

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

# تربص الموظف العمومي على ضوء التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب:

- داودي عبد الرحمان

## لجنة المناقشة

الرقم	اسم الأستاذ و لقبه	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
01	بلخضر محمد	أستاذ مساعد -أ-	غرداية	رئيسا
02	حمودين داود	أستاذ مساعد -أ-	غرداية	عضوا مناقشا
03	فروحات سعيد	أستاذ مساعد -أ-	غرداية	مشرفا و مقررا

السنة الجامعية: 2015/2014 م

## سورة طه

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

(قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (25) وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي  
(26) وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي (27) يَفْقَهُوا قَوْلِي (28)).

(وَكَذَلِكَ أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا وَصَرَّفْنَا فِيهِ مِنَ الْوَعِيدِ لَعَلَّهُمْ  
يَتَّقُونَ أَوْ يُحْدِثُ لَهُمْ ذِكْرًا (113) فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ  
وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ  
زِدْنِي عِلْمًا) (114).

" صدق الله العظيم "

## \*شكر و عرفان\*

الحمد لله المتصرف في الملك والملكوت، الباقي الذي لا ينفى و لا يموت القائل في محكم كتابه:

"إِنَّا نَحْنُ نَرِثُ الْأَرْضَ وَمَنْ عَلَيْهَا وَإِلَيْنَا يُرْجَعُونَ" و الصلاة و السلام على السراج المنير معلم الإنسانية و البشرية، و مخرج الناس من الظلمات إلى النور، سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و أزكى التسليم و على آله و أصحابه و التابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين.

هكذا بمشيئة الله جل جلاله و بتضافر جهود الكثير من الأوفياء و الأصدقاء، الذين لم يخلوا علينا و لو بكلمة تدخل البهجة و السرور في القلب في سبيل إنجاز هذه المذكرة بدأ من المشرف الأستاذ الفاضل فروحات سعيد ، إلى طاقم المكتبة الجامعية لكلية الحقوق بورقلة و بودواو بيومرداس و كذا كلية الحقوق لجامعة الجزائر 3 بسعيد حمدين ، إلى كل من ساهم في إنجازها تقبل الله سعيكم و زاده في ميزان حسناتكم.

# إهداء

إلى الوالد الكريم أطل الله عمره و إلى روح أمي وجدتي وإلى الزوجة العزيزة و كل العائلة الكريمة  
و جميع أفراد العائلة، أهدي هذا العمل و إلى جميع الأصدقاء والزملاء في العمل أو الدراسة في  
الجامعة كما أهدي هذا العمل إلى كل طاقم الجامعة من المدير إلى الحارس وخاصة الأساتذة الكرام.

- الأستاذ المشرف : فروحات سعيد
  - كل طاقم قسم الحقوق و كل الأساتذة
  - كل الأصدقاء و الزملاء في الحي و العمل و أخص بالذكر السيد المدير الذي شجعني على  
المضي قدما في درب الدراسة الجامعية
  - إلى طاقم المكتبة الجامعية لكلية الحقوق لبودواو جامعة بومرداس .
  - إلى طاقم المكتبة لكلية الحقوق جامعة ورقلة
- إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

عبد الرحمان

# ملخص الدراسة

تم التطرق في الفصل الأول لتعريف الموظف العام ، و التركيز على تعريف الوظيفة العمومية التي ينصرف معناها إلى الأشخاص الذين تستعين بهم الدولة و السلطات العمومية لتسيير المرافق العامة و تقديم الخدمات لمستعملي المرفق العام .

يؤسس النظام الأمريكي الوظيفة العمومية على شغل الموظف لوظيفة محدودة المدة و الاختصاص أو ما يصطلح عليه النظام المفتوح للوظيفة العمومية .

أما النظام الأوروبي فيعتبر أنها مهمة تتميز بالثبات و الاستقرار و يخدم فيها الموظف طوال حياته أي أنها أخذت بالنظام المغلق للوظيفة العمومية .

أما في الجزائر فقد تمت الإشارة إلى المراحل التي مرت بها الوظيفة العامة من خلال الاستعراض لأهم القوانين التي كانت تسيرها آنذاك و التي اتسمت بعدم التوازن و الاستقرار ضمن الأجهزة الإدارية تليها ظهور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 و الذي كان له الأثر الكبير على القانون الأساسي للوظيفة العمومية و مجيء المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي يضع حدا لمفهوم الموظف العام و يفصله عن مفهوم العامل . ثم يأتي التعريف القانوني للموظف العام من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و بعض القوانين الأساسية .

و تم التطرق في المبحث الثاني إلى أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العمومي و بالمقابل الحقوق التي كفلتها هذه القوانين للموظف المتمرن و التي تم ذكرها بالتفصيل في هذا الفصل .

و تم في هذا الفصل التطرق للموظف المتمرن و الذي تتمحور حوله هذه الدراسة من حيث التعريف و الحقوق و الواجبات و الضمانات المكفولة له بموجب الأمر 06-03 أو القوانين الأساسية الأخرى .

يعتبر الترسيم الخطوة التي تلي فترة التجربة ( التربص ) و الذي يعد العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج الموظف العمومي المتربص في الوظيفة ، و تمتد هذه الفترة التجريبية بناء على طلب الإدارة التي لها صلاحية التعيين لسنة أخرى غير قابلة للتجديد والتي تصدر قرار التسريح أو الترسيم في المنصب وفق شكيليات معينة تحت طائلة البطلان ، و في حالة النزاع يحق للموظف المتربص اللجوء إلى القضاء الإداري الذي يعتبر صاحب الاختصاص بالنظر في منازعات الوظيفة العمومية ، وفق مراحل لا يجوز تخطيها ، و قد يكون الموظف العمومي عرضة لإجراءات تأديبية بسبب ممارسة مهامه أو مناسبتها ، و لذلك فقد أقر المشرع له جملة من الضمانات التي تحول دون الإخلال بحقه في الدفاع أو تعسف الإدارة في استعمال حقها في تأديب الموظف العمومي .

## Le résumé

Abordés dans ce chapitre pour définir fonctionnaire, et se concentrer sur la définition de la fonction publique, ce qui signifie aller vers les gens qui sont embauchés par les autorités étatiques et publiques pour la conduite des installations publiques et la fourniture de services pour les utilisateurs d'utilité publique.

Système américain des employés de la fonction publique sur la base de remplir la tâche pour une durée limitée et de la compétence, ou ce qui est appelé un système ouvert de la fonction publique.

Le système européen est considérée comme importante est caractérisé par la stabilité, a qui sert l'employé toute sa vie qu'ils ont pris ne importe quel système de service public fermé.

En Algérie, il a référence aux étapes par lesquelles la fonction publique lors de l'examen des lois les plus importantes qui ont été effectués à l'époque et qui a été caractérisée par des non-équilibre et la stabilité au sein des organes administratifs, suivie par l'émergence publique de la Loi fondamentale du travailleur en 1978, qui a eu un impact significatif sur la Loi fondamentale pour le travail le public et l'avènement du décret 85-59, en date du 23 Mars 1985 portant loi de modèle de base pour les travailleurs des institutions et administrations publiques, qui a mis fin à la notion d'un agent public et est séparée de la conception du monde.

Puis vient la définition juridique des agents publics au cours de la feuille de stat an pour le travail et certaines des lois fondamentales.

Et discuté dans la deuxième section aux obligations plus important incombe d'autre part, l'agent public et les droits qui sont garantis par les lois de l'exerciseur et les employés qui ont été mentionnés en détail dans ce chapitre.

Et ont été dans ce chapitre de l'exerciceur de l'employé, qui se articule autour de l'étude de la définition et les droits, devoirs et lui garantit par le décret présidentiel 06-03 ou d'autres lois fondamentales est discutée.

La démarcation de la prochaine étape après la période d'essai (d'attente), qui est le cadre juridique dans lequel l'intégration d'un exerciceur agent public dans l'emploi, et cette période d'essai être étendues en fonction de la demande de la direction que sa validité de rendez-vous pour une autre année non renouvelable et a publié une démobilisation de décision ou démarcation position conformément à certaines formalités, sous peine de nullité, et dans le cas de conflit, le droit de l'exerciceur des employés recours devant le tribunal administratif, qui est le propriétaire de la juridiction sur les différends d'une charge publique, selon les étapes ne peuvent pas être surmontés, et un agent public peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires en raison de l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de la fonction , et le législateur pièce a reconnu un certain nombre de garanties qui empêchent préjudice de son droit de défendre ou d'arbitraire dans l'administration d'utiliser son droit de discipliner fonctionnaire.



الفصل الأول  
الإطار المفاهيمي للموظف العمومي  
في  
التشريع الجزائري

## المبحث الأول : مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العمومي

قبل تعريف الموظف العمومي المتربص موضوع الدراسة لا بد من تعريف الوظيفة العمومية .

## المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية:

ينصرف معنى الوظيفة العمومية إلى تحديد الأشخاص الذين تستعين بهم السلطات العمومية في التكفل بالمهام التي هي من صلاحياتها لا سيما تقديم الخدمات التي ينتظرها المواطنون ، و من ثم فإن مفهوم الوظيفة العمومية يتخذ معاني كثيرة و مختلفة ، وفق المعيار المعمول به و النظرة المعتمدة لها في الزاوية و التحليل ، أو من حيث طبيعة و نوعية مستوى العلاقات القائمة في المجتمع .<sup>(1)</sup>

## الفرع الأول : المعنى الوصفي و التحليلي للوظيفة العمومية

و حسب الأستاذ محمد أنس قاسم جعفر فإن الوظيفة العامة تحتمل معنيين :

## - 1: فالمعنى الوصفي:

يعرف الوظيفة العامة بكل الأشخاص الذين يقومون بالعمل في المرافق العامة ، أي أن هذا المفهوم يرتكز على الأشخاص و النظام القانوني الذي يحكمهم .

## - 2 أما المعنى التحليلي:

فيعرف الوظيفة العامة على مجموعة من الاختصاصات التي يناط القيام بها لشخص محدد تتوافر فيه شروط معينة ، و يجب أن يقوم بالعمل مستهدفا المصلحة العامة .

و نرى أن التعريف السليم للوظيفة العامة هو ما يجمع المعنيين الوصفي و التحليلي ، و بالتالي فإن الوظيفة العامة - من وجهة نظرنا- ليست إلا مجموعة من التنظيمات تتعلق بالموظفين العموميين بالمعنى السالف الذكر و هذه التنظيمات السالفة الذكر قد تتعلق بناحية قانونية تتمثل في كيفية قيام الموظف بعمله و قد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة و الاهتمام بمشاكله و واجباته الوظيفية<sup>(2)</sup>.

(1) سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثانية 2013م ، الصفحة 45.

(2) محمد أنس جعفر قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984م الصفحة 27.

## الفرع الثاني: المفهوم الأمريكي و الأوروبي للوظيفة العمومية

1- النظام الأمريكي للوظيفة العمومية: يؤسس النظام الأمريكي على شغل الموظف لوظيفة محدودة تدخل في مجال تخصصه الدقيق و يظل فيها مدة قصيرة ، حيث لا تعتبر الوظيفة العامة في ظل هذا النظام مهنة دائمة كما هو الشأن في النظام الأوروبي، و إنما تعتبر عملا عارضا لا تختلف عن الأعمال التي تؤديها المشروعات الخاصة ، كما أن علاقته بالإدارة تعتبر علاقة تعاقدية ، حيث يعمل لدى الإدارة لمدة محدودة لا يتمتع في عضونها بما يتمتع به الموظف في النظام الأوروبي ، فليست لديه امتيازات معينة كالترقية أو العلاوات أو البقاء في وظيفة بصفة مستمرة ، فالنظام الأمريكي يتبنى الدورية من منطلق المساواة في تقلد الوظائف العامة

و كذلك بإمكان المستخدم تغيير الموظف في أي وقت و كذلك للموظف الحق في تغيير الوظيفة متى شاء و دون أن يقع في سوء استعمال السلطة من جانبه أو من جانب المستخدم كما أن الإدارة في النظام الأمريكي تحتكم إلى القانون الخاص .

## 2: النظام الأوروبي للوظيفة العمومية

ينظر للوظيفة العمومية وفق الفلسفة الأوروبية على أنها مهنة تتميز نوع من الثبات و الاستقرار حيث ينخرط فيها الموظف الذي تتوافر فيه الشروط المطلوبة ، و ينقطع للعمل فيها طيلة حياته متدرجا في درجاتها ، و معنى هذا أن الوظيفة العمومية في هذا النظام تشكل كيانا مستقلا عن الوظائف الخاصة

و لها نظام قانوني خاص بها و على نحو يشكل معه الموظفون العموميون قطاعا مستقلا و لا يجوز لأي منهم الانتقال إلى القطاع الخاص كما هو الأمر في الولايات المتحدة الأمريكية<sup>1</sup> .

و يتطلب هذا النظام اندماج الموظفين في سلك الوظيفة العمومية على أساس ظروفهم الشخصية

و أن الوظيفة العمومية في نظره هي مهنة ينخرط فيها الموظفون مدى الحياة ، و تستقل في هذا النظام صفة الموظف عن الوظيفة التي يشغلها ، بحيث لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة و إنما يجوز للإدارة أن تستفيد منه في أي عمل آخر<sup>(2)</sup> .

(1) محمد جعفر أنس قاسم ، المرجع السابق ، الصفحة 28 .

(2) محمد جعفر أنس قاسم ، مرجع سابق ، الصفحة 29 .

فالعلاقة بين الموظف و الإدارة في النظام الأوروبي تعتبر مهنة ينقطع لها الموظف طيلة حياته الوظيفية و بالتالي تكون علاقته بالدولة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح ، على أن يكون الموظف في هذا النظام خاضعا للسلطة الرئاسية و هذا من شأنه أن يعمل على وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي (1).

### الفرع الثالث: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر :

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا لا من حيث محتواها البشري فحسب ، و لكن أيضا من حيث مضمونها القانوني ، فبعد أن عاشت على هامش الواقع الوطني مدة طويلة أصبحت الآن تحاول مواكبة حركة التجديد التي تكفلت النهوض بالمؤسسات الوطنية و بناء جهاز إداري قوي تركز عليه سياسة الدولة الاجتماعية و الاقتصادية .

و يمكن دراسة هذا التطور في أربعة مراحل :

مرحلة ما قبل الاستقلال التي تميزت بانعدام التوازن و الاستقرار ضمن الأجهزة الإدارية .

مرحلة انتقالية تمتد من 1962م إلى 31 ديسمبر 1966م.

مرحلة الإصلاح و التنظيم انتهت بتجهيز القانون الأساسي في جوان 1966م

و القوانين الأساسية الخاصة التي نشر معظمها في 31 مايو 1968م.

مرحلة إعادة النظر في النظام .

### 1- : مرحلة ما قبل الاستقلال :

كانت أول محاولة استعمارية لتمكين الجزائريين من الالتحاق بالوظائف العامة و ذلك من خلال قانون 4 فبراير 1919م الذي نصت المادة 14 منه على "أن الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسيين " إلا أن هذا القانون لم ير النور و ذلك لسببين .

(1) محمد عبد الحميد أبو زيد ، المرجع في القانون الإداري ، مطبعة العشري الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية ، الطبعة الثانية 2001م ، الصفحة 164.

الجو السياسي السائد آنذاك و الذي يناهض كل مبادرة من شأنها أن تقر أدنى حق لصالح من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية .

السبب الثاني هو انعدام قانون أساسي بآتم معنى الكلمة يحدد حقوق الموظفين وواجباتهم إذ كانت كل إدارة تختص بسلطة مستقلة تجاه أعوانها و إدارة شؤونهم .

و بعد استدراك هذا النقص في نص 1946 م، أصدرت فرنسا قانونا أساسيا للوظيفة العمومية

و جعلته ساري المفعول على التراب الوطني بمقتضى مرسوم 10 جوان 1949م

و لم يكن حظ الجزائريين من الاستفادة من أحكامه أكثر مما كان من قبل فمعايير التوظيف

و التكوين التي تبناها كانت لا تتلاءم ووضعتهم ، و لم يتطور مضمونها إلا بعد اندلاع حرب التحرير الوطني حيث شرعت السلطات الاستعمارية الحاكمة في تعديلها ابتداء من سنة 1956م ، ومن أهم النصوص التي صدرت في هذا الإطار.

مرسوم 17 مارس 1956 م الذي أدخل بعض المرونة في الشروط المطلوبة للدخول إلى الوظائف العمومية من حيث المستوى الثقافي و المهني المطلوب ، ومن حيث الإجراءات المنصوص عليها عادة .

مرسوم 27 أكتوبر 1958 م، مرسوم 14 أوت 1960م الذي أقر العمل بأحكام أمر 4 فبراير 1959م المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ، و قد أنشأت أثناء هذه الفترة :

مؤسسات للتكوين على مستوى الجزائر و وهران و قسنطينة ولجنة خاصة باسم لجنة دخول المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية<sup>1</sup> .

مجلس أعلى للوظيفة العمومية في الجزائر.<sup>(2)</sup>

و الجدير بالذكر أن هذه الفترة شهدت محاولات ترمي لإدماج الموظفين التابعين للهيئات الجزائرية في الهيئات الفرنسية ، و قد شملت سلك القضاء و سلك التعليم و البريد و المواصلات.

(1) سعيد مقدم ، المرجع السابق ، الصفحة 47.

(2) هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، الطبعة الثالثة ، 2013 م، الصفحة 35.

## -2 : المرحلة الانتقالية :

كنتيجة لما كانت عليه الوظيفة العمومية إبان الاحتلال بزغت ظاهرتين متناقضتين لأول وهلة وهما تعدد القوانين و النظم الاستثنائية المطبقة على الموظفين ( أكثر من 800 قانون أساسي خاص) من جهة و قلة الموظفين الجزائريين من جهة أخرى الأمر الذي كاد يؤدي إلى حل الكثير من المرافق العامة .

و أمام هذا الوضع المعقد لم يبق للسلطات العمومية غداة الاستقلال إلا أن تتخذ إحتياطات لمواجهة تلك المشاكل ، و إعادة نظر شاملة في مستقبل الوظيفة العمومية و دورها ضمن المؤسسات الاجتماعية و الاقتصادية الجديدة الأخرى .

و تجدر الإشارة إلى مجموعتين من النصوص يمكن إدراجها في هذا المنطق : استهدفت المجموعة الأولى من جهة إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا نتيجة لمشاركتهم في حرب التحرير الوطني ، و من جهة أخرى إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الأطارات الفرنسية و المغربية و التونسية في الأطارات الجزائرية ، و تشمل هذه المجموعة على ثلاثة نصوص أساسية :

أمر 62- ل 6 يوليو 1962م الذي أعاد للموظفين المفصولين لمشاركتهم في حرب التحرير الوطني حقوقهم المهنية (1).

أمر 62- ل 18 سبتمبر 1962م المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية في الأطارات الجزائرية (2).

مرسوم 62- ل 18 سبتمبر 1962م المتعلق بتطبيق الأمر السابق .

أما المجموعة الثانية فكانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من "جزارة" الوظائف القيادية ، و من سد الحاجيات المتزايدة على شتى مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية

و من أهم هذه النصوص التي تدخل ضمن هذه المجموعة :

مرسوم 62- ل 19 يوليو 1962م المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف .

(1) هاشمي خرفي ، المرجع السابق، الصفحة 37 و الصفحة 38

(2) هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 39 .

مرسوم 503-62 ل 19 يوليو 1962م الذي حدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول إلى الوظيفة العمومية

إلا أن التمديد من الفترة الانتقالية و العجز الذي عانت منه مختلف المصالح العمومية من حيث وسائلها البشرية ، قد أديا إلى خلق نوع من الفوضى في تطبيق النصوص فتعددت نظم التوظيف و تعقدت إدارة الأفراد و نتج عن كل هذا عدم الاستقرار من الناحيتين الوظيفية و العضوية .

### -3: مرحلة الإصلاح و التنظيم :

و كنتيجة للوضعية السالفة الذكر باشرت الحكومة إصلاحات جذرية للوظيفة العمومية و أعادت النظر في مبادئها و أساليبها.

إن الأمر 133-66 ل 2 جوان 1966م المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، و ليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين :

تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال .

و تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت كما أسلفنا.

و تتجلى أهمية هذا القانون من خلال اختياره نظاما قانونيا مزدوجا ، من خلال اعتبار الوظيفة العمومية كمصلحة ، و نظام الوظيفة العمومية كمهنة و عليه فقد تبنت السلطات العمومية نظام الوظيفة العمومية المغلقة كنظام راجح ، مع العمل في إطار محدود و منظم و تحت صيغ قانونية مكيفة مع مقتضيات سير المرافق العامة بنظام الوظيفة العمومية المفتوح ، و لعل من أهم المبادئ التي تميز هذا القانون الأساسي<sup>(2)</sup>:

دمقرطة الوظيفة العمومية . التزامها تجاه السلطة السياسية . استقرارها . و يمكن تلخيص أهم الخصائص التي تميز القانون الأساسي في صفتين : شمولية القانون الأساسي من حيث المضمون: و تركز هذه الفكرة على مضمونه و نطاق تطبيقه ، بحيث تكشف لنا على الطابع التدريجي الذي يتميز به الأسلوب الذي انتهجته الإدارة في تحليل و معالجة مشاكل الوظيفة العمومية و ذلك وفق مراحل ثلاث :

(<sup>1</sup>) الأمر 133-66 المؤرخ في 2 يونيو 1966م، المتضمن القانون لأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 .  
(<sup>2</sup>) هانمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 40 .

المرحلة الأولى وفيها تم نشر القانون الأساسي و نصوصه التطبيقية

المرحلة الثانية و فيها تم إعداد القوانين الأساسية الخاصة و نشرها بتاريخ 31 مايو 1968 م

و كان من المتوقع أن تتناول المرحلتين الثالثة و الرابعة إعادة النظر في نظام العلاوات و نظام

المعاشات المطبقة على الموظفين و لكن هذه العملية لم تتحقق بعد.

#### 4- : شمولية القانون الأساسي من حيث نطاق تطبيقه:

و يعتبر نطاق تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية حسبما حددته المادة الأولى من الأمر

133-66 ل 2 جوان 1966 م عن إحدى مقتضيات تطور القانون العام الاقتصادي في الجزائر<sup>(1)</sup>.

شمولية القانون الأساسي من الناحية التقنية :فقد أعاد المرسوم 137-66 ل 2 جوان 1966م

القوانين الأساسية إلى نصابها ، إذ أن ترتيب الموظفين في السلم الإداري لا يركز إلا على المؤهلات

الشخصية التي تتوافر لدى كل واحد منهم ، و محاربة النزعات التخصصية التي كانت سائدة طوال

الفترة الانتقالية لدى المصالح المكلفة بإدارة الموظفين .

#### 5: مرونة القانون الأساسي للوظيفة العمومية

بما أن الوظيفة العمومية لا يمكنها العيش بمعزل عن التطور السريع الذي شهدته مختلف مناحي الحياة ،

فإن المشرع الجزائري لم يهمل هذه الحقيقة ، إذ أنه ضمّن القانون الأساسي عدة تدابير تمكن الوظيفة

العمومية من تحسين أجهزتها و تدعيمها و المشاركة الفعالة في حل المشاكل الأساسية التي تطرح أمام

السلطة . إن الوظيفة العمومية تبنت توجهها مستقبليا من خلال الأهمية التي أولاهها المشرع لتكوين

الموظفين

و تنص المادة 22 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 133-66 السالف الذكر على ما يلي "

تتخذ الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه

التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين لوظيفة عمومية و كذلك تحسين معارف الموظفين

العاملين و ترقيةهم و تحدد بمرسوم الشروط العامة التي يمكن ضمّنها بتكوين الموظفين و معارفهم"<sup>(2)</sup>.

(1) الأمر 133-66 ، المرجع السابق .

(2) الأمر 133-66 ، المرجع السابق ، الصفحة 547.



و قد صدر هذا المرسوم فعلا بتاريخ 12 مايو 1969م و حدد الإطار الذي يمكن أن تنسجم من خلاله سياسة تكوين محكمة تضمن في آن واحد مراعاة ترقية الموظف كفرد كامل الحقوق في المجتمع و سد حاجيات الإدارة .

إلا أن المسار الإصلاحى لم تتمكن الإدارة من استكمالها و تكيفه مع التطورات التي تأكدت ملامحها في السبعينيات فسرعان ما برزت هنا و هناك تيارات معارضة لفلسفة النظام الجديد و اتجاهات فكرية آذنة بالدخول في فترة غموض أفقدت الوظيفة العمومية هويتها و انسجامها .

### 6: مرحلة إعادة النظر في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 66-133<sup>(1)</sup>.

كان للتحويلات التي شهدتها الدولة من خلال بروز نوع جديد من المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و كذا صدور عدة قوانين منها ( قانون البلدية و الولاية ، الثورة الزراعية ) الأثر الكبير لظهور مقاومة مختلفة الأشكال بمجرد الدخول في المرحلة التطبيقية للقانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد ساهم في إضعافها أربعة عوامل بارزة تتلخص في ما يلي :

ظاهرة النفور والرفض التي واجهتها مبادئ القانون الأساسي للوظيفة العمومية المتضمنة التمديد بأحكامه إلى القطاع العام الاقتصادي و تكيف هذه الأحكام و حاجيات السير الحسن لهذا القطاع

( المادة الأولى من الأمر 66-133- ل 2 جوان 1966م )<sup>(2)</sup>: تجسيد الإصلاحات المكتملة للنظام الجديد و المتعلقة خاصة بالأجور و معاشات الموظفين (المواد 72 و 73 من أمر 66-133 ل 2 جوان 1966م) .

ظهور قطاع اقتصادى عمومي نشأ في ظروف سياسية وقانونية ساعدته على الاضطلاع بامتيازات السلطة العامة و حسب ، و إنما كذلك على جلب غالبية النخبة من الأطارات الوطنية على حساب الإدارة العمومية .

وضعية الشلل التي آلت إليها هيئات المشاركة و التشاور في ميدان الوظيفة العمومية ( المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، المجلس التقنية ) .

(1) هشام خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 39 .

(2) الأمر 66-133، المرجع السابق .

إضافة إلى هذه العوامل صدر تنويجا لعمل التيار الإصلاحية الذي ظهر في أواسط السبعينيات القانون الأساسي للعامل 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978م المتعلق بالقانون الأساسي للعامل<sup>(1)</sup> والمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>(2)</sup> و اللذين مزجا في قالب واحد كلا من القطاعين العام الاقتصادي و القطاع الإداري ، الأمر الذي أدى إلى إفقاد الوظيفة العمومية هويتها و انحرافها بصفة تدريجية عن المبادئ التي أنشأت من أجلها .

### المطلب الثاني : التعريف الفقهي و القانوني للموظف العمومي

لقد ثار جدل كبير بين رجال القانون و فقهاء القانون لتحديد تعريف شامل و مانع للموظف العام بين فقهاء القانون الإداري و فقهاء القانون الجنائي ، إذ يحجم المشرع دائما عن وضع تعريف مانع و جامع للموظف العام في الدولة و يقصر جهوده غالبا على تحديد طوائف الموظفين الذين يسري عليهم القانون الجنائي أو الإداري<sup>(3)</sup> .

### الفرع الأول : التعريف الفقهي للموظف العمومي

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا قضائيا للموظف العام و ترك ذلك للفقهاء ، فقد حذا بذلك حذو المشرع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الصفة ، وقد بذل الفقهاء محاولات عدة نستعرضها فيما يلي :

1 : يرى الأستاذ فيفيان "vivien" أن الموظفين العمامين هم المواطنون ذوي السلطات و معاونوهم القائمون بإدارة الدولة و أموالها العامة.

و يقوم هذا التعريف على السلطات الممنوحة للموظف العام و مرد ذلك إلى أن الدولة تمارس نشاطها باعتبارها صاحبة سلطة عامة.

(1) القانون الأساسي العام للعامل، 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 م ، ج ر عدد 32 ، الصفحة 724.

(2) المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 م ، ج ر عدد 32.

(3) سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري ، تنظيم السلطة الإدارية و الإدارة المحلية - التنظيم القانوني للوظيفة العامة - نظرية العمل الإداري ، دار منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004م.

2 : يرى العميد "دوجي" بأن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة و عادية في تسييرها.

و يعاب على هذا التعريف أن المرفق العام الذي يعتمد عليه هذا التعريف معيار يعيبه الغموض

و عدم التحديد ، كما أنه يتسع لطوائف من الأشخاص الذين لا يمكن اعتبارهم من الموظفين العموميين كما أن بعض هذه المرافق تدار عن طريق الالتزام و الراجح في فرنسا أن الملتزم و عماله ليسو من بين الموظفين العموميين .

3: يرى "ستيفنوف" ، الأستاذ السابق بجامعة صوفيا أن المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام هو النظام القانوني الذي يخضع له ، فإذا كان خاضعا لقواعد القانون العام فإنه يكون موظفا عاما .

4 : يرى الأستاذ "جرجوار" أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزانة العامة بدفعه له مباشرة .

و الواقع أن الأجر ليس عنصرا أساسيا في الوظيفة العامة ، فهناك وظائف لا يحصل شاغلها على أجر مقابل عملهم ، مثل وظائف العمد و المشايخ و المؤذنين في مصر (1).

## 2- : التعريف الفقهي للموظف العام في الجزائر

يرى الأستاذ مصطفى الشريف أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته حيث لا تكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف العام باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة . و هذه أهم التعريفات في الفقه الجزائري

1-: يقول الأستاذ: "ميسوم صبيح" يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع للقانون العام للوظائف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا .

(1) سامي جمال الدين ، المرجع السابق ، الصفحة 249.

2- يعرف الأستاذ "عبد الرحمان الرميلى": الأعدوان العموميين بأنهم "الأشخاص الذي ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن" يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده".

3- و يرى الأستاذ محيو أحمد أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة الرابعة، من قانون الوظيفة العمومية و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بالحقوق المكتسبة"<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : التعريف القانوني للموظف العمومي

#### 1 : تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

و بالعودة إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة 66-133 و خاصة المادة الأولى منه " يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة - الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، وفي المصالح الخارجية في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية ، و في الجماعات المحلية و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

و تجدر الإشارة أن القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و الذي جاء ليفرض نفسه كإطار موحد يطبق على جميع العمال مهما كانت طبيعة قطاع نشاطهم ، سواء أكان اقتصاديا أو إداريا ، وهو ما تجلى بوضوح من خلال مادته الأولى التي تنص على أن هذا القانون " يحدد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه "<sup>(2)</sup>، غير أنه سرعان ما تبين قصور هذا القانون و استحالة تطبيقه في قطاع الوظيف العمومي ، إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.<sup>(3)</sup> ، وقد عرف المرسوم

(1) السيد محمد يوسف المداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 2008م. الصفحة 19 .

(2) القانون 78-12 ، المرجع السابق .

(3) رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006م، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح ، 2012م ، الصفحة 12 .

السالف الذكر في المادة الخامسة منه " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية " الموظف " و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة " (1).

و عرفته المادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العمومية "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري " (2).

و من خلال المواد السالفة الذكر نستخلص أربع معايير اعتمد عليها المشرع لإضفاء صفة الموظف على كل من يلتحق بالوظيفة العمومية و هي كما يلي :

التعيين بصفة دائمة في الوظيفة العمومية كما سيأتي الحديث عنه بالتفصيل في الفرع الثاني من المطلب الثاني ، الخدمة في المرفق العام أي شغل وظيفة تخضع لقانون الوظيفة العمومية .

ديمومة الوظيفة و هذا مرده ضمان استمرارية سير المرفق العمومي و ذلك بغض النظر عن من يشغل تلك الوظيفة .

الترسيم " التثبيت " و هو الإجراء الذي يلي انتهاء مدة التربص كما سيأتي ذكرها بالتفصيل في المبحث الثاني.

و تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا للموظف العمومي ، بل اكتفى بذكر الفئات التي يسري عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

### الفرع الثالث: تعريف بعض التشريعات المقارنة للموظف العمومي

من خلال هذه التعريفات نحاول استعراض تعريف الموظف العام في بعض التشريعات الغربية و العربية

#### 2-1: في فرنسا : يخضع الموظفون في فرنسا لقانون أساسي عام "قانون 1983/07/11" تسري

أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة و المناطق الجهوية و العمالات و البلديات

(1) مرسوم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 هـ ، الموافق 1985/03/23 م ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 32 ، صفحة 333.

(2) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يونيو 2006م ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ، الصفحة 04.

و المؤسسات الإدارية التابعة لها . و يستثنى من هذا القانون الفئات الخاصة من الجيش و القضاة و الفئة الثانية من الموظفين الغير مرسمين الذين يخضع قسم منهم للقانون العام وقسم آخر للقانون الخاص .

**2-2 في بريطانيا :** لا يوجد قانون أساسي للموظفين و لا تعريف دقيق لمفهوم الخادم المدني و لا يمكن التعرف على الموظف البريطاني قانون أساسي للموظفين و لا تعريف دقيق لمفهوم الخادم المدني .

و لا يمكن التعرف على الموظف البريطاني لا من خلال التقارير المتتالية التي تعتبر مراجع أساسية لسياسة الوظيفة العامة ، و أول التقارير التي حاولت وضع تعريف للموظف يرجع تاريخه إلى 1931م وهو تقرير طوملين "Tomlin" و قد عملت بهذا التعريف كل التقارير الموالية و آخرها تقرير "Rapport Fulton" لسنة 1968م . و يفيد هذا التقرير أن :

الموظفين هم الأشخاص الذين هم في خدمة التاج أو الملكة باستثناء المتقاعدين لمنصب سياسية أو قضائية ، القائمون بعملهم تحت نظام مدني و المتقاضون أجورهم بكاملها بصفة مباشرة من إعمادات مصادق عليها من طرف البرلمان .

و يلاحظ أن هذا التعريف استثنائي بالإضافة إلى الفئات التي نص عليها صراحة .

**1-2-2:** عمال المؤسسات الاقتصادية انطلاقا من كونهم يتقاضون أجورهم من مصدر إعمادات غير برلمانية كعمال البريد و المواصلات مثلا (1).

أعوان المصالح التابعة للجماعات المحلية بناء على نفس المعيار المالي ، و تجدر الإشارة إلى أن كل الأعوان الذين تشملهم عناصر التعريف بما في ذلك الأعوان التنفيذيون يتمتعون بصفة الموظف و بالامتيازات المادية و المعنوية المرتبطة بهذه الصفة و هذا خلافا لما هو الوضع عليه مثلا في فرنسا كما أنه من الأهمية بمكان ذكر أنه رغم انعدام قانون أساسي يمكن التمسك به لضمان حقوق الموظف وواجباته ، و أن التوازن بين هذه و تلك إنما يعتمد على احترام بعض المبادئ و التعليمات والأعراف يطلع عليها كل عون من خلال كتيب لأخلاقيات المهنة .

(1) محمد أنس جعفر قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984م الصفحة 7.

**2-3:** أما في ألمانيا : فيرتكز النظام على مبدأ التمييز بين فئتين متعادلتين من الأعوان ، أعوان تابعون للقانون العام ، أعوان تابعون للقانون الخاص ، وقد عرف القانون الفئة الأولى و في دستور 1949م " يعتبر موظفين بالمدلول القانوني للكلمة الأشخاص الذين يمارسون بصفة دائمة صلاحيات لها طابع السيادة تفترض علاقة خدمة أو تسخير وولاء بين الأعوان و الجماعات العمومية ، إلا أن المبادئ التي يستند إليها التعريف الألماني لا تكتسي طابع الإطلاق لسائر الأعوان الموظفين ، و مهما يكن فإن الموظفين يخضعون في ظل هذا التعريف إلى ما يشير إليه الفكر الألماني بالوظيفة المهنية " **Fonctionariat professionnel** " و قد ترجمت هذه المبادئ في شكل نصوص نذكر منها ، قانون الموظفين الفيدراليين و قد صدر في 1953م ، قانون إطار فيدرالي صدر في 1977م يتضمن توحيد الوظيفة العمومية (1).

أما الفئة الثانية فتخضع إلى قانون العمل .

### المطلب الثالث : شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

لقد عرف القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 في مادته الرابعة الموظف على أنه " كل عون عين في وظيفة دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري " (2) ، واضعا شرطين لاكتساب هذه الصفة و هما التعيين في وظيفة عمومية دائمة و الترسيم و سنتناول بالدراسة هذين الشرطين كل على حده .

### الفرع الأول : التعيين في وظيفة عمومية دائمة

و التعيين بمفهوم التسمية ، و يعني الالتحاق بالوظيفة عمومية دائمة ، و هو إجراء جوهري لإضفاء طابع الاستقرار و الاستمرار و الديمومة على المنصب الإداري ، كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء إلى الوظيفة العمومية و اكتساب الصفة ، كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام . و يتم بموجب قرار إداري إنفرادي من قبل السلطة المختصة المخولة قانونا سلطة التعيين ، و ذلك طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المسيرة للوظيفة العمومية و قد أكد المشرع الجزائري أن كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات .

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق ، الصفحة 92 إلى 96.

(2) الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

و الإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية و الإدارة ملزمة بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية و بنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين و ترسيم و ترقية الموظفين و إنهاء مهامهم في نشرة رسمية للجهة المستخدمة المعنية (م96 ق و ع) ، و الجدير بالملاحظة أن شرط التعيين في وظيفة دائمة يرتبط بموافقة المعني ، لأن الموظف كمؤتمن على مصالح الدولة يساهم في المرفق العام دون إكراه و لا إذعان

و هو المبدأ الذي كرسته أحكام المادة 27 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م(1) ، و قد حددت فترة الالتحاق بمنصب التعيين أو النقل بمدة لا تتجاوز شهر واحد ، لتصل إلى شهرين في القوة القاهرة تحت طائلة عقوبة التسريح.

### الفرع الثاني : الترسيم في رتبة في السلم الإداري

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعيين ، بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية و يصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية و قانونية (2).

و الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة ، و قد نصت عليه المادة الرابعة الفقرة الثانية من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية ، بقولها " أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته "

(1) المادة 27 من الأمر 85-59 ، المرجع السابق، ج ر عدد 32، الصفحة 336.

(2) سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية 2013م ، الجزائر، الصفحة 215 و 216



المبحث الثاني : مفهوم الموظف العمومي المتربص في قانون الوظيفة العمومية و بعض القوانين الخاصة ببعض الأسلاك المشتركة.

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي المتربص

الفرع الأول : تعريف الموظف المتربص في قانون الوظيفة العمومية

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للموظف المتربص ، و لكنه عرف الموظف العام كما سبق ذكره في الفرع الثاني من المطلب الأول من المبحث الأول بحيث أن كل توظيف للمرشحين في رتبة للوظيفة العمومية يتم و جوبا في شكل تعيين بصفة متربص ( م 83 ق و ع ) . بمعنى أن العون المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تربص إجبارية بعد التعيين و الالتحاق مباشرة بالوظيفة و مدتها سنة واحدة ( م 84 ) ، تقتضيها طبيعة المهام المنوطة بالوظيفة ، كما يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن على ذلك تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة<sup>(1)</sup>.

و أن فترة التربص القانونية تعتبر وفقا لقانون الوظيفة العمومية ( م 91 ) فترة خدمة فعلية ، و تأخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتب و الدرجات و للتقاعد ، و لذلك يخضع العون المتربص لنفس الواجبات الموظفين الرسميين و يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية ( م 87 ) .

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على فترة التربص

1-1: لدواعي عملية و علمية بجنه مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب ، نص المشرع استثناء على إمكانية الترسيم المباشر في الرتبة ( أي دون الخضوع لفترة التمرين م 83 فقرة 2 ) كما هو الشأن مثلا لبعض الأسلاك الطبية الجامعية .

وكذا إعفاء الموظفين الذين تمت ترقيةهم من رتبة الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ، وفقا لأحكام المادة 08 فقرة 02 من التمرين ( التربص ) ( 2 ) .

(1) الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

(2) الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، الفصل اثناني .

1-2: التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية و الوظائف العليا للدولة و المتعاقدين زيادة على التعيين في الوظائف المناسبة لرتب الموظفين ، تنشأ مناصب نوعية للتأطير و تحدد شروط التعيين فيها عن طريق التنظيم .

1-3 التعيين في الوظائف العليا للدولة ، و التعيين في المناصب العليا النوعية و الوظائف العليا للدولة لا يخول لغير الموظفين صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة و ذلك تكريسا لمبدأ الفصل بين الرتبة و الوظيفة التي تقوم عليه وظيفتنا العمومية ذات البنية المغلقة ، كما أكدت على ذلك صراحة المادة الخامسة من ق و ع بنصها " تختلف الرتبة عن منصب الشغل ، و هي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها .

1-4: التعيين في إطار التعاقد ، لقد أفرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى في قطاع الوظيفة العمومية و المنصوص عليها في المادة التاسعة عشر بتوظيف الأعوان المتعاقدين وخصوصا ما تعلق بإخضاع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية تختلف باختلاف نوع العقد أو مدته<sup>1</sup>.

#### الفرع الثالث: تعريف الموظف المتربص في القوانين الخاصة ببعض الأسلاك المشتركة .

لقد ارتأينا أن نأخذ بعض القوانين الخاصة وندرجها ضمن الدراسة انطلاقا من خصوصياتها و باعتبار أن المرجعية القانونية تعود إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

1 : تعريف الموظف المتربص في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني :

نصت المادة 49 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني على أنه " تطبيقا لأحكام المادة 83 و 84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006م و المذكور أعلاه يعين المترشحين الذين يوظفون في الأسلاك و الرتب التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص ، بصفة متربصين و يلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة " .

(<sup>1</sup>) سعيد مقدم ، المرجع السابق ، الصفحة 208 .

كما نصت المادة 50 من نفس المرسوم 10-322 على أنه " يتم إثر فترة التربص ، إما ترسيم المتربصين أو إلزامهم بتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها ، و إما تسريحهم دون إشعار مسبق أو تعويض " (1).

فبالعودة إلى نص المادتين المذكورتين أعلاه نجد أن المشرع احتفظ في هذا القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المنتمية للأمن الوطني بنفس المسار المهني للموظف العمومي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، أي أنه اعتبر الأسلاك المنتمية للأمن الوطني موظفين عموميين لهم من الضمانات و الحقوق و عليهم من الالتزامات و الواجبات ما على الموظفين العموميين .

عدا بعض الامتيازات التي منحهم إياها القانون الأساسي للأسلاك الأمن الوطني و التي سنستعرضها ضمن الفرع الثاني من المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الأول .

**2: تعريف الموظف المتربص في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.**

فقد نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008م و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية على "تطبيقا لأحكام المادة 83 و 84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006م

و المذكور أعلاه يعين المترشحين الذين يوظفون في الأسلاك و الرتب التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص بصفة متربصين و يلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة " (2).

كما نصت المادة 6 من المرسوم 08-04 على انه " يتم إثر فترة التربص إما ترسيم المتربصين أو إلزامهم بتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها ، و إما تسريحهم دون إشعار مسبق أو تعويض " .

(1) المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010م ، و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، ج ر عدد 32 .

(2) المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة فس المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 3 ، الصفحة 4

3: تعريف الموظف المتربص في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلوكية الوطنية :

فقد نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلوكية الوطنية على "تطبيقا لأحكام المادة 83 و 84 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427ه الموافق 15 يوليو 2006م و المذكور أعلاه يعين المترشحين الذين يوظفون في الأسلاك و الرتب التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص ، بصفة متربصين و يلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة "

كما نصت المادة 25 من نفس المرسوم التنفيذي على " يتم إثر فترة التربص ، إما ترسيم المتربصين أو إلزامهم بتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها ، و إما تسريحهم دون إشعار مسبق أو تعويض " .

4: تعريف الموظف المتربص في القانون الأساسي للحرس البلدي

لقد أحال القانون الأساسي للحرس البلدي 96-265 تعريف الموظف إلى المرسوم التنفيذي 85-59 و الذي نص في مادته الثانية " يشتمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات و الإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها

و مصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة .

و تتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية "، و المادة 5 من المرسوم 85-59 السالف الذكر على " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية "الموظف" و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة " (1).

(1) المرسوم 85-59 ، المرجع السابق ، الجريدة الرسمية عدد 32 ، الصفحة 334

## المطلب الثاني : حقوق وواجبات الموظف العمومي المتربص

يخضع الموظف المتربص إلى نفس واجبات الموظفين العموميين و نفس الحقوق ، كما ورد في المواد 87 و 88 و 89 من الفصل الثاني من القانون الأساسي للتوظيف العامة (1) .  
و فصلها فيما يلي :

### الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي المتربص

كما أشرنا في السابق أن الموظفين العموميين هم أعوان للدولة و يتمتعون بعدد من الحقوق التي تشكل امتيازات كبيرة ، وهي حقوق مستمدة من العلاقة الأساسية التي تربط الموظف بالدولة و يمكن أن نقسم هذه الحقوق إلى فئتين ، الحقوق المهنية الممنوحة للموظف بصفته مستخدم ، و الحقوق و الضمانات الأخرى المعترف بها للموظف بصفته مواطنا .

#### 1 : الحقوق المرتبطة بالمنصب :

و يمكن أن تندرج تحت هذا العنوان

#### 1-1 الحق في الراتب :

في البداية ، يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كرس في كل من الأمر 06-03 مصطلح الراتب كما هو الحال في المرسوم 85-59 عكس أحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العامة لسنة 1966 التي استعملت مصطلح الأجر الذي يعبر في حقيقة الأمر عن ما يتقاضاه العمال في القطاع الاقتصادي .

و في هذا الصدد ، نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لسنة 2006م على أن " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب " .

(1) المادة 87 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية " يخضع الموظف المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي " .

المادة 88 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، " لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستبعاد " .

المادة 89 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، " لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن

أو لجنة تقنية ، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتبريد فيه " .

و قد جاءت المادة 207 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتأكيد شرط أداء الخدمة للاستفادة من الراتب حين نصت على أنه باستثناء حالات العطل و الغيابات القانونية ولا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها ، و كذا معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب .

و من أجل التكفل الأمثل بعملية دفع الرواتب ، صدر المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007م المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع أجورهم ، و يجدر بالذكر أن الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف ، فهي من ناحية تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد و تطوير مهاراته و بالتالي نيل رضا السلطة السلمية و الترسيم في الوظيفة (1).

## 1-2 الحق في الحماية الاجتماعية :

تظهر الحماية الاجتماعية للموظف و لذوي حقوقه طبقاً لما جاء في أحكام المادتين 33 و 34 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006م في صورتين هما :

الخدمات الاجتماعية (3)

الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية )

## 1-3 الخدمات الاجتماعية:

تعتبر الخدمات الاجتماعية ينتفع بها العمال و الموظفين و المتقاعدين و أسرهم ، جميع الأعمال التي تساهم في تحسين و تطوير معيشة الموظفين و العمال مادياً و معنوياً ، عن طريق تكملة لأجر العامل أو الراتب تقدم في شكل خدمات صحية و مساعدات اجتماعية و أنشطة ثقافية و ترفيهية .

يخضع تنظيم الخدمات الاجتماعية لأحكام المرسوم 82-179 المؤرخ في 15 مايو 1982م ، و المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ، في حين يخضع تسيير هذه الخدمات أساساً لكل من المرسوم 82-303 المؤرخ في 13 سبتمبر 1982م و التعليم رقم 17 المؤرخة في 31 مايو 1983 ، و المتعلقة بكيفية تمويل القطاع العمومي و تسيير خدماته .

(1) رشيد حبابي ، المرجع سابق ، الصفحة 84 و ما يليها .

(2) المادة 33 من الأمر 06-03 ، " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به " .

(3) المادة 34 من الأمر 06-03 ، " يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به " .

**4-1 الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية )**

إن الانخراط في مؤسسات الضمان الاجتماعي و التعااضديات عملية إجبارية لجميع الموظفين و العمال في كل القطاعات ، و يضمن بالمقابل الصندوق للموظف و ذوي حقوقه جملة من الخدمات كالتأمين على المرض الأمومة العجز، الوفاة، حوادث العمل و الأمراض المهنية و التقاعد ، مقابل اقتطاع شهري إجباري على الراتب أو الأجر .

الحقوق المرتبطة بالمسار المهني :

و يختص بالموظفين التابعين لنظام الوظيفة العمومية المغلقة ، و يتعلق الأمر أساسا :

-الحق في الاستقرار

-الحق في الترقية : و تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة ، حسب ثلاث وتائر ، المدة الدنيا و المتوسطة و الطويلة .

-الترقية في الرتبة و تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة .

منح الامتيازات المرتبطة بالمرد ودية و تحسين الأداء و يتم ذلك أساسا من خلال العلاوات و التعويضات المقررة في النظام التعويضي لكل سلك من الأسلاك .

منح أوسمة شرفية و مكافآت في شكل ميداليات استحقاق أو شجاعة أو شهادات وزارية ، لا سيما بالنسبة للذين قاموا بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة .

مع الإشارة أن هذا الإجراء تم استحداثه في القانون الأساسي للوظيفة العامة بعدما كان يقتصر على الهيئات الأمنية و العسكرية . و قد نص المشرع في المادة 99<sup>(1)</sup> من الأمر 03-06 على

اعتماد معايير

(1) المادة : 99 من الأمر 03-06 المرجع السابق ، " يركز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير :

- الواجبات العامة و الواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية
- الكفاءة المهنية
- الفعالية و المراد ودية
- كيفية الخدمة .....

موضوعية لتقييم الموظف العمومي ، كما نصت المادة 101 على ضرورة تبليغ الموظف بالتنقيط و إعطاءه الحق في الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء

### 3 الحق في الاستفادة من الحماية من الدولة

فقد نصت أحكام المادة 30 من الأمر 03-06 على أن أنه " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء ، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبةها، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به. و تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض مرتكب هذه الأفعال .

كما تملك الدولة لنفس الغرض ، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة " (1).

و بالعودة إلى نص المادة السالفة الذكر يمكننا أن نستنبط حقا أساسيا من حقوق الموظف العمومي و هو الحق في الحماية المادية و المعنوية مما قد يتعرض له الموظف بسبب وظيفته أو بمناسبة القيام بها و هي تجاوزات قد تصدر من لـدن مستعملي المرفق العام " المرتفقين " ، و كذا سلطة الدولة بالحلول مكان الموظف العمومي بصفته مجسد السلطة العامة للدولة و بالتالي تحمل المرفق للتعويضات التي قد يطالب بها الموظف من جراء ما أصابه باعتبار أنه ضحية الواجب ، دون أن يعفيه ذلك من المسؤولية على أساس الخطأ الذي يعطي الحق لإدارة بالعودة على الموظف من خلال اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006م و هو ما ذهبت إليه المادة 33 من الأمر 03-06 و جاء التأكيد على تمتع الموظف العمومي بحماية الدولة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها من خلال ما ورد في أحكام المادة 144 من القانون 09-01

(1) المادة : 101 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، " تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها . تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف "



المؤرخ في 26 يونيو 2001م المعدل و المتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966م<sup>(1)</sup>.

و المتضمن قانون العقوبات ، التي نصت على أن " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) و بغرامة مالية تصل إلى 5000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو إرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة تأديتها و ذلك بقصد المساس بشرفهم أو اعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم " .

#### 4 الحقوق المرتبطة بالضمانات التأديبية :

قد يتعرض الموظف أثناء مساره الإداري إلى متابعات تأديبية من طرف الإدارة ، نتيجة لما قد تدعيه من إخلال بالواجب المهني للموظف .

غير أنه تصبح في غاية الخطورة إذا أساء الرؤساء استخدامها ، لذلك نص المشرع على ضمانات تأديبية حماية للموظف من التعسف و هي ما سنتطرق إليه بالتفصيل.

#### 4-1 الضمانات المقررة قبل صدور القرار التأديبي:

و تتمثل في الضمانات المرتبطة بشخص الموظف كحقه في الدفاع ، و أخرى غير مباشر على غرار إجراء التوقيف المؤقت للموظف ، و رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، و تسبب القرار الإداري .

#### 4-2 حق الدفاع :

إن حق الدفاع يعتبر من الحقوق الأساسية للموظف المتهم بارتكابه مخالفة القوانين الأساسية التي تحكم علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها، كما شدد القضاء الإداري في كثير من أحكامه و قراراته على ضرورة احترام هذه الضمانات رتب على مخالفتها إلغاء القرارات التي تصدرها الإدارة في هذا الشأن حيث نصت المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ضرورة

(1) القانون 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001م المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966م ، ج ر

إعلام الموظف الذي سيمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بما نسب إليه من أخطاء و منحته فرصة إعداد دفاعه قبل الجلسة المقررة. (1)

و تكون مسائل الموظف العام المتهم ، بحضوره شخصيا لسماع ما يديه من أوجه دفاع و تنفيذ ما نسب إليه من اتهامات ، و إلا إذا حالت قوه قاهرة دون مثوله شخصيا ، فيمكنه عندئذ أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه.

يجب التحقيق في دفاع الموظف العام المتهم ، و ذلك من خلال استدعاء شهود الإثبات أو النفي و إما عن طريق فتح تحقيق داخلي تقوم به الجهة المختصة بالتعيين و ذلك لفحص الأوراق التي يكون قد قدمها الموظف في دفاعه ، أو تكون الإدارة قد اعتمدها كأدلة للإدانة و هذا تطبيقا لنص المادة 169 من الأمر 03-06 السالف الذكر (2) ..

## 5 الحقوق المرتبطة بمشاركة الموظف العمومي المتربص في تسيير مساره المهني :

لقد أكد المشرع من خلال الباب التمهيدي للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، على أنه من بين الأهداف الأساسية له هو تعزيز أطر التشاور و الحوار داخل قطاع الوظيفة العمومية كما جاء في بيان الأسباب ، و هو ما يدل على أن المشرع أرد التأكيد على بأن قانون الوظيفة العمومية يعتمد على حرية الرأي و التعبير و الحوار و ممارسة الحق النقابي الذي هو حق للموظف العمومي المتربص بأن يختار ممثليه دون أن يكون له الحق في الترشح لها ، و كذا من خلال لجان الطعن المختلفة و هيئات المشاركة المنصوص عليها في الباب الثالث من أحكام الأمر 03-06 .

## 6 الحق في الراحة و العطل و الغيابات القانونية :

لقد كفل دستور 28 نوفمبر 1996م حق في الراحة من خلال الفقرة الثالثة " الحق في الراحة مضمون ، و يحدد القانون كفاءات ممارسته " و صدر الأمر 03-06 يحدد هذه الكفاءات ، لا سيما من خلال المادة 192 التي نصت " للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به " .

(1) المادة 167 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ، و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ بدأ تحريك الدعوى " .

(2) المادة 169 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية ، أو أن يستحضر شهود أو أن يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه " .

و على هذا الأساس ، فإن يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر تعتبر أيام راحة قانونية ، كما أن الموظف الذي يعمل يوم الراحة الأسبوعية يستفيد من يوم راحة تعويضية لنفس المدة

و من جهتها نصت المادة 194 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر " و تحتسب على أساس يومين و نصف في الشهر من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوماً (30) في السنة الواحدة للعمل .

على أنه لا يمكن للموظف المتربص الاستفادة من هذا الحق قبل الترسيم في المنصب ، و في حالة التسريح فإنه يستفيد من تعويض مقابل العطلة .

و تمتد مدة العطلة السنوية إلى مدة إضافية خاصة بمناطق الجنوب و بعض المناطق الخاصة في الخارج بواقع عشرون (20) يوماً إضافية خلال سنة و ما نصت عليه المادة 195 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

كما تجدر الإشارة إلى عدم إمكانية تأجيل العطلة السنوية إلا لضرورة المصلحة ، و في حالة وقوع مرض أو حادث للعون في العطلة السنوية ، يوقف سريان هذه الأخيرة على أن يستفيد الموظف المعني من العطلة المرضية و من الحقوق المرتبطة بها .

#### الحق في الغيابات القانونية :

منحت المادتان 208- (209<sup>1</sup>) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للموظف إمكانية الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب شريطة تقديمه لمبرر بصفة مسبقة ، و ذلك في الحالات التالية :

متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة ، أو المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها .

القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .

المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدته الانتخابية إذا لم يكن في حالة انتداب .

لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به .

(<sup>1</sup>) المادة 208 من الأمر 03-06 المرجع السابق، ج ر عدد 46، الصفحة 18.

المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية .

المشاركة في المؤتمرات و المنتديات ذات الطابع الوطني أو الدولي ، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية .

كما أن للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني ، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج ، و ذلك عملا بأحكام المادة 210 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، كما يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر ، إلى فترات تراخيص الغيابات المذكورة أعلاه .

و مراعاة للحياة العائلية للموظف خصت المادة 212 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، حق الاستفادة من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3)أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :

-زواج الموظف

-ازدياد طفل للموظف-ختان ابن الموظف -وفاة زوج الموظف-وفاة أحد الفروع ، الأصول ، أو الحواشي للموظف أو زوجته

كما خص المشرع في نفس السياق ، المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة بحق الاستفادة من عطلة الأمومة وفقا للتشريع المعمول به .

و قد أجاز المشرع من خلال الأحكام المادة 214 من القانون 06-03 ، للموظفة المرضعة التغيب و لمدة سنة ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى و ساعة (1) واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الموالية لعطلة الأمومة ، مع إمكانية توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة (1).

و فضلا عن ذلك فيمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة ، شريطة أن لا تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة .

(1) الأمر 03-06 ، المرجع السابق.

الحقوق و الضمانات الأخرى :

هناك ضمانات أخرى كفلها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة و هي :

**1- حرية الرأي**

نصت المادة من أحكام القانون السالف الذكر أن " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه "<sup>(1)</sup>، في حين أن حرية الرأي لم تكرس لا في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966م و في القانون 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978م المتضمن القانون الأساسي للعامل و لا حتى في المرسوم 85-59 المؤرخ في 5 مارس 1985م و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

و انطلاقا مما سبق ، يمكن القول أن الأساس القانوني لهذه الحرية هو دستور الجزائر 1989م الذي شكل منعرجا هاما و حاسما بالنسبة للحريات ، حيث أعطى لها مفهوما جديدا يتفق و متطلبات النهج الليبرالي كما تم التنصيص عليه في المادة 36 من دستور 1996م التي جاء فيها " لا مساس بجرمة حرية المعتقد و حرمة حرية الرأي "<sup>(2)</sup>.

غير أن الاعتراف بحرية الرأي للموظف قد لا تعني شيئا إن لم يصاحبها الاعتراف بحرية التعبير

( كما هو الشأن في الكثير من تشريعات الوظيفة العمومية في العالم كالتشريع الفرنسي )، فحرية التعبير هي التي تخرج حرية الرأي من ساحة الخيال إلى أرض الواقع .

فبشكل عام لا وجود لقيود لحرية الرأي إلا أن المشرع قد فرض قيودا على الموظف يتمثل في واجب التحفظ المفروض ، و أبعد من ذلك ففي التشريع الجزائري يفترض واجب التحفظ بالنسبة للموظف أكثر من الولاء للدولة إذ نصت المادة 40 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها " .

(1) المادة 26 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، ج ر عدد 46 ، الصفحة 05.

(2) دستور 28 فبراير 1989م المعدل في 28 نوفمبر 1996 ، ج ر 78 .

**-2- حرية الانتماء السياسي :**

حيث نصت الفقرة الثانية من أحكام المادة 28 من الأمر 03-06 على أنه " مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به ، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية "(1).

و قياسا على ذلك ، فإن الأمر ذاته ينطبق على انتماء الموظف أو عدم انتماء الموظف إلى جمعية مهما كانت طبيعتها كما جاء التأكيد عليه في الفقرة الأولى من أحكام المادة 28 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

**-3- المساواة بين الموظفين :**

نصت أحكام المادة 27 من الأمر 03-06 على أنه " لا يجب التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية " .

و يمكن اعتبار أن مصدر هذا الضمان أو الحق هو المبدأ الدستوري الهام الذي يكرس المساواة بين المواطنين أمام القانون ، و الذي ورد في دستور 28 نوفمبر 1996م ( باب الحقوق و الحريات ) من خلال المادة 28 التي نصت على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون و لا يمكن أن يتنازع بأي تمييز يعود سببه على المولد ، أو العرق ، أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط أو أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " ، كما يمثل مبدءا دستوريا آخرًا يتمثل في مساواة جميع المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية ، و هو المبدأ المكرس في دستور 1996م في المادة 51 و التي تنص على أن " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون " .

**-4- الحق في ممارسة النشاط النقابي :**

نصت أحكام المادة 35 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به " و ضمن السياق نفسه نصت المادة 28 من القانون السالف الذكر على أنه " لا يمكن أن يترتب على الإنتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف "(2).

(1) الأمر 03-06 ، المرجع السابق.

(2) المادة 35 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، ج ر عدد 46 ، الصفحة 06.

و تجدر الإشارة كذلك أن هذا الحق قد كرسه دستور 1996م في المادة 56 ضمن الفصل الرابع منه المعنون بالحقوق و الحريات و التي تنص على " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين "(1)، كما أن هذا الحق سبق الإشارة إليه و تكريسه من خلال القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990م المعدل و المتمم بالأمر 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996م و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

فقد نصت المادة 2 من القانون 96-12 على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى ، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية ، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية "(2) .

و بالمقابل تجدر الإشارة إلى أن هذا الحق غير مكفول للموظف العمومي المتربص كما أشرنا إليه سابقا بحيث يحق له انتخاب الممثلين النقابيين دون أن يكون له الحق في التمثيل (أي المشاركة في الفرع النقابي)

#### -6- الحق في الإضراب :

لقد نصت المادة 36 من الأمر 06-03(3) على أنه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " ، و كرس الدستور الجزائري(4) هذا الحق من خلال المادة 57 لتي تنص على أن " الحق في الإضراب معترف به ، و يمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، و يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع " .

و من أجل تنظيم و تأطير كيفيات ممارسة حق الإضراب ، صدرت مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية أبرزها القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990م المعدل و المتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م، و المتعلق بالوقاية من التزاغات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

و باعتبار أن الإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهرى بين ممثلي العمال أو الموظفين و المستخدم

(1) الدستور الجزائري ل 28 نوفمبر 1996 م ، عدد 76.

(2) المادة 2 من القانون 96-12 و المؤرخ في 10 يونيو 1996 م ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 04 ، الصفحة 05.

(3) المادة 36 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، ج ر عدد 46 ، الصفحة 06.

(4) المادة 57 من الدستور الجزائري ، المرجع السابق ، ج ر عدد 78

أو الإدارة فإن المشرع وضع ضوابط لممارسة هذا الحق .

كما كفل المشرع للموظف جملة من الحقوق و الضمانات ، فقد فرض عليه جملة من الواجبات و الالتزامات تجاه الوظيفة ، فقسّمها إلى واجبات أساسية للموظفين و أخرى مهنية .

### الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي المترتب

لقد حددت أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية واجبات الموظفين بشكل موحد بالنسبة لجميع الأسلاك و الرتب .

غير أن خصوصيات بعض الأسلاك و شروط ممارسة المهام المنوطة بها قد تقتضي فرض واجبات خاصة على الموظفين المنتمين إلى هذه الأسلاك. و سنحاول التطرق إليها في المطلب الثاني .

## 1-1 الواجبات ذات الطابع المهني :

### 1-1-1 واجب الخدمة :

نصت أحكام المادة 43 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه" .

و نصت المادة 128 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية و التي يمكن اعتبارها كامتداد للمادة 43 المشار إليها أعلاه على أن القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تنتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في أحكام القانون الأساسي العام<sup>(1)</sup>.

و يستنتج من تحليل المادتين بأن واجب أداء الخدمة يعد من بين أهم الواجبات القانونية الملقاة على عاتق الموظف لقاء الحقوق و الضمانات المخولة إياه ، و يقتضي بالضرورة شغل الموظف للمهام المرتبطة بمنصب عمله و كذا ضرورة شغل الوظيفة بصفة شخصية و مستمرة .

غير أنه يجدر الذكر في هذا السياق إلى أن المشرع أدرج بعض الاستثناءات لمبدأ تخصيص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت ، و ذلك في حين سمح لبعض الفئات منهم ممارسة بعض النشاطات

(1) المواد 43 و 128 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، ج ر عدد 46، الصفحة 06 و 12 .



الثانوية التي تدخل ضمن دائرة اختصاصهم ، وفق عدد من الكيفيات و الشروط التنظيمية و يتعلق الأمر بأداء خدمات ذات طابع علمي ( الاستشارات العلمية ، الخبرات ، التكوين، التعليم) إنتاج الأعمال العلمية و الأدبية أو الفنية .

ممارسة نشاط خاص مربح بالنسبة للأسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين .

### 1-1-2 واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مربح:

من دون جملة الاستثناءات الواردة على الوظائف التي يمكن للموظف العام ممارستها بالإضافة للوظيفة الأصلية و التي ذكرها المشرع على سبيل الحصر فقد أكد في الشرط الثاني من الفقرة الأولى من المادة 43 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه " لا يمكن للموظف ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه " (1).

و قد ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك حينما ألزم الموظف العمومي بتقديم تصريح لإدارة في حالة ما إذا كان زوج هذا الأخير يمارس نشاطا مربحا ، و ذلك حتى تتمكن السلطة المختصة من اتخاذ التدابير التي من شأنها المحافظة على صحة الخدمة .

و في نفس الإطار ، و بهدف ضمان استقلالية الموظف و إزالة كل ما من شأنه أن يشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية ، أكدت المادة 45 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عدم جواز امتلاك الموظف داخل التراب الوطني أو خارجه بصفة مباشرة أو بوساطة مصالح في مؤسسة تخضع لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة بهذه الأخيرة .

و هو ما يجسده المبدأ الدستوري و المنصوص عليه في أحكام المادة 21 من دستور الجزائر ل28 نوفمبر 1996م و التي أكدت على أنه " لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ، و لا وسيلة لخدمة المصلحة الخاصة ، و ذلك قصد ضمان أكبر شفافية ممكنة في تسيير الشؤون العمومية و المحافظة على ممتلكات الدولة ، و صون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة المرافق العمومية " (2).

(1) الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

(2) دستور 1989م المعدل في 1996 م ، المرجع السابق .

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري اعتبر الجمع بين وظيفتين من قبيل الأخطاء الجسيمة و التي تترتب عليه عقوبات إدارية من الدرجة الرابعة قد تصل إلى حد التسريح ، و بغرض إرساء قواعد و تدابير جديدة من شأنها تعزيز المنظومة القانونية بجملة من النصوص التشريعية و التنظيمية ، نذكر منها على وجه الخصوص القانون 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006م المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته<sup>(1)</sup>، حيث أكدت أحكام هذا الأخير على عدد من التدابير ذات الصلة بالموضوع ، نذكر منها على وجه الخصوص:

إلزام الموظف العمومي بالتصريح بممتلكاته عند توليه مقاليد الوظيفة و عند إنتهاء الخدمة .

إعداد برامج تعليمية و تكوينية ، ملائمة لتمكين الموظفين العموميين من الأداء الصحيح و التزيه و السليم لوظائفهم و إفادتهم من تكوين متخصص يزيد من وعيهم بمخاطر الفساد.

إلزام الموظف العمومي بإخطار السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة ، أو أن يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسة مهامه بشكل عادي .

تشديد العقوبات على كل موظف ارتكب فعلا مجرما كالرشوة ، الحصول على امتيازات غير مبررة اختلاس الممتلكات أو استعمالها على نحو غير شرعي ، الغدر ، استغلال النفوذ ، إساءة استعمال الوظيفة ، تعارض المصالح ، عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات ، الإثراء الغير مشروع .

#### -واجب الالتزام بالسر المهني :

نصت المادة 48 من الأمر 06-03<sup>(2)</sup> على أنه " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي خبر أو حدث علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " .

(1) القانون رقم 06-01 ، المؤرخ في 20 فبراير 2006م ، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، ، ج ر عدد 01 ، بتاريخ 08 مارس 2006م معدل و متمم بالأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 غشت 2010 م ، ، ج ر عدد 51 بتاريخ 1 سبتمبر 2010 م ، معدل و متمم بالقانون 11-15 المؤرخ في 2 غشت 2011 م ، ج ر عدد 44 بتاريخ 10 غشت 2011 م .

(2) الأمر 06-03 ، المرجع السابق ، ج ر عدد 46،الصفحة 03.

و الملاحظ أن نفس مضمون المادة تقريبا ورد في كل من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية لسنة 1966م و المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985م و المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

و جاءت أحكام المادة الموالية للمادة 48 من المرسوم 59-85 المشار إليها أعلاه كتتمة لهذه الأخيرة ، حين ألزمت الموظف بالسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها ، معتبرة أن كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية من قبل الموظف قد يعرضه لعقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية .

و يشكل إفشاء أو حتى محاولة إفشاء الأسرار المهنية ، خطأ جسيم يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، كما يعتبر جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات .

ثانيا: الواجبات (الالتزامات) ذات الطابع المهني - السياسي:

و تنقسم إلى ثلاث واجبات أساسية و هي كالآتي :

1-3-1-1 نصت أحكام المادة 40 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه ، احترام السلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها " ، و في نفس السياق نصت أحكام المادة 20 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966م على أنه " يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة و أن يعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ و لاسيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل ، و لو خارجا عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤولية المنوطة به " .

و في نفس الإطار نصت أحكام المادة 21 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985م المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، على أنه " يجب على العمال أن يلتزموا بخدمة الحزب و الدولة و يجب عليهم أن يساهموا بكفاءة و فاعلية في الأعمال التي تباشرها القيادة السياسية و يحترموا سلطة الدولة و يفرضوا احترامها ، و يراعوا مصالح الأمة و يدافعوا عن مكاسب الثورة " (1)

(1) المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 م ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 32 ، الصفحة 333.

و الملاحظ أن المشرع قد فرض على الموظف بصفته عوناً للدولة احترام سلطة الدولة ( و ليس سلطة الإدارة ) و ألزمه في نفس الوقت بالسهر على فرض احترامها من قبل الغير و هو ما يوحى ضمناً أن الموظف مطالب ليس بالطاعة و فرض الاحترام سلطة الدولة بصفتها الهيئة المستخدمة فحسب بل بالولاء لها بدرجة يمكن من خلالها تكييف هذا الواجب بالولاء للدولة .

### 1-3-2 واجب التحفظ:

نصت أحكام المادة 42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 على أنه " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة" .

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم"، فالملاحظ من الوهلة الأولى أن المشرع لم يدرج صراحة مصطلح التحفظ في هذه المادة مكتفياً بالإيحاء إلى ذلك ، و معتمداً على نفس الصياغة تقريراً التي وردت في المادة 22 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985م المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات العمومية و المؤسسات و التي جاء فيها " يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الأفعال التي تتنافى و الحرمة المرتبطة لمهامهم ، و لو كان ذلك خارج الخدمة" (1) .

و بالعكس من ذلك فإن واجب التحفظ قد ورد بصريح العبارة في أحكام المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966م والتي جاء فيها " يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة ، و أن يعمل على احترامها فهو ملزم بالتحفظ ولا سيما يجب عليه أن يمتنع عن كل عمل ولو خارجاً عن خدمته يكون منافياً لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به (2) " .

و يبدووا جلياً من خلال تحليل المواد المشار إليها أعلاه و المتعلقة بواجب التحفظ أن هذا الأخير يحمل طابعين أساسيين يتمثلان فيما يلي :

#### 1- طابع سياسي :

لأن هذا الواجب هو واجب قيصري يهدف في حقيقة الأمر إلى تأطير حرية الرأي و التعبير بالنسبة للموظفين ، من خلال فرض نوع من التحفظ عليهم نسبياً أحياناً و مطلقاً أحياناً أخرى ، حسب

(1) المرسوم 59-85 ، المرجع السابق .

<sup>1</sup> الأمر 133-66 المؤرخ في 2 يونيو 1966م ، المرجع السابق .

المنصب و الوظيفة ، بحيث أن شاغلي الوظائف العليا في الدولة هم أكثر الموظفين مطالبين بواجب التحفظ ، و كذا موظفي الأسلاك الأمنية بالخصوص و ذلك لأسباب موضوعية .

-ب- طابع أخلاقي :

لأن الموظف مطالب بالتمتع بسلوك لائق و محترم ولو كان ذلك خارج الخدمة ، أي أن الأمر يشمل أيضا كل تصرفاته المرتبطة بمعاملاته في حياته الخاصة ، و التي يجب أن يكون فيها في مستوى تصرفات الموظف العمومي و هو ما ذهب إليه المشرع عندما فرض على المترشح لشغل وظيفة عمومية شهادة السوابق العدلية التي يجب أن تكون خالية من كل عقوبة جزائية أو ملاحظات تتنافى و المنصب المراد شغله.

### 1-1-3 واجب الحياد:

نصت المادة 41 من الأمر 03-06 على أنه "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمنة و بدون تحيز" (1).

و يبدو جليا من التحليل الأولي لهذه المادة أن الهدف المتوخى من هذا الالتزام فرض حدود على حرية الرأي السياسي و الديني للموظفين قصد ضمان حياد الإدارة ، لأن عدم التحيز يفترض ضرورة تحلي الموظف أثناء أدائه لمهامه بالتزاهة و الحياد ، أي تجرده من كل المؤثرات الخارجية و الأحكام المسبقة عند تعامله مع مستعملي المرفق العمومي ، و هو ما من شأنه ضمان استفادة المواطنين من خدمات المرافق العمومية وفق نفس الشروط و دون تمييز .

و من الملاحظ كذلك أن حياد الموظف ما هو إلا تكريس للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في أحكام المادة من دستور 28 نوفمبر 1996م و التي جاء فيها أن "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون" (2).

(1) الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

(2) دستور 1989 المعدل في 1996م ، المرجع السابق .

## الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف العمومي المتربص في القوانين الأساسية:

سنتطرق إلى حقوق وواجبات الموظف العمومي المتربص على ضوء بعض القوانين الخاصة ، و نقف أمام بعض الاختلافات التي أقرتها تلك القوانين الأساسية ونبدأ بالواجبات

## 1 : واجبات و حقوق الموظف المتربص في القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المنتممة للأمن الوطني :

وفقا للقانون الأساسي الخاص بالأسلاك المنتممة للأمن الوطني<sup>1</sup> و خاصة المادة 6 من الفصل الثاني منه فإن مستخدمي سلك الأمن الوطني يتمتعون بنفس الواجبات و الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، و كذا المادة 7 منه مع الإشارة إلى خصوصية المهام المنوطة بسلك الشرطة باعتبارهم أعوان الدولة و المجسدين لهيبتها ، فبعد تأدية القسم وفق ما تنص عليه المادة 8 من القانون الأساسي للأسلاك المنتممة للأمن الوطني .

- فقد ورد في المادة 16 و المادة 17 و المادة 18 إلزامية قيام الموظفين في سلك الأمن الوطني بواجب التحفظ و الحفاظ على سمعة الأمن الوطني حتى خارج أوقات العمل ، و كذا الحفاظ على السر المهني للوظيفة في اي مكان و تحت أي ظروف ، و تجدر الإشارة إلى أن موظفي الأسلاك الأمنية و الشبه أمنية لا يعفون من واجب الالتزام بالسر المهني حتى بعد توقفهم ممارسة نشاطهم.

- المسؤولية الملقاة على عاتق موظفي الشرطة بالحفاظ على السلاح الناري الذي بحوزتهم ، بالإضافة إلى كونهم في حالة خدمة حتى خارج أوقات العمل الرسمية.

و الملاحظ كذلك أن المادتين 29 و 30 منعت حقا مكفولا للموظف العام في القانون الأساسي 06-03 و هو حق انتخاب الممثلين النقائبيين دون أن له الحق في الترشح لها ، و الحق في الانخراط في الأحزاب السياسية و الجمعيات مهما كان نوعها.

أما في ما يخص الحقوق بالإضافة إلى الحقوق التي أقرها القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإن القانون الأساسي للأسلاك المنتممة للأمن الوطني قد خصها ببعض الحقوق منها :

(<sup>1</sup>) المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ 22 ديسمبر 2010 م ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة للأمن الوطني ، ج ر عدد 78 الصادرة في 26 ديسمبر 2010م ، الصفحة 5.

بالإضافة غلى إمكانية حلول الدولة طرف محل المنتسب على السلك أثناء رفع دعوى ضده فإن هذا الحق يمتد حتى المحالين على التقاعد و عائلاتهم ، عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو المصلحة حينما كانوا في الخدمة .

كما يستفيد موظفو الشرطة المتوفين أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء وظائفهم من ترقية إلى الرتبة الأعلى أو من زيادة استدلالية ، كما تقع تكاليف الدفن و النقل إلى المقبرة على عاتق إدارة الأمن الوطني .

## 2 : حقوق وواجبات الموظف المتربص في القانون الأساسي للحرس البلدي :

لقد نص المرسوم التنفيذي رقم 96-266 المؤرخ في 3 غشت 1996م المتضمن القانون الأساسي لموظفي الحرس البلدي على تمتع موظفي الحرس البلدي بالحقوق و خضوعهم للواجبات المنصوص عليها في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م ، فالإضافة إلى الولاء التام للدولة ، وواجب إحترام السلطة السلمية وواجب القيام بالواجب شخصيا ، وواجب المحافظة على السر المهني و واجب التحفظ ، فقد منع القانون الأساسي للمنتسبين إلى الحرس البلدي حقا دستوريا و هو الحق في الإضراب على غرار الأجهزة الأمنية الأخرى من الدفاع و الأمن الوطني كما سبقت الإشارة إليه ، بالإضافة عدم جواز الجمع بين الوظيفتين أو ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته و هو ما تدل عليه المواد 9 و 11 و 12 و 13 من القانون الأساسي لموظفي الحرس البلدي<sup>1</sup> .

أما ما يخص الحقوق بالإضافة إلى الحقوق المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م فقد كفل القانون الأساسي لموظفي الحرس البلدي نفس الامتيازات التي كفلها القانون الأساسي الخاص لموظفي الأسلاك الأمنية الذي صدر في ما بعد و هو ما نصت عليه المواد 18 و 19 من القانون الأساسي لموظفي الحرس البلدي .

(<sup>1</sup>) المرسوم التنفيذي 96-266 المؤرخ في 3 غشت 1996م المتضمن القانون الأساسي للحرس البلدي ، ج ر عدد 47 ، الصفحة 8.

3 : حقوق وواجبات الموظف المتربص في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية .

أما ما يخص الحقوق و الواجبات لهذه الفئة من الموظفين العموميين فقد نص المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011م و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية في الفصل الثاني منه على الحقوق و الواجبات ، فبالإضافة إلى الحقوق و الواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فإن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية قد نصت جملة من الواجبات الاستثنائية بموجب هذا القانون الأساسي حيث نصت المادة 7 من القانون الأساسي السالف الذكر على وجوب تأدية الموظفين للقسم فبدالك فهم موظفون محلفون على غرار موظفي الأسلاك الأمنية ، كما أنهم ملزمون بموجب هذا القانون الأساسي بالتبليغ عن أي تغير في الحالة العائلية أو العنوان الشخصي وذلك ما نصت عليه المادة 9 من المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية ، كما نصت المادة 11 على واجب التزام السر المهني حتى خارج الخدمة ، كما أنهم في وضعية تسخير مستمر ضمانا لسير المرفق العام و الخدمة العمومية و ذلك ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم 11-256 ، كما يحضر على الموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية اللجوء إلى الإضراب أو التوقف عن العمل تحت أي ظرف و هذا خلافا لمبدأ أقره الدستور و هو الحق في الإضراب (1).

و كذلك بالإضافة إلى الحقوق المكفولة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإن الموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالاتصالات السلوكية و اللاسلكية فإن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية على ترقية الموظف المتوفى في حالة الخدمة إلى الدرجة الأعلى مباشرة أو من زيادة استدلالية كما تتحمل الإدارة

(1) المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011م ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالاتصالات السلوكية و اللاسلكية ، ج ر عدد 42 ، الصفحة 11.



نقل جثمان الموظف المتوفى و كذا مصاريف النقل إلى المقبرة كما نصت عليه المادة 18 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية

## الفصل الثاني

الموظف أثناء فترة التريـبـص

بعدما تطرقنا في الفصل الأول من هذه المذكرة إلى الإطار المفاهيمي العام للموظف العمومي بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة ، سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى الجانب التطبيقي بالتطرق إلى المراحل التي يمر بها الموظف المتربص حتى يكتسب صفة الموظف العمومي حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

### المبحث الأول : المسار القانوني للموظف العمومي المتربص

سنتناول بالمبحث من خلال هذا المبحث ترسيم الموظف المتربص في رتبته في السلم الإداري المعين فيها ، و ذلك بعد اجتيازه فترة التجربة ، أو تسريحه ، و الطبيعة القانونية لهذا الإجراء و المراحل القانونية التي يمر بها .

#### المطلب الأول : المسار القانوني للموظف المتربص في القانون الأساسي للوظيفة العمومية

##### الفرع الأول : ترسيم الموظف في رتبته المعين فيها

يعتبر الترسيم ( أو التثبيت ) ، العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة ، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتب هذا السلم يمكن الموظف من الإستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية خلافا لما هو عليه التعيين الذي و إن هو ضروري لاكتساب صفة الموظف إلا أنه غير كاف فهو يضيف على العون صفة الموظف المتمرن و يجعله قابلا لاكتساب الرتبة المناسبة للمنصب الذي عين فيه ، و لا تتحقق هذه النتيجة إلا إذا توافرت فيه شروط الترسيم (التثبيت).<sup>(1)</sup>.

و قد نصت المادة 40 من المرسوم 59-85 ل 23 مارس 1985 م على ما يلي " يقضي المتمرنون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها .

أما المتمرنون الذين لهم صفة الموظفين فينتدبون قانونا من سلكهم و رتبتهم الأصليين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة " .

و للإشارة فإن التثبيت يتوقف على التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة يعهد إعدادها إلى لجنة خاصة بناء على تقرير الرئيس السلمي و إما على نتيجة الامتحانات المهنية و إما على هذين العنصرين معا،

(1) هاشمي حربي ، المرجع السابق ، الصفحة 100 و 101 .

و يتم التثبيت بقرار أو مقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي تملك سلطة التعيين إذا أعربت اللجنة المختصة عن موافقته<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : تمديد فترة التجربة :

لقد نصت القوانين الأساسية للوظيفة العمومية على إمكانية تمديد الفترة التجريبية لنفس المدة السابقة و لمرة واحدة.

فقد نص الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 85 على "بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم : إما ترسيم المتربص في رتبته - و إما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط - و إما تسريح الموظف دون إشعار مسبق و دون تعويض ."

و نص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 6 على " على إثر فترة التربص يرسم المتربصون أو يخضعون لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها ، و إما يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض ."

و نص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية و اللاسلكية الوطنية في المادة 25 منه على " على إثر انتهاء فترة التربص ، يرسم المتربصون أو يخضعون لتمديد فترة التربص مرة واحدة للمدة نفسها أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض ."

و نص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني في المادة 50 منه " يتم على إثر فترة التربص ، إما ترسيم المتربصين ، أو إلزامهم بتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها و إما تسريحهم دون إشعار مسبق أو تعويض ."

للإشارة بأن القانون الأساسي للحرس البلدي فقد أستمد أحكامه من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية 59-85 فهو كذلك اعتمد نفس الإجراءات من حيث تمديد

(1) تنص المادة 63 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "على إنشاء وتشكيله اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب، الحالة وتنشأ لجنة إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلهم. وتشكل اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين بالتساوي ويرأسها ممثل السلطة الموضوعة على مستواها" .

فترة التجربة لمرة واحدة مساوية للمدة الأولى ( سنة واحدة ) و لمرة واحدة فيما الترسيم و إما التسريح ، و تجدر الإشارة هنا إلى اتفاق جميع القوانين الأساسية السالفة الذكر على وجوب إعطاء فرصة ثانية للموظف التربص لإبراز إمكانياته و الحيلولة دون تسريحه .

### الفرع الثالث : القرار الإداري بتسريح الموظف المتربص :

لقد ذكرنا فيما سبق أن الموظف المتربص يخضع لفترة تجريبية إجبارية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ، و قد تمدد هذه الفترة إلى فترة ثانية لنفس المدة فالترسيم في الرتبة و السلك و إما التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض و بالمقابل فقد نص القانون على أن هذا الإجراء يجب أن يحترم أركاناً شكلية و أخرى موضوعية و سنحاول من خلال هذا الفرع استعراض أهم هذه الشكليات فهو يهدف بالأساس إلى تعديل أو إنشاء أو إلغاء مركز قانوني .

### 1 : شكل و إجراءات القرار الإداري :

الشكل هو المظهر الخارجي أو الإجراءات التي تعبر بها الإدارة عن إرادتها المنفردة و الملزمة للأفراد ، و الأصل أن الإدارة غير ملزمة بأن تعبر عن إرادتها بشكل معين إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك ، و في هذه الحالة يجب أن يتخذ القرار الشكلية المقررة لصدوره ، ر كأن يشترط القانون أن يكون القرار مكتوباً أو صريحاً ، أو وجوب استشارة جهة معينة قبل إصداره ، أو تبرير منطوقه ( التسيب ) ، و قد درج القضاء و الفقه الإداري على التمييز بين ما إذا كانت المخالفة في الشكل و الإجراءات تمس بالشروط المطلوبة في القرار والتي يترتب عليها البطلان .

الدمغة : و تتمثل في النص على أعلى الصفحة في الوسط ( الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ) و هي من الشكليات التي قد يتمسك بها الطاعن في القرار شكلاً .

الطابع : و هو إشارة إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية مصدرة القرار ( صاحبة صلاحية التعيين ) .

عنوان القرار أو المقرر : ( قرار أو مقرر تسريح ) حيث تجدر الإشارة إلى أن النموذج الإلزامي موجود لدى كل الهيئات التي تتبع القانون الأساسي الوظيفة العمومية ، ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين<sup>1</sup>

(1) علاء الدين غشي ، مدخل القانون الإداري ،

ثم يلي ذلك ذكر المقتضيات و التي تمثل السندات القانونية التي اعتمدها الإدارة في اتخاذ القرار أو المقرر و كذا الإشارة إلى محضر اللجنة المتساوية ومقترح الترسيم أو التسريح بالإضافة إلى القانون لأساسي للسلك المنتمي إليه الموظف المتربص و هي كالآتي :

بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006م و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 م الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410هـ الموافق 27 مارس سنة 1990 م المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

و بمقتضى المرسوم رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون إنشاء ..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني) عند الاقتضاء

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الخاص ب ..... (سلك الانتماء) .

وبناء على القرار رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن ترسيم / يعين ..... بيان

( الاسم و اللقب ) في رتبة ..... ابتداء من ..... و بناء على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية المجتمعة في مجلس تأسيسي ( أو في لجنة ترسيم ، حسب الحالة ) بتاريخ .....

و باقتراح من .....

- معيار موضوع القرار أو المقرر<sup>(1)</sup>

(1) نسخة رسمية مأخوذة عن بلدية بنورة

- يعتمد هذا المعيار على طبيعة العمل و موضوعه دون النظر إلى الجهة التي أصدرته أو الإجراءات المتخذة في سبيل إصداره ، أي أن هذا المعيار يقوم أساساً على فكرة المراكز القانونية و الأعمال القانونية ، و يتمثل في مضمون القرار أو المقرر الذي يكون بين إنهاء فترة التربص غير مجددة أو التسريح لأسباب تأديبية بسبب خطأ جسيم . يقرر

المادة الأولى : يسرح ..... بيان ( الاسم و اللقب ) بسبب خطأ مهني جسيم

( أو فترة تربص غير مجددة ) ، حسب الحالة ، ابتداء من .....

المادة الثانية : يكلف ..... ( السلطة الإدارية المخولة ) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر .

حرر ب:..... في:.....

السبب: و قد أشترط المشرع توافر شرطين :

أن يكون السبب القرار قائماً و موجوداً حتى تاريخ اتخاذ القرار فهو يزول بزوال السبب الذي وجد من أجله .

أن يكون السبب مشروعاً و تظهر أهمية هذا الشرط في حالة السلطة المقيدة للإدارة ، عندما يحدد المشرع أسباباً معينة يجب أن تستند إليها الإدارة في إصدار بعض قراراتها ، فإذا استندت الإدارة في إصدار قرارها إلى أسباب غير تلك التي حددها المشرع فإن قرارها يكون قابلاً للإلغاء لعدم مشروعية سببه .

الحل : و يقصد به الأثر القانوني الذي يحدثه القرار فعلى غرار سببه أن يكون ممكناً و مشروعاً و هو في هذه الحالة هو قرار أو مقرر التسريح للموظف المتربص

**الهدف من القرار أو المقرر :**

و يقصد بها الهدف الذي يسعى القرار إلى تحقيقه ، أو النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العمومية إلى تحقيقها من وراء إصدار القرار وهو في هذه الحالة قرار أو مقرر التسريح بعد فترة تربص غير مجددة .(1)

(1) علاء الدين غشي ، المرجع السابق ، الصفحة

المطلب الثاني : المحكمة المختصة برقابة القرار الإداري

1 : لقد عرفت مسألة اختصاص المحاكم للنظر في منازعات الوظيفة العمومية تطورا مميّزا منذ استقلال الجزائر إلى يومنا هذا و بالإمكان التمييز بين المراحل التالية :

1-1 مرحلة ما قبل 1962 م :

كانت المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية تابعة في أول درجة إلى غاية 1962م للمحاكم الإدارية " الجزائر ، وهران ، قسنطينة " و ذلك طبقا للإصلاح الصادر في فرنسا بتاريخ 30 سبتمبر 1953م و لم يستثن من هذا الاختصاص إلا الموظفون المعينون بمرسوم الذين كانوا يتبعون لقضاء مجلس الدولة في أول درجة و آخر درجة .

و يرجع الاختصاص في كل الحالات الأخرى لمجلس الدولة الفرنسي كقاضي استئناف بالنسبة للأحكام الصادرة في أول درجة عن المحاكم الإدارية " الجزائر ، وهران ، و قسنطينة " ، أما بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الفردي فالمحكمة المختصة هي المحكمة الواقعة في المنطقة التي يتبعها محل تعيين الموظف العمومي المعني .

أما المنازعات ذات الطابع الجماعي " جداول الترقية - إجراءات متداخلة " أو التي تعني موظفين أو أعوان معينين في مناطق تابعة لأكثر من محكمة إدارية فإن الاختصاص يرجع للمحكمة الواقعة في محل عمل صاحب القرار المطعون فيه <sup>(1)</sup>.

و قد أقيمت الاتفاقيات الجزائرية الفرنسية المبرمة في 20 أوت 1962 م قضية اختصاص المحاكم على حالها ، إلا أنها أقرت إحالة القضايا العالقة أمام مجلس الدولة إلى المحكمة العليا التي تم إنشاؤها بمقتضى قانون 18 جوان 1963 م

2-1 أمر 16 نوفمبر 1965 م

و قد تم بموجبه إعادة التوزيع الاختصاص بين المحاكم و المجالس القضائية و التي تشرف عليها المحكمة العليا ، و فيما يتعلق بالمواد المدنية و الإدارية فقد قرر المشرع إلحاقها بالمجالس القضائية و تضمن المرسوم 65-279

(1) الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 366.



المؤرخ في 17 نوفمبر 1965 م إخضاع المنازعات الإدارية التي هي من اختصاصها لنفس القواعد الإجرائية المعمول بها داخل هذه المجالس .

2 الأمر 66-154 المؤرخ في 8 جوان 1966 م المتضمن قانون الإجراءات المدنية :

حيث تتضمن هذا الأمر تتضمن تغييرا مميزا فيم يتعلق بالقضاء الإداري من حيث الاختصاص ، و الجدير بالذكر أن المشرع تدخل من جديد في 18 سبتمبر 1969 م. بموجب الأمر 69-77 المؤرخ في 18 سبتمبر 1969 م ليستثني من اختصاص المجالس القضائية عددا من المنازعات المتعلقة بالإدارة ، و هكذا أعيد النظر في توزيع القضاء الإداري بين مختلف درجات التقاضي .

3 القانون 90-23 المؤرخ في 18 غشت 1990 م .

و بناء على المعيار العضوي الذي أقره هذا القانون من جديد أعيد النظر في الاختصاص القضائي على أساس علاقة النزاع بالمرفق العام (1).

دستور 28 نوفمبر 1996 م :

وضع هذا الدستور حدا لنظام القضاء الموحد حيث جاء في المادة 152 منه " يؤسس مجلس دولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية " ، كما نص على إنشاء المحاكم الإدارية و محكمة النزاع و حدد صلاحيات كل جهة و سلطاتها بالنظر في منازعات الوظيفة العمومية ، التي نذكرها بالتفصيل لاحقا في هذا البحث.

### الفرع الأول: الطعون الإدارية العادية :

يحق للموظف المتضرر من جراء قرار إداري ، أن يرفع تظلما ضد هذا القرار أمام السلطة الإدارية المعنية و أن يتمسك بكل الوسائل الدفاع كيفية كانت طبيعتها قانونية أو مادية أو مرتبطة بقواعد الإنصاف أو بمجرد الملائمة ضد الإجراء الإداري المتضرر منه (2) .

و لا يخضع مثل هذا التظلم إلى أي شرط شكلي أو ترخيص قانوني و هو غير مقيد بأجل ، إلا في حالة رفعه أمام لجنة الطعن .

(1) هاشمي حربي ، المرجع السابق ، الصفحة 392

(2) هاشمي حربي ، المرجع السابق ، الصفحة 396 و الصفحة 397.

و للسلطة الإدارية المخطرة أن تؤيد القرار المطعون فيه أو تعدله جزئيا أو كليا أو أن تسحبه شريطة أن تحترم القواعد المنصوص عليها في هذا المجال.

و يوجد ثلاث أنواع من الطعون الإدارية :

**الطعن الولائي:** و يتمثل في التظلم الذي يرفعه الموظف المتضرر أمام السلطة التي تكون قد اتخذت القرار ، فهو بمثابة دعوتها من طرف المتضرر إلى إعادة النظر في مضمونه و من قبيل هذا التظلم أيضا التظلم الذي يمكن رفعه أمام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إذا تعلق الأمر بتفسير حكم من أحكام القانون الأساسي العام و ذلك طبقا للمادة 56 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليوا 2006 م .

**الطعن الرئاسي:** فيتعلق بالتظلمات التي قد ترفع أمام السلطة التي تعلق السلطة متخذة القرار فللرئيس السلمي في إطار السلطة الرئاسية التي يمارسها أن يعدل أو أن يسحب القرار المطعون فيه و أن يأمر بتصحيح الوضعيات التي تسبب فيها القرار واضعا بذلك حدا نهائيا للتنازع و بطريقة ودية ، و من قبيل ذلك طلب إعادة الاعتبار لموظف كان محل عقوبة إدارية و ذلك بعد مرور سنة واحدة بعد اتخاذ القرار طبقا للمادة 176 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

أما النوع الثالث فيتعلق بالتظلمات التي بالإمكان رفعها أمام لجنة الطعن المنصوص عليها في المادة 65 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية من طرف الموظف الذي كان محل فقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تبليغ القرار<sup>(1)</sup> .

إلا أن حل النزاعات لا يتخذ دائما هذا المسار الودي المباشر - الأمر الذي يحيلنا إلى التعرض لصورة من الطعون الإدارية أكثر تأطيرا من الصورة السالفة الذكر لا من حيث الآجال التي تنقيد بها فحسب و لكن أيضا من حيث الإجراءات الشكلية التي ترتبط بها ، و يتعلق الأمر بالطعن الإداري السابق للطعن القضائي الذي لم يعد ملزما منذ صدور قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 م<sup>(2)</sup> .

(1) الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 398.  
(2) القانون 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 م المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر عدد 61.

## الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بالقضاء الإداري :

رغم وجود الإجراءات الواجبة إتباعها أمام الجهات القضائية العادية و الإدارية ضمن نفس القانون 09-08 مؤرخ في 25 فبراير 2008م : إلا أن القضاء الإداري استقل بإجراءات و مميزات هي :

أثما مكتوبة و مفادها أن القاضي الإداري لا يعتد إلا بالمذكرات الكتابية التي يتبادلها أطراف الدعوى دفاعا عن مواقفهم و ذلك طبقا للقواعد المنصوص عليها قانونا و خاصة ما تعلق منها بطريقة رفع الدعوى ( المادة 9 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ) و احترام الشكليات و البيانات الجوهرية المنصوص عليها و المواعيد و كل ما يحيط بمجريات الخصومة .

فالملاحظات الشفوية التي تشير إليها المادة 884 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

و التي بإمكان الخصوم أو محاميهم الإدلاء بها بعد تلاوة التقرير من طرف القاضي المقرر لا يتجاوز دورها دور دعم المذكرات المكتوبة المقدمة من طرفهم و تؤكد المادة 886 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث نصت على " المحكمة الإدارية غير ملزمة بالرد على لأوجه المقدمة شفويا بالجلسة ما لم تؤكد بمذكرة كتابية " و أصبح توكيل محام أو أستاذتتناس به إجباريا ليس أمام مجلس الدولة فحسب بل أمام المحكمة الإدارية كذلك تحت طائلة عدم قبول العريضة

( المادة 826 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية).

طابع السرية: في الأصل أن الجلسات تكون علنية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ، إلا أن المشرع منح الجهة المختصة إمكانية جعلها سرية " فقد نصت المادة 7 من الأمر 09-08 على " إذا رأت في العلنية خطرا على النظام العام " (1).

ذات طابع تنقيهي : فمن حيث سير الدعوى فيما ترك المجال مفتوحا أمام الأطراف للإشراف على مجريات الإجراءات في الدعوى العادية و لا يلعب القاضي في هذه الدعوى إلا دور الحكم في غالب الأحيان ، فإن الأمر عكس ذلك ، فبمقتضى المادتين 844 و 845 من الأمر 09-08 فإن القاضي الإداري و بمجرد استلامه لعريضة الدعوى من المدعي الإدارة الكلية للخصومة فهو يشرف بمساعدة كاتب الضبط على عملية تبادل العرائض و المذكرات المختلفة بين الأطراف لتمكينها من

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

إحضار وسائل دفاعها في الآجال التي يقررها ، و يأمر بتقديم المستندات التبريرية و التي تمكنه من استكمال التحقيق و إنجائه في الوقت الذي يراه مناسباً .

لا توقف القرار المطعون فيه : فمفاده أن التنفيذ الجبري الذي يميز به القرار الإداري تعني وجوب احترامه ما لم يصدر قرار بإبطاله من طرف القاضي و ذلك وفقاً للمواد من 833 إلى 837 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

2 : و باعتبار إجراءات التقاضي هي نتاج لمحلة عدم الصلح بين الموظف العمومي و الإدارة بأنه يمكن التمييز بين نوعين من الطعون ، الطعون الإدارية و الطعون القضائية .

### الفرع الثالث : الإجراءات السابقة للطعون القضائية :

يقطع النظر عن اشتراط وجود قرار سابق لقبول الدعوى من طرف القاضي الإداري فإن المشرع أضاف إجراء اختيارياً جديداً قبل النظر في الدعوى ألا و هو إمكانية رفع تظلم إداري رئاسي أو وائلي قبل تحريك الدعوى القضائية .

و قد تطور هذا الشرط على النحو التالي :

شمل كلا من الدعوى الإلغاء و دعوى التعويض و جوباً بمقتضى المادتين 275 و 169 من قانون الإجراءات المدنية إلى غاية صدور قانون 18 أوت 1990، حيث رفع القيد على الدعوى التابعة لاختصاص المجالس القضائية الجهوية و الولائية حسبما حددتها المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية ، إلا أن هذا الإصلاح قد عدل بدوره بمقتضى القانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

لم يعد إجراء الصلح شرطاً من شروط الشروع في التحقيق و إنما صار كالطعن الإداري التدريجي إجراء اختيارياً إما بسعي من الخصوم أو بمبادرة من رئيس تشكيلة المحكمة بموافقة الخصوم 970 إلى 974 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . و تجدر الإشارة هنا على أنه هناك إجراءات مرتبطة بهذا التظلم أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة ، حيث تنص المادة 830 من القانون المذكور أعلاه "....." (1).

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

**الطعون القضائية :**

تتناول هذه الطعون الفصل في المنازعات التي يثيرها بين الإدارة و موظفيها عدد من الأعمال الإدارية التي بالإمكان أن تكون مخالفة للقانون أو أن تلحق ضررا ماديا بالموظفين .  
و يتعلق الأمر خاصة :

بطلبات إلغاء بعض القرارات الإدارية النهائية و بعض التصرفات التحضيرية لهذه القرارات سواء فيما يتصل بالمسار المهني للموظفين أو بالنظام التأديبي الخاص بهم .  
بطلبات الموظفين فيم يتعلق بتسوية المرتبات و العلاوات و المعاشات و ما يتصل بها .

بطلبات التعويض عن الأضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية ، و بالإمكان على ضوء هذه الحالات أن نميز بين قسمين من الطعون يتصل أحدها بقضاء الإلغاء ، بينما يتصل الآخر بقضاء التعويض أو المسؤولية أو القضاء الكامل . يمكن تعريف الطعن بالإلغاء على أن الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الشأن من الموظفين العموميين أو من الأفراد أو من الهيئات أمام القاضي الإداري المختص بطلب إلغاء القرارات الإدارية النهائية بسبب مخالفتها للقانون .

أما الطعن بالتعويض فهو يتعلق بكل المنازعات الممكنة خاصة في ميدان المسؤولية الإدارية التي قد تنتهي الفصل فيها إما إلى الاعتراف بحق شخصي عادة ما يكون ذا طابع مالي و إما إلى رفض هذا الحق .

**شروط قبول الدعوى بالإلغاء وحالات تحريك الدعوى في ميدان الوظيفة العمومية :**

يجب الإشارة إلى أنه توجد بعض الفوارق التي تميز الدعوى بالإلغاء و الطعن بالتعويض من حيث الإجراءات و فيما يلي سنبين نوعين من الشروط لقبول الدعوى (1):

(1) هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 400

## 1- شروط قبول الدعوى بالإلغاء :

و هي في الأساس ثلاثة إلى غاية صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ل 25 فبراير 2008 م (1)

## 1-1- أن يكون القرار موضوع الطعن بالإلغاء من القرارات التي يجوز الطعن فيها :

بغض النظر عن المواصفات التي ينبغي أن تتوفر في القرار الإداري القابل للطعن فيه قضائيا على ضوء الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و الاستثناءات الواردة في هذا الشأن سواء أكانت قانونية أو قضائية فإنه من الأهمية بمكان بالنسبة للوظيفة العمومية أن نميز بين القرارات المرتبطة بالقانون الأساسي و المسارات المهنية للموظفين و حقوقهم و واجباتهم و بين القرارات المتعلقة بتنظيم المصالح (2).

فإذا كان من البديهي أن تتوفر قابلية الطعن في الفئة الأولى من هذه القرارات عندما يكون من شأنها أن تمس حفا من حقوق المدعي فإن الأمر عكس ذلك بالنسبة للفئة الثانية ذلك أن القاضي لا يملك في أي حال من الأحوال أن يحل محل الإدارة في تقدير ما يفيد مصلحتها أو أن يتدخل بصفة عامة في أعمالها الداخلية .

و بالإمكان رفع الدعوى ضد القرارات المرتبطة بالتعيين و الترقية و النقل و التأديب سواء أكانت فردية أو تنظيمية إلا أنه يشترط في القرار أن يكون قابلا للتنفيذ أي أن تتكامل فيه جميع خصائص القرار الإداري باستثناء أعمال الحكومة أو أعمال السيادة .

و لا يجوز تبعا لهذه القاعدة أن ترفع الدعوى ضد الآراء التي قد تدلي بها بعض الهيئات الاستشارية إلا إذا أكدتها قرارات إدارية لاحقة كما لا يجوز رفعها ضد منشور أو تعليمة أو ضد كل الوثائق التي لا تكتسي طابع العمل الإداري ، فالمناشير المعلقة على نص قانوني أو المفسرة لأحكامه أو الموجهة لنشاط المصالح غير قابلة للطعن فيها ، و في كل الأحوال لا تثبت قابلية الدعوى إلا إذا كان من شأن القرار المطعون فيه أن يمس بالمركز القانوني للموظف نفسه أو أن يتسبب في تعديله أو أن ينال من حقوق السلك الذي ينتمي إليه أو امتيازاته .

(1) القانون 08-09 ، المرجع السابق .

(2) هاشمي حربي ، المرجع السابق ، الصفحة 410 و الصفحة 411 .

## 2-1 أن تكون للمدعي الأهلية القانونية و المصلحة الشخصية و المباشرة :

أما أهلية التقاضي فإنها تخضع للقواعد القانونية العادية بالنسبة للأشخاص الطبيعيين و ظروف تمثيلهم عند اقتضاء الحاجة / أمل الأشخاص الاعتبارية العامة باستثناء الدولة فإنها تمثل من طرف هيئاتها التنفيذية بناء على الترخيص لها من طرف الهيئات المتداولة .

أما الدولة فيمثلها الوزير المختص أو من يعين استثنائيا بنص القانون ليقوم بهذه المهمة المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

و انطلاقا من الطبيعة الخاصة للطعن أمام القاضي الإداري فإنه على كل من ينوي توظيفه للمطالبة بإلغاء قرار إداري أو بالتعويض عن ضرر أصابه أن يثبت ارتباط مصلحة شخصية و مباشرة بها ، حيث نصت المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية على أنه " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة و أهلية التقاضي و له مصلحة في ذلك " و يقرر القاضي نفسه انعدام الصفة أو الأهلية كما يقرر من تلقاء نفسه عدم وجود إذن برفع الدعوى إذا كان هذا الإذن لازما " ، و تناولتها المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بصفة أكثر تفصيلا حيث نصت على " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة أو مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون " " يصير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه " كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون " .

وفكرة المصلحة في رفع الدعوى من الأفكار التي يصعب استيعاب جميع أبعادها بصفة دقيقة و قد استقر الاجتهاد القضائي على أن يتخذ منها موقفا توفيقيا بين ضرورة حماية الأعمال الإدارية ضد الدعاوى العشوائية التي قد تكون مفتوحة أمام الجميع بدون ضوابط و ضمان حقوق المواطنين بقصد الدفاع على المشروعية و احترام القانون .

و ينبغي أن تمثل الدعوى القضائية المرفوعة من طرف هذه الهيئات إلى القوانين الأساسية

و الأنظمة الداخلية لهذه الهيئات مثل التأهيل لتوقيع عريضة الدعوى و الحصول على ترخيص من الهيئة المتداولة لرفع الدعوى و غيرها من مقتضيات سير هذه الهيئات المهنية (1).

(1) الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 412.

## 3- انتفاء الطعن الموازي :

طرحت نظرية الطعن الموازي مشكلة حقيقية للمتقاضى بصفة عامة و للموظف بصفة خاصة أمام الغرف لإدارية في ظل نظام القضاء الموحد و ذلك على غاية تدخل المشرع في سنة 1969م من خلال الأمر 69-77 المؤرخ 18/9/1969 م لتدارك الوضع و سد الثغرات الناجمة خاصة عن نمط توزيع الاختصاص بين مختلف الجهات القضائية كما سيأتي بيانه بعد استعراض أهم عناصر النظرية و آثارها العملية .

و بمقتضى قانون 25 فبراير 2008 م للفصل فثانيا في الإشكالية و عدم الاعتداد بهذا الشرط لقبول الدعوى و فيما يلي على سبيل الذكر التاريخي عرض موجز لنظرية الطعن الموازي .

مفاد هذا الشرط أن الطعن بالإلغاء لا يقبل متى كان للطاعن طريق طعن قضائي مواز أمام جهة قضائية أخرى .

فقد نصت المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية على " لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة أيضا إذا كان الطاعنون يملكون للدفاع عن مصالحهم طريق الطعن العادي أمام أية جهة قضائية أخرى " (1)

و قد كرس المشرع الجزائري من خلال هذه المادة نظرية الطعن الموازي التي هي نتاج الاجتهاد القضائي الذي استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي منذ أكثر من قرن .

إلا أنه لم يتطرق لحالة ما إذا كان لم يمكن الطعن الموازي المدعي أن يتحصل على نفس النتيجة التي قد يوفرها إياه الطعن بالإلغاء - كما ترك جانبا ما يسمى بالأعمال القابلة للفصل .

و من المعلوم أن النظرية لا يمكن فصلها عن هاذين الاعتبارين - ذلك أن رفض الدعوى بالإلغاء في ظل هذه النظرية تفترض أن المدعي يملك إمكانية رفع دعوى موازية حقيقية تتجاوب مع الشروط الثلاثة الآتية :

- ينبغي أن تكون الطعن الموازي طعنا قضائيا الأمر الذي ينفي هذه الصفة على الطعون الإدارية حتى في حالة النص عليها قانونا .

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .



- لا ينبغي أن يكون الطعن القضائي الموازي مجرد دفع فرعي يثار بمناسبة نزاع معين بل يجب أن يكون من قبيل الدعاوى الأصلية و المباشرة ذلك أن الدفع الفرعي لا يخول القاضي إلا سلطة محددة لا تمكن من استيعاب كل النتائج التي ترتبط عادة بالإلغاء .

- ينبغي أن يكون من شأن الطعن الموازي تحقيق نتائج عملية تساوي ما يؤديه طريق الطعن بالإلغاء.

و مما تجدر ملاحظته أن الاستثناء الذي كان من الممكن العمل به في ميدان الوظيفة العمومية انطلاقاً من حكم "lafarge" لم يعد له مجال للتطبيق و ذلك نظراً لنظام توزيع الاختصاص القضائي في المنازعات الإدارية الناتج عن تطبيق أحكام المدتين 274 و 7 من قانون الإجراءات المدنية (1).

فالقرار الذي قد يرفض دفع المرتب مؤسس قانوناً للموظف لا يمكن الطعن فيه أمام قاضي الإلغاء الذي هو المحكمة العليا في ظل نظام الأحادية القضائية و ذلك طبقاً لأحكام المادة 276 المشار إليها أعلاه لأن دعوى التعويض إذا ما انتهت بإدانة الإدارة لدفع مستحقته للمدعي ستوفر له نتيجة مماثلة للنتيجة التي يحققها إلغاء القرار المطعون فيه .

و مما يزيد من تعقد هذه الإشكالية أن معظم الأعمال المخالفة للقانون التي تصدر عن الجهة الإدارية غالباً ما تشكل خطأً مصلحياً يعرضها لعقابين:

- إلغاء القرار في حد ذاته من طرف القاضي المختص .

- فتح دعوى التعويض لفائدة الشخص الذي يكون قد تضرر من جراء القرار .

الأمر الذي يجبر المدعي على رفع دعويين متميزتين الأولى أمام قاضي التعويض و الثانية أمام قاضي الإلغاء .

و من تطبيقات هذا المبدأ مثلاً قرار تسريح موظف متربص موضوع الدراسة، فحصول الموظف المتربص على قرار التسريح بعد الفترة التجريبية الأولى أو بعد التمديد المتضرر من جراء القرار على تعويض مالي من طرف الغرفة الإدارية لدى المجلس القضائي بسبب عدم المشروعية لا ينتهي النزاع طالما يبقى آثار القرار قائمة الأمر الذي يضطره إلى رفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية في المحكمة العليا .

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

و أمام هذا الوضع الشائك تدخل المشرع سنة 1969 م بمقتضى الأمر 69-77 ل 18 سبتمبر 1969م ليضيف بندا للمادة 276 تنص على " يجوز للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالرغم من أية أحكام مخالفة أن تفصل في الطلبات المرتبطة التي تضمنتها نفس العريضة أو عريضة أخرى مرتبطة بالأولى و الخاصة بالتعويض عن الضرر المنسوب إلى القرار المطعون فيه و ذلك مع مراعاة الفقرة السابعة " .

و هذا التعديل كان بإمكان أي شخص و بطبيعة الحال الموظف الذي يرفع دعوى الإلغاء ضد قرار إداري بسبب عدم المشروعية أن يضم إليه طلبات ترمي إلى إدانة الإدارة بتعويض الضرر الذي نجم عن القرار المطعون فيه .

و يبقى قبول هذه الطلبات مرهونا بقبول الدعوى الإلغاء الأصلية و استيفائها للشروط الواردة في المواد 275 و 278 و 279 من قانون الإجراءات المدنية و لا يحول هذا التعديل دون تمكين المتقاضى من اختيار دعوى القضاء الكامل مع العلم أنه لا يمكن الجمع بين الدعويين .

و قد فصلت المادة 809 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نهائيا في القضية حيث نصت على " عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات مستقلة في نفس الدعوى لكنها مرتبطة بعضها يعود إلى اختصاصها و البعض الآخر يعود إلى اختصاص مجلس الدولة يحيل رئيس المحكمة جميع هذه الطلبات إلى مجلس الدولة (1) .

عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات مناسبة النظر في الدعوى تدخل في اختصاصها و تكون في نفس الوقت مرتبطة بطلبات مقدمة في دعوى أخرى مرفوعة أمام مجلس الدولة و تدخل في اختصاصاته يحيل رئيس المحكمة تلك الطلبات أمام مجلس الدولة " .

كما نظمت المواد 810 إلى 812 من نفس القانون الكيفية التي يفصل فيها في صورتين من الارتباط على مستوى محكمتين إداريتين :

في الصورة الأولى : يعود الاختصاص في الفصل في الطلبات المرتبطة التي يكون الاختصاص فيها لمحكمة إدارية أخرى إلى المحكمة الإدارية المختصة إقليميا في الفصل في الطلبات الأصلية .

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

أما الصورة الثانية فتتعلق بحالة ما إذا تخطر محكمتان في آن واحد بطلبات مستقلة لكنها مرتبطة و تدخل في الاختصاص الإقليمي لكل منهما ، فعلى رئيسي المحكمتين أن يرفعا تلك الطلبات إلى مجلس الدولة الذي يحدد المحكمة أو المحاكم المختصة في الفصل في الطلبات .

أما المادة 805 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فقد أقرت اختصاص المحاكم الإدارية المختصة إقليميا بالنظر في الطلبات الأصلية في النظر في الطلبات الإضافية أو العارضة أو المقابلة التي تدخل في اختصاص المحاكم الإدارية .

و بهذه التعديلات أصبح شرط انتفاء الطعن الموازي لا محل له التطبيق في المنازعات الإدارية

#### -4- شروط تحريك الدعوى :

يتعلق الأمر بثلاث شروط هي :

احترام الإجراءات السابقة على رفع الدعوى الإلغاء ، أو الشروع في التحقيق فيها .

احترام المواعيد المقررة قانونا :

استيفاء الشروط الشكلية المتصلة بصحة عريضة الدعوى .

#### -5- احترام الإجراءات المرتبطة برفع دعوى الإلغاء أو الشروع في التحقيق فيها :

و يتعلق الأمر بإجراءين قانونيين مرتبطين بصفة متفاوتة بتحريك الدعوى ، هما القرار السابق بالنسبة لقضاء الإلغاء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة و إجراء محاولة الصلح بالنسبة للمحاكم الإدارية عندما تمارس صلاحيات القضاء الكامل .

أما الطعن الإداري المسبق فقد تم التطرق إليه في الفقرات السابقة من هذا الفرع.

أما محاولة الصلح فهو إجراء لا ترتبط به قابلية الدعوى مباشرة و إنما كان يتوقف عليه الشروع في إجراءات التحقيق في الدعوى إذا لم تتمكن المحاولة من الفصل فيها عن الطريق التوافقي و قد تناولت تنظيمها لأول مرة المادة 169-3 من قانون الإجراءات المدنية البنود 2-3- و 4 التي تنص على ما يلي : " و يقوم القاضي بإجراء صلح في مدة أقصاها ثلاثة أشهر بعد تسجيل العريضة" (1).

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

" في حالة إذا تم الصلح يصدر المجلس قرارا ييثت اتفاق الأطراف و يخضع هذا القرار عند التنفيذ إلى الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون "

" في حالة عدم التوصل إلى اتفاق يجرر محضر عدم صلح و تخضع القضية إلى إجراءات التحقيق المنصوص عليه في هذا القانون "

و قد أعيد النظر في هذا الإجراء بمقتضى المواد 970 إلى 974 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

( القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 م ) حيث أصبح مجرد إجراء اختياري إما يطلب الخصوم و إما بمبادرة من رئيس التشكيلة بعد موافقة الخصوم ، و قد حددت المواد 990 إلى 993 من نفس القانون كيفية إجراء الصلح و تثبته و الآثار المترتبة عنه ، مؤكدة على الخصوص<sup>(1)</sup> :

أنه بالإمكان إجراؤه في أية مرحلة من مراحل الخصومة . و أنه لا يجوز العمل به إلا في القضاء الكامل .

و أنه في حالة حصول الصلح يجرر رئيس تشكيلة الحكم محضرا يبين فيه ما تم الإنفاق عليه و يأمر بتسوية النزاع و غلق الملف ، و أن الأمر بتسوية النزاع غير قابل للطعن .

الظاهر أن الهدف من الإجراءات السابقين يتمثل في آن واحد :

في حماية الإدارة من عبئ الخصومة أمام القضاء قبل استنفاد طرق الحوار الموضوعي حول محل النزاع الذي يثار بينها و بين موظفيها .

في إعفاء الموظف من تبعات الخوض في الدعوى القضائية في حال استعداد الإدارة لتقبل طلباته .

في التخفيف من مهمة القضاء و الحد من القضايا التي تثقل كاهل أعوانه و تمكينه من التصدي الكامل للمنازعات التي تقضي بالضرورة تدخله .

لا تتوفر لحد الآن المعطيات الضرورية لتقييم النتائج التي تكون قد حققت من هذا الهدف رغم العمل بالإجراءات منذ مدة طويلة نسبيا .

(1) القانون 08-09 ، المرجع السابق .

## -6- احترام المواعيد القانونية :

على المتقاضي أن يحترم المواعيد المقررة قانونا لتفتح أمامه فرصة اقتضاء حقوقه أمام القضاء الإداري - و يلعب هذا القيد دور الأصل العام في سقوط الدعاوى (المادة 322 من ق إ م إ) و ذلك خلافا لما هو الوضع عليه في القانون المدني ، حيث أن الدعوى " تدور مع الحق الذي تحميه و تسقط معه بمضي المدة المقررة للتقادم في شأنه " .

و بالإمكان التمييز بين الآجال المرتبطة بالطعون الإدارية العادية أي التي ليس لها صلة بنية التقاضي لا تنقيد بأية صورة و لا أجل فللموظف أن يقدم تظلمه إلى السلطة الإدارية المختصة في الشكل و الفترة التي يراها مناسبة لخدمة مصالحه .

أما الطعن الإداري السابق الذي أصبح اختياريا منذ صدور قانون 25 فبراير 2008م فينبغي رفعه خلال أربعة أشهر من تبليغ القرار المطعون فيه أو نشره (المادة 830 ق إ م إ) و ينطبق عادة إجراء النشر على القرارات التنظيمية و إجراء التبليغ على القرارات الفردية<sup>1</sup> .

و في حالة عدم النشر أو التبليغ حسب الحالة فإن المحكمة العليا أقرت عدم سريان الأجل (قرار المحكمة العليا المؤرخ في 10/07/1970 م نشرة القضاة لأعمال الإدارة 1971 م رقم 1 ص 134) و بإمكان المعني بالأمر في هذه الحالة أن يقدم تظلمه في أي وقت شاء -إلا أنه يعتبر ضمنيا مطالعا على القرار من تاريخ إيداع تظلمه أمام الإدارة (قرار المحكمة العليا 20 أبريل 1965 - المجلة الدستورية للقضاء 1965 ص 243).<sup>2</sup>

و على المدعي أن يتخذ التدابير اللازمة في حال سكوت الإدارة لإقامة الدليل على أنه أودع الطعن الإداري المسبق أو التظلم و ذلك باستعمال الطرق المعهودة في هذا الشأن (البريد المضمون أو وصل الاستلام) و يقصد تمكين القاضي من التحقق باحترامه للآجال .

و يبدأ سريان الأجل المقرر لتقديم الدعوى القضائية طبقا لأحكام المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هو أربعة أشهر - من تاريخ تبليغ القرار أو نشره .  
أو من تاريخ تبليغ الرد السلي للإدارة (الرفض) في حال رفع التظلم الإداري الاختياري .

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

(2) المجلة الدستورية للقضاء ، 1965 ، الجزائر ، الصفحة 243

و إما من تاريخ الرفض الضمني الذي قد يستنتج من سكوت الإدارة مدة تزيد عن شهرين عن الرد على طلب الطعن التدرجي أو الإداري .

و إذا كانت السلطة الإدارية هيئة تداولية فلا يبدأ ميعاد الشهرين إلا من تاريخ قفل أول دورة قانونية يلي إيداع الطلب .

و تنص المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن " جميع المواعيد المنصوص عليها في هذا القانون تحسب كاملة و إذا صادف آخر الميعاد يوم عطلة امتد إلى أول يوم عمل يليه " ، و تعد من أيام العطلة الرسمية في مجال تطبيق هذا القانون أيام الراحة الأسبوعية و الأعياد الرسمية<sup>(1)</sup>

#### -حالات عدم المشروعية :

و يكن تقسيم حالات عدم المشروعية أو أسباب الطعن بالإلغاء إلى فرعين

أ- - الشروط الموضوعية للقرار الإداري :

و تنقسم إلى أربع حالات

- عدم الاختصاص :

من الأهمية بمكان أن نشير على سبيل الذكر أن توزيع الاختصاص في القانون العام يتم على أساسين أحدهما دستوري ، و ثانيهما تشريعي ( القوانين و النصوص التنظيمية المكملة ) .

و عيب الاختصاص في الوظيفة العمومية هو عيب عضوي كما أقره الفقيه bounard يعني " عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني جعله المشرع من سلطة هيئة أو فرد آخر " و يتخذ عدة صور :

#### -عيب الاختصاص من حيث الموضوع :

و مثال ذلك أن يتخذ وزير قرارا بالتعيين هو من اختصاص مدير لا يملك تجاهها إل سلطة وصائية ، أو الامتناع عن اتخاذ قرار من طرف سلطة معينة اعتقادا منها خطأ أنها غير مؤهلة لاتخاذ من قبيل عدم الاختصاص .

عيب الاختصاص من حيث الزمن :

(1) القانون 09-08 ، المرجع السابق .

و هو أن تتخذ سلطة أو هيئة معينة قرارا خارج الحدود الزمنية .

عيب الاختصاص الإقليمي :

و هو أن تتخذ سلطة أو هيئة إدارية قرارا تمتد آثاره خارج حدود اختصاصها الإقليمي .

### - عيب المشروعية المتصل بمخالفة القانون :

يعني بعيب مخالفة القانون أن يكون الأثر القانوني المترتب على القرار غير جائز أي غير مطابق لما يسمح به القوانين التي يستند إليها كيفما كان مصدرها و مستواها . و يتخذ ثلاث صور

- المخالفة للقانون و من أمثلتها اتخاذ قرار تعيين لصالح مترشح لم تتوفر فيه الشروط التوظيف العامة

- مخالفة تفسير القاعدة القانونية : و هو التصرف في القاعدة القانونية على معنى مخالف المعنى المقصود منها من طرف الجهة المختصة باتخاذها و قد يكون متعمدا بقصد تحقيق هدف مغاير للهدف التي أنشأت من أجلها و هو ما من شأنه أن يختلط العيب في التفسير بالعيب المرتبط بالانحراف في استعمال السلطة .

- المخالفة في تطبيق القاعدة القانونية : و هي ترتبط بتطبيق القاعدة بحدوث وقائع معينة أو توافر شروط خاصة ، فكلما تبث عدم حدوث هذه الوقائع أو انعدام هذه الشروط يعتبر القرار باطلا ، و للقاضي في هذه الحالة :

- سلطة التحقق من الوجود المادي للوقائع التي ترتبط بها اتخاذ القرار.

للقاضي أن يتحقق من وجود طلب من الموظف المعني و من رأي موافق من طرف اللجنتين المتساوية الأعضاء المعنيتين أي اللجنة الأصلية و اللجنة المستقبلية .

- سلطة مدى تبرير الوقائع لإصدار القرار و كثيرا ما تتحقق هذه الصورة في المجال التأديبي حيث للقاضي أن يتحقق من تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب خاصة عندما يكون عدم التناسب صارخا<sup>(1)</sup>

(1) الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 422.

**- عدم المشروعية المرتبط بالانحراف عن السلطة :**

المقصود بالانحراف عن السلطة أن تتخذ الإدارة قرارا خارج الغرض المقرر له قانونا و نظرا لاتصاله بالبواعث النفسية التي تكون قد تسببت في اتخاذه وصعوبة إثباته من طرف الخصوم فإن القضاء غالبا ما لا يكلفهن بذلك إلا إذا تعذر التمسك بعيب آخر ( الشكل و الاختصاص )  
و قد يتخذ هو كذلك عدة صور نوجزها في مجموعتين .

و ترتبط الأولى منها بمفهوم الصالح العام مع ما يكتسبه مدلوله من الاتساع و المرونة .

و ترتبط ثانيها من قاعدة ما يسميه الفقه الإداري " بالغرض المخصص " أو بقاعدة تخصيص الأهداف و مفاده أن المشرع هو الذي يحدد أغراضها يعينها لقرارات يعينها ، و كلما خرج القرار الإداري عن حدود هذه الأغراض اعتبر معيبا بالانحراف عن السلطة .

**- الحالات المتصلة بشكالية القرار :**

و هي الشكليات المقررة قانونا كليا أو جزئيا و قد تعدد شروط الشكل و الإجراءات بتعدد المواضيع و مصادر القرار كما تمت الإشارة إليه في الفرع السابق .

**- سلطات القاضي الإداري في منازعات الوظيفة العمومية :**

الأصل أنه لا اثر في ميدان القضاء الإداري للطعن بالإلغاء على نفاذ القرار المطعون فيه فالقرارات الإدارية تتمتع بقرينة السلامة و المشروعية و ضرورة تنفيذها ما لم يصدر حكم قضائي بالعكس ، إلا أن لهذا الأصل استثناء يحول القاضي سلطة الأمر بتوقيف تنفيذ القرار المطعون فيه بطلب من رافع الدعوى الإلغاء ( و هو طلب متفرع عن طلب الإلغاء )<sup>1</sup> .

أما بالنسبة لقضاء الإلغاء فهي إلغاء القرار المطعون فيه .

فالقرار الذي قد يرفض دفع المرتب مؤسس قانونا للموظف لا يمكن الطعن فيه أمام قاضي الإلغاء الذي هو المحكمة العليا في ظل نظام الأحادية القضائية و ذلك طبقا لأحكام المادة 276 المشار إليها أعلاه لأن دعوى التعويض إذا ما انتهت بإدانة الإدارة لدفع مستحققاته للمدعي ستتوفر له نتيجة مماثلة للنتيجة التي يحققها إلغاء القرار المطعون فيه .

(<sup>1</sup>) الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، الصفحة 425.



و مما يزيد من تعقد هذه الإشكالية أن معظم الأعمال المخالفة للقانون التي تصدر عن الجهة الإدارية غالبا ما تشكل خطأ مصلحيا يعرضها لعقابين  
إلغاء القرار في حد ذاته من طرف القاضي المختص .

فتح دعوى التعويض لفائدة الشخص الذي يكون قد تضرر من جراء القرار .

الأمر الذي يجبر المدعي على رفع دعويين متميزتين الأولى أمام قاضي التعويض و الثانية أمام قاضي الإلغاء.<sup>(1)</sup>

و من تطبيقات هذا المبدأ مثلا قرار تسريح موظف متربص موضوع الدراسة ،فحصول الموظف المتربص على قرار التسريح بعد الفترة التجريبية الأولى أو بعد التمديد المتضرر من جراء القرار على تعويض مالي من طرف الغرفة الإدارية لدى المجلس القضائي بسبب عدم المشروعية لا ينتهي النزاع طالما يبقى آثار القرار قائمة الأمر الذي يضطره إلى رفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية في المحكمة العليا .

و أمام هذا الوضع الشائك تدخل المشرع سنة 1969 م بمقتضى الأمر 69-77 ل 18 سبتمبر 1969م ليضيف بندا للمادة 276 تنص على " يجوز للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالرغم من أية أحكام مخالفة أن تفصل في الطلبات المرتبطة التي تضمنتها نفس العريضة أو عريضة أخرى مرتبطة بالأولى و الخاصة بالتعويض عن الضرر المنسوب إلى القرار المطعون فيه و ذلك مع مراعاة الفقرة السابعة "

و هذا التعديل كان بإمكان أي شخص و بطبيعة الحال الموظف الذي يرفع دعوى الإلغاء ضد قرار إداري بسبب عدم المشروعية أن يضم إليه طلبات ترمي إلى إدانة الإدارة بتعويض الضرر الذي نجم عن القرار المطعون فيه .

و يبقى قبول هذه الطلبات مرهونا بقبول الدعوى الإلغاء الأصلية و استيفائها للشروط الواردة في المواد 275 و 278 و 279 من قانون الإجراءات المدنية و لا يحول هذا التعديل دون تمكين المتقاضين من اختيار دعوى القضاء الكامل مع العلم أنه لا يمكن الجمع بين الدعويين .

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق ، الصفحة 365 و الصفحة 366 .

و قد فصلت المادة 809 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نهائيا في القضية حيث نصت على " عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات مستقلة في نفس الدعوى لكنها مرتبطة بعضها يعود إلى اختصاصها و البعض الآخر يعود إلى اختصاص مجلس الدولة يحيل رئيس المحكمة جميع هذه الطلبات إلى مجلس الدولة .

عندما تخطر المحكمة الإدارية بطلبات مناسبة النظر في الدعوى تدخل في اختصاصها و تكون في نفس الوقت مرتبطة بطلبات مقدمة في دعوى أخرى مرفوعة أمام مجلس الدولة و تدخل في اختصاصاته يحيل رئيس المحكمة تلك الطلبات أمام مجلس الدولة " .

كما نظمت المواد 810 إلى 812 من نفس القانون الكيفية التي يفصل فيها في صورتين من الارتباط على مستوى محكمتين إداريتين : في الصورة الأولى : يعود الاختصاص في الفصل في الطلبات المرتبطة التي يكون الاختصاص فيها لمحكمة إدارية أخرى إلى المحكمة الإدارية المختصة إقليميا في الفصل في الطلبات الأصلية .

أما الصورة الثانية فتتعلق بحالة ما إذا تخطر محكمتان في آن و احد بطلبات مستقلة لكنها مرتبطة و تدخل في الاختصاص الإقليمي لكل منهما ، فعلى رئيسي المحكمتين أن يرفعا تلك الطلبات إلى مجلس الدولة الذي يحدد المحكمة أو المحاكم المختصة في الفصل في الطلبات .

أما المادة 805 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فقد أقرت اختصاص المحاكم الإدارية المختصة إقليميا بالنظر في الطلبات الأصلية في النظر في الطلبات الإضافية أو العارضة أو المقابلة التي تدخل في اختصاص المحاكم الإدارية .

و بهذه التعديلات أصبح شرط انتفاء الطعن الموازي لا محل له التطبيق في المنازعات الإدارية

### المبحث الثاني: إجراءات و ضمانات تأديب الموظف العمومي المتربص

يقصد بالإجراءات التأديبية " الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية أو الجهات الإدارية المختصة إتباعها للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه<sup>(1)</sup> ."

(1) محمد فتوح عثمان ، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول الصادرة بتاريخ يونيو 1994 م الصفحة 39 .

و الإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة لها ، و تهدف إلى توفير الأمان و الاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب.

### المطلب الأول : إجراءات تأديب الموظف

#### الفرع الأول : تحديد الخطأ التأديبي

عند ارتكاب الموظف لأي خطأ أو مخالفة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو القانون الأساسي الذي يحكمه ، أو النظام الداخلي للمرفق الذي يباشر وظيفته فيه فإنه يتعين دراسة هذا الخطأ لمعرفة طبيعة الخطأ ثم يصنف ضمن التصنيفات الأربعة حسب ما نصت عليه أحكام المادة ( 177 ) وما يليها من الأمر (06/03) المؤرخ في 15 يوليو 2006 م المتضمن القانون الأساسي العام الحالي للتوظيف العمومي الساري المفعول إلى إحدى الدرجات الأربعة الآتية:

1/- خطأ من الدرجة الأولى.

2/- خطأ من الدرجة الثانية.

3/- خطأ من الدرجة الثالثة.

4/- خطأ من الدرجة الرابعة.

وذلك تبعا لخطورته وجسامته طبقا لنص المواد ( 178 ، 179 ، 180 ، 181 ) من الأمر المذكور ثم يكيف هذا الخطأ التأديبي مع العقوبة التأديبية المقررة له بعد تحديدها تبعا لجسامته وهي إما أن تكون:

1/ عقوبة من الدرجة الأولى.

2/ عقوبة من الدرجة الثانية.

3/ عقوبة من الدرجة الثالثة.

4/ عقوبة من الدرجة الرابعة. (1)

(1) محمد فتوح عثمان ، المرجع السابق ، الصفحة 39.

وذلك طبقا لنص المادة ( 163 ) من الأمر 03-06 في بابه السابع المعنون " بالعقوبات التأديبية  
بنصها:

### الفرع الثاني : تصنيف الخطأ التأديبي

تصنف العقوبات التأديبية حسب الأخطاء المرتكبة إلى أربعة ( 04 ) درجات " تصنف العقوبات  
التأديبية حسب الأخطاء المرتكبة إلى أربعة ( 04 ) درجات ، ويخضع تحديد العقوبة حسب المذكور  
للعوامل الآتية :

1/ درجة خطورة الخطأ التأديبي المرتكب.

2/ الظروف المخففة أو المغلظة التي أرتكب فيها الخطأ التأديبي.

3/ مدى مسؤولية الموظف في ارتكاب ذلك الخطأ التأديبي.

4/ النتائج المترتبة على سير المصلحة.

5/ عواقب وضرر خطئه التأديبي على الهيئة المستخدمة أي المصلحة وموظفيها أو المستفيدين من المرفق  
العام وهذه المرحلة الإجرائية التأديبية الأولى، المتمثلة أساسا في مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي  
وتكليفه مع العقوبة التأديبية المقررة له تباشرها وتتولى القيام بها السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية التي لها  
حق التعيين في جميع أنواع العقوبات التأديبية بدرجاتها الأربعة<sup>(1)</sup>.

وتلي مرحلة تحديد الخطأ التأديبي و تكليفه وفقا للمعايير المشار إليه سالفًا ، تحرر السلطة الرئاسية  
التي لها صلاحية تأديب الموظف قرار الإحالة أمام المجلس التأديبي و الذي يجب أن يكون معللا ، و  
مقرر بالإحالة بالخطأ التأديبي من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

ثم يباشر مجلس التأديب التحقيق إذا رأى أن التوضيحات في التقرير المتضمن القضية والمقدم من  
طرف السلطة الإدارية الرئاسية والتي لها حق التعيين غير كافية، سواء لعدم دقة التقرير أو عدم تفصيله  
أو عدم تبريره أو عدم تعليله، فإنه يحق له أن يأمر وبقا تراح منه بإجراء تحقيق آخر مع توضيح النقاط  
التي يراها غامضة، وهذا التحقيق يجرى من طرف لجنة تحت إشراف الإدارة وبحضور عضو أو عضوين  
من المجلس، وفي هذه الحالة تمدد المهلة المحددة للمجلس التأديبي لإبداء وإصدار رأيه من مهلة ( 45 )

(<sup>1</sup>) الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، الصفحة 15

يوما شهر واحد من يوم تبليغه وإخطاره بواسطة الاستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي إلى مهلة ثلاثة أشهر على أن لا تتجاوز هذه المدة ابتداء من اليوم الذي أخطر فيها المجلس تطبيقا لنص المادة الخامسة (05) من المرسوم 66-152) .

ولقد نصت على ذلك المادة (03) من المرسوم 66-152 و المتعلق بالإجراء التأديبي " يصوغ لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذا لم يكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المقررة للمعني أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال(1)".

ولدى اكتمال المعلومات والتوضيحات، ترسل إلى رئيس مجلس التأديب الذي يستدعي ومن جديد المجلس التأديبي والموظف المخطئ تأديبيا بنفس الإجراءات السالفة الذكر.

وتقدم اللجنة المشكلة للتحقيق تحت إشراف الإدارة وبحضور عضو أو عضوين من مجلس التأديب تقريرا أو محضرا بنتائج تحقيقها إلى مجلس التأديب بعد إعادة انعقاده وهو ما قد نصت عليه المادة (171) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي الساري المفعول حاليا بنصها " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".

### الفرع الثالث : مرحلة إصدار العقوبة التأديبية

بالعودة إلى النصوص القانونية المتعلقة بموضوع التأديب في التشريع الجزائري ، فعلاوة على نص المادة 162 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، فقد نصت المادة 165 على أن السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين هي المخولة قانونا توقيع العقوبة التأديبية وذلك ما ذهب إليه المرسوم التنفيذي 99-90 المؤرخ في 27 مارس 1990 م المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

كما نصت عليه كذلك المادة 42 من المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة

(1) المرسوم 66-152 المؤرخ في 2 يونيو 1966 م

بالمواصلات السلوكية و اللاسلوكية الوطنية ، " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الإجراءات التأديبية ، طبقاً لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 و المذكور أعلاه " <sup>1</sup> و المادة 64 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الإجراءات التأديبية ، طبقاً لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 و المذكور أعلاه " <sup>(2)</sup>.

و كذلك المادة 30 من المرسوم التنفيذي 96-265 و المؤرخ في 3 غشت 1996 م و المتضمن إنشاء سلك الحرس البلدي و يحدد مهامه و تنظيمه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين الإجراءات التأديبية طبقاً لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006 و المذكور أعلاه " <sup>(3)</sup>.

ومن هنا يمكن القول أن المشرع الجزائري أنتهج النظامين الرئاسي و الشبه قضائي ، من الطبيعي أن يكون هناك تدرج في توقيع الجزاءات من حيث شدتها ، فإذا كانت المخالفة المنسوبة للموظف بسيطة ، فإن توقيع عقوبات كالإنذار أو اللوم أو التوبيخ تعد بسيطة ، و لذلك تستأثر بها السلطة التي لها صلاحية التعيين دون الحاجة لأخذ رأي جهة أخرى ، و في حالة الخطأ الجسيم الذي قد يضر بمصلحة الإدارة و السير الحسن للمرفق العمومي و تستحق عقوبات أشد قد تصل للتسريح فإنها " ملزمة بأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي " <sup>(4)</sup>.

### المطلب الثاني : الضمانات التأديبية المقررة للموظف العمومي

#### الفرع الأول : حماية الموظف أثناء الإحالة و المنول أمام مجلس التأديب

و تتمثل أهم الضمانات التي تسبق إصدار قرار العقوبة ، بضمانات مرتبطة مباشرة بشخص الموظف كحق الدفاع ، و أخرى غير مرتبطة مباشرة بشخص الموظف على غرار إجراء التوقيف المؤقت للموظف ، و رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و تسبب القرار .

<sup>(1)</sup> المادة 42 من المرسوم التنفيذي 22-256، المرجع السابق ، الصفحة 16

<sup>(2)</sup> المادة 64 من المرسوم التنفيذي 10-322 ، المرجع السابق ، الصفحة 9

<sup>(3)</sup> المادة 30 من المرسوم التنفيذي 96-265 ، المرجع السابق ، الصفحة 13

<sup>(4)</sup> ( قوسم حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات الجزائية و الرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، 2012 م ، الصفحة 88 <sup>4</sup>

حق الدفاع : لقد كفل المشرع الحق للموظف العمومي المراد إحالته أمام مجلس التأديب الحق في الدفاع من خلال ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، و تجدر الإشارة إلى أن كل القوانين الأساسية قد أحالت الحق إلى المادة 167<sup>(1)</sup> السالفة الذكر ، حيث و بحسب المادة 167 السالفة الذكر فإن المشرع الجزائي نص على ضرورة إحاطة الموظف العمومي علما بما نسب إليه من اتهامات ، و منحه الفرصة لإعداد دفاعه قبل تاريخ الجلسة .

تكون مسائلة الموظف العام المتهم بحضوره شخصا لسماع ما يديه من أوجه دفاع و تنفيذ ما نسب إليه من اتهامات ، و إلا في حالة القوة القاهرة فيمكنه أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه .

و ما يلاحظ على المخالفات التأديبية أنها مكتوبة و لذلك فقد تكتفي جهة التحقيق الإداري بسماع الموظف المسئول شخصا و الإطلاع على أوراق ملفه ، و لكن من الضروري في بعض الأحيان سماع بعض الشهود إما لإيضاح مضمون بعض المستندات ، أو لبيان ظروف و ملاسات الوقائع المنسوبة للموظف و في أحيان أخرى يتوقف إثبات المخالفة التأديبية على سماع الشهود دون الإطلاع على أي مستند .<sup>(2)</sup>

بالإضافة إلى الحق في الاستئناس بموظف يختاره أو توكيل محام رغم أن المشرع لم ينص على هذا الحق صراحة و لكن سكوته يترجم إلى الأخذ بالقاعدة العامة التي ذكرها الدستور عندما نص على حق الدفاع عن النفس بالأصالة أو الوكالة .

### الفرع الثاني : الضمانات المقررة أثناء مرحلة التحقيق و تقرير العقوبة

تعد الضمانات المتعلقة بإجراءات التحقيق من أهم الضمانات المقررة لحماية الموظف العام قبل توقيع العقوبة التأديبية عليه، وذلك بصفة خاصة، و من أهم موضوعات القانون التأديبي بصفة عامة نظرا لطابعها العملي الملموس و لكونها تمثل الضمانات والضوابط التي تسموا بالتأديب إلى الحكمة التي شرع من أجلها، وصولا إلى العقاب التأديبي العادل الذي يضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد

(1) المادة 167 من الأمر 03-06 نصت على " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ، و أن يطع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى " .

(2) أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة الإدارية ، دار النهضة العربية ، 2004 م ، الصفحة 190 .

والتعسف من قبل الإدارة، باعتبار أن بلوغ الإدارة لأهدافها المرجوة يعتمد أساسا على حسن أداء الموظف، ويعتبر التحقيق من أهم الإجراءات الموضوعية من إجراءات التأديب والذي يهدف أساسا للكشف عن الحقيقة

ويمكن اعتبار التحقيق ضمان من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام المخطئ تأديبيا أو المنسوب إليه ذلك. مجال التأديب في كونه يرمي إلى الوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة إلى الموظف أو التي يكون قد ارتكبها وعلى الظروف التي تمت فيها، كما يهدف التحقيق إلى البحث عن الأدلة التي تفيد نسبة الوقائع إلى الموظف المخطئ تأديبيا وبالتالي تعطيه ضمانا بالحماية وعدم تجاوز سلطة التأديب لصلاحياتها ضده ، ومن البديهي أن يكون التحقيق سابقا على توقيع العقاب التأديبي إذ أنه لو كان لاحقا لا يصححه، حتى انتهى إلى النتيجة، وهذا ما قرره محكمة القضاء الإداري المصرية بقولها (إن التحقيق اللاحق لا يصحح القرار. الصادر بالعقوبة)4

## 1 - وجوب تسيب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية:

إن تسيب القرارات التأديبية يعد غاية الأهمية ومن الضمانات في هذا الشأن، إذ أنه يسهل للموظف العام المخطئ تأديبيا الذي صدر ضده هذا القرار التأديبي وكذلك يسهل للقضاء مهمة مراقبة مدى مشروعية القرارات التأديبية .

ولقد نص المشرع الجزائري على وجوب تسيب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية . من خلال ما نص عليه في المادة ( 56 ) من الأمر 133-66 بنصها " تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة "(1)، وكذا ما نص عليه المرسوم 59- 85 من خلال نص مواده، ( 126 ) بنصها " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب " .

## 2 - وجوب إخطار الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر في حقه:

تلتزم السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية مصدرة القرار التأديبي بعدا إصدارها لقرارها التأديبي وقبل توقيعه على موظفها العام المخطئ تأديبيا أن تحضره وتعلمه به، بحيث يجب عليها وقبل توقيعها للعقوبة

(1) الأمر 133-66 المرجع السابق .



التأديبية إعلامها بقرارها التأديبي ذلك الصادر في حقه، وأن تبلغه ذلك القرار التأديبي المتخذ بشأنه من قبلها وذلك فوراً، لاحترام الآجال المحددة، مع التأكد من استلامه له وإخطاره بحقه في الطعن مع تحديد المدة المقررة لذلك، وهو ما قد نصت عليه أحكام المادة 172 من الأمر 06-03 الحالي بنصها " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ( 08 ) ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري<sup>(1)</sup>".

ويمكن الضمان في ضرورة إخطار هذا الموظف العام المخطئ تأديبياً والذي صدر في حقه قرار تأديبي من السلطة الإدارية الرئاسية بتوقيع العقوبة التأديبية عليه، وذلك حتى لا تفوته آجال ومواعيد الطعن أمام لجنة الطعن.

وحتى يكون له الحق في رفع قضية أمامها خلال أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ إصدار القرار التأديبي، إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

### الفرع الثالث: تدوين محاضر مجلس التأديب وقرارات السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية:

تعتبر هي الأخرى ضمان من الضمانات المقررة لحماية الموظف العام حتى يكون الموظف في منأى وفي حماية من أي تزوير أو زيادة أو نقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها، وبصفة عامة يقدم هذا الضمان حماية في مواجهة ما يصدر أو قد يصدر من الإدارة بصفتها سلطة رئاسية تأديبية عليه من تجاوزات أو تعسف في استعمال سلطاتها.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الإجراءات التأديبية بمراحلها الإجرائية تشكل هي في حد ذاتها بمراحلها الخمسة الإجرائية) مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي وتكييفه مع العقوبة التأديبية المقررة له، مرحلة الإحالة والمثول أمام مجلس التأديب، مرحلة التحقيق إذا اقتضى الأمر، مرحلة الأخذ بالرأي الإلزامي الإجباري لمجلس التأديب، وأخيراً مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه ضمانات مقررة لحماية الموظف العام قبل وحتى توقيع العقوبة التأديبية عليه.

فعندما يرتكب الموظف العام خطأ تأديبياً أو ينسب إليه ذلك، فإن ثمة إجراءات يجب إتباعها قبل تبرئته أو توقيع العقاب التأديبي عليه، وهي كما رأينا - ليست بإجراءات جوفاء أو صماء ولا روح فيها بل على العكس تماماً، إذ يهدف إلى الوصول إلى الحقيقة، وفي ذلك صالح للإدارة والموظف العام

(1) الأمر 03-06، المرجع السابق، الصفحة 15

على حد سواء، ويتمثل صالح الإدارة في ضبط الخطأ وتعقب المخطئ ومجازاته كفاية لحسن انتظام وإطراد الوظيفة بالمرافق العامة.

أما صالح الموظف والذي يعتبر ضمان له في حمايته فيتمثل في كون أن الإجراءات التأديبية تتيح له الذود عما ينسب إليه أو يكون قد ارتكبه من أخطاء تأديبية وإعطاؤه الفرصة للدفاع عن نفسه فضلا عن أن هذه الإجراءات التأديبية لا تقوم بها السلطة التي لها حق التعيين بمفردها بل تشاركها في ذلك أيضا اللجنة المتساوية الأعضاء وتسمى أيضا لجنة الموظفين والتي تجتمع في مجلس تأديبي هذا الأخير وفي حالة عدم اكتفاؤه بالتوضيحات الواردة على الأخطاء التأديبية المنسوبة للموظف

أو الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأخطاء يتولى تشكيل لجنة للتحقيق، ثم يقدم رأيه الإلزامي الإجباري ويحيله إلى السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية والتي تتولى إصدار قرارها التأديبي وتوقعه بعقوبته التأديبية على موظفها المخطئ تأديبيا<sup>(1)</sup>.

(1) فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، الجزائر، الصفحة 225.

# خاتمة

لا شك أن الدولة من خلال موظفيها تسعى إلى تقديم الخدمة العمومية بالمستوى المطلوب و بشكل يضمن سير المرافق العمومية بانتظام و اطراد ، دون أن ينقص ذلك من هيبتها فسن المشرع قوانين عديدة ، فكان قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في فرنسا سنة 1949 م و ما تلتته من محاولات الإصلاح التي تبناها المستعمر لتتماشى و الوضع في الجزائر آنذاك و لكنه لم يرق لطموحات الجزائريين و الذين كانوا قلة ممن يسمح لهم بتقلد الوظائف العامة ، و بعد استعادة الجزائر لاستقلالها أبقى على التشريعات الفرنسية رغم قلة الكفاءات الجزائرية ما حدا بالسلطة السياسية إلى تشكيل لجنة من الخبراء لإصدار قانون جديد للوظيفة العمومية وبالفعل فقد صدر الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 م كنتيجة لعمل اللجنة و الذي دشّن مرحلة الإصلاحات في مجال الوظيفة العمومية ثم تلتته القوانين الأساسية التي تم كل قطاع على حدة و جاء القانون الأساسي العام للعامل بموجب القانون 78-12 المؤرخ في 08 غشت 1978 م و الذي دمج بين الموظفين و العمال ، و بقي العمل به إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و القوانين الأساسية إلى أن جاء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الجاري العمل به لحد الآن ، و قد كان لزاما التركيز في موضوع الدراسة و الذي يتمحور حوله كل هذه القوانين الموظف العمومي المتربص و الذي تطرقنا إلى التعريف الفقهي و التعريف القضائي مستعرضين لمختلف التعريفات و كذا موقف المشرع الجزائري منها من خلال قانون الوظيفة العمومية و بعض القوانين الأساسية المرجعية ، و عرجنا على المراحل التي مر بها مسار الموظف المتربص منذ تعيينه في منصبه مرورا بفترة التجربة إلى فترة الترسيم و كذا الواجبات ( الالتزامات ) التي تقع على عاتقه و بالمقابل الحقوق ( الضمانات ) التي كفلتها القوانين الأساسية للموظف المتربص ، واضعين نموذجا للقرار الإداري الذي يحدد مصير الموظف العمومي المتربص بعد انتهاء الفترة التجريبية ، و تناولنا كذلك بالدراسة الجهة القضائية المخولة النظر في منازعات الوظيفة العمومية ، مخصصين مبحثا لتأديب الموظف العمومي المتربص و أهم الضمانات التي أقرتها القوانين الأساسية باعتباره موظفا عموميا. بمفهوم المادة الرابعة من الأمر 06-03 ما ترك لدينا تصورا لتوصيات نراها قد تفيد في إثراء القانون كنتيجة لهذا البحث .

## ✓ التوصيات

- 1- ضرورة تعديل المادة الرابعة من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تعرف الموظف العمومي على أنه "كل عون عين و رسم في رتبة في السلم الإداري " ما يضع إشكالية الوضعية القانونية للموظف المتربص هل هو موظف عمومي بمفهوم المادة الرابعة؟
- 2- إصدار المراسيم التطبيقية للفصل الثاني من الأمر 03-06 و الذي أحاله إليه الأمر 03-06.
- 3- تمكين الموظف المتربص من الإطلاع على المقاييس المعتمدة للترسيم أو التسريح مند التعيين في المنصب لمنع تعسف الرئيس الإداري من استعمال الحق في التسريح .
- 4- إشراك زملاء الموظف المتربص في المصلحة في تقييم الأداء لأنهم أقرب إليه من الرئيس الإداري
- 5- إستبدال عبارة الموظف المتربص بالمتمرن كما كان عليه في الأمر 133-66 لأن الكلمة تحمل معنى مغايرا في اللغة العربية .

الفهرس:

	الإهداء :
	التشكرات :
أ	المقدمة
9	ملخص الدراسة
9	الفصل الأول:الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية.....
9	المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العمومي .....
9	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.....
9	الفرع الأول:المعنى التحليلي للوظيفة العمومية .....
10	الفرع الثاني : المفهوم الأوروبي و الأمريكي للوظيفة العمومية .....
11	الفرع الثالث : تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.....
17	المطلب الثاني : التعريف الفقهي و القانوني للموظف العمومي.....
17	الفرع الأول : التعريف الفقهي للموظف العمومي.....
19	الفرع الثاني : التعريف القانوني للموظف العمومي.....
22	الفرع الثالث : تعريف بعض التشريعات المقارنة الموظف العمومي.....
23	المطلب الثالث : شروط إكتساب صفة الموظف العمومي.....
24	الفرع الأول : التعيين في وظيفة عمومية دائمة.....
24	الفرع الثاني: الترسيم في رتبة في السلم الإداري.....
24	المبحث الثاني: مفهوم الموظف المتربص في قانون الوظيفة العمومية و بعض القوانين الخاصة

25	المطلب الأول: تعريف الموظف المتربص.....
28	الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص في قانون الوظيفة العمومية.....
28	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على فترة التربص .....
39	الفرع الثالث: تعريف الموظف المتربص في القوانين الخاصة.....
45	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي المتربص.....
49	الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي المتربص.....
49	الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي المتربص.....
49	الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف العمومي المتربص في القوانين الخاصة.....
54	المطلب الثاني: المحكمة المختصة برقابة القرار .....
55	الفرع الأول: الطعون الإدارية العادية .....
57	الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بالقضاء الإداري.....
58	الفرع الثالث: الإجراءات السابقة للطعون القضائية .....
72	المبحث الثاني: إجراءات و ضمانات تأديب الموظف العمومي المتربص.....
73	المطلب الأول: إجراءات تأديب الموظف.....
73	الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي .....
74	الفرع الثاني: تصنيف الخطأ التأديبي.....
74	الفرع الثالث : مرحلة إصدار العقوبة التأديبية .....
76	المطلب الثاني: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العمومي .....
76	الفرع الأول: حماية الموظف أثناء الإحالة و المثول أمام مجلس التأديب .....
77	الفرع الثاني : الضمانات المقررة أثناء مرحلة التحقيق و تقرير العقوبة .....

79	الفرع الثالث : تدوين محاضر مجلس التأديب و قرارات السلطة التأديبية .....
82	الخاتمة :
85	قائمة المراجع :



**قائمة المصادر و المراجع :**

**1- الكتب والمجلات :**

**أ- الكتب المتخصصة :**

- 1- أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية، 2007 م .
- 2- السيد محمد يوسف المداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2008 م.
- 3- محمد أنس جعفر قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1984 م .
- 4- رشيد حبابي ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 م و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار النجاح ، 2012 م .
- 5- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثانية ، 2013 م.
- 6- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطبع و النشر و التوزيع ، الجزائر ، الطبعة الثالثة ، 2013 م.

**ب- الكتب العامة :**

- 1- محمد عبد الحميد أبوزيد ، المرجع في القانون الإداري ، مطبعة العشري ، الإسكندرية ، الطبعة الثانية ، 2001 م.
- 2- سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري -تنظيم السلطة الإدارية و الإدارة المحلية -التنظيم القانوني للوظيفة العامة - نظرية العمل الإداري ، دار منشأة المعارف ، مصر ، 2004 م.
- 3- أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة الإدارية ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، 2004 م

**2- المجلات :**

- 1- محمد فتوح عثمان ، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية ، مقال منشور بمجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول ، الصادرة في يونيو 1994 م .

**3- الوثائق القانونية :**

- 1- الدستور الجزائري ل 28 فبراير 1989 م ، المعدل بتاريخ 28 نوفمبر 1996 م .
- 2- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (الجريدة الرسمية رقم 32) .

3- القانون 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996 م المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية رقم 36).

4- القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 م المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (الجريدة الرسمية رقم 61) .

5- القانون 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 م ، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، معدل و متمم بالأمر 10-05 المؤرخ في 26 غشت 2010 م ، معدل و متمم بالقانون 11-15 المؤرخ في 2 غشت 2011 م (الجريدة الرسمية رقم 44).

6 - الأمر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية . رقم 46 ) .

7-الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية . رقم 46) .

8-المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 م ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية (الجريدة الرسمية . رقم 2) .

9- المرسوم التنفيذي 96-265 المؤرخ في 3 غشت 1996 م المتضمن إنشاء سلك الحرس البلدي و يحدد مهامه و تنظيمه ، المعدل و المتمم بالقانون 96-266 مؤرخ في 03 غشت 1996 م (الجريدة الرسمية رقم 45).

10-المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 م ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، (الجريدة الرسمية . رقم 03) .

11-المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011 م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالاتصالات السلكية و اللاسلكية الوطنية ، (الجريدة الرسمية . رقم 42) .

#### ✓ 4- الدراسات الجامعية :

1- فاروق خلف ، آليات تسوية المنازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة يوسف بن خدة الجزائر .