

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف الأستاذ:

د/ سوداني نور الدين

من إعداد الطالبين:

• حديبي معاد

• قشير محسن

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر	د. غواس حسينة
مشرفا	أستاذ محاضر	د. سوداني نور الدين
مناقشا	أستاذ مساعد	أ. بوستيل نجوى

دورة سبتمبر 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ كَفَرَ بِاللَّهِ مِنْ بَعْدِ إِيمَانِهِ
سَاءَ مَا يَحْكُمُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
سَيَجْعَلُ اللَّهُ لَهُمْ جَنَّاتٍ
تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
وَيُفَجِّرُ الْوَأْدَ بَيْنَ يَدَيْهِمْ
وَيَجْعَلُ فِيهَا جُرَىٰ مُتَدَارِكًا
وَيُفَجِّرُ الْوَأْدَ بَيْنَ يَدَيْهِمْ
وَيَجْعَلُ فِيهَا جُرَىٰ مُتَدَارِكًا
وَيُفَجِّرُ الْوَأْدَ بَيْنَ يَدَيْهِمْ
وَيَجْعَلُ فِيهَا جُرَىٰ مُتَدَارِكًا

سنة ١٤٢٠
م

الآية

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

التوبة الآية 105

«النجاح يحققه فقط الذين يواصلون المحاولة
بنظرة إيجابية للأشياء».

- حكمة -

شكر وعرّفان

إذا كان على المرء أن يذكر لكل ذي فضل فضله، امثالاً لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ﴾ ، ولقوله صلى الله عليه وسلم: « لا يَشْكُرُ اللهُ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ »

فإننا نتقدم بشكرنا وامتناناً إلى كل من ساهم وساعد على إنجاز هذا البحث المتواضع وفي مقدمتهم الأستاذ القدير والمشرف الفاضل، الدكتور "سوداني نور الدين"، لما بذّاه من جهود وإرشادات سديدة في تفحص محتويات المذكرة، وتصويباته العلمية الدقيقة، فله منّا كل الشكر والتقدير والامتنان.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرّفان للسادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما تحملوه من عبء مراجعة هذا العمل، ولما سيبدونه من اقتراحات قيمة وتوجيهات بناءة.

- وَلِلّٰهِ الْحَمْدُ وَالشُّكْرُ مِنْ قَبْلُ وَمِنْ بَعْدُ -

الإهداء

(الحمد لله)

ومن يجعل الحمد خاتمة النعمة يجعله الله فاتحة المزيد، أما بعد:
أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله.
إلى من قال الله فيهما " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب
ارحمهما كما ربياني صغيرا".
إلى إخوتي وأخواتي وكل أفراد العائلة الكريمة كل باسمه وشخصه.
إلى كل أساتذتي بجامعة 20 أوت 1955، بكلية الحقوق والعلوم
السياسية.

- محسن -

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت
قدميها ووقرها في كتابه الكريم " أمي الغالية".

إلى سندي ورفيق دربي " أبي الكريم"

إلى أخي بلال، خالد، أخواتي سمية، خولة، إيمان، وكل أفراد العائلة
الكريمة .

إلى كل من ساعدني ولو بحرف طيلة مشواري الدراسي.

إلى هؤلاء جميعا

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى كل أساتذتي بجامعة 20 أوت 1955، بكلية الحقوق والعلوم

السياسية.

مفتمه

تُعدّ المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية أحد الركائز ذات الأهمية البالغة في أي نظام حكومي، فهذه المناصب تُعدّ من الأركان الأساسية للتنظيم الإداري وأداء الوظائف الحكومية بفعالية وكفاءة، فتشكل المناصب العليا قمة السلم الوظيفي وتتطلب مهارات قيادية وخبرات متخصصة للتأكد من توجيه وتنفيذ السياسات والقرارات الحكومية بنجاح، كما تعتبر الوظائف العليا والمناصب القيادية في الدولة ليست حقا مكتسباً أو امتيازاً للمترشح على حساب الآخرين، بل هي تكليف وخدمة للمرفق العام في المقام الأول، ولإدارة حق وصلاحيّة التعيين فيها والإنهاء منها.

يتم توجيه هذه المسؤوليات لأي شخص يستوفي شروطاً معينة، سواء كان مواطناً أم موظفاً، إن إسناد هذه المسؤوليات يتم بناءً على عوامل سياسية بالأساس وليس إدارية بشكل كبير في حالة الوظائف العليا، غير أن المناصب العليا للدولة في حد ذاتها تخلق إلى حد كبير من الوصف السياسي وتهتم بالأمور الإدارية أكثر من أي شيء آخر، ولذلك يتطلب حمل المناصب العليا النزاهة والالتزام، ومستوى عالٍ من الكفاءة، ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير ومراقبة أعمالها بنفسها، كونها شخصية اعتبارية، بل توكلها لمواطنين جزائريين تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية، ونعني بذلك الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (1).

أهمية الموضوع:

يعتبر مجال الوظيف العمومي وخصوصا المناصب العليا مجالا كبيرا للدراسة حيث يحظى هذا الموضوع باهتمام كبير مما يحفزنا على دراسته من خلال النقاط التالية:

يعتبر التعيين في المناصب العليا من أهم المراحل في تشكيل هيئات ومؤسسات حكومية، حيث يتولى المعينون مسؤولية اتخاذ القرارات وتنفيذها، لذلك فإن اختيار الأشخاص المؤهلين والكفاء لهذه المناصب يؤثر بشكل كبير على جودة وفعالية القرارات التي تتخذ،

¹ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006.

بحيث يلعب التعيين في المناصب العليا دورًا حاسمًا في تحديد اتجاه وسير عمل المؤسسة أو الجهة التابعة لهذا المنصب، فإذا تمّ اختيار شخص غير مؤهل أو غير قادر على تحقيق أهداف المؤسسة فهذا يؤدي إلى تدهور سير العمل وتراجع الإنتاجية، وبالمقابل فتعيين الموظفين المؤهلين في المناصب العليا يساهم في دفع عجلة التطور والابتكار في المؤسسات، حيث يمكن للأشخاص ذوي المؤهلات والخبرات العالية أن يضعوا رؤى جديدة وأفكار مبتكرة لتحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

أسباب اختيار الموضوع :

تعود الأسباب التي من خلالها تم اختيار هذا الموضوع الموسوم بـ « المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية» إلى عدة اعتبارات منها موضوعية وأخرى ذاتية تتمثل في: الأسباب الذاتية: تتمثل في الرغبة والشغف في دراسة مواضيع القانون الإداري بوجه عام وأيضاً ميلنا إلى الدراسات المتعلقة بالتوظيف العمومي بشكل خاص، كونها لها علاقة مباشرة مع الأفراد، وكذلك إثراء المكتبة الجامعية من خلال إتاحتها لطلبة الكلية في السنوات القادمة. الأسباب الموضوعية: فتنحصر في أبعاد هذه الدراسة وتشعبها، كتنظيم وضبط الحياة المهنية للموظف ابتداءً من أول مرحلة في التوظيف إلى غاية انتهاء الحياة المهنية بعدة طرق حدّتها القوانين والتنظيمات، وتتمثل في حيوية الموضوع وتحديد المناصب العليا في الوظيفة العمومية، التي من خلالها يمكن تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، حيث يؤدي تعيين الأفراد المؤهلين والكفؤين في هذه المناصب إلى تحسين إدارة المؤسسات وصنع القرارات الحكومية.

أهداف الدراسة:

بحيث تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد ماهية المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في التشريعات والقوانين الأساسية الخاصة.
- التعرف على الإجراءات القانونية للتوظيف في هذه المناصب وكيفية نهايتها.
- التعرف على المناصب العليا ونظامها القانوني.

الإشكالية:

بهدف التعمق والوصول إلى التحليل في موضوع المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية ومعرفة ماهيتها وطرق التعيين فيها تم طرح التساؤل والإشكالية العامة التالية :

ما هو النظام القانوني للمناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومي ؟

ومن هذا الطرح الرئيسي يتفرع عنه عدة أسئلة فرعية وهي:

- ما هي المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية ؟

ما هي شروط التعيين في هذه الوظائف ؟

المنهج المتبع:

تم معالجة موضوع المناصب العليا في الوظيفة العامة بإتباع المنهج التحليلي لتحليل وعرض النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع، بالإضافة إلى المنهج الوصفي من خلال وصف الإطار المفاهيمي والتعريف بالموضوع.

خطة البحث:

لدراسة الإشكالية أعلاه اعتمدنا على خطة ثنائية متمثلة في فصلين، الفصل الأول يتمحور حول الإطار المفاهيمي للمناصب العليا حيث قسمناه إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول منه مفهوم المناصب العليا والمبحث الثاني التعيين في المناصب العليا للدولة، أما الفصل الثاني يتمحور حول الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في المناصب العليا، ويدوره قسمناه إلى مبحثين حيث يتناول المبحث الأول حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا، أما المبحث الثاني تناولنا فيه الأوضاع والأسباب القانونية لانتهااء العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للمناصب
العليا

تمهيد:

تتكون الدولة من مجموعة مؤسسات وهيئات إدارية تقوم باختصاصاتها المختلفة من أجل تحقيق المصلحة العامة وتلبية حاجيات المواطنين، ومن أجل ذلك تعتمد على مجموعة من الأساليب كالتوجيه والتخطيط والتنظيم والرقابة، الذي يعتبر من أهم أساليب الإدارة العامة، إذن فبدون تنظيم سليم لا تتجح الإدارة العامة في الوصول إلى غاياتها بالكفاءة المطلوبة وفي الوقت المحدد لذلك، مما يجعل من التنظيم ضرورة لا بدّ منها لترتيب الجهود البشرية وتنظيمها من أجل الوصول إلى الأهداف التي أنشئت من أجلها.

يتمّ تحديد الإطار المفاهيمي للمناصب العليا عادة من خلال القوانين واللوائح التي تنظم قطاع الوظيفة العمومية في كل دولة، وتتضمن هذه القوانين واللوائح تعريفاً للمناصب العليا ومتطلباتها فعلى سبيل المثال قد يكون من الضروري أن يكون لدى حامل المنصب خبرة واسعة في المجال ذي الصلة ومهارة قيادية وإدارية مقدّمة مع القدرة على اتخاذ القرارات الحساسة وإدارة فرق العمل، وفي هذا الفصل قمنا بتحديد مفهوم المناصب العليا كمبحث أول ثم تطرقنا إلى شروط التعيين في المناصب العليا.

المبحث الأول:

مفهوم المناصب العليا

لقد كان لفئة المناصب والوظائف العليا على أعلى مستويات مختلف أجهزة وهياكل المؤسسات والإدارات العمومية الأثر الكبير والاهتمام البالغ من قبل السلطات العليا في البلاد نظرا لمساهمتها الفعالة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، من خلال تكليفها بممارسة مسؤوليات باسم الدولة وعلى أعلى درجة من المستويات العليا في الأجهزة الإدارية. وبناء على ما تقدّم سنقوم بدراسة هذا المبحث بتقسيمه إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول (تعريف المناصب العليا والنصوص القانونية المتعلقة بها)، أما المطلب الثاني (تصنيفات المناصب العليا).

المطلب الأول: المقصود بالمناصب العليا والنصوص القانونية المتعلقة

بها

تعتبر المناصب العليا أو ما يُعرف بالوظائف القيادية بأنها الركائز التي تعتمد عليها السلطات العمومية من أجل تمرير توجيهاتها وتعليماتها للمستويات الإدارية بغية تطبيق سياساتها العامة، كما يبدو ظاهريا أن المناصب العليا والوظائف العليا لها مدولا واحدا غير أن هناك فروقا كثيرة بينهما مما يستدعي الوقوف على هذا الاختلاف. ولضبط مفهوم المناصب العليا، سنتناول تطور مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري (الفرع الأول)، ثم إبراز الاختلاف بين مفهوم المناصب العليا والوظائف العليا من خلال (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تطور مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري

المسلّم به أن دور المشرّع لا يقف عند تعريف المواضيع التي يتناولها، وإنما دوره يكمن في وضع أحكاما لها ولكن استثناءا قد يعرّف بعض المسائل إذا كان في التعريف أهمية كأن يحلّ خلاف فقهي في تعريف مسألة معينة أو أن هذا التعريف له صلة ببعض

الأحكام⁽¹⁾، فبالرغم من المعالجة القانونية المعتبرة التي حظيت بها هذه المناصب عبر مختلف النصوص القانونية المنظمة لأحكام الوظيفة العمومية، إلا أن المشرع الجزائري لم يعط لها تعريفا خاصا بها، غير أنه اقتصر على وصف المناصب العليا بأنها مناصب لها مسؤوليات زائدة على المسؤوليات المعروفة في سلك الموظفين، يتم إحداثها بموجب القوانين الأساسية الخاصة لمختلف القطاعات التي تخضع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽²⁾.

أولا- تحديد مفهوم المناصب العليا في ظل الأمر 66-133

لقد صدر أول تشريع للوظيفة العامة بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽³⁾، ولقد اعتبر البعض أن صدور هذا القانون يمثل أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر، لأن فئة الموظفين انتظروا كثيرا صدور هذا القانون على الأقل لتحديد مجال الحقوق والواجبات الوظيفية.

وبالرجوع إلى أحكام ونصوص هذا القانون نجد أنه يولي اهتماما كبيرا بمسألة تعريفه للمناصب العليا بقدر ما اهتم بالضمانات التي أضافها والمتعلقة بشاغلي هذه المناصب⁽⁴⁾، وهذا ما جاء فعلا في بيان الأسباب للأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى تحت عنوان «تنظيم المهن الوظيفية» أن الموظف الذي يتمتع بالقانون الأساسي للهيئة التي ينتمي إليها يمكنه أن يدعى ليشغل، حسب كفاءته، مناصب ذات

¹ - عبد الناصر صالح، «الموظف العمومي وعلاقته بالدولة»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيضا، المجلد 02، العدد 01، 2015، ص 121.

² - عبد الغني جندل، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 26.

³ - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1376 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الملغى، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

⁴ - علي بن أحمد، «الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 50، العدد 04، 2013، ص 162.

مسؤوليات ومرتببات تفوق المسؤوليات والمرتبات التي كان يمكنه أن يتطلع إليها في الهيئة المذكورة (1).

ولقد نصت المادة 09 من نفس الأمر على أن تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي يترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين فيها قابل للعزل (2)، كما تضمنت المادة 10 من نفس الأمر على إمكانية إحداث وظائف نوعية تشتمل على مسؤوليات خاصة بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والهيئات العمومية، ويحتفظ بالتعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للهيئات المطابقة، كما تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شغل الوظائف المذكورة (3)، والملاحظ من خلال هذه المادة أنها أن استحداث الوظائف النوعية بموجب القوانين الخاصة أنها تقصد المناصب العليا وليس الوظائف العليا، لأن التعيين في المناصب العليا يكون من نصيب الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط الخاصة المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك (4)، ولقد جسد المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966 المتعلق بالوظائف العليا مقتضيات المادة 09 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، والتي جاء في مادته الأولى على سبيل الحصر المناصب التي تدرج تحت اسم وظائف عليا، ويتم التعيين فيها بموجب مرسوم (5).

1 - أنظر: في بيان الأسباب للأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى، تحت عنوان: "تنظيم المهن الوظيفية"، ص 546.

2 - أنظر: المادة 09 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى.

3 - أنظر: المادة 10 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى.

4 - فؤاد بوسعيد، أسها لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021، ص 06.

5 - أنظر: المادة الأولى من المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

ثانيا- تحديد مفهوم المناصب العليا في ظل المرسوم رقم 85 - 59

تطبيقا لأحكام المادة 02 من القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978 (1)، صدر القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية بالمرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 (2)، ومن أهم ما يميز أحكام هذا المرسوم أنه جاء مزيجا بين المبادئ الأساسية التقليدية للوظيفة العمومية وفلسفة عالم الشغل الجديدة القائمة على توحيد القانون المطبق على العامل والعمل المجسدة بالقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 (3).

وعند تفحصنا لمواد المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) أنه لم يتناول تعريف المناصب العليا، غير أنه تعرّض إلى إمكانية إحداث مناصب عليا، حيث تضمنت المادة 09 منه على أنه: « يمكن أن تحدث، زيادة على مناصب العمل والوظائف المذكورة في المادة 07 أعلاه، مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية ... كما يخصص التعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للأسلاك وللعمال المنتدبين إليها، الذين تتوفر فيهم لشروط التأهيل المطلوبة للالتحاق بهذه المناصب» (4)، أما المادة 10 من ذات المرسوم فقد تضمنت تحديد كفاءات إحداث مناصب العمل والشروط الخاصة للالتحاق بالمناصب العليا، ويكون بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والأسلاك المشتركة، وبالقانون الأساسي فيما يهم المناصب والأسلاك التي تختص بها المؤسسة أو الإدارة المعنية (5).

1 - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978.

2 - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985.

3 - سعيد مقدم، « تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 23، العدد 01، 2016، ص 06.

4 - المادة 09 من المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

5 - أنظر: المادة 10 من المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

والملفت للانتباه أن كل المناشير التطبيقية التي تلت صدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) أنها لم تعرّف يرد بها ولا تعريف يخص المناصب العليا في الدولة، مثل المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة، وواجباتهم⁽¹⁾، وكذلك المرسوم رقم 85-215 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة⁽²⁾، بالإضافة إلى المرسوم رقم 85-2016 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة⁽³⁾.

ثالثا- تحديد مفهوم المناصب العليا في الأمر رقم 06-03

لقد صدر الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽⁴⁾ بعد أن أخذ الموافقة من مختلف الشركاء الاجتماعيين وذلك أثناء دراسته سنة 2004، وقد جاء هذا القانون لسدّ الفراغ الذي كان يعاني منه قطاع الوظيف العمومي، حيث صدر هذا القانون في ظروف تميزت عن الفترة السابقة ألا وهي التعددية الحزبية واقتصاد السوق، ومن المستجدات التي جاء بها هذا القانون هو التوحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية من أجل ضمان لفعالية واحترافية الإدارة، كما استبدل مصطلح العامل بمصطلح الموظف وهو المصطلح السائد إلى يومنا هذا⁽⁵⁾.

ومن خلال تصفحنا لمواد ونصوص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع الجزائري قد خصّص فصلا كاملا للمناصب العليا

¹ - المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة، وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.

² - المرسوم رقم 85-215 المؤرخ في 20 أوت 1985 في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.

³ - المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.

⁴ - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁵ - عبدو علي الطاهر، «مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إيليزي، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص 584.

والوظائف العليا، وذلك في الباب الأول من الفصل الثالث منه بعنوان « المناصب العليا والوظائف العليا للدولة»، تضمن 09 مواد من المادة 10 إلى المادة 19 منه، حيث نصت المادة 10 منه على: « زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا، والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية»⁽¹⁾، وبالتالي يعتبر الأمر 06-03 التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفت الجزائر الذي تطرّق لتعريف المناصب العليا إضافة إلى تعريفه بالوظائف العليا للدولة⁽²⁾. ويرى الأستاذ علي بن أحمد أن التعريف الذي تضمنته المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنها عرّفت الهدف الذي أنشئت من أجله المناصب العليا أكثر من تعريفها للمناصب العليا ذاته، ومن ثمّ فرأى أن التعريف الأنسب والشامل للمناصب العليا يكون على النحو التالي: « تعتبر مناصباً عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تُسند لها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلاً المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطاً حدّدتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناءً، ولا تعدّ حقاً مكتسباً للمرشّح والذي أتى على تلك الشروط بل امتيازاً، ولإدارة حق وصلاحيّة التعيين فيها والإنهاء منها»⁽³⁾.

الفرع الثاني:

التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا

قد يبدو للوهلة الأولى أن مرادف المناصب العليا والوظائف العليا لهما مدلول واحد، ويتشاركا في نفس الخصائص سواء من حيث النظام القانوني المنظم لأحكامهما، أو من حيث سلطة التعيين وإنهاء المهام، أو من حيث الامتيازات الممنوحة لكل فئة، غير أننا نجد فروقا كثيرة بينهما يستدعي منّا الوقوف عليه وإبراز أهم النقاط التي تميز بينهما.

¹ - المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

² - علي بن أحمد، المرجع السابق، ص 168.

³ - المرجع نفسه، ص 169.

أولاً- من حيث النظام القانوني

إن الوظائف العليا في الدولة تعرّف بأنها تلك الوظائف التي يحتفظ فيها النظام حينما كان بقدر واسع من السلطة التقديرية في مجال التوظيف فيها والفصل منها (1)، كما عرّفها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنها تلك الوظيفة التي تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية (2).

ومن هذا المنطلق يتبين لنا أن هناك اختلاف بين النظام القانوني للوظائف العليا عن النظام القانوني للمناصب العليا، فطبقاً لأحكام المادة 17 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم؛ فالوظائف العليا للدولة تخضع في أحكامها للمرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يُمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم (3)، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المعدل والمتمم الذي يحدّد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية (4)، وهذا طبقاً لما جاء في نص المادة 17 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم.

أما المناصب العليا بنوعها سواء ذات الطابع الهيكلي أو ذات الطابع الوظيفي فإنها تخضع في تنظيمها لأحكام القوانين الأساسية الخاصة وذلك بالنسبة للمناصب العليا ذات

¹ - ربيعة مقداد، «الوظيفة العليا في التشريع الجزائري»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 13، العدد 02، 2018، ص 127.

² - المادة 15 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق لـ 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 06 محرم عام 1411 الموافق لـ 28 يوليو 1990، ص 1023.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق لـ 25 يوليو 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 06 محرم عام 1411 الموافق لـ 28 يوليو 1990، ص 1028.

الطابع الوظيفي، وإلى النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي⁽¹⁾.

ثانياً - من حيث سلطة التعيين وإنهاء المهام

يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة⁽²⁾، والسلطة المؤهلة في التعيين في الوظائف العليا للدولة من صلاحيات السلطة التنفيذية الممثلة في رئيس الجمهورية وهو حق خوله إياه الدستور⁽³⁾، حيث يكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي صادر عن رئيس الجمهورية أو مرسوم تنفيذي يصدره رئيس الحكومة أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى نص المادة 112 في فقرتها 06 من التعديل الدستوري لسنة 2020⁽⁴⁾، وبالتالي فإن المرسوم الرئاسي أو المرسوم التنفيذي هو الأداة لسلطة التعيين وإنهاء المهام في الوظائف العليا للدولة.

أما بالنسبة لسلطة التعيين وإنهاء المهام في المناصب العليا للدولة فإنها تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 الذي يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري⁽⁵⁾، وتجدر الإشارة أنه لا يُضفي التعيين بمرسوم صفة الوظيفة العليا على المنصب، وتعبير آخر ليس كل الوظائف التي يتم التعيين فيها بمقتضى مرسوم رئاسي تعتبر وظائف عليا⁽⁶⁾، مثل منصب الكاتب العام لدى الدائرة والمدير العام للوكالة الوطنية

1 - أنظر: المادة 11 الفقرة 02 و الفقرة 03 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

2 - المادة 16 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

3 - أنظر: المادة 92 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020.

4 - تنص المادة 112 فقرة 06 على: « يعين في الوظائف المدنية للدولة التي لا تندرج ضمن سلطة التعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير »

5 - المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 01 رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.

6 - ربيعة مقداد، المرجع السابق، ص 128.

لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتم تعيينهما بموجب مرسوم رئاسي وتُتهى مهامهما بنفس الأشكال، إلا أنهما يعتبران منصبان عاليان وليس وظيفتان عليتان في الدولة.

ثالثا - من حيث الامتيازات الممنوحة من ناحية المعاشات والمرتبات

يستفيد شاغلي المناصب والوظائف العليا في الدولة من إجراءات استثنائية تطبق عليهم مقارنة مع الإجراءات المطبقة على الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وحتى لغير الموظفين باعتبار شغل هذه الوظيفة لا يقتصر فقط على الموظفين⁽¹⁾، ومن بين الامتيازات المهمة التي يستفيد منها شاغلي الوظائف العليا في الدولة هي المرتبات المالية الكبيرة التي يتقاضونها، ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 07-305 من أجل تعديل النصوص القانونية لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 07-305، وعملا بأحكام المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-305⁽²⁾ يصنف الموظفين والأعوان الذين يمارسون وظائف عليا في الشبكة الاستدلالية المتكونة من سبعة أصناف، ولكل صنف رقم استدلالي أساسي محدد بـ 2900 الموافق للقسم الأول من الصنف "أ" ويرتفع بنسبة 150 نقطة لكل قسم حتى يصل إلى الرقم الأقصى 4500 في القسم الوحيد للصنف "ز" تكافئ ترتيب الموظف في الصنف والقسم المعين فيه، كما خص المشرع الجزائري أصحاب الوظائف العليا في الدولة الحق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن وذلك متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم أقدمية عشرين (20) سنة خدمة فعلية منها عشر (10) سنوات على الأقل قضوها بهذه الصفة في هياكل الحزب والدولة⁽³⁾، ويكون مبلغ المعاش في هذه

¹ - ربيعة مقداد، المرجع السابق، ص 140.

² - المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 13.

³ - أنظر: المادة 01 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 25 محرم عام 1404 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 03 صفر عام 1404، الموافق 08 نوفمبر سنة 1983، ص 2840.

الحالة يساوي للمرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه الموظفون المعنيون خلال فترة عملهم، وبالتالي يحق لهم المعاش بنسبة 100% بالنسبة للوظيفة العليا في الدولة.

أما بالنسبة للمناصب العليا للدولة، فمن ناحية المرتبات وتطبيقاً لأحكام المادة 14 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، فيستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته⁽¹⁾، وحسب التعليم رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 التي تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا تتمّ الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشر (14) مستوى من الزيادات مع حدّ أدنى قدره 25 نقطة وحدّ أقصى قدره 705 نقاط⁽²⁾.

أما بخصوص نظام التقاعد والمعاشات، فإنهم يخضعون إلى الصندوق الوطني للتقاعد، وقد حدّد سن التقاعد الأدنى بـ 60 سنة للرجال على الأقل، مع إمكانية استقادة المرأة العاملة من التقاعد ابتداءً من سن 55 سنة كاملة، على أن يبدأ العمل بهذا السن ابتداءً من سنة 2019⁽³⁾، كما يحق للعمال مواصلة نشاطهم إرادياً بعد 60 سنة في حدود خمس (5) سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالتهم على التقاعد، إبي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم من أجل رفع معاشاتهم، كما يمكن أن يستفيد العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي بطلب منهم من تحديد سن تقاعدهم، حيث تحدد قائمة هذه الوظائف وكذا شروط وكيفيات تحويل هذا الحق في التقاعد المتعلقة بهم عن طريق التنظيم⁽⁴⁾، وتجدر الإشارة أنه تمّ إلغاء التقاعد النسبي المؤسس بموجب المادة 02 من الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق

¹ - المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كليات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2007.

² - التعليم رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 التي تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

³ - المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية سنة 1983، المعدلة بموجب المادة 02 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 01 ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 31 ديسمبر سنة 2016، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2016.

⁴ - المادة 07 مكرر من القانون 83-12 المستحدثة بموجب المادة 04 من القانون رقم 16-15 السالف الذكر.

بالتقاعد⁽¹⁾، كما أضافت المادة 17 المعدلة بموجب المادة 05 من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999⁽²⁾ على أنه يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، وأضافت المادة 17 مكرر على أنه لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام المنصوص عليه في المادة 17 أعلاه خمس عشرة (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المطلب الثاني:

تصنيفات المناصب العليا للدولة

بالرجوع إلى نص المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، نجدها تنص على أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾، من خلال استقراءنا لهذه المادة يتبين لنا أن المناصب العليا منها ما يكون ذو طابع هيكلي، ومنها ما يكون ذو طابع وظيفي، فالقوانين الخاصة هي التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، أما النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فهي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

وبناء عليه سنعالج في هذا المطلب تصنيفات أو أنواع المناصب العليا من خلال المناصب العليا الهيكلية (الفرع الأول)، والمناصب العليا الوظيفية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

المناصب العليا الهيكلية

المناصب ذات الطابع الهيكلي هي المناصب المتواجدة على مستوى الهياكل والأجهزة بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وفق تدرج إداري سلمي ووظيفي، يراعي فيه كل هيكل

¹ - الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جوان 1997.

² - القانون رقم 99-03 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 22 مارس سنة 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1999.

³ - أنظر: المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

أو جهاز تعليمات التسلسل السلمي الذي يتبعه، وتختلف المناصب الهيكلية باختلاف طبيعة كل مؤسسة ونظام المناصب الذي تشغله⁽¹⁾، كما تنشأ هذه المناصب بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية المنصوص عليها في التنظيم الهيكلي لمؤسسة أو إدارة عمومية ما، كما هو الشأن بالنسبة لمنصب رئيس مكتب بالإدارات المركزية بالنسبة للأسلاك المشتركة⁽²⁾، وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 يونيو 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة على: « تضطلع هياكل الإدارة المركزية في الوزارة بالمهام التي تستهدف ضمان ديمومة العمل الإداري وحسن سير المصالح العمومية، ويمكن أن تنظم بحسب الحالة وتبعا لخصوصية كل وزارة في شكل: مديريات عامة، أو مركزية، أقسام، مديريات، مديريات فرعية، مكاتب»⁽³⁾.

وعليه فالمعيار المعتمد في تصنيف المناصب العليا على أنها ذات طابع هيكلي، راجع إلى كيفية أو أداة إنشائها والمتمثلة في النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية⁽⁴⁾، زد على ذلك فاستحداث المناصب العليا زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك المشار إليها في نص المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يدخل عنصر المرونة في هيكلية الإدارة بحيث تترك مجال حرية معتبرا للسلطات العمومية من أجل تكيف المستويات القيادية مع مقتضيات التسيير دون أن تكون مبادرتها في هذا الشأن مساسا بوضعية الموظفين⁽⁵⁾.

¹ - عبد الغني جندل، المرجع السابق، ص 31.

² - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية -دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2012، ص 24.

³ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق لـ 23 يونيو 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 27 يونيو 1990.

⁴ - فؤاد بوسعيد، أسها لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021، ص 11.

⁵ - عبد القادر ضياف، الفاسي فاطمة الزهراء، « شرط الجنسية في تولي الوظائف العليا بالجزائر»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، المجلد 11، العدد 02، 2020، ص 319.

ومن المناصب العليا المصنفة بأنها ذات طابع هيكلية ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 12- 274 المؤرخ في 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلقة بها، على أن تحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة كما يلي: على مستوى المديرية الجهوية للتجارة رئيس مصلحة، ورئيس مكتب، وعلى مستوى المفتشية الإقليمية للتجارة، رئيس مفتشية إقليمية للتجارة، ورئيس فرقة التفتيش ... (1).

ومن المناصب ذات الطابع الهيكلي ما جاء في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21- 365 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، حيث تحدد قائمة المناصب العليا في هذا القطاع إلى: رئيس مصلحة، رئيس مكتب (2).

كما تعدّ مناصب عليا كل من الأمين العام على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية الجزائر، ورئيس مصلحة، ورئيس مكتب حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13- 255 المؤرخ في 02 يونيو 2013، الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها (3).

وبالتالي فشرط التعيين في المناصب العليا الهيكلية تحدد عن طريق التنظيم الذي قد يكون النص التنظيمي نفسه الذي يحدد إنشاء هذه المناصب العليا أو نص تنظيمي آخر والذي عادة ما يكون في شكل مرسوم تنفيذي.

¹ - أنظر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12- 274 المؤرخ في 08 شعبان عام 1433 الموافق لـ 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلقة بها، الجريدة الرسمية العدد 40، الصادرة بتاريخ 04 يوليو سنة 2012.

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21- 365 المؤرخ في 20 صفر عام 1443 الموافق لـ 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر سنة 2021.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 13- 255 المؤرخ في 23 شعبان عام 1434 الموافق لـ 02 يوليو 2013، الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 36، الصادرة بتاريخ 07 يوليو سنة 2013.

الفرع الثاني:

المناصب العليا الوظيفية

النوع الثاني من المناصب العليا يتمثل في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، والتي تنشأ عن طريق القوانين الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين⁽¹⁾ كما هو الشأن بالنسبة للمنصب العالي للمكلف بمهمة تحويل الأشخاص المحبوسين، بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، والقوانين الأساسية الخاصة والمذكورة في المادة 03 من الأمر 06-03 السالف الذكر، هي نصوص قوانين أساسية خاصة مطبقة للقانون الأساسي ولا تخالف أحكامه وإنما تأتي موضحة لكيفيات وطرق تطبيق مقتضيات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأن القانون الأساسي الخاص يصدر بعنوان أسلاك الموظفين المختلفة، كما أنها من الناحية الشكلية تصدر في شكل مرسوم أي عن طريق التنظيم⁽²⁾.

إن فالقوانين الأساسية الخاصة هي التي تختص بإنشاء المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، مراعية في ذلك طبيعة كل سلك من أسلاك الموظفين والاحتياجات الخاصة به، لذلك قد لا توجد مناصب عليا على مستوى بعض القوانين الخاصة وهذا ما نستنتجه من عبارة "بعض أسلاك الموظفين" الواردة في المادة 11 من الأمر 06-03، كما يمنح إنشاء هذه المناصب للسلطة التقديرية للإدارة، لأن المهام المتعلقة بالمناصب العليا الوظيفية

¹ - أنظر: المادة 11 من الأمر 06-03 التضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

² - رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2016-2017، ص 176.

ومن أمثلة القوانين الأساسية الخاصة:

- القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك متصرفي مصالح الصحة، أنظر: الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 28 أكتوبر 2009.

- القانون الأساسي الخاص بأسلاك المديرية العامة للوظيفة العمومية، أنظر: الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 جويلية 2009.

القانون الأساسي الخاص بالإدارة المكلفة بالجماعات الإقليمية، أنظر: الجريدة الرسمية العدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.

تتخصص في تأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات العمومية، ومن ثم فإن وجودها يتحدد بمدى وجود مهام تأطير النشاطات الإدارية والتقنية على مستوى الإدارية المعنية (1).

تحدد القوانين الأساسية الخاصة شروط التعيين في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، بحيث يكون المعني موظفا باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع يمكن شغلها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف (2)، بالإضافة إلى صدور القرار الوزاري المشترك الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، حيث أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التعيين في مثل هذه المناصب قبل صدور هذه القرارات الوزارية.

ومن المناصب العليا الوظيفية نجد ما نصت عليه المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 غشت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، فالمناصب العليا الوظيفية تتمثل في: منسق المشاريع، رئيس مهمة، رئيس مشروع تقني، مكلف بتحديد مواقع البرامج، مكلف بمتابعة البرامج المحلية (3).

كذلك بالنسبة لوزارة المجاهدين، نذكر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، فتحدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان الإدارة المركزية كما يلي (4): الإدارة العامة (مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة المركزية، ملحق بالديوان بالإدارة المركزية، مساعد بالديوان، مكلف بالاستقبال والتوجيه)، وفي شعبة الإعلام الآلي نجد: (مسؤول قواعد المعطيات، مسؤول الشبكة، مسؤول المنظومات المعلوماتية)، أما

1 - توفيق بساسي، عز الدين حشاني، تنظيم أسلاك الموظفين العموميين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021، ص 44.

2 - أنظر: المادة 13 من الأمر 06-03 التضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

3 - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 ذي القعدة عام 1437 الموافق لـ 11 غشت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 21 ديسمبر سنة 2016.

4 - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 صفر عام 1431 الموافق لـ 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، بعنوان الإدارة المركزية للمجاهدين، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 14 مارس سنة 2010.

في شعبة الوثائق والمحفوظات فيصنف مكلف بالبرامج الوثائقية كمنصب عالي ذو طبيعة وظيفية.

وبالنسبة للإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات نجد ما نص عليه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 2009، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تنص المادة 1 منه على أنه يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان الإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات كما يلي⁽¹⁾: بالنسبة لشعبة الإدارة العامة (مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة المركزية، مكلف بالاستقبال والتوجيه)، بالنسبة لشعبة الترجمة (مكلف ببرامج الترجمة، الترجمة الفورية)، وبالنسبة لشعبة الإعلام الآلي (نجد من المناصب العليا الوظيفية كل من مسؤول قواعد المعطيات، مسؤول الشبكة، مسؤول المنظومات المعلوماتية)، كما يصنف كذلك منصب عالي وظيفي رئيس مصلحة الصيانة ضمن شعبة المخبر والصيانة.

وبناء لما تقدم يتبين لنا من خلال دراسة هذا المطلب أن المناصب العليا بنوعها (سواء الهيكلية والوظيفية) بأنها تلك المهام الإدارية والتقنية أسندتها سلطة التعيين إلى الموظفين المثبتين أصلا والذين تتوافر فيهم شروطا حددتها القوانين الخاصة، وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناء، وهي حق للإدارة لها صلاحية التعيين فيها والإنهاء منها⁽²⁾، كما لا يجوز الجمع بين منصبتين نوعيين⁽³⁾، وهو ما أشارت إليه مراسلة من المديرية العامة للوظيفة العمومية، أنه لا يمكن الجمع بين منصبتين نوعيين، وذلك عقب استفسار العديد من رؤساء البلديات لدى مصالح الوظيف العمومي حول إمكانية الجمع بين المنصب العالي، أمين عام ذو الطابع الهيكلي المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 16-320 المؤرخ في 13 ديسمبر 2016، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، والمنصب العالي، مكلف بالدراسات الإقليمية ذو الطابع الوظيفي، المنصوص

¹ - المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 محرم عام 1431 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 2009، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بعنوان الإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 2010.

² - رضا مهدي، المرجع السابق، ص 233.

³ - مراسلة رقم 500 مؤرخة في 2018/08/06 عدم إمكانية الجمع بين المنصب العالي الهيكلي والوظيفي.

عليه في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017، المحدد لعدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية⁽¹⁾.

المبحث الثاني:

التعيين في المناصب العليا للدولة

إن شروط التعيين في المناصب العليا للدولة هي نفس الشروط بالنسبة للموظف العام، لقد نصت المادة 13 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، على أن التعيين في المناصب العليا يقتصر على الموظفين؛ أي أن يكون المعني موظفًا باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع حيث يمكن شغلها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف، وهذا الأمر لا يتم حتى يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية نصت عليها المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالإضافة إلى الشروط العامة هناك شروط خاصة حددتها القوانين الخاصة بدقة لا يمكن تجاهلها من طرف السلطة التي لها حق التعيين، وتختلف حسب خصوصية كل سلك وطبيعة المهام الملقاة على موظفيه، وهذا ما أكدته المادة 77 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما أن الأصل في التعيين بالنسبة للمناصب العليا يكون عن طريق القرار، ويكون في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، أما الاستثناء فهو التعيين بموجب مرسوم رئاسي بالنسبة لبعض المناصب العليا نظرا لأهميتها وموقعها الخاص. وترتيباً لما تقدم سنعالج في هذا المبحث شروط التعيين في المناصب العليا من خلال (المطلب الأول)، ثم نعرّج على آليات التعيين من خلال (المطلب الثاني).

¹ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1439 الموافق لـ 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية العدد 08، الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 2018.

المطلب الأول:

شروط التوظيف في المناصب العليا

التعيين في المناصب العليا يقتصر على الموظفين، حيث المعني يجب أن يكون موظفاً، وهذا الأمر لا يتم حتى يستوفي الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية، وهو ما نصت عليها المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالإضافة إلى الشروط العامة هناك شروط خاصة حددتها القوانين الخاصة بدقة لا يمكن تجاهلها من طرف سلطة التعيين.

من خلال هذا المطلب سوف نعرض الشروط العامة للتوظيف في المناصب العليا (الفرع الأول)، ثم إلى الشروط الخاصة للتوظيف في هذه المناصب من خلال (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الشروط العامة للتوظيف في المناصب العليا

بالرجوع إلى الأمر 06-03 نجده قد نص بوضوح في نص المادة 75 منه أنه لا

يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

أولاً- أن يكون جزائري الجنسية

تعدّ الجنسية المعيار المحدد لركن الشعب في الدولة، وأداة لتمييز الوطني عن الأجنبي، لهذا تعتبر من المواضيع ذات الطابع الاستثنائي للدولة، ولكل دولة الحق في تحديد مواطنيها وطرق منح الجنسية لهم، وقد نظم المشرع الجزائري من خلال الأمر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 أحكام التمتع بالجنسية الجزائرية⁽¹⁾، وخصص له الفصل الثاني لأسس التمتع بالجنسية الجزائرية.

لقد أخذ المشرع الجزائري بشرط الجنسية في التوظيف تطبيقاً لمبدأ الدولة الوطنية تسند كل نشاط ذي طابع عمومي إلى مواطنيها، لكنه لم يشدد على اشتراط الجنسية الأصلية

¹ - الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 105، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1970، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 المؤرخ في 17 فبراير سنة 2005، الجريدة الرسمية العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير سنة 2005.

في التوظيف ولم يميز بينها وبين الجنسية المكتسبة⁽¹⁾، وبالتالي فإن اشتراط الجنسية الجزائرية للالتحاق بالوظائف العليا للدولة لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب، فرغم أن القاعدة في تولي الوظائف العامة في الدولة هي حكر على المتمتعين بالجنسية الجزائرية، فإن المشرع الجزائري قد خرج عن هذه القاعدة وقرّر جواز توظيف غير الوطنيين على سبيل الاستثناء، حيث هناك بعض المناصب العليا يشغلها الأجانب مثل قطاع التعليم العالي، كما يمكن لمزدوجي الجنسية تقلد المناصب العليا للدولة ولكن بشرط التخلي عن جنسية الدولة الأجنبية الأخرى واحتفاظهم بالجنسية الجزائرية الأصلية فقط، بالإضافة إلى الشروط الأخرى المنصوص عليها في القوانين الأساسية⁽²⁾.

ثانياً - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

وهي تلك الحقوق المضمونة للمواطنين ولا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر من محكمة جنائية، ويعتبر حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في الوظيفة العامة⁽³⁾، كما أن التمتع بالحقوق المدنية يعتبر شرط للالتحاق بالوظيفة العامة الذي يعكس العلاقة المتينة بين المواطنة والوظيفة العامة⁽⁴⁾.

إذن فالالتحاق بالوظيفة العمومية عامة وبالمناصب العليا فيها خاصة تفرض على المترشح التمتع بهذه الحقوق كحقه في الانتخاب وأن يكون مؤهلاً لأن يكون محلاً أو شاهداً أو وصياً، ومن أجل ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 05 جانفي 1977 بأن الشطب من قائمة انتخابية كاف لزوال صفة الموظف⁽⁵⁾.

¹ - عبد القادر ضياف، الفاسي فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 326.

² - وسيلة مرزوقي، حاتم هروال، « مدى إمكانية تولي مزدوجي الجنسية المسؤوليات العليا في الجزائر »، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 231.

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعومة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 96.

⁴ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 199.

⁵ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 96.

ثالثا - خلو شهادة السوابق القضائية لملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة

وهو شرط من أجل التأكد من من سلوك المترشح لشغل المنصب، أي حسن السيرة والأخلاق، ويقصد بحسن السيرة والسلوك: « مجموعة من الصفات والخصال يتحلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع وتجنبه ما يشيعه البعض مما يسيء للخلق، وسيرة الشخص ما عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة»⁽¹⁾.

ولإثبات حسن السيرة على المترشح تقديم صحيفة السوابق العدلية رقم 02 التي يتحصل عليها من المحكمة، كما تطلب الإدارة صحيفة السوابق رقم 03 وتعتبر هذه الأخيرة سرية تمنح فقط للإدارة وحدها دون المترشح، حيث تسجل فيها جميع المخالفات والجنح المرتكبة من قبل الشخص المعني⁽²⁾.

رابعا - الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية

نصت كل القوانين المتعاقبة المنظمة للوظيفة العمومية على شرط تسوية الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، سواء بأدائها أو الإعفاء منها بصفة قانونية، وتشترط الخدمة الوطنية على الرجال دون النساء في الحالات العادية التي تمرّ بها البلاد⁽³⁾.

ولقد شددت المادة 07 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت سنة 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية على أنه كل مواطن لم يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو يزاول مهنة أو نشاطا حرا، كما أكدت المادة 08 من نفس القانون تحرر كل مواطن مدعوا لشغل مناصب عليا ذات مسؤولية من التزاماته اتجاه الخدمة الوطنية⁽⁴⁾، وتجدر الإشارة إلى أن بعض القوانين الأساسية كالقانون

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 152.

² - علاء الدين عشيط، الوظائف العليا في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017-2018، ص 39.

³ - غنية سطوطح، «التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري»، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله، تيبازة، المجلد 11، العدد 01، 2023، ص 608.

⁴ - أنظر: المادتين 07 و08 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق لـ 09 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، الصادرة بتاريخ 14 شوال عام 1435 الموافق لـ 10 غشت سنة 2014.

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون⁽¹⁾ اشترط صراحة بموجب المادة 24 منه للالتحاق بالوظيفة أداء الخدمة الوطنية وليس تحديد الوضعية كما جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

خامسا- شرط السن والقدرة والتأهيل

بخصوص شرط السن فقد حدّته المادة 75 وكذا المادة 78 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العامي للوظيفة العمومية⁽²⁾، وبالتالي يحدد السن الأدنى للالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري بثمانية عشرة (18) سنة وهو ما يؤهله لتحمل أعباء النضج الوظيفي، أما بخصوص الحدّ الأقصى فتحدد السنّ متروك للإدارة بحسب خصوصية كل وظيفة، كما يشترط في نفس الوقت أن يكون المترشح للوظيفة قد تجاوز سنا معينة بحسب ما تحدده القوانين الخاصة⁽³⁾، ويعتبر شرط السنّ موضوعي ولا يمكن الاعتماد عليه كمعيار في تحديد السن الواجب توافرها في المناصب العليا، لكون أن سن العطاء للإطارات العليا يكون في أوجه عند سن الكهولة بعد استنفاد سنوات من الخبرة والتمرس حتى يكونوا في مستوى تمثيل السلطة التي عينتهم ومستوى تأدية المهام والمسؤوليات المناطة بهم⁽⁴⁾.

أما شرط إثبات القدرة البدنية والذهنية فيتمّ عادة بشهادات طبية تسلم من قبل طبيب عام ممارس ومحطّف تؤكد سلامة المعني خلّوه من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وتختلف درجة القدرة البدنية والصحية المطلوبة من وظيفة إلى أخرى، فهناك بعض الوظائف تتطلب لياقة عالية وفي المقابل توجد بعض الوظائف التي لا تتطلب درجة عالية من اللياقة الصحية إذ يمكن شغلها حتى من طرف الأشخاص المعاقين مثل الوظائف المكتبية، وهو نفس ما نص عليه المشرع الفرنسي حيث اعتبر أن اللياقة الصحية

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 07 يونيو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 07 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 11 يونيو سنة 2008.

² - أنظر: المادتين 75 و 78 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

³ - غنية سطوطح، المرجع السابق، ص 609.

⁴ - العربي بسر، النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، 2017-2018، ص 61.

شروط أساسي لتولي الوظائف العامة في فرنسا مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية تعويض إصابة الإعاقة (1).

أما بخصوص شرط التأهيل فقد نص عليه المشرع من خلال المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو ما تؤكد من خلال القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم على ضرورة المراعاة في التوظيف مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية من الإنصاف والكفاءة لاختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد (2)، وبالتالي فهو يقصد الوظائف القيادية أو الوظائف المسؤولة، وتعتبر مسألة تحديد المؤهل فقد تركها القانون للنصوص الخاصة كأصل عام.

الفرع الثاني:

الشروط الخاصة للتوظيف في المناصب العليا

لقد تطرقنا إلى الشروط العامة الواردة ضمن أحكام المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي يجب توافرها في كل مترشح حتى يكتسب صفة الموظف، والتي تعتبر من حيث الأصل شرطا أساسيا في التعيين في جميع الوظائف، بالإضافة إلى ضرورة توافر مجموعة من الشروط الخاصة والتي سوف نتطرق إليها من خلال هذا الفرع.

إن الترقية في المناصب العليا للدولة هي تكليف وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى وللسلطة التي لها صلاحية التعيين في إسناد تلك المسؤوليات لمن نشاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط معينة وإدارية خالصة بالنسبة لهذه المناصب، فضلا عن النزاهة وقدر من الكفاءة، لأن هذه المناصب وجدت أصلا من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام والعمل على التطبيق الكامل والسليم لبرامج الدولة (3).

¹ - صبرينة العيفاوي، «شروط تعيين الموظف العام -دراسة مقارنة-»، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالح أحمد، النعامة، المجلد 04، العدد 02، 2018، ص 244.

² - المادة 03 من قانون رقم 06-01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14، الصادرة بتاريخ 08 صفر عام 1427 الموافق لـ 08 مارس 2006.

³ - عيسى بوشعالة، محفوظ بوعامر، تطور أنماط التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019-2020، ص 41.

وشرط الكفاءة هو ذلك المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العامة على أساس الصلاحية، وليس على أساس المحسوبية⁽¹⁾، كما نجد أن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نص على طرق الالتحاق بالوظائف العامة والذي يكون عن طريق المسابقة بشتى أنواعها والهدف منها هو اختيار الأكفأ والأجدر للالتحاق بتلك المناصب، كما تعتبر الكفاءة أيضا أساس لتقييم الموظفين.

كما نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 75 فقرة 06 من قانون الوظيفة العامة، إلا أنه جاء عاما عندما نص على المؤهلات المطلوبة في التوظيف مما جعل بعض النصوص الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تنص على المؤهل العلمي أو الخبرة المهنية في الالتحاق خاصة بالمناصب العليا للدولة، وفي هذا الصدد فالإدارة ملزمة بمراقبة مدى توافر شروط الترشح للوظيفة المراد شغلها ومنها شرط المؤهل العلمي أو الخبرة وفي حال تبين لها تخلف شرط من الشروط المنصوص عليها في القانون ترفض إجراء المترشح للمسابقة في الآجال المحددة قانونا ويكون بموجب قرار إداري⁽²⁾.

ولقد اشترطت المادة 79 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة أنه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين⁽³⁾، كما نصت المادة 81 على طريقة إجراء المسابقة وإعلان النتائج وهي التي تسهر عليها لجنة محايدة⁽⁴⁾، وتطبيقا لهذا الشرط فقد أخذت أغلب المراسيم المطبقة للقانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03 على أساس الجدارة والكفاءة في التعيين في المناصب العليا من خلال اشتراطها التوظيف بالمسابقة كأصل عام، وفي بعض الحالات الترقية على أساس المؤهل العلمي للمناصب المسؤولة أو العليا.

¹ - إيمان بن زكري، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 14.

² - أحسن غربي، «التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري»، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص 15.

³ - المادة 79 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

⁴ - المادة 81 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

كما يعتبر شرط الأقدمية من الشروط التي يجب توافرها فيمن يتم تعيينهم في المناصب العليا، لأن الأقدمية تعطي بعض المؤشرات حول كفاءة الموظف من خلال تقييمه المهني ومدى استعداده لممارسة وظائف قيادية، وترجع للسلطة التي لها صلاحية التعيين السلطة التقديرية⁽¹⁾، وتطبيقاً لمبدأ الأقدمية نجد أحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-239 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالطاقة والمناجم⁽²⁾، فإنه يعين الخبراء في الطاقة والمناجم من بين:

1- المهندسين الرئيسيين في الطاقة والمناجم المرسمين الذين يثبتون على الأقل خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

2- مهندسي الدولة في الطاقة والمناجم المرسمين الذين يثبتون على الأقل خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،

3- مهندسي التطبيق في الطاقة والمناجم المرسمين، الذين يثبتون على الأقل ثماني (8) سنوات الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

بالإضافة إلى ما نصت عليه أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 يونيو سنة 2009، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة⁽³⁾، فبالنسبة لرئيس فرع فإنه يشترط: ملحق رئيسي للإدارة له ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، أما المنصب العالي لرئيس مصلحة بالقسم فإنه يشترط: ملحق رئيسي للإدارة مرسوم، أو ملحق للإدارة له ست (6) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

¹ - عبد الغني جندل، المرجع السابق، ص 101.

² - المرسوم التنفيذي رقم 09-239 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالطاقة والمناجم، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.

³ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول رجب عام 1430 الموافق لـ 24 يونيو سنة 2009، يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 شوال عام 1425 الموافق لـ 11 ديسمبر سنة 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد ومصلحة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية العدد 56، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2009.

وعليه نستخلص أن اختيار الموظفين في المناصب العليا يتم على أساس موضوعي يتمثل في القدرة والكفاءة التي بحوزته، من خلال إسناد المنصب لمن يستحقه، ويندرج تحت شرط الكفاءة كل من المؤهل العلمي والمهارات الفنية بالإضافة إلى الخبرة.

المطلب الثاني:

آليات التعيين في المناصب العليا للدولة

المناصب العليا هي تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تُسند لها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلاً المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطاً حدّدتها القوانين الخاصة، والتعيين في المناصب العليا هو امتياز تمنحه السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة مباشرة بناءً على تقييمه أو طلبه وموافقة السلطة الإدارية المختصة، ويخضع التعيين في المناصب العليا إلى نوعين من الآليات، حيث يكون بمقتضى قرار (الفرع الأول)، كما أن هناك بعض المناصب نظراً لأهميتها يتم التعيين فيها عن طريق مرسوم رئاسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

التعيين بموجب مرسوم

كما أسلفنا الذكر أن الأصل في التعيين في المناصب العليا للدولة تتم بموجب قرار صادر عن السلطة الإدارية المختصة، غير أنه استثناءً هناك بعض المناصب العليا نظراً لأهميتها وموقعها الخاص فإن صلاحية التعيين فيها تكون بموجب مرسوم سواء مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي.

تعريف المرسوم: يمكن إدراج المراسيم باعتبارها من ضمن القرارات الإدارية التي يتخذها ويصدرها رئيس الدولة بصدد ممارسة وظيفة إدارية محددة بنصوص الدستور، وهي قرارات إدارية صادرة من السلطة التنفيذية تخضع للرقابة القضائية⁽¹⁾، وتنقسم إلى:

- **مراسيم رئاسية:** تحتوي تنظيمًا مستقلاً وتستمد قوتها من الدستور، وتصدر من رئيس الجمهورية على مستوى مجلس الوزراء.
- **المراسيم التنفيذية:** تصدر من الوزير الأول، وتأتي تنفيذاً للقانون أو التنظيم.

¹ - هاشمي مولاي، «المرسوم كآلية للتشريع في المنظومة القانونية الجزائرية»، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنراست، المجلد 03، العدد 02، 2014، ص 68.

وبناء على ذلك يحتل القرار المركزي الصادر عن رئيس الجمهورية في شكل مرسوم رئاسي المكانة السامية في قائمة النصوص الصادرة عن السلطة التنفيذية، ثم يلي قرار رئيس الجمهورية قرار الوزير الأول والذي يصدر في شكل مرسوم تنفيذي في إطار ممارسته لمهامه.

لقد نص المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة⁽¹⁾ على التعيينات التي تتم بمقتضى مرسوم رئاسي دون الإشارة إلى تسميتها ووظائف عليا، لأنه ليس كل الوظائف التي يتم التعيين فيها بمقتضى مرسوم رئاسي تعتبر وظائف عليا، فمثلا لا يعتبر منصب مفتش الولاية أو الكاتب العام لدى رئيس الدائرة وظيفة عليا بل يعتبر منصبا عليا، وهذا ما نستشفه من خلال أحكام المرسوم الرئاسي 07-307 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات العمومية السالف الذكر.

ومن المناصب العليا التي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي نجد تعيين المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل والتي تنص المادة 20 منه على أنه يعين المدير العام للوكالة بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل، وتنتهي مهامه حسب الأشكال نفسها⁽²⁾، كذلك نجد تعيين المدير العام للمدرسة الوطنية للإدارة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 06-419 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 2006، يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، فقد نصت المادة 13 منه على: « يعين المدير العام للمدرسة بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية، وتنتهي مهامه بنفس الأشكال، كما يتقاضى راتبه استنادا إلى الوظيفة العليا لوالي الولاية»⁽³⁾.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق لـ 27 أكتوبر سنة 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 21 رجب عام 1427 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1999.

² - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 09، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006.

³ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 06-419 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق لـ 22 نوفمبر سنة 2006، يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 5 ذو القعدة عام 1427 الموافق لـ 26 نوفمبر سنة 2006.

وبناء على ما تقدم فإن التعيين في المناصب العليا للدولة كأصل عام يتم من بين الموظفين المنتمين إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية، ويكون التعيين بموجب قرار صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، واستثناءا يكون بموجب مرسوم رئاسي صادر عن رئيس الجمهورية بناء على اقتراح من طرف الإدارة المعنية أو القطاع المعني.

الفرع الثاني:

التعيين بموجب قرار

بعد الانتهاء من إجراءات الترشيح والتأكد من توافر شروط المنصب العالي أي الشروط العامة والشروط الخاصة المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية، يجب أن يصدر قرار من السلطة المختصة المتمثلة في الإدارة التي يتبع لها الموظف، وذلك بتعيين الشخص في الوظيفة المراد الترشيح لها وفقا للأوضاع المقررة قانونا، والأصل في التعيين في المناصب العليا للدولة أنها تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري السالف ذكره.

أولا- المقصود بقرار التعيين

يعد قرار التعيين في الوظيفة العامة من أهم القرارات الفردية ذات الماهية الخاصة، إذ أن صدوره يؤدي إلى قيام الرابطة الوظيفية بين الإدارة وأحد الأشخاص، وهو قرار إداري فردي أي وجوده لازم لتطبيق مقتضى القواعد القانونية بالحقوق والالتزامات التي تتضمنها على شخص محدد وفقا لفتته الوظيفية، وقرار التعيين يأتي من القوانين والأنظمة التي تحكم الوظيفة العامة، بالإضافة إلى أنه تصرف قانوني قائم على السلطة التقديرية للإدارة⁽¹⁾.

ثانيا- الإجراءات والأشكال

قد يستلزم المشرع في كثير من الحالات إتباع بعض الضمانات الإجرائية بشأن قرارات التعيين في الوظيفة العامة بصفة عامة والمناصب العليا بصفة خاصة، وتعد هذه الإجراءات والأشكال لازمة لقيامه، اشترطها المشرع كإجراءات وأشكال جوهرية لا يقوم قرار

¹ - مهند نوح، «الطبيعة القانونية لقرار التعيين في الوظيفة العامة»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، سوريا، المجلد 31، العدد 01، 2015، ص ص 97-98.

التعيين إلا بها، وإغفالها يؤدي إلى بطلان قرار التعيين⁽¹⁾، والقرار يخضع لشكلية معينة تتمثل في العناصر التالية:

- 1- تعيين الجهة الصادر فيها القرار
- 2- ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها
- 3- الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح.
- 4- وجوب ذكر الجهة المقترحة للمرشح.
- 5- تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين (أي تكليف أو إنابة أو مدة محددة).

وبالتالي فقرارات التسمية في المناصب العليا بوجه عام تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الثبوتية إلى مصالح المراقبة (الوظيفة العمومية والمراقبة المالية) للتأشير عليها⁽²⁾، والمراقبة في هذه الحالة هي رقابة وقائية فقد يتبين للجهاز عدم مشروعية قرار التعيين فلا يؤشره ويوصي بسحبه⁽³⁾، ولا يصبح قرارا نهائيا إلا بعد الإجراءات المشار إليها سابقا والمتمثلة في وجوب ذكر الجهة المقترحة للمرشح في المنصب العالي الذي سيشغله وغالبا ما تأتي عبارة: باقتراح من السيد... مع وجوب ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها قرار التعيين والتي غالبا ما تأتي: بمقتضى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-307 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا ونظام دفع رواتبهم، بمقتضى القانون رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري .

1 - مهند نوح، المرجع السابق، ص 108.

2 - علي بن أحمد، المرجع السابق، ص 182.

3 - مهند نوح، المرجع السابق، ص 109.

الفصل الثاني:

الآثار القانونية المترتبة عن التعيين
في المناصب العليا

تمهيد:

التعيين في المناصب العليا يشير إلى تعيين الأفراد في وظائف قيادية وإدارية ذات مستوى عالٍ في الهرم التنظيمي للمؤسسات الحكومية والخاصة، وتُحظى هذه المناصب بأهمية كبيرة، حيث يتولى حاملوها مسؤولية اتخاذ القرارات الحاسمة وتوجيه السياسات والاستراتيجيات لتحقيق أهداف المؤسسة.

يترتب على التعيين في المناصب العليا آثار قانونية مهمة تتعلق بالحقوق والواجبات والمسؤوليات للشخص المعين والمؤسسة التي يعمل بها حيث في هذا الفصل سنتناول حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا كمبحث أول ثم الأوضاع القانونية والأسباب القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا كمبحث ثاني.

المبحث الأول:

حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا

إن التعيين في المناصب العليا يقتصر على الموظفين، أي أن يكون المعني موظفا باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع حيث يمكن شغلها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف، وبمجرد تعيينه في هذا المنصب يصبح شاغل المنصب العالي متمتعاً بالحقوق، كما يجب عليه تحمل التزاماته التي يربتها عليه القانون وجميع القوانين الأساسية الخاصة، وهي نفس الحقوق والواجبات التي يستفيد منها الموظف العادي.

وعليه سنقوم بدراسة هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول حقوق شاغلي المناصب العليا، أما المطلب الثاني نتناول واجبات شاغلي المناصب العليا.

المطلب الأول:

حقوق شاغلي المناصب العليا

يعتبر أصحاب المناصب العليا موظفون في الدولة، وبالتالي فهم يسري عليهم ما يسري على الموظف العمومي من حقوق، حيث عندما يقوم الموظف في المنصب العالي بأداء المهام الوظيفية تقابلها مجموعة من الحقوق تختلف عن بعضها، فقد تكون مالية كالمرتبات والعلاوات، كما قد تكون وظيفية كالترقيات، كما تكون غير مادية كالإجازات، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب بالتعرض إلى أهم الحقوق بالنسبة لأصحاب المناصب العليا للدولة، والقوانين الخاصة التي يجوز لها استثناء مخالفة القانون الأساسي حيث تضيف أو تقيد بعض الحقوق.

الفرع الأول:

الحقوق المالية

تعتبر الحقوق المالية لشاغلي المناصب العليا من أهم الحقوق المرتبطة بوظيفته ويتمثل في الرواتب والعلاوات، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا الفرع.

أولاً- الحق في الراتب

يقصد بالراتب أو الأجر في مجال الوظيفة العمومية هو المبلغ بصفة منتظمة في كل فترة محددة تقدر عادة بشهر مما يؤديه من خدمة وظيفية، ويعتبر الراتب الحق الأساسي للموظف، بل هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظيفة⁽¹⁾، كما يعرف بأنه: « نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي»⁽²⁾.

أما بالنسبة لشاغلي المناصب العليا للدولة، فمن ناحية المرتبات فإن المادة 14 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد أحالت للتنظيم مسألة تحديد نظام رواتبهم، ولقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية السالف الذكر، حيث نصت المادة 02 على أنه: « يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته⁽³⁾، والزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشر (14) مستوى من الزيادات مع حد أدنى قدره 25 نقطة وحد أقصى قدره 705 نقاط حسب ما نصت عليه المادة 03 من ذات المرسوم، أما المادة 04 منه فقد حددت الزيادة الاستدلالية تستند إلى مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي، وأهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب، بالإضافة إلى طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي⁽⁴⁾، وتحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة وأربعون (45) دينار⁽⁵⁾.

1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 227.

2 - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات -دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 05.

3 - المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

4 - أنظر: المادة 04 من نفس المرسوم الرئاسي.

5 - المادة 08 من نفس المرسوم الرئاسي.

وتجدر الإشارة أنّ هناك نوع خاص من المناصب العليا، تعتبر مناصب سياسية أكثر منها إدارية، وعليه وبالنظر للأهمية البالغة لهذه المناصب فإن شاغلها يتقاضى نفس الراتب الذي يتقاضاه شاغل الوظيفة العليا، ومن أمثلتها على مستوى الولاية، المراقب المالي، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، أمين خزينة الولاية¹، بالإضافة إلى مدير المدرسة الوطنية للإدارة الذي يتقاضى راتبه استناداً إلى الوظيفة العليا لوالي الولاية كما سبق الإشارة إليه في الفصل الأول.

ثانياً- الحق في العلاوات

يقصد بها المبلغ المحدد من المال محدد قيمتها أمام كل فئة في جدول الوظائف والرواتب تُضاف إلى راتب الموظف متى توافرت شروطها، وقد عرّفها المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنها كافة الاستحقاقات التي يحق للموظف أن يحصل عليها زيادة في مرتبه تشجيعاً له ومساعدته في مواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد مع تقدمه في السن، وهناك ثلاثة أنواع من العلاوات تتمثل في العلاوة الدورية، والعلاوة التشجيعية، والعلاوة الاجتماعية⁽²⁾.

ولقد نصت المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم على أن العلاوات تكافئ المردودية والأداء⁽³⁾، وبناءً عليه يمكن القول بأن المشرع الجزائري منح لموظفي المناصب العليا علاوات وتعويضات تحسب مع الراتب الأساسي وتقابل مجموع الخدمات التي يقوم بها أثناء ساعات العمل المقررة قانوناً، بالإضافة إلى بعض المساعدات الاجتماعية التي أقرها المشرع كمنحة الزواج والماليد⁽⁴⁾.

1 - فؤاد بوسعيد، اسها لنصاري، المرجع السابق، ص 37.

2 - صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، «حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016»، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص 474.

3 - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007.

4 - صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص 475.

الفرع الثاني:

الحقوق الوظيفية

وهي تلك الامتيازات التي يستفيد منها شاغلوا المناصب العليا خلال مساره الوظيفي، كحق الحماية وحق العطل وغيرها.

أولاً- الحق في الحماية

قد يتعرّض الموظف في المنصب العالي أثناء مساره المهني إلى تهديد أو إهانة أو شتم أو اعتداء عند ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها، فمن واجب الدولة أن تبسط له الحماية اللازمة التي تضمن كرامته وتراعي صفته باعتباره ممثلاً لها⁽¹⁾، كما تحل الدولة أيضاً محلّه للمطالبة بحقه في التعويض المادي أو المعنوي وتتأسس كطرف مدني في الدعوى، وهو ما أكدته المادة 31 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم.

وهناك مظهر آخر من مظاهر توفير الحماية لشاغلي المناصب العليا ويتمثل في احتمال توجيه تهمة خلال التحقيق القضائي إلى الموظف ذو المنصب العالي، ففي هذه الحالة يجب إخطار السلطة القضائية المختصة أن تقوم بإخطار سلطته السلمية فوراً، فإذا كانت الوقائع التي اتهم بها الموظف قد ارتكبت أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبةها، وجب على السلطة الإدارية فتح تحقيق إداري قصد التحقق من وجود الوقائع ثم يتم تبليغ هذا التحقيق إلى السلطة القضائية المختصة⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد بعض القوانين الأساسية الخاصة بنوعيتها المطابقة والاستثنائية تنص على الحقوق التي يخضع لها الموظفون، فنجد في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة أو المكتملة تحيل إلى الحقوق المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، في حين نجد القوانين الأساسية الخاصة التي يجوز لها استثناء مخالفة القانون الأساسي العام، حيث ما نصت عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 122.

² - عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 61.

لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، على أن الدولة تحمي موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة ... أثناء ممارستهم وظائفهم أو بمناسبةها أو بحكم صفتهم (1).

بالإضافة إلى الحماية القضائية والجنائية يستفيد شاغلي المناصب العليا كغيرهم من الموظفون العامون من الحماية الاجتماعية، ونقصد بها تلبية احتياجاتهم عند تعرضهم للمخاطر كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، ولقد أصبحت الحماية الاجتماعية دعامة أساسية من دعائم المجتمع، وتتمثل الحماية الاجتماعية بصفة عامة في التأمين على المرض (2)، التأمين على حوادث العمل الذي يضمن الصندوق للموظف في المنصب العالي التأمين عن حوادث العمل مقابل اقتطاع شهري (3)، بالإضافة إلى الحق في العجز والمعاش وهو ما نصت عليه أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (4).

ثانياً - الحق في العطل والإجازات

تعتبر العطلة أو الإجازة حقا من الحقوق المكفولة قانونا للموظف العام بصفة عامة ولشاغلي المناصب العليا بصفة خاصة، وذلك بمجرد شغله للمنصب الوظيفي ولا يمكن حرمانه منها، والغاية منها هو تجديد طاقته عن طريقها، وتجسيدها لهذا الحق نجد أن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد عالج موضوع الراحة القانونية والعطل بمختلف أنواعها (5)، وبالنسبة لشاغلي المناصب العليا فهم يخضعون لقانون الوظيفة

1 - أنظر: المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1432 الموافق لـ 26 ديسمبر 2010

2 - أنظر: القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403 الموافق لـ 05 يوليو 1983.

3 - أنظر: القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 يوليو 1983.

4 - القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 يوليو 1983.

5 - أنظر: المواد 191 إلى 215 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السالف الذكر.

العمومية، وتعتبر العطلة السنوية أهم أنواع العطل التي يستحقها الموظف كل سنة (1)، وتستطيع الإدارة استدعاء الموظف وقطع إجازته السنوية قبل نهاية مدتها ويُعطى في هذه الحالة عندما تسمح الظروف عطلة تعويضية، كما يمكن للموظفين في ولايات الجنوب الاستفادة من عطل إضافية حسب نص المادة 195 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة بنصها: « يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية».

أما بالنسبة للعطل المرضية فقد منح المشرع للموظف الذي يشغل منصب عالي مثله مثل الموظف العادي حق التوقف عن العمل في حالة مرضه أو إصابته بحادث مهني يعيقه عن أداء واجبه الوظيفي وفقا لمجموعة من الإجراءات، وهو ما نصت عليه المادة 201 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي بنصها: «وقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به»، بالإضافة إلى عطل الأعياد الوطنية والدينية وهو ما تضمنته أحكام الأمر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بالأعياد الرسمية المعدل والمتمم (2).

ثالثا- الحق في الترقية

الترقية هي أن يشغل الموظف درجة أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية (3)، وذكرت المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام

1 - أنظر: المادة 197 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السالف الذكر.

2 - القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-06 المؤرخ في 17 ربيع الأول عام 1426 الموافق لـ 26 أبريل 2005، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2005.

3 - أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 21.

للووظيفة العامة بأنه الترقية تتمثل في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم⁽¹⁾.

وبالتالي فنلاحظ أن المشرع الجزائري قد فرق بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، فالترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، أما الثانية فهي تتمثل في تقدم الموظف بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك، وتكون حسب الكيفيات التي بينها المادة 107 من قانون الوظيفة العامة²:

- على أساس الشهادة بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساره المهني على شهادات.

- بعد تكوين متخصص

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، بعد النجاح في الامتحانات التي تجريها الإدارة.

- على سبيل الاختبار وفي هذا النوع تعطى السلطة التقديرية للإدارة في اختيار الموظفين المناسبين للترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مع الأخذ بعين الاعتبار أقدمية الموظف.

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة المطبقة للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد تباينت في شأن ترقية موظفيها، فمثلا نجد في المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية ذكر في نص المادة 20 منه على أن الترقية تكون على أساس الشهادة⁽³⁾، أما المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

¹ - المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - أنظر: المادة 107 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - أنظر: المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009.

المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد بينت أحكامه 20- 21 و 57- 107 منه على أن الترقية تتم إما على أساس الشهادة والاختبار، كما تكون على أساس المسابقة⁽¹⁾. وبالرجوع إلى نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 فهي تنص على أن يستفيد الموظف صاحب المنصب العالي من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه، ويرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها والتي تتميز بالمسؤولية وضغط العمل وغير ذلك، فيتلقى مقابل في مقابل ذلك امتياز الترقية في الدرجة⁽²⁾.

وفي مقابل هذه الحقوق والامتيازات التي يستفيد منها الموظف ذو المنصب العالي، هناك واجبات ملقاة على عاتقه وقد قسمها الفقه إلى واجبات ايجابية وأخرى سلبية، وهذا ما سنقوم بدراسته من خلال المطلب الثاني.

المطلب الثاني:

واجبات أصحاب المناصب العليا

إن أهم واجبات الموظف ذو المنصب العالي أن يقوم بأداء العمل بدقة وأمانة وأن يحترم رؤسائه وواجبات وظيفته، والمهام الملقاة على عاتقه فلا يتراضى في العمل أو يوكل العمل إلى غيره، بل عليه أن يقوم بمهامه على أكمل وجه، وأن يحافظ على كرامة وظيفته، وهذا ما يعود بالنفع على الدولة عامة، والعكس صحيح فكلما تهاون الموظف في أداء واجباته انعكس ذلك على أداء المرفق العام، إلا أن الواجبات التي يلتزم بها الموظف عديدة منها ما ينص عليه قانون الوظيفة العامة، ومنها ما يشتق من طبيعة الوظيفة ذاتها، ومنها ما يفرضها العرف الإداري، فهي ليست مجرد قائمة واجبات فحسب ولكنها مرجعية لأخلاقيات المهنة⁽³⁾.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08- 04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 الموافق لـ 20 يناير سنة 2008.

² - فؤاد بوسعيد، اسها لنصاري، المرجع السابق، ص 39.

³ - بوبعيا مريم وآخرون، واجبات الموظف العمومي وجزاءات الإخلال بها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021- 2022، ص 05.

وبالتالي يتحمل الموظف بمقتضى شغله للوظيفة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية جملة من الواجبات العامة، المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03، الذي سنركز عليه في هذه الدراسة، وعليه سنتناول في هذا المطلب إلى أهم الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية من خلال الالتزام بالقيام (الفرع الأول)، أما (الفرع الثاني) فسنخصصه للحديث عن الالتزام بالامتناع.

الفرع الأول:

الالتزام بالقيام

نص المشرع على عديد الواجبات الوظيفية التي تقتضي من الموظف الذي يشغل المنصب العالي أن يلتزم القيام بها على أكمل وجه، وهي نفس الالتزامات بالنسبة للموظف العام، نذكر منها:

أولاً- تنفيذ المهام الموكلة إليه

فكل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه بالإضافة إلى أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز ويجب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم (1).

كما يجب على الموظف الذي يشغل المنصب العالي أن يؤدي العمل الموكل إليه بنفسه وبدقة وأمانة، ومعيار الدقة والأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في مدرج السلم الإداري وأن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية، في مقابل قد تقتضي ضرورة المصلحة تكليف الموظفين بأعمال حتى خارج أوقات العمل وأن ينفذ ما يؤمر به في حدود القوانين واللوائح النظم المعمول بها.

ثانياً- المحافظة على السر المهني

يعرّف السرّ المهني على أنه كل ما يكتمه الإنسان في نفسه، وبالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة

¹ - أنظر: المواد 41-43-47 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظلّ العلم بها محصوراً في ذلك النطاق⁽¹⁾، أو كان العرف يقي كتمانها كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمريض التي يطلع عليها الطبيب أو غيرها ممن يمارسون مهنة الطب⁽²⁾، بحكم عملهم يطلع الموظفون على الكثير من أسرار الناس خاصة الذي يتصلون بطريقة مباشرة بوظائفهم.

ولا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموماً، فهذا الالتزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة الإدارة العمومية وبناء على ذلك فالموظف ملزم بالمحافظة على ما يطلع عليه من أسرار وأي مخالفة لذلك تعرضه للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد أقر لها عقوبة جنائية، أو مسؤولية مدنية إذا رتب أضرار مادية أو أدبية أو مسؤولي تأديبية في جميع الحالات⁽³⁾.

ثالثاً - المحافظة على كرامة الوظيفة

وذلك بأن يسلك الموظف في تصرفاته داخل العمل أو خارجه مسلكاً يتفق والاحترام الواجب والمحافظة على كرامة الوظيفة، حتى ولم ينص قانون الوظيفة على ذلك. فمن حق الموظف أن يعيش حياته الخاصة، لكن دون أن يقيم حاجزاً منيعاً بينها وبين حياته الوظيفية، نظراً لأن حياة الإنسان الخاصة تنعكس على الوظيفة فتؤثر فيها إيجاباً وسلباً، فالموظف يمارس مهامه بصفته ممثلاً للدولة، لذلك عليه أن يمثلها أحسن تمثيل بما يحقق الاحترام الواجب له ولدولته.

¹ - وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، «تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائرية»، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، المجلد 14، العدد 01، 2021، ص 982.

² - سليمان علي حمادي الجبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة قانونية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012، ص 12.

³ - المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

رابعاً - طاعة الرئيس وتنفيذ وأوامره

ويتجسد هذا الواجب بمناسبة الأوامر الصادرة يومياً من السلطة الرئاسية والتي يجب على المرؤوسين تنفيذها أثناء الخدمة، حيث أن ما يوفر هذا الواجب هو المركز القانوني للموظف العام، وعليه فعدم الطاعة تعرضه لعقوبات تأديبية، فيجب على الموظف أن يمثل للأوامر الصادرة من رئيسه ما دامت متعلقة بأعمال وظيفته، ويقوم بتنفيذها فور إبلاغه بها، وليس له أن يناقش رئيسه أو يمتنع عن تنفيذها، بحجة صعوبتها ذلك أن الذي يملك صلاحية توزيع أعمال على الموظفين التابعين لجهة إدارية واحدة هو الرئيس بحسب التدرج الإداري، فهو المسؤول أولاً وأخيراً عن سير العمل في الوحدة الإدارية التي يرأسها، فإذا ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من الأعمال السهلة للقيام بها ويرف الأعمال الصعبة، فغنه بذلك يخل بالنظام الوظيفي وتتعر المصلحة العامة للخطر (1).

ولقد اعتبر المشرع الجزائري رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المنوطة بوظيفته بدون مبرر مقبول خطأ من الدرجة الثالثة (2)، فطاعة الموظف لرؤسائه واجبة، غير أنه يمكن الخروج عن هذه القاعدة شريطة تبرير الموظف رفضه تنفيذ الأوامر (كأن تكون الأوامر غير مشروعة وتتعارض مع المصلحة العامة)، وعدم الطاعة يعرض الموظف لإحدى عقوبات الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (3)، وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإيجابي.

الفرع الثاني:

الالتزام بالامتناع

يلتزم الموظف أيضاً بالامتناع عن القيام ببعض الأعمال المحظورة في مجال الوظيفة العمومية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

1 - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 06.

2 - أنظر: المادة 18 الفقرة 02 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

3 - أنظر: المادة 163 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

أولاً- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية

فالموظف مطالب بالمحافظة على الوثائق الإدارية الموجودة بحوزته بمناسبة تنفيذ المهام الموكلة إليه، وذلك بأن يمتنع عن إخفاءها أو تحويلها أو إتلافها، مهما كانت طبيعتها، وإلا تعرض للعقاب تأديبيا وجزائيا عند الاقتضاء.

ثانيا- واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مواز للوظيفة العمومية

نصت المادة 43 من أحكام قانون الوظيفة العمومية على أنه يخصص الموظفين نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكن ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، وهو المبدأ الذي وردت في تطبيقه بعض الاستثناءات وذلك وفقا لنص الفقرة الثانية لنفس المادة، بحيث يرخص للموظفين بممارسة:

- مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط وكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
- كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال الأدبية أو الفنية شريطة عدم ذكر الموظف لصفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين.
- كما يمكن استثناء أن يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم، كما هو الشأن بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين⁽¹⁾.

ثالثا- الالتزام بعدم الانتفاع الشخصي على حساب الإدارة

وذلك بالامتناع عن استعمال ممتلكات وإمكانات الإدارة للمصلحة الخاصة أو استغلال وظيفته لجني الفوائد غير المشروعة مقابل تأدية مهامه، لذلك يحضر عليه تقبل الرشاوى والهدايا حفاظا على استقلاليته طبقا لنص المادة 54 من الأمر 06-03 التي تنص على: «يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أي امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه»⁽²⁾.

¹ - المادة 44 فقرة 02 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

² - المادة 54 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

وفي هذا الصدد وجب الإشارة إلى ما تضمنته أحكام الأمر رقم 07-01 المؤرخ في 1 مارس سنة 2007، المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف⁽¹⁾، ما نصت عليه المادة 02 منه أنه يمنع شاغلو المناصب العليا أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين داخل البلاد أو خارجها، مصالح لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها أو الإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغية عقد صفقة معها، وبالتالي فالمشترع كان واضحا من خلال نص هذه المادة فهدفه مراعاة المصلحة العامة وضمان الاستقرار الأمثل للأجهزة الإدارية وذلك بتقييده لحق حرية العمل الذي هو مكفول دستوريا.

المبحث الثاني:

الأوضاع القانونية وأسباب انتهاء العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا

يمرّ الموظف العام خلال حياته المهنية بمجموعة من الحالات والوضعيات تعرف بالوضعيات القانونية، وهي وضعيات قانونية أساسية عادية، ووضعيات قانونية أساسية استثنائية، نظمها المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقام بضبطها وتأصيلها المرسوم التنفيذي رقم 20-273 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف⁽²⁾.

كما أن العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة ليست أبدية، وبالتالي فقد تنتهي بفقدانه للجنسية أو الحقوق المدنية بالإضافة إلى الاستقالة والإحالة على التقاعد والعزل والتسريح.

وسنقوم بدراسة هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول الأوضاع القانونية الأساسية لشاغلي المناصب العليا، أما المطلب الثاني نخصه لدراسة انتهاء العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا.

¹ - الأمر رقم 07-01 المؤرخ في 11 صفر عام 1428 الموافق لـ 1 مارس سنة 2007، يتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادرة بتاريخ 17 صفر عام 1428 الموافق لـ 7 مارس 2007.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-273 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 12 ديسمبر عام 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية العدد 77، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر سنة 2020، ص 5.

المطلب الأول:

الأوضاع القانونية الأساسية لشاغلي المناصب العليا

إن الطبيعة القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقة الموظفين بالإدارة، تفرض تواجدهم من الناحية الإدارية القانونية ضمن عدّة وضعيات تكون مطابقة تماما لما قرّره أحكام المادة 126 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك من خلال نص المادة 127 منه، والذي حدّدها بخمس (5) وضعيات أساسية هي: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، والإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.

غير أننا نتساءل هل أن هذه الأوضاع القانونية تطبق كلها على شاغلي المناصب العليا في الدولة، أم أن لهم وضعيات قانونية خاصة بهم بمقتضى النظام القانوني الذين ينتمون إليه، وهذا ما سنحاول معرفته من خلال هذا المطلب، والذي سنقسمه إلى فرعين سنتناول في الفرع الأول الوضعيات القانونية الأساسية لأصحاب المناصب العليا، أما الفرع الثاني نتناول فيه الوضعيات القانونية الاستثنائية.

الفرع الأول:

الوضعيات القانونية الأساسية العادية لأصحاب المناصب العليا

تعدّ وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية القانونية الأساسية الوحيدة في مجال الوضعيات الأساسية العادية، وهي الوضعية التي تجمع بين جميع الموظفين ومن بينهم أصحاب المناصب العليا للدولة، حيث يمرّ عليها أي موظف خلال مساره المهني.

أولا- وضعية القيام بالخدمة وتحت التصرف

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف العام المنتمي إلى رتبة، ويمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام والوظائف المتصلة برتبته، أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر 06-03، والمتمثلة أساسا في المناصب النوعية ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي التي تسمح بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات العمومية⁽¹⁾.

¹ - نور الدين سوداني، «الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373-»، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي بركة، المجلد 05، العدد 03، 2023، ص 516.

تعتبر حالة القيام بالخدمة هي الوضعية الاعتيادية والأساسية للموظف والتي يكون خلالها في الخدمة الفعلية⁽¹⁾، ويمارس وظائفه المطابقة لمنصبه ورتبته، والقيام بالخدمة هو واجب وعمل إلزامي على الموظف وتحمل المسؤولية عن المهام المناطة به، وعليه تعدّ وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية الأصلية التي يكون فيها الموظف في صورة العون الذي يقوم بواجباته ومهامه التي تمّ التعيين من أجلها⁽²⁾.

وقد عرّفت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف هذه الوضعية بأنها: « القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر 06-03، كما يعتبر أيضا في وضعية الخدمة، الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129 و 130 و 131 من الأمر المذكور أعلاه»⁽³⁾، وهذا التعريف متطابق مع نص المادة 128 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما أضافت المادة 129 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أنه: « يعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر، الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، الذي استدعي في إطار الاحتياط، الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى»⁽⁴⁾.

¹ - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 75.

² - نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 517.

³ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 12 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية العدد 77، الصادرة بتاريخ 5 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 20 ديسمبر سنة 2020.

⁴ - المادة 29 من الأمر 06-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

ثانيا - وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

ويقصد بها وضع الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك والرتب في حالة قيام بخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها، وهي وضعية خاصة ببعض الأسلاك والرتب، التي يتم تحديدها بقرار وزاري مشترك بين الوزراء الممثلين للهيئات الإدارية التابعة لهم وكذا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي، ولقد نصت على هذه الوضعية المادة 130 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف⁽¹⁾، وفي هذا الصدد نشير إلى ما تضمنته أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، حيث نصت المادة 03 منه على أن الموظفون المنتمون للأسلاك التي تخضع إلى هذا القانون الأساسي الخاص يكون الموظفون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية للتربية والتعليم التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية، ويمكن أن يكونوا بصفة استثنائية، في وضعية الخدمة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية والمؤسسات العمومية تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتربية... يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المعني قائمة الأسلاك والرتب المعنية وكذا تعداد الموظفين في كل مؤسسة⁽²⁾.

أما الحالة الثانية فهي حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية، وهذه الحالة غير منصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، وإنما أشار إليها المرسوم التنفيذي 20-373 في نص المادة 08 منه، وهي إمكانية وضع الموظف الموجود في وضعية الخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام، ويجب أن يتمتع هذا الموظف بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية، كما يمارس مهامها

¹ - أنظر: المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 59، الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1429 الموافق لـ 12 أكتوبر سنة 2008.

على مستوى سلمي مماثل لرتبته الأصلية، وقد قيدت المدة الزمنية لوضع هذا الموظف تحت تصرف الجمعية وهي سنتان (02) كحد أقصى تكون قابلة للتجديد لمرة واحدة (1).

الفرع الثاني:

الوضعيات القانونية الأساسية الاستثنائية

سنقوم بدراسة هذا الفرع بالتعرض إلى الوضعيات القانونية الاستثنائية التي قد تصادف الموظف العام بصفة عامة وأصحاب المناصب العليا بصفة خاصة، وهي وضعية الانتداب، الإحالة على الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية.

أولاً- وضعية الانتداب

تعرف وضعية الانتداب بأنها الحالة التي يجد فيها الموظف العمومي نفسه خارج إدارته أو سلكه الأصلي، بحيث يوضع كملحق أو منتدب لإدارة عمومية أو مؤسسة عمومية أخرى (2)، كما عرفت المادة 133 من الأمر 06-03 الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. الانتداب قابل للإلغاء، وجاء هذا التعريف مطابقاً لما نصت عليه المادة للتعريف الوارد في نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف (3).

حيث يكون الانتداب بقوة القانون، وهو ما أشارت إليه المادة 134 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية بنصها: « يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة: « وظيفة عضو في الحكومة، عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به، متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات

¹ - أنظر: المادتين 08-10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف

² - جمال قروف، «وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر

06-03»، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 417.

³ - أنظر: المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

دولية، متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها»⁽¹⁾، من خلال هذه المادة نجد أنها أشارت إلى إمكانية انتداب أصحاب المناصب العليا في الإدارات أو المؤسسات العمومية غير تلك التي ينتمون إليها. كما يكون الانتداب بطلب من الموظف وهو ما أنصت عليه المادة 136 من نفس الأمر، حيث يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة: نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية، وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه، مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية⁽²⁾، ويكون الانتداب بقرار فردي من السلطة أو المؤهلة المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات، غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها⁽³⁾.

وينجم عن الانتداب عدة آثار وهو ما تضمنته أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، والتي هي زيادة عن خضوع الموظف ذو المنصب العالي المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب المنتدب إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية، تقييم الموظف وترقيته، والحق في تقاضي الراتب، وآليات إنهاء وانتهاء مدة الانتداب، وبخصوص تقييم الموظف وترقيته فإننا سجلنا نقطة مهمة بخصوص أصحاب المناصب العليا، وفي هذا الصدد أشارت المادة فإنه تقييم الموظف من قبل المؤسسة أو الهيئة التي تم انتدابه إليها في حالة كان الانتداب بناء على طلبه⁽⁴⁾، أما إذا كان الانتداب بقوة القانون فإن التقييم في هذه الحالة يكون مقتصرًا فقط على حالتين هما: حالة وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، وحالة تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، وعلى هذا الأساس

¹ - المادة 134 من الأمر 06-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

² - المادة 135 من الأمر 06-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

³ - المادة 136 من الأمر 06-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

⁴ - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

فقد أخرجت باقي الحالات من طريقة التقييم هذه، نظرا لطبيعة وخصوصية المهمة الموكلة لأصحاب المناصب العليا مثل حالة ممارسته لعهدة انتخابية أو نقابية⁽¹⁾.

ثانيا- وضعية الإحالة على الاستيداع

الإحالة على الاستيداع هي من الوضعيات التي تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، وذلك لظروف قد يصادفها الموظف وتجبره على ترك منصبه بصفة مؤقتة، من أجل التفرغ والاهتمام بها والعمل على إيجاد حلول لها⁽²⁾، وقد اعترف المشرع الجزائري للموظف بوضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بموجب أحكام المادة 146 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، حيث تنص على: « تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية: في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي»⁽³⁾، أما الإحالة على الاستيداع بطلب تضمنتها المادة 148 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.

ومن الآثار المترتبة على الإحالة على الاستيداع هو حرمان الموظف من الراتب، إضافة إلى حقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد، إلا أنه يحتفظ بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع، ويلزم الموظف الذي أحيل على الاستيداع أن يوفر كل جهده ووقته للسبب الذي أحيل من أجله على الاستيداع⁽⁴⁾.

¹ - جمال قرناش، «الوضعيات القانونية الأساسية للموظف -قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373-»، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 07، العدد 02، 2021، ص 916.

² - نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 530.

³ - المادة 146 من الأمر 06-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر.

⁴ - جمال قروف، المرجع السابق، ص 422.

ثالثا - الخدمة الوطنية

هي الوضعية التي تخص الموظفين الذين تمّ استدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، ويبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجة بالإضافة للتقاعد (1) أو هي وضعية من الأوضاع التي يكون عليها الموظف عندما يطلب لتأدية واجبه الوطني، حيث يحدد للمدة القانونية، وينص الأمر 74-103 المحدد لقانون الخدمة الوطنية السالف الذكر على أن الموظف الذي ينادى عليه للقيام بالخدمة الوطنية يوضع في وضعية خاصة وضعيات القيام بالخدمة الوطنية، ويفقد بهذه الصفة، مرتبه ولا يتقاضى إلا أجرا تقتضيه وضعيته الجديدة، كما تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بالإعلان عن الوضعية الجديدة (الخدمة الوطنية) للموظف.

يستخلف الموظف الموضوع في حالة الخدمة في منصبه عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون، يرجع الموظف إلى الهيئة المستخدمة، ويوضع تحت تصرفها مهما كانت الأمور، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده وهذا بقوة القانون. (1)

ونصت المادة 154 من الأمر 06-03 على وضعية الخدمة الوطنية بحيث تدخل المدة الفعلية للخدمة الوطنية في حساب أقدمية العمل المطلوبة في الارتقاء، و تكون الترقية بالمدة المتوسطة، كما تحسب في حساب معاش التقاعد، ولا يستفيد الموظف من راتبه مع مراعاة الأحكام التشريعية التي تحكم هذه الوضعية، ويعاد إدماج هذا الأخير في رتبته الأصلية عند انقضاء هذه الفترة بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده وهذا ما أكدته المادة 155 من هذا الأمر 06-03. وفي ختام دراستنا لهذا المطلب يتبين لنا أنّ الإحالة على الاستيداع وضعية قانونية أساسية، لذلك فإن ممارستها لا يجب أن تكون اعتباطية أو بصفة عشوائية، وإنما تكون وفقا لما أقره التشريع المتعلق بالوظيفة العامة من قيود تُفرض على طرفي العلاقة الوظيفية، لمنع ظاهرة انتشار إفراغ الإدارة بعنوان وضعية قانونية، أي يجب أن تتم عملية معالجة الأوضاع

1 - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 234.

(1) www.mountada talabet Ljazair.dz - تم الإطلاع بتاريخ 23 أوت 2023، على الساعة 8.45.

وفق المصلحة العامة⁽¹⁾، ومنه نرى أن هذه الوضعية لا تتماشى مع المناصب العليا للدولة، فمن باب المنطق أن الإدارة ملزمة قبل تعيين الموظف في المنصب العالي أن تراعي مثل هذه الأوضاع التي لا تخدمها إطلاقاً، ونفس الشيء ينطبق على وضعية الخدمة الوطنية باعتبار أن التعيين في هذه المناصب هو امتياز وليس حق للموظف، مراعية في ذلك العديد من المبادئ والخصائص والتي من بينها مبدأ الولاء، فالموظف الذي يعين في المنصب العالي عليه أن يقبل بالتنازل عن هذه الوضعيات أي عدم تقديم طلب من أجل استفادته من إحدى الوضعيات القانونية على اعتبار أنها لا تخدم المنصب العالي ولا تنصب في صالح الإدارة.

المطلب الثاني:

الأسباب القانونية لإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا

ليست العلاقة الوظيفية علاقة أبدية، بل قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانوناً، وهذه الحالات نصت عليها المادة 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة، يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

الفرع الأول:

فقدان الجنسية أو التجريد منها

إن جميع الدول كقاعدة عامة تحتفظ بوظائفها العامة للمواطنين من أبنائها نظراً لأنهم أكثر استحقاقاً من غيرهم كونهم أكثر ولاءً لبلدهم، وأن تخصص هذه المناصب العليا للمواطنين يؤمن سلامة وأمن البلد، ولذلك يعتبر شرط من شروط التعيين في المنصب، كما أنه شرط يفترض أن يبقى قائماً للاستمرار في شغل الوظيفة العامة، فإذا فقد الموظف هذه الجنسية أنهيت خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبها، وذلك لفقدان شرط هام من شروط الاستمرار في تولي الوظيفة العامة.

¹ - عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، «وضعية الإحالة على الاستدياع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمة لخضر، الوادي، المجلد 11، العدد 01، 2020، ص 545.

ولقد نصت المادة 18 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم السالف الذكر على الحالات التي تفقد فيها الجنسية:

1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

2- الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية «

ونصت المادة 22 من الأمر 05-01 على الحالات التي يتم فيها التجريد من الجنسية:

1- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
2- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجنا من أجل جنائية.

3- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية.

ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال 10 سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية.

ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال أجل 5 سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال»

الفرع الثاني:

فقدان الحقوق المدنية:

وهذه الحقوق منصوص عليها في الدستور، ويحدث ذلك عندما يصدر ضد الموظف أحكام جنائية تمس بالشرف والأمانة، وهذا لا يعني أن كل من صدر حكم قضائي ضده لا يحق له تولي وظيفة عامة فالإدارة صاحبة المصلحة لها السلطة التقديرية في ذلك.

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذاً لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف مباشرة من مهامه الوظيفية، حيث نصت المادة 09 من قانون العقوبات⁽¹⁾ على العقوبات التكميلية والتي من بينها نجد الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية إضافة إلى المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وبالحكم على الموظف ذو المنصب العالي بإحدى العقوبات التكميلية المذكورة في قانون العقوبات، تقوم النيابة العامة بإخطار الوالي أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها هذا الموظف، قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية ضده⁽²⁾.

الفرع الثالث:

الاستقالة:

نصت المادة 217 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن: « الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون»، والاستقالة عملية إدارية إذ تتم بناءً على إعلان الموظف عن رغبته في ترك عمله نهائياً، وذلك عن طريق طلب كتابي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽³⁾، وإرادة (رغبة) الموظف هي سبب الاستقالة، ولهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة وهي الغلط، التدليس، الإكراه، الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم، وإذا قبلته الإدارة وأنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح و غير سليم.

وعليه لا يجوز للموظف أن ينهي علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة لأن علاقته بها كما سبق ذكره هي علاقة تنظيمية، بل كل ما له هو أن يبدي رغبته في ذلك بالإدارة مع استمراره في أداء واجباته إلى أن تقرر الإدارة قبولها.

¹ - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1386 الموافق لـ 11 يونيو 1966.

² - جمال قروف، «الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار تليجي، الأغواط، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 86.

³ - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 223.

ويشترط في الاستقالة حتى تنتج آثارها، أن يقدم الموظف طلب الاستقالة مكتوباً بخط يده، و أن يكون خالياً من أي قيد أو شرط يضعه يقيد به سلطة الإدارة في قبول استقالته، وإلا اعتبرت كأن لم تكن.

ترسل الاستقالة إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري، ويظل الموظف ملزماً بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار السلطة المذكورة، وذلك تأسيساً على العلاقة التنظيمية بين الموظف و الإدارة، وعلى طبيعة النظام القانوني للمرافق العامة التي يجب أن تسير بصفة منتظمة ودائمة (1).

ولهذا نصت المادة 220 من الأمر 06-03 على أن لا يكون للاستقالة أي أثر، إلا إذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين التي يجب عليها اتخاذ القرار في غضون شهرين من تاريخ تقديم الطلب، و لا يسري مفعول الاستقالة إلا من التاريخ الذي تحدده تلك السلطة. يجوز للموظف أن يسحب طلب الاستقالة ما دامت الإدارة لم تبت فيه، كما أن قبول الاستقالة يجعلها أمراً لا رجعة فيه، وإذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة للضرورة القصوى للمصلحة لمدة شهرين ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول و بانقضائه تصبح الاستقالة فعلية، وتجدر الإشارة هنا، أن كل توقف عن العمل دون الاستقالة يترتب عليه العزل للتخلي عن المنصب.

الفرع الرابع:

العزل والتسريح

يعد الفصل (العزل) أكبر أنواع العقوبات التأديبية عند ارتكاب الموظف خطأ جسيم وذلك لقيامه بأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 06-03، ونظر لخطورة العزل فإنه من الواجب عدم توقيعه إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، التي يكون قرارها ملزماً للإدارة، وإتباع الإجراءات التأديبية، كما يجب توفير الضمانات اللازمة للموظف موضوع العقوبة وهذا طبقاً للمادة 165 من الأمر 06-03، ويمكن أن يتقرر الفصل من الوظيفة التي يعمل بها الموظف فقط، أو يتضمن قرار

(1) - محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص ص 140-141.

الفصل منع الموظف من الالتحاق مستقبلاً بأية وظيفة عامة، وتجدر الإشارة إلى أن السلطة المختصة تقوم بتوقيف الموظف المخالف فوراً ويحتفظ هذا الأخير بنصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي وهذا طبقاً للمادة 173 من الأمر 06-03، ويمكن للموظف أن يقدم طعن في أجل أقصاه شهر ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار، وهذا طبقاً للمادة 175 من الأمر 06-03.

ولقد أحاط المشرع الجزائري حالة العزل بجملة من المحددات الموضوعية والإجرائية التي تنظم عزل الموظف المهمل لمنصبه في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017⁽¹⁾، حيث منح هذا المرسوم للموظف سواء أصحاب المناصب العليا أو الموظفون العامون مجموعة من الضمانات في مواجهة قرار العزل -تعسف الإدارة-⁽²⁾.

أما التسريح فهي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العام، أو هي أحد الأساليب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية إذا ما تمّ تقريرها، والملاحظ أن المشرع الجزائري كان قاسياً في صياغته لنص المادة 185 من الأمر 06-03 المتعلقة بآثار التسريح والعزل، بحيث منع الموظف محل عقوبة التسريح من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وبالتالي فإن عقوبة التسريح بهذا المعنى هي من أقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العام، والتسريح الذي نقصده هنا الفصل بغير الطريق التأديبي، حيث صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب جسامتها الأخطاء المرتكبة⁽³⁾ إلى أربع (04)، حيث يمكن تسريح الموظف ذو المنصب العالي في حالة من الحالات المنصوص عليها والتي حددها المشرع حصراً في نص المادة 181 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية⁽⁴⁾، ففي هذه الحالة تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كليات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة بتاريخ 23 صفر عام 1439 الموافق لـ 12 نوفمبر سنة 2017.

² - ليلي سلطاني، «العزل حالة من حالات الإنهاء للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر»، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، المجلد 05، العدد 02، 2019، ص 67.

³ - أنظر: المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر.

⁴ - أنظر: 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر.

التأديبية (تسريح الموظف) بقرار مبرر ولكن بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، وفي حالة تثبيت العقوبة على الموظف تقدم السلطة الإدارية المختصة بإصدار قرار التسريح التأديبي ولا يمكن لهذا للموظف أن يوظف من جديد، ويتم ذلك حسب الإجراءات التي حددها القانون بموجب المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية⁽¹⁾.

الفرع الخامس:

الإحالة على التقاعد:

وهذه الحالة تتخذ من طرف الإدارة ضد الموظف الذي يرتكب خطأ معيناً، أو لا يستطيع ممارسة وظيفته، والإحالة على التقاعد لا تتقرر إلا بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها، (وهو ما يعرف بالتقاعد الإجباري)، وفي غير هذه الحالة، فإن الإحالة على التقاعد قد تتم بناء على طلب الموظف، أو تلقائياً من الإدارة إذا بلغ الموظف السن القانونية للتقاعد (ستون سنة).

تشكل الإحالة على التقاعد مؤشراً مهماً للإدارة في تسيير مواردها البشرية، حيث تتوفر هذه الأخيرة على جداول مسبقة بنسب ونوع ومؤهلات الأفراد وتواريخ الإحالة على التقاعد يسمح بتوقع الاحتياجات والتخطيط للاستجابة لها قبل الوقوع في حالة العجز، كما يمكن كذلك للموظف ذو المنصب العالي بالاستفادة من معاش للتقاعد تقدر قيمته حسب عدد السنوات التي قضاها في عمله بالإضافة إلى اشتراكاته⁽²⁾.

وفي الإحالة على التقاعد لا يمكن للموظف ترك الخدمة إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، ولم يحدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على السن ولا على مدة إنهاء الخدمة، ولكن جرى العمل على الإحالة على التقاعد إذا بلغ الموظف سن يتراوح في ستون سنة وخمسة وستون 65 سنة أو بعد مدة 32 سنة على الأقل من العمل وصدر الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31

¹ - أنظر: المادة 185 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - نور الدين حامدي، « تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014، ص 180.

ماي سنة 1997 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد السالف الذكر.

الفرع السادس:

الوفاة.

الموت هي مفارقة الروح للجسد، وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة حالة طبيعية، كما يمكن أن تكون لها علاقة بالعمل كالوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني⁽¹⁾، كما يجب أن تُثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للآثار القانونية التي تترتب عليها، فلا يكفي إذن لإثبات واقعة وفاة سماع خبر الوفاة من الإذاعة أو قراءته في الصحف⁽²⁾.

تكون الوفاة للشخص نهاية لكل شخصية معنوية أو مدنية في كل مجالات الحياة، وبها تنتهي الخدمة الفعلية للموظف في المنصب العالي، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الطرق التي تتم في التعيين، بتقرير صدور القرار وإنهاء الخدمة من السلطة المؤهلة لذلك مع تبليغ كل من هيئة الموظفين العموميين والمراقب المالي والمعني بالأمر.

ويترتب على إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب وفاته آثارا قانونية تعود بالنفع على ذوي الحقوق وفقا لأحكام القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1982 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم السالف الذكر، نتيجة لمقابل الاشتراكات التي كان يساهم بها في صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء.

¹ - ياقونة لوصيف، سعيدة عبادي، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022، ص 57.

² - عبد الغني جندل، المرجع السابق، ص 129.

خاتمة

لقد كان لفئة المناصب العليا الأثر الكبير والاهتمام البالغ على أعلى مستويات مختلف أجهزة وهيكل المؤسسات والإدارات العمومية بالإضافة إلى السلطات العليا في البلاد نظرا لمساهمتها الفعالة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، وبالرغم من المعالجة القانونية المعتبرة التي حظيت بها هذه المناصب عبر مختلف النصوص القانونية المنظمة لأحكام الوظيفة العمومية، إلا أن المشرع الجزائري لم يورد مفهوماً شاملاً لها، غير أنه اقتصر على وصف المناصب العليا بأنها مناصب لها مسؤوليات زائدة على المسؤوليات المعروفة في سلك الموظفين، يتم إحداثها بموجب القوانين الأساسية الخاصة لمختلف القطاعات التي تخضع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات وذلك على النحو

التالي:

❖ النتائج:

- تعتبر مناصباً عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تُسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلاً المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطاً حدّتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناءً، ولا تعدّ حقاً مكتسباً للمرشح والذي أتى على تلك الشروط بل امتيازاً، وللإدارة حق وصلاحيّة التعيين فيها والإنهاء منها.
- إن المناصب العليا نوعين؛ ذو طابع هيكلية، ذو طابع وظيفي، فالقوانين الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين هي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، أما النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فهي متعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.
- إن شروط التعيين في المناصب العليا للدولة هي نفس الشروط بالنسبة للموظف العام، وتتمثل في الشروط العامة بالإضافة إلى شروط خاصة حدّتها القوانين الخاصة بدقة لا يمكن تجاهلها من طرف السلطة التي لها حق التعيين.
- يتمّ التعيين في المناصب العليا عن طريق القرار، ويكون في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، كما يكون التعيين بموجب مرسوم رئاسي بالنسبة لبعض المناصب العليا نظراً لأهميتها وموقعها الخاص كالمدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل ومدير المدرسة الوطنية للإدارة.

- يسري على أصحاب المناصب العليا في الدولة، نفس الحقوق ونفس الواجبات التي تسري على بقية الموظفين العامون في الدولة.
- يمرّ الموظف ذو المنصب العالي خلال حياته المهنية بمجموعة من الحالات والوضعيات تعرف بالوضعيات القانونية، وهي نفس الوضعيات التي يمرّ بها الموظف العام في الدولة.

❖ التوصيات:

- من خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود فراغ تشريعي في بعض المسائل ينبغي تداركه مستقبلاً، لذلك نقدم بعض التوصيات التالية:
- المناصب العليا للدولة هي مناصب مؤقتة وقابلة للإلغاء من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، فكان على المشرّع أن يخصّهم بضمانات قانونية كحقوق اللجوء إلى لجان الطعن خاصة إذا كان قرار الإنهاء تعسفياً.
 - ضرورة النص في المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف على وضعيات قانونية خاصة بأصحاب المناصب العليا والتميز بينها وبين الوضعيات القانونية للموظف العام، والتي نرى أن مثل هذه الوضعية لا تتماشى مع طبيعة المناصب العليا للدولة خاصة وأنها ذات طابع مؤقت.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً- المصادر.

1- الدساتير:

- المرسوم الرئاسي رقم 20- 442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020.

2- القوانين:

- القانون رقم 78- 12 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978.

- القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 الموافق لـ 05 يوليو 1983.

- القانون رقم 83- 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 24 رمضان 1403 الموافق لـ 05 يوليو 1983.

- القانون رقم 83- 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية سنة 1983، المعدلة بموجب المادة 02 من القانون رقم 16- 15 المؤرخ في 01 ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 31 ديسمبر سنة 2016، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2016.

- القانون رقم 99- 03 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 22 مارس سنة 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1999.

- القانون رقم 63- 278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالقانون رقم 05- 06 المؤرخ في 17 ربيع الأول عام 1426 الموافق لـ 26 أبريل 2005، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2005.
 - القانون رقم 06- 01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14، الصادرة بتاريخ 08 صفر عام 1427 الموافق لـ 08 مارس 2006.
 - القانون رقم 14- 06 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق لـ 09 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، الصادرة بتاريخ 14 شوال عام 1435 الموافق لـ 10 غشت سنة 2014.
- 3- الأوامر:**
- الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 12 صفر عام 1376 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.
 - الأمر رقم 66- 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة بتاريخ 21 صفر عام 1386 الموافق لـ 11 يونيو 1966.
 - الأمر رقم 70- 86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق لـ 15 ديسمبر سنة 1970، يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 105، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1970، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05- 01 المؤرخ في 17 فبراير سنة 2005، الجريدة الرسمية العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير سنة 2005.
 - الأمر 97- 13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جوان 1997.
 - الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006.

- الأمر رقم 07-01 المؤرخ في 11 صفر عام 1428 الموافق لـ 1 مارس سنة 2007، يتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادرة بتاريخ 17 صفر عام 1428 الموافق لـ 7 مارس 2007.

4- المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

أ- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 25 محرم عام 1404 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 03 صفر عام 1404، الموافق 08 نوفمبر سنة 1983.

- المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق لـ 27 أكتوبر سنة 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 21 رجب عام 1427 الموافق لـ 31 أكتوبر سنة 1999.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2007.

ب- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

- المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985.
- المرسوم رقم 85- 214 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة، وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.
- المرسوم رقم 85- 216 المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.
- المرسوم رقم 85- 215 المؤرخ في المؤرخ في 04 ذي الحجة الموافق لـ 20 غشت سنة 1985، يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت سنة 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 90- 226 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق لـ 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 06 محرم عام 1411 الموافق لـ 28 يوليو 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 01 رمضان عام 1410 الموافق لـ 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 90- 188 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق لـ 23 يونيو 1990 الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارة، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 27 يونيو 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 09، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-419 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق لـ 22 نوفمبر سنة 2006، يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 5 ذو القعدة عام 1427 الموافق لـ 26 نوفمبر سنة 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة بتاريخ 12 محرم عام 1429 الموافق لـ 20 يناير سنة 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 07 يونيو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 07 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 11 يونيو سنة 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 59، الصادرة بتاريخ 12 شوال عام 1429 الموافق لـ 12 أكتوبر سنة 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-161 المؤرخ في 7 جمادى الأولى عام 1430 الموافق لـ 02 مايو سنة 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك متصرفي مصالح الصحة، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 28 أكتوبر 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يونيو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بأسلاك المديرية العامة للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 جويلية 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-239 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالطاقة والمناجم، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.

- المرسوم التنفيذي رقم 09- 238 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادرة بتاريخ 29 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2009.
- المرسوم التنفيذي رقم 10- 322 المؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم عام 1432 الموافق لـ 26 ديسمبر 2010.
- المرسوم التنفيذي رقم 11- 343 المؤرخ في 22 شوال عام 1432 الموافق لـ 20 سبتمبر سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالإدارة المكلفة بالجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية العدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.
- المرسوم التنفيذي رقم 12- 274 المؤرخ في 08 شعبان عام 1433 الموافق لـ 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح الخارجية لوزارة التجارة وشروط الالتحاق بها والزيادة الاستدلالية المتعلقة بها، الجريدة الرسمية العدد 40، الصادرة بتاريخ 04 يوليو سنة 2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 13- 255 المؤرخ في 23 شعبان عام 1434 الموافق لـ 02 يوليو 2013، الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة الشباب والرياضة وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 36، الصادرة بتاريخ 07 يوليو سنة 2013.
- المرسوم التنفيذي رقم 17- 321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة بتاريخ 23 صفر عام 1439 الموافق لـ 12 نوفمبر سنة 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 20- 373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 12 ديسمبر سنة 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية العدد 77، الصادرة بتاريخ 5 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 20 ديسمبر سنة 2020.

- المرسوم التنفيذي رقم 21- 365 المؤرخ في 20 صفر عام 1443 الموافق لـ 27 سبتمبر سنة 2021 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وشروط التعيين بها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر سنة 2021.

ج- القرارات الوزارية:

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول رجب عام 1430 الموافق لـ 24 يونيو سنة 2009، يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 شوال عام 1425 الموافق لـ 11 ديسمبر سنة 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد ومصلحة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية العدد 56، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2009.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 صفر عام 1431 الموافق لـ 08 فبراير سنة 2010، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، بعنوان الإدارة المركزية للمجاهدين، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة بتاريخ 14 مارس سنة 2010.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 محرم عام 1431 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 2009، الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بعنوان الإدارة المركزية للمديرية العامة للغابات، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 2010.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 ذي القعدة عام 1437 الموافق لـ 11 غشت سنة 2016، الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، الجريدة الرسمية العدد 75، الصادرة بتاريخ 21 ديسمبر سنة 2016.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1439 الموافق لـ 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية العدد 08، الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 2018.

د- التعليمات:

- التعليم رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 التي تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

ثانيا- المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

1. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات -دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
2. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية -دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2012.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
4. سليمان علي حمادي الجلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة قانونية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012.
5. السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
6. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دار الهدى للنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012.
7. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06- 03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعومة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
8. محمد أنس قاسم، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007.
9. محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998.

10. محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989.

2- الرسائل والمذكرات:

أ- رسائل الدكتوراه:

1. رضا مهدي، **إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2016-2017.

ب- رسائل الماجستير:

1. عبد الهادي بلفتح، **المركز القانوني للوالي**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011.

2. عبد الغني جندل، **النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014.

ج- مذكرات الماستر:

1. إيمان بن زكري، **مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

2. بوبعاية مريم وآخرون، **واجبات الموظف العمومي وجزاءات الإخلال بها**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022.

3. توفيق بساسي، **عز الدين حشاني، تنظيم أسلاك الموظفين العموميين**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021.

4. العربي بسر، النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، 2017-2018.
5. علاء الدين عشيطة، الوظائف العليا في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2017-2018.
6. عيسى بوشعالة، محفوظ بوعامر، تطور أنماط التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019-2020.
7. فؤاد بوسعيد، أسها لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021.
8. ياقونة لوصيف، سعيدة عبادي، انتهاء علاقة الموظف العام بالإدارة العامة في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022.

3- المقالات:

1. أحسن غربي، «التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري»، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد 04، العدد 02، 2019.
2. جمال قرناش، «الوضعيات القانونية الأساسية للموظف -قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-373-»، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 07، العدد 02، 2021.
3. جمال قروف، «وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع الأمر 06-03»، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، المجلد 06، العدد 02، 2021.

4. جمال قروف، «الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 06، العدد 01، 2022،
5. ربيعة مقداد، «الوظيفة العليا في التشريع الجزائري»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 13، العدد 02، 2018.
6. سعيد مقدم، «تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر»، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 23، العدد 01، 2016.
7. صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، «حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016»، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 08، العدد 01، 2022.
8. صبرينة العيفاوي، «شروط تعيين الموظف العام -دراسة مقارنة-»، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالح أحمد، النعامة، المجلد 04، العدد 02، 2018.
9. عبد القادر ضياف، الفاسي فاطمة الزهراء، «شرط الجنسية في تولي الوظائف العليا بالجزائر»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، المجلد 11، العدد 02، 2020.
10. عبد الناصر صالح، «الموظف العمومي وعلاقته بالدولة»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيض، المجلد 02، العدد 01، 2015.
11. عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، «وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمة لخضر، الوادي، المجلد 11، العدد 01، 2020.
12. علي بن أحمد، «الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 50، العدد 04، 2013.
13. غنية سطوح، «التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري»، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله، تيبازة، المجلد 11، العدد 01، 2023.

14. ليلي سلطاني، «العزل حالة من حالات الإنهاء للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر»، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، المجلد 05، العدد 02، 2019.
15. مهند نوح، «الطبيعة القانونية لقرار التعيين في الوظيفة العامة»، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، سوريا، المجلد 31، العدد 01، 2015.
16. نور الدين سوداني، «الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373-»، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي بريكة، المجلد 05، العدد 03، 2023.
17. هاشمي مولاي، «المرسوم كآلية للتشريع في المنظومة القانونية الجزائرية»، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنراست، المجلد 03، العدد 02، 2014.
18. وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، «تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري»، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، المجلد 14، العدد 01، 2021.
19. وسيلة مرزوقي، حاتم هروال، «مدى إمكانية تولي مزدوجي الجنسية المسؤوليات العليا في الجزائر»، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، المجلد 06، العدد 02، 2021.

فہرِس

/	إهداء:
/	شكر وعرفان:
أ	مقدمة
33 - 05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا
05	تمهيد:
06	المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا
06	المطلب الأول: المقصود بالمناصب العليا والنصوص القانونية المتعلقة بها
06	الفرع الأول: تطور مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري
11	الفرع الثاني: التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا
16	المطلب الثاني: تصنيفات المناصب العليا للدولة
16	الفرع الأول: المناصب العليا الهيكلية
19	الفرع الثاني: المناصب العليا الوظيفية
22	المبحث الثاني: التعيين في المناصب العليا للدولة
23	المطلب الأول: شروط التوظيف في المناصب العليا
23	الفرع الأول: الشروط العامة للتوظيف في المناصب العليا
27	الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف في المناصب العليا
30	المطلب الثاني: آليات التعيين في المناصب العليا للدولة
30	الفرع الأول: التعيين بموجب مرسوم
32	الفرع الثاني: التعيين بموجب قرار
62 - 35	الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن التعيين في المناصب العليا
35	تمهيد:
36	المبحث الأول: حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا
36	المطلب الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا
36	الفرع الأول: الحقوق المالية

39	الفرع الثاني: الحقوق الوظيفية
43	المطلب الثاني: واجبات أصحاب المناصب العليا
44	الفرع الأول: الالتزام بالقيام
46	الفرع الثاني: الالتزام بالامتناع.....
48	المبحث الثاني: الأوضاع القانونية وأسباب انتهاء العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا
49	المطلب الأول: الأوضاع القانونية الأساسية لشاغلي المناصب العليا
49	الفرع الأول: الأوضاع القانونية الأساسية العادية لشاغلي المناصب العليا.....
52	الفرع الثاني:الوضعيات القانونية الأساسية الاستثنائية
56	المطلب الثاني: الأسباب القانونية لإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا
56	الفرع الأول: فقدان الجنسية أو التجريد منها.....
57	الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية
58	الفرع الثالث: الاستقالة
59	الفرع الرابع: العزل والتسريح
61	الفرع الخامس: الإحالة على التقاعد
62	الفرع السادس: الوفاة
64	خاتمة
67	قائمة المصادر والمراجع
80	فهرس الموضوعات