

الفصل الثاني : آثار شرط الجنسية في قانون الوظيفة العمومية

باعتبار أن الوظيفة العامة في الجزائر تقوم على الإعتبار الشخصي الذي يركز على شخص الموظف ، هذا الأخير حتى يتمكن من الولوج الى عالم الوظيفة العامة الذي تحكمه مجموعة من الضوابط الموضوعية التي حددها المشرع فيمن يترشح لها ، بمعنى أنها ضوابط عامة تسري على الجميع دون تمييز ، ومن بين أهم هاته الضوابط هي ضابط الجنسية التي عدها المشرع الجزائري كشرط للإلتحاق بالوظيفة العامة وشرط الإستمرار فيها ، وبالتالي يترتب على زوالها إنتهاء الخدمة وفقدان صفة الموظف العام .

وعليه لدراسة هذا الفصل إرتأينا تقسيمه إلى مبحثين

- المبحث الأول : ضابط الجنسية الجزائرية للإلتحاق بالوظيفة العامة .
- المبحث الثاني : زوال الجنسية وأثره على العلاقة الوظيفية .

المبحث الأول: ضابط الجنسية الجزائرية للالتحاق بالوظيفة العمومية

كأصل عام تقصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا منها على سلامتها و أمنها بما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائفها العامة و ذلك فضلا عن حماية الأيدي العاملة الوطنية و الحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سلامته.⁽¹⁾

إن الحديث عن شرط الجنسية كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية يقودنا حتما إلى الحديث عن الموظف العمومي ، ذلك الشخص الذي يساهم في خدمة مرفق عام و الذي إشتراط فيه المشرع الجزائري للترشح لشغل الوظيفة العمومية أن يكون متمتع بالجنسية الجزائرية ، حيث جاء في المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ما يلي: " لا يمكن أن يوظف أيأ كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :- أن يكون جزائري الجنسية،..⁽²⁾

و هذا ما سنتناوله في المطلب الأول، إلا أن إشتراط الجنسية الجزائرية لتولي الوظائف العمومية لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب كإستثناء على شرط الجنسية.(المطلب الثاني).

المطلب الأول: صفة الموظف العام

يختلف مفهوم الموظف العمومي من دولة إلى أخرى، كما يختلف مفهومه داخل الدولة الواحدة من فترة إلى أخرى، و ذلك راجع إلى تغير و إختلاف النظام السياسي للدولة.

1 - محمد حسن علي وأحمد فاروق الحاملي ، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة ، د ط دار الكتب القانونية ، مصر ، 2006 ، ص 118 .

2- أنظر المادة 75 / 2 من الامر 03-06 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

الفرع الأول: مدلول الموظف في قانون الوظيفة العمومية

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للموظف العمومي ، بل إكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم أحكام القانون الوظيفي ، فقد حدد في المادة 01 من الأمر 66-133 الأجزاء المكونة للموظف الجزائري ، حيث نصت المادة 01 على : "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية....."⁽¹⁾

حسب نص المادة الأولى من الأمر 66-133 أن الموظف هو:

- الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية.
- الشخص المعين في وظيفة دائمة ، فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له إكتساب صفة الموظف ، و هذا ما يؤكد نص المادة 3 من الأمر 66-133 .
- الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية.
- الترسيم أي تثبيت الموظف في وظيفته بعد مروره بفترة تجريبية تسمى بالتمرين التكويني ، طبقا لما نصت عليه المادة 2 من الأمر 66-133 ، فحسب هذه المادة فإن الموظف الذي لم يكمل بعد فترة التمرين التكويني يطلق عليه صفة الموظف المتمرن .
- الإنتماء إلى رتبة و درجة معينة في السلم الإداري .

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 فإنه لم يفرق بين العامل و الموظف و تناول في المادة الأولى تعريف العامل و كان الهدف من هذا القانون هو توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه ، و إعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالا ، و لكنه لم يفلح في ذلك و هذا نظرا لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع

1- أنظر المادة 1 من الأمر 66-133 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الإقتصادي العمومي ، و لذلك جاء المرسوم رقم 85-59 ليفرق بين الموظف و العامل ، و في هذا الصدد نصت المادة 05 منه على "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية " الموظف " و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة" (1).

على الرغم من أن مرسوم 85-59 ذكر مصطلح الموظف إلا أنه لم يقدم لنا تعريف شاملا للموظف العمومي ، و ما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف العمومي.

أما بالنسبة للأمر 06-03 فقد كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره بمعنى أنه لم يقدم تعريفا شاملا و جامعا للموظف العمومي حيث جاء في المادة الرابعة من نفس الأمر تعريف الموظف بالقول " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري ، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته" (2)

و ما يلاحظ من نص المادة أن الأمر 06-03 قد حافظ على نفس المقومات التي أقرها الأمر 66-133 في تحديده للشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف ، و قد حدد الأمر 06-03 في المادة 02 منه مجال تطبيقه و التي حصرها في المؤسسات و الإدارات العمومية و عدد ما يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية (3) في الفقرة 1 من المادة 02 .

ومن خلال ما سبق يمكن إستخلاص أربعة مقومات إذا توفرت كلها في شخص أصبح له الحق في إكتساب صفة الموظف و هي :

1- أنظر المادة 5 من المرسوم رقم 85-59 ،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارة العمومية.

2- أنظر المادة 4 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- أنظر المادة 1/2 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة : يقصد بدائمة التعيين في الوظيفة العمومية أن يشغل الموظف الوظيفة التي عين فيها بصفة مستمرة و دون إنقطاع و ليس بصورة عارضة أو مؤقتة ، كما يعني أن يتفرغ الموظف لوظيفته و ينقطع عن القيام بأعمال أخرى مكرسا كل وقته و جهده لخدمة الدولة ، فإن كان عمل الشخص عارضا أو موسميا أو للقيام بمهمة محدد لا يعتبر موظفا عموميا حتى و لو تمت لحساب شخص معنوي عمومي مثل الشخص المعين للقيام بأعمال الإحصاء.

2- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية مباشرة: أي أن المرفق العمومي الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن تديره سلطة إدارية عامة سواء كانت سلطة مركزية تجسدها الدولة أو ممثلة في الوزارات و المصالح التابعة لها أو كانت سلطة إدارية محلية بواسطة هيئة من الهيئات العمومية ، و لهذا لا يعتبر موظفا عموميا العامل في المرفق الذي لا يدار بالطريقة المباشرة ، و إنما بطريقة الامتياز كما لا يعتبر العامل في المرافق العمومية ذات الطابعين الإقتصادي و التجاري موظفا .

3- أن يكون التعيين في الوظيفة بواسطة السلطة المختصة : إن التعيين في الوظيفة العمومية يجب أن يكون قانونيا و بقرار مشروع صادر عن السلطة المختصة بالتعيين و يعتبر هذا الشرط جوهريا ، إذ لا يمكن اعتبار الشخص الذي يقحم نفسه أو يدخل الوظيفة العمومية موظفا بل تعتبر جميع التصرفات التي تصدر عنه معدومة ، و هذا الشرط تؤكدته المادة 9 من الأمر 03-06 و التي تنص على: " كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات و الإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية "

»(1).

1 - أنظر المادة 09 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4- أن يعين الشخص و يرسم في رتبة معينة في السلم الإداري: يسود في الجزائر نظام الوظيفة العمومية المبني على السلك الوظيفي و عليه فإن الموظف منذ دخوله في سلك الوظيفة العمومية يجب أن يعين في أحد الرتب المحددة بنص المادة 08 من الأمر 03-06 ، و يجب التمييز بين الرتبة و الوظيفة حيث تختلف الرتبة عن منصب الشغل فهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصص لها (1).

الفرع الثاني: الموظفين الخاضعين لقوانين أساسية خاصة.

يعد القانون الأساسي للوظيفة العمومية قانونا عاما يتم تطبيقه بموجب قوانين أساسية خاصة (2) بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بموجب مراسيم ، حيث يفترض أن تتطابق مع القانون العام و أن تجسد استفادة كل الموظفين من نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات ، إلا أن القانون أجاز أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة بعض الفئات على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق و الواجبات و سير الحياة المهنية و الإنضباط العام نظرا لطبيعة نشاطها و حساسيتها و ظروف عملها و تتمثل هذه الفئات المنصوص عليها في المادة 3 من الأمر 03-06 في :

"... الأعوان الدبلوماسيين و القنصليين و أساتذة التعليم العالي و الباحثين و المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني و الحرس البلدي و إدارة الغابات و الحماية المدنية و المواصلات السلوكية و اللاسلوكية الوطنية و أمن الاتصالات السلوكية

1 - أنظر المواد 5 و 8 من الأمر 03-06 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - القوانين الأساسية الخاصة هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، تخص أسلاك و رتب نوعية و مناصب عليا وتأطيرية ذات طابع هيكلية أو وظيفية تسمح بضمن التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و هي نصوص تراعي الشروط الخاصة لممارسة تلك الوظائف، كما تنظم سلك من أسلاك الموظفين و له أن ينظم عدة أسلاك إن كانت مهامها متكاملة و ذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية الخاصة، سعيد مقدم،المرجع السابق ، ص

و اللاسلكية و إدارة السجون و إدارة الجمارك و كذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية و الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية،...⁽¹⁾

الفرع الثالث: المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة.

تعتبر المناصب و الوظائف العليا للدولة أحد المقومات التي تعتمد عليها السلطة التنفيذية في تنظيم مؤسساتها الإدارية و حسن سيرها و هي تخضع لنظام قانوني خاص بها ، حيث نجد أن المشرع الجزائري نظم مجال المناصب و الوظائف العليا في الوظيفة العمومية بموجب الامر 06-03 في الفصل الثالث من الباب الأول .

أولا : المناصب العليا

يعتبر الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفت الجزائر منذ الإستقلال ، والذي خص تعريفا للمناصب العليا في الدولة حيث عرفت المادة 10 منه المناصب " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين ، تنشأ مناصب عليا . المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية . وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية " .

تضمن هذا التعريف وصفا لتلك المناصب غاية وهدفا تتمثل في عبارات : نوعي للتأطير ، طابع هيكلية أو وظيفية ، هدفها الإشراف و المتابعة و التصويب كلما لزم الأمر للنشاطات الإدارية و التقنية على السواء بالمؤسسات و الإدارات العمومية أو بمفهوم واسع كل دواليب الدولة .

ضف إلى ذلك تنشأ المناصب العليا المذكورة أعلاه عن طريق :

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين في ما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفية .

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

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

ثانيا : الوظائف العليا للدولة

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة ، وتنشأ الوظائف العليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية ، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة⁽²⁾.

تجدر الإشارة أن أصحاب المناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية مستقلة عن النصوص الخاصة بالإدارة المركزية ، نذكر منها المرسوم رقم 90-230 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب العليا في الإدارة المحلية⁽³⁾.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-227⁽⁴⁾ نجده قد حدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية ، كما نص المرسوم التنفيذي رقم 90-226⁽⁵⁾ على حقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة .

1 - أنظر المادة 11 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
 2 - أنظر المواد 15، 16، من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
 3 - المرسوم التنفيذي رقم 90-230 ، المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية ، ج ر ، عدد 31، الصادرة في 28 جويلية 1990.
 4 - المرسوم التنفيذي رقم 90-227 ، المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر ، عدد 31 ، الصادرة في 28 جويلية 1990 .
 5 - المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج ر ، عدد 31 الصادرة في 28 جويلية 1990 .

الفرع الرابع : الإستثناءات الواردة في قانون الوظيفة العمومية

عرف الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعض الإستثناءات وهي :

أولا : الإستثناءات المتعلقة بالأعوان المتعاقدين

سمح المشرع للمؤسسات والإدارات العمومية باللجوء إلى أسلوب التعاقد لتلبية حاجاتها ، حيث يتم اللجوء للأعوان المتعاقدين وفق حاجيات المؤسسات والإدارات العمومية بواسطة عقود محددة المدة أو غير محددة المدة ، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، دون أن يخول شغل هذه المناصب حق إكتساب صفة الموظف أو حق الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية .

حيث تحدد حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم وقواعد سيرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم عن طريق التنظيم ، ويتم اللجوء إلى نظام التعاقد في الحالات التالية :

- مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.
- اللجوء بصفة إستثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.
- الأعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا.

كما يمكن للإدارات والمؤسسات العمومية اللجوء إلى التعاقد مع مستشارين يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب لإنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحسابها (1) .

ثانيا : الإستثناءات المتعلقة بالذين لا يخضعون للأمر 03-06

إستبعد القانون الأساسي للوظيفة العمومية بعض الفئات من مجال تطبيقه في الفقرة 03 من المادة 02 بنصها "... لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان" (2) .

1 - القضاة : جاء في الباب الثاني من دستور 1996 والمعدل سنة 2016 المعنون بتنظيم السلطات في الفصل الثالث تحت عنوان السلطة القضائية إعترافا صريحا من المؤسس الدستوري بأن القضاء سلطة وليس وظيفة وهو ما يعكس حجم الإهتمام الذي أولاه الدستور الجزائري للسلطة القضائية وهذا من خلال جل النصوص المنظمة للسلطة القضائية من المادة 156 إلى المادة 177 من الدستور .

ويمثل القضاء السلطة القضائية ويخضعون للقانون الأساسي للقضاء رقم 11/04 الصادر بتاريخ 06 سبتمبر 2004 (3) .

إن إستثناء القضاة مرده عدة إعتبارات منها أن القضاة يشكلون إحدى السلطات الثلاث في البلاد ويتمتعون بنوع من الحصانة لا يتمتع بها مجموع مختلف الأسلاك لأخرى للموظفين ، وذلك بقصد ضمان حمايتهم من كل أشكال الضغوط والتدخلات التي قد تضر بأداء مهمتهم أو تمس بنزاهة حكمهم (4) .

- 1 - أنظر المواد من 19 الى 25 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- 2 - أنظر المادة 03/02 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- 3 - القانون العضوي رقم 04-11 ، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، ج ر ، عدد 57 ، الصادرة في 08 سبتمبر 2004 .
- 4 - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الامر 06-06 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، د ط ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر، 2012، ص 29 .

2- المستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني: إن هؤلاء الرجال يخضعون لأساليب اختبار وتجنيد تختلف كلياً عن تلك المطبقة على الموظف العام ، سواء من حيث الخصوصية التي تتصف بها القواعد المطبقة على الموظف أو من حيث الصرامة التي تتصف بها المهنة العسكرية ، والمتمثلة في طاعة المسؤولين والإلتزام بالسر المهني حتى بعد إنتهاء الخدمة ، وواجب التحفظ المشدد والحظر من الإنخراط أو النشاط في الأحزاب السياسية أو النقابات ، كما أنهم ممنوعون من الإضراب .

3- مستخدمو البرلمان: يتكون البرلمان الجزائري من غرفتين ،مجلس شعبي وطني ، ومجلس الأمة ولكل هيئة منهما موظفين ، صادرة بشأنهم لوائح قانونية صادرة عن كل هيئة من هيئات البرلمان تنظم مسار المستخدمين التابعين له ، ونظراً للإستقلالية التي يتمتع بها البرلمان وتكريساً لمبدأ الفصل بين السلطات لم يشر المشرع في الأمر 06-03 لنواب البرلمان بغرفتيه في مجال تطبيقه ، وهو ما يستخلص من عبارة مستخدمو البرلمان ، أي أن الأمر يتعلق بمستخدمي المصالح الإدارية والتقنية للبرلمان بغرفتيه ، فالمجلس الشعبي الوطني يخضع موظفيه للقانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني الصادر بموجب اللائحة المؤرخة في 02 مارس 2010 ⁽¹⁾ وبالنسبة لموظفي مجلس الأمة يخضع موظفيه لللائحة المؤرخة في 11 مارس 2010 المتضمنة القانون الأساسي الخاص لمجلس الأمة ⁽²⁾.

ويرجع أيضاً إستثناء مستخدمو البرلمان من نطاق تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرده خضوع هذه الفئة لقانون أساسي خاص يصادق عليه المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة بناءاً على اقتراح من مكتب كل مجلس ⁽³⁾.

1 - لائحة مؤرخة في 02 مارس 2010، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي المجلس الشعبي الوطني، ج ر، عدد 37، الصادرة بتاريخ 09 جوان 2010.

2 -لائحة مؤرخة في 11مارس2010، تتضمن القانون الأساسي الخاص لموظفي مجلس الأمة، ج ر، عدد 37، الصادرة بتاريخ 09 جوان 2010.

3 - رشيد حباني، المرجع السابق، ص 33.

المطلب الثاني: الإستثناءات على شرط الجنسية (توظيف الأجانب)

إن إشتراط الجنسية الجزائرية للإلتحاق بالوظيفة العمومية لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب، فرغم أن القاعدة في تولي الوظائف العامة في الدولة هي قصرها على المتمتعين بالجنسية الجزائرية فإن المشرع الجزائري خرج عن هذه القاعدة وقرر جواز توظيف غير الوطنيين على سبيل الإستثناء وعليه نتناول تعريف الأجنبي (الفرع الأول) ثم الإطار القانوني لتوظيف الأجانب (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الأجنبي

يختلف الأفراد المقيمون في الدولة الواحدة من حيث الجنسية والانتماء، فمن توفرت فيه شروط التمتع بالجنسية في الدولة يعد وطنيا وبالتالي فالأجنبي هو من لا تتوفر فيه شروط الجنسية⁽¹⁾.

إن هذا المعنى يقودنا إلى قانون الجنسية الذي تتكفل أحكامه إما صراحة أو ضمنا بتحديد المقصود بالأجنبي، وبهذا فإن الأجنبي الذي يقيم في دولة معينة لا يعد من مواطنيها ما لم يكتسب جنسيتها، سواء كان الأجنبي عديم الجنسية أم متمتعا بجنسية دولة أجنبية، أو كان متواجدا بصورة دائمة أو مؤقتة أو كان مضطرا للدخول أو دخل بإرادته أو كان حاملا لعدة جنسيات ولم تكن إحداها جنسية الدولة التي يقيم فيها⁽²⁾.

وبهذا المعنى إعتبر المشرع الجزائري الأجنبي كل من لا يتمتع بالجنسية الجزائرية فهو يحمل جنسية دولة أخرى، كما يعد أجنبيا أيضا الشخص عديم الجنسية

1 - محمد رفيق بكاي، نسيم قناوي، (مركز الأجنبي في القانون الجزائري)، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعقدة، العدد 28، سبتمبر 2018، ص 87.

2 - محمد رفيق بكاي، نسيم قناوي، المقال نفسه، ص 88.

حيث نصت المادة 3 من القانون 11-08⁽¹⁾ على ما يلي: "يعتبر أجنبيا كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية".

الفرع الثاني: الإطار القانوني لتوظيف الأجانب

أجاز المشرع الجزائري توظيف الأجانب على سبيل الاستثناء وفقا لضوابط وشروط معينة رغبة منه إما للإستفادة من الكفاءات والخبرات الأجنبية التي يتعذر توفرها في الرعايا الوطنيين، أو لتحقيق التالف والترابط بين الدول بشرط التعامل بالمثل كأن تكون هناك إتفاقية دولية بين دولتين ترتب حقوق لرعاياهما، على أن يكون ذلك بموجب عقود مؤقتة تتضمن شروطا خاصة .

وقد تجسد توظيف الأجانب بموجب عدة قوانين نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر

أولاً: القانون رقم: 81-10 المؤرخ في : 11 جويلية 1981⁽²⁾، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب وقد صدر هذا الأخير في ظل مرحلة توحيد عالم الشغل التي لم يفرق فيها بين العامل والموظف، وكان الهدف من هذا القانون توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه⁽³⁾، واعتبر أن جميع الأعوان العاملين لدى الدولة عمالا .

وبالعودة إلى القانون 81-10 فقد أورد قيودا على العامل الأجنبي المؤقت حيث وردت فيما يلي:

- وجوب تمتع الأجنبي بمستوى تأهيل يساوي على الأقل المستوى التقني، ماعدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية،

1 - المادة 03 من القانون رقم 11-08، المؤرخ في 25 جوان 2008، متعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر، عدد 36 الصادرة في 02 جويلية 2008 .

2 - القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 يوليو 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر، عدد 28، الصادرة بتاريخ 14 جويلية 1981 .

3 - أنظر المادة 03/01 من القانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

• يجب على العامل الأجنبي أن يكون حائزا على الشهادات المهنية اللازمة والمؤهلات المهنية للوظيفة الواجب شغلها.⁽¹⁾

ثانيا :المرسوم رقم 86- 276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 ، المتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية⁽²⁾.

لم يستثن المشرع الجزائري العمالة الأجنبية من تنظيمها ،حتى و إن كانت تستخدم في مرفق الدولة وقد تم تصنيف هذه العمالة وفقا للتخصصات والمهن التي تحتاجها الدولة⁽³⁾.

حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الاولى على الفئات المعنية التي يمكن أن توظف في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بالقول " ... يمكن أن يوظف في هذا الاطار :

- 1 - أنظر المواد 3، 5/ 3، من القانون 81-10، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- 2 - المرسوم رقم 86-276 ،المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 ،يحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ، ج ر ، عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986 ،المعدل والمتمم بموجب :
- المرسوم التنفيذي رقم 04-315 ،المؤرخ في 02 أكتوبر 2004 ، ج ر ، عدد 63 ، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 2004.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-272 ، المؤرخ في 30 أوت 2009 ، ج ر ، عدد 50 ، الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 2009.
- 3 - مظفر جابر الراوي،(أثر التشريعات في تنظيم العمالة الاجنبية والحد من البطالة - دراسة في ضوء التشريعين الاردني والجزائري-)، الملتنقى العلمي الدولي ،" استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" ،جامعة المسيلة ، الجزائر ،15/16 نوفمبر 2011 ،ص 08.

- مدرسو المواد العلمية والتقنية في التعليمين الثانوي و العالى .
- مستخدمون يمارسون وظائف ذات طابع تقني أو معينون للقيام بمهام تكوينية...⁽¹⁾ .

وقد قيدت أحكام هذا المرسوم الدولة بشروط وردت في نصوصه منها :

- 1- أجاز المرسوم في المادة الأولى لمرافق الدولة بالتعاقد مع العمالة الأجنبية بشرط مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون 81-10 وهو ما سبق إليها من الشروط .
- 2- طبقا لأحكام المادة الثانية يجب توافر الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة في العامل الأجنبي ،المطبقة على العمالة المحلية التي تشغل مثل هذه الوظيفة ، بالإضافة الى خبرة مهنية لا تقل عن أربع سنوات .
- 3- منعت المادة 6 من المرسوم العامل الاجنبي من ممارسة أي عمل آخر مريح سواء أكانت هذه الممارسة بصورة مباشرة أم غير مباشرة والغاية من ذلك عدم أشغال العمالة الأجنبية لأعمال أخرى يمكن للعمالة المحلية القيام بها .
- 4- ولعل من أهم الشروط ما جاءت به المادة الثامنة من المرسوم التي حددت رواتب العمالة الأجنبية ، وفقا للسلم الوطني المالي لوظائف الجزائريين مع مراعاة مؤهلاتهم وخبرتهم المهنية ، تطبيقا لذلك ساوت الحكومة أجور الأساتذة الأجانب بما يتقاضاه الأساتذة الجزائريين .
- 5- ولم يكتفي المرسوم بمساواة العامل الأجنبي بالعامل المحلي على صعيد الرواتب بل أخضعت رواتبهم وفقا للمادة 19 الى الضرائب المقررة على رواتب الجزائريين مع مراعاة الإتفاقيات التي تستند الى مبدأ المعاملة بالمثل مع الدول والإتفاقيات التي تمنع الإزدواج الضريبي .

1 - أنظر المادة 01/01 ، المرسوم رقم 86-276 ، المتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية .

6- تشمل الأحكام السابق الإشارة إليها أزواج الجزائريات ، وزوجات الجزائريين الأجانب وهذا الحكم تضمنته المادة 21 من المرسوم (1).

1 - مظفر جابر الراوي، (أثر التشريعات في تنظيم العمالة الاجنبية والحد من البطالة - دراسة في ضوء التشريعين الاردني والجزائري-)، المداخلة السابقة، ص ص 8،9.

المبحث الثاني : زوال الجنسية وأثره على العلاقة الوظيفية

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية⁽¹⁾، هذه العلاقة تبنى عليها الحقوق والواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ، لكنها ليست أبدية ، قد تدخل أسباب خارجية عن إرادة الموظف أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف وقد تكون هناك أسباب إدارية تتخذها الإدارة لفصل العلاقة التي تربطها بالموظف .

وما يهمنا في هذا المقام هو دراسة حالة إنهاء الخدمة بسبب زوال الجنسية ، وقد سبق القول أن المشرع الجزائري وبموجب المادة 75 من الأمر 06-03 ذكر الجنسية على رأس الشروط نظرا لأهميتها ، وعليه إذا إستوفى المرشح للوظيفة شرط الجنسية ساعة فتح المسابقة وكان تعيينه مشروعا وقانونيا ، فيفترض أن يبقى هذا الشرط قائما للإستمرار في شغل الوظيفة العامة ، فإذا فقد الموظف هذه الجنسية لسبب من الأسباب المحددة قانونا تعين التصريح بإقصائه ، وهذا سبب منطقي ومعقول ورد ذكره في غالبية النظم القانونية⁽²⁾.

وبالرجوع الى الأمر 06-03 ، في الباب العاشر المعنون بإنهاء الخدمة نصت المادة 2016 على ما يلي :

" ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها..."⁽³⁾ وعليه سنتناول فقد الجنسية الجزائرية (المطلب الأول)، ثم التجريد من الجنسية الجزائرية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : فقدان الجنسية الجزائرية

1- أنظر المادة 07 ، من الامر 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة .

2 - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2015 ، ص 164 .

3 -أنظر المادة 216 / 1 من الامر 06-03 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة .

نتناول في هذا المطلب تعريف فقد الجنسية (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى حالات فقدان الجنسية في التشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تعريف فقدان الجنسية

يقصد بفقدان الجنسية أن يتخلى الشخص عن جنسيته التي يتمتع بها ، سواء كان ذلك بإرادته أو رغما عنه ، ذلك أن التشريعات قد هجرت مبدأ الولاء الدائم لجنسية معينة فأصبح من حق كل فرد أن يغير جنسيته ، وكما تضع التشريعات شروطا للدخول في جنسية الدولة ، فإنها تتطلب شروطا أخرى للخروج منها ، وشروط الكسب عادة بمثابة أدلة وقرائن على إندماج الشخص في جماعة الدولة ، وهو يكشف عن جدارة الشخص وأهليته لحمل جنسيتها ، على النقيض فإن الفقد يرتكز إلى شروط يكشف وجوده عن قيام قرائن وأدلة على إنفصام الرابط الروحية بين الفرد والدولة بما يتطلب زوال جنسيتها عنه⁽¹⁾ .

الفرع الثاني :حالات زوال الجنسية

نظم المشرع الجزائري حالات فقد الجنسية في الفقرات 1،2،3،4 من المادة 18

من قانون الجنسية والتي نصت على أنه " يفقد الجنسية الجزائرية :

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

1 -عكاشة محمد عبد العال ،الوسيط في احكام الجنسية ، دراسة مقارنة ، ط 1 ، منشورات حلبي الحقوقية ، بيروت ، 2002، 670 .

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

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 أعلاه⁽¹⁾.

أولا : الفقد نتيجة إكتساب جنسية أجنبية

طبقا للفقرة الأولى من المادة 15 يحق للفرد أن يغير جنسيته الجزائرية بالتجنس بجنسية أجنبية ، فيفقد بذلك الجنسية الجزائرية والصفة الوطنية نهائيا .

وتجدر الإشارة الى أن حرية الشخص في تغيير الجنسية الجزائرية طبقا لنفس الفقرة ليست حرية مطلقة بل أخضعها المشرع الجزائري بجملة من الشروط يجب توفرها وإلا بقيت الجنسية الجزائرية قائمة رغم الإدعاء بفقدانها وهذه الشروط هي⁽²⁾ :

1- أن يكتسب الجزائري لجنسية أجنبية

إن مجرد تقديم الجزائري لطلب الحصول على جنسية دولة أجنبية وقيامه بجميع الإجراءات الخاصة بذلك ، لا يعتبر إستيفاء لشرط إكتساب الجنسية الأجنبية المطلوب للفقد حتى وإن رخص له بالتخلي عنها ، لأن الترخيص لا يعني بالضرورة إكتسابه لجنسية تلك الدولة ، وبالتالي يجب أن تكفل جهوده بإكتساب حقيقي للجنسية الأجنبية ، وذلك من أجل عدم الوقوع في حالة إنعدام الجنسية ، كما يجب أن يكون طالب التخلي متمتعا بالجنسية الأجنبية بصورة قانونية حتى يعتد بها كشرط لفقد الجنسية الجزائرية الأصلية⁽³⁾.

1 - أنظر المادة 18، من الامر 05-01 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائري .

2 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي، المرجع السابق ، ص ص ، 140، 141 .

3 - أحمد صديقي ، الجنسية الجزائرية مابين الإكتساب والفقد ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2007، ص 84 .

2- أن يكون التجنس عن طوعية

إن إستيفاء شرط اكتساب جنسية دولة أجنبية وحده غير كاف لفقد الجنسية الجزائرية ، إذ لا بد من أن يكون هذا الإكتساب عن طوعية ، أي أن يكون بطلب صادرا عن إرادة الجزائري السليمة والخالية من العيوب وهذا من أجل إجتناّب الحالات التي تفرض فيها الدول جنسيتها على الأجانب بقوة القانون دون الإعتداد بإرادتهم⁽¹⁾ والهدف من إدراج المشرع الجزائري لهذا الشرط يكمن في افتراض الولاء التام للجزائري الأصل لدولته الجزائر .

ومن جهة أخرى فللجزائر مصلحة خالصة في إبقاء حبال الوصل ممتدة مع مواطنيها الذين هاجروا تحت الظروف الإقتصادية الخائقة ، وتدني مستوى المعيشة ولا سيما أن ظروف إقامتهم وعملهم في بعض الدول الأجنبية قد ترغمهم في معظم الحالات على طلب إكتساب جنسيتها من أجل التمتع ببعض الحقوق اللصيقة بصفة المواطن لديها⁽²⁾ .

3- بلوغ سن الرشد لطالب التخلي عن الجنسية الجزائرية

يعتبر التخلي عن الجنسية الجزائرية الأصلية تصرفا خطيرا يتعلق بحالة الشخص ، لذا يجب أن يكون المقدم عليه كامل الأهلية وبالغا سن الرشد ، وبما أن كمال الأهلية شرط لازم لإكتساب الجنسية الجزائرية عن طريق التجنس ، فمن باب أولى أن يكون كذلك لفقدها لاسيما الجنسية الأصلية ، ولم يرد هذا الشرط صراحة في المادة 18 إلا أنه يعتبر من المبادئ الفقهية الراجحة والمستقر عليها ، والمرجع في تحديد الأهلية المطلوبة لفقد الجنسية هو القانون الشخصي للفرد طالب التخلي عن جنسيته ، وبالرجوع إلى قانون الجنسية الجزائرية فإن سن الرشد لممارسة هذا

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 221 .

2 - حفيظة السيد الحداد ، المدخل الى الجنسية ومركز الاجانب ، ط 1 ، منشورات حلب الحقوقية ، بيروت لبنان ، 2010 ، ص 234 .

التصرف هو بلوغ سن الرشد المدني والمقدر ب19 سنة كاملة ، على أن لا يشوب الشخص أي عارض من عوارض الاهلية (1).

4- أن يتم إكتساب الجنسية الأجنبية في الخارج

نص المشرع صراحة على أن يكون إكتساب الجزائري للجنسية الأجنبية قد تم خارج الإقليم الجزائري بالرغم من أن إكتساب جنسية دولة ما يقوم في الأساس على إقامة الشخص على إقليمها ، والغرض من النص على هذا الشرط يكمن في إستبعاد إكتساب الجزائري لجنسية دولة أجنبية بغرض التدليس والغش والتهرب من بعض الإلتزامات مع إمكانية حصوله على الجنسية الأجنبية وبقاءه في الجزائر (2) هذا من جهة ومن جهة أخرى فلا يعقل أن يمنح لشخص الإذن بالتخلي عن الجنسية الجزائرية وهو مقيم في الجزائر ، إذ يعد ذلك مساسا بسيادة الدولة الجزائرية وتنازلا عن رعاياها لفائدة دولة أجنبية (3).

5- أن يكون الفقد بطلب المعني بالتخلي عن الجنسية الجزائرية و صدور مرسوم يأذن بذلك

يضيف المشرع الجزائري دائما في هذه الحالة شرطا آخر مفاده أن الفقد لا يتم إلا بموجب طلب من صاحب الجنسية الجزائرية ، بموجبه يطلب تخليه عن جنسيته الجزائرية ، فحصول هذا الأخير على جنسية أجنبية عن طواعية لا يؤدي الى فقدانه الجنسية الجزائرية .

غير أنه لا يكفي تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية حتى يفقدها ، بل يجب أن تتم الموافقة على هذا الطلب من وزارة العدل وتصدر تلك الموافقة في شكل مرسوم يأذن له بذلك غير أن موافقة وزارة العدل يخضع لمطلق سلطتها التقديرية مادامت

1 - الطيب زروتي، المرجع السابق ، ص 476 .

2 - احمد صديقي، المرجع السابق ، ص ص 86-87 .

3 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي، مرجع سابق ، ص 141.

المادة 18 إستعملت صيغة " وأذن له " بمعنى أن وزير العدل يمكنه أن لا يوافق على الطلب (1).

ثانيا : فقد القاصر جنسيته الجزائرية نتيجة تمتعه بجنسية أجنبية أصلية

تشمل هذه الحالة صاحب الجنسية الجزائرية ولو كان قاصرا المتمتع بجنسية أجنبية أصلية ، حيث يمكن أن يتمتع الفرد لحظة ميلاده بأكثر من جنسية أصلية ، ومثال ذلك المولود من أب جزائري وأم أجنبية ، فله الجنسية الأجنبية الأصلية بناءا على رابطة الدم من جهة الأم (2)، أو مولود من دم جزائري وولد بإقليم تبني جنسيتها الأصلية بناءا على رابطة الإقليم ، غير أن التمتع بالجنسية الأجنبية الأصلية ليس قاعدة مطلقة تؤدي في جميع الحالات إلى فقد الجنسية الجزائرية ، بل لكي تتحقق لابد من توفر الشروط التالية :

1- أن يتمتع طالب الفقد بالجنسية الجزائرية الأصلية

أورد المشرع في الفقرة الثانية من المادة 18 من قانون الجنسية عبارة " الجزائري" والتي قصد من خلالها الذي يتمتع بالجنسية الأصلية لأنه وفي حالة كون الشخص يتمتع بها كجنسية مكتسبة نتيجة إنصراف الأثر الجماعي لتجنس أحد والديه يدخل ضمن أحكام الفقرة الرابعة من هذه المادة (3).

2- ان يتمتع طالب الفقد بجنسية أجنبية أصلية

مفاد هذا الشرط أن يكون طالب الفقد لجنسيته الأصلية متمتعا في نفس الوقت بجنسية دولة أخرى ، وتكون جنسية أصلية ، ومن ثمة فإن الولد الذي يكتسب الجنسية الأجنبية عن طريق تجنس أبيه لا يطبق عليه هذا النص لأن جنسيته مكتسبة (4).

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 222.

2 - أعراب بلقاسم ، نفس المرجع ، ص 223.

3 - أحمد صديقي، المرجع السابق، ص 96.

4 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص 142.

3- صدور مرسوم يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية

إن الجزائري الذي توفرت فيه الشروط بإمكانه تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية الأصلية إلى وزير العدل ، والموافقة عليه من قبل هذا الأخير في شكل إصدار مرسوم يقضي بفقد الجنسية الجزائرية ، كما أن لوزير العدل السلطة التقديرية في ذلك ، فإن شاء أذن له بالتخلي وإن شاء رفض له الإذن .

ثالثا : فقد المرأة الجزائرية جنسيتها جراء زواجها بأجنبي

إن الشخص المعني بهذه الحالة هي المرأة الجزائرية والمتزوجة بأجنبي والتي تكتسب جنسية زوجها بسبب زواجها منه ، وحتى تفقد هذه المرأة الجنسية الجزائرية لا بد من توافر شروط وهي :

1- الدخول الفعلي للمرأة الجزائرية في جنسية زوجها

يتحقق هذا الشرط في الحالة التي يكون الزواج هو الأثر المباشر أو غير المباشر لإكتسابها جنسية زوجها ، كأن تدخل في جنسية زوجها بحكم القانون ، أو أن يتضمن القانون الأجنبي حالة إكتساب الجنسية عن طريق الزواج ، فتتقدم المرأة الجزائرية بطلب الإكتساب وتتم الموافقة على طلبها ، وفي هذه الحالة يجب أن تكون قد إكتسبت فعليا الجنسية الأجنبية و لا يكفي أن تستند الى طلب إكتساب الجنسية عن طريق الزواج ، أما لو كان إكتسابها للجنسية الأجنبية عن طريق التجنس⁽¹⁾ العادي ، فإنها لا تستفيد مما ورد في الحالة الثالثة من المادة 18 ، وإن كان بإمكانها الإستناد إلى الحالة الأولى الواردة في ذات المادة.

2- تقديم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية و صدور مرسوم يتضمن الموافقة

إن إكتساب المرأة الجزائرية للجنسية الأجنبية جراء زواجها ، لا يكفي لفقدتها جنسيتها الجزائرية ، ولا يعد نتيجة تلقائية ، إذ تبقى تلك المرأة ملزمة برفع طلب⁽²⁾ إلى وزير العدل مرفوقا بما يدعم طلبها من وثائق ، وتبقى السلطة التقديرية

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص224.

2 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص142.

لوزير العدل في القبول أو الرفض ، على أن يصدر القبول في مرسوم يأذن بتخليها عن الجنسية الجزائرية .

ونشير إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط في هذه الحالة ، و لا في الحالتين السابقتين الإذن للدخول في الجنسية الأجنبية ، وإنما إشتراطه للتخلي عن الجنسية الجزائرية (1) .

رابعا : حالة تنازل الأولاد القصر للمتجنس بالجنسية الجزائرية عن جنسيتهم الجزائرية

تضمنت المادة 17 الفقرة الأولى الآثار الجماعية للتجنس بالجنسية الجزائرية وبينت أن الأبناء القصر للمتجنس يصبحون جزائريين كوالدهم ، غير أنها نصت في الفقرة الثانية على حق هؤلاء الأبناء في التخلي عن الجنسية الجزائرية الممنوحة لهم خلال فترة سنتين إبتداء من بلوغهم سن الرشد.

ولفقد الجنسية في هذه الحالة لا بد من توافر الشروط القانونية التالية :

1- يجب أن يكون طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية قد تقدم به المعني بالأمر خلال سنتين (02) بعد بلوغه سن الرشد وهو 19 سنة ، أما الطلب الذي يقدمه خارج هذه الفقرة فلا يعتد به .

2- أن يكون الشخص الذي يريد التخلي عن الجنسية الجزائرية قاصرا عند تجنس أبيه أما من ولد بعد تجنس الأب فلا يسري عليه النص لأنه جزائري أصلا.

3- أن يقدم طلب التخلي عن الجنسية الجزائرية الى الجهة المختصة دون الحاجة إلى موافقة هذه الأخيرة على الطلب (2) .

المطلب الثاني : التجريد من الجنسية الجزائرية

بينت المادة 22 (3) من قانون الجنسية من يمكن أن يجرد من الجنسية الجزائرية والحالات التي يجوز فيها التجريد والمدة التي تقع فيها الأعمال المبررة له ، وحسب المادة 22 السابق ذكرها فإن الذي يمكن أن يجرد من الجنسية الجزائرية هو :

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص224.

2 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص143.

3 - أنظر المادة 22 من الامر 01-05 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

كل شخص إكتسب الجنسية الجزائرية... " ، فالتجريد بذلك قاصر فقط على المتمتع بالجنسية الجزائرية عن طريق الإكتساب ، دون المتمتع بها كجنسية أصلية⁽¹⁾ .

الفرع الأول: حالات التجريد من الجنسية الجزائرية

ذكرت المادة 22 حالات التجريد من الجنسية الجزائرية المكتسبة وتتمثل في:

أولاً: الحكم بإدانة في جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للدولة

تخص هذه الحالة كل شخص مكتسب الجنسية الجزائرية إذا ارتكب فعلا مجرما ، سواء كان جنائية أو جنحة بمفهوم قانون العقوبات الجزائري ، وبالرجوع الى قانون العقوبات الجزائري لم يحدد المشرع الجرائم الماسة بالمصالح الحيوية للدولة لأن المصالح الحيوية للدولة قد تكون أمنية ، إقتصادية ، إجتماعية ، سياسية....، ولكن نظم الجرائم الماسة بأمن الدولة في الامر 66-156⁽²⁾ الذي نص على الجنايات والجنح من المواد 61 الى 90 ، والتي تضم جرائم الخيانة والتجسس ، جرائم التعدي على الدفاع الوطني...

ثانيا - الحكم بالإدانة في الجزائر أو في الخارج لإرتكاب جناية بعقوبة أكثر من (05) خمس سنوات

إذا صدر في حق مكتسب الجنسية الجزائرية حكما قضائيا في الجزائر أو في الخارج من أجل عمل يعد جناية بعقوبة لأكثر من (05) خمس سنوات سجنا يمكن أن يجرّد من الجنسية الجزائرية ، ولم يفرق المشرع الجزائري في هذه الحالة بين الحكم الصادر من المحاكم الجزائرية ، والحكم الصادر من المحاكم الأجنبية، كما أنه لم يفرق كذلك بين العمل المخل بالشرف والذي لا يعد كذلك، وإعتمد الفعل المبرر للتجريد والذي يعتبر جناية وفقا لأحكام التشريع الجزائري⁽³⁾ ، الذي يرجع إليه تكيف

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص215.

2 - الامر 66-156 ، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، ج ر ، عدد 49 ، الصادرة في 11 جوان 1966.

3 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 216.

الأفعال ، فإذا كانت العقوبة أقل أو تساوي خمس سنوات لا تكون سببا في تجريد مكتسب الجنسية الجزائرية من جنسيته .

وبما أن تكييف الأفعال الإجرامية يخضع إلى قانون العقوبات الجزائري فإنه إذا ارتكب المعني بالتجريد فعلا يعد جنائية وفقا للتشريع الجزائري ، وكيف جنحة طبقا لقانون الدولة الأجنبية المصدرة للحكم وكانت العقوبة تفوق (05)الخمس سنوات سجن يمكن أن تسحب منه الجنسية الجزائرية ، وفي المقابل إذا كان الفعل يعد جنحة وفقا للقانون الجزائري ويكيف على أنه جنائية وفقا لقانون الدولة الأجنبية مصدرة الحكم وعقوبته أكثر من (05) خمس سنوات سجن ، فإن التجريد في هذه الحالة لا يطبق لأن نص المادة 22 من قانون الجنسية يشترط أن يكون الفعل المؤدي الى التجريد جنائية (1) كذلك إذا كان الفعل المرتكب يصنف جنائية وفقا للقانون الجزائري وتم تكييفه جنحة وفقا لقانون الدولة الأجنبية مصدرة الحكم وكانت العقوبة لا تفوق (05)الخمس سنوات سجن، فلا يعتبر هذا الحكم سببا للتجريد من الجنسية الجزائرية.

ثالثا - القيام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري وتضر بمصالح الدولة الجزائرية

لم يحدد المشرع صفة الجهة الأجنبية مما يعني أنه قد تكون دولة أو مؤسسة أجنبية أو شركة تجارية ، كذلك لم يحدد المشرع الأعمال المؤدية للتجريد من الجنسية الجزائرية مما يجعل كل الأعمال المادية أو المعنوية في أي مجال حيوي للدولة الجزائرية ، سواء قام بها المعني بصفة مؤقتة أو مستمرة بأجر أو بدون أجر ، في الداخل أو في الخارج لفائدة دولة أجنبية يتعارض مع صفته كمواطن جزائري من جهة ، وإلحاق أضرار بمصالح الدولة الجزائرية من جهة أخرى ،يرتب تجريد هذا الشخص من الجنسية الجزائرية(2).

1 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص 147.

2 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، نفس المرجع ، ص ص 147-148.

الفرع الثاني: أجال ومدة التجريد

بالرجوع إلى الفقرتين الأخيرتين من المادة 22 من الأمر 05-01 ، واللذان نصت على أنه : "...ولا يرتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ إكتساب الجنسية الجزائرية ، ولا يمكن إعلان التجريد من الجنسية إلا خلال خمس(05) سنوات إعتبارا من تاريخ تلك الأفعال ."

من خلال هاتين الفقرتين يتضح لنا أن التجريد مقيد بمدتين ينبغي على الحكومة أن تمارس سلطتها فيما يتعلق بالتجريد من الجنسية الجزائرية وهما :

- 1- أن يرتكب مكتسب الجنسية الجزائرية أحد الأفعال الثلاث السابقة خلال مدة 10 أعوام تبدأ من يوم اكتساب الجنسية الجزائرية(1) ووقت ارتكاب الفعل المؤدي إلى التجريد ، فخلال هذه الفترة يظل مكتسب الجنسية محل ريبية وتجربة أو إختبار⁽²⁾ فلو ارتكب المتجنس هذه الأفعال خلالها يعرض إلى إمكانية تجريده من الجنسية الجزائرية كونه غير جدير بكسبها، أما إذا ارتكبت هذه الأفعال بعد مضي العشر (10)سنوات من طرف المتجنس فلا يمكن تجريده من الجنسية الجزائرية لأنه أصبح محصن ضد هذا الإجراء ، ويعامل معاملة الأصيل ، إلا أنه يتعرض إلى العقوبات الجزائية إذا كان الفعل مجرما حسب القوانين الجزائرية دون أن يجرى من جنسيته .
- 2- أن يتخذ إجراء التجريد خلال الخمس (05) سنوات بدءا من تاريخ ارتكاب الفعل ، وتعتبر مدة خمس سنوات مدة تقادم الفعل المؤدي إلى التجريد والإعلان عنه ، وبمضيها لا يعد ذلك الفعل سبب للتجريد⁽³⁾ ، غير أن عدم إمكانية التجريد لا يمنع من توقيع العقوبات المقررة قانونا متى كان الفعل المرتكب يعد جرما في نظر القانون الجزائري .

وبتطبيق احكام الفقرتين المذكورتين في المادة 22 من قانون الجنسية فإنه إذا ارتكب الفعل الموجب للتجريد من الجنسية الجزائرية بعد مضي عشر (10)سنيين

1 - أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 218.

2 - عبد الحفيظ بن عبيدة ، المرجع السابق ، ص 168.

3 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص 149.

على إكتساب الجنسية الجزائرية لا يمكن تطبيق حكم التجريد حتى وإن لم تمضي خمس سنوات على إرتكاب الفعل ، وأيضا إذا إرتكب أحد الأعمال المنصوص عليها خلال العشر (10) سنين من تاريخ إكتساب الجنسية ولكن مضت على إرتكاب الفعل أو العمل الموجب للتجريد خمس (05) سنين دون إتخاذ إجراءات التجريد فلا يطبق إجراء التجريد⁽¹⁾.

والفقرتان متلازمتان ولكن ليس متكاملتان ، فإذا إنقضت أحدهما إمتنع اللجوء إلى التجريد غير القانوني ، وهذا يعني أن المدة القصوى في القانون الجزائري هي أقل من 15 سنة بين وقت إكتساب الجنسية ووقت إعلان التجريد⁽²⁾.

1 - عبد الحفيظ بن عبيدة ، المرجع السابق ، ص ص ، 168 - 169.

2 - نسرين شريقي ، سعيد بوعلي ، المرجع السابق ، ص 149.

خلاصة الفصل الثاني :

تخلص الدراسة من خلال هذا الفصل إلى أن المشرع الجزائري أخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية ، القائم على شخص الموظف العام الذي تربطه علاقة قانونية وتنظيمية مع الإدارة.

أن قانون الوظيفة العمومية يعد قانون عام يطبق على الموظفين ، إلا أن ولحساسية وطبيعة نشاط وظروف عمل بعض الفئات الخاصة المشار إليها في المادة 03 من ذات القانون تطبق عليهم قوانين أساسية خاصة ، إذ تتضمن على أحكام إستثنائية في مجال الحقوق والواجبات والتي تتخذ في شكل مراسيم .

إستثنى المشرع الجزائري صراحة القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان من مجال تطبيق أحكام قانون الوظيفة العمومية . على الرغم من قصر التوظيف على المتمتعين بالجنسية الجزائرية كأصل عام ، إلا أن المشرع أجاز توظيف الأجانب كإستثناء في وظائف معينة وفق شروط حددها القانون.

أن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية ، فقد يؤدي فقد الجنسية أو التجريد منها إلى إنهاء الخدمة وبالتالي إنتفاء صفة الموظف العام .

