

الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر

إعداد: بن أحمد علي

مقدمة

لا تُعد الوظائف أو المناصب العليا في الدولة حقا مكتسبا ولا امتيازاً لمترشح عن الأخر بل هي تكليف وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى، وللسلطة التنفيذية أو التي حُولت صلاحيات التعيين كل الحق في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروطا معينة، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، وإدارية خالية إلى حد كبير من السياسة بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة والإلتزام وقدر من الكفاءة .

و الحقيقة أن الوظائف و المناصب العليا أو ما يعرف أيضا بالمناصب القيادية ومناصب المسؤولية، أو النوعية أو التأطيرية ، وجدت من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام، والعمل على التطبيق الكامل و السليم لبرامج الدولة ، كل في مجال عمله، وفي حدود المهام الموكلة له، أين ما كان وحيث ما وجد ،على الصعيدين الداخلي و الخارجي ، وهي كذلك إحدى الركائز الأساسية التي يُعتمد عليها في التسيير الجيد للموارد البشرية ، وفي تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة و في إيصال سياستها إلى الأخر بحكم التمثيل الدبلوماسي، كل ذلك بالسهر على تطبيق قوانين الجمهورية بقناعة كاملة دون إكراه، ذلكم أن المسؤولية كما نعلم تكليف، الغاية منه المنفعة العامة و التفاني في خدمة الوطن بإخلاص وصدق.

ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير ومراقبة أعمالها بنفسها ، كونها شخصية اعتبارية ، بل تُوكَلها مواطنين جزائريين كانت تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية أو كانوا غير ذلك؛ وتعتبر مناصب المسؤولية بوجه عام عبارة عن مقصورة القيادة ، الأمر الذي جعل المشرع يُولِّمها اهتماما بالغا سواء ما تضمنته دساتير الجمهورية تباعا أو التشريعات و النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بالدولة انطلاقا من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 إلى غاية الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .

وعلى أي حال، وأيا كانت التسميات المتداولة في التعريف بتلك المناصب القيادية ، وما تضمنته العديد من النصوص التشريعية والقانونية من خلطٍ بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة ، فإن الهدف منها واحد ، يتجلى في التسيير الحسن للمرافق العامة ومن ثمّ تحقيق الأهداف المنشودة من طرف الدولة عن طريق أعوانها العموميين والموكولة إليهم وظائف أو مناصب عليا على الخصوص .

وبناء على المعطيات المشار إليها أعلاه ، فإن أهمية هذا البحث تكمن حسب رأينا في توضيح بعض النقاط التي بقيت مبهمّة بالنسبة للكثير من ذوي الاختصاص أو غيرهم، وفي ذلك لعلنا نوفق في الإجابة عن الإشكالية التالية : ما تعريف الوظائف والمناصب العليا في الدولة ؟ وما الهدف منها ؟ وما شروط التعيين فيها وأسباب الإنهاء منها ؟ وما حقوق وواجبات أصحابها ؟ .

من أجل ذلك اعتمدنا خطة من مبحثين، ضمنا كل واحد - منهما ثلاث مطالب ، تناولنا في المبحث الأول مفهوم المناصب والوظائف العليا في الدولة وشروط التعيين فيها وأسباب الإنهاء منها، وخصصنا المبحث الثاني لطرق وآليات التعيين والإنهاء منها، مع نوع من سردٍ للحقوق والواجبات التي تضمنتها التشريعات الساري العمل بها ، و خاتمة أوجزنا فيها النتائج والآراء التي توصلنا إليها من هذه الدراسة .

المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا في الدولة

وشروط التعيين فيها وأسباب الإنهاء منها

كثيرا ما يتم الخلط بين مفهومي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة لدرجة اعتبارهما مترادفان وأن لهما مدلول واحد وأن الشروط وآليات التعيين فيها والإنهاء منها إجراءات تختص بها السلطة التنفيذية دون غيرها في إطار ما خول لها دستور البلاد، بيد أن الوقوف عن الحقيقة يتطلب تعريفا دقيقا نافيا للجهالة للمناصب العليا وللوظائف العليا للدولة (في مطلب أول) ثم شروط التعيين فيها (في مطلب ثاني) و أسباب الإنهاء منهما .

المطلب الأول : تعريف المناصب والوظائف العليا في الدولة

لم تعط جل التشريعات المتتالية التي عرفتها البلاد والمتعلقة بقانون الوظيفة العمومية تعريفا للمنصب العالي وللوظائف العليا في الدولة عدى ما ذهبت إليه بعض مواد القانون العام للعامل (1) أو ما تضمنته بنود الفصل الثالث من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 (2) .

من أجل ذلك وجب تعريف المناصب العليا (في فرع أول) وتعريف الوظائف العليا (في فرع ثاني) .

الفرع الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة

رأينا أنه من المفيد، وقبل أن نتعرض لتعريف المناصب العليا في الدولة أن نستعرض تسلسلا تناولته المشرع الجزائري من خلال القوانين المتعلقة بالموارد البشرية ابتداء من الأمر 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (3) مرورا بالقانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتضمن القانون

الأساسي العام للعامل (4) و المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (5) وانتهاء بالأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (6).

1) الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966

لم يعر المشرع مسألة التعريف أي اهتمام بقدر ما اهتم بالضمانات التي قد أضافها على شاغلي تلك المناصب ذات المسؤوليات العليا في الدولة ، وهو ما تجلى في بيان الأسباب (7) وفي صلب الأمر نفسه (8) .

جاء في المادة 09 من هذا الأمر أن الوظائف العليا ستحدد بمرسوم ويترك التعيين فيها للسلطة السياسية ، وتضمنت المادة 10 من الأمر نفسه إمكانية إحداث وظائف نوعية (9) تشتمل على مسؤوليات خاصة بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح و الجماعات المحلية و الهيئات العمومية ... و تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة .

والملاحظ أن هناك خلط بين المناصب العليا والوظائف السامية التي يترك التعيين فيها للسلطة التنفيذية ؛ فالمنصب العليا أو الوظائف النوعية تخضع لإجراءات خاصة محددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك لا يمكن التعيين فيها إلا من بين الموظفين الذين تتوفر تلك الشروط الخاصة دون الشروط العامة، كون الشروط العامة قد توفرت فيهم مسبقا وأهلهم للانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية .

والثابت أنه عملا بمقتضيات المادة 09 من الأمر 66 - 133 المشار إليه أعلاه ، صدر المرسوم المحدد لقائمة الوظائف العليا (10) ، والذي جاء في مادته الأولى مانصه : «الوظائف العليا المشار إليها بالمادة 09 من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966

هي :

برئاسة الجمهورية : الأمين العام للحكومة .

بكل الإدارات المركزية : الأمناء العامون للوزارات ، المفتشون العامون ، المدراء

العامون ونوابهم بالإدارات المركزية .

بوزارة الشؤون الخارجية : السفراء ، القناصل العامون والقناصل .

بوزارة الداخلية : رؤساء العمالة ، المتصرف الدائم لمدينة الجزائر، الأمناء

العامون للعمليات ونوابهم .

بوزارة المالية والتخطيط : أمين الخزينة العامة ، المراقب المالي للدولة العون

القضائي للخرينة ، نائب المراقبة المالية للدولة .

بوزارة التعليم الوطني : عميد الجامعة .

إن قراءة متأنية للمرسوم 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالوظائف

العليا الذي خلى من أي تعريف للوظائف والمناصب العليا في الدولة ، تجعلنا ندرك

إذ ذلك أن في الأفق مناصب نوعية قد تُنشئ استثناء بالإدارات والمصالح والجماعات

المحلية والمؤسسات العامة والمنظمات العمومية . وهو نص المادة الأولى من المرسوم

المشار إليه أعلاه .

والحقيقة أن المادة الأولى من المرسوم 66 – 140 المؤرخ في 02 جوان 1966 المشار

إليها سلفاً أُستمدت من المادة 10 من الأمر 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (11) .

إن الإشارة من خلال نص المادة 10 أعلاه إلى تلك الوظائف في أنها قد تحدث

بموجب القوانين الخاصة التي تحدد شروط شغلها تنهي كل لبسٍ في أن الأمر يتعلق

بمناصب تخضع لشروط قانونية خاصة ولا تعني وظائف عليا يعود القرار فيها للسلطة

التنفيذية دون غيرها .

(2) القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام

للعامل :

كثيرة هي المصطلحات التي تضمنها القانون الأساسي العام للعامل ، فعرف منصب العمل و بين مفهوم الرتبة و شروط التعيين في المناصب العليا ثم حقوق و التزامات أصحاب الوظائف العليا و ختم الفرع الثالث من الفصل الرابع من الباب الثالث بمعنى الإطارات العليا للأمة .

أ) منصب العمل:

جاء في المادة 99 من القانون الأساسي العام للعامل مانصه : « أن منصب العمل يعني مجموعة مهام يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذاك العامل في عدادها .

وعلى الرغم من وضوح هذه القاعدة القانونية فإن المشرع حرص على بسطها أكثر من خلال المادة 106 من هذا القانون(12) غايته في ذلك حسب رأينا نفي الجهالة لأن الأمر ينتهي إلى التصنيف ومن ثمّ الرقم الاستدلالي المحدد لأجر العامل الذي يتقاضه مقابل العمل الذي يؤديه تطبيقاً لمبدأ المشهور «لكل حسب عمله (13).

ب) الرتبة :

لا يمكن الحديث عن الرتبة إلا بوجود منصب العمل ، و منصب العمل يفرض تصنيف ما تحدد على إثره

الرتبة ولذلك جاء في المادة 116 الفقرة الثانية من هذا القانون أن « رتبة العامل تحدد فقط على أساس منصب العمل الذي يشغله فعلا » .(14)

ولعلى مفهوم الرتبة يكمن في المهام الفعلية المسندة لصاحب منصب العمل محددة تحديدا دقيقا بموجب القوانين الأساسية النموذجية حسب قطاعات النشاط، و من ثم تصنيفا واضحا و مضبوطا يحكمه التنظيم .

ج) المنصب العالي :

لم يتطرق المشرع من خلال هذا القانون إلى أي تعريف للمنصب العالي إلا أنه أشار ضمنا أن هذه المناصب لا تسند إلا لمن تتوفر فيه شروط تتمثل في الكفاءة والنزاهة والالتزام (15) وذلك مضمون المادة 38 من دستور 1976 التي جاء فيها مانصه : « تُتاح المسؤوليات في الدولة للموظفين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام، ويعيشون من أجرتهم ليس غير ولا يتعاطون بصفة غير مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا».

ولعل هذا النص الدستوري المحدد للإطار العام الذي يتم على أساسه إسناد المسؤوليات القيادية للمواطنين يتطلب بحثا منفردا جديرا بالتحليل والمناقشة لما يحوي من مقاييس وشروط ظاهرة وأخرى مستترة تتطابق والإيديولوجية السياسية المتباعدة إذ ذلك من طرف الدولة قبيل التعددية الحزبية ومغادرة الإختيار الاشتراكي الذي ظلّ جاثما سنوات عدة على دواليب التسيير في الدولة وتحت هيمنة الحزب الواحد ... والذي منه وإليه يرجع الإختيار والتعيين والإنتهاء في كل الوظائف والمناصب العليا للدولة .

وفي السياق نفسه فإن ميثاق الجزائر (16) أبرز صنفين من الأطر العليا في الدولة: المناصب الحاسمة للمسؤولية (الوظائف القيادية العليا) على مستوى الدولة توجد بأيدي مناضلي إدارة الحزب في حين أن بقيه مناصب المسؤولية ذات الصبغة السياسية في للدولة تسند للمناضلين .(17)

إن ميثاق الجزائر حسم بصفة قطعية في أصناف المواطنين الذين أشارت إليهم المادة 38 من دستور 1976 المشار إليها سابقا بالتالي : « إن المناصب الأساسية» القيادية « لكل فروع أجهزة الدولة يجب أن تسند إلى المناضلين ذوي التكوين السياسي ، واليقظة المرتفعة على مصالح الثورة ، مكونين بذلك ضمانا أكيدا للحزب وللطبقات الكادحة ،

إنه من الضروري أن تعرض من أجل التقدير على الحزب جميع التعيينات لكل الأطر بمختلف فروع الدولة.» (18)

(د) الإطار العلي للامة :

(1) جاء في المادة 126 من القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ما نصه : « تعتبر إطارا عليا للامة الإطار التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة ». وتمنح صفة إطار عال للامة بموجب مرسوم ، وتسحب بالشكل نفسه . يبدو جليا من نص هذه القاعدة القانونية أن المشرع أراد إفضاء صفة أو المقام السامي لكل من أوكلت إليه في وقت مضى أو في الوقت الحالي - إذ ذك - مسؤوليات قيادية في الحزب أو الدولة دون التعرض لمعنى الإطار ولا لتعريف المسؤوليات العلي .

(2) تعريف الإطار :

هناك من عرف الإطار (19) بالتالي « كلمة - الإطار - كلمة معممة على كل المستويات منها العسكرية والمدنية والحزب والنقابة لترد بصفه خاصة على موظف سام له سلطة وفق الدراسات النظرية المتخصصة في التركيبات الاقتصادية دون النظر إلى العوامل البشرية : تكنوقراطي ، أو تقني أو مدير أو مسؤول أو إطار سامي . ويعتبر أيضا إطارا ساميا الشخص الذي يباشر مهام عليا قيادية ويكون عادة منتميا مباشرة لمجلس إدارة أو لرئاسة أو نيابة رئاسة منظمة أو مقابلة أو مؤسسة ، ويكون الإطار السامي صاحب سلطة تقديرية تمكنه من اتخاذ أي قرار يتعلق بمصير المؤسسة التي ينتمي إليها. (20)

وقد عرف القضاء الفرنسي الإطار السامي بالتالي : « الإطار السامي هو ذلك الشخص الذي تسند إليه مسؤولية في محددة المهام والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المصيرية بإسم المؤسسة ولفائدها بكل حرية مقابل أجره تكون من بين أعلى ما يتقاضاه

مسيرى المقابلة أو المؤسسة المنتهى إليها. (21) وقد أسس ذلك على المواد 212، 15، 01 و 3111/2 بعد التعديل من قانون العمل الفرنسي. (22)

وبالعودة إلى المادة 119 من القانون العام للعامل فإن الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة هم أولئك الذين ثبتوا في مناصب عليا بتلك المؤسسة .

3) المرسوم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

عالج المشرع مسألة المناصب والوظائف العليا من خلال المرسوم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 بالمواد 09 و 10 دون التعرض لتعريفها ، فقد تحدث عن إمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى ، موضحا أن التعيين في تلك المناصب العليا سيكون من حض الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل التي تخولهم حق تولي تلك المهام القيادية، وهو الأمر المقبول أيضا بالنسبة للموظفين المنتدبين رسميا لدى المؤسسة والهيئة العمومية المعينة ، علما أن تلك المناصب قابلة للإلغاء سواء بإرادة الإدارة كونها صاحبة سلطة التعيين (23) حيث أن التعيين فيها امتياز وليس حق مكتسب ، و للموظف المنهية مهامه النوعية حق إعادة الإدماج في منصبه الأصلي ولو كان زائدا عن المناصب المالية .

هذا ما تضمنه المادة التاسعة من المرسوم 85 – 59 المشار إليه أعلاه ، أما المادة العاشرة فقد أشارت إلى أنماط و كفاءات إستحداث مناصب العمل و الوظائف والأسلاك المشار إليها تحديدا في هذا القانون .

ولعلّه من المُجلب للإنتباه أن كل المناشير التطبيقية التي تبعت صدور المرسوم 85 – 59 لم تعرف ولا مرة واحدة الوظائف العليا أو المناصب السامية خاصة تلك التي تضمنت شروط و كفاءات تعيين و تسمية إطارات الأمة ، و نذكر على سبيل المثال لا

الحصر المنشور رقم 5272 المؤرخ في 27 جويلية 1986 الخاص بطرق وكيفيات التعيين في المناصب والوظائف السامية وفق التنظيم الجديد للإدارة العامة بالولاية . وعلى الرغم من أن هذا المنشور المشار إليه أعلاه تناول بشيء من الإطناب شروط التعيين وشروط التكليف لعدد من الوظائف العليا عملا بأحكام المواد 5 و 30 من المرسوم 85 - 214 المؤرخ في 20 أوت 1985 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة (24) وقد عالج تلك الشروط و الكيفيات بالنسبة للوظائف التالية : رئيس ديوان الوالي ، رئيس القسم ، المفتش العام للولاية ، الملحق بالديوان ، رؤساء المصالح ، رؤساء المكاتب دون الإشارة إلى تعريفها .

4) الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يعتبر الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال إلى اليوم ، الذي خص المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة بفصل كامل تضمنته المادة 18 و أعطى لأول مرة تعريفا لتلك الوظائف و المناصب .

أ) تعريف المناصب العليا في الدولة :

جاء في المادة 10 من الأمر 06 - 03 ما نصه : «زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا ؛ و المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفي ، و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية» .

تضمن هذا التعريف وصفا لتلك المناصب و غاية و هدفا تتمثل في عبارات : نوعي للتأطير طابعها هيكلية أو وظيفية هدفها الإشراف و المتابعة و التصويب كلما لزم الأمر

للنشاطات الإدارية والتقنية على السواء بالمؤسسات والإدارات العمومية أو بمفهوم أوسع في كل دواليب الدولة .

مما سبق ، فإنه وحسب رأينا فإن المادة المذكورة لم تعرف المناصب العليا تعريفا وافيا مثلما عرفت الهدف الذي أنشأت من أجله ، ومن ثم رأينا أن نتقدم بها التعريف : « تعتبر مناصبا عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلا المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطا حددتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناء ، ولا تعد حقا مكتسبا للمرشح والذي أتى على تلك الشروط بل امتيازاً، للإدارة حق وصلاحيات التعيين فيها والإتهاء منها» .

الفرع الثاني : تعريف الوظائف العليا في الدولة :

تبيننا لنا من خلال العرض الذي تناولنا فيه المراحل التي مرت عليها الوظيفة العمومية بالجزائر خاصة حول موضوع البحث ، من أن المناصب والوظائف العليا للدولة لم تخص بأي تعريف من قبل المشرع عدى ما تضمنه الفصل الثالث من الباب الأول تحت عنوان « أحكام عامة » من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في المادة 15 منه الفقرة الثانية مانصه :

« تتمثل الوظيفة العليا في الدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية» .

والملاحظ أن التعيين في الوظائف العليا يعود لاختصاص السلطة التنفيذية وفق ما خولها دستور الجمهورية (25) وهو ما جاء صريحا في المادة 16 من الأمر 06 - 03 خلافا للمناصب العليا التي تُركّز التعيين فيها للتنظيم ، ويقصد بالتنظيم بالمفهوم الواسع القوانين الخاصة والمناشير التطبيقية والقرارات التنظيمية وقرارات التصنيف، قد

تكون وزارية تابعة لقطاع معين أو وزارية مشتركة بين الوزارة المعنية ووزارة أخرى أو عدة وزارات كأن تكون مصالح الوظيفة العمومية ومصالح المالية والقطاع المعني وهو الساري به العمل والمعتاد حينما يتعلق الأمر بالموارد البشرية .
جاء في المادة 12 من الأمر المذكور : تُحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم .

وبالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 15 من الأمر 06-03 فإننا نرى أن التعريف الذي تضمنته مبتورا لا يفي بالغرض ، لعلنا إن هذه الوظائف ، وإن كانت سيادية فإنها لا تُسند لأصحابها دون معايير خاصة يطفوا عليها الجانب السياسي أكثر من غيره كالانتماء الحزبي و الماضي الإيديولوجي يُضاف إليها الحنكة و النزاهة و حب الوطن و حبذا لو يتوج الكل بكفاءة علمية مقبولة .

وعلى هذا نتصور أن يكون تعريف الوظائف العليا في الدولة كالتالي :

« تعتبر وظائف عليا في الدولة تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها الدستور ، إلى مواطنين جزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين ، يتمتعون بسيرة محمودة ، و ماضي سياسي نظيف و يعتنقون نفس الإيديولوجية السياسية للسلطة الحاكمة و مستعدون لتطبيق برامجها بكل تفران و على قناعة تامة .

المطلب الثاني : شروط التعيين في المناصب و الوظائف العليا

بعد أن تعرضنا بإيجاز إلى تعريف المناصب و الوظائف العليا في الدولة من خلال التشريعات التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال الخاصة بالوظيفة العمومية ، سنتناول في هذا المطلب الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا (كفرع أول) و في الوظائف العليا (كفرع ثان) ثم الشروط الخاصة (كفرع ثالث) و العامة (فرع رابع) بالنسبة للوظيفة العليا .

الفرع الأول : الشروط العامة للتعين في المناصب العليا .

في هذا الفرع رأينا أن نعرض الشروط العامة التي جاء بها الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية والساري العمل به حاليا والتي لا تختلف كثيرا عن قوانين الوظيفة العمومية المشار إليها أعلاه.

علمنا فيما مضى أن المنصب العالي لا يسند إلا لمن كانت له صفة موظف تتوفر فيه شروط مبيّنة تحددها القوانين الخاصة (Statuts Particuliers) ولا تتأني صفة الانتماء هاته للوظيفة التي تعرض على المترشح إلا باستثناء شروط عامة (26) تتمثل في :

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .
وأن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها.

وإذا ما قارنا هذه الشروط العامة المنصوص عليها بالأمر -06 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بالتالي تضمناها :

أ – الأمر 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966.

فإن المادة 25 منه أوجبت على المترشح لمنصب وظيفي أن يكون جزائري الجنسية منذ عامين على الأقل من تاريخ تقديم طلبه ورُفِع هذا الشرط في حالتين إثنتين (27) .

ب – المرسوم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 .

لم تحدد المادة 31 من هذا المرسوم مدة لإكتساب الجنسية الجزائرية ولم تشر فيما إذا كانت هناك فروقا بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة في التوظيف بل اشترطت

الجنسية الجزائرية دون تحديد ، خلافا لما جاء به نص المادة 25 من المر- 133 66- لأنف الذكر .

الفرع الثاني : الشروط العامة للتعين في الوظائف العليا .

إن القارئ المتأنى للمواد 15/2 و 16 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يهتدي إلى أن الوظيفة العليا في الدولة هي ممارسة مسؤولية سامية بإسمها وأن صلاحية التعيين فيها خولها دستور الجمهورية للسلطة التنفيذية ممثلة في رئيس الجمهورية . ويفهم من المادة 16 من الأمر المذكور أن التعيين في تلك الوظائف العليا لا يقتصر على الموظفين فقط فالسلطة التنفيذية حق التعيين فيها لغير الموظفين أي من عامة المواطنين الجزائريين الذين تتوفر فيهم شروطا تبقى من تقديرها .
ولذلك فإننا لا نرى أي شروط عامة يُفترض وجوبها في المرشحين لتولي وظائف عليا في الدولة بإستثناء الوطنية ، الجنسية الجزائرية الأصلية ، لطبيعة المهام التي تتعلق بتنفيذ سياسة الدولة داخليا أو خارجيا تماشيا وطبيعة المهام المُسندة لصاحبها .

الفرع الثالث : الشروط الخاصة للتعين في المناصب العليا .

إن الشروط الخاصة الواجب توافرها في كل موظف مترشح لمنصب عالي حددتها القوانين الخاصة بدقة ، فلا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهلها أو غض الطرف عنها أو عن بعضها من طرف السلطة التي لها حق التعيين فيها ، ووجوب إحالة مشروع قرار التسمية مع مرفقاته من وثائق إثباتيه إلى مصالح المراقبة للتأشير عليه .
والمقصود بمصالح المراقبة :متفشيات الوظيفة العمومية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و المراقبة المالية التي تعمل على مراقبة المناصب المالية المفتوحة مع حق للنظر في الوثائق المرفقة ومشروع القرار المراد اعتماده ، غير أن مصالح الوظيفة العمومية وإن كان عملها أعمق، كونه يدخل في تأشير المصادقية والتي أصبحت بعدية

وليس قبليّة مثلما كان عليه الحال ردحا من الزمن وإلى تاريخ 1995 ، بحيث أصبح بإمكان مصالح الوظيفة العمومية حق إجراء المراقبة على كل الوثائق الملحقة بالملف المقدم لمراقبتها في عين المكان لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية بعد إبلاغها رسميا أو على شكل مراقبة فجائية ؛ وهذا ما جاء صريحا في المرسوم التنفيذي رقم 95 – 126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66 – 145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين (28) لا سيما المادة 6 مكرر 2.

وعلى افتراض تجاوز ما ، أو تعمد الغش عند القيام بالإجراءات الإدارية المتعلقة بعملية التسمية في الوظيفة بوجه عام أو النوعية بوجه خاص ، فإن مسؤولية السلطة التي لها صلاحيات التعيين تبقى ملزمة عن كل قرار غير قانوني ، إذ تلزم بإلغائه ، ويمكن أن يترتب عنه أيضا متابعات جزائية و/أو عقوبات تأديبية (29) والشروط الخاصة المحددة في القوانين الخاصة كما أسلفنا قد تكون أقدميه معينة أو خبرة مهنية محدودة أو شهادة جامعية لاختصاص ما أو الانتماء لصنف أو سلم يعينه مع مدة محددة أو مسجل في قوائم التأهيل ، تلك سلسلة من الشروط الخاصة التي يجب أن يتوفر منها ما نصت عليه تلك القوانين . ولتقريب الفكرة وجب علينا أن نسوق أمثلة عن ما ذكرناه أعلاه.

1) المعهد الوطني للتكوين العالي للموسيقى :

أ- يشترط في رؤساء الفروع للظفر بهذا المناصب العليا أن يثبتوا رتبة معيد في الموسيقى وله خبرة قدرها 02 سنتان بيداغوجية بهذه الصفة .
ب- ويشترط في رؤساء المصالح للتعين في هذه المناصب العليا أن يكونوا متصرفين إداريين أو رتبة معادلة لها حاصلين على شهادة التعليم العالي مع خبرة قدرها سنتان 02 مهنية بهذه الصفة (30).

(2) عموميات التعيين في مناصب المسؤولية :

جاء المرسوم 85 - 214 المؤرخ في 20 أوت 1985 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة و واجباتهم ، أيام الحزب الواحد و قبل التعددية ، لا سيما المادة 05 : « لا يعين أحد في وظيفة عليا تابعة للحزب و الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط عامة و أخرى خاصة .

الشروط العامة :

(1) أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية كما ورد تعدادها في المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

(2) أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك .

الشروط الخاصة :

- أن يكون قد مارس العمل خمس 05 سنوات على الأقل في الحزب أو في المؤسسات و الإدارات العمومية أو المؤسسات و الهيئات العمومية .
ويجب التنبه أن المرسوم 85-214 المشار إليه أعلاه ، والذي سقنا منه أمثلة في الموضوع ، تمّ إلغاؤه بعد التعددية الحزبية التي عرفتها البلاد بالمادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، والذي احتفظ بمتنه كاملا دون تغيير عدى حذف لعبارة « الحزب » .

الفرع الرابع : الشروط العامة للتعيين في الوظائف العليا .

الثابت و الأكيد و كما أسلفنا أن التعيين في الوظائف العليا للدولة يبقى و سيظل يخضع للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية دون أن يشاركه في هذا القرار أي سلطة أخرى حتى السلطة التشريعية نفسها و المتعارف عليه أنه لا يوجد تنظيم يحدد شروطا يُقتدى بها في إسناد المسؤوليات السامية عدى ما تضمنته المادة 38 من دستور 1976 ،

التي جاء فيها ما نصه: «تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والإلتزام ويعيشون من أجرتهم ليس غير ولا يتعطون بصفة مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط أخريدر عليهم مالا.»

ومن ثم فإن الشروط الواجب توفرها في المترشح لوظيفة عليا في تصورنا تكمن في

التالي:

(1) - أن يكون مواطنا جزائريا من أبوين جزائريين .

(2) - أن يكون مخلصا لوطنه ومن عائلة لها ماض معروف تتصف بالاستقامة .

(3) - أن يظهر الولاء لرئيس الدولة ومستعدا لتطبيق برنامجه .

(4) - أن يكون صاحب كفاءة علمية تتماشى والمسؤولية المسندة إليه .

جاء في المرسوم 85 - 214 المؤرخ في 20 أوت 1985 المحدد لحقوق العمال الذين

يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة وواجباتهم ، المشار إليه أعلاه، لا سيما المادة

05: «لا يعين أحد في وظيفة عليا تابعة للحزب و الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط عامة و

أخرى خاصة .وهو ما ورد أيضا في نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-226 الفقرة

الأولى: «أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحدده

التشريع والتنظيم الجاري به العمل.»

الشروط العامة :

(1) أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية كما ورد تعدادها في

المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

(2) أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك .

الشروط الخاصة :

(1) أن يكون قد مارس العمل خمس 05 سنوات على الأقل أو في المؤسسات و

الإدارات العمومية أو المؤسسات والهيئات العمومية : وهو ما أكدته ذلك المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.

المطلب الثالث : أسباب الإنهاء من المنصب والوظيفة العليا

هناك عدد من الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب العالي أو الوظيفة العليا ، فقد تكون أسباب عامة إدارية أو طبيعية ، كالتجريد منها لخطأ إداري مثلا أو بسبب الوفاة وقد تكون أسباب خاصة الإستقالة أو لحالة صحية وقفت عائقا دون القيام بالمهام الموكولة لصاحبها على الوجه المطلوب، بناء عليه رأينا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الفرع الأول للأسباب العامة والفرع الثاني للأسباب الخاصة التي على إثرها تتم إجراءات إنهاء المهام من تلك الوظائف والمناصب القيادية في الدولة .

الفرع الأول : الأسباب العامة للإنهاء .

جاء في المادة 27 من المرسوم الرئاسي 90 – 225 المؤرخ يف 25 جويلية 1990 المحدد لقائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية (31) .
« تنهى مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين الآتيتين :

(1) بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين .

(2) بمبادرة من المعني .»

أولا : الأسباب العامة :

وهي الحالة الأولى التي تضمنتها المادة 27 المشار إليها آنفا والمتمثلة في قرار السلطة صاحبة صلاحية التعيين ، و المقصود بالسلطة المخولة صلاحية التعيين تلك التي حددها المرسوم 90 – 99 الصادر بتاريخ 27 مارس 1990 (32) بالنسبة للتعينيات في المناصب العليا في الدولة ؛ والسلطة التنفيذية مجسدة في شخص رئيس الجمهورية بالنسبة للوظائف العليا في إطار ما حوّلته الدستور .

وإن من الأسباب العامة لإنهاء المهام بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين الآتي :

- 1) إذا دُعي المعني لشغل وظيفة عليا أخرى ففي هذه الحالة تنهى مهامه ويُخلى المنصب المالي ويُعلن شغوره استعدادا للتعين فيه مرة أخرى .
- 2) إذا ما إستفى السن القانونية قصد التمتع بالمعاش ، وقد يحال من توفرت فيه شرطي الأقدمية والسن القانونية، على التقاعد مباشرة من طرف المستخدم.
- 3) إذا ما استغنت السلطة صاحبة الصلاحيات التعيين عن خدماته وأعيد إدماجه في منصبه الأصلي الذي كان يشغله قبل التعيين في الوظيفة العليا
- 4) إذا كان الإنهاء حاصل بسبب خطأ إداري استوجب إحالة صاحبه على لجنة التأديب وتقرر في حقه التجريد من الوظيفة العليا .
- 5) إذا ما أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه (33) .

الفرع الثاني: الأسباب الخاصة للإنهاء

نرى في تقديرنا أن الأسباب الخاصة التي تنهي الوظائف العليا تنقسم إلى قسمين أحدهما طبيعي والأخر بمبادرة صاحب الوظيفة العليا نفسه .

الأسباب الطبيعية :

- 1 - تنهى الوظيفة العليا أو المنصب العالي بسبب الوفاة .
- 2 - وتنهى بسبب المرض المزمن أو العاهة المستدامة إذا ما كان ذلك يعوق بشكل كبير أداء المهام المسندة له ، ويؤول تقدير ذلك لأهل الاختصاص.

الأسباب الشخصية :

- 1 - تنهى المهام بطلب من المعني نفسه لأي سبب كان، حتى للأسباب الشخصية المستترة التي يود الإحتفاظ بها لنفسه . والاستقالة من المهام ذات الطابع القيادي أشبه

ما تكون بإنهاء الخدمة مع المستخدم في نظام الوظيفة العمومية ، فهي حق معترف به للموظف ويشترط أن تكون بطلب كتابي من المعني يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع علاقته بالإدارة بصفة نهائية (34) .

2 – بأن يطلب الإحالة على التقاعد المسبق حال ما توفرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا .

المبحث الثاني : طرق وآليات التعيين والإنهاء في المناصب والوظائف العليا للدولة وحقوق وواجبات أصحابها

التعيين في الوظائف العليا والمناصب العليا للدولة يخضع لطرق وأنماط مختلفة ، قد تكون بمقتضى مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي أو بقرار وهذا ما خصصنا له المطلب الأول وبديهي أن الوظائف ذات الطابع القيادي أو المناصب النوعية بوجه عام مؤقتة تنتهي بإدارة السلطة التي لها حق التعيين فيها أو مبادرة من المعني نفسه (المطلب الثاني) وفي كلتا الحالتين فإن المشرع رتب آثارا عن ذلك ، فضلا عن حقوق أصحابها وواجباتهم إزاء الوظيفة أو المنصب والسلطة المخولة صلاحية التعيين (المطلب الثالث).

المطلب الأول: طرق وآليات التعيين في الوظائف والمناصب العليا في الدولة

التعيين في الوظائف العليا للدولة من صلاحيات واختصاص السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية وهو حق خوله إياه الدستور ويكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي وقد يكون بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول في حدود الصلاحيات المحددة بالتفويض المسند إليه من قبل صاحب السلطة (الفرع الأول) بخلاف المناصب العليا التي يتم التعيين في أغلبها بقرار صادر عن السلطة المباشرة المؤهلة المسئولة عن المؤسسة

أو الإدارة العمومية تطبيقا لما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة وما هو محدد عن طريق التنظيم (36) (الفرع الثاني).

الفرع الأول : التعيين بمقتضى مرسوم

التعيين في الوظائف العليا للدولة يتم بمرسوم رئاسي أو تنفيذي ، و المرسوم الرئاسي هو تلك الإرادة الصادرة عن رئيس السلطة التنفيذية في حدود صلاحياته الدستورية تترجم على أرض الواقع بشكلية معينة، أما المرسوم التنفيذي فمصدره رئيس الحكومة أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى نص المادة 85 الفقرة الخامسة من الدستور وهو أيضا لا يخلوا من انه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها.

و المتتبع للدراسات التي عرفتها الجزائر يلاحظ أن المشرع الدستوري أعطى هذا الجانب عناية خاصة لما له من أهمية بالغة تنعكس على التسيير الحسن لكل دواليب الدولة ، وقد جاء بهذه الدراسات ما يلي :

أ) الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية

دستور 1963 : المادة 74 الفقرة الرابعة ما نصه :

«يعين رئيس الجمهورية الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية».

لاشك أن صياغة هذه المادة تنقصها الدقة، لكن وجودها حينذاك كان ضروريا ، ذلكم أنه يفهم ضمنا أن المقصود « بالمناصب المدنية والعسكرية » تلك التي لها صفة المسؤولية أو القيادية وأن عبارة الموظفين يراد بها دون ريب أعوان الدولة ، ذلكم أن الوظائف العليا في الدولة التي يعود التعيين فيها كما أسلفنا للسلطة التنفيذية دون غيرها ودون رقيب ، إذ يحق لها التعيين فيها لغير الموظفين أيضا دون أن يخولهم ذلك الحق في اكتساب صفة الموظف (37).

دستور 1976 : المادة 111/12 تضمنت التالي :

« يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات المخولة له بنص هذا الدستور بالسلطات والصلاحيات التالية : يعين الموظفين المدنيين والعسكريين طبقا للقانون .»
يلاحظ أن الفقرة ظلت على حالها عدى إضافة عبارة « طبقا للقانون » .

دستور 1989 : المادة 74/7 جاء فيها مايلي :

« يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات والصلاحيات التالية : يعين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة .»

دستور 1996 : المادة 78/ تضمنت مايلي :

يعين رئيس الجمهورية في الوظائف والمهام التالية :

- 1- الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور .
- 2- الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة .
- 3- التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء .
- 4- رئيس مجلس الدولة .
- 5- لامين العام للحكومة .
- 6- محافظ بنك الجزائر .
- 7- القضاة .
- 8- مسؤولي أجهزة الأمن .

ويعين السفراء والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج وينهي مهامهم .

وإذا كان دستور 1963 و دستور 1976 قد تناولا الوظائف العليا بلفظ المناصب العليا فإن ذلك لم يغير من الأمر شيئا مادام القصد واضحا ، فإن دستوري 1986 و 1996 قد احتويا الأمر واعتبرا، كما كانت يجب، تلك المهام والمسؤوليات وظائفها العليا في الدولة .

ب) الصلاحيات الدستورية للوزير الأول (رئيس الحكومة سابقا)

جاء في المادة 85/5 من الدستور مانصه : « يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات التالية : » - 5 يعين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 السابقتي الذكر. (39) وتضمنت المادة 125 الفقرة الثانية من الدستور مايلي : يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي لرئيس الحكومة .

و بالرجوع إلى المادة 78/2 من الدستور مقارنة مع المادة 85/4 بعد التعديل الدستوري فإنه يمكننا ملاحظة التالي : الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية المنصوص عليها في المادة 78 لا سيما الفقرة الثانية التي تخوله حق التعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة باقية مجسدة في يد رئيس السلطة التنفيذية بالرغم من وجود المادة 85 الفقرة الرابعة التي خولت للوزير الأول حق التعيين في وظائف الدولة لكن بعد موافقة رئيس الجمهورية و دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 و هو ما يعرف بالسهل المُمْتنع أو المباح الحرام .

و فوق ما تقدم ، إذا كان لا يمكن إنكار أن بعض صلاحيات رئيس الجمهورية لا يجوز تفويضها أو تفويض جزءا منها لأي كان، فإن منح صلاحيات موقوفة على شرط للوزير الأول نراها في تقديرنا لا جدوى منها ، ولا تخدم المصلحة العامة للدولة ، فمسألة التعيين في الوظائف العليا للدولة خاصة السيادية منها تبقى من اختصاص وصلاحيات رئيس السلطة التنفيذية مثلما كان جاري بع العمل قبل التعديل وعلى غرار ما هو معمل به في النظم القانونية للعديد من دول العالم.

وفي ذات الاتجاه ، فإن كان ولا بد من تخفيف الضغط عن السلطة التنفيذية من حيث توزيع بعض الصلاحيات فإن تحديد الوظائف العليا المخول للوزير الأول التعيين فيها وجب ضبطها بصفة واضحة وجليّة مثلما هو مبين بالمادة 78 من الدستور حيث صلاحيات رئيس الجمهورية واضحة ومحددة نافية للجهالة .

وهكذا وعلى ضوء ما تقدم توصلنا إلى أن التعيينات في الوظائف العليا للدولة تتم بموجب مرسوم رئاسي، أو بموجب مرسوم تنفيذي، يصدر عن الوزير الأول بعد استشارة رئيس الجمهورية دون تجاوز لصلاحياته، وأن هذا النمط من التعيينات إجراء إداري محظ تعمل به بعض الدول وتتخذ بعضها الآخر أنماط أخرى كالقرار الرئاسي مثلا .

الفرع الثاني : التعيين بقرار

يأتي التعيين بمقتضى القرار في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي و المرسوم التنفيذي وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات و المؤسسات العمومية التابعة للدولة ، و القرار بخلاف المرسوم يخضع لشكلية معينة تتمثل في العناصر التالية:

- (1)- تعيين الجهة الصادر فيها القرار .

- (2)- ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها .

- (3)- الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح .

- (4)- وجوب ذكر الجهة المقترحة للمترشح .

- (5)- تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين (أعني تكليف أو إنابة أو مدة

محددة ...) .

و تجدر الإشارة أن قرارات التسمية في المناصب العليا و الوظائف النوعية بوجه عام تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة (الوظيفة العمومية و المراقبة المالية) للتأشير عليه ، ولن يصبح قرارا نهائيا إلا بعد تلك الإجراءات و الإمضاء عليه من طرف السلطة التي لها حق التعيين في ذلك المنصب عملا بأحكام المرسوم 90 – 99 المؤرخ يف 27 مارس 1999 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري .(40)

وعلى للإيضاح أكثر نورد الأمثلة التالية :

1- جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 ماي 2010 المتضمن تصنيف المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه طبي و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له ، أن الأمين العام ورئيس قسم الإدارة والوسائل ومدير ملحقة للمعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه طبي يتم تعيينهم بمقتضى قرار صادر عن وزير الصحة و السكان وإصلاح المستشفيات إذا ما توفر شروط معينة في المترشح كل حسب المنصب العالي الذي ينشده، وأن المناصب العليا لكل من رئيس المصلحة، ورئيس المصلحة على مستوى الملحقة، يتم تعيينهم بمقرر من مدير المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه طبي (41).

2- وجاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 أوت 2010 الذي يحدد تصنيف مركز البحوث القانونية و القضائية و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له أن الأمين العام ورئيس القسم ورئيس المصلحة لمركز البحوث القانونية و القضائية يتم تعيينهم إذا ما استوفوا الشروط القانونية المحددة بقرار من وزير العدل حافظ الأختام. (42)

المطلب الثاني: طرق و آليات الإنهاء من المناصب و الوظائف العليا و ما

يترتب عنه

علمنا في ما مضى أن المناصب و الوظائف العليا في الدولة مهام مؤقتة، صلاحيات التعيين فيها و الإنهاء منها امتياز بيد السلطة العليا تُوكله لمن تشاء، ولها حق إنهاء لأي سبب تراه يتلاءم وقناعتها، دون أخذ رأي الطرف الثاني، وقد يكون إنهاء كلي تترتب عنه آثار (الفرع الثاني) ، أو يكون توقف تحفظي (الفرع الثاني) ، أو إنهاء من المهام لأسباب أخرى (الفرع الثالث).

الفرع الأول : الإنهاء الكلي من المهام وآثاره .

أثرنا تسميته الإنهاء الكلي من المهام القيادية حتى نتمكن من وصف التوقيف التحفظي في الفرع الموالي ، و الإنهاء الكلي معناه انقطاع علاقة العمل بين طرفي العقد ، السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و الإطار الموكله له المهمة ، أكانت وظيفة عليا أو منصب عال ، بصفة نهائية لا يرجى من ورائها إعادة التعيين في تلك الوظيفة أوذاك المنصب ، كالإحالة على التقاعد مثلا ، أو بسبب ارتكاب خطأ أثناء ممارسة المهام أو بمناسبة استلزم اتخاذ مثل هذه التدابير ، أو بسبب الوفاة .

أ) الإحالة على التقاعد :

نظم المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 المؤرخ في 05 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الممارسون لوظائف عليا في الدولة ووجباتهم (43) حالة الإحالة على التقاعد من خلال المادة 30 بالتالي : إذا كان شرطي السن و مدة العمل (44) التي يكون شاغل الوظيفة العليا أو المنصب العالي متوفرين يحال على التقاعد وهو ما جاء صريحا في الشرط الثاني من المادة 30 أعلاه .

واشترطت الفقرة الرابعة من المادة المشار إليها سلفا وجوب تكفل آخر مؤسسة أو إدارة عمومية كان المعني ينتمي إليها قبل تعيينه في تلك المهام بالإجراءات الإدارية اللازمة المتعلقة بملف التقاعد لدى المصالح المعنية ، أي الصندوق الوطني للتقاعد .

والجدير بالذكر أن المشرع أوجب على آخر مؤسسة أو إدارة عمومية عمل عندها صاحب الوظيفة العليا أو المنصب العالي ، المكلفة بإعداد ملف التقاعد أن تنهي كامل الإجراءات في أجل أقصاه 6 أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام .

وفي ذات الاتجاه ، و حفاظا على كرامة الإطار الجزائري ، و جعله يشعر بشيء من الاطمئنان و الراحة النفسية ، بعد مشوار طويل من الجهد و العمل يُعد بأكثر من ثلاثين

سنة من العمل في خدمة الوطن : تقرر دفع نصف راتبه الشهري خلال عملية تصفية الملف من طرف الصندوق الوطني للتقاعد و المحددة كما أسلفنا بأجل أقصاه ستة أشهر ، على أن تتم التسوية النهائية فور التصفية الكاملة للملف .

هذا بالنسبة لمن كانت تربطه بمؤسسة أو إدارة عمومية وظيفة شغل ، علما أنه وكما أسلفنا يحق للسلطة التنفيذية أن تعين في الوظائف العليا للدولة أي مواطن جزائري تتوفر فيه شروط تبقى من صلاحياتها دون أن تكون له صفة الموظف (45) و دون أن تخوله هذه الوظيفة العليا بعد الإنهاء منها هذه الصفة (46) ، أي صفة الموظف بمفهوم الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

فهل سكتَ المُشرع عن مثل هذه الوضعية أم أنه أدرجها ضمنا في إحدى فقرات المادة 29 من المرسوم 225 90- المؤرخ في 25 جويلية 1990 ؟

ب (الخطاء أثناء ممارسة المهام :

الخطاء بسبب ممارسة الوظيفة العليا أو المنصب العالي كثيرا ما يكون سببا ينجز عنه إنهاء المهام فورا دون الإعفاء من العقوبات التأديبية و / أو المتابعات الجزائية حسب الخطاء و خطورته (47) وهو الأمر الذي عالجتة المادة 31 من المرسوم المذكور أعلاه والتي جاء فيها ما نصه :

« إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه، أعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائدا على العدد المطلوب دون المساس عند الإقتضاء بالعقوبات التأديبية و / أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل» .

وفي حدود إطلاعنا المتواضع عن النظام التأديبي للموظف الخاضع لقانون الوظيفة العمومية ، فإنه لا يوجد هنالك نظامين أحدهما يعني بأصحاب الوظائف و المناصب العليا و الآخر لبقية الموظفين و من ثم فإن الجميع إلا من أستثنى بتنظيم خاص في

تقديرنا يخضع للأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (48) ، وهذا ما جاء صريحا في المادة 160 من الأمر المشار إليه أعلاه والتي تضمنت التالي: « يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه يعد خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية .

و بالرجوع إلى المادة 31 من المرسوم التنفيذي 90 - 225 المؤرخ في 25 جويلية 1990 فإن المشرع جعل جزاء الخطاء المرتكب من طرف العامل صاحب الوظيفة العليا إنهاء مهامه القيادية وبالمقابل إعادة إدماجه في رتبته الأصلية مع توصية تكتسي طابع الإلزام لمسئولي المصالح المالية بالتأشير على مقررة التكلّف المالي بالموظف العائد إلى منصبه الأصلي قبل التعيين في الوظيفة العليا .

قد يفهم من نص هذه القاعدة القانونية، أن إنهاء المهام حين الخطأ من الوظيفة العليا ضرورة يقتضيها الحال، إذ يفترض في صاحبها أن يكون مثالا في الأخلاق والنزاهة و الالتزام و أن إعادته لرتبته الأصلية إنما هو توطئة لإحالاته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الموظفين التي تجتمع في جلسة تأديبية لاتخاذ التدابير اللازمة عملا بأحكام المادة 163 وبعدها من الأمر 06 - 03 أعلاه .

ج) الإنهاء بسبب الوفاة :

جاء في المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 90 225- المذكور أعلاه إن لذوي حقوق المتوفي صاحب الوظيفة العليا ، حق الاستفادة من الامتيازات المتعلقة بالعطلة الخاصة المنصوص بالمادة 30/04 و المحددة لحق تقاضي ذوي حقوقه الراتب الشهري الأخير، بحساب شهرين من العمل الفعلي في الوظيفة العليا عن كل سنة، دون أن تتجاوز المدة سنة واحدة ، وقد تكون هذه الفترة كافية لتسوية الجانب الإداري والمالي المتعلق بملف منحة المعاش التي يصرفها الصندوق الخاص لذوي حقوق المتوفي .

الفرع الثاني : التوقيف التحفظي و آثاره

التوقيف التحفظي إجراء يتم بمقتضاه التجميد المؤقت لمهام صاحب الوظيفة العليا أو المنصب العالي لسبب من الأسباب التي نوردتها كالتالي :

أ/ إذا كان المعني مدعوا لشغل وظيفة عليا أخرى ، ذاك ما تضمنته المادة 129/01 من المرسوم التنفيذي 90 – 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 ؛ ففي هذه الحالة نصت المادة 30/01 على « أن المعني المدعوا إلى لشغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة واحدة » .

ب/ إذا أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها المعني أو ألغي الهيكل نفسه وهذا ما نصت عليه المادة 32 التي تضمنت التالي : « إذا أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ، ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة كما تنص عليه المادة 30 أعلاه » .

وجاء في المادة 04/30 أن الإطار المنتهية مهامه بمفهوم المادة 29 الفقرة الأخيرة « إذا كان إنهاء المهام حاصلًا في إطار أحكام المادة 32 «له الحق في الانتفاع بالعطلة الخاصة المنصوص عليها صراحة في الفقرة الثانية من المادة 30 : « يتقاضى المعني طوال العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا وفي حدود سنة واحدة» .

المطلب الثالث: حقوق وواجبات أصحاب المناصب القيادية

نقسم الدراسة في هذا المطلب إلى فرعين الأول نتناول فيه الحقوق والثاني نتناول فيه الواجبات في ظل القانون النافذ حاليا ، المرسوم التنفيذي -90 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم مع التعرض للقوانين التي سبقت صدوره كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

الفرع الأول : حقوق أصحاب المناصب القيادية

أضفى المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 90 – 226 حقوقا لأصحاب الوظائف

العليا في الدولة تتمثل في التالي:

(1)- الراتب الشهري والتبعيات المرتبطة بالوظيفة العليا .

تمثلت في الراتب الشهري الذي يتماشى و المهام المسندة إليه مع كل التبعيات المرتبطة بالوظيفة ، و في ذلك أعتمد سلما للأجور بمفهوم المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90 – 228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائفها العليا في الدولة. (49)

و الحقيقة أن المشرع حرص منح أصحاب هذه الوظائف كل الحقوق المرتبطة بالراتب كتعويض الخبرة المهنية و الزيادة في الرقم الاستدلالي الناتجة عن الأقدمية بعنوان الوظيفة العليا ، في كل سنتين عمل بهذه الصفة و يتم ذلك مباشرة و بقوة القانون بمقتضى مقررة (50) تصدرها الجهة الإدارية المكلفة بتسيير الموارد البشرية تحال إلى تأشيرة المراقبة المالية .

و بالرجوع إلى المادة 14 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي تنص على أنه « يستفيد شاغلوا المناصب العليا ، إضافة إلى الراتب المرتبط براتبهم من نقاط استدلالية إضافية وفق كفيات تحدد عن طريق التنظيم .»

و بالفعل صدر المرسوم 07 – 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية (51) الذي تضمن في مادته الأولى ما نصه : « تطبيقا لأحكام المادة 14 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين و الأعوان العموميين الذين يشغلون مناصب عليا هيكلية و وظيفية في المؤسسات و الإدارات العمومية .

و أكدت المادة 02 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه الطرح المذكور بالتالي :
«يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط براتبه .»
وفي نفس الصياغ ومن أجل تطبيق سليم للمرسوم السالف الذكر صدرت التعليمات
الرئاسية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع
مرتبات أصحاب المناصب العليا والتي
تضمنت تديلا ما جاء في بنود المرسوم لتبيان كيفية دفع رواتب شاغلي المناصب
العليا في المصالح المركزية وغير المركزية في الدولة وفي المؤسسات العمومية .
جاء في المادة 14 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن شاغلي المناصب
العليا يستفيدون بالإضافة إلى الراتب المرتبط بالرتبة من زيادة استدلالية ، بمعنى
الاستفادة من جميع عناصر الراتب المرتبط بالوظيفة العليا المرجعية يضاف إليه
تعويض الخبرة المهنية .

(2)- الحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا :

جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 أن سلطة التعيين ملزمة
باتخاذ كل التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في
الدولة على غرار ما هو مقرر لكل موظفي الدولة بالأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية
2006 ؛ والذي يعنينا في دراستنا هاته ما أقره المشرع لأصحاب الوظائف القيادية .
وتتمثل الحماية المذكورة في حلول الدولة محل صاحب الوظيفة العليا المتعرض
أو المتهم بجنايات أو بجنح التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف بل كل الاعتداءات
التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله أو بسببه أو بمناسبةه .(52)
وحيثما نتحدث عن الدولة، نعي بذلك الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف السامي
وهي السلطة التي لها صلاحيات التعيين والإنهاء من الوظيفة العليا أو المنصب العالي،

وقد لا يخرج الأمر عن جهتين اثنتين : السلطة التنفيذية ممثلة في شخص رئيس الجمهورية أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات المخولة لها دستوريا بالنسبة للوظائف العليا أو السلطة المباشرة المخول لها حق التعيين بمفهوم المرسوم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

ويترجم ذلك الحلول وتلك الحماية بالتكفل التام بالقضية إبتداء من تحريكها الدعوى العمومية أمام القضاء الجزائري و كذا التأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات إذا ما لزم الأمر ذلك.

وإذا كانت الدعوى العمومية يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون، تطبيقا لأحكام المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية (53) في كثير من القضايا مباشرة دون تحقيق إداري فإن واقع الحال بالنسبة لمن تُوع جزائيا من أصحاب الوظائف العليا لدى ممارسة مهامه أو بمناسبتها يختلف، بحيث ألزمت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة العمومية التي ينتهي إليها العنصر المتهم ، بضرورة إجراء تحقيق إداري تحدد على إثره المسؤولية، و تبلغ نتائج ذلك التحقيق في حينها إلى الجهة المعنية ولسلطة التعيين تقديرا إذا وجبت المتابعة الجزائية وضرورة إحالة الملف إلى الجهة المختصة القضائية .

والذي لا نختلف فيه ، أن مبدأ الشرعية في القانون الجزائري فحواه تقيّد السلطة القضائية بالإجراءات الواردة بالقانون على سبيل الحصر ، فليس لها أن تفرض أو تتجاوز عن جرائم محض إرادتها مخالفة لما هو محدد في القانون ، فالإطار السامي مواطن جزائري يتساوى مع غيره أمام القانون . (54)

لذلك لم يُهمل المشرع هذا الجانب عند التقنيين بمادتين إثنين خص بالأولى المحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية و خص بالثانية صاحب

الوظيفة العليا مالم يثبت الخطأ الشخصي الذي يؤدي بالضرورة إلى إنهاء مهامه و فصله منها .

جاء في المادة 07 ما نصه : « إذا أحتمل أن يتهم عامل يمارس وظيفة عليا بارتكابه جنائية أو جنحة وجب إعلام السلطة السلمية بذلك لكي تتخذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية .

و إذا صدر الاتهام المذكور في إطار إجراء التلبس بالجنائية وجب أن تعلم السلطة السلمية فوراً » .

وفي هذا المعنى ذكرت الأستاذة بوخروبة كلثوم (55) أنه « إذا كانت المتابعة لا تتم إلا بتريخيص كتابي من وزير العدل بالنسبة لأعضاء اللجنة المركزية وأعضاء الحكومة ، فالأمر يختلف بالنسبة للموظف السامي ، بحيث لا تتم المتابعة إلا بناء على قرار النائب العام لدى المجلس الأعلى ، يحيل إلى وكيل الجمهورية الملف بالطريق التصاعدي للنائب العام لدى المجلس الأعلى الذي يتخذ قرار المتابعة ، ويجب أن تكون الجريمة قد ارتكبت خلال ممارسة المهام » .

ويظهر من نص المادة السابعة أعلاه أن المقصود بالتدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الدولة الواجب اتخاذها من طرف السلطة السلمية تكمن في التعيين المؤقت خلفا للمسؤول الموقوف ، لديمومة سير المرفق العام من جهة و صون المصالح التابعة له ، عملاً بأحكام المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 (56) والتي جاء فيها مانصه : « تعين السلطة المعنية بقراري حالة شغور وظيفة عليا قائماً بالأعمال مؤقتاً ينتسب وجوباً إلى إطارات القطاع المعني ، ثم تقترح تعيين موظف دائم في الوظيفة خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداءً من تاريخ شغور الوظيفة العليا المذكورة. »

وحدد المشرع مدة القيام بالأعمال بسنة واحدة فقط في الفقرة الرابعة من المادة 23 بئد أنه جعلها قابلة للتجديد بالتعديل الصادر بالمرسوم التنفيذي رقم 08-141 المؤرخ في 11 ماي 2005 المعدل للمرسوم التنفيذي 90 – 226. (57)

هذا ما تعلق بجانب تدابير المحافظة على مصالح الدولة، أما ما تعلق بحماية صاحب الوظيفة العليا المتابع قضائيا بسبب ما يكون قد نسب إليه من أخطاء بمناسبة أداء مهامه أو بسببها، فإن القطاع المنتهي إليه ملزم بالتكفل به مدنيا بحيث يتحمل دفع التعويضات المترتبة على ذلك الخطأ المرفقي، أي الناتج بسبب ممارسة الوظيفة العليا، بخلاف الخطأ الشخصي الذي لا يستلزم تحمله من قبل الإدارة، وهذا ما جاء صريحا في المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 المشار إليه أعلاه والتي تضمنت التالي: « إذا تعرض عامل يمارس وظيفة عليا لملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه مالم يرتكب هذا العامل نفسه خطأ شخصيا يقتضي فصله عن ممارسة مهامه» .

الفرع الثاني: واجبات أصحاب المناصب القيادية .

كثيرة هي الالتزامات التي أقرها المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 الصادر بتاريخ 25 جويلية 1990 للعمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة لصيقة بالمرفق تارة وبالشخص نفسه تارة أخرى وبالمهمة أو الوظيفة العليا الموكلة له .

أ/ الالتزامات الواجبة إزاء المرفق :

أوجبت المادة 09 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على العامل أن يمارس

وظيفة عليا في الدولة أن يأخذ كل التدابير اللازمة للمحافظة على المرفق العام الذي ينتمي إليه، بما في ذلك الممتلكات جميعها عتادا ووسائلاً تُتبع جردا للإدارة أو المؤسسة العمومية، وأن لا تُستخدم لأي سبب كان إلا في إطار منظم مسموح به قانونا. والحقيقة أن إلزامية المحافظة على الممتلكات العمومية أينما وجدت، من العبث والإهمال واجب على كل مواطن ناهيك عن الموظفين وأصحاب الوظائف العليا في الدولة خصوصا، وهو مبدأ كرسه دستور الجمهورية من خلال المادة 66 التي تضمنت التالي: « يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة، ومصالح المجموعة الوطنية، ويحترم ملكية الغير. » (58)

وبالرجوع إلى الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فإن المادتان 50 و 51 منه أكدت بصفة واضحة على هذا الطرح، مخاطبة بصفة العموم على كل موظف بوجوب المحافظة على ممتلكات الدولة وعدم استعمالها أو استعمال وسائلها للأغراض الشخصية.

ب / الإلتزامات الواجب إزاء صاحب الوظيفة العليا:

جاء في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 أنه « يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه. » والوضع رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه معناه التفرغ الكامل لتلك المهام بحيث يمنع عليه ممارسة أي نشاط مأجور آخر يؤدي (59) دون ريب إلى الحيلولة دون القيام بواجبه على والوجه المطلوب، عدى ما تعلق بالإنتاج العلمي أو الإداري أو الفني وكذا مهام التدريس كالتعليم أو التكوين أو البحث العلمي بوجه عام (60).

ولعل المشرع، ومن باب الإحاطة من كل ما يشوب الوظيفة العليا وممارستها، من عيوب غلق باب الريب وعمد إلى قاعدتين قانونيتين أولاها وجوب التصريح للسلطة

السليمة بالنشاط المهني الذي قد تكون الزوجة تباشر لتحقيق فيما إذا كان يستدعي من السلطة المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية مصالحها إذا ما تأكدت أن ذلك النشاط يتنافى وطبيعة المسؤولية الموكلة للزوج (61).

أما القاعدة الثانية فقد ضمنها تأكيدا لسابقتها مع تمديد عدم جواز وجود صلوات تبعية بين الممارس للوظيفة العليا وزوجته أو بقريب له حتى الدرجة الثانية (62).

وهل بمفهوم المخالفة أن العامل الذي دُعي لممارسة وظيفة عليا لها صلوات تبعية مباشرة بزوجته وأقاربه يحرم من تقلدها ؟ وهل يجرد منها بعد تعيينه إذا ما أثبتت التحقيقات التي تجرمها عادة المصالح الإدارية وأجهزة الأمن من وجود تلك الصلوات؟ إن واقع الحال يُكذب ذلك ، ذلكم أن الجواب عن هذه الانشغالات يكمن في المادة 15 المشار إليها أعلاه والتي تضمنت التالي :... « إذا كان عمل الزوجة يتنافى وطبيعة المسؤوليات المسندة إلى المعني ومستواها ،- يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية -»

والملاحظ أن المشرع وقبل الانفتاح السياسي وبروز التعددية الحزبية شدد على أصحاب الوظائف العليا في الحزب و الدولة الذين أنهيت مهامهم لأي من الأسباب الشخصية أو مبادرة سلطة التعيين، أن يمارسوا أي عمل مأجور لدى مؤسسة أجنبية طول خمسة سنوات وهونص المادة 35 من المرسوم 85 – 224 المؤرخ في 20 أوت 1985 (63).

وجدير بالذكر، أن المشرع لم يحتفظ بهذا المنع في المرسوم التنفيذي 90 – 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي ألغى كل الأحكام المخالفة له لا سيما المرسوم 85 – 214 المؤرخ في 20 أوت 1985 من خلال المادة 35 منه .

ج / الالتزامات والوجبة إزاء الوظيفة :

مما لا شك فيه أن السر المهني مرتبط ارتباطا وثيقا بالمهام التي يباشرها صاحبها،

خاصة منها المناصب القيادية بوجه عام ، فلكل وظيفة عليا أسرارها المهنية التي يفرض القانون كتمانها حتى بعد انتهاء المهام بصفة كاملة وانقطاع علاقة العمل بمبادرة شخصية أو بمبادرة السلطة المخول لها حق التعيين .

جاء في المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 ما نصه : « يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليات ، مراعاة للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة برفع كتمان السر المهني ، أن لا يكشف ، ولو بعد انتهاء مهامه الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني والتي أطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبةها . » و من المعلوم أن قاعدة الالتزام بالسر المهني ، قاعدة عامة لكل موظف في خدمة الدولة ، خاضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو غير خاص له كأفراد الجيش الوطني، أو قطاع العدالة كالقضاة وغيرهم ممن يخضع في التسيير لقوانين خاصة ، و هي مسألة لا تحد من حرية الرأي بشيء ، فحرية التعبير وإبداء الرأي مضمونتان لكل موظف في حدود احترامه واجب التحفظ (64) .

و إذا ما كان صاحب الوظيفة العليا مُلزم بالسر المهني و التحفظي بسبب المهام الخاصة المسندة إليه، فإن الموظف العادي هو الآخر ملزم بهذا الواجب المهني الذي يعد من أهم الالتزامات التي بها يراهن على نجاح المرفق العام وجعله في خدمة الساكنة مؤديا للمهام التي وجد من أجلها بصفة كاملة غير منقوصة .

جاء في المادة 48 من الأمر 06 03- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التالي : « يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ، ولا يتحرر الموظف من جانب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة » .

علاوة على ما تقدم فإن الأصل العام يقتضي أن يكون العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة يتمتع بسلوك حسن يعكس المهام المسندة إليه وأن يكون ذلك حتى خارج

أوقات العمل ، وأن يعمل جاهدا على الحفاظ على كرامة المهمة، والحرص على أن لا تشاب بما يُدنسها (65) كونها جزءا من الدولة ، ولذلك مُنع من أن يلتقي أو يقبل تحت أي شكل من الأشكال هدايا أو إكراميات أو منافع مالية مختلفة، وإذا ما تم ذلك بسبب أو بمناسبة قيامه بمهمة رسمية ، فإنه ملزم بالتصريح بها إلى السلطة السلمية إلى تؤول إليها أصلا تلك الهدايا .

وفي نفس الاتجاه فإن أصحاب الوظائف العليا ليسوا كغيرهم من الموظفين الذين يتمتعون بنوع من الحرية في حياتهم الشخصية و الأسرية و العلاقات العامة و يعود ذلك لطبيعة المهام المسندة إليهم التي تتطلب في كل الأوقات المحافظة عليها حماية المصلحة العامة ، وكذلك ألزم القانون الذين يمارسون بعض الوظائف العليا التي لها طبيعة خاصة ، و جانب من التحفظ يستلزم كتمانها تقتضي المصلحة العليا للدولة أن يكون في حَيْزٍ يُسَمَى - بالسرايمني - أن يلتمسوا رُخص من سلطاتهم السلمية كلما هموا بالتنقل خارج دوائهم الإقليمية (66) ؛ ولعله أيضا وفي إطار التدابير الاحترازية للحفاظ على مصالح الدولة نبه المشرع من خلال المادة 17 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 25 جويلية 1990 السالف الذكر العامل صاحب الوظيفة العليا بوجوب إخطار السلطة التي يتبعها إداريا كتابيا وقبل ثلاثة أشهر رغبته في الزواج لتمكين السلطة السلمية من التحقيق في سلامة اختيار شريكة الموظف السامي ؛ لكن بقي السؤال مطروحا فيما إذا وصل التحقيق إلى نتائج سلبية في تلك الفترة الممنوحة ، وقبل إقامة حفل الزواج أن تلتزم السلطة المخولة صلاحية التعيين الأمر بالعدول عن الزواج ، أم أنها تلتزم الصمت وتنهي مهامه بمبادرة منها عملا بأحكام المادة 27/1 ، وفي غياب سبب شرعي لقرار الإنهاء تطبيقا لمقتضيات المادة 29 من المرسوم التنفيذي 90 – 226 .

ومن أهم الالتزامات التي شددت عليها كل التشريعات في العالم الالتزام التحفظي " L'obligation de réserve " وهو في حقيقة الأمر التزام ينصهر فيه الالتزام

بكتمان السر المهني والالتزام بالاحترام في الوظيفة و أثناء أداؤها وبمناسبتها و في كل الأحوال ؛ والالتزام غايته التقيّد بقوانين الجمهورية والعمل بمقتضاها على الحماية و المحافظة و صون ممتلكات الوطن، وبالجملة العمل على تجنب كل ما يُسيء للوظيفة و من ورائها المصلحة العامة للوطن .

و الملفت للانتباه أن المشرع وإن كان لم يُقيّد الواجب التحفظي بنص قانوني فإنه شدّد على هذا الالتزام ضمنا تحت عنوان كتمان السر المهني، بالنسبة لسائر موظفي الدولة خاصة منهم الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة. (67)

الخاتمة :

إذا كانت المساواة في تولي المناصب العامة في الدولة مبدأ تكررته مختلف التشريعات والقوانين وفق شروط عامة وأخرى خاصة ، فإن الأمر يختلف بالنسبة لتولي المناصب العليا والوظائف السامية في الدولة ، لا من حيث مبدأ المساواة فحسب ، بل من حيث طرق اختيار المترشحين وآليات تعيينهم في تلك المناصب القيادية .

فالوظائف العليا في الدولة يعود التعيين فيها للسلطة التنفيذية ، ممثلة بشخص رئيس الجمهورية دون غيره ، وهو حق خوّله إياه دستور الجمهورية ، عدى بعض الصلاحيات المحدودة ، منها التعيين في عدد من الوظائف العليا للدولة خص بها الوزير الأول بعد استشارة وموافقة رئيس الجمهورية .

أما المناصب العليا فالتعيين فيها يعود إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين ، عملا بالنصوص القانونية المحددة لشروط التسمية فيها لاسيما بنود القوانين الخاصة les statuts particuliers .

ولعل شروط النزاهة والكفاءة والإلتزام المُتعمدة في التعيين في الوظائف العليا للدولة تظل شروطا فضفاضة يغسرويسهل تطبيقها في آن واحد ، على كل مترشح في غياب تحديد دقيق للعناصر الواجب توافرها في كل شرط من الشروط الثلاثة سالفة الذكر ، على غرار ما هو مُحدد بالنسبة للمناصب العليا لاسيما ما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة للرتب المختلفة الخاضعة للتشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية .

وإذا كانت التعيينات في الوظائف العليا للدولة يتم التعيين فيها بإرادة السلطة التنفيذية وقناعتها التامة من أن الشخص المختار جدير بتولي تلك المهام ، بحيث توفرت فيه كامل الشروط المطلوبة ، أو جزء منها فقط ، لكنه نال ثقة صاحب سلطة التعيين كونه وطني ، أهلا للتسيير والقيادة ، يمتلك القدرة على التأثير الإيجابي في جميع المواقف ، أو بعبارة جامعة شخصية كاريزماتية ، فإن إنهاء المهام عادة ما يكون بمبادرة الدولة ،

لأي سبب من الأسباب الوارد ذكرها ظاهرة أو مستترة في المادة 29 من المرسوم 90-266 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائفها عليا في الدولة وواجباتهم، ودون أدنى حق في مناقشتها أو التماس إعادة النظر فيها ، عن طريق التظلم الإداري أو اللجوء إلى القضاء المختص للنظر في القضايا الإدارية الذي تكون الدولة طرفا فيه.

إن قبول الإطار بقرار إنهاء مهامه و الرضاء به صاغرا كونه أمر مقضيا ، بحجة أن هذه الوظائف والمناصب العليا لا تدخل في خانة الحقوق المكتسبة ، وإنها امتياز تمتلكه السلطة العليا ، تمنحه لمن تشاء إذا ما توفرت بعض الشروط الخاصة تتماشى وقناعتها ، وتأخذه حين تشاء إذا ما أخل بالالتزام ما ، تجاوزا أو تقصيرا منه ، وقد يكون الإنهاء دون سبب يذكر، كأن يحال على التقاعد المسبق ، أو الإدماج في الرتبة الأصلية ، أو يستدعى لمهام أخرى... إجراء نراه في تقديرنا غير سليم وغير عادل يستلزم مراجعته والبحث عن طرائق أخرى بديلة تُشرف المسؤولية بوجه عام والإطار الممارس بشكل خاص .

ألم يان أن يُحاط الإطار الجزائري بشيء من الضمانات ، معنوية ومادية ، عند تعيينه في الوظيفة العليا خاصة والمنصب السامي عموما ؟ وحين تجريده ؟

قد يكون من بين الضمانات في تصورنا التالي :

أ/ بالنسبة للوظائف العليا :

(1)- إنشاء لجنة برلمانية مختلطة تظم أعضاء برلمانيين من الغرفتين ، يُعرض عليها ملفات المترشحين للوظائف العليا في الدولة لدراستها وإعطاء رأيها فيها ، وفق معايير وآليات يتم الاتفاق عليها ، قياسا على ما كان الأمر عليه قبل التعددية الحزبية ، حيث تُعرض كل الترشيحات لتولي الوظائف السامية في الحزب والدولة على اللجنة المركزية للحزب جهة التحرير الوطني ، الحزب الواحد إذ ذاك ، للموافقة أو الرفض بغض النظر

عن المقاييس المعتمدة في ذلك الوقت ، والهدف المُتوخى ، احترازي ، إيديولوجي ، أو غيره ؛ فالعبرة بإنشاء اللجنة ومدّها بالصلاحيات القانونية اللازمة ، كالأستقلالية التامة مثلا في اتخاذ قراراتها .

(2)- إذا كان التعيين في الوظائف العليا حق دستوري للسلطة التنفيذية ، لها كل الاختصاص وكل الصلاحيات للتعيين فيها ، فإن الإنهاء منها وَجِبَ تقنينه ، بحيث يسمح بالتظلم الإداري للجنة البرلمانية كما أسلفنا ، في إطارتنظيم خاص مع منح المنهية مهامه تعسفا حق اللجوء إلى القضاء .

ب/ بالنسبة للمناصب العليا :

يُتصور للكثير من أن الأمر محسوم بالنسبة للمناصب العليا بالقوانين الخاصة المحددة لشروط التعيين فيها، وهو عين الصواب ، غير أن المناصب العليا التأتيرية ، رغم ذلك ، وإن توفرت الشروط المنصوص عليها صراحة ، يعود التعيين فيها للسلطة التقديرية للمخوّل لها حق التعيين – l'autorité ayant pouvoir de nomination - بمعنى أن لها كل الحق في اختيار من تشاء من بين عدد من المترشحين تتوفر فيهم جميعا تلك الشروط المحددة عن طريق التنظيم ؛ ويشبه ذلك إلى حد كبير ، آليات وطرق الترقية في الرتبة ، بالرغم من وجود ترتيب استحقاق بقائمة التأهيل المعدة مسبقا على ضوء الملفات الإدارية المتضمنة المسار الإداري والمهني لأولئك المترشحين ، فان لجنة الموظفين أو اللجنة المتساوية الأعضاء ، لها رأيها في ذلك الترتيب ومن ثمّ قبول الترقية من عدمها .

لكن ورغم ذلك ، ورغم علمنا أن هذه المناصب العليا وقتية وقابلة للإلغاء - Précaire et révocable - فإنه أصبح ضروريا أن يُخصَّ أصحابها ، خاصة ممن تنهى

مهامهم تعسفا ، بحق اللجوء إلى اللجان المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن ، تلك اللجان التي يجب إعادة النظر في صلاحياتها بتمديداتها لتشمل هذه المسألة الهامة ، وربما نقاطا أخرى قد تظهر أثناء التتميم والتعديل للمرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14-01-1984 المحدد لا اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها الذي ظل على حاله منذ أكثر من ستة عشر سنة ، بعيدا عن مساهمة التطورات والتحويلات التي عرفها قطاع الوظيفة العمومية ، خاصة في هذه العشرية الأخيرة في الجزائر .

قائمة المراجع

- 1 القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ررقم 32 بتاريخ: 08 أوت 1978 صفحة رقم 724 .
- 2 الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ررقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- 3 الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر.المؤرخة في 08 جوان 1966 الصفحة 430.
- 4 مرجع سابق .
- 5 المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ررقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 صفحة رقم 333.
- 6 مرجع سابق .
- 7 جاء في بيان الأسباب للأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 مرجع أعلاه صفحة 546 مانصه: " أن الموظف الذي يتمتع بالقانون الأساسي للهيئة التي ينتمي إليها يمكنه أن يُدعى لِيُشغل ، حسب كفاءته ، في مناصب ذات مسؤوليات ومرتبات تفوق المسؤوليات والمرتبات التي كان يمكن أن يتطلع إليها في الهيئة المذكورة ."
وخصه المشرع ببعض الضمانات الأخرى في حالة عدم نجاحه في المهام الموكلة إليه كإعادته إلى رتبته الأصلية ...أنظر الفقرة الموالية في بيان الأسباب.
- 8 أنظر في ذلك المواد 9 و 10 و 40 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 مرجع أعلاه صفحة 548 و 551 .
- 9 يقصد بالوظائف النوعية حسب ما جاء صريحا في المادة 10 " تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة -Les Statuts Particuliers- -المناصب

النوعية التي يترك التعيين فيها للسلطة التي لها حق التعيين L'autorité ayant pouvoir de nomination - ، وليس للسلطة التنفيذية الممثلة في رئيس الجمهورية .

10 المرسوم 66-140 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا ج. ررقم 46 مؤرخة في 08 جوان 1966 صفحة رقم 567.

11 أنظر المادة 10 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 مرجع سابق صفحة 543.

12 جاء في المادة 106 من القانون الأساسي العام للعامل مايلى : " يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتتعدها ، ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية أو العصبية المرتبة على أدائها، والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط، ودرجة الضرر النوعي للمنصب، دون أي اعتبار آخر."

13 تضمنت المادة 134 التالي: " تطبيقا لمبدأ " لكل حسب عمله " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها، ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب .

14 أنظر مضمون المواد 116 و117 من القانون الأساسي العام للعامل مرجع سابق.

15 أنظر المادة 120 من القانون الأساسي العام للعامل مرجع سابق .

16 الميثاق الوطني 1963 " مجموعة نصوص معتمدة من طرف المؤتمر الأول لحزب

جبهة التحرير الوطني من 16 إلى 21 أفريل 1964 نشره اللجنة المركزية للتوجيه "جبهة التحرير الوطني" .

17 Mahmoud Bouzerde :Mémoire Magistère « Les Fonction Supérieurs en Algérie »-Université d'Alger 1993 page 69 – Texte : Les fonctions déterminantes de responsabilité au niveau de l'Etat sont détenues par des militants de la direction de parti tandis que

les autres postes de responsabilité à caractère politique dans l'état sont confiés à des militants.

18 النص باللغة الفرنسية : الفقرة الثالثة

Charte d'Alger 1963 Thèses 6 « Les postes –clés de toutes les branches de l'appareil étatique doivent être dévolus à des militants dont la formation politique, une haute et vigilante conscience des intérêts de la révolution constituent des garanties indispensables pour le parti et les masses laborieuses. Il est impératif que les nominations des cadres de toutes les branches de l'Etat soient soumises à l'appréciation du parti . »page n°133

19 كلثوم بوخروبة – النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر – مذكرة لنيل

شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، غير منشورة كلية الحقوق بن عكنون الجزائر سنة 1990 مسجلة تحت رقم 170009 / 1992 ص 14 .

20 <http://www.cadresuprieur.com> موقع انترنت « Cadres supérieurs : Meilleurs sites sur la fonction supérieurs. Le 25/10/2010.

21 موقع انترنت مرجع سابق

<http://www.cadresuprieur.com> selon l'article L .212.15 devenu L 3111-2 du code de travail « est considéré comme cadre dirigeant celui à qui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoit une rémunération se situant

dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiquées dans l'entreprise ou son établissement» Cour de cassation audience publique du mardi 13 Janvier 2009

http://Cadres dirigeants jurisprudence.leblogdeulrennes موقع انترنت 22

25/10/2010.

23 أنظر المرسوم 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ج.ررقم 13 مؤرخة في 28 مارس 1990 ص 443.

24 أنظر الجريدة الرسمية رقم 35 بتاريخ 21 أوت 1985 ص رقم 1223.

25 أنظر في ذلك المادة 44/04 من دستور 1965 و المادة 111/12 من دستور 1976 و

المادة 74/04 من دستور 1989 و المادة 78 من دستور 1996 .

26 أنظر المادة 75 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ج.ررقم 46/2006

صفحة رقم 08 و 09 مرجع سابق .

27 أنظر المادة 25 من الأمر 66-133 : الحالة الأولى : عرفانا لمن منحت لهم الجنسية

الجزائرية بسبب وقوفهم مع الثورة التحريرية. الحالة الثانية لمن كانوا في الوظيفة

بصفة فعلية قبل صدور الأمر المذكور – ص 554 مرجع سابق .

28 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 26 بتاريخ 09 ماي 1995.

29 أنظر المادة 6 مكرر 4 من المرسوم 95-125 المؤرخ في 29 أفريل 1995 ج.ررقم

26 بتاريخ 09 ماي 1995 مرجع سابق .

30 أنظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10/10/2001 المعدل و المتمم للقرار

الوزاري المشترك المؤرخ في 25 جويلية 1987 المتضمن تصنيف المناصب العليا في

المؤسسات التابعة لوصاية وزارة الثقافة و السياحة .

- 31 أنظر الجريدة الرسمية رقم 31 بتاريخ 28 جويلية 1990 ص 1026 .
- 32 أنظر الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 28 مارس 1990 ص 443 مرجع سابق .
- 33 أنظر المادة 32 من المرسوم الرئاسي 90-225 المؤرخ في 25/07/1190 الجريدة الرسمية رقم 31 بتاريخ 28/07/1990 مرجع سابق .
- 34 أنظر المواد 216، 217 و 218 من الأمر 06-03 المؤرخ يف 15 جويلية 2006 مرجع سابق .
- 35 أنظر دستور 1996 المواد 5-85 و 125 فقرة 2 منه.
- 36 أنظر المادة 12 من الأمر 06-03 المؤرخ في 07/15/2006 ص4 مرجع سابق.
- 37 أنظر المادة 18 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 ص5 مرجع سابق
- 38 أنظر تعديل دستور 1996 الذي وقع بالقانون 19/08 المؤرخ في 15/11/2008 لا سيما المادة 13 منه التي جاء فيها « تستبدل وظيفة رئيس الحكومة بالوزير الأول في المواد : 83 ، 84 ، 86 ، 91 ، 116 ، 118 ، 119 ، 120 ، 125 ، 129 ، 157 ، 158 من الدستور ج.ررقم 63 بتاريخ 16/11/2008 ص 10.
- 39 أنظر التعديل الذي طرأ على المادة 85 من الدستور بالمادة 09 من القانون -19/08 المؤرخ في 15/11/2008 مرجع سابق .
- 40 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 28/03/1990 صفحة 443 مرجع سابق .
- 41 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 59 مؤرخة في 13/10/2010 صفحة رقم 29 و صفحة رقم 30.
- 42 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 60 المؤرخة في 20 أكتوبر 2010 صفحة رقم 16 و صفحة رقم 17.

- 43 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28/07/1990 صفحة 1027
- 44 أنظر في ذلك المرسوم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 الجريدة الرسمية رقم 28 بتاريخ: 05/07/1993 صفحة 1803.
- 45 أنظر الأمر المادة 05 من المرسوم 85-59 مرجع سابق .
- 46 أنظر الأمر 06-03 المادة 18 مرجع سابق .
- 47 أنظر في ذلك المادة 161 من الأمر 06-03 مرجع سابق .
- 48 أنظر في ذلك المواد 163 إلى 176 من الأمر 06-03 مرجع سابق .
- 49 أنظر الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28/07/1990 ص 1029 و 1030 .
- 50 أنظر المادة 04 من المرسوم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 .
- 51 أنظر في ذلك الجريدة الرسمية رقم 61 بتاريخ 30/09/2007 ص 15 وما بعدها
- 52 أنظر في ذلك القانون 06-23 المؤرخ في 12/2006/ المتضمن قانون العقوبات لا سيما المواد 144، 296 ، 297.
- 53 أنظر الأمر 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.
- 54 أنظر المادة 29 من دستور 1996 « كل المواطنين سواسية أمام القانون» .
- 55 أنظر بحث غير منشور لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية الأستاذة بوخروبة كلثوم تحت عنوان « النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر» -كلية الحقوق بن عكنون رقم 170009/1992 مرجع سابق ص رقم 119.
- 56 أنظر الجريدة الرسمية رقم 31 بتاريخ 28 جويلية 1990 ص 1026 .
- 57 أنظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 08-141 المؤرخ في 11/05/2008 .
- 58 أنظر دستور 28/11/1996 الفصل الخامس مرجع سابق «الواجبات» المادة

- 59 أنظر المادة 19/1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-266 مرجع سابق .
- 60 أنظر المادة 10 الفقرات 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مرجع سابق
- 61 أنظر المادة 15 من المرسوم 90-226 مرجع سابق .
- 62 أنظر المادة 20 من المرسوم 90-226.
- 63 أنظر الجريدة الرسمية رقم 35 بتاريخ 02/08/1985 ص 1228.
- 64 أنظر المادة 26 من الأمر 06-03 مرجع سابق .
- 65 أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-226 مرجع سابق .
- 66 أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-226 مرجع سابق .
- 67 أنظر في ذلك المادة 23 من المرسوم 85-59 مرجع سابق .
- والمادة 37 من القانون 78-12 مرجع سابق .
 - والمادة 40 من المر 06-03 مرجع سابق .
 - والمادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-226 مرجع سابق .
 - والمادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-226 مرجع سابق .