

جامعة مصطفى اسطنبولى معسكر  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مماضرات في الموظفة العامة

مطبوعة محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثالثة

تخصص قانون عام

من إعداد الدكتورة: قويزي هوارية

أستاذة محاضرة بـ

السنة الجامعية 2025-2026

## مقدمة

تحتل دراسات الوظيفة العامة مكانة و أهمية خاصة ضمن دائرة الدراسات القانونية و تظهر هذه الأهمية في كون موضوعها يترجم مفهوم الدولة في حد ذاتها كأهم أشخاص القانون العام، وقد ازدادت أكثر في القرن الحالي أين تزايدت فيه المسؤوليات والإلتزامات الملقاة على عاتق الإدارة العامة، حيث يعتبر قرن الوظيفة العامة في كل بلدان العالم، وذلك ليس لأنها أداة تنفيذ مخططات الدولة في مختلف ميادين العمران و الخدمة فحسب، بل و أنها باب يتسع لتوفير العمل أمامآلاف المواطنين.

لذلك اكتسبت الوظيفة العامة طابعاً جديداً في ظل الدولة المعاصرة، حيث أدى تطور هذه الأخيرة إلى أن أصبح العصر المعاصر هو عصراً للدولة الإدارية أو عصر الأشخاص المعنوية العامة و بحكم طبيعتها لا يمكن أن تؤدي رسالتها إلا عن طريق أشخاص طبيعية يعبرون عن إرادتهم و يفصحون عنها، وهؤلاء الأشخاص الطبيعية هم الموظفون العمدون.

و في هذا الصدد، يرى البعض من فقهاء القانون الإداري أن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها و يتصرفون باسمها، فهم المؤتمنون عليها، حيث يتمتعون في غالب الأحيان بسلطات واسعة تمس المواطنين في أرواحهم و أموالهم و حرياتهم. و عليه إذا لم يحسن اختيارهم و تخصيصهم بنظام قانوني يوازن بين حقوقهم و ضماناتهم و بين واجباتهم، سرى الفساد في جسم الدولة و تهددت مصالح المواطنين و الدولة على حد سواء.

و من هنا، يستمد الموظف العام أهميته من أهمية الوظيفة التي جعلت أساساً لخدمة الجمهور حيث يلعب دوراً أساسياً و حاسماً في تحقيق فاعلية الإدارة العامة ذلك أن الجهاز الإداري في كل دولة ليتمكن من تحقيق أهدافه التي نشأ من أجل كفالتها يعتمد على درجة كفاءة الموظف العام و إجادته أداء العمل المكلف به.

بالتالي، تظهر أهمية دراسة قانون الوظيفة العمومية من ناحيتين، أولهما علمية تتعلق بأهم النصوص القانونية و التنظيمية التي تسير موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية باعتبارها الأسس و القواعد التي يبني عليها هذا القطاع الحساس في الدولة، أما ثانيهما الأهمية العملية إذ تتجسد في الدور الذي تؤديه الإدارة العامة و المتمثل في تقديم الخدمة العمومية، و تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

لذلك كله تبلورت مشكلة الدراسة الأساسية، هل وفق المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة في تحقيق الأهداف المرجوة منها؟

و للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم الإستعانة بالمنهج الوصفي و المنهج التحليلي محاولين عرض و تحليل النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية و باعتبار الوظيفة العامة الوحدة الأولى التي يتكون منها الجهاز الإداري في الدولة على نحو يوفر للموظف العام الذي يتولى مهام هذه الوظيفة الإستقرار و السعي إلى تطوير قدراته و تتمية كفاءته العلمية و الفنية لبلغة مستوى ممكн في سبيل تحقيق المهام المطلوب منه سناحول في هذه الدراسة معالجة موضوع الوظيفة العمومية بدءا بتحديد مفهوم كل من الوظيفة العمومية و الموظف العام، و توضيح طبيعة العلاقة بين الإدارة و الموظف العام، و تبيان المبادئ التي تحكم الدخول إلى الوظيفة العامة، ثم دراسة الحقوق و واجبات الموظف العام أثناء ممارسة هذه الوظيفة، و في حالة الإخلال بهذه الواجبات يحق معاقبته بواسطة السلطة التأديبية، و انتهاء بالخروج منها حسب الآليات المحددة في القانون.

لذلك، و للإحاطة بجميع عناصر الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول: ماهية الوظيفة العامة و الموظف العام

الفصل الثاني: المركز القانوني للموظف العام

## **الفصل الأول: ماهية الوظيفة العمومية و الموظف العام**

تعتبر الوظيفة العمومية أسلوب للتسخير و الإدارة في ذات الوقت تلجم إلية الدولة لتصريف أعمالها و هي بهذا الطرح فكرة متعمقة الجذور تجد لها تأصيلها مع ظهور الإدارة العامة كنشاط ممارس فأصبحت اليوم كيان له نظامه القانوني، و أطره الناظمة و أشخاصه الممثلين في الموظف العام<sup>1</sup>.

ولكي تحكم الدولة و إدارتها العامة في عملية ضبط وتسخير موظفيها بصورة منظمة و فعالة تستخدم بعض نظم الوظيفة العامة المقارنة فكرة القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي يحدد بصورة قانونية الأسس و المبادئ المتعلقة بأجهزة و هيئات تسخير الوظيفة العامة و طبيعة العلاقة بين الإدارة العامة والموظف<sup>2</sup>.

### **المبحث الأول : ماهية الوظيفة العمومية**

من المستقر عليه أن الوظيفة العمومية هي الخلية الأولى في كل تنظيم إداري فهي الوحدة الأساسية التي يتكون منها الجهاز الإداري، وعليه إن دراسة موضوع الوظيفة العمومية و فهم ماهيتها تفرض علينا تحديد مفهومها، و هذا من خلال التعرض إلى المعنى الموضوعي لها و المعنى الشخصي، ثم بعد ذلك التعرف على أهم خصائصها و التطرق إلى أنظمتها والمتمثلة أساسا في النظام المفتوح و النظام المغلق للوظيفة العمومية.

على هذا الأساس سنحاول التطرق في هذا الإطار إلى ما يلي :

---

<sup>1</sup> حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 17.

<sup>2</sup> مهدي رضا، محاضرات في مقاييس الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الثالثة تخصص قانون عام، 2020-2021، ص 5-6.

## **المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية**

تمثل الوظيفة العمومية قسم مهم في مجال القانون الإداري، ولها أبعاد سياسية و أخرى اجتماعية لا يمكن إنكارها، وهي تتميز عن باقي قطاعات النشاط المختلفة، التجارية و الاقتصادية و غيرها ينظمها قانون خاص و تميز يطلق عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يحكم بشكل عام كل العمليات التي تهم عالم الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

### **الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية**

لتحديد معنى دقيق للوظيفة العامة، لابد من الوقف على أغلب الإتجاهات الفكرية التي عالجتها في هذا الصدد يميز البعض بين اتجاهين مختلفين، أولهما إتجاه عضوي وثانيهما موضوعي.

#### **أولاً: المعنى العضوي للوظيفة العمومية**

يركز المعنى العضوي للوظيفة العامة على الأعضاء الذين يشغلون الوظائف العامة وهم الموظفون العموميون، و حسبه فإن الوظيفة العمومية هي: مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة، و يخضعون لنظام قانوني يسير حياتهم المهنية منذ دخولهم الخدمة إلى غاية الخروج منها<sup>2</sup>. و عليه وفقا لهذا المعنى يقصد بالوظيفة العامة مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العام منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها<sup>3</sup>.

#### **ثانياً: المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية**

يتسم المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية بالطابع الفني على خلاف الإتجاه الأول الذي يتسم بالطابع القانوني ، و وفقا لهذا المعنى فإن الوظيفة العمومية هي مجموعة من المهام

---

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري - دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعومة باجتهادات مجلس الدولة- ، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص ص 8-9.

<sup>2</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 244-245.

و الإختصاصات ينابط القيام بها لشخص معين إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء الوظيفة.

وعليه يقصد بالوظيفة العمومية النشاط الذي يضطلع به الموظفون العموميون سواء تعلق الأمر بتنظيم هذا النشاط من تحليل الوظائف و توصيفها و تقييمها، أو من حيث الهدف المسطر من طرف الدولة، وهو الحصول على أفضل النتائج في أقرب وقت وبأقل التكاليف و بانتظام و اضطراد.<sup>1</sup>

بناءاً على ما تقدم نلاحظ تركيز المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية على ما تقوم به الإدارة من أعمال و مهام بواسطة موظفيها دون البحث في أحوال الموظفين و مراكزهم القانونية، و دون النظر إلى طبيعة علاقة هؤلاء الموظفين بالإدارة.<sup>2</sup>.

في هذا الصدد، من الضروري الإشارة إلى أنه إذا كان المعنى الأول يغلب الجانب القانوني في مدلول الوظيفة العامة على حساب الجانب الفني، و المعنى الثاني يذهب على العكس من ذلك، فإن ذلك لا يعني تغليب الجانب الفني على حساب الجانب القانوني إذا الصحيح أن أحدهما يكمل الآخر. لذلك يفضل البعض من الفقهاء الجمع بين الإتجاهين لتعريف الوظيفة العمومية، وذلك على النحو التالي: "مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية و الفنية الخاصة بالموظفين العموميين سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي و علاقتهم بالإدارة أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة العامة بإحسان وفاعليه".<sup>3</sup>

كما يمكن تعريف الوظيفة العمومية بشكل متزن ووفقاً للمعيارين العضوي و الموضوعي كما يلي :

" هو ما يمارسه الموظف العام من إختصاصات قانونية استندت إليه بموجب تنظيم قانوني خدمة للمرافق العامة ".

---

<sup>1</sup> بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ص 16.

<sup>2</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 20.

ومنه، يتغير الأخذ بالمعنيين معا لأن الإدارة إذا أرادت أن تصل إلى مبتغاها في مزاولة نشاطاتها، وتحقيق الأهداف المسطرة، يتغير عليها الاعتناء بالعنصر البشري من بداية العملية التوظيفية عن طريق اختيار المرشحين الأكفاء والنزهاء، وتوفير لهم المناخ المناسب ماديا و معنويا، وذلك للوصول بالوظيفة العمومية إلى ما تطمح إليه الدولة من جهة، و ما يخدم مصلحة المواطن من جهة أخرى<sup>1</sup>.

### ثالثا: موقف المشرع الجزائري من مفهوم الوظيفة العمومية

تبني المشرع الجزائري كأصل عام المفهوم العضوي للوظيفة العمومية، آخذًا أيضًا بما يوجد من مزايا المفهوم الموضوعي، وهو ما يستشف من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، حيث اهتم بالموظف في التعيين و الحقوق و الواجبات و الضمانات و إهتم بالوظيفة في أنظمة التعاقد، إذ يتم التعاقد في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، و الأعوان الذين يشغلون هذه المناصب لا يمكنهم اكتساب صفة الموظف العمومي و منه ركز المشرع الجزائري على مناصب العمل و توصيفها أي النشاطات و المهام دون التركيز على الموظف العمومي.

#### الفرع الثاني : خصائص الوظيفة العمومية

تميز الوظيفة العمومية في الوقت الحاضر بالخصوص و المهنوية و كثرة التعداد و اتساع المهام والوظائف، بعد تغير دور الدولة من تنفيذ الوظائف التقليدية للدولة الحارسة المتمثلة في الحفاظ على الأمن الداخلي و الدفاع عن التراب الوطني إلى التدخل

<sup>1</sup> بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup> الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46 سنة 2006.

في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، فأصبحت الإدارة العامة تقوم بالعديد من النشاطات لتوفير حاجيات مواطنها كالصحة و التعليم و الاتصالات و غيرها<sup>1</sup>.

غير أن الحقيقة التي لا يمكن لإحدى إنكارها لازالت الإدارة اليوم تعيش صراعا داخليا بين التيار التقليدي الذي حمله إياها الماضي القريب و التيار динاميكي الحالي.

وعليه للوظيفة العمومية مجموعة من الخصائص نذكر أهمها :

### **أولاً: الوظيفة العمومية واقع إجتماعي ملموس**

إن الموظفين يد الدولة لتسخير مرافقها العامة، فالدولة لا تكتسي معنى إلا من خلال الموظفين والاعوان الذين يعملون بإسمها و لحسابها. و الإدارة العامة هي بمثابة واقع إجتماعي، حيث أن لها تأثيرا مباشرا على المحيط الذي تعيش فيه، و هي أيضا تتأثر بهذا المحيط، لذلك يترتب على هذه الخاصية ضرورة السهر على ضمان توازن مستمر بين الفئات المهنية المختلفة، فالإدارة العامة لا يمكن أن تقوم بمهامها كاملة إلا إذا سايرت بصفة طبيعية حركة التغيير الذي يطرأ على الهياكل الاجتماعية و الإقتصادية<sup>2</sup>.

### **ثانياً: الوظيفة العمومية جهاز معرض للروتين و البوروكراتية**

يرى البعض من الأساتذة أنه يترتب على إستقرار الوظيفية العمومية بروز فئة من الموظفين في الإدارات منغلقة على نفسها وهو ما يؤدي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالبوروكراتية و الروتين الإداري<sup>3</sup>. كما أن الإدارة العامة في الجزائر وليدة عاملين متافقين، مبدئيا فهي من جهة وليدة نظام قانوني معقد لا يتلائم و قيمها الإجتماعية

<sup>1</sup> بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص 11.

<sup>2</sup> هاشمي خفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر 2012، ص 11-12.

<sup>3</sup> بغدادي ليندة، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، جامعة آكلي محدث أول حاج-بويرة، 2019-2020، ص 10.

وحاجياتها، حيث أن الوضعية التي ورثتها الإدارة العامة في الجزائر عن العهد الاستعماري وضعية مصطنعة يفتقدها الاستقرار. لا من حيث المضمون القانوني فحسب ولكن أيضاً من حيث محتواها البشري.<sup>1</sup>

و من جهة أخرى وضعية متأثرة بالتطور السياسي والاقتصادي التي عرفته البلاد منذ الاستقلال، وهي وبالتالي تعيش كما سبق ذكره أعلاه صراعاً داخلياً بين التيار التقليدي الذي حمله إياها الماضي القريب والتيار динاميكي الذي تفرضه عليها الإتجاهات السياسية الجديدة والعلمية.<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية

يسود العالم نظامين للوظيفة العمومية، نظام مغلق يتسم بدوام الوظيفة التي تعد حياة مهنية يتفرغ لها الموظف، و نظام مفتوح الذي يكون فيها الموظف في علاقة تعاقدية مع الإدارة.

### الفرع الأول: نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة

1 - عرفت الجزائر بعد الاستقلال فراغاً تشريعياً و تنظيمياً في مختلف المجالات، وهو ما أدى آنذاك بالمبادرة بإصدار القانون رقم 17-62 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية لاسيما ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، وذلك تقادياً لوقوع أي إختلالات في تسيير مختلف النشاطات. وفي مجال تسيير الوظيفة العامة تم الاعتماد خلال هذه الفترة على القوانين الأساسية الفرنسية المتعلقة بالوظيفة العمومية، لاسيما منها النظام الأساسي للوظيفة العمومية بفرنسا الصادر في 14 فيفري 1959، و العمل بهذا النوع من القوانين أظهر عدة نقاط عند تطبيقها مما أدى إلى البحث عن حلول أخرى لاسيما فيما يتعلق منها بالأحكام الخاصة بالتوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات. وقد بدأ هذا النقص جلياً لعدم توفر المترشحين الحائزين على المؤهلات الضرورية للالتحاق بمختلف الوظائف مما أدى بالسلطات المعنية إلى اتخاذ تدابير مرنة قصد تجاوز هذا الاشكال، والمتمثلة أساساً في إصدار المرسوم رقم 503.62. و اعتماد مبدأ التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الشهادات من خلال أحكامه، و على الرغم من هذا الاجراء الاستثنائي فقد تبين مجدداً أن عدد المترشحين الذين يحوزون على المؤهلات الضرورية لشغل الوظائف العمومية الشاغرة خلال هذه الفترة غير كافٍ، وهو ما أدى إلى البحث عن حلول أخرى أفضت إلى ضرورة اللجوء إلى استخدام موظفين مؤقتين كوسيلة وحيدة لتمكين الادارة من تسيير مصالحها، رشيد حباني، دليل الموظف العام و الوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للإتصال النشر والإشهار، 2012، ص 11.

2 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص. 11-12

يقوم النظام الوظيفي المفتوح على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة، والذي يرى أن الوظيفة العامة عبارة عن مهنة عادية لا تميز عن غيرها من المهن الأخرى والإدارة العمومية مؤسسة كسائر المؤسسات توظف أعوانها وتسير وضعياتهم الشخصية والجماعية تحت طائفة الشروط والإجراءات المعمول بها في عالم الشغل<sup>1</sup>.

إنشر النظام المفتوح أساسا في البلدان الأنجلوسаксونية، وخاصة منها الولايات المتحدة الأمريكية وأعتمد أساسه في آن واحد من الظروف التي ميزت نشأة الديمقراطية في هذه البلدان والمكانة التي تحتلها الإدارة في نظر هذه الدول. وفي هذا الصدد يرى البعض من الأساتذة أنه يصعب تطبيقه في البلاد النامية لانتقاء الشروط التي يستوجبها، وهذا لا يعني أن هذا النظام من خصائص البلدان المتقدمة بل أن هناك بلدانا متقدمة لا تفضل الأخذ بهذا النظام منها فرنسا<sup>2</sup>.

## أولاً : عناصر نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة

يقوم نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة على مجموعة من العناصر ذكر أهمها:

### 1- النظرة الموضوعية

الوظيفة العامة وفقا لهذا الإتجاه لا تعتبر مهنة يلتحق بها الموظف و يتفرغ لها ويكرس وقته و جهده لها طيلة مساره المهني أي منذ توظيفه إلى غاية بلوغة سن التقاعد، وإنما هي عبارة عن عمل يمارسه خلال فترة زمنية حسب حاجته و حاجة العمل دون أن تنشأ علاقة دائمة بينه وبين الوظيفة<sup>3</sup>، ومنه يكون التركيز في هذا النظام منصبا على العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات و مسؤوليات، إلى جانب ما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه<sup>4</sup>.

### 2- مبدأ التخصص

<sup>1</sup> هاشمي خفي، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> بلو رنة احسن، المرجع السابق، ص 20.

<sup>3</sup> بن عائشة نبيلة، الوجيز في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة خميس مليانة، 2020-2021، ص 7.

<sup>4</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 39.

يراعى في نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة عملية التخصص الدقيق الذي يرجع إلى طبيعة الوظيفة كما يحدد الخبراء، وعليه يعين الموظف على أساس خبرته و مدى معرفته بالعمل الموكل إليه، وذلك بوصفه خبيرا متخصص في عمل محدد بذاته<sup>1</sup>.

### 3-العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف بالإدارة

ترتبط الموظف بالإدارة علاقة ذات طابع تعاقدي، ومنه تستند العلاقة إلى العقد المبرم بين الإدارة من جهة، و الموظف من جهة أخرى، و يخضع الراتب للتفاوض بينهما. كما أن العلاوات و الإمتيازات تقدر بأهمية و قيمة الوظيفة، و ما فيها من صعوبات دون مراعاة الشهادات العلمية.

وفي حالة تعديل التنظيم الهيكلي للإدارة يمكن أن يكون سببا كافيا لإنها علاقة العمل بين الموظف و الإدارة في حالة ما إذا ألغيت الوظيفة التي يشغلها، وفي المقابل نجد أن الموظف يمكنه أن ينهي علاقه العمل بإرادته المنفردة لأسباب يعتبرها كافية، مثل انخفاض الأجر أو مجرد الرغبة في تغيير الوظيفة مع الإلتزام باحترام مدة الإخطار، و ذلك لكي لا يتقطع سير المرفق العام<sup>2</sup>.

### ثانياً: تقييم نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة

إن دراسة النظام المفتوح كأحد أنظمة الوظيفة العمومية يستلزم تقييمه من حيث إبراز محاسنه و مساوئه والمتمثلة فيما يلي :

#### 1 - محاسن نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة

أ- نظام من يتنماشى و حاجيات الإدارة، وبالتالي يتلائم و مقتضيات الإنتاجية فالإدارة لا توظف من أجل التوظيف، و لكنها تفعل ذلك من أجل سد حاجيات نوعية معينة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بن عائشة نبيلة، المرجع نفسه، ص 7.

<sup>2</sup> مهدي رضا، المرجع السابق، ص 26.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 22.

ب- يعتبر النظام المفتوح نظاما بسيطا بالرغم من بذل الإدارة لجهد كبير في تصنيف وترتيب الوظائف الموجودة في الهيكل التنظيمي للإدارة، كما تقوم بتحديد معدل عام للأجور يتاسب والعمل و عروض المشاريع الخاصة قصد تأمين حسن سير المرافق العامة<sup>1</sup>.

ت- يتيح النظام المفتوح مجالا واسعا للمنافسة بين القطاعين العام والخاص لجذب الموظفين الأكفاء و الحصول على العاملين من ذوي المهارات العالية و التخصصات معتمدة في ذلك على المحفزات المادية و المعنوية<sup>2</sup>.

ث- يعتبر نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة أداة صالحة لإنخراط الإدارة داخل الأمة إذ أنه لا يخولها أي إمتياز يجعلها أعلى درجة عن غيرها<sup>3</sup>، إذ أن الموظف لا يعنيه إلحاقه بجهة إدارية معينة مثلا يعنى الربح الذي يجنيه بفضل المهنة التي تعتبر مكسبا له<sup>4</sup>.

ج- يدفع النظام المفتوح الموظف إلى تطوير نفسه و العمل لأداء مهامه على أكمل وجه حتى يحافظ على منصبه لأن الإدارة ستفسخ عقده إذ لم يكن في المستوى و لا يحقق ربحا.

ح- يحافظ النظام المفتوح على ميزانية الدولة .

## 2- مساوى النظام المفتوح

بالرغم من تتمتع النظام المفتوح بعدة محاحسن إلا أنه تعريه مساوىء تتمثل فيما يلي:

أ- لا يمكن تطبيق النظام المفتوح في جميع الدول نظرا لقيامه على وجود إدارة غنية بالأخصائيين، في حين أن هناك أ عمالة لا تستدعي اختصاصات محددة بذاتها، وإنما تتطلب الخبرة العملية لشغلها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> بن عائشة نبيلة، المرجع السابق، ص 8.

<sup>2</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص 11.

<sup>3</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 42.

<sup>4</sup> هاشمي خRFI، المرجع السابق، ص 22.

<sup>5</sup> حنان أوشن ، المرجع السابق، ص 43.

ب- يعطي النظام المفتوح الأولوية للإنتاجية دون الإهتمام بالأهداف الأساسية الأخرى التي تسعى الإدارة لتحقيقها و يتعلق الأمر بتحقيق المصلحة العامة. فالإدارة العامة ليست في حقيقتها مشروع كالمشاريع الخاصة التي تسعى إلى تحقيق الدخل و الفائدة، وإنما هي تهدف إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة و مصلحة الأفراد<sup>1</sup>.

ت- لا يوفر النظام المفتوح أي ضمانات للموظف.

#### الفرع الثاني: نظام الوظيفة العمومية المغلق

هو نظام يعتبر الدخول إلى الوظيفة العمومية إلتحاقاً بمهنة تمارس لفائدة المصلحة العامة لذلك فإن إلتحاق الموظف بالإدارة في ظل هذا النظام لا يرمي إلى شغل منصب عمل معين بصفة مؤقتة، بل بصفة دائمة من خلال بناء مسار مهني يمتد طوال حياته المهنية<sup>2</sup>.

و يقصد بمصطلح نظام السلك الوظيفي الدائم أو النظام الوظيفي المغلق تفرغ الموظف لخدمة الدولة، و عدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة، و في هذا الصدد الجدير بالإشارة إلى أن هذا النظام يطلق عليه أيضاً نظام المهمة، نظام احترافية الوظيفة العمومية، نظام السلك الوظيفي<sup>3</sup>.

و وبالتالي فإن الدولة التي تأخذ بنظام الوظيفة العمومية المغلق تحاول توفير الطمأنينة للموظف من الناحية المادية و النفسية حتى يقبل على مواصلة القيام بعمله، و يمكن من أداء واجبات وظيفية على النحو المطلوب.

---

<sup>1</sup> محيد حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2019-2020، ص 14.

<sup>2</sup> بشير الشريف شمس الدين، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، الجزائر، ص 2.

<sup>3</sup> محيد حميد، المرجع السابق، ص 15.

## **أولاً: عناصر نظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة**

يعتبر النظام المغلق للوظيفة العمومية الوظيفة العامة مهنة و رسالة تتصرف بالدوام والإستقرار، إذ يتقلدها موظفين توافرت فيهم شروط معينة، ويربطون حياتهم بها فيتدرجون في سلمها الإداري، ويتمتعون بمزاياها لغاية إنتهاء الخدمة، وبذلك يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية، ويقوم هذا النظام على عنصرين أساسين:

### **1- القانون الأساسي للموظفين**

يقصد بالقانون الأساسي للموظفين مجموعة من القواعد النوعية المحددة من قبل السلطة التشريعية أو التنظيمية يخضع لها مختلف أصناف أعوان الدولة بدءاً من التحاقهم بالوظيفة إلى غاية خروجهم منها، و عليه يكون الموظف في ظل النظام المغلق في وضعية قانونية و تنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بين الموظف والإدارة و آثار مميزة ذكر منها:

- تحدد حقوق الموظف وواجباته بمقتضى نصوص تشريعية و تنظيمية .
- لا يستطيع الموظف أن يمحى العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة إنفرادية إلا في حدود ما تسمح به الإجراءات الخاصة بالإستقالة .
- إن النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الإداري<sup>1</sup>.

### **2- الحياة المهنية للموظفين**

إن الموظف في النظام المغلق لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصباً معيناً ولمدة معينة ولكن من أجل أن يقضي الحياة المهنية فيها، بمعنى آخر يكرس الموظف نشاطه المهني لخدمة الإدارة، و له حق التمتع بحقوق تضمن ترقيته بصفة تدريجية و منتظمة. و منه، تلتزم الدولة بضمان الاستقرار للموظف على أساس قواعد قانونية، و بالمقابل تشرط الإدارة من أجل ذلك إعداد الموظف للوظيفة و لكن من دون أن يكون ذلك الإعداد

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 14.

متخصص في كل الحالات، إذ كثيراً ما يطلب من الموظف مجرد تكوين عام يمكنه من القيام بوظيفته ومسايرة تطورها<sup>1</sup>.

وعليه، يرتبط الموظف بالإدارة فينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري ويشغل مناصب متعددة عن طريق ترقية منتظمة توقف بين طموحاته وإحتياجات الإدارة<sup>2</sup> وبذلك يدخل في إطار مهني محدد، ويتطور داخل هذا الإطار طوال قيامه بالخدمة مرتقياً من رتبة إلى أخرى ومن درجة إلى أخرى.

### ثانياً: تقييم نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة

إن تطبيق فكرة النظام المغلق للوظيفة العمومية ينطوي على محاسن و مساوئ نتطرق إليها فيما يلي:

#### 1-محاسن النظام المغلق

- أ- تشجيع نمو الصالح العام لدى الموظفين، إذ يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاصاً متشبعين بحكم بقاءهم مدة طويلة لخدمتها بروح النزاهة والإخلاص.
- ب- يمكن تطبيق هذا النوع من النظام في أغلبية دول العالم لا سيما دول العالم الثالث التي يتلائم معها، حيث يضمن الاستقرار داخل الإدارة ويزيد من كفاءة وخبرة الموظفين تدريجياً بسبب الممارسة الطويلة.<sup>3</sup>
- ت- إلتزام الإدارة بواجب تدريب موظفيها و تتميّthem، يؤدي إلى رفع مستواهم و كفاءتهم الإدارية.<sup>4</sup>
- ث- نظام يحقق العدالة و المساواة بين الموظفين على قدر كفاءتهم، و ينمّي روح المنافسة بينهم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 14.

<sup>3</sup> مجيد محمد، المرجع السابق، ص 22.

<sup>4</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 48.

<sup>5</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص 9.

ج- إن الموظفين في النظام المغلق لا يعتبرون أجراء يحكمهم قانون العمل الذي يخضع له العمال العاديين، وإنما يطبق عليهم نظاماً خاصاً يشمل قواعد لا تسري على غيرهم من الأجراء.

ح- تعتبر الترقية حقاً للموظف سواء كان أساس الترقية الأقدمية أو الإختيار أو كلاهما معاً مادام أنه يكرس كل حياته للإدارة كان من الواجب منحه حق في الترقية<sup>1</sup>.

## 2- مساوىء النظام المغلق

أ- نظام مكلف للدول و لا سيما الدول المختلفة، إذ تحمل الإدارة مهام كثيرة كالتكوين مثلًا وذلك بصفة مستمرة، وهو ما قد يتربّط عليه صرف أموال كثيرة و التي تزيد من نفقات الدولة<sup>2</sup>.

ب- يلزم النظام المغلق الإدارة بتنظيم إطار مهني دقيق و معقد، كثيراً ما يصعب عليه التوفيق بين مقتضيات المصالح الإدارية و رغبات الموظفين<sup>3</sup>.

ت- دائمية شغل الوظيفة العمومية تقتل روح المبادرة و الإبتكار لدى الموظفين خاصة وأن حقوقهم و امتيازاتهم محمية طبقاً للقانون، وعليه إن طول المدة التي يقضيها الموظف في الإدارة العمومية لها تأثير سلبي على مردودية العمل.

ث- رواتب الموظفين في النظام المغلق أقل عادة من رواتب الموظفين في النظام المفتوح مما يؤدي في المدى الطويل إلى تدهور مستوى الموظفين الاجتماعي و المعيشي<sup>4</sup>.

ج- يعتبر هذا النظام أكثر تعقيداً بالمقارنة مع نظام الوظيفة الذي يستدعي فقط تصنيف الوظائف و ضمان إختيار الأشخاص ذوي المواصفات الضرورية.

---

<sup>1</sup> حميد محمد، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 23.

<sup>3</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص 9.

<sup>4</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 48.

### **الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من النظمتين**

تبني المشرع الجزائري نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة كأصل عام، وذلك من غداة الإستقلال في عام 1962 نتيجة ما أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الإستعمارية إذ لم يكن من السهل الإستغناء عنها في تلك الفترة الحرجة من تاريخ الجزائر المستقلة<sup>1</sup>، و ترتب عن اعتماد المشرع الجزائري للنظام المغلق جملة من الآثار أهمها صدور الأمر رقم 66-133 المتاثر بأحكام الأمر الفرنسي لسنة 1959، ثم يليه الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي نستنتج من خلال قراءة نصوصه كأصل عام أن التركيبة البشرية للوظيفة العمومية في الجزائر تتشكل في أغلبها من فئة الأعوان الذين لهم صفة الموظف العمومي أي أعوان معينين بمقتضى قرارات إدارية إنفرادية. ويشغلون الوظيفة بصفة دائمة ويوجدون في وضعية تنظيمية إزاء الإدارة.

و إستثناء إن كان المشرع قد تبنى النظام المغلق، فإن هذا الأخير لا ينطبق على الأعوان العموميين من غير الموظفين كالاعوان المتعاقدين الذين يرتبطون بالإدارة برابطة عقدية وليس تنظيمية، مما يجعل وضعيتهم تتدرج في إطار النظام المفتوح للوظيفة العمومية.

### **المطلب الثالث: مصادر قانون الوظيفة العمومية**

إن قانون الوظيفة العمومية جزء لا يتجزأ من القانون الإداري، وبهذا فإن مصادر هذا القانون لا يمكن فصلها عن مصادر القانون الإداري، فهي نابعة من قواعده العامة و يمكن ردها إلى مصادر وطنية و أخرى دولية .

#### **الفرع الأول: المصادر الوطنية**

تتمثل في نفس المصادر المشكلة لهرم النظام القانوني في الدولة، و تتمثل فيما يلي:

---

<sup>1</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص ص 46-47.

## أولاً: الدستور

باستثناء القواعد المحددة للاختصاص في مجال التعيين في الوظائف العمومية بين رئيس الجمهورية و الوزير الأول، لا يتضمن الدستور على الكثير من الأنماط الدستورية المطبقة مباشرة على الموظفين، وفي هذا الصدد يرى البعض أن أحكام الدستور إذا كانت تؤدي للوهلة الأولى بالقصير في الموضوع، فإن الحال غير ذلك، فالعبرة بالقيمة الدستورية التي حازها قانون الوظيفة العمومية معايرة في ذلك للتطبيقات المباشرة لبعض المواثيق الدولية، ولاسيما المادة 6 من إعلان حقوق الإنسان و المواطن المقرة لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية<sup>1</sup>.

و من أهم القواعدة الدستورية التي تشكل مصدرا أساسيا لقانون الوظيفة العمومية ما تضمنه التعديل الدستوري لسنة 2020 نذكر أهمها:

- 1-أحكام نص المادة 67 منه<sup>2</sup> و الذي تضمن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية
- 2-أحكام نص المادة 69 منه<sup>3</sup> و الذي أكد على ممارسة الحق النقابي
- 3-أحكام نص المادة 70<sup>4</sup> و الذي أكد على ممارسة الحق في الإضراب
- 4-أحكام نص المادة 139<sup>5</sup> ، و لاسيما الفقرة 26 منها والتي أكدت على دخول مجال الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمن المجالات التي يشرع فيها البرلمان.

---

<sup>1</sup> سوداني نورالدين، محاضرات في مقاييس الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سكيدمة، ص 20.

<sup>2</sup> تنص المادة 67 من التعديل الدستوري 2020 على مايلي: يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة، بـاستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين.

<sup>3</sup> تنص الفقرة الأولى من المادة 69 من التعديل الدستوري 2020 على مايلي: الحق النقابي مضمون، و يمارس بكل حرية في إطار القانون.

<sup>4</sup> تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 على مايلي: الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون.

<sup>5</sup> تنص الفقرة 26 من المادة 139 من التعديل الدستوري 2020 على مايلي : الضمانات الأساسية للموظفين، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

## **ثانياً: التشريع العادي**

يحتل التشريع العادي مكانة جد هامة في مجال سن القوانين، ومنها قانون الوظيفة العمومية فالنظام القانوني الجزائري يخضع قطاع الوظيفة العمومية إلى قانون أساسي عام 1966 موحد، وهو النهج المتبعة منذ صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية عام 1966 بموجب الأمر 66-133 وصولاً إلى القانون الحالي الصادر بموجب الأمر 06-103.<sup>1</sup> يطبق الأمر رقم 06-03 على القواعد العامة المشتركة بين جميع الأسلال، لكن يخضع الموظف العام بالإضافة إلى ذلك إلى بعض القوانين الخاصة فيما يتعلق ببعض جوانب مساره المهني إلى ت Shivيات خاصة ذكر أهمها:

- 1- القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها ومارسة حق الإضراب.
- 2- القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.
- 3- القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-25 المؤرخ في 19 يوليو 2025.

## **ثالثاً: التنظيم**

يعود الإختصاص بسن القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلال الموظفين إلى السلطة التنظيمية، وهو ما أكدته الفقرة الأولى من أحكام نص المادة 3 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه والذي جاء نصها على النحو التالي: يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلال الموظفين تتخذ بمراسيم. في هذا الصدد، صدرت العديد من المراسيم التنفيذية تطبيقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذكر البعض منها فيما يلي :

---

<sup>1</sup> سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 20.

**1**- المرسوم التنفيذي رقم 130.08 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 07 مارس 2024.

**2**- المرسوم التنفيذي رقم 422-24 المؤرخ في 28 ديسمبر 2024 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.

**3**- المرسوم التنفيذي رقم 54-25 المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين لأسلاك الخاصة بال التربية.

اضافة الى هذه المراسيم يوجد العديد من النصوص التنظيمية التي تتعلق بتنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية، كذلك شروط التعيين و اجراءات التكوين و الترقية ذكر اهمها :

**1**- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها.

**2**- المرسوم التنفيذي رقم 194-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين و الأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية.

**3**- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

#### رابعا: القضاء

كما هو الشأن بالنسبة لأغلب مواد القانون الإداري الأخرى، أدى القضاء الإداري قبل سن القوانين الأساسية دورا بارزا في إرساء بعض الأحكام القانونية الأساسية للوظيفة العمومية، حيث يعود له الفضل في تحديد مفهوم الموظف العمومي . تحديد طبيعة العلاقة التي تربطه بالادارة. استخلاص النتائج المترتبة على الطابع القانوني و التنظيمي لهذه العلاقة، ارساء القواعد المطبقة في مجال النظام التاديبي.

## الفرع الثاني: المصادر الدولية

إن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن القانون الداخلي في الجزائر ينبع من آليات مقررة في الدستور، حيث تنص أحكام نص المادة 154 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن: المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمى على القانون.

وعليه، كل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقاً لهذه المادة تسمى على التشريع العادي، وبهذا تعتبر مصدراً للتشريعات القانونية والتنظيمية. و منها التشريع الخاص بالوظيفة العمومية، حيث ينتج عن ذلك إدماج نصوصها في التشريع، ما يؤكّد ذلك تبني الجزائر للاعلان العالمي لحقوق الانسان، و العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية، والعهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، و اتفاقية منع التمييز في العمل.

وفي هذا الإطار صادقت الجزائر على إتفاقيات لها علاقة بالوظيفة العامة كالاتفاقيات المتعلقة بمكافحة الفساد و أخلاقة الإدارة العامة، و تحسين الخدمة العمومية، و إتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بمكافحة الفساد لسنة 2003<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني : ماهية الموظف العام.

يعد الموظف العام الأداة المنفذة و المسيرة لقطاع الوظيف العمومي، فنجاح هذا الأخير في تنفيذ و تحسين سياسة الحكومة و برنامجها في مختلف القطاعات مرتبط بمدى كفاءة و فاعلية الموظف العام. لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على مفهوم الموظف العام (أولاً) و طريقة انعقاد رابطه في الوظيفة مع الادارة المستخدمة.

---

<sup>1</sup>بغدادي ليندة، المرجع السابق ، ص ص 17-18.

## **المطلب الأول : مفهوم الموظف العام.**

لقد شكل تحديد المفهوم القانوني للموظف العام تبايناً كبيراً بين العديد من الأراء و النظريات لرجال الفقه، القضاء، القانون، و يتميز مفهوم الموظف العام في فكر القانون الاداري و القضاء الاداري بذاتية خاصة تميزه عن باقي القوانين الأخرى، و يتطلب توافر شروط معينة في الشخص لاعتباره موظفاً عاماً، كما أن الطبيعة القانونية لعلاقته بالادارة شكلاً إحدى الدراسات المهمة من قبل فقهاء القانون الاداري.

### **الفرع الأول: تعريف الموظف العام**

تتمحور كل التعريفات التي وردت بشأن الموظف العام حول الشروط الواجب توافرها لإكتساب صفة الموظف العام، و من أهمها : "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تدبّره الدولة او أحد اشخاص القانون العام، و ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصباً يدخل في التنظيم الاداري لذلك المرفق".<sup>1</sup>

ومن الملاحظ أن هذا التعريف لم يكن خارج نطاق التعريف الوارد في المادة 4 من الأمر 06/03 و الذي جاء على النحو التالي : "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري".

الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تلبية الموظف في رتبته .

### **الفرع الثاني: العناصر التي تدخل في تحديد الموظف العام**

تتمثل هذه العناصر فيما يلي:

**1 - صدور قرار التعيين من طرف السلطة المعينة.**

---

<sup>1</sup>رشيد حباني، المرجع السابق، ص 15

2- صفة الديمومة : تعتبر الديمومة عنصرا أساسيا لاكتساب صفة الموظف، وعليه لا تثبت صفة الموظف العام إلا لمن يشغل الوظيفة العامة بطريقة دائمة و مستمرة بحيث يشغل رتبة معينة في تدرج السلك الاداري أي في وظيفة دائمة في الهيكل الاداري للمرفق.

3- الترسيم : بالرجوع الى أحكام الفقرة 2 من المادة 4 من الأمر 03-06 نجد أن المشرع عرف الترسيم على النحو التالي: الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

4- الخدمة في مرفق عام اداري تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام<sup>1</sup>

يعين العون في وظيفة عمومية في احدى المؤسسات و الادارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و المحددة حسرا في المادة 2 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، و يقصد بالمؤسسات و الادارات العمومية المؤسسات العمومية و الادارات المركزية في الدولة، و المصالح الغير ممركزة و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، العلمي، الثقافي، المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن يخضع مستخدموها لهذا القانون.

### الفرع الثالث: التكييف القانوني لعلاقة الموظف العام مع الادارة

إن الأساس القانوني لتحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة مستمد من تلك العلاقات المتميزة التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة وهي العلاقات التي لا نجدها بين العامل ورب العمل أو المؤسسة المستخدمة في القطاع الاقتصادي، باعتبار الموظف عون للدولة فانه يملك جزء من سلطة الدولة تسمح له بممارسة صلاحيات السلطة العمومية و في حدود ما يتواافق وتحقيق الصالح العام وفي هذا الإطار نصت

---

<sup>1</sup> بن عائشة نبيلة، المرجع السابق، ص 24.

المادة 07 من الأمر 03.06 على مايلي : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

## المطلب الثاني: انعقاد الرابطة الوظيفية

إن دراسة إنعقاد الرابطة الوظيفية تتطلب منا الوقوف على كيفية قيام هذه الرابطة إنطلاقاً من أول مرحلة لا وهي التوظيف ثم كيفية تسخير الحياة المهنية للموظف داخل الإدارة.

### الفرع الأول : التوظيف

تعتبر عملية التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية لأنها تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات لمنع أو التقليل من توظيف الشخص الغير مناسب الذي يكلف الإدارة خسائر تترتب عن قراراتها الخاطئة.

و يخضع التوظيف إلى المبدأ الدستوري المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهو المبدأ المكرس في المادة 67 من التعديل الدستوري سنة 2020 وهو ما يعني أن كل المواطنين سواسية في الالتحاق بالوظيفة<sup>1</sup>، و نظراً لأهمية هذا المبدأ تم التاكيد عليه مجدداً في أحكام المادة 74 من الأمر 03.06 و الذي جاء على النحو التالي :

يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية . ومفاد هذا المبدأ انه لايجوز التمييز بين المواطنين على اساس الجنس او العرق او الدين او الافكار السياسية كما ينبغي ان يعامل الجميع على قدم المساواة .

---

<sup>1</sup>رشيد حباني، المرجع السابق، ص 40.

## **أولاً: شروط التوظيف**

لضمان تزويد الجهاز الإداري في الدولة بأفضل العناصر تحقيقاً للصالح العام لابد من توفر شروط عامة، وذلك وفقاً لأحكام نص المادة 75 من الامر 03.06 والذي جاء على النحو التالي :

### **1- الشروط العامة**

#### **الشرط الأول : الجنسية**

يعد شرط إكتساب جنسية جزائرية لأي مرشح لشغل وظيفة عمومية من أهم الشروط كون أن الموظف يمثل سلطة الدولة و سعادتها عبر مختلف إداراتها و مؤسساتها العمومية وفي هذا الإطار من الضروري الإشارة إلى أن الإلتحاق بالوظيفة العمومية ليس مقتضاً على المواطنين ذوي الجنسية الجزائرية الأصلية بل يتعداه ليشمل كل الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية طبقاً لقانون الجنسية<sup>1</sup>، إلا أن هذا القيد لا يحول دون الاستعانة بخبراء أجانب في ظل الإتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف المتعلقة بالتعاون الفني<sup>2</sup>.

#### **الشرط الثاني : التمتع بالحقوق المدنية**

يقصد بالحقوق المدنية مجموع الحقوق التي منحت إلى الأشخاص بموجب القوانين و التي تسعى لتحقيق مصالحهم حق الحياة، التنقل ، الصحة. و في هذا الصدد يرى البعض من الأساتذة أن المشرع قد وقع في خطأ في التعبير لإستعماله عبارة الحقوق المدنية بدل الوطنية، وهناك فرق بينهما فال الأولى ملزمة للشخص باعتباره عضواً في المجتمع الإنساني كحقه في الحياة وهي تثبت للمواطنين و الأجانب، أما الحقوق الوطنية فهي الحقوق التي يستحقها الشخص في دولته بوصفه وطنياً. وتخول له المساهمة في

---

<sup>1</sup> رشيد حباني، المرجع السابق، ص 41.

<sup>2</sup> هاشمي خRFI، المرجع السابق، 131.

شُؤون الحكم في بلده، وتشمل حق الانتخاب، و الترشح للمجالس النيابية، حق تولي الوظائف العامة، وهذه الأخيرة هي التي قصدها الأمر 06-103.<sup>1</sup>

وللتأكيد من مدى تمتع المترشح للوظيفة العمومية بحقوقه المدنية يشترط على هذا الاخير تقديم صحيفة السوابق العدلية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة في الادارة أو المؤسسة العمومية، و يتعلق الأمر تحديدا بصحيفة السوابق العدلية رقم 03 التي تتضمن بيانات تخص الأحكام النهائية الصادرة من إحدى الجهات القضائية المتعلقة بالجناية أو جنحة تمس النظام العام. أو الجناح و المخالفات، و في هذا الاطار نشير الى أن صحيفة السوابق القضائية رقم 03 لا تثبت إلا الأحكام النهائية التي لم يمحها رد الاعتبار و لم يشملها وقف التنفيذ<sup>2</sup>.

**الشرط الثالث:** أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

إن هذا الشرط هو إمتداد لشرط التمتع بالحقوق ومجاده أن المشرع أراد مرة أخرى التأكيد على أن الاشارات إلى الادانات المقيدة في الورقتين رقم 2 أو 3 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبتين من قبل الادارات و المؤسسات العمومية من قبل المترشحين للحصول على وظيفة لا يمكن أن تشكل باي صفة مانعا لتوظيف الاشخاص التي تتعلق بهم، الا إذا تعلق الأمر بوظائف تتنافى ممارساتها مع المخالفة المرتكبة من قبل المترشح مثل: ترشح مواطن محكوم عليه نهائيا بعقوبة سالبة للحرية في جرائم متعلقة بالأداب العامة لشغل وظيفة تربوية أو تعليمية<sup>3</sup>.

**الشرط الرابع :** أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

---

<sup>1</sup> قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المكتبة الوطنية الجزائرية، دار كنوز للإنتاج و النشر والتوزيع الجزائري، 2021، ص 72.

<sup>2</sup> رشيد حباني، المرجع السابق، ص 43.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 46.

ثمة ثلاثة وضعيات قانونية تجاه الخدمة الوطنية تتمثل في :

- أداء الخدمة الوطنية، وعليه على المترشح أن يثبت أداء الخدمة فعليا، و يقدم الوثيقة الدالة على ذلك.
- الإعفاء من التجنيد، وذلك بموجب وثيقة رسمية<sup>1</sup>.
- تأجيل تجنيد من الخدمة الوطنية

و عليه فإن المترشح للإلتحاق بالوظيفة مطالبًا بتقديم وثيقة ثبوتية عن تواجده في إحدى الوضعيات الثلاث المذكورة أعلاه.

**الشرط الخامس :** أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد الإلتحاق بها

- بالنسبة لشرط السن حدد المشرع الحد الأدنى لسن المتقدمين لشغل الوظائف العمومية وحدته أحكام نص المادة 78 من الأمر 06 - 03 بثماني عشرة سنة كاملة، كما قد يشترط المشرع سن معينة لنقل بعض الوظائف لخصوصيتها<sup>2</sup>، غير أن تحديد الحد الأقصى لم يشر إليه المشرع الجزائري في الأمر 06 - 03 المذكور أعلاه،
- بالنسبة لشرط القدرة البدنية و الذهنية، يرمي هذا الشرط إلى التحقق من كون المترشح غير مصاب بمرض أو عاهة تمنعه من القيام بعمله على أحسن وجه و تعرض الإدارة لتحمل نفقات بدون مقابل يذكر<sup>3</sup>.

و عليه على المترشح أن يقدم شهادة طبية صادرة عن طبيب مخالف تثبت خلو المعنى من أي مرض مثل الشلل، و من الأمراض العقلية و العاهات التي لا تتلاءم بشغل وظيفة عمومية معينة.

---

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 97.

<sup>2</sup> قدودو جميلة، المرجع السابق، ص 73.

<sup>3</sup> هاشمي خRFI، المرجع السابق، ص 131.

كما يقدم شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بمرض السل، أو شفائه النهائي، و في هذا السياق يمكن للإدارة عند إقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض الأسلال.

- بالنسبة لشرط المؤهلات المطلوبة للوظيفة المراد للإلتاحق بها، بالرجوع إلى أحكام نص المادة 79 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه نرى أن المشرع أكد على المترشح لوظيفة عمومية أن يثبت حيازته على المؤهل العلمي المطلوب للإلتاحق بالوظيفة المراد بها و المتمثلة في الشهادات، الإجازات، التكوين المتخصص.

## 2- الشروط الخاصة

أشار الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه بالإضافة إلى الشروط العامة شروط خاصة تتمثل فيما يلي:

### أ- التحقيق الإداري

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 77 من الأمر رقم 06-03 ، إسترط المشرع الجزائري التحقيق الإداري بالنظر لخصوصيات بعض الأسلال كالأمن الوطني، الجمارك الحماية المدنية، إدارة السجون، وذلك لتفادي توظيف أشخاص قد يشكلون خطر عليها. ويجرى التحقيق من طرف مصالح الأمن بناءا على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف، كما يجب أن تكون نتائجه إيجابية، فإذا كانت سلبية لا يعين المترشح و لا يرسم إذا كان متربصا.

### ب- الفحص الطبي

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 76 من الأمر رقم 06-03 يمكن للإدارة عند الإقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلال الموظفين، و عليه يتوقف الإلتاحق ببعض أسلال و رتب الموظفين على فحص طبي ( طب عام، طب الصدر، طب

العيون ) . يخص هذا الشرط المترشحين لمسابقات الإلتحاق بأسلاك الأمن الوطني الحماية المدنية، إدارة السجون، الجمارك، إدارة الغابات.<sup>1</sup>

## ثانياً: طرق الإلتحاق بالوظيفة العمومية

بتوفر الشروط التي يتطلبها المشرع في من يتقدم للوظائف العامة ، قد يتقدم عدد يتفق مع عدد الوظائف الشاغرة و المطلوب شغلها، و بالتالي في هذه الحالة لا تكون مشكلة الإختيار بين المترشحين، غير أن الغالب أن يتقدم للوظيفة عدد يفوق كثيراً عدد المناصب المفتوحة و من ثم تثور مشكلة تحديد أسلوب المفضلة بين المترشحين و طريقة الإختيار الأمثل و الواجب إتباعه.

### 1-نظام المسابقات

تعتبر المسابقة الطريقة الأكثر شيوعاً في مختلف دول العالم و هو إجراء إمتحان مسابقات عامة، و لقد كرس المشرع الجزائري نظام المسابقات بموجب أحكام نص المادة 80 من الأمر 06 - 03، و تتمثل في المسابقات على أساس الإختبار و المسابقات على أساس الشهادة .

#### أ- المسابقة على أساس الإختبارات

إنحصر المشرع من خلال أحكام نص المادة 80 من الأمر رقم 03-06 المذكور أعلاه، على إيراد المسابقة على أساس الإختبارات ضمن طرق التوظيف، وتطبق هذه الملاحظة كذلك على النصوص التنظيمية المتعلقة بالتوظيف لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص ص 76-77.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها المؤرخ في 25 أبريل 2012، ج.ر، ج.ج، العدد 26، 2012.

ومن خلال مختلف النصوص التنظيمية المنظمة للمسابقة على أساس الإختبارات يمكن تعريفها على أنها: الإختيار على أساس إجراء اختبارات بين المتافقين قصد توظيف الأحسن لشغل المناصب المالية المفتوحة، و تكون الإختبارات التي تقوم عليها المسابقة كتابية أو شفهية، أو عملية، وقد يجمع بين نوعين أو أكثر من الإختبارات.<sup>1</sup>.

### ب- مسابقة على أساس الشهادة

لم تعرف أحكام نص المادة 80 من الأمر رقم 03-06 المذكورة أعلاه المسابقة على أساس الشهادات، إلا أنها وضعت لها ضابطاً و هو إجراؤها في بعض الأسلال فقط و هي الأسلال و الرتب التي تتبع إلى المجموعة "أ" التي تضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أي الصنف 11 فما فوق.

إضافة إلى ذلك نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها على أنه عندما تشغله المؤسسة أو الإدارة أو عواناً متعاقدين أو أوعوانا يمارسون في إطار جهاري المساعدة على الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة، فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

و يتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناءً على دراسة ملف الترشح، و كذا إجراء مقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق.

و في هذا الصدد، يتم تقييم المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة على ضوء معايير مختلفة ذكر أهمها:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح لمتطلبات السلك أو الرتبة المراد بها الالتحاق.

---

<sup>1</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص ص 244-245.

- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة.
- الأعمال و الدراسات المنجزة عند الإقتضاء .
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص .
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء .

## 2- الفحص المهني

لم يعرف المشرع الجزائري من خلال أحكام نص المادة 80 من الأمر رقم 03-06 المذكورة أعلاه الفحص المهني، وكذلك الشأن بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 194-12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها.<sup>1</sup>

في هذا الصدد، من الضروري الإشارة إلى أن الأمر 03-06 أورد مصطلحين مشابهين لمصطلح الفحص المهني، وهما الإختبار المهني، و الإمتحان المهني.

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 81 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، و الذي جاء على النحو التالي: يعلن نجاح المترشحين في مسابقة عل أساس الإختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

أما الإمتحان المهني فقد نصت عليه في المادة 107 من الأمر 06-03 و المتعلقة بطرق الترقية في الرتبة - الإمتحان المهني أو الفحص المهني - .

---

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 194-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين و الأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 43، 2020.

من خلال القراءة التأملية لهذه النصوص المذكورة أعلاه، نلاحظ أن المادة 80 المذكورة أعلاه إستعملت مصطلح الفحص المهني، بينما المادة 81 استعملت مصطلح الإختبار المهني، باللغة الفرنسية نجدهما إستعملا مصطاحا واحدا و هو الفحص المهني (Test professionnel) . أما المادة 107 المذكورة أعلاه استعملت مصطلح الإمتحان المهني كطريق من طرق الترقية في الرتبة، ولم يستعمله للتوظيف.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف الفحص المهني بأنه : اختبار الكفاءة المهنية للمترشحين المتقدمين لشغل المناصب المالية الشاغرة، لإختيار أحسن العناصر القادرة على ممارسة مهام وظائف محددة غالبا ما ترتبط بنشاطات التحكم و التنفيذ<sup>1</sup>.

و عليه، يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المرتبطة ببعض الأسلك و الرتب.

### 3- التوظيف المباشر

يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية و يجب أن يحدد هذا التكوين المتخصص صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلك و الرتب المعنية، مثل وزارة العدل تعتمد على التوظيف المباشر بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا بالمدرسة العليا لإدارة السجون أو إحدى ملاحقها.

#### الفرع الثاني: تنظيم المسار المهني للموظف العام

بعد نجاح المترشح للوظيفة في المسابقة عليه الخضوع لمرحلة إمتحان أخرى هي فترة التربص، وعليه أن يجتازها بنجاح حتى يمكنه التثبيت في الوظيفة، ليدخل في مرحلة

---

<sup>1</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص ص 258-259

جديدة في حياته هي ولوح باب حياة مهنية، خلالها قد تتغير وضعيته القانونية الأساسية من خلال حركات تنقله.

## أولاً: فترة التربص

جاء تكريس فترة التربص في أحكام الفقرة الأولى من المادة 83 من الأمر 03-06 "يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبته لوظيفة العامة بصفة متربص "

ومن هنا فإن التحاق المترشح بالوظيفة العامة يدخله في مرحلة جديدة هي مرحلة التربص، وحددت المادة 84 من الأمر 03-06 مدتها بسنة، مما يعطي لجهة الإدارة فرصة أخرى لتقييم قدرات المعيني و التأكد من جديته و التزامه. فلو ثبتت للإدارة نتائج سلبية سجلتها ضد المتربص بإمكانها الإستغناء عن خدماته و تسريحه دون اشعار أو تعويض طبقاً للمادة 85 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه<sup>1</sup>.

غير أنه يمكن لبعض الأسلال أن تتص القوانين الأساسية الخاصة بها و نظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة . هذا الإعفاء من التربص مشروط بالمؤهلات العالية الواجب توافرها، لكن لم يحدد المشرع صراحة الرتب المعنية في هذا الإجراء و لم يحل ذلك إلى نص تنظيمي ففي تحليل البعض من الأساتذة و الباحثين المقصود بالرتب التي تتطلب مؤهلات عالية لا يمكن أن تتعلق إلا بأسلاك الموظفين المصنفين حسب المادة 08 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه، و ذلك في المجموعة التي تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات و كل مستوى تاهيل مماثل.

و من ذلك على سبيل المثال: إعفاء موظفي بعض الأسلال الطبية الجامعية.

---

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 104.

كما يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة من إجراء فترة التربص، وذلك مراعاة لفترة التربص التي خضع لها الموظف في الرتبة السابقة، وأنه يتمتع بخبرة إدارية كافية<sup>1</sup>.

يقضي المتربي حسب طبيعة المهام المنوطة ، برتبته فترة تربص مدتها سنة و يمكن بالنسبة لبعض الأسلال ان تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل الوظيفة، شريطة أن تنص قوانينها الأساسية الخاصة مع الزامية هذا التكوين التحضيري بمدته و مؤسسة التكوين المكلفة به.

و يستهدف المشرع من فترة التربص الوقوف على مستوى أداء المتربي و مدى صلاحيته لأعباء الوظيفة، إذ يتعين الكشف على مدى قدرات المتربي و استعداده لتحمل أعباء الوظيفة، لذلك تصرّف نتائج فترة التربص وفقا لأحكام نص المادة 85 من الأمر 06-03 عن مالي:

- ترسيم المتربي في رتبته في حال نجاحه في هذه الفترة، و يتم اقتراح ترسيمه بناءا على تقرير من السلطة السلمية تثبت فيه جدارته لتولي الوظيفة، و في هذه الحالة تحتسب مدة التربص في الأقدمية للترقية في الرتبة و الدرجات و التقاعد، لأنها تعتبر فترة خدمة فعلية .

- إعطاء المتربي فرصة ثانية و وحيدة لنفس المدة يثبت فيها جدارته بعد فشله في فترة التربص الأولى.

- تسريح المتربي دون إشعار مسبق أو تعريض إذا فشل في فترة التربص.

أما عن وضعية المتربي في هذه الفترة فهو في مركز تنظيمي يلتزم بنفس التزامات الموظف المرسم مقابل التمتع بنفس الحقوق باستثناء عدم امكانية ترشحه للعضوية في أحد اللجان المتساوية الاعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية. لكنه يستطيع المشاركة

---

<sup>1</sup> بوطبة مراد ، المرجع السابق، ص 302-303.

في انتخاب ممثلي السلك ، ممثلي الموظفين. كما لا يستطيع الإستفادة من الإستيداع أو الانتداب أو النقل<sup>1</sup>، وذلك وفقا لأحكام نص المادة 88 من الامر 03-06 المذكور أعلاه.

و تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الادارية للمتربيص الى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة وذلك خلال فترة التربص .

### ثانياً: الترسيم

تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعين الترسيم، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء، وهو حق الموظف في تثبيته في رتبة من رتب السلم الإداري، بعد إستيفاء مجموعة من الشروط محددة قانونا<sup>2</sup>. ولقد عرفت الفقرة الثانية من المادة 04 من الأمر رقم 06-03 كما سبق الإشارة أعلاه بأنه الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

### ثالثاً: التسيير الإداري للمسار المهني

فرض الأمر 03-06 المذكور أعلاه على الإدارة تكوين ملف لكل موظف يحتوي على مجموعة وثائق كالشهادات و المؤهلات و وثائق، و ينبغي الحرص على متابعة هذا الملف و تحبين وثائقه، و من باب إضفاء الحماية القانونية للموظف العام حظر قانون الوظيفة العامة أن يدرج في الملف الآراء السياسية أو الدينية، أو المواقف النقابية للموظف المعنى. وهو ما نصت عليه أحكام نص المادة 93 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه.

---

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 105.

<sup>2</sup> بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 46.

## رابعاً: التكوين

احتلت سياسية التكوين في ميدان الوظيفة العامة مركز الصدارة ضمن إهتمامات السلطات العمومية، إذ أصبح التكوين عنصر من العناصر التي يترتب عليها إدماجها في سياسة الوظيفة العامة، يعني تكريس الطابع التخصصي و المهني لهذه الوظيفة، فتقليداً على مستوى من المستويات يفترض من صاحبها معارف و مهارات و سلوكيات تتبع بتنوع المهام التي يمكن أن يقوم بها أثناء حياته المهنية.<sup>1</sup>.

وتكرس هذا الجهد الأولي من الناحية القانونية بعدة نصوص تذكر أهمها، المرسوم التنفيذي رقم 194-20 المتعلق بتكوين الموظفين والأعون العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية المذكور أعلاه.

وفي هذا الصدد، من الضروري الإشارة إلى أن التكوين لم يعد إلتزاماً على الإدارة فحسب بل أضحى في نفس الوقت إحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف، كما أكدت أحكام نص المادة 38 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، و للتكوين أوجه متعددة تذكر أهمها: التكوين المتخصص، التكوين بهدف تحسين المستوى، التكوين بهدف تجديد المعلومات.<sup>2</sup>.

## خامساً: تقييم الموظف

لا يكفي التأكيد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند التحاقه بالوظيفة العامة، بل ينبغي متابعة أدائه و نشاطه الوظيفي، من أجل ذلك جاءت المادة 97 من الأمر 03-06 معلنة أن الموظف أثناء مساره الوظيفي يخضع لتقييم مستمر و دوري.

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص 152-153.

<sup>2</sup> رشيد حباني، المرجع السابق، ص 59.

و غياب هذا التقييم على مستوى الإدارات العمومية سيخالف لا شك ظاهرة التماطل في أداء العمل الإداري، بل سيخلف حال الكسل أيضاً و يجعل الموظف يؤجل عمله و لا يستعجله في أداء واجباته الوظيفية. و هو ما سينتظر عنه في النهاية ضعف الأداء الإداري و تأثر جمهور المنتفعين من خدمات المرفق العام.<sup>1</sup>

## سادساً: الترقية

يقصد بالترقية تقدم الموظف العام في مساره المهني سواء بالإنقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها أو من رتبة إلى الرتبة التي تعلوها مباشرة.

### 1-الترقية في الدرجة

و تتمثل في الإنقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها، و تتم إذا توافرت لدى الموظف في السنة المعتبرة الأكademie المطلوبة في المدة الدنيا، المتوسطة و القصوى، حسب النسب ،4،4، 2 من ضمن عشرة موظفين.

أما تضمنت القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون 6، 4، من عشرة. غير أن الموظف الذي يشغل وظيفة أو منصب عالي في الدولة تتم ترقيته على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية.<sup>2</sup>.

### 2-الترقية في الرتبة

و تتمثل في الإنقال من رتبة إلى رتبة التي تعلوها مباشرة، و وفقاً لأحكام نص المادة 107 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، لا يترقى الموظف إلا بتوافر أحد الشروط التالية: الحصول على الشهادة أو المؤهل المطلوب خلال مساره المهني، أو متابعة تكوين متخصص أو النجاح في إمتحان أو فحص مهني، أو على سبيل

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص 109 - 110.

<sup>2</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص ص 86 - 87.

الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.<sup>1</sup>

## سابعا: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و حركات نقله

يلتزم الموظف العام بالالتحاق بالوظيفة العامة مما يجعله في وضعية قانونية، غير أنه قد تطأ على الموظف العام ظروف معينة تمنع أو تحول دون ذلك، و قد نظم المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 الوضعيات القانونية التي يمكن أن تطأ على المسار المهني للموظف العام. و هي على سبيل الحصر في المادة 127 من الأمر المذكور أعلاه، و تمثل في وضعية القيام بالخدمة، الانتداب، وضعية خارج الاطار، الإحالة على الاستداع ، الخدمة الوطنية.

### 1- وضعية القيام بالخدمة

حددت أحكام نص المادة 128 من الأمر 03-06 المقصد بوضعية القيام بالخدمة على أنها وضعية الموظف العام الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر. يظهر من هذا خلال أحكام نص المادة 128 أن وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية العادية المميزة لحياة الموظف العام المهنية<sup>2</sup>.

يلتزم الموظف العام بالممارسة الشخصية للمهام و تنفيذ جميع المهام المنوطة به، فليس له أن يفوض غيره للقيام بعمله، إذ أن الإختصاص بعمل معين هو من النظام العام فلا يجوز له التنازل عنه أو تقويض الغير للقيام به، باستثناء الاحوال التي يجيز فيها القانون بالتفويض.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 306.

<sup>2</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص ص 91-90.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 91.

و في هذا الصدد، أشار إعتبر المشرع الجزائري في أحكام نص المادة 129 من الأمر 03.06 أن الموظف يوجد أيضا في وضعية القيام بالخدمة في الحالات التالية:

- الموظف الموجود في عطلة سنوية.
- الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة.
- المستفيد من رخصة غياب .
- الموظف الذي تم إستدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الإحتياط.
- الذي استدعي في إطار الإحتياط.
- الموظف الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

## 2- وضعية الانتداب

بالرجوع إلى أحكام المادة 133 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه نجد أن المشرع الجزائري عرف الانتداب كما يلي: إلانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلك الأصلي أو إدارته الأصلية مع موافقة إستعادته في الأقدمية في الدرجات في التقاعد في المؤسسة أو الادارة العمومية التي ينتمي إليها .

وعليه، الإنداپ هو قيام الموظف المرسم بصفة مؤقتة بعمل وظيفة أخرى غير الوظيفة المعين فيها، ويكون الإنداپ بناءا على طلب الموظف أو بقوة القانون.

### أ- الإنداپ بقوة القانون

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 134 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه يتم إنداپ الموظف في الحالات التالية:

- إنداپ الموظف لممارسة مهام كعضو في الحكومة

يكون ذلك عن طريق تعينه كوزير منصب، و هو أمر يحصل غالبا بعد اجراء الانتخابات أو بعد كل تعديل حكومي، و يكون الاختيار في هذا الصدد على اساس الكفاءة او الإنتماء السياسي.

- الانداب لشغل عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية

تكريرا لحق المواطن الدستوري في الترشح و الانتخاب، يستفيد الموظف من الانداب بقوة القانون، وذلك عندما يتم انتخابه عضوا في البرلمان أو رئيسا أو عضوا في أحد المجالس الشعبية المحلية، على أن تكون مدة الانداب متساوية لمدة شغل العهدة الانتخابية.

- الانداب لشغل وظيفة عليا او منص في مؤسسة او ادارة عمومية اخرى

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية للدولة، و تنشأ هذه الوظائف و تحدد قائمتها عن طريق التنظيم .

أما المناصب العليا، فهي مهام مسؤولة، و إن كانت أقل تركيزا من الوظائف العليا و يهدف إنشائها إلى ضمان التكفل بتأطير المصالح الإدارية والتقنية للمؤسسات والإدارات العمومية المختلفة.

وعلى اعتبار أن التعين في الوظائف العليا والمناصب العليا يعود للسلطة التقديرية للدولة فان الأعوان العموميين الذين يتم تعينهم فيها يكونون بحاجة لآلية تسمح لهم بالالتحاق

بهذه المهام، و العودة لرتبتهم الأصلية عند إنتهاء مهامهم، دون أن يؤدي انتهاء مهامهم في مناصب المسؤولية الى فقدان رتبتهم الأصلية هذه الآلية تمثل في الانداب<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> عماري فاطمة الزهراء، بن زيطه عبيد الهادي، الانداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية و السياسية، العدد 1، 2021، ص 35.

### - الانداب لممارسة عهدة نقابية دائمة

اعترف الدستور الجزائري بحق الممارسة النقابية لجميع المواطنين، وفي اطار هذه الممارسة التي تتطلب نوع من التفرغ، الذي قد يحدث خلا في أداء الموظف لمهامه يستفيد هذا الأخير من الانداب لقوة القانون لممارسة عهدة نقابية دائمة في ظل أحكام قانون ممارسة الحق النقابي 08.23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها ومارسة حق الإضراب.<sup>1</sup>

### - الانداب لتمثيل الدولة في المؤسسات والهيئات الدولية

للدول مصالح و عوامل مشتركة تم تنظيمها في إطار المعاهدات و الإتفاقيات الدولية من خلال مؤسسات و هيئات دولية، تضم عددا من الدول لتسهيل كل ما من شأنه خدمة المجتمع الدولي، و لأجل تحقيق مسامعي هذه المؤسسات تنتدب الدول موظفيها كممثليها. و عليه، يمكن للموظف الاستفادة من الانداب بقوة القانون يكون عضو في هذه الهيئات، منظمة الامم المتحدة، الجامعة العربية.

### - متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة

يعتبر التكوين حق من حقوق الموظف، و تعزيزا لهذا الحق ينص المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عنصرين هامين يسمحان بتكريسه، أولهما الزامية المؤسسات و الادارات العمومية بالمبادرة و القيام بدورات تكوين و تحسين المستوى لصالح مستخدميها، أما العنصر الثاني فهو السماح لموظفي الذين تم استدعائهم للتقوين بالاستفادة من الانداب بقوة القانون<sup>2</sup>.

## 2-الإنداب بطلب من الموظف

<sup>1</sup> القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها ومارسة حق الإضراب، ج، ج، ج، العدد 42، 2023.

<sup>2</sup> عماري فاطمة الزهراء، بن زيطه عبيد الهداي، المرجع السابق، ص ص 36-37.

الإنتداب الإرادي هو الحالة التي يوضع فيها الموظف بناء على طلبه، وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الأمر 03.06، ويُخضع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>، ويكون في الحالات التالية:

- الإنتداب لممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى

يتم إنتداب الموظف في هذه الحالة ليمارس مهام لديها قد تكون في نفس إطار الوظيفي، وقد تكون في إطار آخر، ولكن يتشرط لتجسيد هذا الإنتداب أن تكون هناك معادلة حقيقية بين الرتب.

- الإنتداب لممارسة وظائف تاطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه

يقصد بالمؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه المؤسسات الاقتصادية، و المؤسسات الصناعية التجارية التي تملك الدولة رأس مالها أو جزء منه تلك المؤسسات التي تتولى مهمة الاستثمار في رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة و يتعلق الأمر هنا بالمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- الإنتداب ل القيام بمهام في إطار التعاون او لدى مؤسسات أو هيئات دولية

نظرا لأهمية هذه الحالة في المسارات المهنية للموظفين من حيث تعميق الخبرات المكتسبة و اعتبارا لكون الأسلام الدبلوماسية و القنصلية أكثر الموظفين اهتماما بها، فان القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين قد نص عليها. ولكن تحت إسم "الوضع تحت

---

<sup>1</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص 96

"التصرف" بحيث يمكن للعون الدبلوماسي أو القنصلي أن يوضع تحت تصرف منظمة أجنبية<sup>1</sup>.

و يكرس الإنذاب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدره ب 6 أشهر و مدة قصوى قدرها 5 سنوات . غير أن فترة الإنذاب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه يساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الإنذاب من أجلها<sup>2</sup>.

و يتم تقييم الموظف المنتدب و يتناقض راتبه من المؤسسة التي إنذب إليها، غير أنه يمكن للموظف الذي إنذب بالتكوين أو الدراسات أن يتناقض راتبه من المؤسسة أو الادارات التي ينتمي إليها<sup>3</sup>.

### 3 - وضعية خارج الإطار

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 140 من الأمر 03.06 نجد أن المشرع الجزائري عرف وضعية خارج الإطار بأنها: الوضعية التي يلجأ إليها الموظف بطلب منه بعد استفاد حقوقه في الإنذاب، و يتعلق الأمر بحالة الموظف الذي يستنفذ حقوقه في الإنذاب في وظيفة أو منصب عمل لا تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفين المنتسبين إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه . وتكرس هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة لا تتجاوز 5 سنوات ، كما لا يستقيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات .

---

<sup>1</sup> عماري فاطمة الزهراء، بن زينة عبيد الهادي، المرجع السابق، ص ص 37-38.

<sup>2</sup> المادة 136 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> المادة 137 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

ويقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من المؤسسة أو الهيئة المستقبلة<sup>١</sup>.

### 3- وضعية الإحالة على الاستيداع

عرفت أحكام نص المادة 145 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، وضعية الإحالة على الاستيداع على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات و في التقاعد.

و تعد هذه الوضعية وفقاً لرأي البعض من الأساتذة وسطاً بين استمرار الموظف المرسم في العمل و بين إنهاء الخدمة، و تنتهي إما بالعودة إلى الوظيفته، أو تكون الاحالة إلى الاستيداع إما بقوة القانون أو بناءً على طلب الموظف.

#### أ- الاحالة على الاستيداع بقوة القانون

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية :

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتکفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

إن حالة المرض الخطير أو الحادث أو الإعاقة التي تصيب أحد أفراد العائلة يؤثر خلاله على أداء الموظف و على أداء الخدمة العمومية، فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة إلى حين رجوع أوضاعه إلى ما كانت عليها، و على اعتبار أن الهدف الأساسي من التوظيف هو تحقيق خدمة عمومية ذات جودة و أداء ذو مردود عاليين.

---

<sup>1</sup> المادة 142 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية.

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات ، و ذلك لأن إلزامها بالبقاء في منصبها يؤدي إلى انشغالها معنويًا و ذهنياً بمسألة الطفل مما يؤثر حتماً على مردود أدائها و بالتالي على المصلحة العامة.

- حالة السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا ضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته مراعاة لما تقتضيه المصلحة العامة. اذ أن إبعاد أحد الزوجين يمكن أن ينجم عنه شذوذ ذهنيا ، وهو ما يؤثر على أداء الواجبات الوظيفية.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسir لحزب سياسي، تتعلق هذه الحالة بالحياة السياسية للموظف، و المتمثلة في ممارسة عضو مسir لحزب سياسي على اعتبار أن تسir حزب سياسي يتطلب التسريح بغياب من طرف الموظف، لذلك أعتبر للموظف بحقه في الاستفادة من وضعية الاحالة على الاستيداع بقوة القانون من أجل الممارسة السياسية.

## **ب- الاحالة على الاستيداع بطلب من الموظف**

يمكن أن يستفيد الموظف من الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد مدة سنتين من الخدمة الفعلية.

تمنح الاحالة من الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها 6 أشهر ، قابلة التجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية المادة للموظف <sup>1</sup>.

## **5- الخدمة الوطنية**

وفقاً لأحكام المادة 154 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" و يحتفظ في هذه الحالة بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد، غير أنه لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب .

---

<sup>1</sup> المادة 149 من الأمر 06-03 المتعلقة بالوظيفة العمومية.

و يعاد ادماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون  
و لو كان زائد عن العدد.

## **الفصل الثاني: المركز القانوني للموظف العام**

يتربّ على إنعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة في الوظيفة العامة العديدة من الآثار، و هو ما يعرف بالمركز القانوني للموظف أي مجموع الحقوق والإلتزامات الملقاة على عاته، و لقد توسيع الأمر 03-06 المذكور أعلاه في تكريس الحقوق والضمانات بما يتحقق مع التحولات التي شهدتها الدولة خاصة بعد دستور 1989، وفي مقابل هذه الحقوق أقر المشرع واجبات تتسمج مع الدور الجديد للدولة، حيث عمل على تقوية الواجبات ذات الصلة بأخلاقيات المهنة، وبعض الواجبات الجديدة كالحياد

و إذا ما خالف الموظف هذه الواجبات يسُوغ للهيئة المستخدمة تأديبه، فتتجه الإدارة إلى توقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المرسومة قانوناً، إذ يشكل النظام التأديبي ضمانة فعالة في يد السلطة الرئاسية يكفل التحكم في استخدامه احترام الموظفين لواجباتهم الوظيفية بما يحقق الصالح العام من خلال حسن سير المرفق العام، وذلك دون الإخلال بمصلحة الموظف.

وقد تنتهي خدمة الموظف العام، ذلك أن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والهيئة المستخدمة ليست أزلية وإنما هي محددة، وتنتهي هذه العلاقة بتحقق أسباب معينة.

وعليه، لدراسة هذا الفصل إرتأينا تقسيمه إلى مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى حقوق وواجبات الموظف العام، أما الثاني النظام التأديبي للموظف العام ونهاية خدمته.

### **المبحث الأول: حقوق وواجبات الموظف العام**

كفل المشرع الجزائري للموظف العام في الأمر رقم 03-06 مجموعة من الحقوق حتى يتمكن من أداء وظيفته على أكمل وجه، و في مقابل أزمه بمجموعة من الواجبات و لقد ساير المشرع الجزائري من خلال أحكام نصوص المواد من 26 إلى المادة 39 من الأمر رقم 03-06 المذكور أعلاه و المتضمنة لحقوق الموظفين و واجباتهم ما ورد في التعديل

الدستوري لسنة 2020 فيما يتعلق بالإعتراف بالحقوق الفردية و الجماعية ، ولا سيما حرية الإنتماء إلى الجمعيات و الأحزاب السياسية، و على واجب الحياد و واجب الولاء للدولة<sup>1</sup>.

## المطلب الأول: حقوق الموظف العام

إن الموظف باعتباره مواطنا يتمتع بحقوق و حريات عامة يكفلها له الدستور و القوانين إضافة إلى ذلك يتمتع بحقوق وظيفية أساسية أساسها إنعقاد الرابطة الوظيفية التي تتحم على الموظف العمومي الخاضع لنظام قانوني خاص بالموظفين يكفل لهم حقوقا وظيفية و تتميز حقوق و ضمانات الموظفين في ظل الأمر 03-06 بالتنوع، فمنها ماله طابع مالي، و منها ما له طابع إجتماعي، و بعضها له طابع سياسي.

لذلك، يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الحقوق :

### الفرع الأول : الحقوق ذات الطابع المالي

و هي الحقوق المتعلقة بالمسار المالي للموظف، وعلة الجمع بين هذه الحقوق تحت هذا المسمى، هي ما تتحققه للموظف من عوائد مالية هذا من جهة، و من جهة أخرى ما يترتب عنها من تغيير في المركز القانوني المالي للموظف<sup>2</sup>.

#### أولا: الحق في الراتب

كفل المشرع الجزائري للموظف العام حقوقا تتعلق بالمنصب، تحديدا الحق في الراتب وذلك وفقا لأحكام نص المادة 32 من الأمر 03-06 " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب ". و يتكون راتب الموظف وفقا لأحكام نص المادة 119 من الأمر 03.06 أعلىه من الراتب الرئيسي، العلاوات ، التعويض. و عليه إن استحقاق الموظف لراتبه

<sup>1</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 327

<sup>2</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص 145

معلق بشرط أداء الخدمة . فلا يمكنه مهما كانت رتبته أن يتلقى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

### ثانيا: الحق في الترقية

إن الترقية كما سبقت الدراسة أعلاه، نوعان أولهما الترقية في الدرجة أي الإنقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة، أما ثانيهما الترقية في الرتبة والتي تكون حسب الكيفيات الآتية على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة، عن طريق امتحان مهني، على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، و يكون ذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

### ثالثا: الحق في التقاعد

التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية. ويندرج هذا الحق ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه أحکام نص المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 . و يتميز النظام القانوني لحق التقاعد المعمول به في الجزائر بخصائص تميزه عن الأنظمة الأخرى أهمها فكرة التضامن، نظام موحد، و نظام عادل.<sup>1</sup>.

### رابعا: الحق في بعض المكافآت المادية

تتخذ المكافآت المادية عدة صور تتفاوت في الأهمية نذكر منها الاستقدادة من الاعانات في ميدان السكن ، الاستقدادة من التعاونيات التمويلية لعائدات الموظفين.

---

<sup>1</sup> حنان أوشن، المرجع السابق، ص ص 163-164.

## الفرع الثاني : الحقوق ذات الطابع الاجتماعي

يقر المشرع الجزائري حقوق أخرى إضافة للحقوق ذات الطابع المالي، تمتاز بأنها حقوق إجتماعية، تتمثل فيما يلي:

### أولا: الحق في العطل

إن العطلة هي توقف مؤقت للوظيفة العمومية، دون أن تقطع بها الخدمة الفعلية وهو إلتزام على عاتق الإدارة المستخدمة لصالح الموظف، يحتفظ خلالها بكافة حقوقه بما فيها الحق في المرتب و تستمر خلالها علاقته الوظيفية بالإدارة.<sup>1</sup>

والعطل تتقسم إلى عطل سنوية، عطل طارئة، عطل أمومة، و العطل المرضية.

فعن العطل السنوية، يؤكد المشرع من خلال أحكام نص المادة 194 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه على هذا الحق و ذلك بنصه " للموظف الحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر". و تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدي خلال الفترة المرجعية التي تمت من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة.

و عن الثانية وال المتعلقة بالعطل الطارئة، وهي تلك التي ينقطع فيها الموظف عن عمله لأسباب تملتها عليها الضرورات، كطلب ترخيص بالغياب، وهو ما أكدته أحكام نص المادة 208 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه : يمكن للموظف شريطة تقديم تبرير مسبق للاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية :

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 4 ساعات تتماشى مع ضرورة المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

<sup>1</sup> قدودو جميلة، المرجع السابق، ص 113.

- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم تكن في وضعية انداب.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي طبقا للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

وعن عطلة الأمومة، فهي من أهم الحقوق التي تستحقها الموظفة العاملة، فهي عبارة عن أيام للراحة مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الولادة، وقد حاول المشرع الجزائري الاهتمام بذلك من خلال أحكام نص المادة 213 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه والذي جاء على النحو التالي: تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل و الولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به<sup>1</sup>.

أما عن العطل المرضية، فالموظف باعتباره إنسانا معرض لجميع المخاطر و الحوادث والأمراض الذي تصيبه في بدنها أو عقله يتغير معها توقفه عن أداء عمله الوظيفي ودخوله في عطلة مرضية قد تكون قصيرة أو طويلة الأمد. و خلال هذه الفترة يستفيد من المنح العائلية و التعويضات التي يمكن أن يكون له الحق فيها<sup>2</sup>.

وفي هذا الصدد، من الضروري الإشارة إلى أنه لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية<sup>3</sup>.

## **ثانياً: الحق في الحماية الاجتماعية**

تظهر الحماية الاجتماعية للموظف وفقا لما جاءت به أحكام نص المادتين 33 و 34 من الأمر 03.06 في صورتين هما الحماية الاجتماعية، الخدمات الاجتماعية.

<sup>1</sup> حنان أوش، المرجع السابق، ص 158.

<sup>2</sup> بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 132.

<sup>3</sup> المادة 202 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية.

عن الحماية الاجتماعية، يتضمن هذا الحق كفالة و تأمين الموظف من أخطار المرض، الولادة، العجز، و الوفاة، أما عن الحق في الخدمات الاجتماعية يقصد به إفاده الموظف من الخدمات التي تساهم في رفع مستوى المعيشة، وذلك بتسهيل للحياة اليومية و تحسين الرفاهية المادية و المعنوية عن طريق تكملة الراتب على شكل خدمات في مجالات الصحة و السكن<sup>1</sup>، كالمساعدات الاجتماعية، الخدمات الصحية، الأنشطة الرياضية ، الثقافية، والصحية.

### ثالثا: الحق في التكوين

وفقا لأحكام نص المادة 104 من الأمر 03.06 يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة. وعليه يعد التكوين أحد النشاطات الإدارية الأساسية التي تهتم بها المؤسسات العمومية في الوقت الحاضر، باعتباره أحد مدخلات تنمية الكفاءات و لأنه على مدى فاعلية هذه المؤسسات و مستويات إنجازها<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث : الحقوق ذات الطابع السياسي

أقر المشرع الجزائري للموظف العام حقوقا ذات طابع غير مالي، نذكر أهمها:

#### أولا: حرية الرأي

يسقى الموظفون بصفة عامة وفقا لأحكام نص المادة 26 من الأمر 03.06 من حرية الرأي، إذ أن هذه الحرية مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه. و في رأي البعض من الأساتذة<sup>3</sup> أن هذه الحرية جاءت ملزمة لحرية

---

<sup>1</sup> مهدي رضا، المرجع السابق، ص 109.

<sup>2</sup> محمد الصالح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحث و الدراسات و القانونية و السياسية، العدد 01، 2022 ص 128.

<sup>3</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهوى، الجزائر، 2010، ص 16.

العمل النقابي و كذا الحرية و التعددية السياسية، ومع ذلك نجد أن المشرع وضع قيداً للموظف يتمثل في واجب التحفظ المفروض على هذا الأخير، و الذي يشكل حد لحرية الرأي لديه.

### ثانياً: الحق النقابي

يعد الحق النقابي حق جماعي، الغرض منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين، و يمارس الموظف هذا الحق في إطار التشريع المعمول به وهو ما أكدته المشرع في أحكام نص المادة 35 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه.

و وفقاً لأحكام نص المادة 28 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه ، نجد أن المشرع يؤكّد على أنه لا يمكن أن يتربّط على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

### ثالثاً: الحق في الإضراب

أكّد المشرع الجزائري على حق الموظف في ممارسة الإضراب من خلال أحكام نص المادة 36 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، بـإثناء بعض الفئات غير مشمولة بالحق في الإضراب بالنظر إلى الطبيعة الحيوية لوظائفهم، و يتعلق المنع بالدفاع الوطني مصالح الأمن، و جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة<sup>1</sup>.

كما حماه عن طريق مجموعة من النصوص التشريعية قصد تنظيم ممارسته، و منها القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب.

باستقراء النصوص التشريعية و التنظيمية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر نستنتج أن الإضراب حق دستوري و قانوني، ولكن لا بد أن يمارس في إطار القانون و التنظيم

---

<sup>1</sup> الفقرة الثانية من المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

المعمول بهما، أي أنه مقيد بمجموعة من الشروط يجب توافرها قبل اللجوء إلى الإضراب أهمها الإشعار المسبق بالإضراب، ضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: واجبات الموظف العام

مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، وضع المشرع الجزائري واجبات يتعين على الموظف الالتزام بها، كضمانات لانتظام سير الوظيفة العمومية، و من ثم استمرارية المرفق العام، ويكون الموظف ملزم بتنفيذها تحت طائلة الجزاء في حالة مخالفتها.

تنوع واجبات الموظف بحسب معايير متعددة، و يمكن تقسيمها كالتالي:

### الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة

وهي مجموع الالتزامات المنوطة بالموظفي العام، و التي لها علاقة وثيقة بالوظيفة العامة و تأخذ عدة أشكال نذكر أهمها:

#### أولاً: واجب أداء الوظيفة بأمانة و بدون تحيز

بداية و وفقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 47 من الأمر 03-06 و الذي جاء على النحو التالي: كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه. و عليه الأصل قيام الموظف بنفسه بتنفيذ المهام الموكلة إليه، لأن الإختصاص كما هو معروف شخصي، فلا يمكن التنازل عنه لشخص آخر، إلا إستثناء في حدود ما يسمح به القانون، و ذلك في إطار التقويض أو الإنابة، أو الحلول<sup>2</sup>.

كما يجب على الموظف أن يؤدي مهامه بكل أمانة و إتقان، و يتعامل مع مستعملي المرفق العام بكل موضوعية، و نزاهة فلا يتحيز للبعض على حساب البعض الآخر لأي

<sup>1</sup> بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 121.

<sup>2</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 385.

سبب كان. واجب الحياد ، وذلك وفقا لأحكام المادة 41 من الأمر 03.06 و الذي جاء على النحو التالي : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز. أي دون توظيف لأي نزعة سواء حزبية أو نقابية أو عرقية أو مرتبطة .

### ثانياً: واجب الطاعة

يعد واجب الطاعة عماد الواجبات الوظيفية، و يمكن رد جميع الإلتزامات الوظيفية لهذا الواجب فهو الأصل العام لها، ولقد أكد المشرع على أهمية هذا الواجب في أحكام نصوص المواد 47 ، 52 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، وله عدة مظاهر أهمها:

- احترام سلطة الدولة، إذ وفقا لأحكام نص المادة 41 من الأمر 03.06 " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها " .

- تنفيذ أوامر الرئيس، إذ أن الموظف ملزم بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة عن سلطة أعلى منها.

- احترام السلم الإداري، إذ يجب على الموظف إرسال تظلماته الإدارية إلى رئيشه، قبل إخطار السلطات الإدارية العليا<sup>1</sup>.

### ثالثاً: واجب الإلتزام بالسر المهني

وفقا لأحكام نص المادة 48 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به، وأطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بتراخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

---

<sup>1</sup> قدودو جميلة، المرجع السابق، ص ص 132 - 135.

## **رابعاً: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة**

تملك كل إدارة عمومية أو مؤسسة عمومية مجموعة منقولات كأجهزة الكمبيوتر و المكاتب، و أجهزة أخرى كالمكيفات و غيرها مما يرصد في خدمة الإدارة ، وهذه المنقولات كلها بين يدي الموظف، لذا تعين عليه المحافظة عليها. وهو ما أكدته المشرع في أحكام نص المادة 50 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه.

### **الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة**

أوجب المشرع الجزائري على الموظف المحافظة على كرامة الوظيفة، و أن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق و الإحترام الواجب لها، فهو مطالب أن ينأى بنفسه عن التصرفات التي من شأنها أن تعكس أثرا سيئة على الوظيفة. ومن أهم هذه الواجبات، واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مربح، إذ وفقا لأحكام نص المادة 43 من الأمر 03.06 يمنع على الموظف ممارسة أي نشاط مربح مهما كان نوعه حفاظا على مكانته و سمعته ليخصص كامل جهده لمهامه، إلا أنه رخص لبعض النشاطات ذات الصبغة العلمية كالتكوين و التعليم و البحث و نشاطات ثانوية، كما هو وارد في أحكام نص المادة 44 بالنسبة لأسلاك أستاذة التعليم العالي و الباحثين و كذلك أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، إذ يمكن لهم ممارسة نشاط مربح في إطار علمي يوافق تخصصاتهم.

### **المطلب الثاني : النظام التأديبي للموظف العام .**

إن وجود نظام تأديبي و سلطة مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية يدل على ضبطية قواعد العمل الإداري، و التي من شأنها أن تحفظ كرامة الوظيفة، لذلك تتمتع الإدارة و بموجب قواعد شرعية و تنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مسألة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أو بمناسبة أداء لمهامه<sup>1</sup>، وعليه إذا ارتكب الموظف أثاء مساره

---

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 151.

الوظيفي خطأ تأدبيا، يستوجب الأمر تسليط العقوبة التأديبية ضده حسب ما يقره قانون الوظيفة العمومية، وبعد توفير ضمانات المسائلة التأديبية.

وعليه، إن دراسة المسؤولية التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة تقتضي منا التعرف على جميع الأخطاء المهنية التي يمكن إرتكابها من طرفه، و على العقوبات التأديبية و إجراءات توقيعها، و في الأخير الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب.

### الفرع الأول : الأخطاء التأديبية أو المهنية

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للخطأ التأديبي، و اكتفى بالإشارة فقط إلى الحالات التي تشكل خطأ تأدبيا من خلال أحكام نص المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية والذي جاء على النحو التالي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عندالإقصاء بالمتابعات الجزائية.

وفي غياب تعريف شريعي دقيق للخطأ المهني، حاول البعض من الفقهاء إعطاء تعريفات له، ذكر أهمها " كل فعل أو إمتياز يرتكبه الموظف يخالف به واجبات منصبه".<sup>1</sup>.

وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربع درجات، فعدد أخطاء الدرجة الأولى فالثانية ثم الثالثة و الرابعة، وهو ذكر غير حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي و التصريح بعدم قابليته للحصر و التحديد الدقيق، لذلك إستعمل المشرع عند تصنيفه للأخطاء عبارة " على الخصوص"

---

<sup>1</sup> سمية برياح، مراد نعوم، المسؤولية التأديبية للأطباء المارسين في مرفق الصحة العمومي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، 2023 ص.287.

## **أولاً: أخطاء مهنية من الدرجة الأولى**

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الأولى وفقاً لأحكام المادة 178 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح. وإنضباط الذي يقصده المشرع هنا هو احترام الموظف لقواعد الإنضباط التي تسنها إدارة المرفق سواء كانت مكتوبة أو تلك السائدة عرفياً.

## **ثانياً: أخطاء مهنية من الدرجة الثانية**

حددت المادة 179 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه الأخطاء من الدرجة الثانية وهي :

- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة .
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المشكلة الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة.

## **ثالثاً: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة**

تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة وفقاً لما ورد في أحكام نص المادة 180 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه مايلي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول. كرفض الطبيب لأداء المناوبة التي تفرضها عليه الإدارة المستخدمة.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية . وهو ما يدل على حرص المشرع معاقبة هذا الفعل في عدة قوانين، فالموظف إن أفلت من العقوبة الجنائية فلن يفلت من التأديبية.

- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة. مثل ذلك إستعمال الطبيب للأدوية لأغراضه الشخصية والتي تصل في بعض الحالات إلى بيعها.

#### رابعاً: الأخطاء من الدرجة الرابعة

تعتبر أخطاء من الدرجة الرابعة وفقاً لأحكام نص المادة 181 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه إذا قام الموظف بما يأتي :

- الإستفادة من إمتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و ممتلكات المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة. مثل ذلك أجهزة الأشعة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة. كإتلاف ملفات طبية.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمح لها بالتوظيف أو الترقية .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر.

#### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية

تعد العقوبة التأديبية إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة و هي الإدارة المستخدمة على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية ويمس حقوقه و مزاياه الوظيفية<sup>1</sup>. وعليه العقوبة التأديبية هي جزاء يصيب الموظف المذنب في مركزه الوظيفي والذي ثبتت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي، كما تعد العقوبة التأديبية وسيلة

---

<sup>1</sup> رشيد حباني، المرجع السابق، 2012، ص.128.

لتقويم الطبيب و أداة لضمان السير المنتظم و الفعال للمرفق الإستشفائي، ذلك أنه ما فائدة الإلزام إذا لم يوجد عقاب يقابلها<sup>1</sup>.

و تصنف العقوبات التأديبية طبقا لما ورد في أحكام نص المادة 163 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه إلى أربع درجات.

و تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

### **أولاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى**

وتتمثل في ما يلي:

- التنبية
- الإنذار الكتابي
- التوبخ

وهذه العقوبات تصب تقريبا في معنى واحد، تدور حول تحذير الموظف بما قام به من إخلال بواجباته المهنية وتهديده بعدم تكرار هذه المخالفة، و إلا سيتعرض إلى عقوبة أشد.

### **ثانياً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية**

و تشمل ما يلي :

- التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام .

---

<sup>1</sup> إيمان أوسعيد، المسؤولية التأديبية للأطباء بالمرافق الإستشفائية العمومية وفقا لمدونة أخلاقيات الطب، مجلة دراسات قانونية و سياسية، العدد 02، 2018، ص. 49.

- الشطب من قائمة التأهيل، وهذه العقوبة تجر عنها شطب الطبيب من الجدول الخاص بالترقية، بعد أن كان إسمه مدرجا في قائمة التأهيل بعنوان السنة المالية، مع احتفاظ بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.

### ثالثا: العقوبات من الدرجة الثالثة

و تتمثل في ما يلي :

- التوقيف من 4 أيام إلى 8 أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

### رابعا: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسریح

و الجدير بالذكر في هذا المجال إلى أنه إضافة إلى هذه العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه يمكن للقوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلالك أن تتصل على عقوبات أخرى.

### الفرع الثالث: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة

تختلف إجراءات توقيع العقوبة التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين حسب درجة العقوبة، بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين هذا النوع من العقوبات بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الطبيب المعني.

و وفقا لأحكام نص المادة 176 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة.

أما عن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعدأخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> المجتمعة كمجلس تأديبي التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ إخطارها .

وعليه إن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي ملزمة بالرجوع إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و أخذ برأيها، وذلك لخطورة أثارها على المسار المهني للموظف المعنى، فقد تصل إلى قطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة.

#### الفرع الرابع: الضمانات المنوحة للموظف في مجال التأديب

حماية للموظف المحال على المجلس التأديبي من أي ضغط أو تعسف قد يتعرض له أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه الوظيفية، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حصنه بمجموعة من الضمانات تسمح له في تنظيم و تسخير أموره المهنية وما يصدر بشأنها من قرارات<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> في هذا الصدد، من الضروري الإشارة إلى أن البعض من الأساتذة يرى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي سلطات شبه قضائية تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين الذين ينتخبون من بينهم، سليم جيدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 260.

<sup>2</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق ،2019، ص.186.

## **أولاً: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة**

وتتمثل في ما يلي:

### **1 - معاينة الخطأ**

وفقاً لأحكام نص المادة 166 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه يجب إخبار المجلس التأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوماً من معاينة الخطأ. ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بإنقضاء هذا الأجل.

### **2 - تبليغ الموظف المعني بالأخطاء المنسوبة إليه و إطلاعه على ملف التأديبي**

وفقاً لأحكام نص المادة 167 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، يبلغ الموظف المعني بالأخطاء المنسوبة إليه، و له الحق في الإطلاع على ملف التأديبي، و ذلك في أجل 15 يوماً من تحريك الدعوى التأديبية.

### **3 - التحقيق الإداري**

وفقاً لأحكام نص المادة 171 من الأمر 03-06 يمكن المجلس التأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلحيات التعين. و ذلك للتأكد من صحة إسنادها للموظف.

### **4 - إحترام حقوق الدفاع**

كرس هذا الضمان الأساسي معظم الدساتير و القوانين الأساسية للوظيفة العمومية و مفاده أنه لا يمكن توقيع الجزاء التأديبي بدون تمكين الموظف من الدفاع عن حقوقه<sup>1</sup> و عليه يحق لهذا الأخير المتابع تأديبياً أن يستعين بمدافع مخول(محامي) أو موظف يختاره بفسه .

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص.340.

## ثانياً: الضمانات المعاصرة على توقيع العقوبة

من أهم هذه الضمانات هو تسبب القرار التأديبي، و ذلك بتوضيح الأسباب القانونية التي استند إليها مصدر القرار في إصدار قرار العقوبة التأديبية<sup>1</sup>. وهذا ما أكدته المشرع الجزائري من خلال أحكام نص المادة 170 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه.

## ثالثاً: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة

و هي الضمانات الأخيرة الممنوعة للموظف بعد إصدار قرار إداري تأديبي في حقه وتمثل حقه في التظلم من القرار، وحقه في الطعن لدى القضاء.

### 1 - التظلم الإداري

التظلم الإداري له أشكال ثلاثة، إما أن يكون في شكل تظلم ولائي، وإما أن يكون في شكل تظلم رئاسي، وإما يكون أمام لجان الطعن.

- **التظلم الولائي** : وهو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه، يلتمس فيه إعادة النظر في قرارها، غير أن ما يؤخذ عنه هو افتقاره لمبدأ الحياد نتيجة اجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم.

- **التظلم الرئاسي**: و هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصداً للقرار الإداري، يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.<sup>2</sup>.

- **التظلم أمام لجان الطعن**

---

<sup>1</sup> بلورنة احسن، المرجع السابق، ص. 189.

<sup>2</sup> دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحربيات، العدد 02، 2022، ص. 208.

إن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة يتوقف على توفر بعض الشروط، نذكر أهمها صدور قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة إما من الدرجة الثالثة أو من الدرجة الرابعة، وأن يتم تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في الآجال القانونية و هي 8 أيام تسري من تاريخ إصدار العقوبة، والتظلم يتم في أجل شهر واحد يسري من يوم تبليغ المعني بقرار العقوبة<sup>1</sup>.

## 2-الطعن القضائي

تخضع السلطات التأديبية لرقابة قضائية في ممارسة اختصاصاتها للتأكد من سلامة تطبيق القانون. و الرقابة القضائية على القرار التأديبي تأتي في صورة دعوى الإلغاء أو دعوى تعويض أو كلاهما، فهي لا تختلف عن رقابة الإلغاء التي يبسطها القضاء الإداري على القرارات الإدارية بصفة عامة<sup>2</sup>.

وعليه يعتبر اللجوء إلى القضاء من أهم الضمانات المنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي في حالة عدم إستطاعته رفع الإتهام عنه بمختلف الوسائل الودية المنوحة له قانونا، غير أن الحماية القضائية للحقوق لا تقتصر على إصدار أحكام تؤكد هذه الحقوق و تأمر باحترامها، وإنما تمتد لتنفيذها فلا فائدة من أن يضمن القانون للموظف حق اللجوء إلى القضاء، ثم يتوقف الأمر أمام حقيقة، وهي أن تنفيذ الحكم يتوقف على مدى رغبة الإدارة في التنفيذ من عدمه ، ففي كثير من الحالات تظهر عيوب الرقابة القضائية ونقائصها على مستوى تنفيذ الأحكام الصادرة في مواجهة الإدارة، ولاسيما أحكام إلغاء القرارات التأديبية.

## 3-الآليات القانونية لإجبار الإدارة على تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية

منح المشرع الجزائري للقاضي الإداري وسائل تنفيذية يفرض بها على الإدارة تنفيذ أحكامه، ويحاول أيضا من خلالها أن يعرف كل ما قد يتبادر إلى فكر الإدارة، وما قد

<sup>1</sup> دهمة مروان، المرجع السابق، ص.209.

<sup>2</sup> جميلة قدوو، المرجع السابق، ص. 157.

تبتكره من حيل ووسائل لعرقلة تنفيذ أحكامه أو تتفيذها لكن جزئيا فقط، مثل ذلك حكم متضمن إعادة الموظف المفصل إلى منصبه وتمكينه من حقوقه المالية، فتعمد الإدارة إلى تنفيذ الشق الأول من الحكم القضائي دون الشق الثاني و هو عدم صرف التعويضات الالزمة له عن فترة الفصل ...الخ.

ومنه إن مسألة تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية ليست بالأمر الهين الذي يمكن تجاوزه بسهولة، لذلك تدخل المشرع الجزائري وأقر نظام خاص بتنفيذ أحكام الإلغاء بصفة عامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإلى جانب المسؤولية الشخصية وخاصة الجنائية منها على الموظفين المخالفين لتنفيذ الحكم الصادر ضد إدارتهم ، خول القاضي الإداري صلاحيات واسعة تمكنه من التحكم في منازعات الوظيف العمومي، و حتى بعد النطق بالحكم، وذلك من خلال ملاحقة الإدارة الممتنعة عن التنفيذ وتوجيهه أوامر ضدها مع إمكانية فرض الغرامة التهديدية<sup>1</sup>.

فعن الأوامر التنفيذية، نرى من خلال أحكام نص المادة 978 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والذي جاء على النحو التالي:

" عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي بالتدبير المطلوب مع تحديد أجل للتنفيذ عند الاقتضاء". أن المشرع منح الصلاحية للقاضي الإداري بأن يدرج في حكمه أمرا يتضمن إلزام الإدارة بالقيام بإجراء أو تدبير تنفيذي محدد ودقيق، وكذا تقييدها بمدة زمنية محددة إن إقتضى الأمر .

وتأسيسا على ذلك ،إن تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح والذي يشكل أغلب الحالات في نطاق التأديب يقتضي أمرين يدرجهما القاضي الإداري في حكمه ، وذلك

---

<sup>1</sup> قويرزي هوارية، مدى فعالية الأوامر التنفيذية و الغرامة التهديدية في تنفيذ أحكام الإلغاء - دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، جامعة سيدى بلعباس، 2022-2023،ص 1-4.

على ضوء ما يقدمه المدعي من طلبات، أولهما يتعلق بإعادة إدماج الموظف في منصب وظيفته، أما ثانيهما هو تسوية وضعيته بأثر رجعي منذ صدور قرار العزل .

غير أنه على الرغم من توجيه القاضي الإداري أوامر إلى الإدارة، وتوضيح مضمون الأحكام الصادرة عنه، والتدخل في تحديد ما يتوجب على الإدارة فعله إلا أن إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل إلغاء قرار التسريح تثير العديد من الإشكالات، والتي أهمها كيفية إعادةه، وفي هذا الإطار نميز بين ثلاث حالات:

#### - حالة وجود منصب مماثل

هذه الحالة لا تثير إشكال، إذ يكفي للموظف أن يطلب إدماجه في نفس الرتبة، وفي نوع الوظيفة التي كان يشغلها في حالة بقاء المنصب السابق، أما إذا عين في منصبه خلف توجب على الإدارة أن تعيد إدماج الموظف في وظيفة مماثلة لمنصبه السابق. و على القاضي الإداري التأكد من عناصر المطابقة بين الوظيفتين من خلال عدد الساعات والعطل، ودرجة المسؤولية بينهما.

#### - حالة شغل الوظيفة الوحيدة

إن قيام الإدارة بشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصل بموظف آخر دون أن يكون لتلك الوظيفة ما يماثلها من الوظائف<sup>1</sup>، هو من أصعب حالات تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح، وذلك لصعوبة التوفيق بين آثار حكم الإلغاء و بين الحقوق المكتسبة للموظف الذي قام بشغل وظيفة الموظف المفصل. ذلك أن إحتراما لحجية الحكم القاضي بإلغاء تكون الإدارة ملزمة بسحب قرار تعينه في تلك الوظيفة إذا لم يتحصن القرار، و في هذا الصدد يؤكد مجلس الدولة الفرنسي على مسؤولية الإدارة في السهر على تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح.

---

<sup>1</sup> عمارنة حسان، قانون الوظيفة العامة، كتاب بيداغوجي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2022 ، ص ص 170 - 171 .

## - حالة إلغاء الوظيفة الوحيدة

إن إلغاء الوظيفة من طرف الإدارة لا يعفيها من تنفيذ حكم القاضي بالإلغاء، فهي ملزمة بإعادة الوظيفة التي قامت بإلغاءها و عدم التذرع بعدم إستطاعة إعادة إدماجهم.<sup>1</sup>

وفي بعض الحالات تنفيذ الحكم. والذي يفرض على الإدارة التزامين أولهما إيجابي يتمثل في اتخاذها كافة الإجراءات التي يقتضيها الحكم، و ثانيةهما سلبي يتمثل في امتناع الإدارة عن اتخاذ أي إجراء يتربّب عليه حدوث أثر للقرار بعد إلغائه. كأن تقوم بإصدار قرار تأديبي جديد يكون مشتملاً على مضمون القرار القديم تحالياً منها على حكم الإلغاء إلا في حالة التصحيح، مثل ذلك حالة فصل موظف دون إتباع الإجراءات الشكلية الصحيحة في توقيع الجزاء التأديبي لعدم طلب رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، فإن إلغاء القرار نتيجة لذلك لا يمنع الإدارة من تصحيح الإجراءات الشكلية وإصدار قرار الفصل مرة ثانية عند ثبوت الخطأ من طرف الموظف بعد اتخاذ تلك الإجراءات.

و إذا كان المشرع الجزائري قد خول القاضي الإداري سلطة توجيه أوامر للإدارة من أجل تنفيذ أحكام الإلغاء، إلا أنه نظم استخدامها ضمن قيود معينة خاصة مسألة ترك أمر تحديد طبيعة التدابير التي يتعين على الإدارة اتخاذها لتقدير القاضي، والذي لا ينقيض في ذلك سوى بطلبات الخصوم وبمدى ضرورة التدابير المطلوبة.

ذلك، أن سلطة القاضي الإداري في إستخدام سلطة الأمر سلطة غير مباشرة تتطلب وجود طلب من المتقاضي، وعليه لإمكانية توجيه أوامر ضرورة تقديم طلب صريح من صاحب الشأن إلى الجهة القضائية المختصة، ولا يستطيع القاضي أن يتدخل أو يمارسها من تلقاء نفسه حتى ولو رأى أن تنفيذ الحكم يستلزم توجيه أمر للإدارة<sup>2</sup>، وهذا الطلب قد يكون مربوطاً بالطلب الأصلي أي سابق على صدور الحكم. وقد يكون لاحق على الحكم أي يكون بعد صدور هذا الأخير، وفي هذه الحالة يعبر الطلب عن خصومة جديدة تقام عنه دعوى مستقلة.

<sup>1</sup> عمامرة حسان، المرجع السابق، ص 172.

<sup>2</sup> قويزي هوارية، المرجع السابق، ص 54.

وعليه، نرى أن ربط المشرع الجزائري استخدام سلطة توجيه الأوامر لتنفيذ أحكام الإلغاء بشرط تقديم الطلب من صاحب الشأن من شأنه التقليل من فعالية هذه السلطة. لذلك لابد من تخويل القاضي الإداري سلطة الأمر من تقاء نفسه، وهو ما يعد الوجه العملي الأكثر فعالية لتجسيد دوره في تنفيذ أحكام الإلغاء.

كما إعترف المشرع الجزائري للقاضي الإداري بسلطة توجيه أمر للإدارة بإتخاذ قرار إداري جديد وذلك بموجب أحكام نص المادة 979 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والذي جاء على النحو التالي: "عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد".

أما عن الغرامة التهديدية، إذا كانت الأوامر التنفيذية تستهدف توضيح ما يقع على الإدارة من التزامات ناجمة عن الحكم القضائي، فإن الغرامة التهديدية تستهدف بشكل مباشر تنبيه الإدارة باحترام مضمون حجية الشيء المقضي فيه، مع إلbas هذا التنبيه ثوب التحذير الرسمي، وهو العقوبة المالية.

لذلك، وحرصا من المشرع الجزائري على ضمان تنفيذ أحكام الإلغاء بصفة عامة ومنها الأحكام المتعلقة بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة ضد الإدارة حول للقضاء الإداري صراحة سلطة توقيع غرامة تهديدية على الإدارة من أجل إجبارها على التنفيذ.

## **المبحث الثاني : إنقضاء العلاقة الوظيفية**

تبعد علاقة الموظف التنظيمية و اللائحة مع الإدارة بمجرد صدور قرار التعين و رغم أن الوظيفة العامة في ظل النظام المغلق أو المفهوم الشخصي لها، و الذي تأخذ الجزائر به يستمد على أساس ديمومة المنصب، إلا أن هذه العلاقة و لصالح الإدارة و السير الجيد للمرافق و المؤسسات العامة ليست علاقة أزلية ، بل قد تنتهي بتتوفر حالة

من الحالات المقررة قانونا<sup>1</sup>. وهذه الحالات جمعها المشرع الجزائري في أحكام نص المادة 216 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه.<sup>2</sup>

### المطلب الأول : أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

بالرجوع إلى أحكام نص المادة 216 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه، نرى أن المشرع نص على ثلاثة أسباب تنتهي بها العلاقة القانونية بقوة القانون، وهي فقدان الجنسية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، و الوفاة.

#### الفرع الأول: فقدان الجنسية

تنتهي العلاقة الوظيفية بفقدان الموظف العام للجنسية الجزائرية، و أساس ذلك هو أحكام نص المادة 75 من الأمر 03.06 المذكور أعلاه، إذ إشترط المشرع الجنسية الجزائرية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه فقدان الموظف لها أو تجريده منها مسألة يترتب عنها إنتهاء العلاقة الوظيفية معها.

---

<sup>1</sup> جميلة قدودو ، المرجع السابق، ص 158

<sup>2</sup> جاء أحكام نص المادة 216 على النحو التالي: ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
- فقدان الحقوق المدنية،
- الإستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- العزل،
- التسریح،
- الإحالۃ علی التقاعد،
- الوفاة، يتقرر إنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

## **الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية**

يعد التمتع بالحقوق المدنية شرطاً للإلتاحق بالوظيفة العمومية و الإستمرار فيها، فإذا فقد الموظف هذا الشرط نتيجة للحكم عليه قضائياً في جنائية، أو جنحة تنتهي علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها<sup>1</sup>، و يشترط في الحكم الذي يحرم الموظف من الحقوق المدنية عدة شروط هي :

- أن يكون الحكم قضائياً أي صادراً عن جهة قضائية مختصة.

- أن يكون الحكم القضائي صادر عن جهة قضائية وطنية كأصل عام

- أن يكون الحكم القضائي صريحاً في الحرمان من الحقوق المدنية<sup>2</sup>.

## **الفرع الثالث: الوفاة**

تنتهي خدمة الموظف بوفاته، و هذا أمر طبيعي إذ لا يمكن أن تستمر خدمته بعد وفاته، و عليه تنتهي العلاقة الوظيفية في هذه الحالة بقوة القانون. وفي هذا الصدد يرى البعض من الأساتذة أن الوفاة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية هي توقف القلب و الأجهزة الجسمية التابعة له عن كل نشاط أو حركة طبيعية في جسم الإنسان، وهي الوفاة الطبيعية لا الوفاة الحكمية.<sup>3</sup>.

## **الفرع الرابع: التقاعد**

تنتهي علاقة الموظف بالإدارة التي كانت تتسم بالدائمية، مع ضمان مورد مالي له و لعائلته مقابل ما كان يقطن من مرتبه بنسبة معينة يحددها القانون طيلة حياته

---

<sup>1</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 622.

<sup>2</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص 124.

<sup>3</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 626.

الوظيفية<sup>1</sup>، ولقد حرص المشرع الجزائري أن يؤسس نظاماً موحداً للتقاعد في النشاطات والقطاعات، وتتنوع حالات الإحالة على التقاعد إلى ثلاثة، أولها الإحالة على التقاعد ببلوغ السن القانوني، ثانيها الإحالة على التقاعد على أساس مدة العمل، وثالثها الإحالة على التقاعد المسبق بسبب فقدان مناصب العمل.<sup>2</sup>

### **المطلب الثاني: أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين**

قد تنتهي العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة أو المؤسسة العمومية، إذ أن دور هذه الأخيرة يتجلّى في إتخاذ قرار نهاية العلاقة الوظيفية، وذلك من خلال سلطتها التقديرية في إنهاء العلاقة الوظيفية في كثير من الحالات، و الموظف بإعتباره الطرف الآخر في العلاقة الوظيفية له أيضاً إنهاء هذه العلاقة بإرادته.

#### **الفرع الأول: التسریح و الغزل**

تنتهي العلاقة الوظيفية بالتسريح، و يؤدي ذلك إلى حرمان الموظف من الوظيفة نهائياً ولم يورد المشرع الجزائري تعريفاً للتسريح، ومع ذلك يمكن حصر حالات التسرير الواردة في التشريع الجزائري فيما يلي :

- تسريح الموظف بسبب إرتكابه خطأ من الدرجة الرابعة، و التي يعاقب عليها بالعقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة الواردة في المادة 163 من الأمر رقم 03.06 والتي قد تؤدي إلى تسريحه.
- تسريح الموظف العام قبل ترسيمه، و بعد إنتهاء فترة تربص دون إشعار مسبق.<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 159.

<sup>2</sup> بوطبة مراد، المرجع السابق، ص ص 628-630.

<sup>3</sup> بغدادي ليندة، المرجع السابق، ص ص 129-130.

كما قد تنتهي العلاقة الوظيفية إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر قبول، إذ تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

## الفرع الثاني: الإستقالة

يقصد بالإستقالة إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي، و الذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، و عليه إن علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة لا تنتهي بمجرد تقديم الطلب فالإستقالة لا تنتج أثراها القانوني إلا بعد صدورها من طرف السلطة المعنية، و لقد قيد المشرع الجزائري السلطة الإدارية المختصة بضرورة إتخاذ قرار البدء بطلب الإستقالة في أجل لا يتجاوز شهرين إبتداءا من تاريخ إيداع الطلب وذلك وفقا لأحكام نص المادة 220 من الأمر 03.06. غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداءا من تاريخ إنقضاء الأجل الأول و ذلك لضورة المصلحة، وبإنقضاء هذا الأجل تعتبر الإستقالة فعلية.

وفي ختام هذه الدراسة، يتضح لنا أن طبيعة الوظيفة العمومية ماهي إلا تطبيقاً حرفيًا لطبيعة الوظيفة العمومية في النظام المغلق، وهذا راجع إلى الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عاشتها الجزائر إبان الإستعمار، فجاء نظامه الوظيفي متأثراً بالنظام الوظيفي الفرنسي.

علاوة على تكريس النظام المغلق للوظيفة العمومية تبني الأمر رقم 03-06 الطبيعة العامة الموحدة لنظام الموظفين، حيث تطبق الأحكام العامة المشتركة المنصوص عليها في الأمر المذكور أعلاه على الموظفين في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية، وهذا رغبة في الحفاظ على وحدة قطاع الوظيفة العمومية و عدم تجزئتها.

و من منطلق هذه الأهمية، توصلنا إلى جملة من النتائج الهامة نذكر أهمها:

- تحديد مفهوم الوظيفة العامة وفقاً للإتجاهات الفقهية، بعيداً عن التشريع الذي لم يعرفها.
- يتسم نظام الوظيفة العامة في الجزائر كونه يقوم على النظام المغلق، مع الإستعانة في بعض المجالات المحدودة بنظام التعاقد.
- الإعتراف بالوضعية القانونية و التنظيمية في علاقة الموظفين بالإدارة.
- يترتب عن كون للموظف العام مركز قانوني ثابت، جملة من الآثار تتعلق في أصلها بجملة من الحقوق المقررة له، يقابلها إلتزامات.
- خصوصية الإجراءات التأديبية في جزاءات الدرجتين الثالثة و الرابعة.
- ضمانة التظلم الإداري في الجزائر لم ترق لأن تكون فعالة لصالح الموظف في مواجهة قرار الجزاء، خاصة أن النصوص التي تحكم سير و إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن الولائية هي لصالح السلطة الإدارية، وهو ما يجعل التظلم الإداري أقل فعالية.
- إن قيام العلاقة الوظيفية يصادفه مجموعة من الآليات التي يتم من خلالها إيقاف الحياة الوظيفية، إما لأسباب عادلة أو غير عادلة.

## **قائمة المصادر و المراجع:**

### **أولا : المصادر**

- 1**- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأول الموافق 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج، العدد 82، الصادرة في 15 جمادى الأول الموافق 30 ديسمبر 2020.
- 2**- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج العدد 46 سنة 2006.
- 3**- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج، العدد 42 .2023.
- 4**- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها، المؤرخ في 25 أبريل 2012، ج.ر.ج، العدد 26 .2012.
- 5**- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين و الأعوان العموميين وتحسين مستوى متساهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 43، 2020.

### **ثانيا / قائمة المراجع**

#### **أ- الكتب:**

- 1**- بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2019.

- 2- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018
- 3- حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
- 4- دمان ذبيح عاشو، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر .2010
- 5- رشيد حباني، دليل الموظف العام و الوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للإتصال النشر و الإشهار، 2012.
- 6- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 7- سليم جيدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 8- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري- دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة- ، الطبعة الأولى جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- 9- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المكتبة الوطنية الجزائرية، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع الجزائر، 2021.
- 10- هاشمي خRFI، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2012.

## **ب - الرسائل الجامعية**

- قويري هوارية، مدى فعالية الأوامر التنفيذية و الغرامة التهديدية في تنفيذ أحكام الإلغاء- دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، جامعة سidi بلعباس، 2022-2023.

## **ج- المقالات في المجلات**

- 1**- إيمان أوسعيد، المسئولية التأديبية للأطباء بالمرافق الإستشفائية العمومية وفقاً لمدونة أخلاقيات الطب، مجلة دراسات قانونية و سياسية، العدد 02، 2018.
- 2**- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 02، 2022، ص. 208.
- 3**- سمية برياح، مراد نعوم، المسئولية التأديبية للأطباء الممارسين في مرفق الصحة العمومي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، 2023 .
- 4**- عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطه عبيد الهادي، الإنذاب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية و السياسية، العدد 1، 2021.
- 5**- محمد الصالح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحوث و الدراسات القانونية، و السياسية، العدد 01، 2022 .

## **د- المطبوعات الجامعية**

- 1**- بغدادي ليندة، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة آكلي محنـد أول حاج، بويرة، 2019-2020.
- 2**- بشير الشريف شمس الدين، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، الجزائر .
- 3**- بن عائشة نبيلة، الوجيز في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة خميس مليانة، 2020-2021.
- 4**- سوداني نورالدين، محاضرات في مقاييس الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سكيكدة.
- 5**- مهدي رضا، محاضرات في مقاييس الوظيفة العمومية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة المسيلة.، 2020-2021.

٦- مهدي حميد، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة علمية مقدمة لطلبة السنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة.

# الفهرس

مقدمة:.....	1
الفصل الأول: ماهية الوظيفة العامة و الموظف العام.....	3
المبحث الأول: ماهية الوظيفة العامة.....	3
المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة.....	4
الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة.....	4
أولا: المعنى العضوي للوظيفة العمومية.....	4
ثانيا: المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية.....	4
ثالثا: موقف المشرع الجزائري من مفهوم الوظيفة العمومية.....	6
الفرع الثاني: خصائص الوظيفة العامة.....	6
أولا: الوظيفة العمومية واقع إجتماعي ملموس.....	7
ثانيا: الوظيفة العمومية جهاز معرض للروتين و البيروقراطية.....	7
المطلب الثاني : أنظمة الوظيفة العمومية.....	8
الفرع الأول:نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة.....	8
أولا:عناصر نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة.....	9
ثانيا: تقييم نظام الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة.....	10
الفرع الثاني: نظام الوظيفة العمومية المغلق.....	12
أولا: عناصر نظام الوظيفة العمومية المغلق.....	13
ثانيا: تقييم نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة.....	14
الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من النظمتين.....	16
المطلب الثالث: مصادر قانون الوظيفة العمومية.....	16
الفرع الأول:المصادر الوطنية.....	16
أولا:الدستور .....	17

ثانياً: التشريع العادي.....	18.....
ثالثاً: التنظيم.....	18.....
رابعاً: القضاء.....	19.....
الفرع الثاني : المصادر الدولية.....	20.....
المبحث الثاني : ماهية الموظف العام.....	20.....
المطلب الأول:مفهوم الموظف العام.....	21.....
الفرع الأول:تعريف الموظف العام.....	21.....
الفرع الثاني:العناصر التي تدخل في تحديد الموظف العام.....	21.....
الفرع الثالث: التكيف القانوني لعلاقة الموظف العام مع الإدارة.....	22.....
المطلب الثاني: انعقاد الرابطة الوظيفية.....	23.....
الفرع الأول: التوظيف.....	23.....
أولاً: شروط التوظيف.....	24.....
ثانياً: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية.....	28.....
الفرع الثاني: تنظيم المسار المهني للموظف العام.....	31.....
أولاً: فترة التربص.....	32.....
ثانياً: الترسيم.....	34.....
ثالثاً: التسier الإداري للمسار المهني.....	34.....
رابعاً: التكوين.....	35.....
خامساً: تقييم الموظف.....	35.....
سادساً: الترقية.....	36.....
سابعاً: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف و حركاته نقله.....	37.....
الفصل الثاني: المركز القانوني للموظف العام.....	46.....
المبحث الأول: حقوق وواجبات الموظف العام.....	46.....
المطلب الأول: حقوق الموظف العام.....	47.....

<b>الفرع الأول: الحقوق ذات الطابع المالي.....</b>	47
أولا: الحق في الراتب .....	47
ثانيا: الحق في الترقية.....	48
ثالثا: الحق في التقاعد.....	48
رابعا: الحق في بعض المكافآت المادية.....	48
<b>الفرع الثاني: الحقوق ذات الطابع الإجتماعي.....</b>	49
أولا: الحق في العطل.....	49
ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية.....	50
ثالثا: الحق في التكوين.....	51
<b>الفرع الثالث: الحقوق ذات الطابع السياسي.....</b>	51
أولا: حرية الرأي.....	51
ثانيا: الحق النقابي.....	52
ثالثا: الحق في الإضراب.....	52
<b>المطلب الثاني : واجبات الموظف العام.....</b>	53
<b>الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة.....</b>	53
أولا: واجب أداء الوظيفة بأمانة و بدون تحيز.....	53
ثانيا: واجب الطاعة.....	54
ثالثا: واجب الالتزام بالسر المهني.....	54
رابعا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة.....	55
<b>الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة.....</b>	55
<b>المطلب الثاني: النظام التأديبي للموظف العام.....</b>	55
<b>الفرع الأول: الأخطاء التأديبية أو المهنية.....</b>	56

أولاً: أخطاء مهنية من الدرجة الأولى.....	57.
ثانياً: أخطاء مهنية من الدرجة الثانية.....	57.
ثالثاً: أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة.....	57.
رابعاً: أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة.....	58.
<b>الفرع الثاني : العقوبات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية.....</b>	58.
أولاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى.....	59.
ثانياً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية.....	59.
ثالثاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة.....	60.
رابعاً: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة.....	60.
<b>الفرع الثالث: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية للموظف أمام الإدارة المستخدمة....</b>	60.
<b>الفرع الرابع: الضمانات الممنوحة للموظف في مجال لتأديب.....</b>	61.
أولاً: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة.....	62.
ثانياً: الضمانات المعاصرة للعقوبة.....	63.
ثالثاً: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة.....	63.
<b>المبحث الثاني: إنقضاء العلاقة الوظيفية.....</b>	68.
<b>المطلب الأول:أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون.....</b>	69.
<b>الفرع الأول: فقدان الجنسية.....</b>	69.
<b>الفرع الثاني: فقدان الحقوق المدنية.....</b>	70.
<b>الفرع الثالث: الوفاة.....</b>	70.
<b>الفرع الرابع: التقادم.....</b>	70.
<b>المطلب الثاني:أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين.....</b>	71.
<b>الفرع الأول: التسريح و العزل.....</b>	71.
<b>الفرع الثاني: الإستقالة.....</b>	72.
<b>الخاتمة:.....</b>	73.

74.....	قائمة المصادر و لمراجع:.....
78.....	الفهرس:.....