



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون إداري
بعنوان:

النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور:
سعاد عمير.

إعداد الطالبان:
خولة قواسمية.
سعيدة بن لكحل.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
عبد الله جنة	أستاذ محاضر _ ب _	رئيسا
سعاد عمير	أستاذ محاضر _ ب _	مشرفا ومقررا
التوهامي مباركي	أستاذ مساعد _ أ _	ممتحنا

السنة الجامعية: 2017/2016



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون إداري
بعنوان:

النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور:
سعاد عمير.

إعداد الطالبتان:
خولة قواسمية.
سعيدة بن لكحل.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
عبد الله جنة	أستاذ محاضر _ ب _	رئيسا
سعاد عمير	أستاذ محاضر _ ب _	مشرفا ومقررا
التوهامي مباركي	أستاذ مساعد _ أ _	ممتحنا

السنة الجامعية: 2017/2016

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما يرد في هذه المذكرة
من آراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الشكر والحمد لله عز وجل الذي وفقنا على إنجاز هذا العمل المتواضع
نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى الدكتور عمير سعاد، التي تكرمت
بالإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما بذلته من جهد ووقت، وما قدمته
من ملاحظات وتوجيهات، فجازاها الله عنا خير الجزاء
كما نتقدم بالشكر والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة: الأستاذ جنة عبد الله والأستاذ
مباركي التهامي، على قبولهم مناقشة هذا الموضوع وإبداء ملاحظاتهم
وتوجيهاتهم

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتنا الأفاضل بكلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة

العربي التبسي - تبسة-

وتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو

من بعيد وأفادنا ولو بالكلمة الطيبة

الإهداء

إلى أعز الناس وأغلى الناس الوالدين الكريمين حفظهما الله
إلى من أعتز وأفتخر بهم إلى الأبد إخوتي
إلى كل صديقاتي

خولة قواسمية

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله
إلى زوجي الذي سايرني في هذه الرحلة الطويلة
إلى ابني وابنتي
إلى أخواتي وأخي

سعيدة بن لكحل

قائمة المختصرات

الجريدة الرسمية.	ج ر
المرسوم الرئاسي.	م ر
المرسوم التنفيذي.	م ت
دون طبعة.	د ط
الصفحة.	ص

مقدمة

نظرا للتطور الكبير الذي تشهده الدولة في شتى المجالات، ونتيجة لذلك فقد ازدادت أعباء الدولة واتسع نشاطها وهذا ما أدى إلى اتجاهها إلى زيادة عدد موظفيها باعتبارهم يد الدولة، وأصبح وجودهم من ضرورات الحياة ولهم دور في غاية الأهمية على اعتبار أنهم من يقومون بتنفيذ سياسة الدولة والمسؤولين عن تحقيق أهدافها في كافة المجالات، ومن بين هؤلاء الموظفين فئة الموظفين السامين.

فالموظف السامي له مكانة هامة في المجتمع وفي الجهاز الإداري، ويمارس وظيفة سامية في الدولة يتم التعيين فيها بعد توافر مجموعة من الشروط، وقد حدد المشرع الجزائري الوظائف السامية على سبيل الحصر، كما يخضع لنظام قانوني متميز بالنظر لطبيعة المهام الموكلة إليه وحجم المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقه، وإن العلاقة التي تربطه بالدولة ليست دائمة بل تتقضي بناء على تحقق أحد الأسباب التي حددها المشرع على سبيل الحصر.

وتكمن أهمية دراسة موضوع النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري، في ما للموظف السامي من دور فعال وفي غاية الأهمية في قيام الجهاز الإداري للدولة وتسييره على أسس سليمة وفعالة، ولما أعطاه المشرع الجزائري لهذا الأخير من أهمية كبيرة حيث خصص العديد من التشريعات التي تعمل على تنظيم دور الموظف السامي ومكانته في الجهاز الإداري، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في فسخ المجال أمام الطالب لتعرف على هذا الموضوع، وأهمية هذه الدراسة أيضا في الوقوف على أهم التعديلات القانونية التي مست هذا الموضوع.

ودفع بنا لاختيار هذا الموضوع العديد من الدوافع، منها دوافع شخصية وأخرى موضوعية، تتمثل الدوافع الشخصية في رغبتنا لدراسة هذا الموضوع، ومساهمتنا في تزويد المكتبة الجامعية بدراسة ولو بسيطة حول هذا الموضوع، وفق النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

أما الدوافع الموضوعية فتتمثل في الغموض الذي يكتنف هذا الموضوع وهذا راجع إلى نقص الدراسات المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع، وما لدور فعال للموظف السامي في الجهاز الإداري.

وتتمثل الإشكالية الأساسية لدراستنا في التساؤل الآتي:
_ كيف عالج المشرع دور ومكانة الموظف السامي في الجهاز الإداري في التشريع
الجزائري؟

وتتفرع هذه الإشكالية الأساسية بدورها إلى عدة تساؤلات فرعية نجملها فيما يلي:

_ ما المقصود بالموظف السامي؟

_ فيما تتمثل علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.

_ ما هي آليات تعيين الموظف السامي؟

_ فيما يتمثل أثر انعقاد الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

_ ماهي أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

أما المنهج المتبع في دراستنا لموضوع النظام القانوني للموظف السامي في التشريع
الجزائري، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي من خلال إدراج المفاهيم المتعلقة بالنظام القانوني
للموظف السامي في التشريع الجزائري لأن الموضوع له جانب فقهي، كما اعتمدنا المنهج
التحليلي من خلال تحليل بعض النصوص القانونية والتنظيمية لأن هذا الموضوع يعتمد
بصفة أساسية على عدد كبير من النصوص القانونية والتنظيمية.

ونهدف من خلال دراسة هذا الموضوع، إلى النقاط الآتية:

_ تنفيذ أهداف الخطة بأعلى غاية ممكنة.

_ تحديد المفاهيم العامة للموظف السامي.

_ بالإضافة إلى تسليط الضوء على مختلف النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة
بالموظف السامي.

ومن الدراسات السابقة لموضوع النظام القانوني للموظف السامي في التشريع
الجزائري، مذكرة ماجستير أنجزت من طرف الباحثة كلثوم بوخروبة بعنوان النظام القانوني
للموظف السامي في الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الجزائر،
1990.

وتتميز دراستنا هذه عن سابقتها بأنه تتضمن أهم التعديلات التي أدرجها المشرع الجزائري في مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية والتي تتعلق بموضوعنا النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري.

ومن بين الصعوبات التي انتابت دراسة موضوع النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري، ندرة الدراسات السابقة الخاصة التي تتناول موضوع هذه الدراسة، حيث توجد مذكرة واحدة للباحثة كلثوم بوخروبة مع العلم أنها ليست مرتبطة بالكثير من القوانين السارية المفعول.

بالإضافة إلى قلة المراجع المتخصصة المتعلقة بالوظيفة العامة، وندرة المراجع المتخصصة في مثل هذه الدراسة خاصة تلك المتاحة باللغة العربية.

وللإجابة على إشكالية الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري والذي قسمناه إلى بحثين، تناولنا في الأول مفهوم الموظف السامي، وتطرقنا في الثاني إلى علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.

أما الفصل الثاني فخصصناه إلى الإطار التنظيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري والذي قسمناه إلى بحثين تطرقنا في الأول إلى تعيين الموظف السامي وأثر انعقاد الرابطة الوظيفية له، وتناولنا في الثاني أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للموظف السامي في التشريع
الجزائري.

المبحث الأول: مفهوم الموظف السامي.

المبحث الثاني: علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.

تقتضي دراسة النظام القانوني للموظف السامي في التشريع الجزائري، التطرق للإطار المفاهيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري، وذلك من خلال بيان تعريف الموظف السامي وترتيب الوظائف العمومية وتحديد الوظائف السامية ومهام الموظفين السامين بالإضافة إلى تحديد فئات الوظائف السامية، وأخيرا علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، كالآتي:

المبحث الأول: مفهوم الموظف السامي.

المبحث الثاني: علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.

المبحث الأول: مفهوم الموظف السامي.

فئة الموظفين السامين تزداد شيئاً فشيئاً لممارسة المسؤوليات المقررة، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ سياستها، نظراً لأنهم الفئة التي تسهر على تنفيذ القوانين والقرارات الصادرة من طرف الحكومة، وعليه سوف نتعرض في (المطلب الأول) إلى تعريف الموظف السامي، وفي (المطلب الثاني) إلى تعريف فئات الوظائف السامية، على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف الموظف السامي:

يعتبر الموظف السامي من فئة الإطارات ويمارس وظيفة عليا في الدولة،¹ ويشترط المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم 226_90 أن تتوافر فيه بعض الشروط لإمكانية تعيينه من بين هذه الشروط الالتزام والكفاءة والنزاهة،² ومنه خصصنا هذا المطلب للحديث عن ترتيب الوظائف العمومية في (الفرع الأول)، ثم إلى تحديد الوظائف السامية في (الفرع الثاني)، ثم إلى مهام الموظفين السامين في (الفرع الثالث)، على النحو الآتي:

الفرع الأول: ترتيب الوظائف العمومية:

سننتقل إلى تعريف الوظيفة العامة ثم نتطرق إلى كيفية ترتيبها على النحو الآتي:
أولاً/ تعريف الوظيفة العامة: إن مصطلح الوظيفة العامة من المصطلحات الحديثة وعادة يستعمل للدلالة على الموظفين، وكل ما يمت إليهم بصلة، ويقابل مصطلح الوظيفة العامة السائد في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية (service civil).³
ويقصد بالوظيفة العامة بناء على المعنى العضوي هي (مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي، منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها)، إن

¹ كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، (مذكرة ماجستير)، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1990، ص 20.

² المادة 21، من م ت رقم 226_90، المؤرخ في 25 يوليو 1990/ يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 08.

هذا التعريف للوظيفة العمومية يرتبط بالنظام القانوني للموظف العمومي كونه تضمن عبارة القواعد القانونية، التي هي من وضع المشرع في الدولة.

ويقصد بالوظيفة العامة بناء على المعنى الموضوعي هي (مجموعة من المهام والاختصاصات يناط القيام بها لشخص معين إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة).

وبالرغم من اختلاف المعنيين في تعريفهما للوظيفة العمومية، حيث يغلب الأول الجانب القانوني في حين يغلب الثاني الجانب الفني، فإن هذا لا يعني وجود تعارض بينهما، بل هو مجرد اختلاف في الزاوية التي ينظر من خلالها للوظيفة العمومية، فعلماء الإدارة العامة يركزون على الجانب الفني، في حين يركز فقهاء القانون الإداري على الجانب القانوني، وفي الحقيقة أنهما يكملان بعضهما البعض.¹

ويعرف المشرع الجزائري الوظيفة العامة من خلال المرسوم 85_59 على أنها جميع مناصب العمل التي تكون مهامها الرئيسية متماثلة.²

ويمكن التمييز بين الوظيفة وبعض المصطلحات المشابهة لها كالسلك والدرجة أو الرتبة، حيث تختلف الوظيفة عن السلك لأن الحياة المهنية للموظف العام منظمة بقانون يتضمن عدة أصناف تشكل الهيكل الداخلي للوظيفة العامة وهو ما يسمى ب (تنظيم الحياة المهنية).

ويقصد بالسلك: تشكل الوظائف التي تكون من طبيعة واحدة سلكا واحدا ويمكن أن يحتوي كل سلك على رتبة أو عدة رتب، والعاملون الذين يكونون في نفس السلك يكونون متساوين في المرتبات أو في الترقية.³

أما الرتبة يقصد بها الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.⁴

¹ بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 03.

² المادة 07 من المرسوم رقم 85_59، المؤرخ في 23 مارس 1985/ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في ج ر رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.

³ كلثوم بوخروية، المرجع السابق، ص 21_22.

⁴ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، د ط، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 23.

وتوجد فروق ما بين الوظيفة والرتبة أهمها:

- _ يمكن ترقية الموظف العام في الرتبة دون تعيين الوظيفة.
- _ فإذا ألغيت الوظيفة الممارسة من طرف شاغلها بأي سبب كان فلا يؤدي ذلك حتما إلى فصل الموظف العام.
- _ يجوز للإدارة العامة في الدولة تغيير الوظيفة من موظف لآخر دون الاحتجاج من صاحبها أو التمسك بها على أنها حق مكتسب له.

وكقاعدة يجب أن تتناسب الوظيفة مع مستوى الرتبة، لكن بالنظر إلى المصلحة العامة واستثناء عن القاعدة العامة يجوز للسلطة الإدارية المختصة أن تخول وظيفة ما لموظف عام ما، وقد يكون لهذه الوظيفة مستوى أعلى من الرتبة التي يحتلها صاحبها، وإذا كانت رتبة الموظف السامي حقا مكتسبا فيختلف الأمر بالنسبة للوظيفة رغم اعتبارها كمنصب عمل لأنها مرتبطة بتنظيم المصالح وبالتالي تتمتع السلطة الإدارية الرئاسية بحق إنهاء مهام الموظف السامي كما تشاء.¹

ثانيا/ كيفية ترتيب الوظيفة: يقصد بترتيب الوظائف تجميع الوظائف المتشابهة من حيث نوع العمل ومن حيث الواجبات والمسؤوليات حيث تكون مجموعات وفئات مختلفة يمكن إخضاع كل فئة منها لنفس الأحكام سواء من حيث تقدير الدرجة أو من حيث المرتب.

وإن ترتيب الوظائف يؤدي بلا شك إلى تغيير أوضاع العاملين الموجودين في الخدمة وفقا لمقتضيات نظام الترتيب، وبالتالي يتبين من خلال ترتيب الوظائف القائم على أساس المعايير الأساسية بأن الشهادة ليست هي الشرط الوحيد في هذا الترتيب وإنما تضاف إليها معايير أخرى متمثلة في القدرة على القيام بأعمال الوظيفة في الإدارة العامة.²

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 24_25.

² نفس المرجع، ص 25_26.

الفرع الثاني: تحديد الوظائف السامية:

- بمقتضى المرسوم 85_215 حدد المشرع الجزائري قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة على النحو الآتي:
- أ/ في الحزب:
- 1/ في الأمانة الدائمة للجنة المركزية: الأمين المركزي للأمانة الدائمة، مفتش عام، مدير عام، أمين قطاع، مسؤول فرع، مسؤول شعبة، مفتش.
 - 2/ في المحافظة: المحافظ.
- ب/ في رئاسة الجمهورية: رئيس قسم، مفتش عام، محافظ، مدير دراسات، مفتش.
- ج/ في الإدارة المركزية: الأمين العام، رئيس الديوان، مفتش عام، مدير، مفتش، مكلف بالدراسات والتلخيص، نائب مدير.
- د/ في الإدارة المركزية المتخصصة: المدير العام للأمن الوطني، المدير العام للوظيفة العمومية، المدير العام للحماية المدنية، المدير العام للجمارك.
- هـ/ في الإدارة المحلية: والي، كاتب عام للولاية.
- و/ في وزارة الشؤون الخارجية: سفير، قنصل عام، قنصل.
- ز/ في وزارة العدل: رئيس المجلس الأعلى، النائب العام لدى المجلس الأعلى، نائب رئيس المجلس الأعلى، النائب العام المساعد لدى المجلس الأعلى، رئيس غرفة بالمجلس الأعلى، رئيس مجلس قضائي، نائب عام لدى مجلس قضائي.
- ح/ في وزارة المالية: محافظ البنك المركزي الجزائري، رئيس المفتشية العامة للمالية.
- ط/ في وزارة التعليم العالي: مدير جامعة.
- ي/ في مجلس المحاسبة: نائب رئيس، ناظر عام، رئيس غرفة.
- ك/ في المجلس الإسلامي الأعلى: أمين عام.
- ل/ في مجلس مصف الاستحقاق الوطني: مسؤول الأمانة.¹

¹ المادة 01 من المرسوم رقم 85_215 المؤرخ في 20 غشت 1985/ يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، المنشور في ج ر رقم 35 المؤرخة في 21 غشت 1985. ملغى بموجب المادة 04 من م ت رقم 90_227 المؤرخ في 25 يوليو 1990/ يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90_227 حدد المشرع الجزائري قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية على النحو الآتي:

1/ لدى رئيس الحكومة: مكلف بمهمة

2/ في المؤسسات والهيئات العمومية:

أ/ في المجلس الدستوري: الأمين العام للمجلس الدستوري، مدير الدراسات والبحث بالمجلس الدستوري، مدير بالمجلس الدستوري.

ب/ في مجلس المحاسبة: رئيس مجلس المحاسبة، نائب رئيس مجلس المحاسبة، الناظر العام لمجلس المحاسبة، رئيس غرفة بمجلس المحاسبة.

ج/ في المجلس الإسلامي الأعلى: الأمين العام للمجلس الإسلامي الأعلى.

د/ في المجلس الأعلى للأمن: أمين المجلس الأعلى للأمن.

هـ/ في مجلس مصف الاستحقاق الوطني: مسؤول أمانة مجلس مصف الاستحقاق الوطني.

و/ في البنك المركزي الجزائري: محافظة البنك المركزي، نائب محافظ البنك المركزي، ناظر البنك المركزي.

ز/ في المعهد الوطني للدراسات الاستراتيجية الشاملة: مسؤول المعهد، الأمين العام للمعهد، مسؤول قسم بالمعهد.

ح/ في المؤسسات العمومية للإعلام والاتصال: مسؤولو المؤسسات العمومية في ميادين الإعلام والاتصال.

ط/ في الديوان الوطني للإحصائيات: المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات.

3/ في الإدارة المركزية: مدير ديوان، رئيس ديوان، رئيس قسم، مفتش عام، مدير دراسات، مدير، مفتش، مكلف بالدراسات والتلخيص، نائب مدير، رئيس دراسات.¹

4/ في الإدارة المركزية المتخصصة: المندوب للتخطيط، المندوب للإصلاح الاقتصادي، الأمين العام للمجلس الأعلى للمجاهدين وذوي الحقوق، المدير العام للأمن

¹ المادة 01 من م ت رقم 90_227 المؤرخ في 25 يوليو 1990/ يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.

الوطني، المدير العام للتوظيف العمومية، المدير العام للجمارك، المدير العام للحماية المدنية، المفتش العام للعمل.

5/ في وزارة الاقتصاد: المدير المركزي للخزينة، المدير العام للضرائب، المدير العام للأموال الوطنية، المدير العام للميزانية، المدير العام للعلاقات الاقتصادية الخارجية، المدير العام للتنظيم التجاري، المدير العام للمنافسة والأسعار، العون القضائي للخزينة.

6/ في وزارة الشؤون الخارجية: سفير، القنصل العام، القنصل.

7/ في الوزارة المكلفة بالجامعات: مدير جامعة.

8/ في الإدارة المحلية: الوالي، رئيس قسم أو مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم بمرسوم، الكاتب العام للولاية، مفتش عام بالولاية، رئيس دائرة، رئيس ديوان الوالي.¹

ونظرا لأهمية وجود فئة الموظفين السامين بين القيادة الإدارية والجهاز الإداري سوف نتطرق لبعض التعاريف المختلفة للقيادة الإدارية، فقد عرفها تيد على أنها: "القدرة على التأثير في جماعة كي تتعاون لتحقيق هدف تشعر بحيويته".

كما عرفت على أنها: "عملية تأثير في الجماعة أكثر منها سلطة رسمية عليهم".

وعرفت أيضا على أنها: "القدرة على التأثير الشخصي بواسطة الاتصال لتحقيق هدف".²

أما الدكتور عمار عوابدي عرفها على أنها: "ظاهرة اجتماعية إنسانية تنظيمية وفنية وقتية تتجسد في الطاقة والقدرة التنظيمية الاستثنائية وغير المألوفة الناجمة على التفاعل التلقائي الرضائي بين شخص تتوفر فيه سيمات وصفات ومقومات قيادية استثنائية ومتميزة عن مجموعة الأفراد التابعين المترابطين والمتواجدين في ظل مجموعة أو منظمة معينة حول هدف أو أهداف محددة يراد تحقيقها، في ظل مجموعة من المواقف والظروف والاعتبارات الاجتماعية والإنسانية والتنظيمية".³

¹ المادة 01 من م ت رقم 90_227، يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، السابق ذكره.

² بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، (مذكرة ماجستير)، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، 2009، ص 22_23.

³ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 33.

أما الدكتور عبد الغني بسيوني يرى بأن التعريف الأمثل للقيادة الإدارية هو: " القدرة على التوجيه من أجل تحقيق هدف معين، عن طريق التأثير والقبول أساسا أو باستخدام السلطة الرسمية عند الاقتضاء.¹

الفرع الثالث: مهام الموظفين السامين:

اعتبارا من صدور دستور سنة 1976 أعطى نفس جديد لدور الحزب والإطارات التابعة للجهاز الإداري، ومنذ سنة 1985 حددت للموظفين السامين المهام المخولة لهم قانونا تحت السلطة التي عينوا لديها وذلك في حدود الاختصاص المتمثل في وظائف إدارة أو تنسيق أو رقابة.

حيث تعتبر هذه الوظائف من الوظائف الأعلى، فهي تقوم من أجل تطبيق وتدبير وقيادة الشؤون الإدارية وفقا للنظام السياسي للحكومة، ويعني هذا بأن هؤلاء الموظفين السامين هم الذين يقومون بتحضير مشاريع القوانين والمراسيم والقرارات الوزارية كما يقومون بعملية تحضير وإقرار الدوريات والمناسير التطبيقية، وعلى هذا الأساس اشترط في تعيينهم شهادة عليا أو مستوى من التأهيل مناسباً، كما خولت وظيفة الإدارة للموظفين السامين للإدارة، والحزب على السواء، فالحزب هو الذي يعطي التوجيهات العامة للدولة وليس العكس.²

أما وظيفة الرقابة تتمثل في الرقابة السياسية والرقابة القضائية والرقابة الإدارية: _ الرقابة السياسية: بموجب دستور 1976 تمارس الرقابة السياسية من قبل المؤسسات المنتخبة على جميع المستويات، أي المجلس الشعبي الوطني، والمجالس المنتخبة المحلية.

وللأجهزة القيادية في الحزب والدولة أن تمارس الرقابة السياسية المنوطة بها.³

¹ بدرية ناصر، المرجع السابق، ص 23.

² كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 35_37.

³ المادتين 185 و186 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.

_ الرقابة القضائية: تمارس من طرف القضاء ومن طرف مجلس المحاسبة.
_ الرقابة الإدارية: تتمثل في الرقابة من طرف المجلس الشعبي الوطني ومن طرف الحزب والمجالس المنتخبة.¹

المطلب الثاني: تعريف فئات الوظائف السامية:

الموظف العام قد يكون موظفا عاما أو إطارا عاليا للأمة أو إطارا ساميا كما قد يكون موظفا ساميا، وعليه سوف نتعرض في (الفرع الأول) إلى تعريف الموظف العام، وفي (الفرع الثاني) إلى التمييز بين الإطارات العليا للأمة والإطارات السامية، ونتطرق في (الفرع الثالث) إلى التمييز بين الوظائف العليا والمناصب السامية، كآتي:

الفرع الأول: تعريف الموظف العام:

لقد تعددت تعريفات الموظف العام وعليه سوف نتناول بعض التعريفات التي وردت بشأن الموظف العام من جانب التشريع والفقه والقضاء على النحو الآتي:

أولا/ التعريف الفقهي للموظف العام:

هناك عدة تعريفات فقهية للموظف العام نذكر منها:

_ تعريف دوجي (Duguit): "الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها."

_ تعريف هوريو (Hauriou): "الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة، أو الإدارة العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة."²

_ تعريف الفقيه سليمان الطماوي: "شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام."³

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 37.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص 86.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 22.

والمعايير التي استند عليها الفقه في تعريف الموظف العمومي ثلاثة:

_ التعيين من السلطة العامة المختصة: يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما لأحكام الوظيفة العامة أن تعينه السلطة المختصة بطريقة مشروعة وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين قانونا بعد توفر شروط التعيين، وقد استقر الفقه على أن المركز الوظيفي للموظف العام لا ينشأ أصلا إلا بقرار التعيين، الذي به يعتبر الشخص شاغلا للمنصب الذي يدخل في التنظيم الإداري للمرفق العام.¹

_ الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام: ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مع توافر شروط الديمومة.²

_ شغل وظيفة دائمة: ويعني انقطاع الموظف لخدمة الدولة في وظيفة دائمة، ويقصد بالوظيفة الدائمة، أي الوظيفة التي تقتضي القيام بعمل غير محدد بزمن معين، فديمومة الوظيفة تتطلب أن يكون عمل الشخص بصفة دائمة ومستمرة بحيث يتفرغ للعمل الوظيفي تفرغا دائما دون انقطاع وليس القيام بأعمال عارضة أو أعمال موسمية. ومنه فإنه لا يمكن إضفاء صفة الموظف على أعوان الدولة المتقاضين أجره يومية والشاغرين مناصب غير دائمة، وكذلك الأعوان الدائمين اللذين يشغلون مناصب عارضة أو مؤقتة.³

ثانيا/ التعريف التشريعي للموظف العام:

أشار المشرع في المادة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ثم أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية، أنها المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات

¹ غريب بوخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، منشورات مكتبة اقرأ للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 19.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 23.

³ غريب بوخالفة، المرجع نفسه، ص 20.

الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.¹

وبالرجوع لنص المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف ذكره نجد أنها قد حددت تعريف الموظف العام بتحديد خصائصه وذلك بأن يكون:

أن يكون عون معين في وظيفة عمومية.

أن تكون هذه الوظيفة دائمة.

يتم ترسيمه في رتبة في السلم الإداري.²

ونظر لعدم وجود تعريف محدد للموظف العام في هذا القانون، فإن المشرع الجزائري ذكر المرافق التي يقوم فيها الموظف بالعمل دون أن يحدد المقصود باصطلاح (الموظف العام) بوجه عام، وأنه قام بتحديد مدلول الموظف العام في مجال تطبيق أحكام قانون الوظيفة العامة فقط دون أن يعرفه بمدلوله الخاص.³

مع العلم أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين:

_ الموظفين وتربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية.

_ الأعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام.

_ الأعوان المؤقتين وهم تابعون للقانون الخاص.

وقد أخذ المرسوم 85_59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية، بنفس التمييز مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعامل.

ويعتبر موظفا في إطار هذين النصين (كل شخص عين في منصب دائم ورسم أو ثبت في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 20_21.

² المادة 04 من الأمر رقم 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006/ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في ج ر رقم 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

³ غريب بوخالفة، المرجع السابق، ص 18.

والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها). وقد أدرج المرسوم 59_85 في نطاق تطبيق القانون أعوان مجلس المحاسبة والأعوان الإداريين للمجلس الشعبي وأعوان الهيئات والمنظمات الجماهيرية لحزب جبهة التحرير الوطني، حيث أن هذا التعريف لا يختلف عن مضمون المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

ثالثا/ التعريف القضائي للموظف العام: عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العمومي على أنه (الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله ضمن إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام)، واشترط مجلس الدولة الفرنسي أن يكون المرفق العام إداريا أما المرفق الصناعية التجارية فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص، لكنه فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية فاعتبر العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وأرجع المجلس ذلك إلى إن شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطا بالمرفق العام.²

الفرع الثاني: التمييز بين الإطارات العليا للأمة والإطارات السامية:

لقد ميز المشرع الجزائري بين الإطارات العليا للأمة والإطارات السامية وذلك من خلال القانون الأساسي العام للعامل،³ وذلك بمقتضى المادتين 126 و 119 الملغات بموجب القانون المتعلق بعلاقات العمل،⁴ على النحو الآتي:

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 97_98.

² بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص 07.

³ القانون رقم 78_12 المؤرخ في 05 غشت 1978/ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في ج ر رقم 32 المؤرخة في 08 غشت 1978.

⁴ المادة 157 من القانون رقم 90_11 المؤرخ في 25 أبريل 1990/ المتعلق بعلاقات العمل، المنشور في ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

1/ عرف المشرع الجزائري الإطار العليا للأمة بأنها الإطار التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة، كما تمنح هذه الصفة بمرسوم وتسحب بنفس الشكل.¹

ومما سبق فإن الإطار العليا للأمة هي:

_ أولئك الأشخاص الذين مارسوا سابقا مسؤوليات عليا سواء في الحزب أو في الدولة وعينوا بموجب مرسوم من رئيس الجمهورية سواء كانت وظائف عليا غير انتخابية في الحزب أو في الدولة، وسواء كانت هذه الوظائف ذات طابع سياسي أو إداري أو تقني وسواء كانوا موظفون عامون أصلا أم غير موظفين عامين، ثم انتهت مهامهم بعد فترة معينة من ممارسة الوظيفة العليا، وكان هذا الانتهاء بموجب مرسوم لكنهم ظلوا يحتفظون بهذه الصفة نظرا للمهام والمسؤوليات والجهود التي قاموا بها

_ جميع العمال الذين يمارسون مسؤوليات عليا في الحزب أو في الدولة، وعينوا بموجب مرسوم في وظائف عليا انتخابية أو غير انتخابية وما زالوا يمارسون هذه المسؤوليات.

كما تتكون فئة الإطار العليا للأمة من إطار الحزب سواء كانت إطارا منتخبة أو عمال يمارسون وظائف عليا في الحزب، كما تتكون من إطار الدولة سواء كانت من القيادة السياسية أو من عمال يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الدولة أو كانوا إطارا سامية لدى المؤسسات.²

2/ كما عرف المشرع الجزائري الإطار السامية بأنها العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك المؤسسة.³

¹ المادة 126 من القانون رقم 78_12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السابق ذكره.

² كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 15_16.

³ المادة 119 من القانون رقم 78_12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السابق ذكره.

وبالتالي فإنه يجب أن يكون الإطار السامي:

_ عاملا: يعتبر عاملا وفقا للأحكام العامة كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المعني.¹

_ مثبتا: يقصد بعبارة مثبت كل عامل أدى فترة التجربة بطريقة مقبولة في منصب عمله، والذي يثبت في منصب عمله مما يجعله في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة.
_ أن يشغل منصبا عاليا في المؤسسة: بأن يتم التثبيت في المنصب العالي لتلك المؤسسة والمحدد وفقا لقانون المؤسسة المستخدمة، ويستلزم المنصب العالي إما مستوى عال من الثقافة أو مستوى من التأهيل يناسب ذلك.

مع العلم أن العامل الذي يعتبر إطارا ساميا في نظر قانون التقاعد الخاص بالإطارات السامية ولا يعتبر موظفا ساميا في نظر القانون الذي حدد الوظائف العليا في الحزب والدولة، فإنه لا يعد موظفا ساميا، وبالتالي لا يخضع للقانون الخاص بالوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة وإنما لقانون مؤسستهم.²

الفرع الثالث: التمييز بين الوظائف العليا والمناصب العليا:

لقد ميز المشرع الجزائري بين الوظائف العليا والمناصب العليا، بمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على النحو الآتي:

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، والغرض من إنشائها هو ضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.³

وتنشأ المناصب العليا عن طريق القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا في الدولة ذات الطابع الوظيفية، وفيما

¹ المادة 08 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.

² كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 18.

³ المادة 10 من الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السابق ذكره.

يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي تنشأ عن طريق النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.¹

أما الوظائف العليا تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية وتنشأ الوظائف العليا في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.²

والمنصب العالي لا يمكن شغله من طرف موظف ما إلا إذا كانت رتبته تؤهله للشروط الموضوعية لذلك، فمثلا لا يمكن لمعلم أن يشغل منصب أمين عام لمديرية التربية لأن رتبته لا تسمح له بذلك بينما مدير ثانوية أو مفتشا عاما يسمح له القانون بذلك لأن طبيعة المنصب تقتضي جانب الكفاءة لتولي هذا المنصب.

أما الوظيفة العليا كمدير الصحة بالولاية مثلا، لا يمكن إسنادها لممرض أو تقني في الصحة لأن هذا المنصب على أهميته تقتضي جانبا كبيرا من الكفاءة في مجال الصحة العمومية، وهو يتعلق أيضا بحياة أفراد ومواطنين ومجتمع مما يتطلب لصاحبه عنصر التخصص والدراية والكفاءة والأخلاق العالية لضمان حسن السير.³

¹ المادة 11 من الأمر رقم 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السابق ذكره.

² المادة 15 من الأمر نفسه.

³ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د ط، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 14.

المبحث الثاني: علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له:

لقد انقسم الفقه إلى اتجاهين كبيرين في تكيف العلاقة القانونية بين الموظف السامي والدولة، حيث يرى أصحاب الاتجاه الأول أن العلاقة القانونية بين الموظف السامي والدولة علاقة تعاقدية بينما يرى أصحاب الاتجاه الثاني أنها علاقة لائحية أو تنظيمية، وكل موظف عام عين في وظيفة عليا، يصبح موظف سامي، يوضع في إحدى الأوضاع القانونية المتمثلة في القيام بالخدمة والعطل والحركة الخاصة والانتداب وعليه سوف نتعرض إلى علاقة الموظف السامي بالدولة في (المطلب الأول)، ثم إلى الأوضاع القانونية للموظف السامي في (المطلب الثاني)، على النحو الآتي:

المطلب الأول: علاقة الموظف السامي بالدولة:

بهدف دراسة علاقة الموظف السامي بالدولة سوف نتعرض إلى العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تعاقدية في (الفرع الأول)، ثم إلى العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تنظيمية (لائحية) على النحو الآتي:

الفرع الأول: العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تعاقدية.

إن علاقة الموظف السامي بالدولة علاقة تعاقدية وهذا ما أخذ به الفقه وعلى رأسهم الفقيه بريكات (Perriquet) فهو يرى أن الموظف العام مرتبط مع المجموعة العامة بموجب عقد محدد أو تأجير خدمات معينة، لذلك يحكم هذه العلاقة التعاقدية القانون الخاص.

بينما يرى البعض الآخر ومنهم الفقيه لافريار (La Ferriere) أن هذه العلاقة من نوع خاص يحكمها القانون العام، وهو ما أخذ به مجلس الدولة الفرنسي في قضية ونكيل (winkell) بتاريخ 1909/08/07 والمتعلقة بالإضراب، حيث اعتبر أن القيام بالإضراب يؤدي إلى إنهاء العقد بين الأطراف المعنية لأن الأجير توقف عن أداء الخدمة المتقاعد عليها.¹

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 82_83.

غير أن الفقه الفرنسي لم يفرق بين الموظف العام والموظف السامي، وهذا خلافاً للمشرع الفرنسي الذي فرق بين طائفتين من الموظفين، الطائفة الأولى هم الموظفين العامين وأعاون القيادة، حيث أضاف المشرع الفرنسي صفة الموظفين العامين على الأشخاص الذين عينوا في وظيفة دائمة ورسوموا في درجة الهيكل الإداري للإدارات العامة والمؤسسات العامة والمرافق العامة التابعة لها.

أما الطائفة الثانية خاصة بأعاون القيادة وإن لم تكن لهم صفة الموظفين العامين فلا يطبق عليهم قانون الموظفين العامين وإنما ينتمون إلى طائفة المتعاقدين.¹

الفرع الثاني: العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تنظيمية أو لائحية:

يرى أنصار هذه النظرية وعلى رأسهم دوقى بونار (Duguit Bonnaed)، وجيز (Jeze) بأن الموظف العام عندما يقبل على دخول المرفق العام بإرادته، لا يعني ذلك أن هذه الإرادة هي مصدر حقوقه والتزاماته، وإنما القوانين واللوائح هي تحدد هذه الحقوق والالتزامات، غير أن الفقه الفرنسي لم يميز بين الموظف العام والموظف السامي.

فبعدما كان القضاء الفرنسي يأخذ بالفكرة التعاقدية كأساس لتحديد العلاقة بين الموظف العام والدولة وخاصة في قضية وينكل (Winkell) سنة 1909 على أثر اضطراب الموظفين العموميين، تراجع عن ذلك واعتبر أن أساس العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تنظيمية أي لائحية وخاصة في قضية الأنسة مينير (Miner) بتاريخ 22 أكتوبر 1937 لأن القوانين واللوائح هي التي تحدد بصفة مسبقة الحقوق والالتزامات لأطراف العلاقة، غير أن القضاء الفرنسي شأنه في ذلك شأن الفقه الفرنسي لم يبين لنا مركز الموظف السامي واكتفى بتبيان مركز الموظف العام.

لكن المشرع الفرنسي على الرغم من عدم اعتباره الموظف السامي في مركز قانوني وتنظيمي مثل الموظف العام، إلا أنه يعتبر الموظف السامي أي عون القيادة في حالة تعاقدية، وفقاً للقانون العام الذي يحدد بصفة منفردة وضع الموظف السامي بصفة عامة وقد أكمل هذا القانون بعدة مراسيم تنظيمية وبعده قوانين أساسية خاصة.²

¹ كلثوم بوخروية، المرجع السابق، ص 83.

² نفس المرجع، ص 84_85.

وبمقتضى المرسوم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فإن العامل يوجد في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة المستخدمة،¹ وبالتالي فإن الموظف السامي يوجد في علاقة قانونية وتنظيمية تجاه الدولة فهو ليس أجيرا كغيره من الأجراء ووظيفته ليست حرفة وإنما هي وظيفة مرفقية أو مصلحة، فالنظام القانوني للموظف السامي عبارة عن تدرج فهناك تسلط في الإخلاص والخضوع والاحترام والطاعة شأنه في ذلك شأن النظام العسكري وبالتالي فكل الموظفين السامين يعينون من طرف السلطة المركزية التي تملك السلطة التقديرية في هذا الشأن ودون ضمانات متعلقة بالحياة المهنية حيث يمكن فصلهم أو عزلهم من الوظيفة العليا دون اللجوء إلى التظلم.

وقد اعتبر القرار الإداري المتعلق بتعيين الموظف السامي بأنه قرار سلطوي أي قرار صادر عن السلطة العامة، وبالتالي فالحقوق والواجبات المتبادلة بين الإدارة العامة المستخدمة أو المرفق العام وبين الموظف السامي ليس مصدرها العقد وإنما القانون العام واللوائح.

وبناء على هذه العلاقة القانونية يصبح الموظف السامي ملتزما تجاه الدولة، كما يلتزم بمبادئ النظام السياسي والقانوني الساري المفعول ويترتب على هذه العلاقة عدة نتائج:

1/ إن التعيين ينتج آثاره ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل رئيس الجمهورية في شكل مرسوم وينتج عن ذلك حقوق والتزامات تقع على عاتق الطرفين، ومن ثم يتحتم على الموظف العام الالتحاق بوظيفته الجديدة، كما يصبح لهذا القرار الإداري في شكل مرسوم قيمة قانونية شرعية، وهذا خلافا للقرارات الإدارية التي تكتسي القيمة القانونية الشرعية دون الزامية نشرها، أما بالنسبة للتعيين في وظيفة عليا غير الانتخابية في الحزب والدولة يشترط فيها النشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية و إلا لا يترتب أية آثار قانونية على هذا التعيين باستثناء الأجر الذي يقدر وفق المنصب المشغول.²

¹ المادة 07 من المرسوم رقم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. السابق ذكره.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 86_87.

2/ إن النظام القانوني الخاص للموظفين السامين يطبق بصفة موحدة على كل الموظفين السامين الموجودين في نفس الوضعية الإدارية دون استثناء وكل اتفاق على خلاف ذلك ليس لديه أية قيمة قانونية ويعتبر باطلا.

3/ إن هذا النظام القانوني الخاص بالموظفين السامين يجوز تعديله من طرف السلطة العامة في البلاد وذلك في أي وقت تشاء ولا يجوز للموظف السامي التمسك بهذا القانون.

4/ إن الموظف السامي يخضع لقواعد هذا النظام القانوني وبما أنه في مركز قانوني تنظيمي ولائحي لا يجوز له رفض أي جزء من هذا القانون فهو يخضع لكل أحكام هذا القانون وإن رفض أي قاعدة من قواعد هذا القانون فلا يعتد به كأن يتخلى مثلا عن أجرته أو عن بعض التعويضات.

5/ إن الموظفين السامين يتميزون قبل كل شيء عن الأشخاص العاديين بأنهم يشاكون مباشرة في التنفيذ للمرفق الإداري العام مما يجعلهم داخل القطاع المختص للغرف الإدارية في الجزائر والمحاكم الإدارية في بعض الدول كفرنسا مثلا.¹

المطلب الثاني: الأوضاع القانونية للموظف السامي:

بهدف دراسة الأوضاع القانونية للموظف السامي، سوف نتعرض إلى الأوضاع القانونية العامة للموظف السامي في (الفرع الأول)، ثم إلى الأوضاع القانونية الاستثنائية للموظف السامي في (الفرع الثاني)، على النحو الآتي:

الفرع الأول: الأوضاع القانونية العامة للموظف السامي:

سنتطرق للمقصود بالقيام بالخدمة، ثم نتطرق للمقصود بالاعطال على النحو الآتي:

أولا/ القيام بالخدمة:

وهي الوضعية العادية المميزة لحياة الموظف المهنية،² وقد عرفها المرسوم 85_59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنها

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 88.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 166.

الممارسة الفعلية للوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه العامل،¹ ولا يختلف هذا التعريف جوهريا عن التعريف الوارد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن وضعية القيام بالخدمة هي كل موظف في حالة نشاط تجاه إدارته أو مؤسسته بصفة فعلية حسب المنصب الذي يشغله ورتبته أيضا وفقا لما حددته المادتين 10 و 15 من هذا الأمر وهي المناصب العليا والوظائف السامية.²

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عاد إلى التسمية المعتمدة في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، لتكييف هذه الوضعية على أنها وضعية قيام بالخدمة، بعد أن استعمل مصطلح (الخدمة الفعلية) في أحكام المرسوم رقم 85_59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.³ وبالرجوع إلى الأمر 03-97، فإن الموظف السامي يكون ملزما بأداء العمل في حدود الأربعين ساعة أسبوعيا.⁴

غير أنه في الواقع العملي يكون الموظف السامي رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة العامة المستخدمة مما يؤدي العمل أكثر من الوقت المحدد قانونا.⁵

ثانيا/ العطل:

1/ العطلة السنوية: مدتها ثلاثون يوما متتالية لكل سنة خدمة وبالإمكان تجزئتها في الحدود التي تسمح بها مقتضيات السير الحسن للمرافق العامة،⁶ وبالنسبة للتشريع الفرنسي أصبحت العطلة السنوية مدتها 31 يوما ابتداء من سنة 1968 بعدما كانت محددة بـ 30 يوما، وفيما يخص الموظفين السامين الذين يمارسون في بعض المناطق الصحراوية يتمتعون بعطلة سنوية محددة بأكثر من ثلاثين يوما.⁷

¹ المادة 87 من المرسوم رقم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السابق ذكره.

² دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 40.

³ رشيد حبان، المرجع السابق، ص 65.

⁴ المادة 02 من الأمر رقم 03_97 المؤرخ في 11 يناير 1997/ يحدد المدة القانونية للعمل، المنشور في ج ر رقم 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.

⁵ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 145.

⁶ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 168.

⁷ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص 147.

2/ العطلة الاستثنائية: يضاف إلى العطلة السنوية بعض العطل الاستثنائية بمناسبة بعض الأحداث العائلية (ميلاد، وفاة، زواج، امتحان...) أو لتمكين الموظف من المشاركة في نشاطات سياسية أو نقابية ومن أداء فريضة الحج.¹

وبمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه تمنح للموظف عطلة استثنائية مدفوعة الأجر مدتها 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية المتمثلة في زواج الموظف أو ازدياد طفل للموظف أو زواج أحد فروع الموظف، أو ختان ابن الموظف، أو وفاة زوج الموظف أو أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.²

3/ العطلة المرضية: يستفيد الموظف السامي من اجازة مرضية كلما تأكدت إصابة الموظف بمرض يمنعه من أداء عمله وذلك تطبيقاً لأحكام القانون 83_11، المتعلق بالضمان الاجتماعي.³

أ/ عطلة الأمومة: هو حق ممنوح للمرأة الموظفة السامية، حددت عطلة الأمومة ب14 أسبوع، فهي لا تعتبر غياباً عن العمل رغم أنها عطلة مرضية وتستفيد صاحبها بالمرتب الشهري الكامل طوال هذا الغياب عن العمل كما تعتبر أقدمية في الحياة المهنية وتحسب للترقية، ويعوضها موظف عام آخر في مهامها لكن بصفة مؤقتة دون تعيينه في ذلك المنصب ومن ثم لا يتقاضى المرتب للوظيفة العليا إلا إذا عين بقرار وزاري.⁴

ب/ الأمراض المهنية: قد يقع الموظف السامي أثناء القيام بمهامه بحادث من حوادث العمل ففي هذه الحالة يستفيد الموظف السامي من عطلة مرضية، ويطلق على هذه الحوادث الأمراض المهنية،⁵ فالأمراض المهنية بمقتضى المرسوم 83_11 فهي على العموم تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو ترسبات للمواد أو ما شابهها،

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 169.

² المادة 212 من الأمر رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السابق ذكره.

³ هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 168.

⁴ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 149.

⁵ نفس المرجع، ص 151.

والمسببة لأمراض التسمم أو التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص.¹ يتقاضى الموظف السامي المصاب بمرض من الأمراض المهنية مرتبا كاملا عن الخمس السنوات الأولى تبدأ من يوم وقوع الحادث ثم نصف المرتب لمدة السنوات الثلاث التالية، وتعتبر هذه الوضعية هي الأخرى ممارسة نشاط مهني، ويعين موظف سامي آخر لتولية الوظيفة العليا الشاغرة طوال هذه المدة.²

ج/ العطلة المرضية قصيرة المدى: يشترط فيها عدم تجاوز مدة 6 أشهر، ففي هذه الحالة يحصل الموظف السامي على مرتب كامل لمدة الأشهر الثلاثة الأولى ويتقاضى نصف المرتب الشهري لمدة الأشهر الثلاثة الأخرى.

ونظرا للظروف الخاصة يعتبر الموظف السامي ممارسا لنشاطه المهني ويعوض في مهامه بموظف آخر بصفة مؤقتة.

د/ العطلة المرضية طويلة المدى: تمنح لأجل بعض الأمراض وهي مرض السل ومرض السرطان ومرض الشلل والأمراض العقلية، يتقاضى الموظف السامي المصاب بالمرض مرتبا كاملا لمدة السنوات الثلاثة الأولى، ثم يتقاضى نصف المرتب لمدة السنتين اللتان تليان السنوات الثلاثة الأولى، وتعتبر هذه المدة ممارسة للنشاط المهني لكن يعوض في مهامه بموظف عام آخر وإذا زال هذا المانع يستأنف عمله، وفي حالة عدم زوال المانع يحال إلى التقاعد.³

4/ العطلة الخاصة: تعتبر العطلة الخاصة أحد الحلول التي تصوتها الإدارة لتسوية وضعية الممارس لوظيفة عليا عندما تنتهي مهامه فيها بمبادرة منها وتتوقف هذه الوضعية على ثلاث شروط أساسية:

_ عدم قابلية المعني بالأمر للإحالة على التقاعد.

_ عدم إنهاء المهام بسبب ارتكاب خطأ أثناءها.

¹ المادة 63 من المرسوم رقم 83_11 المؤرخ في 02 يوليو 1983/ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المنشور في ج ر رقم 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983.

² كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 152.

³ نفس المرجع، ص 149_150.

_ استكمال مدة السنة التي يحتفظ خلالها بالراتب المرتبط بوظيفته بدون أن يصدر لصالحه قرار تعيين آخر.¹

مع العلم أن الموظف السامي يحتفظ بالراتب المرتبط بالوظيفة العليا التي كان يشغلها قبل الإحالة إلى العطلة الخاصة، لمدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا لمدة سنة واحدة.

ويعاد إدماج الموظف السامي إلى رتبته الأصلية بعد انقضاء مدة العطلة الخاصة ولو كان زائداً على العدد المطلوب وفي هذه الحالة، ينتفع في الحدود التي تتماشى مع التنظيم المعمول به بالتصنيف في الرتبة التي تعلو مباشرة الرتبة التي كان يشغلها سابقاً.² كما يستفيد من العطلة الخاصة في نفس الشروط السالفة الذكر الموظف الذي ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو الهيكل الذي كان يمارس فيه هذه الوظيفة وفي حالة حدوث إنهاء المهام بسبب الوفاة يستفيد ذوو حقوق المتوفي من الامتيازات المرتبطة بحالة العطلة الخاصة.³

الفرع الثاني: الأوضاع القانونية الاستثنائية للموظف السامي:

سنتطرق للمقصود بالحركة الخاصة ثم نتطرق للمقصود بالانتداب على النحو الآتي:
أولاً/ الحركة الخاصة: يقصد بالحركة الخاصة إجبار وإلزام الموظف السامي لممارسة نشاطه المهني في إطار خارج إدارته الأصلية، ويفهم بأنه يجوز تحويل ونقل الموظف السامي من إدارة عامة إلى إدارة عامة أخرى أو من مديرية إلى مديرية أخرى، كما يجوز ممارسة نشاطات مختلفة ومتنوعة عن النشاطات المخولة له أصلاً، حيث أن الحركة الخاصة تتعلق بالموظفين السامين دون غيرهم من الموظفين، وإنها إجبارية ينتج عن رفضها بعض الآثار السلبية للموظف السامي، كما أنها متعددة الاختصاص، ويعتبر الموظف السامي خلال مدة الحركة في وضع النشاط المهني، شريطة أن يمارس وظيفة

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 180.

² المادة 30 الفقرة 04 من المرسوم رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

³ هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 181.

عليا غير انتخابية في الحزب أو الدولة داخل الجهاز الإداري الذي ينتمي إليه أصلا، مما يترقى في منصب عمله داخل الجهاز الإداري المنتمي إليه وإذا عين في وظيفة عليا خارج جهازه الإداري الأصلي فيصبح في وضعية الانتداب ويتقاضى المرتب من الإدارة المستقبلية، لكن يظل خاضعا لإدارته الأصلية ويترقى في سلكه الأصلي من الإدارة الأصلية.¹

مع العلم أن المشرع الجزائري لم ينص على وضعية الحركة الخاصة في المرسوم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بل نص على الأوضاع القانونية المتمثلة في الخدمة الفعلية، والانتداب، والإحالة على الاستيداع، والخدمة الوطنية.²

غير أنه أضاف مصطلح الحركات، حيث جاءت بصفة عامة.³

وينتج عن الحركة الخاصة ضرورة التوافق والتطابق مع المهام الجديدة، مما ينظر الموظف السامي للمشاكل بمنظور مختلف عن الموظف السامي السابق، والقضاء على العادات المكتسبة، حيث أنه كان بإمكان المشرع الجزائري تنظيم هذه الحركة الخاصة وتبيان العقوبة المنسوبة في حالة رفض التنقل الفوري، مما نتساءل عن تكييف هذه الحركة الخاصة هل تعتبر عقوبة تأديبية أم أنها وجدت من أجل مصلحة المرفق العام؟ فالإدارة العامة في أغلب الأحيان لا تصرح عن قصد.⁴

ثانيا/ الانتداب: لمعرفة وضعية الانتداب سوف نتطرق لما يلي:

1/ تعريف الانتداب: عرفه الأستاذ تابريزي بن صالح على أنه (حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي، لكن مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الترقيّة والتقاعد).⁵

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 157.

² المادة 86 من المرسوم رقم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية، السابق ذكره.

³ المادة 118 من المرسوم نفسه.

⁴ كلثوم بوخرورية، المرجع نفسه، ص 158.

⁵ بدرية ناصر، المرجع السابق، ص 69.

وعرفه الأستاذ كمال رحماوي على أنه (وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد).¹

أما بالنسبة للمرسوم 1985 لم يعرف الانتداب لكن بين في المادتين 96 و 97 ما يلي (يظل الموظف العام المنتدب خاضعا لإدارته الأصلية مع الاستفادة من الترقية ويتقاضى المرتب المناسب للوظيفة الممارسة من الإدارة المستقبلية بالإضافة إلى العلاوات المقررة لذلك المنصب).²

أما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عرف الانتداب على أنه وضع الموظف خارج سلكه أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية التي ينتمي إليها.³

2/ شروط الانتداب: حدد المرسوم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية شروط الانتداب كالآتي:

أ/ الانتداب القانوني: إن الانتداب القانوني يكون في الحالات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما،⁴ ويتعلق الأمر بما يلي:

_ بحالة الضرورة الملحة للمصلحة: ويشترط في هذه الحالة.

أن يكون المنصب المنتدب إليه على الأقل من مستوى المنصب الأصلي للموظف وإثبات حالة الضرورة، بالإضافة إلى استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

_ بحالة الموظف الذي يمارس وكالة نقابية أو سياسية أو وظيفة سامية أو الذي يستدعي للقيام بفترة تدريبية في إطار الخدمة الوطنية.

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 44.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 159.

³ دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 41.

⁴ المادة 94 الفقرة 02 من المرسوم رقم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السابق ذكره.

_ بحالة الموظف المدعو إلى قضاء فترته في الخدمة الوطنية: علما بأن مدة هذه الخدمة تدخل في حساب تعويض الخبرة على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75 من المرسوم رقم 85_59.¹

ب/ الانتداب بطلب من المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية: وذلك إلى قطاعات عمل أخرى عمومية في حدود 5 بالمئة من العدد الحقيقي للسلك.

ج/ الانتداب بطلب من الموظف: ويكون في حدوده 10 بالمئة من العدد الحقيقي للسلك المعني وذلك في الحالات الآتية:

_ إما من أسلاك الوظائف المشتركة إلى أسلاك الوظائف النوعية والعكس بالعكس.

_ وإما من سلك وظائف نوعية إلى سلك آخر لوظائف نوعية.

وإمكان القوانين الأساسية الخاصة تخفيض النسب المنصوص عليها في الفقرة 03

و04 من هذه المادة تبعا لخصائص المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.²

مع العلم أن الانتداب يتم بموجب قرار وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية، وذلك دون المساس بالأحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية وتوزيع المسؤوليات،³ وذلك لمدة دنيا لا تقل عن ستة أشهر ومدة قصوى لا تزيد عن خمس سنوات، كما يمكن تجديد مدة الانتداب إما بطلب من الموظف وإما عند الضرورة الملحة للمصلحة بمبادرة من الإدارة شريط الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل إنتهاء المدة المقررة إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة من إحدى الإدارتين المعنيتين وبموافقة الأخرى.⁴

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 172_173.

² المادة 94 من المرسوم رقم 85_59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السابق ذكره.

³ المادة 95 من المرسوم نفسه.

⁴ هاشمي خرفي، المرجع السابق ص 175.

- 3/ حقوق وواجبات الموظف السامي المنتدب: تتمثل فيما يلي:
- أ/ بمقتضى المرسوم 59_85 فإن الموظف السامي المنتدب يتمتع بحق الترقية، وذلك طوال مدة انتدابه، حسب المدة المتوسطة في سلكه الأصلي.¹
- ب/ كما يتقاضى راتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الأصلي وكذلك عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد.
- ومن جهة أخرى فإن الموظف الذي ينتدب تلقائيا في حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة، لا يمكن أن يتقاضى مرتبا أقل من مرتبه الأصلي، أي يتقاضى راتبا على أساس رتبته الأصلية.²
- ج/ بعد انتهاء مدة الانتداب، يعاد إدراج الموظف في سلكه ويعين في منصبه الأصلي أو منصب مماثل عند الحاجة، ولو كان زائدا على عدد المناصب المتوفرة.³

¹ المادة 96 من المرسوم رقم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السابق ذكره.

² المادة 97 من المرسوم نفسه.

³ المادة 98 من المرسوم نفسه.

خلاصة الفصل الأول

مما سبق نستخلص أن الموظف السامي يمارس وظيفة عليا في الدولة، وللوظيفة العامة عدة تعاريف، بحيث تختلف على بعض المصطلحات المشابهة لها كالمسالك والدرجة أو الرتبة، ويقصد بترتيب الوظائف تجميع الوظائف المتشابهة من حيث نوع العمل ومن حيث الواجبات والمسؤوليات حيث تكون مجموعات وفئات مختلفة، وتم تحديد الوظائف السامية بموجب المرسوم 90_227 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، وقد يمارس الموظف السامي في إطار مهامه وظائف إدارة أو تنسيق أو رقابة.

والموظف العام قد يكون موظفا عاما أو إطارا عليا للأمة أو إطارا ساميا كما قد يكون موظفا ساميا، ولقد ميز المشرع الجزائري بين الإطارات العليا للأمة والإطارات السامية بمقتضى المادتين 126 و119 من القانون رقم 78_12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الملغات بمقتضى القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل، كما ميز بين الوظائف العليا والمناصب السامية بمقتضى الأمر 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

أما بالنسبة لطبيعة العلاقة القانونية بين الموظف السامي والدولة، لقد ثار جدل فقهي حول تكييف هذه العلاقة حيث يرى بعض الفقه أن هذه العلاقة علاقة تعاقدية بينما يرى البعض الآخر أنها علاقة تنظيمية أو لائحية.

والموظف السامي بعد تعيينه في وظيفة سامية يوضع في إحدى الأوضاع القانونية العامة المتمثلة في القيام بالخدمة والعطل، أو إحدى الأوضاع القانونية الاستثنائية المتمثلة في الحركة الخاصة والانتداب.

الفصل الثاني:

الإطار التنظيمي للموظف السامي في التشريع
الجزائري.

المبحث الأول: تعيين الموظف السامي وأثر انعقاد الرابطة الوظيفية له.
المبحث الثاني: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

بعد أن تطرقنا للإطار المفاهيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري، سوف نتطرق للإطار التنظيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري.

فنظرا للمكانة التي يحتلها الموظف السامي في الجهاز الإداري، فإن دراسة الإطار التنظيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري تكتسي أهمية بالغة بالنظر إلى كيفية تعيين الموظف السامي والشروط المطلوبة لذلك، بالإضافة إلى أثر انعقاد الرابطة الوظيفية للموظف السامي، وأسباب انعقاد هذه الرابطة الوظيفية.

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، كالآتي:

_ المبحث الأول: تعيين الموظف السامي وأثر انعقاد الرابطة الوظيفية له.

_ المبحث الثاني: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

المبحث الأول: تعيين الموظف السامي وأثر انعقاد الرابطة الوظيفية له.

يتم تعيين الموظف السامي من طرف سلطة مختصة وفقا للقواعد المتعلقة بالتعيين في الوظيفة السامية وذلك بعد توافر الشروط المطلوبة لتعيينه وبعد تعيين الموظف السامي فإن ذلك يتبعه التمتع بمجموعة من الحقوق مقابل الالتزام بالعديد من الواجبات، ومنه خصصنا هذا المبحث للحديث عن تعيين الموظف السامي في (المطلب الأول)، ثم أثر انعقاد الرابطة الوظيفية للموظف السامي في (المطلب الثاني)، على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعيين الموظف السامي:

سوف نحاول من خلال هذا المطلب دراسة الشروط المطلوبة لتعيين الموظف السامي (الفرع الأول)، ثم دراسة كيفية تعيين الموظف السامي (الفرع الثاني)، كالاتي:

الفرع الأول: الشروط المطلوبة لتعيين الموظف السامي:

يشترط لتعيين الموظف السامي مجموعة من الشروط وعليه سوف نتعرض للشروط العامة لتعيين الموظف السامي ثم الشروط الخاصة لتعيين الموظف السامي، كالاتي:

أولا/ الشروط العامة لتعيين الموظف السامي:

لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط العامة لتعيين الموظف السامي على النحو الآتي:

1/ الجنسية الجزائرية: تحتفظ كل دولة _كقاعدة عامة_ بوظائفها للمواطنين وحدهم دون غيرهم من الأجانب، وهذا من أجل تأمين سلامة وأمن البلاد، لكن بعض الدول تطبق مبدأ المساواة في الدخول إلى الوظيفة العامة على المواطنين وعلى الأجانب كالولايات المتحدة الأمريكية وسويسرة وتسعى للتعاون مع المختصين والتقنيين الأجانب.¹ وبموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة فإن المشرع الجزائري حصر التوظيف على المواطنين وحدهم دون الأجانب الذين لا يحق لهم ذلك،²

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 46.

² المادة 75 من الأمر 03_06 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السابق ذكره.

وهو ما تضمنه أيضا المرسوم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،¹ وهذا شيء طبيعي إذ لا يجوز أن يشترك الأجانب في حكم البلاد الأمر الذي يقتصر على المواطنين وهذا الشرط ضروري حتى يتمكن الموظف من المساهمة في الحياة السياسية على نحو صحيح، يتماشى والصالح العام.² وبموجب الأمر 01_05 فإن المشرع الجزائري أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية،³ كما أخذ برابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية.⁴

2/ التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن: فهذا الشرط يتكون من شقين: التمتع بالحقوق المدنية، والسيرة الحسنة:

أ/ الحقوق المدنية: وتعني الحقوق المضمونة للمواطنين والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر عن محكمة جنائية،⁵ ومثالها حق الترشح للوظائف العامة وحق الانتخاب، فهذه الحقوق لا يتمتع بها الأجنبي، بل هي من حق المواطن صاحب جنسية البلد المعين،⁶ غير أن ذلك لا يعني أن الأجانب لا يتمتعون بالحقوق المدنية، وإذا كان قانون الدولة الوطنية يمنعهم من هذه الحقوق فإن قانون بلدهم يخولهم هذه الحقوق.

مع العلم أنه توجد موانع تتمثل في عارض الأهلية والتي تؤدي لحرمان المواطن صاحب الجنسية الجزائرية من ممارسة هذا الحق، والحرمان قد يكون نهائيا وقد يكون مؤقتا بحيث يمكن للفرد مزاوله حقه من جديد بزوال هذا المانع الأخير.⁷

¹ المادة 31 من المرسوم 59_85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السابق ذكره.

² عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي في النظام الإداري الجزائري، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011، ص 22_23.

³ المادة 06 من الأمر 86_70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 07 من الأمر نفسه.

⁵ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 96.

⁶ غريب بوخالفة، المرجع السابق، ص 10.

⁷ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 49.

ب/ السيرة الحسنة: يقصد بها أن لا يكون قد صدر حكم على المترشح يقضي بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وبالنسبة للمرشحين الذين ارتكبوا جنح أو مخالفات يجوز توظيفهم لكن لا تمنح له وظائف سامية أو مسؤوليات في الدولة.¹

ولإثبات السيرة الحسنة، على المترشح أن يقدم صحيفة السوابق العدلية رقم (3) التي يتحصل عليها من المحكمة، كما تطلب الإدارة بدورها من المحكمة صحيفة السوابق العدلية رقم (2) وهي سرية تمنح للإدارة وحدها دون المترشح وتسجل فيها كل المخالفات والجنح المرتكبة من طرف الشخص المعني.

وفيما يخص السمعة فإن المشرع الجزائري لم يحدد الحالات التي تعتبر من قبيل سوء السمعة إذ ترك الأمر للقواعد العامة والعدالة الاجتماعية وقواعد النظام العام والآداب.²

3/ السن واللياقة البدنية: فهذا الشرط يحتوي على شقين الأول السن والثاني اللياقة البدنية.

أ/ السن: اكتفى المشرع الجزائري بتحديد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة كاملة، ولم ينص على الحد الأقصى.³

وجدير بالإشارة أن القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 حدد سنا للتوظيف لا تقل عن ستة عشر سنة ويثبت السن بوثيقة شهادة الميلاد.⁴

مع العلم أن سن العطاء بالنسبة للإطارات السامية يكون في أوجه عند سن الكهولة بعدما يكونوا خبروا الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتعلموا أبجديات العمل الإداري.⁵

ب/ اللياقة البدنية: ويقصد بها أن يكون المترشح سليما من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعباء الوظيفة التي سيعين فيها، وخاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل خطرا في نقل العدوى إلى زملائه في العمل من

¹ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 23.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 50.

³ غريب بوخالفة، المرجع السابق، ص 12.

⁴ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 98.

⁵ عبد الهادي بلفتح، المرجع نفسه، ص 24.

الموظفين أو المتعاملين معه من الجمهور، فلا يقبل أن يبدأ الموظف حياته الوظيفية فيطالب بعد تعيينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية.¹

وبموجب المرسوم 144/66 يشترط بخصوص اللياقة البدنية أن يقدم المترشح شهادتين، الأولى تثبت تمتعه بصحة جيدة، من طبيب محلف في الطب العام أما الثانية تثبت خلوه من إصابته بالسل أو شفائه النهائي منه صادرة من طبيب الأمراض الصدرية.²

4/ الخدمة الوطنية: بمقتضى القانون رقم 06_14 فإن الخدمة الوطنية يقصد بها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني.³

والدفاع الوطني يقصد به تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية.⁴

ويشترط القانون للتعين في الوظائف العامة بالدولة أن يكون الشخص قد قدم إما شهادة تأدية الخدمة الوطنية، أو شهادة بإعفاء منها، أو ما يثبت موقفه منه كتأجيل التجنيد.⁵

وبمقتضى القانون 06_14 المتعلق بالخدمة الوطنية فإن الخدمة الوطنية إجبارية على كل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشرة سنة كاملة.⁶ وكل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة أو نشاطا حرا.⁷

¹ غريب بوخالفة، المرجع السابق، ص 12_13.

² المادة 01 من المرسوم رقم 144_66 المؤرخ في 02 يونيو 1966/ المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، المنشور في ج ر 46 المؤرخة في 08 يونيو 1966.

³ المادة 01 من القانون رقم 06_14 المؤرخ في 09 غشت 2014/ المتعلق بالخدمة الوطنية المنشور في ج ر رقم 48 المؤرخة في 10 غشت 2014.

⁴ المادة 02 من القانون نفسه

⁵ غريب بوخالفة، المرجع نفسه، ص 11.

⁶ المادة 03 من القانون 06_14 المتعلق بالخدمة الوطنية، السابق ذكره.

⁷ المادة 07 من القانون نفسه.

ثانيا/ الشروط الخاصة لتعيين الموظف السامي:

لقد حدد المشرع الجزائري الشروط الخاصة لتعيين الموظف السامي على النحو الآتي:

1/ النزاهة: يعرفها قاموس (لاروس) بأنها (الإخلاص والصدق والأمانة) وقانونيا لا نجد لها أي تعريف كما لم يعرفها المشرع الجزائري ولا المشرع الفرنسي وما دام يعبر عن النزاهة بالإخلاص والصدق والأمانة فمن المنطقي أن يتحلى الموظف السامي بهذه الصفات لأن معيار النزاهة يعبر عن الصفات الشخصية الحميدة والإخلاص الأدبي من الإطار، وبما أن الموظف السامي يتقاضى مبلغا ماليا بصفة دائمة ومنتظمة في شكل راتب شهري يكفيه لكي يضمن شروط الحياة فإنه يمنع عليه قبول أية هدايا. ويتمثل عدم النزاهة في اختلاس أموال الدولة ويكون الإثبات غالبا بتقديم شهادة السوابق العدلية، والإخلال بالنزاهة يترتب عليه جزاء يتمثل في عقوبة جنائية وعقوبة تأديبية، مع العلم أن معيار النزاهة يكون قائما قبل التعيين ويستمر بعده وتترتب عليه رقابة إدارية ورقابة سياسية.

2/ الالتزام: يعرف قاموس لاروس الالتزام بأنه تصرف من قبل مواطن على ألا يكفي بالاتصال المؤقت مع السياسة بل يقوم في هذا المجال بتصرف نشيط يتميز غالبا بالانخراط والمشاركة في الحياة الحزبية أو في مجموعة سياسية ما.¹ ورغم أن القانون ينص على شرط الالتزام إلا أنه لم يعط تعريفا وكذلك القانون الفرنسي والمصري، ويتضح مما سبق أن الالتزام يعني الوعد من المترشح لوظيفة سامية ما، أن يكون تحت تصرف السلطة السياسة لمدة غير محدودة وفي المقابل تمنح له بعض الامتيازات.

وهذا الشرط فرض عليه المشرع رقابة قبل التعيين بالنسبة لأي موظف عام وبعد التعيين بالنسبة لأي وظيفة عليا.²

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 58_60.

² عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 27_28.

3/ الكفاءة: يعرف قاموس لاروس الكفاءة بالمعنى الاصطلاحي بأنها (تلك المعارف المعمقة في ميدان معين، كما هي تلك المواصفات والقدرة على القيام بعمل ما)، مع العلم أنه لم يرد أي تعريف قانوني للكفاءة.

كما يتضح لنا بأنه لا يمكن تكييف موظف عام ما بأنه تتوفر فيه الكفاءة إلا بعد فترة معينة من الأقدمية والخبرة في العمل، ومن ثم يمكن تقييمه من حيث القدرة والكفاءة. وفي رأينا لا توجد كفاءة إلا بوجود الأقدمية:

أ/ الأقدمية: وهو الشرط المطلوب والمنصوص عليه قانونا لممارسة أي وظيفة عليا في الدولة،¹ حيث تدل الأقدمية المشروطة على أن الموظف العام قد قدم خدمات لصالح الدولة والمجتمع ككل وخضع لنظام قانوني تنظيمي وبالتالي يفضل مصالح الجماعة على مصالحه الشخصية، ويعطي هذا الشرط المفروض فرصة للموظفين العامين للتزقي غير أنه غير كاف، للتأهيل للوظائف العليا في الدولة إذ أن القانون أضاف شرطا آخر يتمثل في التكوين العالي أو مستوى تأهيل مساو لذلك.²

ب/ شرط التكوين العالي أو مستوى من التأهيل مساو لذلك: ويتكون هذا الشرط من شقين الأول شرط التكوين العالي والثاني مستوى تأهيل مساو له.

_ التكوين العالي: يشترط في الموظف العام المترشح لوظيفة سامية أن يمتلك تكوينا عاليا، ويفترض في التكوين العالي حصول الموظف العام على مستوى عام من المعارف لأن التكوين العام هو جامعي وهو أكثر منه تعليما عاما، وعادة التكوين العالي مطلوب عندما تريد السلطة القيادية موظفين عامين سامين ذوي اختصاصات متعددة، غير أنه في التكوين الجامعي يكون التعليم أكثر سهولة في القانون الإداري على علم الإدارة العامة وأكثر سهولة في القانون الدستوري على علم السياسة وأكثر سهولة في المؤسسات المالية على تقنية الضريبة، ولهذا لم يركز المشرع الجزائري على هذا الشرط وحده أي شرط التكوين العالي بل وفق بينه وبين مستوى من التأهيل مساو لذلك.³

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 62_63.

² عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 29.

³ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص 70.

_ مستوى من التأهيل مساو لذلك: لا يقصد المشرع توافر التكوين العالي أو مستوى يعادل مستوى التكوين العالي وإنما قصد الخبرة دون اشتراط مستوى معادل للتكوين العالي، أي اختيار الموظفين العامين للتعين في الوظائف السامية من بين الذين ينتمون إلى سلك أدنى من السلك المناسب للشهادات العليا، وتعد بمثابة الترقية التي تبين لنا تحقيق ديمقراطية الإدارة وذلك بالسماح لبعض الموظفين العامين المكونين في عين المكان أن يصلوا إلى وظائف عليا دون أن يتكونوا تكويننا عاليا.

ومن الناحية التاريخية، تعني هذه الخبرة المهنية التجارب من الناحية العملية والكفاءة المحصلة في الاختصاص.

وهذا المستوى المطلوب لممارسة وظيفة عليا يعطي أيضا في الوظيفة العامة الإحساس بالمساواة والتفوق على الآخرين بمكافأة الجيدين.¹

الفرع الثاني: كيفية تعيين الموظف السامي:

عندما تتوفر كل الشروط القانونية في المترشح لوظيفة سامية، تقوم السلطة المختصة بعملية التعيين وعليه سوف نتطرق لدراسة تعيين الموظف السامي بموجب قرار إداري، ثم إلى تعيين الموظف السامي بموجب مرسوم رئاسي، كآلاتي:

أولا/ تعيين الموظف السامي بموجب قرار وزاري:

بمقتضى المرسوم التنفيذي 90_226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، فإنه في حالة شغور وظيفة سامية، تتولى السلطة المختصة تعيين موظفا للقيام بالأعمال بموجب قرار وزاري، بصفة مؤقتة، ويسري مفعول هذا القرار ابتداء من تاريخ توقيعه بعد التأشير التنظيمية وذلك حسب الطرق نفسها المقررة فيما يخص القرارات الفردية، مع العلم أنه لا يمنح هذا التعيين الأولي صفة الوظيفة السامية، ويتقاضى المعني جميع عناصر المرتب المرتبط بالوظيفة العليا التي يشغلها إلا إذا كان المرتب الذي يتقاضاه في منصبه الأصلي أعلى من ذلك، ويشترط على السلطة المختصة اقتراح موظف دائم في الوظيفة خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ شغور

¹ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 30.

الوظيفة السامية، ولا يجوز للموظف الذي يمارس الوظيفة السامية بصفة مؤقتة أن يتجاوز مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ التعيين في الوظيفة السامية بصفة مؤقتة.¹ ويجوز تعيين هذا الموظف في وظيفة سامية بصفة مؤقتة دون توافر الشروط القانونية للتعيين الرسمي كأن يكون غير حامل لشهادة عليا أو لم تكن له أقدمية خمس سنوات، ويعتبر هذا التعيين شرعيا رغم عدم خضوعه للشروط الموضوعية الخاصة بالتعيين الرسمي.²

ثانيا/ تعيين الموظف السامي بموجب مرسوم رئاسي: إن التعيين بموجب مرسوم رئاسي هو المرحلة الثانية ويخول لصاحبه صفة الموظف السامي ومن ثم يخضع للقانون الخاص بهؤلاء العمال الذين يمارسون وظائف سامية، كما تترتب على التعيين بموجب مرسوم رئاسي آثار قانونية، ولرئيس الجمهورية حق التمتع بهذا الاختصاص أي سلطة التعيين في الوظائف العليا المدنية والعسكرية ما دام هو الرئيس الأعلى للسلطة التنفيذية.³ وقد حدد هذه الوظائف المرسوم الرئاسي 240_99 على سبيل الحصر، حيث يعين بمرسوم رئاسي في المناصب لدى المؤسسات المذكورة في المادة 01 المصنفة وظائف عليا في الدولة،⁴ كما يعين بمرسوم رئاسي في المناصب لدى الأجهزة المذكورة في المادة 02 المصنفة وظائف عليا في الدولة،⁵ كما يعين بمرسوم رئاسي في المناصب لدى المؤسسات والهيئات المصنفة وظائف عليا في الدولة وفي المناصب لدى الإدارات والمصالح المصنفة وظائف عليا للدولة وكل منصب مصنف وظيفة عليا لدى مصالح رئيس الحكومة والمؤسسات التابعة له، المشار إليهم في المادة.⁶

¹ المادة 23 من م ت رقم 226_90 المتضمن حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² كلثوم بوخروية، المرجع السابق، ص 74.

³ نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁴ المادة 01 من م ر رقم 240_99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999/ المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

⁵ المادة 02 من م ر نفسه.

⁶ المادة 03 من م ر نفسه.

المطلب الثاني: أثر انعقاد الرابطة الوظيفية للموظف السامي:

نظرا لتعدد وتنوع الحقوق والواجبات ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتطرق في (الفرع الأول) إلى الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف السامي، وفي (الفرع الثاني) إلى الحقوق التي يتمتع بها الموظف السامي على النحو الآتي:

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف السامي:

يلقى على عاتق الموظف السامي مجموعة من الواجبات ومنه خصصنا هذا الفرع للحديث عن الواجبات الإدارية والمهنية والأدبية ثم الواجبات المتعلقة بحياة الموظف السامي الخاصة، كالآتي:

أولا/ الواجبات الإدارية والمهنية والأدبية:

تتمثل الواجبات الإدارية والمهنية والأدبية فيما يلي:

- 1/ عدم الجمع الوظيفي: بمقتضى المرسوم التنفيذي 226_90 فإنه لا يجوز للموظف السامي أن يجمع بين وظيفته وبين أي نشاط مأجور إلا أن المشرع استثنى على هذا إنتاج الأعمال العلمية، أو الأدبية، أو الفنية شرط أن لا يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية من السلطة العليا، كما استثنى المشرع الجزائري القيام بمهام التعليم أو التكوين أو البحث،¹ وذلك بترخيص من السلطة التي تتحكم في مساره المهني.²
- 2/ المحافظة على كرامة الوظيفة: يجب على الموظف السامي التحلي ولو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية المهام المنيطة به، وعليه أن يتمتع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه.³
- 3/ الالتزام بالسر المهني: يجب على الموظف السامي أن لا يكشف الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني والتي اطلع عليها خلال

¹ المادة 19 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 56.

³ المادة 13 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

ممارسة مهامه أو بمناسبة ولو بعد انتهاء مهامه.¹

4/ أداء المهام بإخلاص: المرسوم التنفيذي 226_90 ألزم الموظف السامي بأن يكون حريصا على المصالح العليا للأمة، وأن يدعمها ويرعاها قصد المحافظة عليها،² أي من صور الإخلاص، الإخلاص للدولة، وإن هذا المرسوم استعمل مصطلح الدولة في كل مواده ولم يستعمل مصطلح الأمة ما عدا في هذه الفقرة، وذلك لغرض إعطاء بعد أشمل ومعنى أوسع للوظائف العليا في الدولة، فللوظيفة العليا بعدا وطنيا ولغويا ودينيا وأخلاقيا.³

وبمقتضى نفس المرسوم فإنه يجب على الموظف السامي أن يبرهن لدى ممارسته لمهامه عن تمتعه بضمير مهني فعال،⁴ ضرورة التمتع بالضمير المهني يشترك فيه جميع الموظفين في الدولة وهو يزيد بحسب حجم المسؤوليات والسلطات الملقاة على عاتق كل موظف ومن روادع الضمير المهني في الوظائف العليا:

_ عدم استغلال المنصب: يحظر على الموظف خاصة الموظف السامي إساءة استعمال السلطة الوظيفية، واستغلال النفوذ.

_ الحياد: وذلك بتحقيق المساواة بين المواطنين وعدم التمييز بينهم على أساس اللون أو الجنس أو العرق أو الانتماء السياسي والجهوي.

_ الموضوعية: وذلك بخدمة المصالح العامة قبل الخاصة، وخدمة المواطنين حسب احتياجاتهم دون إعطاء أي اعتبار للنزعة العاطفية.⁵

كما أنه بمقتضى المرسوم 226_90 يجب على الموظف السامي في هذا الإطار صيانة الممتلكات الموضوعية تحت مسؤوليته ويحافظ عليها ويسعى لرفع قيمتها.⁶

¹ المادة 16 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² المادة 03 الفقرة 02 من م ت نفسه.

³ عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 52.

⁴ المادة 03 الفقرة 01 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

⁵ عبد الهادي بلفتحي، المرجع نفسه، ص 52_53.

⁶ المادة 09 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

5/ الخضوع للسلطة السلمية: يجب على الموظف السامي أن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات.

والخضوع للسلطة السلمية يقابلها عند الموظف العام العادي وجوب طاعة أوامر الرئيس التي ثار فيها نقاش كبير في الفقه الإداري، فمن الفقهاء من قال بوجوب الطاعة العمياء لأوامر الرئيس الإداري فيما عارض البعض هذا الرأي قائلين بوجوب تقيد المرؤوس بمبدأ الشرعية، أي أن للمرؤوس الحرية في الامتناع عن تنفيذ الأوامر التي يراها مخالفة للقانون.¹

فبمقتضى المرسوم التنفيذي 90_226 فإنه يتعين على الموظف السامي أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه.² وبمقتضى نفس المرسوم فإنه من بين اختصاصاته السهر على احترام القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل، وتنفيذها، وكذا التوجيهات والتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي ينتمي إليها.³

6/ احترام الأخلاق المهنية: تحدث قانون الوظيف العمومي عن بعض الجوانب في أخلاقيات المهنة، وهو ما يتعلق بشروط التعيين، ومؤهلات الموظف، والحفاظ على الأسرار، والالتزام بوقت الدوام وعالج بعض الأخلاقيات، السلبية التي تترتب عنها عقوبات تأديبية كالتغيب دون مبرر، وحدا قانون العقوبات حدوده في تجريم بعض الأفعال التي لها علاقة بفئة الموظفين العموميين ممن يمارسون وظائف عادية أو وظائف سامية، ومن أمثلة ذلك استغلال المنصب، وبين حقوق الموظف وواجباته والجزاء المترتبة على الإخلال بأحكامه.⁴

ثانيا/ الواجبات المتعلقة بالحياة الخاصة للموظف السامي: تتمثل فيما يلي:

1/ تقييد قانون الوظائف العليا لحرية الزواج: بمقتضى المرسوم 90_226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإنه يجب إخبار السلطة

¹ عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 53.

² المادة 10 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

³ المادة 02 من م ت نفسه.

⁴ عبد الهادي بلفتحي، المرجع نفسه، ص 54.

السلمية للموظف السامي كتابيا بعقد الزواج قبل ثلاثة أشهر من إقامة حفل هذا الزواج، ويمكن للسلطة السلمية أن تتخذ خلال هذه المدة، عند الاقتضاء جميع التدابير الكفيلة بالمحافظة على فائدة المصلحة.¹

فهذا القيد وضع حفاظا على أسرار الدولة التي قد يطلع عليها الموظف السامي بحكم الوظيفة التي يشغلها، كأن يتزوج مثلا مدير الإدارة العامة المركزية بامرأة من جنسية دولة معادية للدولة الجزائرية، وكأن تكون هذه الزوجة من المخابرات السرية، فبحكم العلاقة الزوجية تطلع على بعض أسرار الدولة الجزائرية عن المعلومات التي تحصل عليها من زوجها الموظف السامي.²

2/ تقييد قانون الوظائف العليا لحرية المسكن: الإقامة من الحريات العامة المعترف بها دستوريا،³ وبمقتضى المرسوم التنفيذي 226_90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإن المشرع الجزائري ألزم الموظفين السامين بالتماس رخصة من سلطتهم السلمية بمناسبة أي تنقل يقومون به خارج دائرة إقامتهم.⁴

3/ تقييد قانون الوظائف العليا لحرية القيام بأي عمل يضعه محل الشبهات: يتمتع الموظف السامي بقدر كبير من السلطة ولهذا تعتبر كرامته من ضمن الالتزامات المقررة قانونا، ويظل هذا الالتزام قائما ولم يعد يتركه للوظيفة العليا بسبب التقاعد، مما يتعين عليه عدم وضع حياته الخاصة محل الفضائح أو سيرة شائعة وهذا يؤدي إلى استحالة ممارسة الوظيفة العليا.⁵

فبمقتضى المرسوم التنفيذي 226_90 فإنه يجب على الموظف السامي أن يصرح لسلطته السلمية بأي نشاط مهني تقوم به زوجته وإذا كان عمل الزوجة ومستواها يتنافى

¹ المادة 17 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 113.

³ المادة 55 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 11 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

⁵ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص 115.

وطبيعة المسؤوليات المسندة إليه، فإنه يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية.¹

الفرع الثاني: الحقوق التي يتمتع بها الموظف السامي:

الموظف السامي يتمتع بمجموعة من الحقوق وعليه سوف نتطرق للحقوق المتعلقة بحماية الموظف السامي، ثم إلى الحقوق المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف السامي، على النحو الآتي:

أولاً/ الحقوق المتعلقة بحماية الموظف السامي:

تتمثل هذه الحقوق في الحماية الجنائية والحماية المدنية، على النحو التالي:

1/ الحماية الجنائية: بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90_226 فإنه يتعين على السلطة السلمية أن تتخذ أي إجراء يرمي إلى حماية الموظف السامي وذلك من التهديدات والإهانات والشتم والقذف والاعتداءات مهما يكن نوعها، مما قد يتعرض له بسبب ممارسته لمهامه أو بمناسبةها.

كما تحل الدولة محل الموظف السامي للحصول على حقوقه من مرتكبي إحدى المخالفات المتمثلة في التهديدات والإهانات والشتم والقذف والاعتداءات مهما يكن نوعها، وتقوم بطلب أي تعويض لازم، كما يمكن أن تقيم دعوى مباشرة عند الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجنائي.²

كما تجب الإشارة في هذا الصدد أن المشرع اتخذ أكثر شدة تجاه الغير بموجب القانون رقم 01_09 المعدل والمتمم للأمر رقم 66_156 المتعلق بقانون العقوبات حيث شمل التعديل القسم الخاص بالإهانة والتعدي على الموظفين ومؤسسات الدولة.³ وبمقتضى المرسوم التنفيذي 90_226 فإنه في حالة احتمال أثناء تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة إلى الموظف السامي وجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فوراً.

¹ المادة 15 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² المادة 05 من م ت نفسه.

³ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 61.

وإذا ارتكبت الوقائع التي يتهم بها الموظف السامي لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها، فإنه يجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية أن تأمر حيناً بإجراء تحقيق إداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع، وتحديد مسؤولية المعني، وتبلغ نتائج التحقيق الإداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية إلى السلطة القضائية المختصة.¹

يتمتع بعض الموظفين السامين كالولاية لبعض الدول مثل فرنسا، بامتيازات قضائية خاصة بالجرائم والجرح المرتكبة منهم أثناء ممارسة وظيفتهم،²

2/الحماية المدنية: بمقتضى المرسوم التنفيذي 90_226 حيث تمتد الحماية كذلك إلى الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها الموظف السامي أثناء أداء مهامه، فإذا وقع ذلك وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية التي ينتمي إليها حمايته من العقوبات المدنية المسلطة عليه ما لم يرتكب خطأ شخصياً يقتضي فصله عن ممارسة مهامه.³

ثانياً/ الحقوق المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف السامي:

تتمثل الحقوق المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف السامي فيما يلي:

1/ الحق في الراتب: يعتبر الراتب من أهم الحقوق وهو المقابل المادي الذي يتقاضاه من الدولة بما فيه الحوافز والامتيازات الاجتماعية، حيث عرفه الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوي على أنه (عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل أدائه لخدمة الإدارة).⁴

فالمشرع الجزائري كرس في كل من الأمر رقم 06_03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، وفي المرسوم رقم 85_59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، مصطلح الراتب، عكس أحكام القانون

¹ المادة 06 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 119.

³ المادة 08 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

⁴ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، 121.

الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 التي استعملت مصطلح الأجر الذي يعبر في حقيقة الأمر عن ما يتقاضاه العمال في القطاع الاقتصادي.¹

بموجب المرسوم التنفيذي 90_226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإن الموظف السامي له الحق في مرتب حيث أن هذا المرتب يجب أن يناسب مستوى المسؤوليات المسندة إليه والتبعيات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها.²

مع العلم أن تصنيف الموظفين السامين فهو وفق الشبكة الواردة في المرسوم الرئاسي 07_305 حيث أنه يصنف الموظفين السامين في 7 أصناف، الخمسة الأولى تحتوي على قسمين أما الصنف السابع والأخير فهو يحتوي على قسم واحد فقط، وهي مقسمة كالاتي، الصنف(أ)، الصنف(ب)، الصنف(ج)، الصنف(د)، الصنف(هـ)، الصنف(و).³

بموجب المرسوم الرئاسي 07_305 فإنه تعويض الخبرة المهنية يساوي نسبة 2.5 بالمئة من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا وهذا في حدود 60 بالمئة.⁴

وبموجب المرسوم الرئاسي 2000_439 فإن المرتب يساوي حاصل الرقم الاستدلالي الذي يحوزه المعني مضروبا في قيمته الاستدلالية، حيث تحدد قيمة الرقم الاستدلالي بتسعة عشر (19) ديناراً.⁵

¹ رشيد حباني، المرجع السابق، ص 84_85.

² المادة 04 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

³ المادة 03 من م ر رقم 07_305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007/ يعدل م ت رقم 90_228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

⁴ المادة 02 من م ر نفسه.

⁵ المادة 06 من م ر رقم 2000_439 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000/ يعدل م ت رقم 90_228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 82 المؤرخة في 31 ديسمبر 2000.

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 306_07 فإنه يضاف إلى المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري يساوي 40 أ 45 أو 50 أو 55 بالمئة من المرتب الأساسي طبقاً للجدول الآتي:

النسب	الأصناف والأقسام
40 بالمئة	أ1، أ2
45 بالمئة	ب1، ب2، ج1، ج2
50 بالمئة	د1، د2، هـ1
55 بالمئة	هـ2، و1، و2، ز

1

2/ الحق في الترقية: عرف مرسال فالين الترقية على أنها، (تعني صعود وارتقاء العامل العام من وظيفة منصب العمل أدنى في مهامها وأهميتها وخطورتها وشروطها، إلى وظيفة أعلى وأرقى في أهميتها وخطورتها ومهامها ومسئولياتها وفي الشروط والقدرات والكفاءات اللازمة التوفر لشغلها، وذلك طبقاً للأساليب والإجراءات المقررة).

وعرفها جان ماري أوبي على أنها (ميزة تمنح للموظف بقصد تحسين وضعيته ومركزه عن طريق نقله وتصعيده إلى مركز ووضعية تتضمن سلطات أعلى وأجر أكبر، أي ترقيته في الوظيفة، ونقلها إلى رتبة ودرجة وأجر أعلى أي ترقيته في الرتبة والدرجة).² كما عرفها الأستاذ نواف كنعان على أنها (رفع الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، وذلك بعد استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع إليها).³

¹ المادة 02 من م ر رقم 306_07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007/ يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

² بدرية ناصر، المرجع السابق، ص 56_57.

³ نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الثاني، د ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 122.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي 90_226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإن الموظف السامي يستمر في الانتساب إلى رتبته الأصلية ويحتفظ فيها إن اقتضى الأمر بحقوقه في الترقية، وذلك حسب المدة الأحسن له، بحيث تكون خارج النسب التي تنص عليها أحكام القانون الأساسي الخاص بها، كما يمكنه أن يحتفظ بالمرتب المرتبط برتبته الأصلية إذا كانت في هذه الأخيرة فائدة أكثر له.¹ وبمقتضى نفس المرسوم فإنه إذا توفرت الشروط القانونية الأساسية للترقية، من الرتبة الأصلية للموظف السامي إلى رتبة أعلى، رقي إليها بقوة القانون ولو كان زائداً على العدد المطلوب أو خارج النسب المقررة.²

¹ المادة 24 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

² المادة 25 من م ت نفسه.

المبحث الثاني: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

الرابطة الوظيفية للموظف السامي ليست رابطة أبدية، بل تنتهي لعدة أسباب حيث أن هذه الأسباب تعددت وتختلف، وبذلك تنفصم الرابطة الوظيفية بين الموظف السامي والدولة.

وتزول عنه صفة الموظف السامي، ومنه خصصنا هذا المبحث للحديث عن الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي في (المطلب الأول)، ثم إلى الأسباب غير العادية لانقضاء الرابطة للموظف السامي، على النحو الآتي:

المطلب الأول: الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.

لقد حدد المشرع الجزائري الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي، وعليه سوف نتطرق إلى التقاعد في (الفرع الأول)، ثم إلى الاستقالة في (الفرع الثاني)، ثم إلى الوفاة في (الفرع الثالث)، كالاتي:

الفرع الأول: التقاعد.

المشرع الجزائري حدد سنا معينة للتقاعد أي للخروج من الوظيفة العامة، مفترضا أن الموظف العام ببلوغه هذا السن لن يكون قادرا على استمرار القيام بأعباء الوظيفة العامة، التي هي مهنة تتميز بالدوام والاستقرار، ومن هنا فإن تحديد سن انتهاء الخدمة يشكل عنصرا هاما من عناصر استمرارية الوظيفة العامة، ودوامها وهي وظيفة تتميز عن المهن الحرة بطبيعتها من حيث هي خدمة عامة، والشخص الذي يتخذ الوظيفة العامة مهنة له يكرس حياته للخدمة العامة وبالتالي يعمل للمصلحة العامة، لذا يعتبر التقاعد الطريق العادي لانتهاء المهام.¹

وإن فقهاء الوظيفة العامة يجمعون على مبررين للإحالة على التقاعد:

_ إن الوظيفة العامة هي خدمة متجددة لمتطلبات الناس ولذا فهي بحاجة إلى تطور مستمر، يقضي بضرورة خروج هؤلاء الموظفين في سن معينة ليحل محلهم آخرون.

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 164.

_ أن تقدم الموظف في السن يجعله في وضع بدني ونفسي لا يستطيع معه القيام بمهامه بالشكل المطلوب.

والإحالة على التقاعد بالنسبة للوظائف السامية، لا تحدد فيها سن معينة لانتهاء المهام بقوة القانون، وإنما تتم الإحالة على التقاعد لتحديد مدة العمل الممارسة في إدارة الدولة، والإحالة على التقاعد هي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف.¹
وقد حدد المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم 83_617 الشروط الواجبة للإحالة إلى التقاعد كما يلي:

_ الشرط الأول: أن يكون هذا الموظف قد أمضى يوم انتهاء مهامه عشرين سنة خدمة فعلية.

_ الشرط الثاني: أن يكون هذا الموظف قد قضى مدة عشر سنوات على الأقل من ضمن العشرين سنة بصفة إطار سامي في هياكل الدولة.²
ويجب أن تكون هذه الوظيفة العليا مدرجة ضمن القائمة المحددة للاستفادة من أحكام هذا القانون، لأن قائمة الوظائف العليا في الدولة ليست نفس الوظائف العليا المحددة في قانون التقاعد.

كما تجدر الإشارة إلى أن موضوع تقاعد الموظفين السامين مر بمرحلتين الأولى قبل عام 1983 حيث كان هناك قانون واحد للتقاعد يطبق على كافة العاملين مهما كانت نوعية وظائفهم والثانية تبدأ من هذا التاريخ حيث صدر فيه القانون الخاص بالتقاعد، حيث فرق المشرع هنا بين طائفتين من العاملين، الأولى هي الأطارات السامية والثانية هي العمال بصفة عامة.³

1/ كيفية الحصول على الحق في التقاعد: إضافة إلى الشرطين السابقين المتمثلين في ممارسة النشاط المهني مدة عشرين سنة من ضمنها عشر سنوات كموظف سامي في الدولة دون تحديد سن محدد لانتهاء الخدمة، هناك شرط ثالث وهو دفع اشتراكات محددة

¹ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 34_35.

² المادة 01 من المرسوم رقم 83_617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983/ المتعلق بمعاشات تقاعد الأطارات السامية في الحزب والدولة، المنشور في ج ر رقم 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983.

³ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 167.

للسندوق الخاص بالتقاعد للإطارات السامية، أما الشرط الرابع فيتمثل في تقديم طلب التقاعد، المقدم من طرف الموظف السامي، حيث يبدي فيه رغبته بالتقاعد ويكون الطلب كتابيا يبين فيه صاحبه رغبته في الإحالة إلى التقاعد.

ونسبة التقاعد بالنسبة للموظفين السامين هي 100 بالمئة أي النسبة المعادلة لآخر راتب شهري إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطني.¹ رغم أن المشرع ضمن للموظف السامي تقاعدا مريحا كمساعدة من خزانة الدولة وذلك نظرا للخدمات التي قدمها للدولة فإنه وضع قيود وضوابط على المتقاعدين للاستفادة من نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة.²

إذ أنه بمقتضى المرسوم 617_83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، يقع تحت طائلة التنافي في التمتع بالمعاش طوال سنتين كل من يزاول أي نشاط مأجور يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش.

كما يتنافى مع أي امتلاك لعقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها، في المؤسسة تدر أرباحا، باستثناء المسكن العائلي.³

كما يمنع على الموظف السامي الجمع بين المعاشات المخصصة بمقتضى هذا المرسوم والمعاشات التي يحصل عليها باسم أنظمة أخرى في التقاعد،⁴ مع العلم أنه يبقى صاحب المعاش تحت تصرف القيادة السياسية للقيام بأية مهمة أو استشارة توكل إليه.⁵

وذلك للاستفادة من خبرات وتجارب وكفاءات هذه الإطارات في وقت الأزمات وإجبارهم على القيام بذلك بنص قانوني مدعاة للتساؤل هل التقاعد في نظر المرسوم 617_83 حق مكتسب أو منحة أو مزية من الدولة؟

في حالة ما إذا أحيل الموظف السامي على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد فيحق له التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة هذا التقاعد المبكر، ونظرا لأن

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 170.

² عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 36.

³ المادة 17 من المرسوم رقم 617_83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق ذكره.

⁴ المادة 18 من المرسوم نفسه.

⁵ المادة 19 من المرسوم نفسه.

التعويض المطالب به هو مقابل حرمانه من راتبه بسبب فصله قبل الأجل المقرر قانونا للتقاعد، فإنه من الناحية المنطقية أن يسري على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته.¹

الفرع الثاني: الاستقالة.

فهي سبب من أسباب انتهاء المهام ويقصد بها ترك الموظف السامي وظيفته السامية بإرادته واختياره دون أي ضغط عليه وهي تصرف إرادي وتعبير عن رغبة الموظف السامي في ترك الخدمة، وقد تؤدي الاستقالة إلى تعطيل سير المرفق العام، لذا فلم يعتبر المشرع الجزائري مجرد تقديم الطلب بذلك بأنه استقالة نهائية.²

وبما أن الموظف السامي في مركز قانوني تنظيمي لائحي فلا يمكن له أن يترك وظيفته في أي وقت شاء وكل ما يستطيعه هو إبداء رغبته بالاستقالة مع الاستمرار في العمل إلى أن يبلغ القرار أو المرسوم بانتهاء المهام، وإلا سيخضع لعقوبة تأديبية.

ومن جهة أخرى فإن نظام الموظفين السامين لم يعرف الاستقالة الحكومية أي الاستقالة الناتجة عن التغيب عن العمل كما هو الأمر بالنسبة للموظفين العامين لأن هؤلاء الموظفين السامين ملتزمون ببقائهم رهن إشارة الدولة.³

وبما أن إنهاء المهام هنا يرجع لإرادة الموظف السامي فإنه يحرم من المرتب الشهري والعلاوات الخاصة بالوظيفة العليا ويصبح يتقاضى الأجر المرتبط بسلكه الأصلي، ولا يستفيد من نظام التقاعد المرتبط بالموظفين السامين كما لا ينتفع بالعطلة الخاصة.⁴

ثم إن العلاقة القانونية التنظيمية اللائحية القائمة بينه وبين الدولة تظل قائمة، لكنها تأخذ صيغة جديدة تقسم بانتقاله من مركز الموظف السامي إلى مركز الموظف العام.

¹ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 37.

² نفس المرجع، ص 39.

³ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 181.

⁴ عبد الهادي بلفتح، المرجع نفسه ص 39_40.

ويتبين لنا بأن الاستقالة هي إجراء إداري يؤدي حتما إلى توقف الموظف السامي عم مهام الوظيفة السامية التي كان يشغلها لأسباب غير تأديبية.¹

الفرع الثالث: الوفاة:

الوفاة هي مفارقة الروح للجسد،² وإن وفاة الموظف السامي تؤدي حتما إلى انتهاء مهامه بحكم القانون وبشكل طبيعي دون دخل لإرادة الموظف السامي أو إرادة السلطة العامة في الدولة وبالتالي فليس لورثته الحلول محله في مباشرة الوظيفة السامية وتترتب على الوفاة عدة آثار منها.³

أ/ منحة الوفاة: هي مبلغ مالي نقدي يسدد دفعة واحدة للمستحقين من ذوي المتوفي، هذه المنحة محددة باثنتي عشرة ضعفا لآخر راتب شهري معادل للمنصب الذي يشغله المتوفي.⁴

وبمقتضى القانون 11_83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فإنه في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بينهم منحة الوفاة بأقساط متساوية.⁵

وبمقتضى نفس القانون فإنه يقصد بذوي الحقوق الزوج أو الزوجة وأصول المؤمن له أو أصول زوجه والأولاد، وبالنسبة للأولاد يشترط الأولاد الذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة سنة والذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون والأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة ويواصلون الدراسة، وفي حالة إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

أما البنات اللاتي لا دخل لهن والأولاد الذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط ما مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن فلا حد للعمر بالنسبة لتقاضيتهم منحة الوفاة.⁶

¹ كلثوم بوخروية، المرجع السابق، ص 182.

² رشيد حباني، المرجع السابق، ص 82.

³ كلثوم بوخروية، المرجع نفسه، ص 178.

⁴ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 38.

⁵ المادة 50 من القانون رقم 11_83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق ذكره.

⁶ المادة 67 من القانون نفسه.

ب/ الأداءات العينية: بالإضافة إلى منحة الوفاة يستفيد ذوو الحقوق من أداءات عينية، فالأداءات العينية للتأمين على المرض هي العلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى والفحص البيولوجي والكهروبيوغرافي وعلاج الأسنان والنظارات الطبية والجبارة الفكية والنقل بسيارة الإسعاف وبوفاة الموظف السامي تنتهي العلاقة بينه وبين الدولة ولا تمتد إلى وراثته لكنهم يستفيدون من بعض المنح والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي والتي تعتبر مقابلا للجهد الذي أداه الموظف السامي لصالح الدولة.¹

المطلب الثاني: الأسباب غير العادية لانتهاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي:

بهدف دراسة الأسباب غير العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي سوف نتعرض للفصل التأديبي في (الفرع الأول)، ثم إلى الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي (الفرع الثاني) على النحو الآتي:

الفرع الأول: الفصل التأديبي.

سنتطرق لأنواع الجرائم ثم إلى التمييز بين الجزاء التأديبي والتدابير الداخلية، وأخيرا تمييز الجزاء التأديبي عن العقوبة الجنائية على النحو الآتي:

أولا/ أنواع الجرائم: توجد جرائم تأديبية وجرائم جنائية، حيث عرف الأستاذ عبد القادر الشخلي الجريمة التأديبية على أنها (هي كل إخلال بواجبات الوظيفة العمومية أو بكرامتها وسمعتها سواء جرى ذلك أثناء الدوام الرسمي أو بعده)،²

كما عرفها الأستاذ نواف كنعان على أنها (الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبا).³

تتراوح العقوبة التأديبية من التوبيخ واللوم إلى الطرد أو الفصل التأديبي، وللسلطة المختصة سلطة تقديرية واسعة لتقرير العقوبة التأديبية المناسبة طبقا لجسامة الخطأ المرتكب مع مراعاة طبيعة عمل الوظيفة وما تفرضه ظروف العمل على الموظف السامي

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 179_180.

² نفس المرجع، ص 184.

³ نواف كنعان، المرجع السابق، ص 165.

من واجبات تتصل بعمله الوظيفي وسلوكه خارج الوظيفة، كما قد يتم توقيع عقوبة جنائية إضافة إلى العقوبة التأديبية غير أن المبدأ العام إن الجريمة التأديبية مستقلة تمام الاستقلال عن الجريمة الجنائية سواء من حيث طبيعة وأهداف كل منهما وكذلك من حيث الجهة المختصة لتوقيع العقوبة.¹

فالجريمة التأديبية توقع عقوبتها من قبل السلطة الإدارية العليا المختصة دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء عندما تكون العقوبة من الدرجتين الأولى والثانية أما إذا كانت من الدرجة الثالثة فلا توقع العقوبة إلا بعد تثبيت رأي اللجنة بقرار مسبب، أما الجريمة الجنائية فتوقع من قبل القاضي كما أن الجريمة الجنائية لا يترتب عليها حتما وجود الجريمة التأديبية إذا كان خطأ الموظف من الدرجتين الأولى والثانية كما أن بعض الجرائم التأديبية مرتبطة حتما بالجرائم الجنائية، وقد أكد عليها كل من القانون المتعلق بالوظيفة العامة وقانون العقوبات فعلى الموظف السامي مثلا ألا يكون موضع أي شبهة،²

فبمقتضى المرسوم التنفيذي 226_90، فإن قبول أو تلقي الموظف السامي هدايا أو مكافآت أو أية منافع أخرى بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب وتحت أي شكل من الأشكال.³ فيعتبر مرتكبا لجرم جنائي دون الإخلال بالجريمة التأديبية، ففي هذه الحالة لا يسلم الموظف السامي من العقوبة التأديبية المتبوعة بعقوبة جنائية، كما أن الجريمة التأديبية لا تتعدم بثبوت الجريمة الجنائية، أما ثبوت الجريمة التأديبية في حال ارتكاب خطأ من الدرجة الأولى أو الثانية فإنه لا يؤدي حتما لثبوت الجريمة الجنائية فهما منفصلتان هنا ومستقلتان الواحدة عن الأخرى.⁴

ثانيا/ التمييز بين الجزاء التأديبي والتدابير الداخلية:

يتفق الفقه الإداري على أن الإجراء التأديبي متميز عن الإجراء الإداري فإجراءات التنظيم الداخلي للمرفق العام تصدر بمناسبة تنظيم شؤونه، أما العقوبة الإدارية فهي ذلك

¹ كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 186.

² عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 41.

³ المادة 14 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

⁴ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص 187.

الإجراء الذي يسبب ضرار للموظف العام وإذا كانا يتفقان في الشكل بصدورهما عن السلطة الإدارية المختصة وإلا أنهما يختلفان في الموضوع.

فالعقوبة الإدارية تهدف إلى ردع إخلال حصل بالوظيفة بينما الإجراءات الإدارية الخاصة بالتنظيم الداخلي تهدف إلى حسن سير المرفق العام وتتخذ من طرف السلطة الرئاسية ضمن الاختصاص التقديري، فكل قرار يتخذ لمصلحة المرفق العام لا يعد جزءاً تأديبياً رغم أنه قد يكون له نفس الأثر الشبيه بالجزاء.¹

فالفقيه فالين ينظر إلى الجهة المصدرة للقرار، فالتدابير الداخلية هي تصرفات داخلية تصدر من طرف السلطة التنظيمية للإدارة موجهة لأعوان مصالحها تبين لهم نيتها حول نقطة متعلقة بالتنفيذ للمرفق العام يجب احترامها ولا تؤثر في مواجهة المواطنين الذين غالباً ما يجهلون، وحتى لو علموا بها فلا يمكن لهم الاحتجاج بها أمام القضاء للمطالبة بإلغائها لتجاوز السلطة.

وقد درج القضاء الإداري الفرنسي على عدم قبول دعوى تجاوز السلطة بالنسبة للتدابير الداخلية بالرغم من مظهرها الدال على كل صفات القرار التنفيذي، لكن يتضح من شكل التدابير الداخلية بعض الأحيان أن الوزير قد يتعسف في استعمال السلطة لتغيير مراكز الموظفين، لذلك أقل مجلس الدولة الفرنسي بهذه الحالة قبول دعوى تجاوز السلطة ضد هذه التدابير التي تأخذ قرار تنفيذي فردياً أو تنظيمياً.²

ويلجأ القضاء المقارن إلى تمييز الجزاء التأديبي عن التدابير الداخلية للمرفق العام باستخدام معيارين الأول هو المعيار الشكلي والثاني هو المعيار الموضوعي.

بالنسبة للمعيار الشكلي فهو يستند إلى مبدأ الشرعية وفقاً لقاعدة (لا جزء إلا بنص قانوني) فكلما ورد إجراء في قائمة الجزاءات اعتبرت التدابير عقوبة قانونية.

واعتمد الفقيه دورير على معيار وجود الضمانات التأديبية المتمثلة في الاطلاع على ما يحتوي ملفه الخاص والحق في الدفاع، حيث يرجع أصل هذا الحق إلى سنة 1905.

¹ عبد القادر الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، د ط، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص 67.

² عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 43_44.

ورغم أن هذا المعيار يتسم بالبساطة وعدم التعقيد إلا أن الانتقاد الموجه إليه هو أنه سطحي و لا يبحث في جوهر الإجراء، لذا نادى البعض بالمعيار الموضوعي. أما بالنسبة للمعيار الموضوعي، فهو يعتمد السبب والغرض، فالقرار التأديبي يستند إلى سبب يبرره ويتمثل في وجود خطأ ارتكبه الموظف السامي أثناء الممارسة الوظيفية أو بمناسبةها ويكون القرار التأديبي شرعياً إذا صدر مراعيًا أحكام القانون، أمل التدابير الداخلية فيجب أن يكون غرضها المصلحة العامة، كما يرجع إلى نية الإدارة العامة مصدره القرار.¹

ثالثاً/ تمييز الجزاء التأديبي عن العقوبة الجنائية:

وذلك من خلال تبيان أوجه الاختلاف والتشابه بينهما:

1/ أوجه الاختلاف من حيث الطبيعة والموضوع: تعتبر العقوبة التأديبية أقل خطورة من العقوبة الجنائية لأنها تمس الموظف في وظيفته، وتهدف إلى مصلحة المرفق العام بينما تمس العقوبة الجنائية الفرد في ماله وشرفه وحياته الخاصة المتمثلة في السجن والإعدام وتهدف لحماية المجتمع والدفاع عنه، كما أن إجراءات الدعوى في النظام التأديبي تختلف عن إجراءات الدعوى في القانون الجنائي والعقوبة التأديبية محصورة بالموظفين وحدهم في مهنتهم دون بقية المواطنين وتصدر بقرار تأديبي من السلطة الرئاسية، بينما تطبق العقوبة الجنائية على أي فرد خالف أحكام القانون الجنائي وتصدر من القاضي.

2/ أوجه التشابه: تشبه العقوبة التأديبية العقوبة الجنائية من حيث استقلاليتها وعدم امتداد أثرها إلى أسرة الموظف السامي أو الفرد العادي لأن العقوبة توقع على من ارتكب الخطأ، كما تتشابهان في أنهما يهدفان لغاية واحدة هي حماية مصالح المجتمع والدولة ومنع تكرار الأخطاء، كما يخضع كلاهما لمبدأ الشخصية ويستندان لنص قانوني حيث (لا عقوبة إلا بنص).²

ومما سبق نجد أن القيادة الإدارية العليا بامتلاكها المسؤولية تمتلك أيضاً السلطة المتناسبة معها، وبالتالي فلا مسؤولية دون سلطة تساعد على انتظام سير المرافق العامة،

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 192_193.

² عبد القادر الشخيلي، المرجع السابق، ص 121_127.

وعلى هذا الأساس فإن الموظف السامي الممثل للدولة والممتلك لجزء من المسؤولية والسلطة لا يمكن له أن يتصرف كما يشاء فهو يخضع للعقوبة إذا أخطأ، لذا منح المشرع القيادة الإدارية العليا جزءا من السلطة التأديبية لمواجهة الأخطاء المرتكبة من طرف بعض الموظفين السامين كتجاوز أو اغتصاب السلطة أو ارتكاب خطأ يمس بسمعة المرفق العام، وتكون عقوبة الخطأ المرتكب على درجات مختلفة فقد تكون عقوبة تأديبية فقط، كما قد تكون عقوبة تأديبية متبوعة بعقوبة جنائية.

كما منح المشرع الجزائري الموظفين السامين المرتكبين لأخطاء بعض الضمانات والحقوق للدفاع عن أنفسهم ولكي لا تتعسف القيادة الإدارية العليا بدورها في استعمال سلطتها.¹

الفرع الثاني: الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي:

لقد عرف جون ماري أوبي الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي على أنه (إجراء إداري من شأنه وضع نهاية لوظائف العامل لأسباب غير تأديبية، ومن ثم ليس باستطاعته أن يكون مقبولا على التقاعد).²

وعرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه (سبب من الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء علاقة الموظف العامة وتنتهي بالتالي علاقته بالسلطة الإدارية للدولة كما تؤدي إلى قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة لضمان حسن سير الوظيفة العامة دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ يستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليه).³

أولا/ أسباب الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي:

تعتبر سلطة الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي سلطة أصلية مقررة للسلطات الإدارية المختصة لإبعاد الموظفين العامين الذين ثبت عدم إمكانية صلاحيتهم للعمل في الوظيفة العامة وفقا لما يتطلب سير المرفق العام ووفقا لإيديولوجية النظام الإداري في الدولة.

¹ كلثوم بوخرورية، المرجع السابق، ص 194_195.

² بدرية ناصر المرجع السابق، ص 118.

³ عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 45.

وبالإضافة إلى أصالة وجود الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي، فإن هذه الأصالة مؤكدة قانونيا.

لم يبين المشرع الجزائري أسباب الفصل الإداري غير التأديبي الخاص بالوظائف العليا في الدولة.¹

وبمقتضى المرسوم 226_90 المحدد لحقوق العمل الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإنه إذا قررت السلطة التي يمارس لديها الإطار الدائم وظيفة عليا اقترح إنهاء مهامه وجب عليها أن تعلمه بذلك.²

ولم نعرث إلا على سبب واحد للفصل غير التأديبي في مختلف المراسيم التي تحكم حقوق الموظفين السامين وواجباتهم وهو (إلغاء الوظيفة).

والحقيقة أن عدم تحديد أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي يعطي للقيادة السياسية في الدولة سلطة تقديرية واسعة في تحديد أسباب الفصل الإداري لموظفيها، فقد يتم الفصل الإداري غير التأديبي لعدة أسباب كعدم اللياقة الصحية أو بسبب إلغاء المناصب الوظيفية بواسطة تشريعات خاصة.³

كما يمكن للحكومة أن تقضي بهذا الفصل بسبب عدم الصلاحية المذهبية والسياسية والواقع أن الموظف السامي تشترط فيه النزاهة والكفاءة والالتزام وهذا يعني أن عليه أن يعمل ويدافع عن النظام السائد في الدولة وأن يكون مقتنعا بإيديولوجية، فعدم الالتزام بذلك أو العمل ضده يشكل سببا كافيا لفصل الموظف كممارسة الموظف مثلا لأفعال تمس بنزاهته كتزوير السجلات والأوراق الرسمية بقصد إخفاء الحقائق أو القيام بفعل مخل بالشرف.

وبالنسبة للأفعال المخلة بالشرف فلا يشترط فيها أن يكون الفعل فيها جريمة يعاقب عليها القانون كما لا يشترط أن يكون هذا الفعل قد ارتكب أثناء العمل بل يمكن أن يكون خارجه وضمن حياته الخاصة نظرا للمركز الذي يحتله في الحكومة باعتباره ممثلا لها.⁴

¹ كاثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 197_198.

² المادة 28 من م ت رقم 226_90 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

³ عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 47.

⁴ كلثوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص 199.

فالفصل غير التأديبي متفرع عن حق أصيل للحكومة في إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادتها المنفردة، وبالتالي يعتبر الموظف السامي مفصولا إذا أخل بالشرف أو إذا ألحق بالخدمة في دولة أجنبية، أو منظمة دولية دون ترخيص من الحكومة، أو إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها، ويتم هذا الفصل دون إتباع إجراءات التأديب أو ضماناته، غير أنه لا يعتبر عقوبة تأديبية وإنما أثرا لغياب شرط من شروط الوظيفة الممارسة ففي الحالة الأولى غاب شرط حسن السيرة وفي الثانية يكون الموظف قد انقطع عن وظيفته دون ترخيص مسبق من الحكومة وهذا ما يطلق عليه بعدم الولاء وفي الحالة الثالثة لانعدام المنصب المالي بسبب إلغاء الوظيفة العليا.¹

يقول الفقيه (شارل ديباش)، (أن العامل لا يمكن فصله من وظيفته إلا إذا ارتكب خطأ، بينما تأخذ السلطة الرئاسية بالاعتبار السياسي الذي لا يعد سببا شرعيا للفصل). غير أن القضاء الفرنسي يتمسك بمعيارين الأول خاص بعدم وجود نظام قانوني للوظيفة العليا المعتبرة، والثاني خاص بطبيعتها، كما يرى القضاء الإداري الفرنسي بأن السلطات الحكومية على وجه التحديد تتبع سياسة معينة، وبالتالي اختيار مساعدين لتنفيذ هذه السياسة، ومن هنا فالباعث السياسي للتعيين وللفصل بغير الطريق التأديبي للموظفين السامين لا يعد سببا غير مشروع.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ،² فبمقتضى المرسوم 90_226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم فإنه إذا لم يتضمن القرار الفردي لإنهاء المهام المتخذة طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين أحد هذه البيانات المنصوص عليها في الفقرة الأولى، فإن المعني يوضع في حالة عطلة خاصة.³

ثانيا/ النتائج المترتبة على الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي:

تترتب على الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي عدة نتائج، تتمثل فيما يلي:

¹ عبد الهادي بلفتحي، المرجع السابق، ص 47_48.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 201.

³ المادة 29 من م ت رقم 90_226 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، السابق ذكره.

أولا/الضمانات المقررة للمفصول: فالموظف الذي كان يمارس وظيفة عليا في الدولة لا يحق له بعد فصله الاطلاع على ملفه الإداري، مادامت القيادة الإدارية العليا غير ملزمة بتحليل قرارها بانتهاء مهامه ومن الضمانات المقررة للموظف السامي المفصول الإحالة إلى التقاعد وقد تقرر هذا الضمان لحمايته بعد أن قضى فترة طويلة في خدمة الوظيفة العامة في الدولة، وإذا وجدت القيادة الإدارية أن الموظف المفصول لا تتوفر فيه الشروط القانونية الخاصة بالتقاعد الخاص للإطارات السامية إعادته إلى سلكه الأصلي مع منحه تقاعدا يتناسب مع مدة خدمته.

ومن الضمانات الأخرى هناك أيضا الاستفادة من العطلة الخاصة والتعويضات.¹ العطلة الخاصة يتم تقريرها في بعض الظروف الخاصة بقصد استبعاد بعض الأعوان المشكوك في إخلاصهم، حيث يتم بعد انتهائها إحالة المعني بالأمر إلى التقاعد. والعطلة الخاصة في فرنسا هي غير التي نص عليها القانون العام للموظفين الصادر هناك عام 1959 حيث أقر مجلس الدولة الفرنسي إلغاء المرسوم الصادر في 08 ديسمبر 1981 المتعلق بالعطلة الخاصة للموظفين السامين أو اللذين مارسوا وظائف عليا متروكة لتقدير الحكومة، لأنه أنشأ وضعية خاصة لا يمكن تقريرها إلا في إطار قانون خاص يكون بموجب مرسوم صادر عن مجلس الدولة، وفي حالة إلغاء الوظيفة العليا أو إلغاء الهيكل الذي كان يعمل فيه يتقاضى الموظف مرتبه لمدة اثني عشر شهرا أي سنة كاملة، وبعد انتهائها يوضع في عطلة خاصة كما أنه بعد انتهاء السنة المشار إليها يتقاضى الموظف الذي أبعده عن الوظيفة العليا راتبه الأخير بمعدل شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا على ألا يتجاوز مجموع الرواتب ما يعادل سنة كاملة.

وقد قرر المشرع الجزائري هذه التعويضات لتعويض الموظف السامي عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء إلغاء الوظيفة أو إلغاء الهيكل الذي كان يعمل فيه أو لمجرد شبهات منسوبة إليه.²

ثانيا/ الشطب من السلك: إذا فصل موظف من الموظفين الممارسين لوظيفة عليا، بغير الطريق التأديبي، فإنه يشطب من قائمة الإطارات، ولا يمكن بعد ذلك القيام بأي

¹ عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص 49.

² كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 208_209.

تصرف لأن سحب صفة الموظف السامي منه يؤدي إلى سحب السلطة التي كان يتمتع بها منه، فإذا استمر في التصرف باسم الوظيفة العليا التي كان يشغلها فيعتبر هذا التصرف باطلا وتترتب عليه عقوبة تأديبية وأخرى جنائية تتمثل في السجن من ستة أشهر إلى سنتين وغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دينار جزائري إلى 2000 دينار جزائري كما يحرم من كل الضمانات المقررة في قانون وظيفته.¹

¹ عبد الهادي بلفنحي، المرجع السابق، ص 67.

خلاصة الفصل الثاني

مما سبق نستخلص أنه يتم تعيين الموظف السامي بعد توافر الشروط المطلوبة لتعيينه المتمثلة في الشروط العامة والشروط الخاصة، ويتم تعيين الموظف السامي بموجب قرار وزاري بصفة مؤقتة لمدة لا تتجاوز سنة مع العلم أن هذا التعيين لا يمنح صفة الوظيفة السامية، ثم يتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي حيث يخول هذا التعيين لصاحبه صفة الموظف السامي.

وبعد تعيين الموظف السامي فإن ذلك يتبعه التمتع بمجموعة من الحقوق تتمثل في الحقوق المتعلقة بحماية الموظف السامي والحقوق المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف السامي، مقابل الالتزام بالعديد من الواجبات المتمثلة في الواجبات الإدارية والمهنية والأدبية وكذلك الواجبات المتعلقة بالحياة الخاصة للموظف السامي. والرابطة الوظيفية للموظف السامي ليست أبدية، بل قد تنتهي لسبب من الأسباب العادية المتمثلة في التقاعد والاستقالة والوفاة.

كما قد تنتهي لسبب من الأسباب غير العادية المتمثلة في الفصل التأديبي والفصل الإداري بغير الطريق التأديبي، مع العلم أن هذه الأسباب العادية وغير العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي فهي أسباب مقررة قانونا وتؤدي إلى زوال صفة الموظف السامي عنه.

الختامة

مما سبق نخلص إلى أن الموظف السامي من فئة الإطارات ويمارس وظيفة سامية في الدولة، يتم تعيينه وفقا للقواعد المتعلقة بالتعيين في الوظيفة السامية وذلك بعد توافر مجموعة من الشروط المطلوبة لتعيينه، ولقد ثار جدل فقهي في تكييف العلاقة القانونية بينه وبين الدولة، وبعد تعيينه يوضع في إحدى الأوضاع القانونية، وله دور في غاية الأهمية على اعتبار أنه من يقوم بتنفيذ سياسة الدولة والمسؤول على تحقيق أهدافها، كما له مكانة متميزة من خلال حجم الواجبات الملقاة على عاتقه والحقوق التي يتمتع بها، والرابطة الوظيفية له مؤقتة ليست دائمة بل تنقضي لسبب من الأسباب العادية كما تنقضي لسبب من الأسباب غير العادية، ومن ثم تنفصم الرابطة الوظيفية بينه وبين الدولة وتزول عنه صفة الموظف السامي.

ولقد توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نعرضها على النحو التالي:

أولا/ النتائج:

1/ تم تحديد الوظائف السامية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 227_90 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، والموظف السامي قد يمارس وظائف إدارة أو تنسيق أو رقابة.

3/ يختلف الموظف السامي والإطار العالي للأمة والإطار السامي والموظف العام عن بعضهم البعض، كما تختلف الوظائف العليا عن المناصب السامية.

3/ انقسم الفقه حول تكييف العلاقة القانونية بين الموظف السامي والدولة، حيث يرى بعض الفقه أنها علاقة تعاقدية بينما يرى البعض الآخر أنها علاقة تنظيمية أو لائحية.

4/ الموظف السامي بعد تعيينه يوضع في إحدى الأوضاع القانونية العامة المتمثلة في القيام بالخدمة والعطل، أو إحدى الأوضاع القانونية الاستثنائية المتمثلة في الحركة الخاصة والانتداب.

5/ يتم تعيين الموظف السامي بعد توافر الشروط القانونية المطلوبة لذلك، ويمر تعيينه على مرحلتين فالمرحلة الأولى تتم بموجب قرار وزاري بصفة مؤقتة لمدة لا تتجاوز سنة واحدة ابتداء من تاريخ التعيين في الوظيفة السامية ولا يترتب على هذا التعيين أي آثار قانونية المخولة للموظف السامي إلا فيما يخص المرتب، ثم يتم تعيينه في المرحلة

الثانية بموجب مرسوم رئاسي من طرف رئيس الجمهورية يخول للموظف العام صفة الموظف السامي ويترتب عليه آثار قانونية المخولة للموظف السامي.

6/ يتمتع الموظف السامي بمجموعة من الحقوق تتمثل في الحقوق المتعلقة بحماية الموظف السامي والحقوق المتعلقة بحماية الحياة المهنية للموظف السامي، مقابل الإلتزام بالعديد من الواجبات المتمثلة في الواجبات الإدارية والمهنية والأدبية والواجبات المتعلقة بالحياة الخاصة للموظف السامي.

7/ قد تنقضي الرابطة الوظيفية للموظف السامي لسبب من الأسباب العادية المتمثلة في التقاعد والاستقالة والوفاة، فبالنسبة للتقاعد فهو سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف السامي أما الاستقالة فهي سبب يتحقق بتدخل إرادة الموظف السامي وبالنسبة للوفاة فهي سبب يؤدي حتما إلى انتهاء مهامه بشكل طبيعي دون دخل لإرادة الموظف السامي.

8/ كما قد تنقضي الرابطة الوظيفية للموظف السامي لسبب من الأسباب غير العادية المتمثلة في الفصل التأديبي والفصل الإداري بغير الطريق التأديبي.

ثانيا/ التوصيات:

1/ ضرورة أن يضع المشرع الجزائري تعريفا للموظف السامي مسايرة منه لتعريفه للموظف العمومي.

2/ ضرورة أن يحدد المشرع الجزائري أسباب الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي الخاص بالوظائف العليا في الجزائر على سبيل الحصر.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً/ قائمة المصادر:

أ/ الدساتير:

- 1/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.
- 2/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المعدل والمتمم.

ب/ القوانين والأوامر:

- 1/ القانون رقم 12_78 المؤرخ في 05 غشت 1978/ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في ج ر رقم 32 المؤرخة في 08 غشت 1978.
- 2/ القانون رقم 11_90 المؤرخ في 25 أبريل 1990/ المتعلق بعلاقات العمل، المنشور في ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- 3/ القانون رقم 06_14 المؤرخ في 09 غشت 2014/ المتعلق بالخدمة الوطنية، المنشور في ج ر رقم 48 المؤرخة في 10 غشت 2014.
- 4/ الأمر رقم 86_70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية، المعدل والمتمم.
- 5/ الأمر رقم 03_97 المؤرخ في 11 يناير 1997/ يحدد المدة القانونية للعمل، المنشور في ج ر رقم 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.
- 6/ الأمر رقم 03_06 المؤرخ في 15 يوليو 2006/ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في ج ر رقم 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

ج/ المراسيم:

- 1/ المرسوم الرئاسي رقم 240_99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999/ المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، المنشور في ج ر رقم 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

- 2/ المرسوم الرئاسي رقم 439_2000 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000/ يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90_228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 82 المؤرخة في 31 ديسمبر 2000.
- 3/ المرسوم الرئاسي رقم 07_305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007/ يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90_228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 4/ المرسوم الرئاسي رقم 07_305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007/ يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المنشور في ج ر رقم 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 5/ المرسوم رقم 66_144 المؤرخ في 02 يونيو 1966/ المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، المنشور في ج ر رقم 46 المؤرخة في 08 يونيو 1966.
- 6/ المرسوم رقم 83_11 المؤرخ في 02 يوليو 1983/ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المنشور في ج ر رقم 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983.
- 7/ المرسوم رقم 83_617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983/ المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المنشور في ج ر رقم 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983.
- 8/ المرسوم رقم 85_59 المؤرخ في 23 مارس 1985/ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في ج ر رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.
- 9/ المرسوم رقم 85_215 المؤرخ في 20 غشت 1985/ يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، المنشور في ج ر رقم 35 المؤرخة في 21 غشت 1985، ملغى بموجب المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90_227 المؤرخ

في 25 يوليو 1990/ يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.
10/ المرسوم التنفيذي رقم 227_90 المؤرخ في 25 يوليو 1990/ يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.
11/ المرسوم التنفيذي رقم 226_90 المؤرخ في 25 يوليو 1990/ يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المنشور في ج ر رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.

ثانيا/ قائمة المراجع:

أ/ الكتب:

- 1/ دمان زبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د ط، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 2/ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، د ط، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- 3/ عبد القادر الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، 1983.
- 4/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.
- 5/ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 6/ غريب بوخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، منشورات مكتبة اقرأ للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 7/ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

- 8/ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، د ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 9/ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- ب/ الرسائل الجامعية:
- 1/ بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، (مذكرة ماجستير)، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، 2009.
- 2/ بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 3/ عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي في النظام الإداري الجزائري، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011.
- 4/ كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، (مذكرة ماجستير)، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1990.

فهرس

المحتويات

الصفحة	المحتوى
03_01	مقدمة.
04	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري.
05	المبحث الأول: مفهوم الموظف السامي.
05	المطلب الأول: تعريف الموظف السامي.
05	الفرع الأول: ترتيب الوظائف العمومية.
08	الفرع الثاني: تحديد الوظائف السامية.
11	الفرع الثالث: مهام الموظفين السامين.
12	المطلب الثاني: تعريف فئات الوظائف السامية.
12	الفرع الأول: تعريف الموظف العام.
15	الفرع الثاني: التمييز بين الإطارات العليا للأمة والإطارات السامية.
17	الفرع الثالث: التمييز بين الوظائف العليا والمناصب العليا.
19	المبحث الثاني: علاقة الموظف السامي بالدولة والأوضاع القانونية له.
19	المطلب الأول: علاقة الموظف السامي بالدولة.
19	الفرع الأول: العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تعاقدية.
20	الفرع الثاني: العلاقة بين الموظف السامي والدولة علاقة تنظيمية أو لائحية.
22	المطلب الثاني: الأوضاع القانونية للموظف السامي.
22	الفرع الأول: الأوضاع القانونية العامة للموظف السامي.
26	الفرع الثاني: الأوضاع القانونية الاستثنائية للموظف السامي.
31	خلاصة الفصل الأول.
32	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي للموظف السامي في التشريع الجزائري.
33	المبحث الأول: تعيين الموظف السامي وأثر انعقاد الرابطة الوظيفية له.
33	المطلب الأول: تعيين الموظف السامي.
33	الفرع الأول: الشروط المطلوبة لتعيين الموظف السامي.

39	الفرع الثاني: كيفية تعيين الموظف السامي.
41	المطلب الثاني: أثر انعقاد الرابطة الوظيفية للموظف السامي.
41	الفرع الأول: الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف السامي.
45	الفرع الثاني: الحقوق التي يتمتع بها الموظف السامي.
50	المبحث الثاني: أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.
50	المطلب الأول: الأسباب العادية لانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف السامي.
50	الفرع الأول: التقاعد.
53	الفرع الثاني: الاستقالة.
54	الفرع الثالث: الوفاة.
55	المطلب الثاني: الأسباب غير العادية لانتهاؤ الرابطة الوظيفية للموظف السامي.
55	الفرع الأول: الفصل التأديبي.
59	الفرع الثاني: الفصل الإداري بغير الطريق التأديبي.
64	خلاصة الفصل الثاني.
65	الخاتمة.
67	قائمة المصادر والمراجع.
71	فهرس المحتويات.

