاءم مع مؤهلاتهم.

- ضمان وتأكيد الفرد لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة الموارد البشرية، بمعنى يتم توظيف الفرد ووضعه في منصبه الجديد وتنمية قدراته ومهاراته الشخصية من خلال توفير وإعداد المؤسسة لمجموعة البرامج التدريبية.

¹ سعيدة بورخيص، لميس فثة، آليات التوظيف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المؤسسات العمومية- دراسة ميدانية لعينة من الموظفين ببلدية الطاهير، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، 2021/2020، ص68.

- تشجع مبدأ اشتراك الفرد في عملية اتخاذ القرارات من أجل العمل على تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي ربط الأهداف الشخصية للعاملين لأهداف المؤسسة.
- محاولة الوصول إلى إشباع مختلف حاجيات الفرد، هذا الأخير بحاجته لمجموعة من الأشياء تتدرج في مدى أهميتها سواء كانت هذه الحاجيات داخل العمل أو خارجه، إذ ولمجرد توظيف الفرد ووضعه في منصب يتلاءم وقدراته يمكنه ذلك من إشباع حاجياته.
- فالمؤسسة التي تقدم خدمات ومنافع للأفراد كالسكن وغيرها يؤدي هذا إلى رفع روحهم المعنوية ورضاءهم عن العمل في المؤسسة، كما يحدث لهم شعور بالأمان الوظيفي، وبالتالي يزيد من دافعهم للعمل بأعلى مستوى، وهذا ينعكس على مردودية المؤسسة وأرباحها.

2. أهداف التوظيف بالنسبة للمنظمة: وبالتالي يمكن حصرها في النقاط التالية

- محاولة استخدام أجدر وأكفأ وأعلى المهارات والقدرات التي تحتاج إليها المؤسسة من خلال جذب وترغيب الموارد البشرية اعتمادا على السياسات التحفيزية.
- التفكير الجيد لاحتياجات المؤسسة للقوى العاملة من خلال تحديد كم ونوع الموارد البشرية بحيث يتناسب هذا مع الوظائف الحالية.
- تحضير التقنيات والإمكانيات التي تسمح للمؤسسة بتوظيف المرشحين ذوي الكفاءات العالية وذلك من خلال توفير مختلف المصادر والوسائل اللازمة والضرورية التي تقوم على جذب أكبر عدد من المترشحين الذين يحملون الكفاءة مما يؤهلهم إلى شغل الوظائف المحددة¹.
- وتوجد هناك أهداف أخرى وهي:
- التوظيف يهدف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.

¹ إسماعيل قيرة، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، مصر، 2007، ص27.

- يهدف التوظيف إلى التقليل من جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها الإدارة الموارد البشرية في المنظمة والتي تلحق عملية التوظيف كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و متميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين للمتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة¹.

ثانياً: الأهداف السياسية والاجتماعية للتوظيف

تتضح من خلال:

1. الأهداف السياسية: نستخلص من خلال التعاريف السابقة لعملية التوظيف فإن له عدة أهداف، بحيث يعتبر المرحلة المهمة بالنسبة لحياة المؤسسة والأفراد، ومن الأهداف المرجوة من عملية التوظيف ما يلي:²

- محاولة استخدام أعلى المهارات التي تحتاج إليها المؤسسة، ونعني به أن عملية التوظيف تهدف إلى تقدير المؤسسة لاحتياجاتها من اليد العاملة.

- تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين.

- الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات أو رغبات الأفراد.

- تشجيع مبدأ اشتراك العمال في عملية إصدار القرارات وعلى الأخص قرارات شؤون القوى العاملة.

- الاعتراف بذاتية الفرد وتشجيعه لتحقيق أهداف المؤسسة وربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف أخرى.

- الوصول إلى الحد الأقصى في مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة.

- ضمان وتأكيد كفاءة وقدرة وجدارة القيادة.

- توفير مستوى عال من الأمان الإقتصادي للفرد العامل.

- وضع المترشح في المكان المناسب له والذي يسمح له بإستخدام طاقاته وقدراته.

- تلبية حاجات المؤسسة من اليد العاملة المطلوبة.

¹ إسماعيل قيرة، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، المرجع السابق، ص 27.

² رتيبة سالم، التوظيف دراسة مقارنة بين الخطوط الجوية الجزائرية وديوان الترقية والتسيير العقاري، 2007، ص 4.

- جذب أكبر عدد من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة إختيار أحسنهم.
- 2. الأهداف الإجتماعية: نستخلص من خلال التعاريف السابقة لعملة التوظيف أن له عدة أهداف، بحيث يعتبر المرحلة المهمة بالنسبة لحياة المؤسسة والأفراد، ومن الأهداف المرجوة من عملية التوظيف ما يلي:¹
- "محاولة إستخدام أعلى المهارات التي تحتاج إليها المؤسسة²،" ونعني به أن عملية التوظيف هدف إلى تقدير المؤسسة لإحتياجاتها من اليد العاملة.
- تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين.
- الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات أو رغبات الأفراد.
- تشجيع مبدأ إشتراك العمال في عملية إصدار القرارات وعلى الأخص قرارات شؤون القوى العاملة.
- الإعتراف بذاتية الفرد وتشجيعه لتحقيق أهداف المؤسسة وربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة.
- الوصول إلى الحد الأقصى في مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان وتأكيد كفاءة وقدرة وجدارة القيادة.
- توفير مستوى عال من الأمان الإقتصادي "للفرد العامل"³.
- وضع المترشح في المكان المناسب له والذي يسمح له بإستخدام طاقاته وقدراته.
- تلبية حاجات المؤسسة من اليد العمالة المطلوبة.

¹ بن شعبان لطفي، شارف عبد الرزاق، طرق التوظيف في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، 2022/2021، ص31.

² منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975م، ص94.

³ المرجع نفسه، ص94.

المطلب الثاني: أنماط التوظيف والعوامل المؤثرة فيه

سنبرز في هذا الفرع أنماط عملية التوظيف (فرع أول)، وكذا العوامل المؤثرة علمية التوظيف (فرع ثاني).

الفرع الأول: أنماط عملية التوظيف

سنوضح في هذا الفرع أنماط عملية التوظيف، والمتمثلة في التوظيف بالإختبار (أولاً)، والتوظيف بالشهادة (ثانياً)، وأخيراً التوظيف المباشر (ثالثاً).

أولاً: التوظيف بالإختبار

الإختبار هو إجراء منظم هدفه معاينة سلوك وإتجاهات وآداء شخص معين أو مقارنة سلوك وإتجاهات فرد أو أكثر¹، حيث يعتبر أسلوب إمتحانات والمسابقات أول أسلوب عرفته البشرية لتطبيق مبدأ الجدارة وكان ذلك في "عصر إمبراطورية الصين القديمة" وفقاً لهذا الأسلوب يتم إختيار الموظفين بواسطة إجراء مسابقة عامة تتكون من مجموعة من الإختبارات العلمية والشفوية والشخصية.

كما تعد الإختبارات الطريقة الأكثر إستخداماً في إنتقاء المترشحين لشغل الوظيفة من خلال إخضائهم لبعض الإختبارات التي تكشف عن مستواهم وقدراتهم وما تستلزمه الوظيفة في المترشح²، حيث تعتبر هذه الطريقة رئيسية في إختيار الموظفين حيث يتم إجراء مسابقة بين الأفراد المرشحين لشغل الوظيفة في إطار مجموعة من الشروط والمواصفات والإختبارات أيضاً، ويتم إختيار الشخص الذي تتوفر في هذه الشروط³.

¹ رمضان خلوط، مصباح جلاب، "مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ع1، 2017، ص128.

² عبد الوهاب كسال، "تحسين الخدمة العمومية بين حسن إختيار الموظف العام وضرورة تكوينه"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 10، العدد01، جامعة سطيف 02، ماي 2019، ص52.

³ أحمد الطرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص العلوم الإسلامية، جامعة الجزائرية، الجزائر، 2016/2017، ص136.

وعليه يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبار إلى المؤسسات العمومية كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 والذي يحدد كيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها وذلك وفقاً لأحكام المادة 319 من المرسوم السالف الذكر حيث تضمن ما يلي¹: يسند إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكوين في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المراد شغلها وتحدد قائمة المؤسسات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه بقرار من:

السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالإسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.
الوزير المعني فيما يخص الإلتحاق بالإسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسة العمومية المعنية.

لقد نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخ في 2007/01/6 والمتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الجديدة على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الإختبارات المفصلة من أجل إنتقاء المترشحين للإلتحاق بالوظيفة العمومية حيث يكون الناجح في الإمتحان هو الفيصل للتعين في الوظيفة العمومية.

كم أخضع المشرع هذه العملية وقيدها بمجموعة من الإجراءات حتى تتم عملية التوظيف وهي كما يلي: تفتح مقرر المسابقة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بالتوظيف حيث ترسل نسخة من هذا القرار إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد ملاحظة ويتم نشر هذا القرار في 06 صحف وطنية بثلاثة باللغة العربية والثلاثة أخرى

¹ المادة 319 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 والذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها، صادر بتاريخ 2012/04/25، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 2012.

باللغة الفرنسية¹، وهذا بغية الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين وإرتفاع طابع الشفافية والعدالة في التوظيف، كما يتم نشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة ملصقات أو إعلانات وهذا خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة، زيادة على طرق الإشهار والمبينة أعلاه يتعين إشهارها بمختلف المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وجود على موقع الأنترنت الخاص بالمديرية العامة للتوظيفة العمومية².

أ- **الإختبارات الكتابية:** تختلف هذه الطريقة في مواضيعها وطريقة حسابها باختلاف أسلاكها والتي تضمنتها التعليم الوزارية المشتركة رقم: 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليم الوزارية المشتركة رقم 99/01 والمؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراءات المسابقات والإمتحانات المهنية، ويكون مكان إجرائها في مقرات أو فروع المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المنصوص عليها، ويشترط في الإختبارات الكتابية للإنتقال إلى المرحلة التالية حصول المترشح على علامات تعادي أو تفوق 10 من 20 وبعد بإنهاء الإختبارات الكتابية تعد لجنة الإمتحان محضر أولي للمرشحين الناجحين³.

ب- **الإختبارات الشفهية:** وهي عبارة عن مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول موضوع إقتصادي، سياسي، إجتماعي، ثقافي،... الخ، لمدة تتراوح بين 15 الى 30 دقيقة بمقدار يقدر به 02 وتحدد قائمة النجاح النهائي حسب درجة الإستحقاق في حدود المناصب

¹ التعليم رقم: 01 الصادرة عن مديرية العامة للتوظيفة العمومية المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها صادر بتاريخ 25/04/2012.

² صباح حمايتي، فائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر، دراسة تحليلية وفق الأمر 03/06، مجلة الحقوق والحريات، ع3، 2020، ص171.

³ المرجع نفسه، ص172.

المطلوبة شغلها من بين المرشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 120/10 من طرف لجنة تتكون من¹:

- ممثل عن اللجنة التي بها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية كرئيس.
- ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.

وهنا يكون بممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية سلطة الرقابة البعدية بحيث يراقب كل الإجراءات الأولية التي تمت عليها المسابقة كأوراق الإمتحانات المصححة مثلا، وكذا قوائم النجاح في إختبارات القبول والسجلات والدفاتر التي تسجل فيها ملفات الترشح، أما في حالة إذا كانت جميع معدلات العامة للمتشحين تقل عن معدل 10 من 20 فإن المسابقة تلغى ويجب إعادة فتحها من جديد بنفس الطرق والإجراءات السابقة

ثانيا: التوظيف بالشهادة

يكون في المسابقة على أساس الشهادة المنصب من حق صاحب أعلى درجة علمية المثبتة من خلال الشهادة المقدمة، وفي حالة تساوي المترشحين، يتم الإعتماد على معايير ثانوية تتمثل في تقدير الشهادة، أقدمية الشهادة، المترشح الأكبر سنا على الترتيب، أو الإختبارات المهنية فيتم بتطبيق حسب درجة الأولوية المقاييس التالية: معدل الإختبارات الكتابية معدل إختبار الذي له أكبر معامل، وفي حالة إذا لم يتم الفصل بين المترشحين المتساويين رغم تطبيق هذه المقاييس يؤخذ حسب الأولوية بتقدير الشهادة أو المؤهل وأقدمية الشهادة، المترشح الأكبر سنا، وبالنسبة للمسابقات على أساس الإختبارات والأقدمية في الرتبة، الأقدمية العامة للمترشح الأكبر سنا بالنسبة للإمتحان المهني².

¹ المرجع نفسه، ص172.

² سميحة لعقابي، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص67.

لم يعرف المرسوم التنفيذي رقم 194/12¹ المسابقة على أساس الشهادة إلا أنه جعل من هذا الطريق للتوظيف طريقا أساسيا بل أوجب على المؤسسة والإدارة العمومية إذا كانت تشغل أعوانا متعاقدين أو أعوانا في إطار جهازي للمساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الإجتماعي للشباب حامل للشهادات.

وأكد هذا الأمر التعلیمی رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 20 فيفري 2013 بشكل صريح، وظائف المادة 09 من المرسوم التنفيذي 194/12 جملة من المعايير للإنتقاء على أساس الشهادة تتمثل فيما يلي:²

- ملائمة مؤهلات تكون المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الإقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الإنتقاء.

تجدر الإشارة إلبأنه تتوقف المفاضلة بين المتسابقين على نتائج المسابقة وترتيبهم وفقها إن أسلوب المسابقة بنوعها لإختيار الموظفين يعتبر من أنجع الأساليب للإختيار متى تمت المسابقة بشفافية ودون تحيز لأحد المترشحين.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 194-12، المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 2012.

² غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دقاتر البحوث العلمية، ع1، 2023، ص612-613.

ثالثاً: التوظيف المباشر

يتضح من خلال:

1. مضمون التوظيف المباشر وأهميته: لقد كانت هذه الطريقة هي الأكثر إنتشاراً في إختيار الموظفين العموميين لقرون مضت حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بهذا الإختبار بمحض إرادتها طبقاً للمعايير أو الضوابط التي ترى أنها تحقق مصالحها والتي تشتمل هي بوضعها، وهي بالتأكيد طريقة تنطوي على مساوئ كثيرة أهمها إنتشار المحسوبية والنفاق والتملق والإخلال بمبدأ المساواة بين الموظفين في تولي الوظائف العامة¹، وتتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة والذي يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويناً متخصصاً لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك والمنصوص عليه صراحة في القوانين الأساسية الخاصة بسلك الإستقبال والأمثلة على ذلك متعددة: وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حيث تعتمد على التوظيف المباشر بالنسبة للأسلاك الشبه طبية التي تخرج من منتسبوها من المعاهد الوطنية للتكوين الشبه الطبي، وكذا بالنسبة للتوظيف خريجي المدرسة العليا للأساتذة (ens) بوزارة التربية والتعليم، كما نصت عليه المادة 80 من الأمر 03/06².

ووفقاً لهذا النمط يكون الإختيار عن طريق درجة إعداد الموظفين إعداداً خاصاً في مؤسسات تكوين مؤهلة تعبئة للغدرة أو الجهة الوصية التابعة لها وتديرها لهذا الغرض، وإن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل وأحسن الطرق لإختيار الموظفين حيث تقوم الإدارة بإنشاء معاهد ومدارس لإعداد الموظفين وتأهيلهم للقيام بالوظائف المطلوبة والشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين، والمعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، إلا أنها في

¹ علي الخلايلة، القانون الإداري والوظيفة العامة، القرارات الإدارية- العقود الإدارية- الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2012، ص57

² المادة 80 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، صادر بتاريخ 15 يوليو 2006، جريدة رسمية رقم 85، لسنة 2006.

الواقع ترتب في كثير من الأحيان فسادا في الجهاز الإداري وعجزه عن تحقيق الصالح العام¹.

2. إجراءات التوظيف المباشر: لم يكن التوظيف المباشر يخضع لإجراءات ماعدا التحقق من طرف الشروط العامة للتوظيف في المترشح وشغور المنصب، فقد كان للسلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغرا دون إخضاعها إلى الإشهار أو أي إجراء آخر، إلا أن هذا قد يؤدي إلى التوظيف على أساس المحسوبية والمحاباة والقرباة والنفوذ الحزبي على حساب مبدأ المساواة والإستحقاق²، ومراعاة لهذا الإعتبار قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور عام 2003 أخضع هذا النمط من التوظيف إلى الإجراءات المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات³.

والجدير بالذكر أن هذا النوع من التوظيف يخص الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونيا ونذكر منها: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة، ومراعاة لهذا الإعتبار قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور بتاريخ 06 /08 /2003 إخضاع نمط من التوظيف إلى الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن اجراءات المذكورة سابقا تنطبق على المترشحين خارجي بعض مؤسسة التكوين، كخريجي المدرسة الوطنية للإدارة التي نستطيع أن التوظيف في رتبة متصرف يكون على أساس شهادة بالنسبة لخريجي المدرسة الوطنية، أما بالنسبة إلى

¹ علي الخلايلة، القانون الإداري والوظيفة العامة، القرارات الإدارية- العقود الإدارية- الأموال العامة)، المرجع السابق، ص58.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص264.

³ مجوري لبني، ماضي شهرا زاد، الإلتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022/2023، ص56.

⁴ مجوري لبني، ماضي شهرا زاد، الإلتحاق بالوظيفة العامة، المرجع نفسه، ص56.

المتشحين خارجين مؤسسة التكوين أخرى فلا يخطئ توظيفه لمعايير إنتقاء حيث يوظف المترشح بعد النجاح في التكوين المتخصص مباشرة من خلال توزيع الوزارة الوصية للمتخرجين.

على المؤسسات التي تتوافر على المناصب الشاغرة ومثال ذلك توزيع خارج المدرسة الوطنية لكتابة الضبط على مختلف المحاكم والمجالس عبر الوطن¹.

لقد أخذ الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للغدرة التي تم انشائها سنة 1964 والتي تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب الفني والتقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في عملية التوظيف

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف في الجزائر وبكافة الدول من بين هذه العوامل نجد العوامل الداخلية (أولا) والعوامل الخارجية (ثانيا).

أولا: العوامل الداخلية

تتمثل العوامل الداخلية المؤثرة في عملية التوظيف في مجموعة النقاط التالية.

1. السياسة التي تتبعها المؤسسة: بحيث تعرف السياسة على أنها خطط دائمة وإرشادات في التفكير والعمل على تحقيق الأهداف المسطرة، ولتكون السياسات فعالة، يجب أن تكون محددة وثابتة ومرنة.²

ومن أهم الجوانب التي ترسم سياسات واضحة للمؤسسة هي تلك المتصلة بإدارة الأفراد وتعتبر السياسة نقطه البداية في جميع العلاقات مع الأفراد وتعليق هذه السياسات وفق الأهداف المرجوة، فنجاح أي سياسة في المؤسسة تتطلب دعما من الإدارة العليا لذلك

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص264.

² عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 1996/1997، ص18.

فإن إعطاء ورفع مكانة الفرد في هيكله المؤسسة من شأنه أن يعطيه أكبر أهمية لسياسة التوظيف من خلال بحث وإختيار احسن اليد العاملة¹.

2. حجم المؤسسة: بحيث نجد أن عملية التوظيف تختلف باختلاف حجم المؤسسة، إذ نجد أن المؤسسات الكبيرة التي تستوعب عددا هائلا من العمال تمر فيها عملية التوظيف بعدة مراحل كم تتسم بتعقيد الإجراءات بحيث تكون أكبر تعقيدا كلما كانت مناصب العمل أكثر أهمية، وتقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات تنظيمية لإدارة الموارد البشرية وتتضمن وحدة متخصصة في التوظيف وسمي بمكثف التوظيف²، هذا يعني أن المؤسسات الكبيرة تعطي أهمية بالغة لعملية التوظيف، بحيث خصصت قسما خاصا بتوظيف الموارد البشرية وتعيين أشخاص مختصين في الإعلان عن الوظائف وإستقطاب أكبر عدد من المترشحين وإختيار أكفئهم، في حين نجد أن عملية التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تختلف عن التي في المؤسسات الكبيرة، عادة ما تكفي بالبحث عن اليد العاملة في المصادر القريبة منها وعملية إختيار العمال تكون عن طريق مقابلة المترشح لمدير المؤسسة الذي يقرر مدى ملائمته للمنصب³.

3. تخطيط القوة العاملة: تعتبر عملية تخطيط المواد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على سياسة التوظيف داخل المؤسسة، بحيث يقصد بتخطيط القوى العاملة أنه "وسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية وجهد حثيث يواجه المؤسسات ويتناول بمستقبل الإحتياجات العملائية والمحيطة التي توجه عمل ونشاط جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة وبالإعتماد على شتى طرق الرقابة والتقييم المتوفرة، فعملية التخطيط تؤثر على عملية التوظيف وذلك من خلال تحديد أنواع الوظائف المطلوبة داخل المؤسسة، وتحديد عدد الموارد البشرية التي تحتاجها كل وظيفة من تلك الوظائف⁴.

¹ صلاح الشاوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999، ص12.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجديدة، مصر، 2004، ص141.

³ المرجع نفسه، ص142.

⁴ حسن ابراهيم، بلوط، إدارة الموارد البشرية في منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص135.

4. سمعة المؤسسة: سمعة المؤسسة أحد أهم العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف وعني بها الصورة الذهبية التي يتصورها الأفراد عن تلك المؤسسة ومن بينها طريقة معاملة الأفراد سواء العاملين بها أو غيرهم من المترشحين أو المتربصين أو الزوار، وكذلك طبيعة وجودة منتوجاتها وخدماتها، ومشاركتها في الأنشطة الإجتماعية والمحلية وتحسين صورتها ونشر قيمها بين أفراد المجتمع الذي تعمل فيه، ومن خلال هذا نفهم أن سمعة أي مؤسسة يؤثر قدرتها على جذب المترشحين ذوي الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة لديها.¹

ثانيا: العوامل الخارجية

وتشمل البيئة الخارجية للمنظمة، أي الإطار العام الذي تتحرك فيه المنظمة ومن ثم إدارة الموارد البشرية، والتي يجب أن تتخذ قرارات في ظلها، بإعتبارها من الصعوبة بمكان السيطرة عليها فلا بد من التحسب والإحاطة المسبق من خلال عمليات التحليل البيئي المتضمنة تحليل الفرص والتهديدات ومحاولة تقليل هذه التهديدات وإغتنام الفرص، ونجد أن العوامل التي لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية من حيث التطور ومن حيث الممارسة تنحصر فيما يلي:

1. العوامل الإقتصادية: فمن ناحية تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية، نجد أن حالة الإقتصاد القومي من حيث الرواج والكساد له الأثر الكبير على أنشطة ادارة الموارد البشرية، ويتضح هذا من التأثير الشديد للإتجاهات والممارسات الخاصة بالأفراد أثناء فترة الكساد في الثلاثينيات وأثناء فترة الرواج في الأربعينيات والخمسينيات والستينات، وأيضا خلال فترة الركود الإقتصادي من منتصف السبعينات إلى أواخر الثمانينات، ومثال ذلك ما حدث في المجتمع الأمريكي، حيث أثر إرتفاع مستوى المعيشة على تطور مداخل تحفيز العاملين.²

¹ راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص121.

² محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع3، 2016، ص368.

ومن بين العوامل الاقتصادية المؤثرة في عملية التوظيف نجد:

- الإستقرار الإقتصادي.

- هيكل الأسواق المالية.

- القوى الشرائية.

- مدى توفر الموارد المادية¹.

2. العوامل الإجتماعية والثقافية: ومن بين العوامل التي تأثر على ممارسات إدارة الموارد

البشرية ما يلي:²

- القيم والاتجاهات.

- النظرة للتغيير الإجتماعي والثقافي.

- التصنيف الإجتماعي.

- النظرة للتعليم والبرامج التعليمية.

- نوعية التعليم المهني.

- التعاون بين مختلف المنظمات الإجتماعية.

- المستوى التعليمي للسكان والعاملين.

- النظرة لمفهوم السلطة.

حيث تؤثر القيم والاتجاهات والمعتقدات الإجتماعية في تحديد ما يحتاجه العامل من العمل وهي في تزايد بتزايد مستوى التعليم لدى العاملين وزيادة طموحاتهم بما يحقق الحاجة للشعور بالإنجاز وتحقيق الذات والإحترام والتقدير الذاتي وذلك من خلال تصميم أنظمة عمل فعالة وأكثر إنسانية تكفل تحسين نوعية حياة العمل وتزيد من درجة رضا العاملين.

وتراعي بعض المجتمعات في عصرنا هذا مسألة التوظيف لأغراض إجتماعية حيث تخصص نسبة من وظائفها الشاغرة لأقلية إجتماعية تستحق العون أو تحتاج للتكيف

¹ صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة، 2002، ص59.

² ميلودي محمد، المرجع السابق، ص368-369.

كتعيين الأجنب المجنسين، أو تخصص للمعوقين، أو أبناء الشهداء وأرامل أسرى الحروب أو المسرحين من الجيش قبل سن التقاعد محددة.¹

3. العوامل القانونية والسياسية: وتتحصر في ما يلي²

- الإستقراء السياسي.

- مرونة الأنظمة والتشريعات.

- مدى نوعية مكافأة الأنظمة والتشريعات في مجال الأعمال.

- الهيكل السياسي للنظام ومدى تطبيق مركزية أو لامركزية.

- السلطة السياسية الخارجية وتأثيرها على منظمات الأعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن تطور إدارة المواد البشرية قد تأثر بصفه رئيسيه بالعوامل

القانونية خلال العقود الثلاثة الماضية.

كما لا نهمل تأثير الظروف السياسية وطبيعة الأنظمة الحاكمة على نظم التوظيف

والإختيار فنظام الإقطاع والنظام القيصري والملكية التي شهدتها أوروبا حتى القرن 19 حين

كانت تماز وظائف الإدارة عن طريق الوراثة لخير دليل على ذلك، وأيضا كانت الوظائف

تقوم على أساس البيع والشراء، فالظروف السياسية لازالت تلعب دور مهم في التأثير على

طبيعة الوظيفة العامة حتى يومنا³.

¹ عامر خضير الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2010، ص33.

² ميلودي محمد، المرجع السابق، ص369.

³ عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص33.

المبحث الثاني: الأسس التي تركز عليها عملية التوظيف

سنتطرق في هذا المبحث الأسس التي تركز عليها عملية التوظيف، وذلك من خلال التعرف على الأطر القانونية التي تحكم عملية التوظيف (مطلب أول)، إضافة إلى مبادئ وإجراءات التوظيف (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الأطر القانونية التي تحكم عملية التوظيف

مما لا شك فيه أن الإلتحاق بالوظيفة العمومية تحكمه جملة من القوانين والتنظيمات المعمول بها والمتعارف عليها، كما تحكمه جملة من المبادئ المعروفة دوليا ودستوريا كمبدأ المساواة والجدارة، إذ يعتبران من المبادئ الأساسية التي لا يمكن تجاوزها أو الإستغناء عنها وإنطلاقا من هذه الأسس والمبادئ التي سوف نقوم بتناولها في هذا المطلب القواعد أو الأسس القانونية لتنظيم أسلوب التوظيف في الإدارة العمومية وكذا المبادئ التي تتماسك مع التوجهات السياسية والإقتصادية والإجتماعية للدولة التي تقوم عليها عملية التوظيف في الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: الدستور

يعد الدستور أسمى وثيقة في الدولة الجزائرية، بحيث يقوم بتأطير القوانين ووضعها كما يعمل على تنظيم السلطات الدولة وإختصاصاتها، لذلك فقد حرص المؤسس الدستوري على تنظيم مختلف المجالات والمبادئ العامة والأساسية التي تدير عليها الدولة، ومن بين هذه المجالات نجد مجال التوظيف في الوظيفة العمومية والذي يحتوي ولو على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، إذ تعتبر هذه القواعد أساسية وهامة نظرا لما تحتويه على أسس ومبادئ وأحكام عامه تتعلق بعملية التوظيف¹.

¹ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس-، المرجع السابق، ص37،36.

جاءت المادة 112 من التعديل الدستوري لعام 2020 من صلاحيات رئيس الحكومة أو الوزير الأول حسب الحالة الفقرة 06 من نص المادة "يعين في الوظائف المدنية للدولة التي لا تتدرج ضمن سلطة التعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير"¹. كما نصت المادة 139 من التعديل الدستوري لعام 2020 على أنه يشرع البرلمان في الميادين التي خصصها له الدستور وكذلك في المجالات الآتية الفقرة 26 تضمنت الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية². ويفهم من خلال هذه المادتين أن الوزير الأول له صلاحية التعيين في وظائف الدولة لكن بعد موافقة الجمهورية، أي أن رئيس الجمهورية يقدم موافقة بشأن التعريف الوظائف للوزير الأول.

الفرع الثاني: القوانين والتنظيمات

على غرار الدستور نجد أيضا القوانين والتنظيمات عالجت بدورها موضوع الوظيفة العمومية منها التشريع العادي (أولا) إضافة النصوص التنظيمية (ثانيا).

أولا: التشريع

مما لا شك في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، كثيرة إلى درجة يمكن نعتها ووصفها بـ "الترسانة القانونية" وعليه يحتل التشريع مكانة هامة في مجال سن القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية،³ بحيث نجد العديد من القوانين القوانين التي تناولت موضوع الوظيفة العمومية ومن أهمها نجد: الأمر 133 66 المؤرخ في 196/6/2 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث يعتبر المرجع القانوني الأول الذي إعتمده الجزائر مباشرة بعد إستقلال في مجال الوظيفة العمومية.⁴

¹ المادة 112 من التعديل الدستوري لعام 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 بتاريخ 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية 82 لسنة 2020.

² المادة 139 من التعديل الدستوري لعام 2020.

³ بودهان موسى، قانون الوظيفة العمومية، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، (نصوص تشريعية وأخرى تنظيمية) منفتحة ومحينة وفقا للأحدث تعديلاتها، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص25.

⁴ الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، صادر بتاريخ 23 مارس 1966، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 1966.

كما نجد المرسوم التنظيمي رقم 59/85 المؤرخ في 23/3/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية.¹ وأخيرا صدور قانون 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يحمل جملة من الخصائص المميزة له والذي عمل على تكريس المبادئ والأسس والتي تبنى عليها الوظيفة العمومية العصرية والذي يعد كذلك تمديد القوانين السابقة وهذا من خلال تكريسه لمبادئ تقليدية تتماشى مع الوظيفة الجزائرية العصرية والمتمثلة في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة الذي عمل على تعزيزهم³، ثم صدر القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الذي تم التراجع عنه سنة 1990 خلال قانون 90/11⁴.

إذ نجد أن هذا القانون جاء تكريس للحقوق والحريات الفردية والجماعية وحياد الإدارة و المساواة بين المواطنين في الإلتحاق بالمناصب الوظائف العمومية، وكما جاء ضمن السياقات الشاملة للإصلاحات العامة للدولة وهيكلها، وعصرنة الإدارة وإتباع أسلوب الحكم الراشد التي إنتهجتها الجزائر لاسيما في الأعوام الأخيرة، وكما جاء كذلك لسد الفراغات القانونية الراهنة التي كانت تعاني منها المنظومة الداخلية للمؤسسات والإدارات العمومية، وهذا كله من أجل تحقيق جملة من الأهداف السامية والغايات النبيلة التي وردت في عرض أسبابه منها على وجه التحديد:

- ضمان وحدة وهوية إنسجام الوظيفة العمومي بوصفه المعبر عن إنشغالات والمسؤوليات الدولة كهيئة مستخدمة.

¹ المرسوم رقم 5/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، صادر بتاريخ 23 مارس 1985، جريدة رسمية رقم 13، لسنة 1985

² القانون رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، صادر بتاريخ 23 مارس 1985، جريدة رسمية رقم 46، لسنة 2006.

³ شطرات جوهرية، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2018/2019، ص10.

⁴ قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، صادر بتاريخ 05/08/978، جريدة رسمية رقم 32، لسنة 1978.

- تكييف مهام ووظائف الإدارة العمومية بوصفه المعبر عن إنشغالات والمسؤوليات الدولة كهيئة مستخدمة.

- تدعيم التشاور الحوار في الحقوق والواجبات ومساهم المهني¹.

ثانيا: النصوص التنظيمية

صدرت الكثير من النصوص التنظيمية إلى جانب القوانين والتشريعات الأخرى المتعلقة بالوظيفة العمومية إلى درجة وصفها "الترسانة القانونية"².

لذلك فالتنظيم يهدف إلى تحديد وتوضيح شروط تطبيق القانون، بمعنى آخر الوضع العام للوظيفة العامة وكذلك توضيح الأوضاع القانونية الخاصة المطبقة للأسلاك، تحديد شروط الترسيم في مختلف المناصب كذلك النظام التعويضي، ويستعمل في حالات أخرى أقل أهمية كاللتنبت في الرتبة ووضع إجراءات التسيير وفتح مسابقات التوظيف³.

وفي الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية وتتمثل في:

أ_ **المراسم الرئاسية:** هي المراسم التي تصدر من القاضي الأول في البلاد وهو رئيس الجمهورية وذلك في المسائل غير مخصصة للقانون وذلك في نص المادة 91 فقراتها السادسة في بندها السادس من الدستور الجزائري المعدل والمتمم والتي تنص على ما يلي: "يطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات الآتية

- ... توقيع المراسيم الرئاسية".

ونظرا لكثرة هذه المراسيم الرئاسية المتمثلة في بعض النصوص التطبيقية المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة والتي بعضها خاص بالأعوان والموظفين العاديين وكما نجد بعضها الآخر يتعلق بالإطارات السامية للأمة⁴.

¹ بودهان موسى، المرجع السابق، ص131، 133.

² المرجع نفسه، ص194.

³ شطرات جوهرة، وازن زهية، المرجع السابق، ص12.

⁴ بودهان موسى، المرجع السابق، ص 196.

بـ **المراسيم التنفيذية:** تصدر هذه المراسيم من طرف الوزير الأول وذلك تطبيقا للمادة 99 في بندها الرابع في دستور 1996 المعدل والمتمم والتي تنص على: "يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية: ... يوقع المراسيم التنفيذية".¹

لذلك نجد أن هذه النصوص أو المراسيم التنفيذية تحديدا والمتعلقة بالوظيفة العمومية كثيرة إلى درجة يمكن وصفها هي الأخرى كذلك ب(الترسانة القانونية)

ومن بين هذه المراسم التنفيذية المتعلقة بالوظيفة العمومية نذكر منها:

- المرسوم المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.²
- النص الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.³

المطلب الثاني: مبادئ وإجراءات التوظيف

سنبرز في هذا المطلب مبادئ عملية التوظيف (فرع أول)، وكذا وإجراءات عملية التوظيف (فرع ثاني).

الفرع الأول: مبادئ عملية التوظيف

مما لا شك فيه أن التوظيف في الوظيفة العمومية يخضع لمبادئ وأسس تمثل القاعدة والحجر الأساس في أي دولة من بينها الجزائر، لهذا حرصت على أن الإلتحاق بالتوظيف لا بد أن تسبقه مبادئ محددة تأخذ بعين الإعتبار من طرف المسؤولين والجهة المعنية

¹ الدستور الجزائري، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، جريدة رسمية رقم 76، لسنة 1996، المعدل والمتمم.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-99، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المتضمن، صادر بتاريخ 27 مارس 1190، جريدة رسمية رقم 13، لسنة 1990.

³ المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين، المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، صادر بتاريخ 19 يناير 2008، جريدة رسمية رقم 03، لسنة 2008.

بالتوظيف لذلك أوجب إخضاع المترشحين لمبدأ ذي قوة دستورية والمتمثل في مجال المساواة (أولا) ومبدأ الجدارة (ثانيا) في الإلتحاق بالوظائف العمومية.

أولا: مبدأ المساواة في التوظيف

نقصد بمبدأ المساواة عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العامة بحيث يعد هذا المبدأ من بين أهم المبادئ التي تقوم عليها عملية التوظيف، فمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية يستمد قوته من المواثيق والإعلانات الدولية والتي عمل محددها على تقادي الإقتصاد والتخصيص، لذلك نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 نص على هذا المبدأ ليصبح مع مرور الوقت في الحياة العملية دون تمييز.¹

هذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 06: "أن المواطنين متساوون أيضا في الإلتحاق بكافة الوظائف العمومية دون أي تمييز إلا فيما يتعلق بالكفاءة والمواهب"².

وعلى هذا الأساس نجد العديد من الدول خاصة الدول الحديثة تبنت هذا النظام ومن بين الجزائر، حيث تبناها المشرع الجزائري صراحة ودون تحفظ في أول دستور للبلاد، حيث نصت المادة 12 من الدستور 1963 على أن: "لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق والواجبات" كما أضاف الدستور في نص المادة 15 على "تعترف الجمهورية بحق الفرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل القومي"³

ويفهم من هذا أن المشرع لم يشير صراحة إلى الوظيفة العمومية إلا أنه أشار إلى الحقوق والمساواة بين الرجل والمرأة في الإلتحاق بالوظائف، والحق في العيش في حياة لائقة.

¹ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص190.

² مقدم سعيد، المرجع السابق، ص190.

³ المادة 12 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963، جريدة رسمية رقم 64، لسنة 1963.

فالمساواة مبدأ يلزم السلطة الإدارية بضمان إحترام والسهرة على تفادي ممارسة تميز بين موضوعي بين المترشحين، بمعنى الإلتزام بعدم إخضاع عملية إنتقاء موظفي المستقبل إلى المعايير والقيم الذاتية المرتبطة بالتميز، أي على الفوارق المتعلقة بالأصل أو الإلتناء السياسي أو الآراء الفلسفية أو المعتقدات الدينية أو الجنس¹.

كم نص على هذا المبدأ كذلك دستور 1976 فنجده قد كرس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة وذلك في نص المادة (44) منه حيث جاء كما يلي: "أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي بدون أي شروط ما عدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق والأهلية."²

- نفس الشيء بالنسبة للدستور 1989 فقد جاء في المادة 48 منه على تساوي بين جميع المواطنين في نقل المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون.³ جاء كذلك دستور 1996 المعدل والمتمم مكرسا هو أيضا لمبدأ المساواة حيث نص في المادة 32 منه على ما يلي: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الراي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي"⁴.

كما نجد أيضا مبدأ المساواة في نص المادة 34 دستور 1996 المعدل والمتمم التي نصت على ما يلي تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق

¹ مقدم سعيد، المرجع السابق، ص189.

² المادة 44 من دستور الجمهورية الديمقراطية، صادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، الصادر الأمر رقم 79/76، صادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية رقم 94، لسنة 1976.

³ المادة 48 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89، صادر بتاريخ 28 فبراير 1989، جريدة رسمية رقم 9، لسنة 1989.

⁴ المادة 32 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية رقم 76، لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم 03-02، صادر بتاريخ 10 أفريل 2002، جريدة رسمية رقم 25، لسنة 2002، بالقانون رقم 19/08، صادر بتاريخ 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية رقم 63 لسنة 2008.

والواجبات بإزالة العقبات التي تعود تفتح شخصي الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلي في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية.¹

ويفهم من خلال المواد أن التعديل الدستوري سنة 2016 كرس حق المساواة بين المواطنين في جميع مجالات الحياة.

وكما نصت المادة 63 كذلك من الدستور الجزائري المعدل والمتمم على ما يلي:
يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شرط آخر غير الشروط الذي يحددها القانون.²

وعليه يتضح مما سبق أن مبدأ المساواة مبدأ دستوري، لكن المشرع لم يعرف مبدأ المساواة في تقليد الوظائف بطريقة مباشرة، إنما اكتفى بوضع قواعد عامة ومجردة بخصوص شروط تطبيق هذا المبدأ إلى النصوص المنظمة للحق في تولي الوظائف العامة، على رأسها القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة،³ بمعنى أن المشرع لم ينص صراحة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف بصفة صريحة ومفصلة، إنما إحالة إلى القوانين المنظمة والمتعلقة بالوظيفة العمومية للتفصيل فيه أكثر.

كما نص المشرع كذلك على هذا المبدأ وذلك في المادة 74 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على ما يلي: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العامة."⁴

¹ المادة 34 من القانون رقم 01/16، المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية 14، لسنة 2016، المؤرخ في 06 مارس 2016.

² المادة 63 من القانون رقم 01/16، المتضمن التعديل الدستوري، السالف الذكر.

³ سميحة لعقابي، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، المظاهر والضمانات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص 373.

⁴ المادة 74 من القانون رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 46، لسنة 2006.

وبالتالي فإن مبدأ المساواة يعد مبدأً جوهرياً لإمكانية إستفادة كل شخص من الحقوق والواجبات التي تقرها وتضمنها القواعد القانونية المقررة في الوظيفة العامة، وهذا ما يقطع الطريق أمام كل تمييز مهما كان نوعه.

وعليه فإن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة في معناها العام، توفير فرص متكافئة بين الجميع عند الترشح للوظيفة أو الإلتحاق بها مع ضرورة توفير ضوابط معينة في سبيل تحقيق ذلك سواء كان من خلال الشروط المقررة أو حتى من خلال إتباع أسلوب مسابقة كمعيار لتجسيد مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العامة.¹

ثانياً: مبدأ الجدارة في التوظيف

لا يمكن مبدأ المساواة بين المواطنين وفتح السبل للإلتحاق بالوظيفة أمامهم دون تمييز مرده الجنس أو العرق أو الحالة المدنية أو الحالة الدينية، بل ينبغي إلى جانب ذلك فرض مؤهلات ومجموعة معارف فيمن يريد الإلتحاق بالوظيفة مع إختلاف بين منصب وآخر.² ولقد عرف الفقهاء الإدارة العامة -مبدأ الجدارة- بأنه المبدأ الذي يجعل المصلحة والكفاءة أساساً لإختيار الموظف العام.³

وللنظام القائم على أساس تطبيق مبدأ الجدارة خصائص معينة يمكن إجمالها فيما يلي:

يلي:

- أن يكون الحكم على صلاحية المتقدمين بمعرفة لجنة محايدة لها إستقلالها.
- أن يكون الإختيار على أساس الإمتحان للتسابق تتاح فرصته ولكل من تتوافر فيهم شروط الوظيفة.

- وجود الفرص المتكافئة أمام المواطنين للتنافس على الوظائف .

¹ سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص44.

² عمار بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص87.

³ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص7.

- عدم إجراء أي تمييز بين المواطن وآخر على أساس أي ولاء حزبي أو سياسي.
-حياد الموظفين.¹

كما يعد مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، لأن الجدارة معيار لتولي أي وظيفة عمومية والبقاء فيها، بعد أن يثبت شاغل هذه الوظيفة كفاءتها والقدرة والصلاحية بعيدا عن المحسوبية والمحاباة، ومبدأ الجدارة لا يقتصر تطبيقه في الدخول إلى الوظيفة العمومية أو شغل المنصب وإنما يمتد مبدأ الجدارة إلى كل المسار المهني للموظف من ترسيم وثبوت في المنصب.²

ولا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ المساواة لأن التساوي في الإلتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبدا وفرض مؤهلات الشغل الوظيفة، أو فرض مسابقة أو إمتحان مهني للحصول عليها والتأكد من قدرات المعني.³

لذلك جاءت في المادة (80) من الأمر 03/06 ونصت صراحة أن الإلتحاق بالوظائف العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الإختبار أو الشهادة أو الفحص المهني.⁴

وتكريسا لما جاء في الأمر 03 /06 وتحديدا في نص المادة (80) فإن الإدارة لا تستطيع أن تلاحق أحد المواطنين وتعهد له وظيفة عامة دون إتباع إجراءات مسابقة وفق ما ينص عليه القانون وفضل المسابقة وفق ما ينص عليه القانون، وفرض المسابقة للإلتحاق بالوظائف العامة واكتساب صفة موظف عام دليل قوي على إعتقاد المشرع الجزائري لمبدأ الجدارة في مجال الوظيفة العامة.⁵

¹ المرجع نفسه، ص7.

² مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2016/2017، ص14.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص88.

⁴ المادة 80 الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

⁵ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص88.

الفرع الثاني: إجراءات التوظيف

بعد عملية توزيع المناصب المالية الشاغرة سواء عن طريق مقرر توزيع أو بعد المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية للإدارة أو المؤسسة المعينة، تبدأ عملية التوظيف والتي تتم عبر عدة مراحل نوجزها من خلال العناصر التالية الذكر.

أولاً: فتح المسابقات والامتحانات المهنية

يتم فتح المسابقات والفحوص المهنية، حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.

وتطبقاً لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012¹، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من هذا القرار أو المقرر للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل أقصاه خمسة (5) أيام عمل إبتداءً من تاريخ توقيعه، ويتعين على هذه الأخيرة أن تبدي رأيها في مطابقة القرار في أجل سبعة (7) أيام عمل إبتداءً من تاريخ الإستلام وبإنقضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسباً، ولعل الحكمة من إخضاع القرارات والمقررات الخاصة بفتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لرأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقتها للأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول الخاصة بعملية التوظيف.²

ثانياً: الإشهار والإعلان عن المسابقة:

يجب أن يتم الإشهار وفقاً للكيفيات المحددة في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194³ المشار إليه سابقاً، حيث ينبغي إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص

¹ المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194، صادر بتاريخ 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

² سعد لقلب، التوظيف في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، ع22، 2015، ص108.

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194، السالف الذكر.

المهنية، في أجل أقصاه سبعة أيام (07) أيام عمل، إبتداءا من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية.

ويتم الإشهار للتوظيف الخارجي وفقا للحالتين التاليتين:

- عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة، وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب المرتبة في الصنف 10 فما فوق.

- عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب الأخرى.

وفيما يتعلق بالإمتحانات والفحوص المهنية المخصصة للترقية الداخلية، فإنه ينبغي ضمان إصاق وإشهار واسع لها في أماكن العمل.

ثالثا: إستقبال ملفات المترشحين ودراستها

تستقبل الإدارة ملفات الترشح طيلة فترة الإيداع، وتسجل حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

وبخصوص آجال التسجيلات في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، فإنها تنطلق ابتداءا من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق وتمتد لمدة خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل وثلاثين (30) على الأكثر.

حيث تقوم بهذه الدراسة لجنة مكونة من السادة:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلا عنها رئيسا.

- ممثلين عن المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.

ويجب الإنتهاء من عملية دراسة الملفات في أجل أقصاه عشر (10) أيام التي تلي

تاريخ غلق التسجيلات، ويترتب على ذلك إعداد محضر تدون فيه على الخصوص ما يلي:

- القائمة الإسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الإمتحان أو الفحص المهني.

- القائمة الإسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب الرفض. وتبلغ نسخة من هذا المحضر إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات، كما تلزم الإدارة منظمة المسابقة باستدعاء المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسالة فردية وعن طريق الإلصاق على مستوى أماكن العمل.¹

أما المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة فيجب أيضا تبليغهم بأسباب رفض ترشحهم، حيث يمكن للمعنيين في هذه الحالة، وفقا لأحكام المادة 16 من المرسوم 194/12² المشار إليه سابقا، تقديم الطعون لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.

ويتم إعلام المترشحين الذين إعتبرت طعونهم غير مؤسمة بواسطة رسالة فردية، والمترشحين المقبولين فيجب إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة. والحقيقة أن إخضاع دراسة الطعون إلى نفس جهة الطعن أمر في رأي الخاص يحتاج إلى إعادة نظر، حيث كان من الأجدر إشراك مصالح الوظيفة العمومية، لما لهذا الأخير من خبرة في هذا المجال.

رابعاً: إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية

بغية التخفيف من عناء تنقل المترشحين للمسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، نصت الفقرة 01 من المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور سابقا، على وجوب إجراء المسابقات والفحوص المهنية على مستوى إقليم الولاية التي يوجد بها المنصب المطلوب شغله.³

¹ سعد لقليب، المرجع السابق، ص 108، 109.

² المادة 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

³ المادة 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

كما يقوم أسلوب المسابقات الوظيفية على أساس إختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة عن طريق ما تعده الإدارة المختصة من إمتحانات توظيف تتناسب مع مستلزمات الوظائف المطلوب شغلها للتحقق من توافر الصلاحية، وتعد هذه الطريقة من أفضل طرق الإختيار لشغل الوظائف العمومية بما يحقق مصلحة الدولة بأن يشغل الوظيفة العمومية الأجدر والأكفاً ويحقق التساوي بين الأفراد في التمتع بفرصة الإلتحاق بالوظيفة العمومية، ويضمن عدم تحيز الإدارة إذا ما طبق تطبيقاً سليماً وتكون المسابقة على نوعين مسابقة على الإختبارات والإختبارات المهنية وأخرى على أساس الشهادة، وهو ما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 03/06، ويتم تنظيم المسابقات في إجراءاتها ونتائجها عن طريق التنظيم بحسب الوظيفة المعنية وهذا ما جاء في المادة 82 من الامر رقم 03/06، ويتم فتح المسابقة بالإعلان عنها وإشهارها باللغة العربية والفرنسية في الجرائد، المؤسسة أو الإدارة المعنية بمقر مركز الإمتحان إذا تعلق الأمر بمسابقة على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية أما إذا تعلق الأمر بأسلاك أخرى فإن الإشهار يتم عن طريق إصاق الإعلان على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة والإدارة المعنية وكذا مركز الإمتحان كما يتم الإشهار عبر مواقع الأنترنت ويعتبر الإخلال بإجراء الإعلان عن المسابقة إعتبار هذه الأخيرة غير شرعية، كما يجب نشر محضر دراسة ملفات الترشح الذي يتم عن طريق لجنة الإنتقاء في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية متضمناً قائمة بأسماء المترشحين المقبولين أو المفروضين منها.¹

أ. إجراء المسابقات على أساس الشهادة: فيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وبتتقيط المعايير الإنتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.

¹ غنية سطوح، المرجع السابق، ص611.

غير أن إجراء المقابلة مع المترشحين يسند إلى لجنة إنتقاء المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون هذه اللجنة من:

- السلطات إلى صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا.

- عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.

في حالة عدم توفر المؤسسة والإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك (مثال: كاتب مديرية رئيسي) فإنه بإمكانها اللجوء إلى موظفين ينتمون على رتب أعلى من نفس الشعبة متصرف، متصرف رئيسي... الخ)، أو الإستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون مناصب عليا.

تبلغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة وكذا الأعضاء المستخلفين إلى مصالح المركزية أو المحلية، للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل عشر (10) أيام إبتداء من تاريخ توقيعه.¹

ب. إجراءات المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية: يعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين كما هو منصوص عليه في المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012، سالف الذكر.

يجب أن تضمن المؤسسة العمومية المشار إليها إليها أعلاه، التي يمكن تأهيله كمركز إمتحان، تكوينا، أو تعليما في التخصص ومن مستوى يعادل وعلى الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل المشترك للإلتحاق بالرتبة المطلوب شغلها.

تعتبر لاغية وعديمة الأثر المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسات غير مؤهلة قانونا.

وتجدر الملاحظة إلا أنه طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المشار إليه أعلاه، يجب إستكمال المسابقات والإمتحانات والفحوص

¹سعد لقلب، المرجع السابق، ص109، 110.

المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر، إبتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية.

يمكن عند الإقتضاء تمديد هذا الأجل بشهر واحد.(1)، بمقرر من الوزير الوصي عبر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وفي حالة عدم إجراء المسابقات أو الإمتحانات أو الفحوص المهنية، لأي سبب كان في أجل خمسة (5) أشهر، يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقات أو الإمتحانات أو الفحوص المهنية لاغيا.¹

خامسا: إعلان النتائج

فيما يخص إعلان النتائج النهائية فيختلف الأمر قليلا فيما إذا كانت المسابقة عن طريق الإختبار أو الشهادة على النحو التالي:

أ. إعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات والفحوص المهنية: طبقا لأحكام المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012² المشار إليه أعلاه، يعتبر ناجحا نهائيا في المسابقات على أساس الإختبارات، الإمتحانات والفحوص المهنية فقط، المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على أقل 10 من 20 دون نقطة إقصائية تحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو سلطة وصية ومماثلها رئيسا.

- مسؤول المؤسسة مركز الإمتحان عضوا.

- مصححين لإختبارات المسابقة أو الإمتحان أو الفحص المهنيين عضويين.

ب. إعلان عن نتائج النهائية للمسابقات على أساس الشهادات: طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012³ المشار إليه أعلاه، تعد

¹ سعد لقليب، المرجع السابق، ص110، 111.

² المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

³ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

قائمة المترشحين المقبولين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة السلك أو الرتبة المعنية عضواً.

- موظف عضو عن لجنة المقابلة.

سادساً: إستدعاء المترشحين الناجحين في المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية

يجب على المترشحين المقبولين نهائياً في المسابقات والإمتحانات الفحوص المهنية، الإلتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسة التكوين، حسب الحالة في أجل شهر واحد (1) إبتداء من تاريخ تبليغ مقرر التعيين القبول للإلتحاق بالتكوين المعني وذلك طبقاً للمادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المذكور أعلاه.¹

وبإنقضاء هذا الأجل، يفقد المترشحون بصفة آلية الإستفادة من النجاح في المسابقات ويستبدلون فوراً بالمترشحين المدرجين في قائمة الإحتياط حسب الترتيب.

سابعاً: عملية التعيين

لتوضيح أكثر لعملية التعيين وجب علينا إتباع العناصر التالية.

1. تعريف التعيين: التعيين هو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف ويقصد به عملية إصدار القرار بتعيين المرشح في وظيفة معينة بقسم أو إدارة محددة، اعتباراً من تاريخ محدد ويترتب عن هذا القرار حقوق للموظف وواجبات ومسؤوليات وظيفية.²

2. شروط التعيين: من أهمها¹

أ- توفر الوظيفة الشاغرة: بمعنى أن يكون مكان أو وظيفة يستطيع الموظف أن يعين.

¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

² جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية- مدخل لتحقيق التنافسية المنظمة القرن 21، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص273.

ب- شرط الجنسية: بمعنى أن يكون الموظف نفس جنسية الدولة التي يعمل بها مع أن هناك إستثناءات خاصة كان يستخدم غير المواطنين بصفة مؤقتة أو بعقود خاصة، إمتلاك الجنسية بالولادة، أو مرور بضع سنوات على تعيين المتجنسين.

ج- شرط العمر: تنقيد العديد من الوظائف بشرط العمر حيث تضع حد أدنى وحد أعلى للتوظيف.

د- شرط المؤهل الدراسي: وهو من الشروط الأساسية في التعيين بجميع الوظائف نظرا لإختلاف طبيعة الوظائف والمؤهل الدراسي الذي تتطلبه كل وظيفة.

هـ- شرط الجنس: يتم التركيز على هذا الشرط بحسب الوظيفة ومتطلباتها مثل (حارس، مضيقة الطائرة)

و- شرط الإنتماء: تأخذ بعض الدول المذهبية، التي يقوم نظامها السياسي على أساس طائفي، وقد تتم مراعاة هذا الشرط عرفيا و عمليا دون أن تنص عليه التشريعات.

وهناك شروط أخرى مثل السلامة الصحية من الأمراض، حسن السلوك، إنهاء الخدمة العسكرية إجادة المترشح لإحدى اللغات الأجنبية قراءة وكتابة.

3. إجراءات التعيين: تمر عملية التعيين بالعديد من الإجراءات من أهمها²

- وثائق يقدمها من تم إختياره وهي (نموذج طلب التوظيف، السيرة الذاتية، شهادة الخبرة، شهادة أداء أو الإعفاء من الخدمة العسكرية...).

-وثائق تعد في المنظمة (إقرار بالالتزام بالعمل بالمنظمة لمدة محددة، إقرار إستلام العمل، عقد التعيين...).

ب. إرسال قرار التعيين: تتولى عادة الجهة المختصة إصدار قرار التعيين بعد الإنتهاء من عملية الإختيار.

¹ وشنان حكيمة، التوظيف آلية لنجاح المؤسسة وتميزها- مقارنة واقعية للتوظيف في المؤسسة الجزائرية، مدلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ع11، 2018، ص233، 234.

² وشنان حكيمة، المرجع السابق، ص234.

- ج. **التهيئة المبدئية (التأهيل الأولي):** المقصود بالتهيئة تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والوظيفة والعاملين معه.
- د. **التدريب التخصصي:** يعني تأهيل الموظف للوظيفة المتوقع أن يشغلها وينقسم إلى برامج تدريب أولية وأخرى متقدمة.
- هـ. **متابعة وتقويم الفرد:** خلال فترة التجربة، وضع الموظف الجديد تحت التجربة لمدة تصل إلى سنة يبقى خلالها تحت الإختبار والملاحظة من قبل رئيسه المباشر وفي نهاية الفترة يعد الرئيس تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد ويضع فيه تصوره بشأن تثبيته وفصله أو تحويله إلى عمل آخر.
- و. **تثبيت الموظف وتمكينه:** يعني تمكين الفرد من أداء العمل من خلال منحه الصلاحية الكاملة بالتصرف في الأمور وتهيئة الظروف المناسبة لأداء هذا العمل.

خلاصة

يتضح من خلال هذا الفصل أن عملية التوظيف هي تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن العناصر وترغيبها على العمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وترغيبهم في العمل فيها.

كما تبين لنا أيضا من خلال هذا الفصل أن لعملية التوظيف مبادئ تمثلت في مبدأ المساواة في التوظيف الذي يعتبر مبدأ دستوري، لكن المشرع لم يعرف مبدأ المساواة في تقليد الوظائف بطريقة مباشرة، إنما اكتفى بوضع قواعد عامة ومجردة بخصوص شروط تطبيق هذا المبدأ إلى النصوص المنظمة للحق في تولي الوظائف العامة، على رأسها القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة، إضافة إلى مبدأ الجدارة والذي يعد من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، لأن الجدارة معيار لتولي أي وظيفة عمومية والبقاء فيها، بعد أن يثبت شاغل هذه الوظيفة كفاءتها والقدرة والصلاحية بعيدا عن المحسوبية والمحاباة.

كما أن لعملية التوظيف العديد من الإجراءات تتمثل في فتح المسابقات والامتحانات المهنية، والإشهار والإعلان عن المسابقة، وإستقبال ملفات المترشحين ودراستها، وكذا إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، مروراً بإعلان النتائج، وإستدعاء المترشحين الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وصولاً لعملية التعيين كآخر إجراء لعملية التوظيف.

الفصل الثاني

نطاق الرقابة القضائية على عملية التوظيف

تمهيد

تعتبر القرارات الإدارية من أهم الموضوعات الإدارية التي تلقى اهتماما ظاهرا نظرا لحيوية وأهمية الدور التنظيمي الذي تلعبه نظرية القرارات الإدارية ولأن عملية اتخاذ القرارات الإدارية هي الجانب القوي في نظرية القرارات الإدارية لذا تعتبر هي جوهر الوظيفة الإدارية ومحور التنظيم الإداري، وعليه يمكن أن تقوم الإدارة بإصدار قرار إداري غير مشروع يمس بمراكز الأفراد ومنه يكون محلا للطعن وذلك وفقا لقانون إجراءات المدنية والإدارية الذي يسمح بالطعن في مشروعية القرار الإداري بالإلغاء، و عليه تعتبر دعوى الإلغاء الأداة القانونية التي يتمكن بمقتضاها الأفراد المتضررين من الوصول إلى إلغاء القرارات الإدارية المعيبة، بحيث تعد الطعن القضائي الذي يرمي إلى إبطال القرار الإداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري. ولتوضيح ذلك أكثر توجب علينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين إثنين هما على التوالي:

المبحث الأول: الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء

المبحث الثاني: الآثار القانونية لدعوى إلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب

المبحث الأول: الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء

سننظر في هذا المبحث إلى الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء، والتي تندرج تحت الشروط الشكلية المتعلقة بالشخص المدعي (مطلب أول)، إضافة إلى الشروط الشكلية لدعوى إلغاء القرار الإداري (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بالشخص المدعي

تتمثل في هذا الشروط الشكلية المتعلقة بالشخص المدعي في الصفة والصلحة (فرع أول)، وكذا الأهلية (فرع ثاني).
الفرع الأول: الصفة والمصلحة

لقد وضع قانون اجراءات المدنية والإدارية قاعدة عامة تسري على مختلف الطعون والدعاوى المدنية والإدارية، ومنها الطعن بإلغاء أما الغرفة الادارية (المحكمة الادارية) ومجلس الدولة، حينما نص في المادة 13 من ق.إ.م.إ على ما يأتي:¹ "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ويثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه، كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون"².
وعليه تجدر الملاحظة أنه يشترط في أشخاص الخصومة في الطعن بالإلغاء توافر الصفة والمصلحة وفق المادة 13 بالإضافة إلى الأهلية.

أولاً: الصفة

لا قانون الإجراءات المدنية القديم ولا قانون الإجراءات المدنية والادارية 09/08 عرفا الصفة على الرغم من النص صراحة أنها شرط من شروط رفع الدعوى القضائية بل جعل شرط الصفة من النظام العام حيث أجاز للقاضي إثارة الدفع بانعدام الصفة من تلقاء نفسه.³

¹ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص159.

² المادة 13 من ق إ م إ 09/08، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 28 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص3.

³ يوسف دلاندة، الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفقا ل ق إ م إ الجديد، دعوى قضائية، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، ط2، 2009، ص20.

وعليه فالصفة تعني أنه على صاحب الحق أو المركز القانوني أن يتمسك بالحماية القضائية بنفسه أو بواسطة من ينوب عنه قانوناً، فلا تمنح الحماية القضائية لصاحب الحق أو المركز القانوني المعتدى عليه، وتبعاً لذلك يجب أن تتسبب الدعوى إيجاباً إلى صاحب الحق في الدعوى وسلباً لمن يوجد الحق في مواجهته ويعبر عن هذا الشرط بأنه يجب أن ترفع الدعوى من ذي الصفة على ذي الصفة.

إن أي إخلال بشرط الصفة يترتب عنه رفض الدعوى وذلك بطريقة أو بأخرى، وإن كان الحديث عن انكار الخصم لصفة خصمه يدخل في إطار الدفع بعدم القبول وهو نوع مستقل بذاته.¹

فالدفع بعدم قبول الدعوى لانتهاء الصفة هو من النظام العام، وبالتالي يجوز للمحكمة أن تحكم به من تلقاء نفسها كما يمكن للخصوم تقديم دفع بعدم القبول وفي أية حالة تكون عليها الدعوى ولو بعد تقديم الدفع في الموضوع وفق المادة 68، 69 من ق.إ.م.إ.²

ثانياً: المصلحة

ويمكن تعريف المصلحة بأنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى، وقد اعتبر بعض الفقهاء أن اشتراط المصلحة ينطوي على وجهين أحدهما سلبي ويتمثل في منع من ليس في حاجة إلى حماية القانون من الالتجاء إلى القضاء والثاني ايجابي هو اعتباره شرطاً لقبول دعوى كل من له فائدة من الحكم فيها.³

وعليه فإن دعوى الإلغاء يجب أن يكون رافعها صاحب مصلحة في إلغاء القرار الإداري، في حين يشترط في رافع دعوى التعويض أن يكون صاحب الحق أصابته جهة الإدارة بقرارها الملغى بضرر يراد رتقه والتعويض عنه.⁴ فمثلاً يمكن للمتشرح الذي تتوفر فيه الشروط

¹ محمد حميداني، الدفع الشكلية على ضوء اجتهاد القضائي الجزائري، رسالة ماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2005/2004، ص66.

² المادة 68، 69 من ق إ م إ.

³ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م وإ، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، دار الجسور، دن، 2009، ص85.

⁴ محمد وليد العبادي، القضاء الإداري، ج2، شروط قبول دعوى الإلغاء والآثار المترتبة على الفصل فيها، الوراق للنشر والتوزيع، دن، ط1، 2008، ص352.

المطلوبة الطعن في الإعلان الخاص بالمسابقة، و حتى بعد صدور النتائج لتوفر شرط المصلحة، إذ لا يمكن للشخص الذي لا علاقة له بالوظيفة و لا تتوفر فيه شروط الالتحاق بها أن تقبل دعواه و ذلك لانقضاء المصلحة.

أما في القانون الإداري بالنسبة للطعن بالإلغاء فإن المصلحة لا يشترط فيها أن تستند إلى حق لرافعها اعتدت عليه السلطات العامة أو مهدد باعتدائها، وعليه حيث أن قضاء الإلغاء قضاء عيني أو موضوعي يوجه ضد القرار الإداري نفسه الذي صدر مشوباً بعيب عدم المشروعية هو وفي الحالة هذه بعكس قضاء التعويض الذي يهدف إلى دفع الاعتداء عن حق شخصي،¹ فيعتبر الدفع بانعدام المصلحة ليس دفعا شكليا وإنما هو دفع بعدم القبول.² وتجدر الملاحظة أنه ق.إ.م.إ. 09/08 نص على الدفوع الشكلية والموضوعية ودفع بعدم القبول وفقا للمادة 67 من ق.إ.م.إ.³

الفرع الثاني: الأهلية

وعليه لم يرد النص في المادة 13 من ق.إ.م.إ. على أن الأهلية تعد من شروط قبول الدعوى كما هو الحال بالنسبة لشرطي المصلحة والصفة فإن الأهلية بمفهوم أحكام المادة 13 المذكورة هي صلاحية الشخص المباشر للدعوى القضائية، وحتى أن القانون في بعض المسائل أنه للقصر حق اللجوء للقضاء كما هو الحال في قضايا شؤون الأسرة إذ نص قانون الأسرة في الفقرة الثانية من المادة 7: "يكسب الزوج القاصر أهلية التقاضي فيما يتعلق بآثار العقد من حقوق والتزامات"،⁴ إلا أن هناك تمييز بين أهلية الشخص الطبيعي وأهلية الشخص المعنوي. بالنسبة للشخص الطبيعي فإنه طبقا للمادة 40 من القانون المدني فإنه لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية إلا من بلغ سن الرشد 19 سنة وكان متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه

¹ حسين عثمان محمد عثمان، دروس في قانون القضاء الإداري في لبنان، فرنسا، مصر، دار الجامعية، بيروت، د س، ص 263.

² مصطفى أبو زيد فهمي، قضاء الغاء شروط قبول أوجه الغاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 68.

³ أنظر المادة 67 من ق إ م وإ 09/08، مرجع سابق، ص 16.

⁴ يوسف دلاندة، مرجع سابق، ص 23.

وعليه لا بد من وجوبية التمثيل بمحام، وفي حالة فاقد الأهلية أو ناقصها تطبق أحكام القانون المدني (خاصة المواد 42، 43، 44) وقانون الأسرة (المواد من 81 إلى 125) وعليه يجب أن يتولى الطعن بالغاءه الولي أو الوصي (بالنسبة للقاصر) أو القيم (بالنسبة للمحجور عليه).¹

ويعتبر شرط الأهلية من النظام العام يستخلص ذلك من عبارة "لا يجوز لأحد" الواردة في نص المادة 1/459 ق.إ.م. القديم وعبارة "لا يجوز لأي شخص" الواردة في نص المادة 13 من ق.إ.م. ومع توفر جميع هاته الشروط في الشخص الطبيعي، فإن التمثيل بمحام وجوبي أما الجهات القضائية الإدارية (المحاكم الإدارية، مجلس الدول) وإلا رفضت العريضة (م 826 ق إ م وإ) إن هذا ما يفسر قصر المشرع الشروط المتعلقة بالشخص على الصفة والمصلحة وهو تحديد خاطئ لأن نص المادة 13 مشترك بين الجهات القضائية العادية والإدارية.²

إلا أن أهلية الشخص المعنوي فتتمثل في الأشخاص الاعتبارية العامة والأشخاص الاعتبارية الخاصة مثل المقاولات وتمثل أما القضاء عن طريق نائبها القانوني،³ أما العامة فإذا كانت الدولة أو الولاية أو البلدية أو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية وبالرجوع للمادة 828 من ق.إ.م. معدلة بالقانون 22-13: "مع مراعاة النصوص الخاصة، عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية والمنظمات المهنية الوطنية والجهوية طرفا في الدعوى بصفة مدع أو مدعى عليه، تمثل على التوالي بواسطة الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي والممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصبغة الإدارية والهيئات الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية والجهوية".⁴

وعليه انعدام الأهلية لا يؤدي إلى عدم قبول الدعوى وإنما يؤدي إلى بطلان إجراءات التقاضي وهو ما عبرت عنها المادة 64 من ق.إ.م. بنصها حالات بطلان العقود غير

¹ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 160.

² عطا الله بوحميده، محاضرات في المنازعات الإدارية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2010/2011، ص 95.

³ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م وإ، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، مرجع سابق، ص 89.

⁴ المادة 828 من ق إ م إ بموجب القانون رقم 22-13 ماضي في 12 يوليو 2022 يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

القضائية والإجراءات من حيث موضوعها محددة كإعدام أهلية الخصوم وهو دفع يجوز للقاضي إثارته من تلقاء نفسه كما تنص على ذلك المادة 65 من ق.إ.م.إ.¹

المطلب الثاني: الشروط الشكلية لدعوى إلغاء القرار الإداري

تتضح الشروط الشكلية لدعوى إلغاء القرار الإداري من خلال الشروط الشكلية المتعلقة بالجهات القضائية المختصة بدعوى الإلغاء (فرع أول)، وكذا الشروط الشكلية المتعلقة بالقرار محل الطعن (فرع ثاني).

الفرع الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بالجهات القضائية المختصة بدعوى الإلغاء

سنوضح في هذا الفرع الشروط الشكلية المتعلقة بالجهات القضائية المختصة بدعوى الإلغاء المحددة في الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة (أولاً)، والاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية (ثانياً).

أولاً: الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة

وبالرجوع لقانون إجراءات المدنية والإدارية نجده من حيث الأصل كرس المعيار العضوي كأداة لتوزيع الاختصاص بين جهة القضاء العادي والإداري من جهة وبين جهات القضاء الإداري ذاتها من جهة أخرى، ومنها توزعت قواعد الاختصاص النوعي بين القوانين الأساسية تمثلت أساساً في القانون العضوي 01/98 المتعلق بمجلس الدولة والقانون العضوي 02/98 المتضمن المحاكم الإدارية والذين تضمننا تحديد قواعد اختصاص كل من مجلس الدولة والمحاكم الإدارية.²

وعليه نجد أن الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة يتمثل فيما يلي:

أ-المحاكم الإدارية: بصفة عامة كرس المشرع العمل بالمعيار العضوي السائد عند تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية فهذه الجهة مختصة بالفصل في أول درجة بحكم قابل

¹ يوسف دلاندة، مرجع سابق، ص 24.

² عمار بوضياف، المعيار العضوي وأشكالته القانونية في ضوء قانون إجراءات مدنية وإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 10، منشورات الساحل، عين بنيان، الجزائر، 2012، ص 31.

للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات صبغة إدارية طرفاً فيها،¹ عملاً بالمادة 800 من ق.إ.م.إ. 09/08، المعدلة بالقانون 13/22² والتي تتطابق مع مضمون المادة الأولى والثانية من القانون 02/98 المنشئ للمحاكم الإدارية.³ فهذا النص يبين نوعاً آخر من الاختصاصات النوعية للمحاكم الإدارية وهو الاختصاص (الوظيفي) وذلك بعد أن يبين أشخاص القانون العام التي يتعين على المحاكم الإدارية الفصل في منازعاتها، وذلك على سبيل الحصر:⁴ الدولة، الولاية، المصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، المصالح الإدارية للبلدية، مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية.

والجدير بالذكر أن المادة 800⁵ لم تحدد نوعها أو نطاقها (وطنية كانت أو محلية) في مجال اختصاص المحاكم الإدارية بالفصل في جميع القضايا والدعاوى التي تكون طرفاً فيها كما كان الوضع في ق.إ.م. السابق (المادة 7 منه) كما أنه هنا أيضاً في قانون إجراءات المدنية والإدارية بموجب (المادة 800 منه) يثير فقط مسألة واحدة تقوم على الاختصاص الموضوعي هي التمييز بين المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية (وتختص بمنازعاتها المحاكم الإدارية)، والمؤسسات العمومية الأخرى التي لا تتصف بالصبغة الإدارية (ويختص بمنازعاتها القضاء العادي: المحاكم).⁶

وبالتالي فالمؤسسات العمومية الصناعية والتجارية فبمجرد تغيير نشاطها من إدارية إلى تجارية تتغير جهة الاختصاص بالتشريع الجزائري يبقى على الاختصاص الإداري في مجالات

¹ عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات البغدادي، د ن، ط1، 2009، ص483

² أنظر المادة 800 من القانون 13-22.

³ أنظر المادة 2 القانون العضوي رقم 02/98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق لـ 30مايو 1989 يتعلق بالمحاكم الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد1، مطبعة الديوان، الجزائر، 2002، ص178.

⁴ سائح سنقوقة، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد بنصه وشرحه والتعليق عليه وتطبيقه وما إليه القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 المتضمن ق.إ.م.إ. ج2، المواد من 584 إلى 1065، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص1029

⁵ أنظر المادة 800 من ق.إ.م.إ. 09/08.

⁶ محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص269

معينة وعليه فإنها تخضع لخليط من قواعد القانون التجاري الإداري وتخضع في بعضها الآخر للقضاء العادي.¹

إلا أنه المادة 1/801 من ق.إ.م.إ. 09/08، المعدلة بالقانون 13/22،² فنجد أنها بينت أن دعوى الإلغاء تكون عن القرارات الصادرة عن المؤسسات العامة المحلية. إلا أن بالنسبة للدولة فالمحاكم الإدارية تختص بالطعون المرفوعة ضد الدولة والمتعلقة بالمسؤولية المدنية أي دعوى التعويض دون الدعاوى الأخرى (دعوى الإلغاء والتفسير وفحص المشروعية) المتعلقة بالدولة، ذلك أن تلك الطعون إنما تبقى من اختصاص مجلس الدولة.³

1. الاستثناءات: هناك فئات من المنازعات الادارية التي تختص بالنظر والفصل فيها المحاكم العادية المدنية والتجارية والاجتماعية وعلما أنه الأصل بأن الغرفة الإدارية هي جهة الاختصاص العام للفصل في المنازعات والدعاوى الادارية⁴ ووفق ما نصت عليه المادة 802 من ق.إ.م.إ. 09/08 خلافاً لأحكام المادتين 800 و801 أعلاه من القانون 22-13 يكون من اختصاص المحاكم العادية والمنازعات الآتية مخالقات الطرق والتعويض عن حوادث المركبات الإدارية.⁵

2. استثناءات أخرى: وتجدر الملاحظة إلى عرض أمثلة وهي استثناءات:

1.2. منازعات حقوق الجمارك: وفق المادة 273 من قانون الجمارك فإن منازعات حقوق الجمارك التي يكون فيها طرفاً مصالح الجمارك على الرغم من أن الإدارات العامة التي تدخل

¹ مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج3، نظرية الاختصاص، د م ج، بن عكنون، الجزائر، 1999، ص372.

² أنظر المادة 801 من القانون 13-22.

³ محمد صغير بعلي، الهيئات القضائية الإدارية (مجلس الدولة، محاكم، النصوص القانونية)، مطبعة الشهاب عمار قرفي، باتنة، دن، ص123، 124.

⁴ عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، د م ج، بن عكنون، الجزائر، دن، ص192.

⁵ أنظر المادة 802 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 13-22.

تحت نطاق المادة 800 من ق.إ.م.إ. 09/08، المعدلة بالقانون 13/22¹ إنما تقول في مجموعها إلى اختصاص القضاء العادي غير أن الجهات القضائية الادارية غير مبعدة كليا من المجال الجمركي سواء بالنسبة لدعوى الغاء (القرارات التنظيمية او الفردية المتعلقة بإدارة وتسيير إدارة الجمارك) أو دعوى التعويض (مسؤولية مصالح إدارة الجمارك القائمة على أساس الخطأ).²

2.2. منازعات الضمان الاجتماعي: وعليه لقد صنف القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي منازعات هذا الأخير هي ثلاثة أنواع: المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات طابع طبي، والمنازعات العامة، وعلى الرغم من أن هيئات الضمان الاجتماعي هي مؤسسات عمومية ذات صبغة ادارية وزع منازعات الضمان الاجتماعي بين الغرف الإدارية وبين المحاكم، وهكذا تختص الغرف الإدارية بكل المنازعات التقنية وبجزء من المنازعات الطبية (قرارات لجان العجز) وبجزء من المنازعات العامة (وهي الحالة المتعلقة بالنزاع بين الادارات العمومية وبين هيئات الضمان الاجتماعي) بينما تختص المحاكم بباقي المنازعات.³

ب. مجلس الدولة: فإن الاختصاص القضائي لمجلس الدولة محدد بنوع معين من المنازعات استنادا للمادة 901، 902، 903 من ق.إ.م.إ. 09/08، المعدل بالقانون 13/22 حيث يمارس مجلس الدولة كما رأينا دور المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف ومحكمة النقض.⁴

أما المادة 901 من القانون 09/08⁵ المعدل بالقانون 13-22 "يختص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام والقرارات الصادرة نهائيا عن الجهات القضائية.

¹ أنظر المادة 800 من القانون 13-22.

² محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 274، 275.

³ مسعود شهبوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج3، نظرية الاختصاص، مرجع سابق، ص 441.

⁴ عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر بين نظام الوحدة والازدواجية، 2000/1962، دار الريحانة، د ب، ط1، د ت، ص 112.

⁵ أنظر المادة 901 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 13-22.

ويختص أيضا بالفصل في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة" فمن خلال القراءة المتأنية لنص هاته المادة نجدها تعي بالصياغة اللفظية أن اختصاص مجلس الدولة الابتدائي والنهائي تم حصره عضويا فقط على القرارات الفردية والتنظيمية الصادرة عن السلطات المركزية دون سواها، مما يعني بالنتيجة اقضاء القرارات الفردية والتنظيمية الصادرة عن الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية¹.

وأیضا وفق قرار مجلس الدولة رقم 20288 الصادر في 2005/07/12 فإن مجلس الدولة ينظر في قرارات المؤسسات ذات طابع صناعي وتجاري المترتبة على الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات طابع اداري من اختصاصه².

فالمادة 902 من القانون 09/08 المعدل بالقانون 22-13 نصت أنه: "يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة في دعاوى إلغاء وتقييم وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية"³.

في حين المادة 903 المعدلة بالقانون 22/13: "يختص مجلس الدولة بالفصل في القضايا المخولة ل بموجب نصوص خاصة"⁴.

ثانيا: الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية

أ. قاعدة عامة: تتضمن المادة 803 إحالة الى الاحكام المطبقة أما القضاء العادي،⁵ إذ يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه، وإن لم يكن له موطن معروف فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار الموطن يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن

¹ عمار بوضياف، المعيار العضوي واشكالاته القانونية في ضوء إجراءات مدنية وإدارية، نفس المرجع، ص33.

² قرار مجلس الدولة رقم 20288 الصادر في 2005/7/12، مجلة مجلس الدولة، العدد7، منشورات الساحل، الجزائر، 2005، ص67.

³ المادة 902 من القانون 22-13.

⁴ أنظر المادة 903 من القانون 22-13.

⁵ أنظر المادة 803 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 22-13.

المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وفي حالة تعدد المدعي عليهم يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن أحدهم وهذا ما قضت به المواد 37 و¹38 وفي الحالتين فإن المدعي عليه في الدعوى الإدارية وهو دائما جهة إدارية أو هيئات عمومية وطنية أخرى.²

ب. **استثناء عن القاعدة:** وعليه نصت المادة 804 على خلاف المادة 803 المعدلة بالقانون 13-22: "ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه..."; أي أن النزاعات النوعية الوارد ذكرها في هذا النص يجب أن ترفع امام الجهة القضائية المحددة لها خصيصا طبقا لهذه المادة.³

وفقا للمادة 807 من ق.إ.م.إ.⁴ فإن قواعد الاختصاص المحلي مثل قواعد الاختصاص النوعي هي من النظام العام، ومتى كانا كذلك يجوز للقاضي اثارته تلقائيا كما يمكن للخصوم إثارة الدفع بعدم الاختصاص في اية مرحلة كانت عليها الدعوى.⁵

الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بالقرار محل الطعن

القرار الإداري هو محور وأساس دعوى الإلغاء القرارات الإدارية أو المحور الذي تدور في فلكه الدعوى الإدارية وبدونه لا يمكن أن يتصور دعوى إلغاء القرارات الإدارية.

أولا: مفهوم القرار الإداري

إن موضوع القرار الإداري من أصعب المواضيع في القانون الإداري كما أن تحديد طبيعته في المنازعة الإدارية لا تقل صعوبة.⁶

¹ عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، طبعة معدلة لـ ق إ م إ، دار الجسور، د ط، 2008، ص122.

² محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص251.

³ أنظر المادة 804 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 13-22.

⁴ أنظر المادة 807 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 13-22.

⁵ عبد الرحمان بريارة، مرجع سابق، ص493.

⁶ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، د م ج، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص33.

أ. تعريف القرار الإداري: عرفه عمار عوادي بأنه هو ذلك العمل القانوني الصادر من السلطات الإدارية المختصة في الدولة وبارادتها المنفردة أوالملزمة وذلك بقصد احداث اثار قانونية وذلك عن طريق انشاء مركز أو مراكز قانونية أو حالة أو حالات قانونية عامة أو خاصة، أو تعديلها أو الغائها بهدف تحقيق المصلحة العامة في نطاق الوظيفة الإدارية في الدولة.¹

وعليه وفق المادة 819 من ق.إ.م.إ 09/08² وتقابلها المادة 169 من ق إ م³ فالفقرة الأولى من هذا النص تفيد بأن على المدعي ارفاق القرار المطعون فيه مع العريضة أيا كانت الدعوى وإلا تعرضت لعدم قبول إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب خارجة عن ارادته وعليه في هذه الحالة تبرير ذلك، أما الفقرة الثانية أثارت احتمال كون المدعي اثبت أن سبب عدم تقديم القرار يعود الى امتناع الإدارة عن ذلك، فعليه لابد على القاضي رئيس التشكيلة أمرها بتقديمه في أول جلسة، وله في ذلك استخلاص النتائج القانونية المترتبة على ذلك الامتناع، والذي يعني تخوف الإدارة من تحميلها تبعية تصرفها بموجب ذلك القرار وبالنتيجة الحكم عليها.⁴

ب. أنواع القرار الإداري: يتضح ذلك من خلال:

1. أمام المحاكم الإدارية: وفقا لما نصت عليه المادة 801 السالف ذكرها، فإنه يجب أن ينصب الطعن بإلغاء أمام المحاكم الإدارية على القرار الإداري الصادر على إحدى الجهات الإدارية الوارد ذكرها في هاته المادة يتمثل في قرار بلدي قرار المصالح الإدارية الاخرة للبلدية قرار ولائي قرار المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، قرار مدير أو رئيس مؤسسة عمومية محلية ذات صبغة إدارية.⁵

¹ عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية الدعوى، د م ج، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2003، ص357.

² أنظر المادة 819 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 22-13.

³ أنظر المادة 169 من ق إ م وإ 154/66.

⁴ سائح سنقوقة، مرجع سابق، ص1047.

⁵ أنظر المادة 801 من ق إ م إ 09/08، المعدل بالقانون 22-13.

2. مجلس الدولة: وعليه فإن محل الطعن بإلغاء أمام مجلس الدولة يجب أن ينصب على احدى التصرفات او القرارات الآتية: الأمر، المرسوم (رئاسي، تنفيذي) القرار الوزاري، قرار رئيس الهيئة العمومية الوطنية، قرار مسؤول أو رئيس منظمات المهنة الوطنية.¹

ثانيا: الأعمال التي تخرج عن نطاق دعوى الإلغاء

تتمثل الأعمال التي تخرج عن نطاق دعوى الإلغاء في:

أ. الأعمال الإدارية التي لا تعد قرارات إدارية: تتنوع أعمال الإدارة حسب تنوع نشاطها وتدخلها في المهمة المحددة لها وتوجد ضمن هذه:

1. الأعمال غير القانونية (العمل المادي): وهي تلك التصرفات أو الأعمال التي تصدرها الإدارة ولكنها لا ترقى إلى مرتبة القرارات ولا تؤثر في المراكز القانونية أو أنها صدرت فاقدة لصفحتها وقوتها القانونية والتي عادة ما تتولد عن عدم احترام قاعدة الاختصاص الإداري ومنها:² الأعمال التحضيرية، الأعمال النموذجية، الأعمال التهديدية، الأعمال اللاحقة، الرغبات... الخ.

2. الأعمال غير الانفرادية: الأصل أنه لا اختصاص لقاضي الإلغاء بنظر منازعات العقود الإدارية باعتبارها من المنازعات الحقوقية.³

أي هي في طبيعتها تخضع للقضاء الكامل إلا أنه هناك عمليات مرتبطة بالعقد ولكن منفصلة عنه فهاته العقود والتي بدورها تخضع لدعوى تجاوز السلطة، ولكن إن كانت هاته العمليات المنفصلة المتعلقة بتنفيذ العقد لا تعد قرارات إدارية إلا أن الأغلبية ترى أنه يمكن رفع الدعوى ولكن يقتصر رفعها على الأطراف دون الغير.⁴

¹ محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، د ع ن ت، عنابة، 2005، ص136.

² محمد منصف حساني، إجراءات الطعن بإلغاء أمام مجلس الدولة، رسالة ماجستير، فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص79.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، تنفيذ العقد الإداري وتسوية منازعاته قضاء وتحكيميا، د ن، د ب، 2009، ص324.

⁴ عطا الله أبو حميدة، المرجع السابق، ص108.

ب. الأعمال التي لا تخضع لرقابة القضاء أي لا تقبل الطعن بالإلغاء: يوجد بعض القرارات الإدارية التي لا تخضع لرقابة القضاء والتي اصطلح على تسميتها في فقه القانون بأعمال السيادة (أعمال الحكومة)، ويعود أمر تقدير ما إذا كانت الأعمال من أعمال السيادة من عدمه إلى سلطة القاضي.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لدعوى إلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب

إن الطعن في القرار الإداري المنفصل في حالة قرار التعيين في الوظيفة يتميز بنتيجة أساسية بالغة الخطورة تنحصر في آثار الإلغاء على العمل القانوني المركب (مطلب الأول) ونستعرض التعويض عن الضرر (مطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار القانونية لإلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب

سنبرز في هذا المطلب الآثار القانونية المترتبة على حكم إلغاء القرار الإداري المنفصل (فرع أول)، وكذا الآثار القانونية المترتبة على إلغاء القرار الإداري المنفصل على قرار التعيين في الوظيفة (فرع ثاني).

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على حكم إلغاء القرار الإداري المنفصل

ينجر على حكم الإلغاء للقرار الإداري التزامين الأول يكون إلتزاما سلبيا يتعلق بالمستقبل وهذا بالإمتناع عن اتخاذ أي قرار تنفيذي يترتب عليه حدوث أثر للقرار الإداري الملغى والالتزام الثاني إيجابي، يتعلق بالماضي ويتمثل في زوال كل الآثار القانونية التي رتبها القرار الملغى وكذلك زوال كل ما بني عليه من أعمال قانونية مثل القرارات الإدارية الصادرة استنادا إليه.¹

أولا: إزالة القرار الإداري الملغى بأثر رجعي

للقرار الرجعي آثار قانونية لتعديل المراكز القانونية القائمة إيجابا أو سلبا، ومنها ما هو مادي ينقل مضمون القرار الإداري إلى الواقع، مثل فصل موظف فتتجسد الآثار القانونية في إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الدولة، وتتجسد الآثار المادية في عدم ممارسة لمهامه الوظيفية.

ويتضح ممّا أقره التشريع في كل من فرنسا والجزائر ومصر أن الطعن بالإلغاء على القرار الإداري لا يوقف بتنفيذ القرار الإداري² بل يظل قائما ومنتجا لكل آثاره القانونية والمادية

¹ محمد أحمد إبراهيم المسلماني، القرارات الإدارية القابلة للإفصال في العمليات القانونية المركبة- دراسة مقارنة من القانون الفرنسي والمصري وأحكام الفقه الإسلامي، دراسة الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص267.

² عتيق حبيبة، القرارات الإدارية المنفصلة، دراسة نظرية تطبيقية، أطروحة دكتوراه، في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2019/2018، ص144.

حتى يقضي بإلغائه ويترتب على هذا الإلغاء اعتبار كأنه لم يكن، ويقع على عاتق الإدارة تنفيذ حكم الإلغاء بما يتضمنه من غزالة القرار الملغى وأثاره القانونية والمادية بأثر رجعي¹ كذلك زوال كل القرارات التي استندت إليه واصطلح على تسميتها القرارات التبعية وهذه هي (الرجعية الهادمة) فضلا عما تصدره الإدارة من قرارات تستند على ذات الأسس التي استند عليها القرار المحكوم بإلغائه ويسمى هذا النوع بالقرارات المتماثلة، أو المتشابهة وهي قرارات ترتبط بالقرار الملغى وتشبهه.²

إن حكم الإلغاء كاف لإزالة أثر القرار الإداري الملغى دون قيام الإدارة بسحب القرار إلا أنه في كثير من الأحيان يتطلب تدخل الإدارة لإزالة الآثار القانونية للقرار الملغى وذلك تنفيذا لحكم الإلغاء عن طريق إصدارها قرارا إداريا لسحب القرار الإداري الملغى،³ بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الملغى وهذا الأثر الرجعي هو نتيجة منطقية لما ينفرد به حكم الإلغاء من حجية مطلقة مناطها انتظام القرار الإداري في ذاته.

ومن هذا فإن حكم الإلغاء ينسحب إلى القرارات الأخرى التي صدرت استنادا للقرار الملغى ولو لم يطعن فيها بشكل مستقل لأن ما بني على الباطل فهو باطل وهذا ما يسمى بالحجية المطلقة العينية.

ثانيا: هدم الأعمال القانونية المسندة للقرار الملغى

إن الإدارة ملزمة بإزالة الآثار القانونية والمادية المترتبة على القرار الملغى، فإن المنطق القانوني يلزمها أيضا بإزالة كافة الإجراءات المسندة إلى القرار الملغى سواء كانت قرارات ذات طبيعة تنظيمية أو فردية، وهذا يعود للطبيعة الموضوعية والعينية لدعوى الإلغاء التي انصبت على القرار المطعون فيه أي القرار الأصلي الذي فرق مجلس الدولة الفرنسي فيما إذا كان القرار التبعية قرارا تنظيميا أو فرديا.

¹ محمد أحمد إبراهيم المسلماني، المرجع السابق، ص 269.

² عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص 144.

³ محمد أحمد إبراهيم المسلماني، المرجع السابق، ص 267.

1. القرار الأصلي قرارا تنظيميا: إذا كان القرار التبعي قرارا تنظيمي، فإن مجلس الدولة الفرنسي يحكم على إلغاء القرار الأصلي بإلغاء جميع القرارات التي أسندت إليه ويتعين على الإدارة سحب هذه القرارات تنفيذا لحكم الإلغاء، أما إذا كان القرار التبعي قرارا فرديا فقد منع مجلس الدولة الفرنسي سحب القرارات الفردية التي صدرت مستندة إلى قرار تنظيمي حكم بإلغائه.¹

وكمثال على ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي "القرارات التي صدرت تنفيذا لمرسوم 02 سبتمبر 1945 في قضية (caussidery) ولم يطعن عليها في المواعيد المقررة أصبحت نهائية ومرتبة حقوقا مكتسبة رغم إلغاء المرسوم الذي استندت إليه ومعنى هذا أن إلغاء القرارات التنظيمية لا يؤثر على القرارات الفردية التي صدرت مستندة إليه وذلك لما تتمتع به من استقلالية ذاتية،² وذهب أيضا في حكمه الصادر بتاريخ 10 أكتوبر 1997 في قضية (lwga) بأن مسابقة التعيين هي قرار تنظيمي في الوظائف العامة لا يؤثر على قرارات التعيين وهي قرارات فردية، التي تمت بناء على هذه المسابقة وهي قرارات منشئة للحقوق والتي أصبحت نهائية بعدم الطعن في الميعاد.

ولقد فرق الفقه بين ما إذا كان القرار التبعي قرارا تنظيميا فإنه يترتب عليه زوال القرارات التنظيمية المستندة إليه بأثر رجعي أما إذا كان القرار التبعي قرارا فرديا فإن للفقه رأيين: الأول هو أن إلغاء القرار التنظيمي يترتب عليه زوال القرارات الفردية المستندة إليه بأثر رجعي، فيرى الفقيه "جيز" أنه يترتب على إلغاء القرار الأصلي سقوط القرار التبعي سواء كان تنظيمي أو فردي، ويرى البعض أن إلغاء القرار الأصلي يلغي القرارات التي تعتبر تطبيقا له.³ أما الرأي الثاني يرى أن عدم إزالة القرارات الفردية المستندة إلى القرار التنظيمي الملغى، وقد رأى الفقيه "ريمود" أنه إذا ما صدرت لائحة غير مشروعة وقضى بإلغائها وكانت قد

¹ عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص148

² محمد أحمد إبراهيم المسلماني، المرجع السابق، ص291

³ عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص149

صدرت قرارات فردية بتطبيقها لم يطعن عليها ولم تسحب في الميعاد المقرر، فإن الحقوق التي تنظمها تلك اللائحة تكسب صفة نهائية ويزول عدم مشروعية اللائحة أما فاعلية القرار الفردي الذي ينفصل عن القرار اللائحي ويصبح له حياته القانونية الخاصة.

2. القرار الأصلي قرار فردي: إذا حكم بإلغاء قرار فردي أصلي وتكون قرارات فردية أخرى صدرت مستندة إليه في الفترة الممتدة من تاريخ صدوره إلى غاية صدور حكم إلغائه ولم يطعن فيها في المواعيد المقررة فإنه وباتفاق الفقه على أن إلغاء القرارات الإدارية الفردية يترتب عليه زوال القرارات الفردية التبعية بأثر رجعي إذا وجدت رابطة بين القرارين في إحدى الصور التالية:

- وجود علاقة لا تقبل التجزئة بين القرار التبعية وبيترتب على إلغاء الأول إلغاء الثاني.
 - أن يكون القرار الملغى هو الدافع لإلغاء القرار التبعية وبيترتب على إلغاء الأول إلغاء الثاني.
- واشترط القضاء الفرنسي لامتداد أثر إلغاء القرار الفردي الأصلي على القرارات الفردية المرتبطة به شرطين:¹

- وجود صلة وثيقة بين القرار الملغى والقرارات اللاحقة به.
- أن يطعن في هذه القرارات خلال المدة المقررة لذلك وإلا تحصنت ضد السحب والإلغاء وأصبحت نهائية.

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إلغاء القرار الإداري المنفصل على قرار التعيين في الوظيفة

يتضح ممّا سبق، أن التعيين في الوظائف العامة هو عملية تتضمن العديد من المراحل والإجراءات والخطوات، وتتخذ خلالها قرارات فرعية وثنائية حتى صدور قرار التعيين.² فالأصل إذن أن لكل من إستوفى شروط التعيين السالف ذكرها في إحدى الوظائف أن يطعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري³، لكن تختلف طبيعة القرار الإداري المطعون فيه ونوعيته

¹ عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص150.

² طارق المجذوب، الإدارة العامة والإصلاح الإداري، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص286..

³ عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص274.

بحسب الطريق الذي سلكته الإدارة في إتمام هذا التعيين، إذ يتم شغل الوظائف بطرق متعددة فقد يكون ذلك عن طريق المسابقة كما سبق بيانه أو عن طريق الترشح أو بواسطة الوظائف المحجوزة، بالنسبة للمسابقة يجوز الطعن في القرار الصادر بالتعيين بناء على إجراء المسابقة و نتیجتها من عدد ممن لهم المصلحة في إلغاء القرار.

فالذين تقدموا للمسابقة ولم تدرج أسمائهم في قائمة المتسابقين و لم يسمح لهم بالدخول للامتحان بالرغم من استيفائهم شروط الدخول إلى المسابقة لهم أن يطعنوا في القرار النهائي الصادر بالتعيين، وكذلك الشأن بالنسبة لمن دخلوا الامتحان وأخفقوا فيه لهم أن يطلبوا إلغاء قرار التعيين طاعنين في نزاهة الامتحان، كما يحق لمن دخل الامتحان و نجح فيه و لكنه لم يعين أن يطعن بالإلغاء في قرار التعيين إذا كان عدم تعيينه راجعا إلى تخطي ترتيبه في كشف الاقدمية أو قيام الادارة بإستبعاده رغم ترتيبه المتقدم¹. أما في نطاق الوظائف المحجوزة التي تقتصر على جملة مؤهلات معينة أو لمن تتوفر فيهم شروط خاصة،يجوز لكل من استوفى شروط التعيين الطعن في قرار التعيين إذا لم يدرج اسمه في القائمة أصلا أو ثم إدراجه في غير ترتيبه أو إستبعدت الإدارة اسمه عند التعيين بدون وجه حق² من خلال ما سبق يتضح أن مجال التعيين في الوظيفة العامة هو مجال خصب لوجود العديد من القرارات، و الإجراءات المتخذة والمترتبة للأثار القانونية التي يقبل الطعن عليها استقلالا بالانفصال على العملية المركبة.³

و عليه فقد أثرت بعض المنازعات و الطعون أمام القضاء الإداري في هذه المسألة نذكر منه قرار مجلس الدولة الذي جاء فيه " ان ممارسة مصالح التوظيف العمومي الرقابة المخولة لها بحكم المادة 5 من المرسوم التنفيذي 95-395 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 على مضمون مقرر بلدي بتنظيم مسابقة بما فيه مقاييس إختيار المترشحين و إبداء موافقتها

¹ عتيق حبيبة، المرجع السابق، ص 274.

² طاهري حسين، شرح وجزر للإجراءات المتبعة في المواد الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 71.

³ عتيق حبيبة ، المرجع السابق، ص 275.

دون تحفظ في الأجل القانوني تكرر حقا مكتسبا للمتشحين الذين قبلت ملفاتهم و لا يجوز التراجع عنه لاحقا بإقصاء أحدهم من قائمة الناجحين بسبب عدم ملائمة مؤهلات تكوينه مع متطلبات المسابقة" حيث أن المدعى عليها وضعت ملفها للمشاركة في مسابقة نظمتها بلدية قسنطينة لتوظيف ملحق إداري، و أن مصالح التوظيف العمومي قد إطلعت على هذا الملف و قامت مراقبة مدى ملائمة مؤهلات المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة لكن بعد نجاحها تم إقصائها بسبب عدم ملائمة مؤهلاتها، وكان لزاما على مصالح التوظيف العمومي ان ترفض هذه المسابقة بدلا من إقصاء المستأنف عليها، وقضى مجلس الدولة بتأييد الحكم الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 2004/05/09 القاضي بأن إقصاء المترشحة من قائمة الناجحين تصرف تعسفي¹.

المطلب الثاني: التعويض عن ضرر عدم مشروعية القرار الإداري المنفصل

إن قضاء الإلغاء قضاء موضوعي يستهدف مخاصمة القرار لمجانية صحيح القانون بغض النظر عن الطاعنين أما قضاء التعويض فهو قضاء ذاتي يقوم إلى جانب قضاء الإلغاء العيني ليكمل ويؤمن الحماية اللازمة للأفراد، بحماية مراكزهم الشخصية في حال ما لحقها ضرر نتيجة عمل الإدارة غير المشروع.

إن عدم المشروعية لوحدتها غير كاف لقيام المسؤولية، فالبداهة القانونية ترفض أن تترتب المسؤولية عن فعل لا يحدث ضرر حتى ولو كان هذا الفعل خاطئ².

الفرع الأول: مسؤولية الإدارة عن التعويض على أساس الخطأ

تتضح مسؤولية الإدارة عن التعويض على أساس الخطأ من خلال الخطأ المرفقي (أولا)، والتعويض على أساس العلاقة السببية بين الضرر والقرار غير المشروع (ثانيا).

¹ سعيداوي سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق الوظيفة العمومية، 2003/2002، ص26.

² قطاف تميم عبد الناصر، مسؤولية الإدارة عن قراراتها غير المشروعة، رسالة دكتوراه، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، قسم الحقوق، كلية العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2016، ص275.

أولاً: الخطأ المرفقي

بعد الخطأ الذي ينب للمرفق ويكون مسؤولاً عن تعويض الأضرار التي ينتج من جراء هذا الخطأ دون إعطاء اعتبار للشخص الذي ارتكب الخطأ وذلك لأنه كان يعمل باسم ولحساب المرافق، ويعود اختصاص الفصل في دعاوي المسؤولية الإدارية للقضاء الإداري.¹ وعرفه الأستاذ الطماوي في قوله: "هو الخطأ الذي ينسب إلى المرفق حتى ولو كان الذي قام به مادياً أحد الموظفين" الخطأ عنا يقوم على أساس أن المرفق هو الذي تسبب في الضرر لأنه لم يقوم بالخدمة العامة حسب القواعد التي يسير عليها.²

وتقوم فكرة الخطأ المرفقي على أن المرفق العام هو المتسبب في وقوع الضرر إما لعدم تقديم خدمة من الواجب عليه تقديمها، أو قدمها بصورة مخالفة للقواعد المعمول بها سواء كانت هذه القواعد من وضع المشرع أو من وضع المرفق أو تطلبها السير العادي للأمر كما يمكن رده إلى موظف أو موظفين معينين أو لا يمكن ردها إلى موظف بعينه.³

1. الخطأ الجسيم: يعتمد القضاء الإداري درجة جسامه الخطأ على أن هناك مرافق عامة تؤدي نشاطاتها ف ظروف صعبة ومعقدة، أو ذات خطورة، مما يربط مسؤولية الإدارة على أساس الخطأ الجسيم.⁴

2. مجالات اشتراط الخطأ الجسيم: اشترط القضاء الإداري الخطأ الجسيم في بعض المرافق نظراً لخصوصية نشاطها، كما قد يخضع تقدير الخطأ الجسيم إلى ظروف معينة تختلف باختلاف الزمان والمكان، ويرجع ذلك لأحد هذه الأسباب.

¹ ميمونة سعاد، الخطأ كأساس لقيام المسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الرابع، 2017، المركز الجامعي، أحمد بن يحيى الونيسي، تيسميسلت، الجزائر، ص145.

² يوسف بناصر، المسؤولية الإدارية، حويلات كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد8، العدد2، جامعة محمد بن أحمد، وهران2، 2017، ص13.

³ غازي فوزان ضيف الله العدوان، الضرر الناشئ عن الخطأ الإدارة والتعويض عنه، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2012/2013، ص27.

⁴ يوسف بناصر، المرجع السابق، ص18.

أ-صعوبة خاصة في سير المرافق: يتعلق الأمر بالعمليات المادية التي تقوم بها كل من مصالح الشرطة، الضرائب، مكافحة الحرائق، السجون.

ب-دقة خاصة في أداء المرفق: كممارسة الرقابة والوصاية على المؤسسات العمومية والجماعات المحلية.

ج-وجود تقنيات عالية في نشاط المرفق: مثل النشاط الطبي في المؤسسات الاستشفائية.

3. صور الخطأ المرفقي: صنف الفقه الخطأ المرفقي إلى ثلاث صور وهي كالآتي:

أ-سوء سير المرفق العام: يكون في حالة جميع الأعمال الإيجابية الصادرة عن الإدارة والمنطوية على الخطأ حيث تكون الأضرار اللاحقة بالضحية ناتجة عن التنظيم السيء للمرفق كان ينشأ الضرر من أحد رجال الشرطة أثناء مطاردته لأحد المجرمين.

ب-بطء سير المرفق العام: وتبرز هذه الحالة في تأخر الإدارة عن تنفيذ أمر كان عليها تنفيذه تأخر أكثر من المعقول، وهذا في الحالات التي القانوني لا يحدد فيها آجال معينة، الأمر الذي ينتج عنه ضرر للأفراد وفقا للقضاء الإداري تكون مسؤولة عن هذا التباطؤ.

ج-عدم سير المرفق العام: وتتمثل في الموقف السلبية المتخذة من قبل الإدارة العمومية بعدم القيام بأعمال تكون ملزمة بإتيانها، كامتناع عن القيام ببعض الأشغال الضرورية.¹

ثانيا: التعويض على أساس العلاقة السببية بين الضرر والقرار غير المشروع

لكي تسأل الإدارة عن جبر أي ضرر لابد يكون هذا الضرر هو نتيجة مباشرة لقرارها غير المشروع، ولإعطاء الحق في المطالبة بالتعويض إذا لابد من تحقق ركن ثالث لقيام المسؤولية الإدارية هو تحقق علاقة سببية بين القرار غير المشروع والضرر.

وبالرجوع للحالات الأربع للامشروعية يمكن الإجابة على هذا التساؤل كالآتي:

1. عيب عدم الاختصاص: استقر القضاء الإداري على أن العيوب التي تشوب القرار الإداري لا تصلح جميعها أن تكون أساسا للتعويض، وذلك وإن كانت هذه العيوب تصلح أن تكون

¹حميش صافية، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص إدارة مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2012/2011، ص17-20.

أساساً لإلغاء القرار الإداري، فإنما هي ليست بالضرورة تكون مصدراً للمسؤولية بمعنى وأن كان جزء القرار الإداري المشوب بعيب عدم الاختصاص يكون دائماً الإلغاء، فهذا لا يعني يمنح الحق للضحية في التعويض ومرد عدم التلازم الحتمي بين عدم المشروعية الشكلية لعيب عدم الاختصاص وتقرير مسؤولية الإدارة إلى تخلف الشروط الواجب توافرها في الضرر، على اعتبار أن الضرر الذي يستوجب التعويض ويرتب مسؤولية الإدارة هو الضرر الذي يكون مباشر ومحقق.

وبالتالي لا يقوم سبب الحكم بالتعويض لانعدام رابطة السببية بين عدم المشروعية هذه والضرر، فالقرار المعيب بعيب عدم الاختصاص يبقى سليماً في مضمونه محمولاً على الأسباب التي تبرره صدقاً وحقاً في الواقع والقانون.¹

ويجدر الإشارة أنه بالنسبة لعيب عدم الاختصاص فإن مجلس الدولة يفرق بين إذا كان عدم الاختصاص مرجعه إلى أن القرار الإداري لا يدخل في اختصاص الإدارة، مما يعني عدم إمكانية الإدارة تصحيح الوضع بإعادة إصدار القرار، ولدرجة جسامته المخالفة فإن مجلس الدولة يحكم بالتعويض، وبين ما إذا كان الاختصاص فعلاً للإدارة، ولكن صدر القرار من غير الموظف المختص فهنا لا يحكم دائماً بالتعويض وهذا لكون الإدارة قادرة على تصحيح الخطأ بإعادة إصدار القرار من الموظف الأصلي صاحب الصلاحية.²

2. عيب الشكل والإجراءات: هذه الشكليات والإجراءات تستمد وجودها أغلب الأحيان من النصوص القانونية التي تمنحها الصفة الإلزامية، مما يترتب على ذلك في حالة المخالفة أو التجاهل اعتبار القرار الإداري معيباً من الناحية الشكلية، فاللامشروعية في عيب الشكل أو الإجراءات أو الاجراء إن القاضي لا يقوم بإلغاء القرار إلا إذا كانت هذه الاشكال المخالفة جوهرية ومؤثرة ولا يمنح التعويض إلا إذا بين المدعي بأن استيفاء الشكل أو الاجراء المتخلف

¹ قطاف تميم عبد الناصر، مسؤولية الإدارة عن قراراتها غير المشروعة، أطروحة دكتوراه، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2017، ص305.

² غازي فوزان ضيف الله العدوان، المرجع السابق، ص33.

من شأنه أن يتسبب في عدم اتخاذ القرار الضار¹ واستقر الفقه على أن الاجراء أو الشكل الذي يستلزم القانون يكون جوهريا في الحالات التالية:

- إذا وصف القانون صراحة بأنه جوهري أو ما يفيد ذلك

- إذا رتب القانون البطلان كجزاء على مخالفة الشكل أو الاجراء.

- إذا كان الاجراء أو الشكل جوهريا في ذاته أو بطبيعته وهو ما يتحقق في الحالات التالية:

- إذا كان من شان الشكل أو الاجراء التأثير على مسلك الإدارة، وهي تحدد مضمون القرار

- إذا كان الشكل أو الاجراء مقرر لحماية مصالح المخاطبين بأحكام القرار.

- إذا كان من شان الشكل أو الاجراء التأثير على ضمانات الافراد تجاه الإدارة.

بينما الشكل الثانوي في القرار الإداري هو الشكل الذي لا يؤثر غيابه في مضمون القرار، أي أن القرار كان سيصدر بنفس المضمون حتى لو اتعب الإدارة الشكل الذي أغفلته.²

3. عيب الانحراف بالسلطة: إن مجلس الدولة الفرنسي جعل من هذا العيب باستمرار مصدر للمسؤولية، فهو عيب متوغل إذا نتج فيه إرادة مصدر القرار إلى النكاية وإلحاق الأذى بالآخرين، فالضرر الذي يلحق بذوي الشأن دائما كان نتيجة مباشرة لعيب الانحراف بالسلطة، فالفقيه DUEZ يقرر أنه: "لم يجد حكما واحدا أقر مجلس الدولة بقيام عيب الانحراف ورفض أن يحكم بالتعويض من ذات العيب" وعيله فإن القضاء الإداري متشدد في هذه الحالة، زيادة عن الإلغاء ففي جميع الحالات المتعلقة بهذا العيب تترتب المسؤولية الإدارية.³

4. عيب مخالفة القانون: رتب القضاء الإداري الإلغاء والتعويض عن الضرر عن مخالفة القانون في جميع الأحوال عياب مولد المسؤولية ذلك أنه عيب موضوعي من شأنه تغيير مضمون القرار الإداري، حيث كان سيختلف هذا المضمون، بأن لا يطال الضرر ذوي الشأن

¹ جابر إيمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة ماجستير، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2016/2017، ص 64.

² قرران مصطفى، الأثر القانونية المترتبة عن تخلف ركن الشكل في القرارات الإدارية، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، العدد الثالث، 2015، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص 230.

³ قطاف تميم عبد الناصر، المرجع السابق، ص 318.

لو طبقت الإدارة تطبيقاً صحيحاً، فالضرر كان نتيجة مباشرة لقرار الإدارة المشوب بعيب المحل.

ثالثاً: انقطاع الرابطة السببية

إذا وقع الضرر من سبب أجنبي فإن ذلك يؤدي إلى انقطاع العلاقة السببية والذي يكون مرده إلى خطأ المتضرر، أو فعل الغير، أو القوة القاهرة.

أ- **خطأ المتضرر**: تعفى الإدارة من المسؤولية كلياً أو جزئياً عندما يكون سلوك الضحية أو المتضرر مسؤولاً عن قيام الضرر، فعندما يكون خطأ المضرور هو السبب الوحيد للضرر فإن الإدارة لا تتحمل المسؤولية وعلى المضرور تحمل النتائج، أما إذا لم يكن التدخل المضرور سوى تدخل جزئي في تحقيق الضرر فإن مسؤولية الإدارة تنقص بذلك المقدار.

ب- **فعل الغير**: الغير هو كل شخص مهما كانت صفته القانونية سواء كان خاص أو عام الذين لا تربطهم علاقة بالإدارة مما يؤدي لقيام مسؤولياتها عن أخطائهم، يترتب على فعل الغير الاعفاء الكلي أو الجزئي للإدارة من مسؤولياتها.¹

ج- **القوة القاهرة**: هي الحدث غير متوقع الحدوث، غير قابل للمقاومة وغريب عن عمل الإدارة والضحية، ويكون سبباً في حدوث نتيجة غير مرغوب فيها.

الفرع الثاني: التعويض عن الضرر بسبب ضياع الفرصة

إن ضرر تقويت الفرصة يعتبر في بعض الحالات ضرر حال ومحقق وفي حالات أخرى يعتبر ضرر مستقبلي وذلك جراء الفعل الضار الصادر من محدث الضرر وأنه ضرر له قيمة مالية مقدرة القيمة وفقاً لظروف الواقع وعلى هذا الأساس ذهب جانب من الفقه أن الفرصة حتى ولو كانت أمراً محتملاً فإن تقويتها أمر محقق وعلى هذا الأساس يجب التعويض عنها.

إن تقويت الفرصة هي أن يتم حرمان الشخص من فرصة كان يحتمل معها الحصول على كسب، فنجد أن القضاء الفرنسي اعتبر ضياع الفرصة مكوناً لضرر محقق، إذا تعلق الأمر بفرصة جدية وعليه يفتح الحق في التعويض (بفعل إصدار قرار اداري او لعدم إصداره

¹ غازي فوزان ضيف الله العدوان، المرجع السابق، ص55.

أو لتأخر في إصداره)¹ فرصة جدية في امتحان أو مسابقة فإنه يجب التعويض بالرغم ان النتائج التي ستترتب على الفرصة الضائعة محتملة، وأن ضياع الفرصة في حد ذاتها أمر محقق، مما يستوجب التعويض عن ضياع الفرصة لا عن نتائجها.²

حيث قام اجتهاد القضاء الفرنسي في توضيح ذلك معتبرا أن التعويض يكون على أساس الفرصة الضائعة وليس على أساس المراكز التي كانت سوف تحصل لو تحققت الفرصة.

إن ضرر تفويت الفرصة بالنسبة للقضاء الجزائري يعد بمثابة ضرر محقق وقضى بتعويضه، وقد اعتبر الضرر يشمل ما لحق الضحية من خسارة وما فاته من كسب إذا لم يكن في استطاعته تجنبه في حدود الجهد المعقول،³ بالإضافة إلى ما جاء في المادة 13 من ق.م.إ.م.إ التي يستشف منها أنه وجب ان يكون الضرر قد مس بمصلحة قائمة (مؤكدة) وكذا المحتملة،⁴ غير أن القضاء الإداري بصفة عامة أفصح عن شكل جديد من الضرر، ألا وهو الناتج عن تفويت الفرصة، ومجالا خصبا للتطور الذي شمل الضرر في مجال المسؤولية الإدارية.

التعويض يكون بالنسبة للمترشح المتقدم إلى مسابقة التوظيف يكون هنا التعويض عن ضرر مستقبلي محتمل الوقوع عن تفويت فرصة النجاح في مسابقة التوظيف ونيل منصب عمل دائم.

¹ أوديني عباس، الضرر في المسؤولية الإدارية، مذكرة ماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2016/2015، ص14.

² أوديني عباس، المرجع نفسه، ص15.

³ نص المادة 182 من ق.م.ج.

⁴ تنص المادة 13 من ق.م.إ.م.إ على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

خلاصة

يتضح من خلال هذا الفصل أن الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء تتمثل في الشروط الشكلية المتعلقة بالشخص المدعي، والمتعلقة بشرط الصفة والمصلحة، وكذا الأهلية، إضافة إلى الشروط الشكلية لدعوى إلغاء القرار الإداري، والتي تندرج تحتها الشروط الشكلية المتعلقة بالجهات القضائية المختصة بدعوى الإلغاء، وكذا الشروط الشكلية المتعلقة بالقرار محل الطعن.

أما عن الآثار القانونية لدعوى إلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب إن الطعن في القرار الإداري المنفصل في حالة قرار التعيين في الوظيفة يتميز بنتيجة أساسية بالغة الخطورة تنحصر في الآثار القانونية لإلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني المركب، المتمثلة في الآثار القانونية المترتبة على حكم إلغاء القرار الإداري المنفصل، والآثار القانونية المترتبة على إلغاء القرار الإداري المنفصل على قرار التعيين في الوظيفة، إضافة إلى التعويض عن ضرر عدم مشروعية القرار الإداري المنفصل، المتمثل في مسؤولية الإدارة عن التعويض على أساس الخطأ، والتعويض عن الضرر بسبب ضياع الفرصة.

خاتمة

ختاما لدراستنا "آليات الرقابة القضائية على عملية التوظيف في الجزائر" يتضح أن للوظيفة العامة أهمية كبرى في الحياة المعاصرة، فلم تعد الوظيفة العامة كما كانت في الماضي مقصورة على فئة معينة من أبناء الوطن، بل أصبحت حقا أساسيا يتمتع به جميع المواطنين على قدم المساواة، فقد حاولت تشريعات الدول وضع قواعد قانونية تحقق العدالة بين الأفراد في تولي الوظائف العامة نظرا لهذا الطلب المتزايد على تولي الوظائف العامة، لكن قد لا تلتزم الإدارة، أو تتحرف عن الأسس والإجراءات التي وضعها المشرع، والتي عليها مراعاتها قبل إصدار قرار التعيين في الوظيفة العامة، نتيجة استغلال الإدارة الثغرات الموجودة في النصوص المتعلقة بأسس ومعايير وشروط اختيار الموظف العام، أو استغلالها السلطة التقديرية التي منحها إياها هذه التشريعات في غير الغاية التي توخاها المشرع، أو عدم وجود قيود وضوابط على أسس وإجراءات تعيين الموظف العام أو ضعف الرقابة الإدارية على أسس تعيين الموظف العام.

وهنا يبرز دور القضاء الإداري بحسبانه أهم الضمانات المتاحة للأفراد إزاء انحراف الإدارة عن الأسس والمعايير الموضوعية اللازمة لتعيين الموظف العام، هذا إلى جانب دور الرقابة الإدارية التي الإدارة ممارستها استنادا إلى مبدأ المشروعية.

ونظرا للتطورات والتغييرات التي شهدتها المرافق العمومية وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال الوظيفة العمومية توصل المشرع الجزائري إلى صياغة العديد من القوانين التي تنظم مجموعة من الضمانات القانونية للمتعهد لتولي الوظيفة العامة، والمتمثلة في الوضعيات القانونية الأساسية التي تضمن له حق التوظيف في أحسن الظروف.

كما اختلف الفقه والقضاء في تحديد معيار حاسم لتعريف المقصود بالمنازعات الادارية ومن بينها المنازعات الوظيفية الامر الذي أدى إلى اعتماد مجموعة من المعايير في سبيل تحقيق ذلك، وعلى هذا الاساس يمكن القول بأن اي نزاع ما يعتبر إداريا إذا كان يمس بنشاط مرفق عام او امتياز سلطة عامة.

ولقد منح المشرع للإدارة دور هام وحيوي بعد صدور قراراتها يتمثل في تلقي التظلمات الادارية حيث سمح للمتقدم لشغل الوظيفة العامة أن يتظلم أمامها في قرارات الصادرة بحقه، وذلك وفق شروط وإجراءات معينة من أجل سحبها أو إلغائها أو تعديلها. كما لمتولي الوظيفة العامة في حالة عدم جدوى التظلم الاداري في قرار الادارة الصادر ضده سبيل أخير والمتمثل في الطعن القضائي امام الجهة القضائية المختصة المخولة قانونا.

وقد كفل المشرع لطرفا الخصومة القضائية المتعلقة بالمنازعات الخاصة بالطعن في مشروعية القرارات بغرض إلغائها أو سحبها أو تعديلها سواء المتقدم للوظيفة أو الادارة فطرق الطعن في الاحكام الادارية الصادرة في منازعاتهم تجسيدا في ذلك لمبدأ التقاضي على درجتين وهكذا فقد حدد الاختصاص النوعي للنظر في هاته المنازعات لكلا من المحاكم الادارية بصفتها جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية.

ومن خلال دراستنا هذه توصلنا لبعض النتائج نوجزها من خلال النقاط التالية:

- عملية التوظيف هي تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن العناصر وترغيبها على العمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وترغيبهم في العمل فيها؛

- لعملية التوظيف العديد من المبادئ التي تقوم عليها تمثلت في مبدأ المساواة، وكذا مبدأ الجدارة؛

- لعملية التوظيف العديد من الإجراءات التي تنظمها تتمثل في فتح المسابقات والامتحانات المهنية، والإشهار والإعلان عن المسابقة، وإستقبال ملفات المترشحين ودراستها، وكذا إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، مروراً بإعلان النتائج، وإستدعاء المترشحين الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وصولاً عملية التعيين كآخر إجراء لعملية التوظيف؛

- دعوى الإلغاء من أكثر الدعاوى شيوعاً وذلك من خلال لجوء الطرف المتقاضى إلى الطعن في مشروعية القرار الإداري؛

- يتم الطعن في القرارات الإدارية المنفصلة عن طريق دعوى الإلغاء وفقاً لمفهوم القرارات الإدارية حسب المفهوم العام والقاعدة العامة في الآثار المترتبة على إلغاء القرارات الإدارية المنفصلة تقتضي ألا يكون لهذا الإلغاء أي أثر على العملية المركبة في حد ذاتها، ولا على مكوناتها إلا أنه استثناء إمكانية إبطال العملية المركبة بناءً على إلغاء أحد القرارات الداخلة في تكوين العملية العقدية؛

في الأخير نقدم بعض التوصيات ومنها:

- نرى ضرورة أن يحدد المشرع شروط وضوابط إختيار الموظفين بصورة أكثر دقة على نحو يقيد فيه من سلطة جهة الإدارة في التعيين؛

- نقترح أن يبسط القضاء الإداري رقابته على السلطة التقديرية لجهة الإدارة في التعيين في الوظيفة الوظيفية العامة بمتطلباتها بالإفصاح عن سبب تخطي الطاعن؛

- نقترح على المشرع إلزام الإدارة بنشر قرارات التعيين في الوظيفة العامة وذلك لترسيخ مبدأ الشفافية وتسهيل إجراءات الرقابة القضائية على عمل الإدارة في إصدار هذه القرارات.

قائمة

المصادر والمراجع

1. الدساتير:

- الدستور الجزائري، صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963، جريدة رسمية رقم 64، لسنة 1963.
- الدستور الجزائري، صادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، الصادر الأمر رقم 79/76، صادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية رقم 94، لسنة 1976.
- الدستور الجزائري، جريدة رسمية رقم 76، لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03، صادر بتاريخ 10 أبريل 2002، جريدة رسمية رقم 25، لسنة 2002، بالقانون رقم 19/08، صادر بتاريخ 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية رقم 63 لسنة 2008.
- الدستور الجزائري، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89، صادر بتاريخ 28 فبراير 1989، جريدة رسمية رقم 9، لسنة 1989.
- الدستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 بتاريخ 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية 82 لسنة 2020.

2. نصوص قانونية وتنظيمية:

قوانين وأوامر:

- القانون رقم 01-16، المتضمن تعديل الدستور، صادر بتاريخ 06 مارس 2016، جريدة رسمية رقم 14، لسنة 2016.
- القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، صادر بتاريخ 05/08/78، جريدة رسمية رقم 32، لسنة 1978.
- القانون 09/08، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 28 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- القانون رقم 13-22 ماضي في 12 يوليو 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- القانون العضوي رقم 02/98 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق لـ 30 مايو 1989 يتعلق بالمحاكم الإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد 1، مطبعة الديوان، الجزائر، 2002.
- القانون رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 46، لسنة 2006.
- الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، صادر بتاريخ 23 مارس 1966، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 1966.
- الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، صادر بتاريخ 15 يوليو 2006، جريدة رسمية رقم 85، لسنة 2006.

نصوص تنظيمية:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المتضمن، صادر بتاريخ 27 مارس 1190، جريدة رسمية رقم 13، لسنة 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 12/194 والذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها، صادر بتاريخ 25/04/2012، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 2012.
- المرسوم رقم 5/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، صادر بتاريخ 23 مارس 1985، جريدة رسمية رقم 13، لسنة 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكليات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، جريدة رسمية رقم 26، لسنة 2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين، المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، صادر بتاريخ 19 يناير 2008، جريدة رسمية رقم 03، لسنة 2008.

3. التعليمات:

- التعليم رقم: 01 الصادرة عن مديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها صادر بتاريخ 25/04/2012.

4. الكتب:

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجديدة، مصر، 2004.
- إسماعيل قيرة، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، مصر، 2007.
- بودهان موسى، قانون الوظيفة العمومية، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، (نصوص تشريعية وأخرى تنظيمية) منفتحة ومحيطة وفقا للأحداث تعديلاتها، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.
- جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية- مدخل لتحقيق التنافسية المنظمة القرن 21، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- حسن ابراهيم، بلوط، إدارة الموارد البشرية في منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002.
- حسين عثمان محمد عثمان، دروس في قانون القضاء الإداري في لبنان، فرنسا، مصر، دار الجامعية، بيروت، د س.
- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- رتيبة سالم، التوظيف دراسة مقارنة بين الخطوط الجوية الجزائرية وديوان الترقية والتسيير العقاري، 2007.

- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، د م ج، بن عكنون، الجزائر، 2001.
- سائح سنقوقة، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد بنصه وشرحه والتعليق عليه وتطبيقه وما إليه القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 المتضمن ق إ م إ، ج2، المواد من 584 إلى 1065، دار الهدى، الجزائر، 2011.
- سميحة لعقابي، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014.
- سميحة لعقابي، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، المظاهر والضمانات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
- صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة، 2002.
- صلاح الشاوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999.
- طارق المجذوب، الإدارة العامة والإصلاح الإداري، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005.
- طاهري حسين، شرح وجيز للإجراءات المتبعة في المواد الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- عامر خضير الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2010.
- عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات البغدادي، د ن، ط1، 2009.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، تنفيذ العقد الإداري وتسوية منازعاته قضاء وتحكيميا، د ن، د ب، 2009.

- عطا الله بوحמידة، محاضرات في المنازعات الإدارية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن
عكنون، الجزائر، 2011/2010.
- علي الخلايلة، القانون الإداري والوظيفة العامة، القرارات الإدارية- العقود الإدارية- الأموال
العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2012.
- عمار بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، دراسة في ظل الأمر 03/06
والقوانين الأساسية الخاصة، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر بين نظام الوحدة والازدواجية، 2000/1962،
دار الريحانة، د ب، ط1، د ت.
- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، طبعة معدلة لـ
ق إ م إ، دار الجسور، د ط، 2008.
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في ق إ م وإ، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، دار الجسور،
دن، 2009.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، د م ج، بن
عكنون، الجزائر، د ت.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، نظرية
الدعوى، د م ج، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2003.
- عمر، صوفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، جامعة حلب، الأردن، 2005.
- لويس معلوم، المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار الشرق، لبنان، 1973.
- محمد أحمد إبراهيم المسلماني، القرارات الإدارية القابلة للإنفصال في العمليات القانونية
المركبة- دراسة مقارنة من القانون الفرنسي والمصري وأحكام الفقه الإسلامي، دراسة الجامعة
الجديدة، الإسكندرية، 2014.
- محمد صغير بعلي، الهيئات القضائية الإدارية (مجلس الدولة، محاكم، النصوص القانونية)،
مطبعة الشهاب عمار قرفي، باتنة، د ت.

- محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، د ع ن ت، عنابة، 2005.
- محمد صغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.
- محمد وليد العبادي، القضاء الإداري، ج2، شروط قبول دعوى الإلغاء والآثار المترتبة على الفصل فيها، الوراق للنشر والتوزيع، د ن، ط1، 2008.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج3، نظرية الاختصاص، د م ج، بن عكنون، الجزائر، 1999.
- مصطفى أبو زيد فهمي، قضاء الغاء شروط قبول أوجه الغاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975م.
- وشنان حكيمة، التوظيف آلية لنجاح المؤسسة وتميزها - مقارنة واقعية للتوظيف في المؤسسة الجزائرية، مدلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ع11، 2018.
- يوسف بناصر، المسؤولية الإدارية، حوليات كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد8، العدد2، جامعة محمد بن أحمد، وهران2، 2017.

5. الرسائل والمنكرات:

أطروحات الدكتوراه:

- عتيق حبيبة، القرارات الإدارية المنفصلة، دراسة نظرية تطبيقية، أطروحة دكتوراه، في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2019/2018.
- قطاف تميم عبد الناصر، مسؤولية الإدارة عن قراراتها غير المشروعة، رسالة دكتوراه، تخصص النشاط الإداري والمسؤولية الإدارية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2016.
- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2017/2016.

رسائل الماجستير:

- أحمد الطرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص العلوم الإسلامية، جامعة الجزائرية، الجزائر، 2017/2016.
- أوديني عباس، الضرر في المسؤولية الإدارية، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2016/2015.
- بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، رسالة ماجستير، تخصص العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008/2007.
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009.
- جابر إيمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2017/2016.
- حميش صافية، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص إدارة مالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2012/2011.

- سعيداوي سميرة، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق الوظيفة العمومية، 2003/2002.
- عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 1997/1996.
- غازي فوزان ضيف الله العدوان، الضرر الناشئ عن الخطأ الإداري والتعويض عنه، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، رسالة ماجستير، تخصص القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2013/2012.
- محمد حميداني، الدفوع الشكلية على ضوء اجتهاد القضاة الجزائري، رسالة ماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2005/2004.
- محمد منصف حساني، إجراءات الطعن بإلغاء أمام مجلس الدولة، رسالة ماجستير، فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2001.
- مذكرات ماستر:**
- بن شعبان لطفي، شارف عبد الرزاق، طرق التوظيف في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2022/2021.
- سعيدة بورخيص، لميس فثة، آليات التوظيف وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المؤسسات العمومية- دراسة ميدانية لعينة من الموظفين ببلدية الطاهير، مذكرة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، 2021/2020.
- شطرات جوهرة، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018.
- مجوري لبنى، ماضي شهرا زاد، الإلتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2023/2022.

6. المقالات والمجلات:

- أمين مخفوظي، الاستراتيجيات المعتمدة في مجال التوظيف والاستقطاب- دراسة تحليلية لعملية التوظيف في التوظيف العمومي وزارة الفلاحة والتنمية الريفية نموذجا -، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع4، 2022.
- بعزي سمية، لطفي حصروري، واقع عملية التوظيف في المؤسسات الصحية العمومية - دراسة حالة للمستشفى الجامعي تهامي مصطفى لولاية باتنة-، مجلة الروائر، ع2، 2018.
- رمضان خلوط، مصباح جلاب، "مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، ع1، 2017.
- سعد لقيب، التوظيف في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، ع22، 2015.
- صباح حمايتي، فائزة جروني، طرق توظيف الموظف العام في الجزائر، دراسة تحليلية وفق الأمر 03/06، مجلة الحقوق والحريات، ع3، 2020.
- عبد الوهاب كسال، "تحسين الخدمة العمومية بين حسن إختيار الموظف العام وضرورة تكوينه"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 10، العدد01، جامعة سطيف 02، ماي 2019.
- عمار بوضياف، المعيار العضوي واشكالاته القانونية في ضوء قانون إجراءات مدنية وإدارية، مجلة مجلس الدولة، العدد10، منشورات الساحل، عين بنبيان، الجزائر، 2012.
- غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، ع1، 2023.
- قرار مجلس الدولة رقم 20288 الصادر في 2005/7/12، مجلة مجلس الدولة، العدد7، منشورات الساحل، الجزائر، 2005.
- قزران مصطفى، الأثر القانونية المترتبة عن تخلف ركن الشكل في القرارات الإدارية، مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، العدد الثالث، 2015، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.

- محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع3، 2016.
- ميمونة سعاد، الخطأ كأساس لقيام المسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد الرابع، 2017، المركز الجامعي، أحمد بن يحيى الونريسي، تيسمسيلت، الجزائر.

الفهرس

البسمة

شكر

الإهداء

مقدمة

أ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعملية التوظيف

8	المبحث الأول: ماهية عملية التوظيف
8	المطلب الأول: مفهوم عملية التوظيف
8	الفرع الأول: تعريف عملية التوظيف
10	الفرع الثاني: أهداف التوظيف
14	المطلب الثاني: أنماط التوظيف والعوامل المؤثرة فيه
14	الفرع الأول: أنماط عملية التوظيف
21	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في عملية التوظيف
26	المبحث الثاني: الأسس التي تركز عليها عملية التوظيف
26	المطلب الأول: الأطر القانونية التي تحكم عملية التوظيف
26	الفرع الأول: الدستور
27	الفرع الثاني: القوانين والتنظيمات
30	المطلب الثاني: مبادئ وإجراءات التوظيف
30	الفرع الأول: مبادئ عملية التوظيف
36	الفرع الثاني: إجراءات التوظيف

الفصل الثاني: نطاق الرقابة القضائية على عملية التوظيف

48	المبحث الأول: الشروط الشكلية العامة لقبول دعوى الإلغاء
48	المطلب الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بالشخص المدعي

48	الفرع الأول: الصفة والمصلحة
50	الفرع الثاني: الأهلية
52	المطلب الثاني: الشروط الشكلية لدعوى إلغاء القرار الإداري
52	الفرع الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بالجهات القضائية المختصة بدعوى الإلغاء
57	الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بالقرار محل الطعن
	المبحث الثاني: الآثار القانونية لدعوى إلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني
61	المركب
	المطلب الأول: الآثار القانونية لإلغاء القرار الإداري المنفصل على العمل القانوني
61	المركب
61	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على حكم إلغاء القرار الإداري المنفصل
	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إلغاء القرار الإداري المنفصل على قرار التعيين في
64	الوظيفة
66	المطلب الثاني: التعويض عن ضرر عدم مشروعية القرار الإداري المنفصل
66	الفرع الأول: مسؤولية الإدارة عن التعويض على أساس الخطأ
71	الفرع الثاني: التعويض عن الضرر بسبب ضياع الفرصة
75	خاتمة
79	قائمة المصادر والمراجع

ملخص:

في سبيل استقطاب الموارد البشرية المؤهلة لتولي المناصب في المؤسسات والإدارات العمومية، تتم عملية التوظيف باختلاف رتبة وسلك المنصب المراد شغله بإتباع إحدى الطرق المحددة في من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، كأصل عام تتم عملية التوظيف في هذه المؤسسات والإدارات إما عن طريق: المسابقات على أساس الشهادات، أو عن طريق المسابقات على أساس الإختبارات، أو الفحوص المهنية، وكإستثناء يتم التوظيف مباشرة في مناصب خاصة منصوص عليها قانونا، وأيا ما كانت طريقة التوظيف، فإنها تخضع لمجموعة من القواعد والإجراءات القانونية التي تهدف في نهاية المطاف إلى تزويد المؤسسة أو الإدارة العمومية بالموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءات والمؤهلات اللازمة، والتي يتوقف عليها نجاحها، وأداؤها للمهام التي أنشئت من أجلها.

وقد يتعرض إلى المتقدم لشغل الوظيفة إلى التظلم من طرف الإدارة ما جعل المشرع الجزائري ينظم عدة نصوص قانونية تكفل له الحق في الطعن في القرارات الإدارية لإسترجاع حقه في التوظيف، ما يمنحه عدم تفويت الفرصة في التوظيف.

الكلمات المفتاحية: عملية التوظيف، إجراءات التوظيف، دعوى الإلغاء، إلغاء القرار الإداري المنفصل.

Abstract:

In order to attract qualified human resources to assume positions in public institutions and administrations, the recruitment process is carried out according to the rank and line of the position to be filled, following one of the methods specified in Order 06/03 containing the general basic law for public employment. As a general principle, the recruitment process in these institutions and departments is carried out either Through: competitions based on certificates, or through competitions based on tests or professional examinations, and as an exception, employment is done directly in special positions stipulated by law. Whatever the method of employment, it is subject to a set of legal rules and procedures that ultimately aim to Providing the institution or public administration with human resources that have the necessary competencies and qualifications, on which its success and performance of the tasks for which it was established depend.

An applicant for a position may be subject to a grievance from the administration, which has led the Algerian legislator to regulate several legal texts that guarantee him the right to appeal administrative decisions to regain his right to employment, which allows him not to miss the opportunity for employment.

Keywords: recruitment process, employment procedures, cancellation lawsuit, cancellation of a separate administrative decision.