

- جامعة محمد خيضر - بسكرة -
- كلية الحقوق والعلوم السياسية-
- قسم الحقوق-



المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

إشراف الأستاذ
حمشة مكي

إعداد الطالبة
سالم مريم

الموسم الجامعي : 2015 / 2016

شكر وتقدير

قال الله تعالى : { وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ }

وقال الله تعالى : { إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ }

أدينُ بعظيم الفضل والشكر والعرفان بعد الله سبحانه
وتعالى في إنجاز هذا البحث وإخراجه بالصورة المرجوة
إلى المشرف على الرسالة : الأستاذ : مكي حمشة .
الذي منحني الكثير من وقته ، وجهده ، وتوجيهاته ،
وإرشاداته ، وآرائه القيمة . ومدَّ يد العون لي دون ضجر
للسير قدماً بالدراسة نحو الأفضل سائلة المولى القدير
أن يجزيه عني خير الجزاء ويثيبه الأجر إن شاء الله

إهداء

إلى أمي وأبي

إلى زوجي

إلى أهلي وعشيرتي

إلى أستاذي

إلى زملائي وزميلاتي

إلى كل من علمتني حرفاً

أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولى

عز وجل أن يجد القبول والنجاح



المقدمة

الفصل الأول

لما ترغب الدولة تطبيق سياستها وتجسيد استراتيجياتها فإنها تسند هذه المهام لموظف سامي¹, بعد توافر شروط محددة قانونا فيه , عن طريق المناصب التي عينوا فيها وهذا ما يطلق عليه بالمناصب والوظائف العليا .

وتعتبر المناصب والوظائف العليا احد المقومات إلى تعتمد عليها السلطة التنفيذية في إيصال توجيهاتها, وتنظيم مؤسساتها الإدارية وتسهر على تنشيط هذه الهياكل وحسن سيرها ومطابقة قراراتها للقوانين والتنظيمات المعمول بهما .وهي تخضع لنظام قانوني خاص بها . حيث نجد أن المشرع الجزائري نظم مجال المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في بابه الأول .وعليه لدراسة جزئيات هذا الفصل اقتضت منهجية البحث العلمي تقسيمه إلى مبحثين :

المبحث الأول : مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية

المبحث الثاني : شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا

1 - سلوى تيشات اثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخص تسيير المنظمات ،جامعة بومرداس ،2010،ص18.

المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية

مما لا شك فيه أن النظام القانوني للمناصب والوظائف العليا في الدولة له أهمية بالغة، نظرا للنسبة الهامة التي يتشكل منها الموظفين السامين في الجهاز الإداري ونظرا لزيادة وظائف الدولة والمسؤوليات المقررة لهذه الفئة من الموظفين¹، ومن أجل دراسة هذا المبحث وحسب مقتضيات منهجية البحث العلمي سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول : تعريف المناصب العليا في الدولة .

المطلب الثاني : تعريف الوظائف العليا في الدولة .

المطلب الأول : تعريف المناصب العليا في الدولة

لمعالجة هذا المطلب ارتأيت إلى تعريف المناصب العليا في الدولة من خلال مختلف القوانين التي تتعلق بالوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر بعد الاستقلال من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول : تعرف المناصب العليا بموجب الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الفرع الثاني: تعريف المناصب العليا بموجب القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

الفرع الثالث : تعريف المناصب العليا بموجب المرسوم 59/85 المتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

الفرع الرابع : تعريف المناصب العليا بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

¹ - كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية ، معهد

الحقوق والعلوم الإدارية ، الجزائر ، 1990، ص2

الفرع الأول :تعريف الناصب العليا بموجب الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

نصت المادة 9 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيحال لقرار السلطة السياسية ، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل¹" وتضمنت المادة 10 من نفس الأمر عن "إمكانية إحداث وظائف نوعية تشمل على مسؤوليات خاصة بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجمعيات المحلية والهيئات العمومية ... وتحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة".

والملاحظ من المادة أعلاه أن هناك خلط بين المناصب العليا والوظائف العليا التي يترك التعيين فيها للسلطة التنفيذية ، فالمناصب العليا أو الوظائف النوعية تخضع لإجراءات خاصة محددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك لا يمكن التعيين فيها إلا لمن بين الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط الخاصة دون العامة كونها قد توافرت فيهم مسبقا .² إن الإشارة من خلال المادة 10 أعلاه إلى تلك الوظائف في أنها قد تحدث بموجب القوانين الخاصة التي تحدد شروط شغلها تنهى كل لبس ، في أن الأمر يتعلق بمناصب تخضع لشروط قانونية خاصة ولا تعني وظائف نوعية يعود القرار فيها للسلطة التنفيذية دون غيرها .³

¹ - المادة 9 من الامر 133/66 المؤرخ في 02 جون 1966 , المؤرخ في 02 جون 1966 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , عدد 46 , الصادرة في 8 جون 1966

² - بن احمد علي , الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر , مجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية والسياسية , 2012 , عدد 01 , ص 57.

³ - بن احمد علي , المرجع نفسه, ص 60.

الفرع الثاني : المناصب العليا بموجب القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

الجزائري في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل . عدة مصطلحات سننترق إليها كالتالي :

أولا : منصب العمل.

ثانيا : الرتبة .

ثالثا : المنصب العالي .

رابعا : الإطارات لعليا .

أولا :منصب العمل :

عرف منصب العمل بأنه"مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع

المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في إعدادها"¹

وعلى الرغم من وضوح المادة نرى أن المشرع بسطها أكثر من خلال المادة 106 من

نفس القانون ، لان الأمر ينتهي إلى التصنيف ومن ثم الرقم الاستدلالي المحدد للأجر الذي

يتقاضاه العامل الذي مقابل العمل تطبيقا لمبدأ لكل حسب عمله².

ثانيا : الرتبة

الرتبة مرتبطة بوجود منصب العمل ولذلك ما جاء في المادة 116 الفقرة الثانية من نفس

القانون أن " رتبة العامل تحدد فقط على أساس منصب العمل الذي يشغله فعلا"³

ومن جهة أخرى فان مفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك لسببين:

¹ - المادة 99 من القانون رقم 12/78, المؤرخ في 5 أوت 1978 , المتضمن القانون الأساسي العام للعامل , الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , عدد 32 , الصادرة في 08 أوت 1978.

² - بن احمد علي , المرجع السابق ,ص60.

³ - بن احمد علي , المرجع نفسه ,ص61

السبب الأول : يتمثل في كونه لا تكتسب مباشرة اثر توظيف صاحبه في منصب العمل إلا بعد تثبيت صاحبة .

السبب الثاني : لأنها مرتبطة بالتنظيم الوظيفي ¹.

ثالثا : المنصب العالي

أشار المشرع ضمنا للمنصب العالي ، حيث أن هذه المناصب لا تسند إلا لمن تتوفر فيهم شروط تتمثل في الكفاءة والنزاهة والالتزام. وكذلك مضمون المادة 38 من دستور 1976 التي جاء فيها " تتاح المسؤوليات في الدولة للموظفين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة و الالتزام ، ويعيشون من أجرتهم ليس غير ولا يتعاطون بصفة مباشرة أو غير مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا " .

ولعل النص الدستوري المحدد للإطار العام الذي يتم على أساسه إسناد المسؤوليات القيادية للمواطنين يتطلب بحثا منفردا جدير بالتحليل والمناقشة لما يحوي من مقاييس وشروط ظاهرة وأخرى مستترة ².

رابعا :الإطارات العليا

- تعريف الإطار :عرف الإطار على انه كلمة معممة على كل المستويات منها العسكرية والمدنية والحزب والنقابة ، لترد بصفة عامة خاصة على موظف سام له سلطة وفق الدراسات النظرية المتخصصة في التركيبات الاقتصادية دون النظر إلى العوامل البشرية تكنوقراطي ، تقني ، مدير ، أو إطار سامي .

ويعتبر الإطار السامي الشخص الذي يباشر مهام عليا قيادية عادة منتما مباشرة لمجلس إدارة أو لرئاسة أو نيابة أو رئاسة منظمة أو مقولة أو مؤسسة ³.

¹ - الهاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2010، ص111.

² - بن احمد علي ، المرجع السابق ، ص61.

³ - بن احمد علي ، المرجع نفسه ، ص61.

ولقد عرف القضاء الفرنسي الإطار السامي " بأنه ذلك الشخص الذي يسند مسؤولية محددة المهام والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المصيرية باسم المؤسسة وفائدتها بكل حرية مقابل أجره تكون من بين أعلى ما يتقاضاه مسيري المقابلة أو المؤسسة التي ينتمي إليها . وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فوردت الأطارات العليا في المواد 119-126 من نفس القانون ، حيث عرفت المادة 119 الأطارات " الأطارات العليا للمؤسسة المستخدمة العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك المؤسسة " ويفهم من التعريف بان الإطار السامي يجب أن يكون عاملا ، مثبتا ، وان يشغل منصبا عاليا في المؤسسة.

وجاء في المادة 126 من القانون 12/78 من نفس القانون بأن الأطارات العليا للأمة الأطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة وتمنح صفة الإطار العالي للأمة بموجب مرسوم ، وتسحب بالشكل نفسه .

الفرع ثالث : المناصب العليا بموجب المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

نصت المادة التاسعة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹ يمكن أن تحدث زيادة على المناصب العمل والوظائف والأسلاك ، مناصب عليا في المؤسسة والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى " .

والواضح من أحكام المادة المذكورة أعلاه أنها تدخل عنصر المرونة المميزة في هيكلية الإدارة ، وتترك هامش الحرية للسلطات العمومية قصد تكيف المسؤوليات القيادية مع مقتضيات التسيير بدون أن تكون مبادرتها في هذا الشأن مصدر مساس بوضعية الموظفين .

¹ - المادة 9 من المرسوم رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13 ، الصادر في 24 مارس 1985.

الفرع الرابع : المناصب العليا بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

يعتبر الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ التشريع الوحيد من ضمن قوانين الوظيفة العمومية التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال، والذي خص تعريفا للمناصب العليا في الدولة حيث عرفت المادة 10 منه المناصب "زيادة علي الوظائف العليا المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا ، المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية "

تضمن هذا التعريف وصفا لتلك المناصب غاية وهدفا تتمثل في عبارات : نوعي للتأطير ، طابعها تكميلي أو وظيفي ، هدفها الإشراف والمتابعة والتصويب كلما لزم الأمر للنشاطات الإدارية والتقنية على السواء بالمؤسسات والإدارات العمومية أو بمفهوم واسع كل دواليب الدولة.²

ضف إلى ذلك تنشأ المناصب العليا المذكورة أعلاه عن طريق :

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي .
- النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية ، فيما يتعلق بالمناصب العليا عن طريق التنظيم.³

¹ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

² - بن احمد علي ، المرجع السابق ، ص 65.

³ - المادة 10 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وحسب رأي الأستاذ بن احمد علي أن المناصب العليا لم تعرف تعريفا وافيا ، مثلما عرفت الهدف الذي أنشأت من اجله حيث عرف المناصب العليا بأنها " تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلا المثبتين والذين تتوفر فيهم شروطا حددتها القوانين الخاصة والى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناء ، ولا تعد حقا مكتسبا للمرشح والذي أتى على تلك الشروط بل امتياز والإدارة حق وصلاحيية التعيين فيها والإنهاء منها "

المطلب الثاني: تعريف الوظائف العليا في الدولة

لدراسة موضوع الوظائف العليا في الدولة سنتطرق إلى تقسيم المطلب إلى ثلاثة فروع :

الفرع الأول : الوظائف العليا .

الفرع الثاني :تحديد قائمة الوظائف العليا .

الفرع الثالث : أهم التحسينات الواردة في هذا المجال .

الفرع الأول:الوظائف العليا

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة ، وتنشأ الوظائف العليا الدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية ، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية المؤهلة¹. ومن التعريف الذي تناوله المشرع في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي نرى انه مبنون ولا يفي بالغرض لعلمنا أن هذه الوظائف وان كانت سيادية فإنها تسند لأصحابها ، دون معايير خاصة يطفو عليها الجانب السياسي ، وعلي هذا نتصور أن يكون تعريف الوظائف العليا في الدولة كالتالي:

¹ - المواد 16.15 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

" هي تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها لها الدستور إلي مواطنين أكفاء يتمتعون بسيرة محمودة وماضي سياسي نظيف ، ويعتقون نفس لأيديولوجية السياسية لسلطة الحاكمة ومستعدون لتطبيق برامجها بكل إتقان وعلى قناعة تامة".¹

إن إشكالية الوظائف العليا في لدولة تثير عدة مسائل يتمحور بعضها حول علاقة الوظيفة العمومية بالنظام السياسي ، والبعض الآخر بمدى تأثير المستوي القيادي الذي يحتله أصحاب هذه الوظائف عن فعالية إستراتيجية الدولة وتحكمها في المتغيرات.²

الفرع الثاني : تحديد قائمة الوظائف العليا

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

وبالرجوع إلي المرسوم التنفيذي رقم 227/90 المحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة⁴ بعنوان الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية :

1/ لدي الوزير الأول

➤ مكلف بالدراسات

2/ في المؤسسات والهيئات العمومية

➤ في المجلس الدستوري

○ الأمين العام للمجلس الدستوري

○ مدير الدراسات والبحث بالمجلس الدستوري

¹ - بن احمد علي ، المرجع السابق، ص67.

² - بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، باتنة ، 2012، ص40.

³ - الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 122.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 227/90 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 31، الصادرة في 28 يونيو 1990.

- مدير المجلس الدستوري
- في مجلس المحاسبة
- رئيس مجلس المحاسبة
- نائب رئيس مجلس المحاسبة
- الناصر العام لمجلس المحاسبة
- رئيس غرفة بمجلس المحاسب
- في المجلس الإسلامي الأعلى
- الأمين العام للمجلس الإسلامي الأعلى
- في المجلس الأعلى للأمن
- أمين المجلس الأعلى للأمن
- في المجلس مصف الاستحقاق الوطني
- مسؤول أمانة مجلس مصف الاستحقاق الوطني
- في البنك المركزي الجزائري
- محافظ بنك المركزي
- نائب محافظ البنك المركزي
- ناصر البنك المركزي
- في العهد الوطني للدارسات الإستراتيجية الشاملة
- مسؤول المعهد
- الأمين العام للمعهد
- مسؤول قسم المعهد
- في المؤسسات العمومية للأعلام والاتصال
- مسؤول المؤسسات لعمومية في ميدان الإعلام والاتصال
- في الديوان لوطني للإحصائيات

○ المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات

3/ في الإدارة المركزية

➤ مدير الديوان

➤ رئيس الديوان

➤ مدير

➤ مفتش عام

➤ مدير الدراسات

➤ مفتش

➤ مكلف بالدراسات والتلخيص

➤ نائب مدير

➤ رئيس الدراسات

4/ في الإدارة المركزية

➤ مندوب التخطيط

➤ مندوب الإصلاح الاقتصادي

➤ الأمين العام للمجلس الأعلى للمجاهدين وذوي الحقوق

➤ المدير العام للأمن الوطني

➤ المدير العام للوظيفة العمومية

➤ المدير العام للحماية المدنية

➤ المفتش العام للعمل

5/ في وزارة الاقتصاد

➤ المدير المركزي لخزينة

➤ المدير العام للضرائب

➤ المدير العام للأموال الوطنية

➤ المدير العام للميزانية

➤ المدير العام للعلاقات الاقتصادية والتجارية

➤ المدير العام للتنظيم التجاري

➤ المدير العام للمنافسة والأسعار

➤ العون القضائي خزينة

6/ في وزارة الشؤون الخارجية

➤ السفير

➤ القنصل العام

➤ القناصل

7/ في الوزارة المكلفة بالجامعات

➤ مدير الجامعة

8/ في الإدارة المحلية

➤ الوالي

➤ رئيس قسم أو مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم

بمرسوم

➤ الكاتب العام للولاية

➤ مفتش عام بالولاية

➤ رئيس دائرة

➤ رئيس ديوان الوالي

الفرع ثالث : أهم التحسينات الواردة في هذا المجال

من التحسينات التي تتعلق بالجوانب الحساسة من هذه الوظائف نسجل :

- الأحكام المرتبطة بتحديد مفهوم الوظائف العليا ووظائف الإدارة والتنسيق والرقابة والتنشيط والتخطيط والتمثيل والدراسات المنوطة بها علي مستويات عالية من الدولة .
- الأحكام المرتبطة بمجموعة الحقوق والواجبات التي تستهدف التوفيق بين مستوي المسؤوليات المسندة بأصحاب الوظائف العليا ، كالمرسوم رقم 126/90 المؤرخ في 25/يوليو/ 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم. والمرسوم رقم 128/90 المؤرخ في 27/يوليو/1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة
- سن شروط موضوعية ترمي إلي ضمان مستوى عال من الكفاءة لهذه الوظائف بدون أن تخل لا بالسلطة التقديرية للإدارة في اتخاذ قراراتها¹
- ولا بحقوق الموظف المشروعة ولا بالطبيعة السياسية المميزة لهذه الوظائف بالمرسوم
- الرئاسي رقم 127/90 المؤرخ في يوليو 1990 الذي يحد كفايات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة .
- وضع نظام خاص لتصنيف الأجور مستق نوعا ما عن النظام المطبق على سائر الموظفين .

والجدير بالذكر أن اللجنة الوطنية لإصلاح هياكل الدولة ومهامها خصصت دراسة معمقة لهذه الوظائف ، وإدراجها في مجال واسع الذي يمثله تأطير المؤسسات العليا للدولة للإدارة العمومية ، وبادرت بتصوير مشروع متكامل من شأنه أن يشكل قاعدة ناجحة لسياسة الدولة هذا الشأن ولنظام تسييري متجدد للمناصب القيادية.²

¹ - الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 123.

² - الهاشمي خرفي ، المرجع نفسه ، ص 124.

المبحث الثاني : شروط التعيين في المناصب والوظائف العليا

يعد التعيين عمل إجرائي وشكلي الذي يحدد المركز القانوني للموظف السامي ، وتقوم به السلطة الإدارية المختصة قانونا بالتعيين، وبعد توافر الشروط القانونية¹، والتعيين في المناصب النوعية والوظائف العليا لدولة لا يخول لغير الموظفين ، وعليه لطبيعة الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا أحاطها المشرع بشروط عامة وأخرى خاصة وهذا سنوضحه من خلال مطلبين التاليين :

- . **المطلب الأول : الشروط العامة لتعيين في المناصب والوظائف العليا .**
- . **المطلب الثاني : الشروط الخاصة للتعيين في المناصب والوظائف العليا .**
- . **المطلب الأول : الشروط العامة للتعيين في الوظائف والمناصب العليا**

حددت الشروط العامة للتعيين في الوظائف بموجب المادة 75 من 03/06 المتضمن القانون لعام للوظيفة العمومية ، وهو ما نوضحه في الفروع التالية :

الفرع الأول: أن يكون جزائري.

الفرع الثاني: أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية .

الفرع الثالث: أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات وتتنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

الفرع الرابع : أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

الفرع الخامس: أن تتوافر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوب

¹ - شبيري عزيزة ، يعيش تمام شوقي ، "مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية ولللامركزية" ، مجلة الفكر البرلماني ، مجلس الأمة ، الجزائر ، العدد 31، 2013 ، ص 116.

الفرع الأول : أن يكون جزائري الجنسية

يعتبر عنصر الشعب عنصرا أساسيا للدولة ولا يتصور وجود دولة بدون شعب ، ولذا أعطت الدولة أهمية بالغة لمادة الجنسية، لان استمرار الدولة مرتبط بوجود الشعب¹، فالتوظيف يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة²، فالجنسية هي رابطة السياسية والقانونية التي تربط الموظف بالدولة حيث اقتصر في تولى الوظائف العامة في الجزائر إلا لمن يحمل الجنسية الجزائرية وهذا حرصا على امن الدولة وسلامتها ، صف إلى ذلك تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها الموظف .

إلا انه بالرجوع إلى المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 لم يحدد ما إذا كانت الجنسية المطلوبة جنسية أصلية³ أو جنسية مكتسبة⁴. غير انه هناك قوانين أساسية خاصة تنص عند الاقتضاء على شوط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في الأسلاك المدنية، ففي حال اكتساب الجنسية الجزائرية بالنسبة للأجانب فانه لا يحق له أن يكون موظفا عموميا إلا بعد سنتين من اكتساب الجنسية الجزائرية ، وهذا ما ورد في الأمر 033/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 25 منه بنصها "... لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل".

¹ - علي علي سليمان ، فقد الجنسية ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية ، الجزائر ، كلية الحقوق 1987، ص11.

² - سيعد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010، ص210.

³ - المواد 9.8.6 من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 ، المعدل والمتمم للأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 15 ، الصادر في 27 فيفري 2005.

⁴ - أشار المشرع إلى الجنسية المكتسبة ضمن المواد 9 مكرر 10 و 11 من الأمر 01/05.

والجدير بالذكر أن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي الوظائف العمومية لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف لتعاون التقني والعلمي والثقافي ، أو ما يسمى الاستثناءات المنبثقة من المعاهدات والبروتوكولات.¹ ويدخل في نظام المتعاونين الأجانب ، وتحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية عن طريق التنظيم .

ووفقا للمستجدات نجد أن المشرع الجزائري في تعديل الدستور لسنة 2016² ، أضاف نقطة جديدة في مجال الجنسية حيث منع لمزدوجي الجنسية من تولي المناصب والوظائف العليا في الدولة ، وهذا نظرا لخصوصية هذه المناصب والوظائف حيث نصت المادة 63 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون ، التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السيادية " .

الفرع الثاني : أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية

إشارات المادة السابقة الذكر على وجوب تمتع الموظف بالحقوق المدنية باعتباره شرط ضروري للالتحاق بالوظيفة العمومية ، فانه يعكس بلا شك العلاقة المتينة المتواجدة بين فكرة المواطنة والوظيفة العامة³ ، حيث أن هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموما ، فهو يتعلق بالحسن السيرة والسلوك أي بأخلاقيات المهنة.

¹ - القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 ، المحدد كفاءات تعيين العمال الأجانب .

² - القانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 14 ، الصادرة في 8 مارس 2016.

³ - شبري عزيزة ، يعيش تمام شوقي ، المرجع السابق، ص118.

والجدير بالتذكير أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والعائلية ضمن العقوبات التكميلية.¹

وعملا بذلك فإن قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 اشترط في جميع المترشحين لتولى الوظائف العامة التمتع بالحقوق المدنية إلي جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المرشحين كالاتصاف بالأخلاق الحميدة وبمجيء المرسوم 59/85 المعدل والمتمم , أدرج شرط جديد ضمن مشتملات الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية يشتمل في إلزام المؤسسات والإدارات العمومية² بإجراء تحقيق إداري, وبمقتضى هذا الشرط يجب أن يكون المترشح أيضا بعيدا عن الشبهات التي تثير الشك لدى الآخرين وتؤدي إلى الإخلال بنزاهة الوظيفة العامة .³

إلا أن الواقع أن مفهوم السيرة والأخلاق من المسائل النسبية التي تختلف , باختلاف السياسة الاقتصادية والاجتماعية, حيث مما يعد من قبيل سلوك حسن في مجتمع أو في دولة يعتبر سوء سلوك سمعة في دولة أخرى ,حيث ترك ذلك للقواعد العامة للعدالة الاجتماعية وقواعد النظام العام ولآداب العامة والعرف علي وجه الخصوص⁴ .

الفرع الثالث : أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

تجدر الإشارة أن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمترشح للوظيفة يعني التأكد من غياب عدم الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المرشح لها.⁵

1 - المادة 9 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 , المعدل والمتمم للأمر 159/66 , المؤرخ في 8 يونيو 1966, المتضمن قانون العقوبات .

2 - سعيد مقدم , المرجع السابق , ص 201.

3 - شبري عزيزة, يعيش تمام شوقي , المرجع السابق ,ص119.

4 - عبد العزيز الجوهري , الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر ,1989,ص78.

5 - سعيد مقدم ,المرجع نفسه ,ص201.

وكل علامة مسجلة في الصحيفة رقم 02¹ لا تتنافى وممارسة الوظائف المترشح لها فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها . ويقتصر هذا الأخير على أسلاك دون أخرى تحددها .

الفرع الرابع : أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

بمعنى انه على كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية , حيث يجب أن يكون في وضعية قانونية منتظمة .² ويؤكد ذلك الأمر 62/68 المؤرخ في 16 أبريل 1968 المتضمن تحديد السن المطلوبة في المستدعي للخدمة الوطنية , بأنه لا يقبل أي مترشح بعمل ما سواء للوظيفة العامة أو غيرها ما لم يسوي وضعيته إزاء الخدمة الوطنية .

ضف إلى ذلك المرسوم رقم 43/70 الذي يحدد المواطنين المعنيين بالخدمة الوطنية ويبين بان لا يقبل المترشح إلى وظيفة من الوظائف العامة ما لم يوضح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية³, إلا انه تجدر الإشارة أن هذا الشرط اسقط في اغلب التشريعات من قائمة الشروط العامة لتولي الوظائف نظرا للتطور الذي حدث بالنسبة للأنظمة العسكرية في معظم البلدان ,⁴ ضف إلى ذلك الشكاوي الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف , وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للاتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية .

¹ - سعيد مقدم , المرجع نفسه,ص202.

² - الأمر رقم 103/74 المؤرخ في نوفمبر 1974 المعدل والمتمم , المتضمن قانون الخدمة الوطنية .

³ - تقابل هذه المادة 31 من المرسوم 59/85 المعدل والمتمم.

⁴ - شبري عزيزة , يعيش تمام شوقي , المرجع السابق , ص122.

حيث اصدر رئيس الحكومة¹تعليمية² تتضمن "تتضمن إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين, وحصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها " غير انه يجب على كل طالب للعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين سن 20 سنة فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديد إن كان مستفيد من التأجيل أو مؤجل أو مستثنيا أو معفى .

حيث يجوز توظيف الأشخاص الذين لم تكن وضعيتهم مسواة اتجاه الخدمة شرط عدم ترسيم المتربص إلا بعد تحديد مركزه إزاء الخدمة الوطنية , وفي حالة إحالته للخدمة الوطنية يوضع تحت وضعية قانونية أساسية - تسمى الخدمة الوطنية - ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية³, ويعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد, وله الأولوية في التعيين في منصبه الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له⁴.

¹ - رئيس الحكومة : تم استبدال مصطلح رئيس الحكومة بمصطلح الوزير الأول بموجب التعديل الدستوري لسنة 2008.

² - التعليمية رم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمية رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997, المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية , الصادرة عن رئيس الحكومة , ص327.

³ - المادة 154 من الأمر 03/06, المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁴ - المادة 155 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الفرع الخامس : أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها

أولا : شرط السن

تحدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بـ18 ثمانية عشرة سنة كاملة¹ من المادة نستنتج أن هناك حد ادني و حد أقصى , فالحد الأدنى لتأكد من أن المعنى قد وصل إلى مرحلة النضج والإدراك في القضايا التي قد تعترضه, ويكون أهلا لتحمل تبعات الوظيفة صف إلى ذلك حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدريس.² أما الحد الأقصى فيعمل عليه كضابط في تحديد السن الواجب توافرها في المناصب السامية , وعليه فإننا نرى أن سن العطاء بالنسبة للإطارات السامية تتراوح بين سن 35 إلى 40 سنة فما فوق , بعد استنفاد سنوات من الخبرة والتمرس حتى يكونوا في مستوى تمثيل السلطة التي عينتهم³.

ثانيا : القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة

شرط اللياقة البدنية والذهنية يقصد من ورائه إثبات تمتع الموظف بصحة جيدة وخلوه من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العقلية التي تحول دون القيام بالوظيفة وتعيق أداء العمل وتعطل مصالح المواطنين وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها , ومن هنا ترك الأمر مفتوحا للإدارة عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي لبعض أسلاك الموظفين⁴.

غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من ممارسة الوظيفة العمومية وإنما هو شرط عام ومقيد بنصوص خاصة وعلى المؤسسات والإدارات العمومية أن تلتزم بتخصيص نسبة 1% من المناصب لهذه الفئة⁵.

¹ - المادة 78 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² - سلوى تيشات , المرجع السابق ,ص72.

³ - شيري عزيزة , يعيش تمام شوقي , المرجع السابق ,ص121.

⁴ - المادة 76 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁵ - المادة 27 من القانون رقم 09/02 , المؤرخ في 8 أي 2002 , والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

ثالثا : المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة

ويقصد بها إثبات المترشح مستوى تأهيلي الذي يشترطه المنصب , ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوي المنصب المراد شغله , حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية و كبيرة كما هو الحال في المناصب العليا كلما تطلب ذلك مؤهلا أعلى , ويتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسي الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب وقد اخذ المشرع الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث تم التنصيص عليه بخلاف المادة 75 من الأمر 03/06 في المادة 79 من نفس الأمر بنصها " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوي تكوين"¹

وأخيرا نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف , طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر 03/06.

المطلب الثاني : الشروط الخاصة للتعين في المناصب والوظائف العليا

باستيفاء الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العليا على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري العمل , اشترط المشرع شروطا خاصة في الملحق بالوظيفة القيادية في الدولة نظرا لخصوصية تلك المناصب والوظائف . ولبيان هذه الشروط الخاصة اقتضت منهية البحث تقسيم المطلب إلي فروع وهي كالتالي :

الفرع الأول: شرط الكفاءة والنزاهة .

الفرع الثاني: شرط التكوين العالي

الفرع الثالث: شرط الخبرة لمهنية في مجال الإدارة .

¹ - سلوى تيشات , المرجع السابق ,ص73.

الفرع الأول :شروط الكفاءة والنزهة

لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوافر فيه شروط الكفاءة والنزاهة .¹

أولاً: شرط الكفاءة

عرفت المجموعة المهنية الفرنسية le Medef الكفاءة المهنية بأنها " تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة و السلوكات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطى لها صفة القبول "² وعرفت أيضا " مجموعة المعارف والمهارات والدراية عند أداء العمل وبمراعاة أولية تطبيق الأهداف مع توافر إمكانية قياس الأداء .³

ثانيا : النزاهة

عرفت النزاهة في قاموس لاروس بأنها " الإخلاص والهدف والأمانة " ومن الناحية القانونية لا يوجد لها أي تعريف أما من الزاوية التاريخية اعتبرت النزاهة في بادئ الأمر أنها قاعدة أدبية ثم أصبحت النصوص القانونية تؤكد عليها كشرط خاص , إلا أنه من المنطقي والضروري أن يتحلى الموظف السامي أو قيادي في الدولة بالأمانة والإخلاص في تأديته لمهام وتنفيذ السياسات العامة للدولة .

¹ - المادة 21 ممن المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المؤرخ في 25 يوليو 1990 , الذي يحدد حقوق لعمال الذي يمارسون وظائف عليا وواجباتهم , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 31 , الصادر في 28 يوليو 1990.

² A-MEIGNANT, ressoures Humaines : déphoyer La stratégie ,Edition liaisons ,Paris ,2000,P110.

³ Yeran, YVESBNNCK ,Le Mangement Des Connaissance set et des compétences En pratiqué, Edition D'organisation, France,2003,P107

الفرع الثاني : شرط التكوين العالي

أوجب المشرع الجزائري في ملتحق بالوظيفة السامية إثبات تكوين عالي أو مستوى من التأهيل مساوي لذلك¹ , وتحليل نص المادة مصطلح التكوين العالي يعنى حيازة الموظف على شهادة علمية جامعية سواء كانت شهادة ليسانس أو شهادة ماجستير أو دكتوراة , أو مستوي من التأهيل مساوي لذلك أي ضرورة أن يثبت من هو مقبل على تقلد وظيفة سامية في الدولة تأهيلا خاصا حتى إن لم يكن هذا التأهيل ممنوحا من طرف مؤسسة جامعية ويكفي أن يكون مساويا إلى حد ما التكوين الجامعي.²

الا أنه من غير المعقول أن يكون متولي المنصب السامي عديم المستوي العلمي أو ذي مستوي بسيط أو لا يمكنه من التحكم في الأعمال والصلاحيات المناطة به .³

الفرع الثالث : الخبرة المهنية في مجال الإدارة

لا يعين احد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوافر فيه على الخصوص ممارسة العمل لمدة 5 سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية وتحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا .⁴

والسبب في اشتراط الأقدمية هو الدلالة على ان الموظف قد اكتسب مهارات التسيير الإداري والإلمام بخبايا الوظيفة .

1 - المادة 2 من المادة 21 من المرسوم التنفيذي 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم .

2- شبيري عزيزة , يعيش تمام شوقي , المرجع السابق , ص ص 124.125.

3- علاء الدين عشي , مدخل للقانون الإداري , دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع , الجزائر , 2012 , ص 25.

4 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم .

وتجدر الإشارة إلى أن وضع هذه الشروط العامة والخاصة لتولي المناصب والوظائف العليا في الدولة هو تكريسا للمبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية , من مبدأ المساواة¹ بتحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق في الوظيفة العمومية دون تمييز بين رجل وامرأة والمساواة بين الجميع في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون², ومبدأ الجارة في التوظيف التي تقتضي برفع مستوى أداء الوظيفة باختيار الأفضل والقادر على تحمل مسؤولياتها. لان التوظيف هي إسناد الوظائف العامة لمن يستحقها , حيث أن التطبيق السليم للمبدأ يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض في قوله أن الأداء الفعال للوظائف الإدارية لا يعتمد على كفاءة ما بوضع نظم إدارية فعالة فحسب وإنما يشكل أو يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها " لان بدون موظف كفء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وان أحسن وضع أنظمتها"³.

¹ - المادة 74 من الامر 03/06, المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² - المادة 51 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996, المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 76 , لصادر في 08 ديسمبر 1996.

³ - سلوى تيشات, المرجع السابق, ص32.

الفصل الثاني

الفصل الثاني طرق وآليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

التعيين هو ما يمكن الإدارة من اختيار الأكفاء والأفضل , فتعيين الموظفين هو توليهم لوظائف تصدر عن السلطة المؤهلة , حيث يختلف صاحب هذه السلطة باختلاف مراتب الموظفين المراد تعيينهم¹, والتي تؤول مباشرة حسب الدستور إلى رئيس الجمهورية والوزير الأول ويترتب على التعيين عدة آثار قانونية .

حيث أنه في حالات أن هذه السلطة المؤهلة للتعيين لها سلطة بإنهاء المهام , وهذا ما يسمى بقاعدة توازي الأشكال في مجال القانون الإداري . ولدراسة جزئيات هذا الفصل اقتضت منهجية البحث العلمي تقسيمه إلى مبحثين :

المبحث الأول : طرق وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا والآثار المنشئة عنه.
المبحث الثاني : طرق وآليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا والآثار المنشئة عنه.

¹ – منيرة بلورغي , المركز القانوني لرئيس الجمهورية في الجزائر بعد تعديل الدستور لسنة 1996 وأثره على النظام السياسي , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , تخصص قانون دستوري , بسكرة , 2013 , ص173.

المبحث الأول : طرق واليات التعيين في المناصب والوظائف العليا والاثار المنشئة عنه.

إن أعلى جهازين تنفيذيين في الدولة هما رئيس الجمهورية والوزير الأول¹, حيث أعطيت صلاحيات واسعة في مجال التعيين لرئيس الجمهورية , مقابل الصلاحيات الممنوحة للوزير الأول , وهذا حسب المرسوم رقم 239/99 المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية , المؤرخ في 31 أكتوبر 1999² , وكذا المواد 91 . 92 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016, المؤرخ في 6 مارس 2016, وتوضيح طرق التعيين سنقسم المبحث إلي ثلاث مطالب :

المطلب الأول : التعيين بموجب مرسوم رئاسي .

المطلب الثاني: التعيين بموجب قرار وزاري .

المطلب الثالث : الآثار المترتبة عن التعيين في المناصب القيادية .

¹ - عبد الله طلبه , محمد حسين , مهند نوح , المدخل إلى القانون الإداري , الجمهورية السورية , 2001, ص143.

² - المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99, المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 , المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد7, الصادر في 31 أكتوبر 1999.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

المطلب الأول : التعيين بموجب مرسوم رئاسي

يتمتع رئيس الجمهورية باختصاصات واسعة فهو يسهر علي احترام الدستور , وبضمن السير المنتظم للسلطات العامة¹, وباعتباره الرئيس الإداري الأعلى في النظام الجزائري فله سلطات إدارية تتمثل في صلاحيات التعيين في المناصب والوظائف العليا بموجب الدستور,² ويؤكد ذلك المرسوم الرئاسي رقم 239/99 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية , حيث يرخص له بالتعيين الموظفين المدنيين والعسكريين في بعض المناصب وهي :

- الوزير الأول
- الوزراء
- نائبا أو عدة نواب الوزير الأول³
- رئيس مجلس الدولة
- الأمين العام للحكومة
- محافظ بنك الجزائر
- القضاة⁴
- مسؤولو أجهزة الأمن
- الولاة
- سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج⁵

¹ - منيرة بلورغي , المرجع السابق ,ص173.

² - المواد 92.91 من القانون رقم 01/16 , المؤرخ في 6 مارس 2016, المتضمن التعديل الدستوري , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 14 , الصادر في 8 مارس 2016.

³ - المادة 91 من القانون رقم 01/16 , المتضمن التعديل الدستوري.

⁴ - تجدر الإشارة أن فئة القضاة من الفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون الوظيفة بحكم المادة 2/³ ويحكمهم قانون خاص رغم مساهمتهم في تسير مرفق عام .

⁵ - المادة 92 من القانون رقم 01/16 , المتضمن التعديل الدستوري.

وكذا يعين ثلاثة أعضاء في المجلس الدستوري من بينهم رئيس ، ويعين أعضاء مجلس الأمة ، ويعين ثلث أعضاء مجلس الأمة ، ويعين 15 عضوا في المجلس الإسلامي الأعلى ورئيس مجلس المحاسبة ،¹ وإضافة إلى النصوص الموجودة في الدستور هناك تفصيل أكثر فيما يخص التعيينات في المناصب والوظائف العليا التي تكون بمقتضى مرسوم رئاسي وهي :

- (1) بعنوان الإدارات المركزية للدولة : يعين بمرسوم رئاسي الأمين العام للوزراء .
- (2) بعنوان الإدارات المخصصة للدولة : يعين مندوب للتخطيط ، المدير العام للجمارك ، المدير العام للتوظيف العمومي ، المدير المركزي للخزينة ، المدير العام للضرائب ، المدير العام للأمن الوطني ، المدير العام للحماية المدنية ، المفتش العام للعامل ، نواب محافظ بنك الجزائر ، نظراء بنك الجزائر ، محافظ الطاقة الذرية ، المدير العام للديوان الوطني للإحصائيات ، رؤساء الأكاديميات الجامعية ، مدير الجامعة ، مسؤولو المؤسسات العمومية الوطنية في ميادين الاتصال والإعلام ، كما يعين بمرسوم ممثلو الدولة لدى المؤسسات وأجهزة الدولة .²

➤ بعنوان رئاسة الجمهورية : يعين بمرسوم في المناصب المصنفة وظائف عليا لدي هيكلها والمؤسسات التابعة لها .

➤ بعنوان المؤسسات الوطنية للدولة : يعين أمين المجلس الأعلى للأمن ، عميد مجلس مصنف الاستحقاق الوطني ، مسؤول أمانة مجلس مصنف الاستحقاق الوطني ، رئيس وأعضاء مجلس المنافسة ، مسؤولو المؤسسات والهيئات المنشأة بمرسوم رئاسي .³

¹ - قصير مزياي فريدة ، المدخل للقانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 153.

² - المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99 ، المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

³ - المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99 ، المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

➤ **بعنوان المصالح الخارجية لوزارة الشؤون الخارجية :** يعين رئيس الجمهورية القناصل والقناصل العامون .

➤ **بعنوان المؤسسات القضائية ومؤسسات الرقابة:** يعين رئيس الجمهورية الرئيس الأول للمحكمة العليا , النائب العام لدي المحكمة العليا , محافظ الدولة لدي مجلس الدولة, رئيس محكمة التنازع , نائب محافظ الدولة لدي محكمة التنازع , رئيس مجلس المحاسبة , الناظر العام لدي مجلس المحاسبة , نائب رئيس مجلس المحاسبة , رؤساء الغرف بمجلس المحاسبة ,, رؤساء الغرف الجهوية بمجلس المحاسبة , رؤساء الأقسام بمجلس المحاسبة , النظراء لدي مجلس المحاسبة , رؤساء المجالس القضائية , النواب العامون لدي المجالس القضائية , المستشارون ومساعدو محافظ الدولة لدي مجلس الدولة , رؤساء المحاكم , وكلاء الجمهورية ومحافظو الدولة لدي المحاكم .

➤ **بعنوان مصالح رئيس الحكومة :** يعين مدير الديوان , رئيس الديوان والمكلفون بمهمة , مدير و الدراسات , المديرون , المكلفون بالدراسات والتلخيص , مدير إدارة الوسائل , نواب المديرون , وكذا كل منصب مصنف وظيفه عليا لدي مصالح الوزير الأول والمؤسسات التابعة له ¹.

➤ **بعنوان الإدارات المركزية للدولة :** يعين المندوبون , رؤساء دواوين الوزراء , المفتشون العامون للوزارات, المديرون العامون للوزارات , السفراء , المستشارون لوزارة الشؤون الخارجية .

➤ **في الإدارة المركزية بالوزارة :** يعين رؤساء الأقسام , مديرو الدراسات بالوزارة , مدير الإدارة المركزية بالوزارة , المفتشون بالإدارات المركزية للوزارة , المكلفون بالدراسات والتلخيص ,نواب المديرون بالإدارة المركزية للوزارة , رؤساء الدراسات بالإدارة المركزية للوزارة.

¹ - الفقرة 3.2 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99, المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

- **بعنوان المديرية العامة للأمن الوطني :** يعين المدير العام المساعد , رئيس الديوان , المفتش العام , المديرين , نواب المديرين , الإطارات رتبة نائب مدير .
- **بعنوان المديرية العامة للجمارك :** المدير العام , رئيس الديوان , المفتش العام , المديرين , مدير الدراسات , نواب المديرين .
- **بعنوان المديرية العامة للحماية المدنية :** يعين المدير العام , المديرين و مدير الدراسات , نواب المديرين.¹
- **بعنوان الأجهزة والمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات العمومية الوطنية ومراكز البحث والتنمية :** يعين المديرين العامون ومساعدوهم , المديرين ومساعدو المديرين , الأمناء العامون للأجهزة والمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات الوطنية ومراكز البحث والتنمية.²
- **بعنوان الإدارة الإقليمية :** يعين الولاة المندوبون , الكتاب العامون للولاية , المفتشون العامون للولايات , رؤساء دواوين الولاة , مسؤولو الهياكل الجهوية والولائية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني والمديرية العامة للحماية المدنية والمديرية العامة للجمارك .
- **وبالنسبة للمصالح الخارجية للدولة يعين مدير والمصالح اللامركزية للدولة علي مستوي الولاية , ومفتشو الولايات , رؤساء الدوائر , الكتاب العامون لدي رؤساء الدوائر , والكتاب العامون للبلديات والدوائر الحضارية لمحافظة الجزائر الكبرى , الكتاب العامون لبلديات مقر الولاية.³**

¹ - الفقرة 6 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99,, المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

² - الفقرة 7 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99,, المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

³ - الفقرة 8 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99,, المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

ويقلد أيضا بمرسوم رئاسي في الوظائف التالية:

- رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي .
- رئيس وأعضاء الأكاديمية الجزائرية للغة العربية.¹

إن وظيفة التعيين لا تقبل التفويض , فلا يجوز لرئيس الجمهورية أن يفوض سلطته في التعيين للوزير الأول وأعضاءه وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية كالمجلس الدستوري ومجلس الدولة ومحكمة التنازع والمحكمة العليا.²

المطلب الثاني : التعيين بموجب قرار وزاري

كرس التعديل الدستور الجديد لسنة 2016 حق الوزير الأول في تعيين الموظفين الساهرين علي تنفيذ السياسة العامة للحكومة التي يتولى الإشراف عليها , وأضاف قيد اشتراط الموافقة المسبقة لرئيس الجمهورية على هذه التعيينات وهو ما جاء به بأن يعين الوزير الأول في الوظائف العليا للدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية دون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 السالفتين الذكر³. مما يعني أن هذه التعيينات تخضع لقيد موافقة رئيس الجمهورية.⁴

فالقرار الوزاري له صفة مؤقتة بانتظار موافقة و التعيين بإصدار مرسوم من طرف رئيس الجمهورية بمرسوم رئاسي هو الذي يخول فقط للموظف المعني صفة صاحب هذه الوظيفة ويجعله يستفيد بالتالي من كافة الحقوق المرتبطة بهذه الصفة وتتعلق هذه الحقوق أساسا بمجالات الراتب والترقية الاستدلالية والترقية في الرتبة والعطلة الخاصة عند انتهاء المهام ونظام التقاعد الخاص بالإطارات العليا للدولة.

¹ - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 239/99,, المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية.

² - المادة 101 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري .

³ - نسرين الرفاس , الوزير الأول في النظام الدستوري الجزائري , مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية , تخصص قانون دستوري , جامعة باتنة , 2015,ص52.

⁴ - منيرة بلورغي ,المرجع السابق , ص174.

وعليه يخضع القرار لعدة إجراءات قانونية للتأكد من شرعية ووجود المنصب المالي وبسري مفعوله ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وإمضائه من السلطة المختصة ويرجع السبب في ذلك إلى إعادة تنظيم أغلب الإدارات العامة . غير انه يشترط على السلطة الإدارية المختصة اقتراح موظف سامي رسميا خلال ستة أشهر ابتداء من تاريخ شغور المنصب .

ويخضع المترشح المعين في مناصب المسؤولية لمدة تجريبية لا تتجاوز 9 أشهر وتجمع المؤسسة المستخدمة جميع البيانات عم مؤهلاته وإمكانياته المهنية قبل تثبيته¹، حيث يقترح الوزير الموظف الملائم للوظيفة العليا ويتم بموجب مرسوم . حيث يترتب عن ذلك آثار محددة قانونا بموجب انعقاد العلاقة الوظيفية .

المطلب الثالث : الآثار المترتبة عن التعيين في المناصب القيادية

بمجرد التعيين يترتب على الموظف العالي مجموعة من الحقوق والواجبات ، حيث أن القانون الإداري هو الذي يخصص جزء منه لأعوان الدولة ويكرس حقوقا لا يعترف بها لعمال القطاع الخاص ، كما يحدد واجبات والتي تعد من أولويات الموظف السامي ، ولدارسة هذه الآثار القانونية المترتبة على التعيين في المناصب والوظائف العليا سنقسم المطلب إلى فرعيين :

الفرع الأول : واجبات أصحاب المناصب القيادية

الفرع الثاني : حقوق أصحاب المناصب القيادية .

¹ - المادة 57 من قانون رقم 12/87 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

الفرع الأول: واجبات أصحاب المناصب القيادية

تتفاوت واجبات الموظفين من وظيفة إلى أخرى , إلا أنها تعد مرجعية لأخلاقيات المهنة تتمحور حولها سلوكيات الموظفين جميعا بمناسبة مباشرتهم للعمل و حتى خارج العمل ويتعرض للدعوى الإدارية أو القضائية عند خروجهم عن حدودها.¹

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون

وظائف عليا في الدولة وواجباتهم , فنجده عدد مجموعة من الواجبات قسمتها كالتالي :

أولا :الالتزامات الواجبة إزاء المرفق

1/ صيانة الممتلكات :

إن الممارس للوظيفة العليا يجب عليها اسهر على صيانة الممتلكات الموضوعة تحت مسؤولية ويحافظ عليها ويسعى إلى رفع قيمتها.²

والحقيقة أن إلزامية المحافظة على الممتلكات العمومية أينما وجدت من العبث والإهمال على كل مواطن ناهيك على الموظفين في الوظائف العليا في الدولة خصوصا , وهو مبدأ مكرس في الدستور .

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فان

المادتان 50 و 51 أكدت بصفة واضحة على مخاطبة العموم على كل موظف بوجوب

المحافظة على ممتلكات الدولة وعدم استعمالها للأغراض الشخصية.³

¹ الهاشمي خرفي , المرجع السابق ,ص269.

² المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ المادة 50 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ثانيا : الالتزامات الواجبة إزاء صاحب الوظيفة العليا

1/ الخضوع للسلطة السلمية :

يجب على الموظف العالي أن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات بالنسبة للسلطة السلمية , وتعد السلطة الرئاسية من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري , الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية وناجحة , وأكدت ذلك المادة 10 من نفس المرسوم انه يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة الإدارة التي يمارس فيها مهامه¹, فإذا طلب من الموظف أمر لا يمكنه التحجج انه في فراغ أو عطلة فالمادة الثانية من المرسوم 226/90 توجب ذلك على أن الموظف يجب أن يسهر على احترام القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل وتنفيذها , وكذا التوجيهات والتعليمات التي تصدرها لسلطة السلمية التي ينتمي إليها².

2/ الإخطار بعقد الزواج :

يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يخبر سلطته السلمية كتابيا بعقد زواجه قبل ثلاثة أشهر من إقامة حفل الزوج , ويمكن السلطة السلمية أن تتخذ خلال هذه المدة عند الاقتضاء جميع التدابير الكفيلة بالمحافظة على فائدة المصلحة³, وبمرور المدة المحددة يعد هذا الطلب مقبولا , وكل ما يدفع إلى هذا من اجل الحفاظ على أسرار الدولة ويجب أيضا علي كل عامل يمارس وظيفة عليا أن يصرح لسلطته السلمية بأي نشاط مهني تقوم به زوجته , وإذا كان عمل الزوجة يتنافى وطبيعة المسؤوليات المسندة إلى المعني ومستواها يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح المؤسسة , ولا يجوز للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن تكون له وظيفة تبعية سلمية مباشرة بزوجه أو بقريب له حتى الدرجة الرابعة .

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

3/التصريح بالامتلاكات :

يشمل التصريح بالامتلاكات جرد لجميع الأملاك العقارية والمنقولة التي يملكها الموظف وأولاده القصر في الجزائر أو في الخارج , وبعد التصريح بالامتلاكات في نسختين يوقعهما المكتب والسلطة المودع لديها , وتسلم نسخة للمكتب , ويكون التصريح امام الرئيس الأول للمحكمة العليا وهذا الأخير يمثل رئيس اللجنة الخاصة بتقديم طلبات التصريح بامتلاكاته.

وقد أوجبت المادة 12 من أمر رقم 04/97 الصادر في جانفي 1997 المتعلقة بالتصريح بالامتلاكات, نشر التصريح بالامتلاكات الخاصة الوظائف العليا على غرار رئيس الجمهورية والشخصيات ذات المناصب السياسية في الدولة , ويتم هذا النشر مرتين بالجريدة الرسمية النشر الأول خلال مدة شهرين من التعيين في المنصب , والنشر الثاني يكون في نفس الآجال بعد انتهاء المهام , والعبرة من ذلك و إخضاعهم للرقابة الشعبية والحفاظ على لشفاافية المالية في الحياة السياسية والإدارية, كما ورد في المادة الرابعة 04 من القانون 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 و المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته¹.

4/ المحافظة على كرامة الوظيفة

من الواجب على الموظف العالي أن يتحلى ولو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام , وعليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه² بما في ذلك يمنع عليه تلقي أو أن يقبل بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب وتحت أي شكل من الأشكال هدايا أو مكافئات أو أية منافع أخرى³ غير انه إذا تلقى هدايا بمناسبة

¹ القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 , المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 14 , الصادر في 8 مارس 2006.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة العادي فإنه يجب عليه أن يصرح بها للسلطة السلمية، التي تحدد في إطار التنظيم المعمول به الجهة التي توجه إليها الهدايا المذكورة.

ثالثا : الالتزامات الوجبة إزاء الوظيفة

1/الالتزام بالسر المهني :

يكتسي هذا الواجب مدلولين :

المدلول الأول : يفيد بصفة عامة على انه لا يجوز للموظف أن يفشي أو أن يساعد على تسرب معلومات من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للمصالح ، ويطرح هذا المدلول بحكم صيغته الواسعة مشكلة التمييز بين المعلومات التي تخضع لهذا الواجب ، والمعلومات التي يمكن اعتبارها عديمة الأهمية .

المدلول الثاني : فيتعلق بالمعلومات السرية التي تكون في حوزة الإدارة وتخص المواطنين إما من حيث حياتهم الخاصة أو ممتلكاتهم.¹

ويشكل الإخلال بالسر المهني خطأ جسيم يعرض مرتكبه للدعوى التأديبية وللدعوى الجنائية طبقا لما تنص عليه معظم التشريعات .

وتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواد 48 و 49 على هذا الواجب حيث نصت المادة 48 " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة "

¹ الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص ص 287.288.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

وخلاصة مفهوم السر المهني يتمثل إلى إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين , ويتعلق أيضا بضرورة حماية الإدارة ضد ظاهرة تسرب المعلومات التي بالإمكان أن تمس بمصداقيتها أو تهدد امن الدولة .

2/ عدم ممارسة أي نشاط مريح

يمنع علي الممارس للوظيفة العليا في الدولة القيام بأي نشاط مأجور آخر , ولا ينطبق هذا المنع على إنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية , غير انه لا يمكن للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية وصريحة من السلطة العليا . وخلافا لذلك يمكن للعامل أن يقوم بمهام التعليم أو التكوين أو البحث حسب الشروط المحددة في التنظيم الجاري به العمل¹.

3/ أداء المهام بإخلاص

يجب على العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أن يبرهن لدي ممارسة مهامه عن تمتعه بضمير مهني فعال². ويجب أن يكون حريصا على المصالح العليا للأمة وان يدعمها ويرعاها قصد المحافظة عليها , كما يجب عليه التفرغ للمهمة المسندة إليه وان يضطلع بالواجبات الملقاة علي عاتقه منتهي المسؤولية في إطار الاحترام الصارم للتشريع الجاري العمل بها وبهذه الصفة يجب أن يتحلى لدي ممارسة مهامه بالحياد والموضوعية , لاسيما إزاء مستعمل المصلحة العمومية³.

- **الحياد:** تعني المساواة بين المواطنين وعدم التمييز بينهم .
- **الموضوعية:** وذلك بتحقيق المصلحة العامة قبل الخاصة وخدمة.

¹المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

² الهاشمي خرفي , المرجع السابق , ص 300.

³المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

الفرع الثاني : حقوق أصحاب المناصب القيادية

أولا : الحق في الراتب وتبعات الوظيفة

تمثل هذا الحق في مرتب يناسب مستوي المسؤوليات المسندة إليه والتبعيات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها ,¹ اعتمادا على سلم للأجور حسب المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 228/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة .

فالراتب هو المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العالي نظير الأداء الوظيفي , فلا يستحقه إلا إذا قام بتنفيذ المهام الموكلة له القيام بها , وفي هذا الصدد عل المشرع الجزائري الراتب صراحة على شرط أداء الخدمة , فلا يمكن للموظف أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل فيها .²

وزيادة عن الراتب يستفيد شاغلو المناصب العليا من نقاط استدلالية إضافية وفق كفيات تحدد عن طرق التنظيم , وفي هذا الصدد صدر المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية .³

1/ الزيادة الاستدلالية الخاصة بالمناصب العليا في المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة .

في ظل النظام الجديد للمرتبات , تتم الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي للمصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية

¹ المادة 207 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² المادة 14 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

³ المرسوم رقم 307/07 المؤرخ في سبتمبر 2007, المحدد لكفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية .

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

في الدولة , في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشرة 14 مستوي من الزيادات مع حد ادني قدره 25 نقطة وحد أقصى 705 نقطة .

وتحدد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمصالح المركزية وللأمركية في الدولة بموجب نصوص تنظيمية بعد اخذ رأي التقني المسبق للجنة¹, وتحدد الشبكة الاستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم , على ساس المقاييس التالية :

- مستوي التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي .
- أهمية ومدي مسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي
- طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي .

2/الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية

حددت المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المذكور أعلاه , شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري , والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني , والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي , وكذا أي مؤسسة عمومية تخضع للأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وتشمل شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمؤسسات ثلاثة أصناف أ.ب.ج حسب حجم المؤسسة ومجال اختصاصها وطبيعة مهامها .

وتقع شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ضمن مجال يتراوح بين 54 و 1200 نقطة استدلالية ويتم تصنيف المؤسسات العمومية على أساس المعايير التالية :

¹ المادة 21 من المرسوم رقم 307/07. المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية .

- طبيعة ومحتوى مهام المؤسسة
- الاختصاص الإقليمي للمؤسسة

لما يحدد تصنيف كل مؤسسة عمومية وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها بعد اخذ الرأي التقني للجنة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم المذكور أعلاه بقرار مشترك بين وزير المالية و السلطة الوصية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

3/ كفيات دفع مرتبات شاغلي المناصب العليا

أكدت المادة 02 من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه بان يستفيد شاغلي المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الرتب المرتبطة بالرتبة و يشمل الراتب العناصر التالية :

- الراتب المطابق لرتبة الانتماء
- العلاوات و التعويضات المرتبطة بالرتبة باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض تبعة خاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة
- الزيادات الاستدلالية¹

ثانيا : حق الحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا

يستفيد الموظف العالي أثناء تأدية مهامه من حماية خاصة تتمثل في حق الحماية الجنائية. حيث جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 على ان السلطة المخولة بالتعيين ملزمة باتخاذ كل التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة وتتمثل الحماية في حلول الدولة محل صاحب الوظيفة المعرض و المتهم بالجنايات و جنح التهديدات وبكل أنواع الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء أداء مهامه أو بمناسبةها في الحصول على حقوقه من مرتكبي إحدى مخالفات المذكورة .

¹ التعلية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 , الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا

ويترجم تلك الحلول أيضا بالتكفل التام بقضية الموظف العالي ابتداء من تحريكها أمام القضاء الجزائي وكذا التأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات إذا لزم الأمر ويختلف الأمر لمن توبع جزائيا من أصحاب الوظائف العليا لدى ممارسة مهامه أو بمناسبة بحيث ألزمت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 226/90 المذكور أعلاه الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها المتهم بضرورة إجراء تحقيق إداري تحدد أثره المسؤولية وتبلغ نتائج التحقيق مباشرة إلى الجهة المعنية و لسلطة التعيين تقدير ما إذا وجبت المتابعة الجزائية ضرورة إحالة الملف إلى الجهة المختصة قضائيا.

والذي لا يختلف فيه أمران أن مبدأ الشرعية في القانون الجزائي فحواه تقييد السلطة القضائية بالإجراءات الواردة بالقانون على سبيل الحصر فليس لها أن تفرض أو تتجاوز عن إجراء بمحض إرادتها مخالفة لما هو محدد في القانون. فالإطار السامي مواطن جزائري يساوي مع غيره في القانون.¹ ولم يهمل المشرع هذا الجانب عند التقنيين بمادتين .خص الأولى بالمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية² وخص الثانية أصحاب الوظيفة العليا ما لم يثبت الخطأ الشخصي الذي يؤدي بالضرورة إلى إنهاء مهامه وفصله منها.³ وإذا ظهر الاتهام المذكور في إطار إجراء التلبس بالجناية وجب أن تعلم السلطة السلمية فورا.

وفي هذا المعنى ذكرت الأستاذة بخروبة كلثوم انه " إذا كانت المتابعة لا تتم إلا بترخيص كتابي من وزير العدل بالنسبة لأعضاء اللجنة المركزية وأعضاء الحكومة فالأمر يختلف بالنسبة للموظف السامي بحيث لا تتم متابعة لا بناء على قرار النائب العام لدى المجلس الأعلى و يحيل وكيل الجمهورية الملف بالطريق التصاعدي للنائب العام لدى المجلس الأعلى الذي يتخذ قرار المتابعة ويجب ان تكون الجريمة قد ارتكبت خلال ممارسة المهام " ⁴

¹ بن احمد علي , المرجع السابق ,ص89.

² المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

⁴ بن احمد علي , المرجع السابق ,ص90.

المبحث الثاني : طرق واليات الإنهاء في المناصب والوظائف العليا والاثار المنشئة عليها

بمجرد التعيين في المناصب والوظائف السامية في الدولة , يحصن الموظف السامي مركزه القانوني ولا يمكن فسخ الرابطة التي تربطه بالإدارة , إلا في الحدود التي تسمح بها القوانين المتعلقة بإنهاء , فالعلاقة الوظيفية ليست أدبية بل تنقض ويفقد الموظف صفته وما يتبع ذلك من آثار , وعليه حسب متطلبات المنهج المتبع سنقسم المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : الإنهاء الكلي عن المهام وآثاره .

المطلب الثاني : التوقيف التحفظي وآثاره .

المطلب الأول : الإنهاء الكلي عن المهام وآثاره

كما لكل علاقة عقدية بداية نهاية , فان للعلاقة الوظيفية كذلك , ونظرا لحساسية المناصب والوظائف العليا أحاطها المشرع بتنظيم خاص وهذا ما سنتطرق اليه في الفرعين التاليين :

الفرع الأول : الإنهاء الكلي للمهام .

الفرع الثاني : آثار الإنهاء الكلي للمهام.

الفرع الأول : الإنهاء الكلي عن المهام

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المحدد لحقوق الموظفين الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم , تنتهي مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا بإحدى الطريقتين:¹

1. بمبادرة من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين .

2. بطلب من المعني .

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

أولاً : بمبادرة من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين

ويتعلق الأمر أساساً بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام الموظفين المعيّنين في مناصب عليا أو وظائف عليا طبقاً لأحكام المواد من 10 إلى 18 من الأمر 03/06 السابق ذكره ، ففيما يخص المناصب العليا فإن الإدارة ووفقاً للشروط المنصوص عليها في القوانين الخاصة والتنظيم بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية السلطة التقديرية في تعيين من تراه مناسباً وأهلاً ليشغلها ، وإنهاء مهامهم متى اعتقدت ذلك مناسباً¹ ، وهذا بما يسمى قاعدة توازي الأشكال .

وفي حالة ما إذا قررت السلطة التي يمارس لديها للإطار الدائم وظيفة عليا اقتراح إنهاء مهامه وجب عليها أن تعلمه بذلك² ولا يجوز أن يترك وظيفته أو يعفى منها قبل أن يبلغ القرار الفردي الذي ينهى مهامه ، ويشتمل القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام على البيانات التالية³:

1/ إذا كان المعنى مدعو لشغل وظيفة عليا أخرى :

يتم لإنهاء في هذه الحالة بموجب قرار فردي ، بمبادرة من السلطة العليا ، حيث يحتفظ المدعو إلى شغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة ، هذا ما نصت عليه المادة 30 الفقرة الأولى وينتفع الموظف العالي بعطلة خاصة واستكمال المدة المنصوص عليها في المادة 30 الفقرة الأولى ويتقاضى المعنى طوال هذه العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا وفي حدود سنة واحدة . ومثال ذلك المرسوم الرئاسي المؤرخ في 25 يوليو 1990 المتضمن إنهاء مهام قائد القوات الجوية نائب قائد أركان الجيش الوطني الشعبي ،

¹ الهاشمي خرفي ، المرجع السابق، ص221.

² المادة 104 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 ، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 ، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

حيث بموجب ذا المرسوم تنهى مهام العميد عبد المالك قنايزية بصفته قائد القوات الجوية نائب لقائد أركان الجيش الوطني الشعبي لتكليفه بوظيفة أخرى.

2/ إذا كان المعني محالا على التقاعد

كون الوظائف تتميز عن المهن الحرة لأنها تؤدي خدمة عامة , والشخص الذي يتخذ الوظيفة العامة مهنة له يكرس حياته العامة لها¹, لذا تعتبر الإحالة على التقاعد طريقة من طرق انتهاء المهام , حيث ان فقهاء الوظيفة يجمعون مبررين للإحالة على التقاعد في :
- إن الوظيفة العامة هي خدمة متجددة لمتطلبات الناس فهي بحاجة إلى تطور مستمر يقضى بضرورة خروج هؤلاء الموظفين في سن معينة ليحل محلهم آخرون.
-إن تقدم الموظف في السن يجعله في وضع بدني و نفسي لا يستطيع معه القيام بمهامه بالشكل المطلوب²

إلا أن الإحالة على التقاعد للوظائف السامية ، لا تحدد فيها سن معينة لانتهاء المهام بقوة القانون وإنما تتم الإحالة على التقاعد لتحديد مدة العمل والممارسة في إدارة الدولة .

والإحالة على التقاعد هي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف , حيث يستعمل رئيس الجمهورية سلطاته المطلقة, والذي يعد مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية وهو ما يطلق عليه الفقهاء بالفعل الإداري غي التأديبي من الوظيفة .

¹ - محمد فؤاد مهنا , الأساس التي تقوم عليه الوظائف العامة ,مجلة العلوم الإدارية , السنة الرابعة , العدد الأول , يونيو 1962, ص 11.

² - نعيمة عطية , انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانوني ,مجلة العلوم الإدارية , السنة العاشرة , العدد الأول , أبريل 1968, ص 10

وطبقا للمادة الأولى من المرسوم 617/83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في حزب الدولة فان الموظف يحال على التقاعد بمضي 20 سنة من الممارسة الفعلية في الوظيفة العمومية أو عمل 10 سنوات على الأقل ضمن 20 سنة كإطار سامي داخل أجهزة الدولة , وفي حالة ما إذا أُحيل الموظف السامي على التقاعد قبل بلوغ السن القانوني للتقاعد فيحق له التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة التقاعد المبكر¹. ويتم الإحالة على التقاعد بمبادرة من السلطة العليا ويجب أن يتم تكوين ملف التقاعد بمبادرة من آخر مؤسسة أو إدارة عمومية للمعني في أجل أقصاه 6 أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام , وفي انتظار إنهاء عمليات التصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية تسبقا شهريا للمعني من معاشه يساوي 50% من مبلغ آخر راتب تقاضاه , كما يستخلص من شهادة توقيف دفع الراتب وتقوم هيئة التقاعد فور تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية².

3/ إعادة إدماجه في رتبته الأصلية

إذا نص القرار الفردي على أن المعني يعاد إدماجه في رتبته الأصلية تطبق عليه أحكام المادة 31 السابقة الذكر , حيث إذا أنهيت مهام العامل الذي يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائدا على العدد المطلوب , دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري العمل به.

¹ - المادة 1 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 30 أكتوبر 1983 , المتضمن منحة التقاعد للإطارات السامية في الدولة , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 46 , الصادر في 31 أكتوبر 1983.

² - الفقرة 2 من المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

4/إنهاء المهام بسبب إلغاء الوظيفة أو إلغاء الهيكل

إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها احد العمال أو الغي الهيكل الذي كان يعمل فيه , فانه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ثم يوضح بعدها في حالة عطلة خاصة كما هو منصوص عليه في المادة 30 من نفس المرسوم وينجم عن إلغاء الهيكل إنهاء مهام الإطار الدائم في الوظيفة العليا المرتبطة بهذا الهيكل .¹

ثانيا : بطلب من المعنى

وهي الاستقالة حيث عرفها رولاند أنها " تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا "²وبالنسبة للوظيفة السامية فهي إعلان الموظف السامي عن إرادته في ترك الوظيفة العليا , وباعتبار الوظيفة حق معترف به في التشريع الجزائري إلا أنه مقيد بقيود تنظيمية وهي :

1/ إرسال طلب الاستقالة : لا يمكن الشروع في إجراءات الاستقالة ا بإرسال طلب مكتوب للسلطة المخولة بالتعيين, ويتعين على الموظف أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار الفردي³, وعلى السلطة المخولة بالتعيين أن تتخذ قرار بشأنها في اجل أقصاه 2 شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب , غير انه يمكن للسلطة أن تؤجل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهييين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وهذا للضرورة القصوى .

2/ قبول الاستقالة : لا تنتهي علاقة الموظف بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه الاستقالة وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار بقبولها ويعتبر قبول الاستقالة شرط⁴ لإتمامها , وهي إجراء متطلب بالنسبة لكافة الفئات من الموظفين , وهذا ما أقرته المادة 220 من الامر 03/06 " لا يترتب أي اثر على طلب الاستقالة الأبعد قبولها الصريح من السلطة

¹المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 , المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

² عبد اللطيف السيد رسلان , النظرية العامة للاستقالة , دار الجامعة الجديدة , الإسكندرية , 2004, ص41

³ المادة 107 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴المادة 220من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

المختصة " .وهذه القاعدة القانونية مرتبطة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام مفادها ان الموظف الذي ينقطع عن أداء عمله قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي¹.

أما بالنسبة في حالة إنهاء المهام بسبب وفاة المعنى فلا دخل هنا لإرادة السلطة المختصة أو المعنى , فالوفاة هي نهاية طبيعية للإنسان وتنتهي بموجب قرار فردي يصدر من السلطة المختصة .

الفرع الثاني : الآثار المترتبة على الإنهاء الكلي من المهام

أورد المرسوم التنفيذي 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم بعض آثار حالات الإنهاء الكلي عن المهام منها : انه لا يجوز للعامل الذي شغل وظيفة عليا أن يمارس اثر انتهاء الوظيفة السامية مهاما لدي مؤسسة أجنبية طوال سنتين , ما عدا الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية غير انه لا يمكن للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يذكر وظيفة في هذه الأعمال دون رخصة قبلية من السلطة المختصة².

وأضاف أيضا القانون رقم 11/83 الصادر ي 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية³, والمرسوم رقم 617/83 المتعلق بمعاشات التقاعد لإطارات السامية في حزب الدولة وهو كالتالي :

¹ - السيد محمد إبراهيم , المرجع السابق ,ص60.

² - المادة 30 , من المرسوم التنفيذي 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم.

³ - القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 , المتضمن التأمينات الاجتماعية ,الجريدة لرسومية للجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 28, الصادر في4 جويلية 1983.

- بالنسبة للتقاعد : نسبة التقاعد بالنسبة للموظفين الساميين هي 100 % أي نسبة المعادلة لأخر راتب شهري إضافة إلى العلاوات باستثناء المدفوعة خارج الوطن , وهذا إذا أتم 20 سنة خدمة فعلية فيتم احتساب تقاعد نسبي على أن لا يتعدى نسبة 100% أو يتدنى من نسبة 25%. أما بالنسبة لحالة الولاء وفقا للمادة 07 من المرسوم 617/83 فهي جزافية تساوي 20/1 أي من كانت خدمته 20 سنة يتقاضى راتبه الأخير كاملا مع العلاوات , ومن شغل 15 سنة يتقاضى 75% على انه شغل اقل من خمس سنوات يحصل على نسبة 25% مباشرة .

رغم أن المشرع ضمن للموظف السامي تقاعدا صريحا كمساعدة من خزينة الدولة وذلك نظرا لخدمات التي يقدمها للدولة , فانه وضع ضوابط وقيود على المتقاعدين للاستفادة من نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة , إذا انه يقع تحت طائلة التنافي في التمتع بالمعاش طوال سنتين كل من يزاول أي نشاط مأجور يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة يقع تحت طائلة سقوط الحق في المعاش.¹

كما يتنافى مع امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهم مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تدر ربحا , باستثناء المسكن العائلي , كما يمنع عليه الاستفادة من أي نظام آخر للتقاعد عدا هذا النظام وتظهر مدى عناية المشرع في تلك الحقبة بالإطارات السامية بالنص انه يبقى صاحب المعاش تحت تصرف القيادة السياسية للحزب والدولة للقيام بأي استشارة أو مهمة توكل إليه , ذلك للاستفادة من خبرات وتجارب وكفاءات هذه الإطار في وقت الأزمات وإجبارهم على القيام بذلك بنص قانوني .

¹ المادة 49 من القانون 11/83, المتضمن التأمينات الاجتماعية

- بالنسبة للوفاة: وردت بعض الآثار في المادة 49 من لقانون رقم 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية حيث إذا كان انتهاء المهام بسبب وفاة المعنى ما يلي :

*منحة الوفاة : وهي مبلغ مالي في يسدد دفعة واحدة للمستحقين من ذوي المتوفى ، هذه لمنحة محددة باثنتي عشرة 12 ضعفا لأخر راتب شهري معادل لمنصب الذي كان يشغله ، وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع بينهم منحة الوفاة بأقساط متساوية ، ويقصد بذوي الحقوق الزوجة أو الزوج والأبناء والأصول سواء كانوا أصول المؤمن له أو أصول زوجته المكفولين .

* الاداءات العينية : بالإضافة إلى منحة الوفاة يستفيد ذوي المتوفى بحقوق من الاداءات عينية ، وذلك وفق أحكام المادة 08 من قانون الخاص بتأمينات الاجتماعية ، فقد حقت هذه المادة الاداءات العينية للتأمين من مرض وهي العلاج والأدوية والإقامة في المستشفى والفحص البيولوجي والكهروبيوغرافي وعلاج الأسنان والنظارات الطبية .

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن إنهاء المهام بطلب من المعنى

تسري اثار الاستقالة من تاريخ قبولها الصريح من طرف السلطة المؤهلة صلاحيات التعيين ، وتعتبر هذه الأخيرة غير قابلة للرجوع فيها ، وانطلاقا من تاريخ سريان القرار فان الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته ، فلا يمكن أن يستفيد بالمعاش إلا في حدود الحقوق التي قد اكتسبها قبل استقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع ، ولا يحق للموظف السامي المستقيل ان يعين خلف له.¹

¹ الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ،ص218.

المطلب الثاني : التوقيف التحفظي وآثاره

حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة يوقف الموظف عن مهامه في حالة ارتكاب خطأ جسيم أو متابعة جزائية من قبل السلطة المخول لها صلاحية التعيين ووفقا لمتطلبات المنهج المتبع سنقسم المطلب الى فرعين :

الفرع الأول : التوقيف التحفظي

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي

الفرع الأول : التوقيف التحفظي

أورد المشرع في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التوقيف التحفظي في حالتين:

أولا : التوقيف عند ارتكاب خطأ جسيم¹

ثانيا : التوقيف في حالة المتابعة الجزائية²

أولا : التوقيف التحفظي في حال ارتكاب خطأ جسيم

يوقف الموظف عن مهامه فورا في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة أي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح³ , ويجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يتم إعداده من طرف لرئيس السلمي مباشر للموظف المعني و إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويجب أن يبين التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني و ظروف وقوعها و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة و كذلك اقتراح التسريح أو التنزيل إلى الرتبة السفلى.

¹ المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني طرق واليات التعيين والإنهاء في الوظائف والمناصب العليا

وعلى ضوء التقرير المقدم ينبغي أن تثبت السلطة التي لها صلاحية التعيين في اقتراح التسريح وإذا وافقت السلطة التي لها صلاحيات التعيين على اقتراح التسريح يوقف الموظف بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز شهران يتخذ هذا الإجراء بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.

كما ينبغي على الإدارة خلال فترة التوقيف تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بناء على التقرير المسبب. مع ذكر بوضوح الأفعال المعاب عليها وإن أمكن ظروف ارتكابها. يتم التقرير ببطاقة معلومات حول الوضعية العائلية و المهنية للموظف السامي. يستدعى الموظف بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام في اجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية¹ ليبين الاستدعاء أيضا :

- مكان وتاريخ و ساعة المجلس التأديبي
 - أسباب الاستدعاء
 - ضمانات الدفاع طبقا لأحكام المادة 126 من المرسوم رقم 59/85.
- ويجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي.

167 من الأمر 03/06

يتضمن الملف التأديبي الوثائق التالية

- تقرير الرئيس السامي حول الأفعال المنسوبة للموظف
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

¹ - المادة 167 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على ملفه التأديبي حيث أن رفض الموظف الاطلاع على الملف لا يوقف بضرورة الجراء التأديبي رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للأعضاء الحاضرين .

يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ويبلغ دون اجل إلى الموظف و إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين. وينبغي التأكيد أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن و آجال رفع الطعن أمام لجنة الطعن خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ تبليغه القرار.

ثانيا : التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية

تنص المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , على انه يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه .

ولا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل أو قاضى التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية , ويتخذ التوقيف بموجب مقرر يصدر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا بعد المتابعة الجزائية ويبقى قرار التوقيف ساري حتى التسوية النهائية للوظيفة الإدارية للموظف المعنى.

إلا انه لا يتم توقيع عقوبة جنائية وعقوبة تأديبيه لان المبدأ العام هو الاستقلال التام بين الجريمتين سواء من حيث الأهداف والجهة المختصة بتوقيع الجريمة ويتشابهان من حيث عدم امتداد أثرهما إلى أسرة الموظف أي شخصية العقوبة, ويهدفان الى حماية مصالح الدولة ومنع تكرار الأخطاء.

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي

أولاً : الآثار التوقيف عند ارتكاب خطأ جسيم

يتقاضى الموظف الموقوف في حالة ارتكاب خطأ جسيم نصف راتبه الرئيسي, وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي , وإذا اتخذت في حق الموظف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحدد يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.¹

ثانياً : آثار التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية

يمكن أن يصحب مقرر التوقيف طوال 6 أشهر على الأكثر إبقاء جزء من الأجر الأساسي إذا لم تحصل المتابعات نتيجة خطأ مهني جسيم يمكن أن ينجر عنه تسريح الموظف , ولا يمكن أن يتجاوز جزء الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه الموظف الموقوف عن العمل نصف راتبه الأساسي.²

ويخضع تحديد جزء الأجر إلى تقدير الإدارة التي تأخذ في عين الاعتبار وضعية الموظف بعد تحديده

وإذا صدر في حق الموظف المتابع جزائياً حكماً قضائياً نهائياً ضده ينبغي على الإدارة تسريحه , وإذا صدر حكم ببراءته يعاد إدماجه وجوباً في منصبه بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

¹ - الفقرة 2 من المادة 173 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² - المادة 174 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

الخاتمة

الخاتمة :

بالتطرق إلى ما تضمنته النصوص القانونية , نجد أن هناك خلط من قبل المشرع في تحديد المناصب والوظائف العليا في الدولة , إلا أن الهدف منها واحد وهو تنفيذ سياسات الدولة العامة والمحافظة على السير الحسن للمرافق العامة وديمومتها ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرف أعوانها الذين تم تعيينهم بموجب الصلاحيات الدستورية الممنوحة لرئيس الجمهورية والوزير الأول حيث بمجرد التعيين ولكون العلاقة علاقة تنظيمية تأسيسه بين الموظف والسلطة التي عينته سنت مجموعة الالتزامات المشددة سواء اتجاه المرفق أو اتجاه الموظف السامي نفسه أو اتجاه الوظيفة العليا . مقابل حقه في الراتب وحقه في الحماية من قبل السلطة التي عينته .

ويتم هذا التعيين بعد توافر شروط عامة وأخرى خاصة , ويعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تعتمد عليها السلطة في اختيار موظفيها .

وباعتبار أن للسلطة التنفيذية كل الصلاحيات والاختصاصات بالتعيين في المناصب والوظائف والمناصب السامية , لها أيضا سلطة إنهاء الموظف لاعتبارات محددة والذي تطرقنا فيه إلى بيان حالات الإنهاء الكلي والتوقيف التحفظي . وبيان آثار كل منهما

ومن بعد دراستنا لهذا الموضوع توصلت إلى نتائج اذكر منها :

- النصوص القانونية المنظمة لهذه الفئات غير كافية لكونها من الفئات الهامة في الدولة وتساعد في تنفيذ السياسات العامة فيها .
- أن التعيين بصفة قانونية في الوظيفة العليا الذي يتم بمرسوم رئاسي "هو الذي يخول فقط للموظف المعني بصفة صاحب هذه الوظيفة ويجعله يستفيد بالتالي من كافة الحقوق المرتبطة بهذه الصفة". وتتعلق هذه الحقوق أساسا بمجالات الراتب والترقية الاستدلالية والترقية في الرتبة والعطلة الخاصة عند انتهاء المهام ونظام التقاعد الخاص بالإطارات العليا للدولة.

- التعيين في الوظائف العليا حق دستوري للسلطة التنفيذية .
- الموظف العالي موظف في إطار تأسيس قانوني وتنظيمي .
- شرط الكفاءة والنزاهة والالتزام شروط خاصة لتولي المناصب والوظائف العليا الا أنها شروط نسبية .
- المشرع اخلط بين المصطلحات إلا أن المنصب العالي يكون ذو طابع هيكلية والوظيفة العليا ذو طابع وظيفي إلا أن الهدف منهما واحد.

ومن الحلول التي اقترحها في هذا الموضوع :

هو إعطاء القدر الكافي لهذه الفئة من الموظفين وتخصيص ترسانة من القوانين بخلاف الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي يعتبر من الأوامر الصادرة في مجال الوظيفة التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا الذي خص المناصب والوظائف العليا في الدولة بفصل كامل منه.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً : قائمة المصادر

* المراسيم :

1. المرسوم الرئاسي رقم 617/83 الصادر في 1983 , المتضمن منحة التقاعد في الإطارات السامية في الدولة , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 46 , الصادرة في 31 أكتوبر 1983.
2. المرسوم الرئاسي رقم 438/96 , المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 , المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , عدد 76 , الصادرة في 07 ديسمبر 1996.
3. المرسوم الرئاسي رقم 239/99 المؤرخ في 31 أكتوبر 1990 , المتضمن التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 76
4. المرسوم الرئاسي رقم 415/06 , المحدد كيفية التصريح بالامتلاكات بالنسبة للموظفين العموميين.
5. المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 , المحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسة والإدارات العمومية .
6. المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 , المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.
7. المرسوم التنفيذي رقم 227/90 المؤرخ في 25 يوليو 1990 , المحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , عدد 31 , الصادرة في 28 يوليو 1990.

8. المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المؤرخ في 25 يوليو 1990, الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 31 الصادرة في 28 يوليو 1990.

*القوانين :

1. القانون رقم 78/12 المؤرخ في 5 أوت 1985, المتضمن القانون الأساسي العام للعامل, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 32, الصادرة في 8 أوت 1978.

2. القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981, المحدد كيفية تعيين العمال الأجانب .

3. القانون رقم 11/83 الصادر في 02 جويلية 1983, المتضمن التأمينات الاجتماعية, جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, عدد 28, الصادرة في 04 جويلية 1983.

4. قانون رقم 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2008, المتعلق بحماية أشخاص المعوقين وترقيتهم .

5. القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006, المعدل والمتمم للأمر 159/66, المؤرخ في 8 يونيو 1966, المتضمن قانون العقوبات .

6. القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006, المتعلق الوقاية من الفساد ومكافحته, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 14, الصادرة في 08 مارس 2006.

7. قانون رقم 01/16 مؤرخ في 06 مارس 2016, المتضمن التعديل الدستوري, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, عدد 14, الصادر في 08 مارس 2016.

*الأوامر :

1. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جون 1966 , المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 46 , الصادر في 8 جوان 1966.
2. الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 , المعدل والمتمم , المتضمن قانون الخدمة الوطنية .
3. الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 , يعدل ويتمم الأمر 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970, المتضمن قانون الجنسية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 15 , الصادر في 27 فيفري 2005.
4. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 46, الصادرة في 16 يوليو 2006.

*التعليمات :

- 1.تعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 , تتضمن تعديل التعليمة 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 , المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسلم بعض الوثائق الإدارية, الصادرة عن رئيس الحكومة.
- 2.تعليمة رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008, الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا.

ثانيا: قائمة المراجع

• المؤلفات باللغة العربية

- الكتب :

1. السيد محمد إبراهيم , شرح قانون نظام العاملين المدنيين , دار المعارف , القاهرة , 1966.

2. الهاشمي خرفي ,الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية , دار هومة للطباعة والنشر , الجزائر , 2010
 3. سعد الشثيوي , التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة ,دار الفكر الجامعي , الإسكندرية , 2007.
 4. سعيد مقدم , الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2010.
 5. علاء الدين عشى , مدخل للقانون الإداري , دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع , الجزائر , 2012.
 6. عبد اللطيف السيد رسلان , النظرية العامة للاستقالة , دار الجامعة الجديدة للنشر , الإسكندرية 2004.
 7. عبد الله طلبة , محمد حسين , محمد نوح , المدخل إلي القانون الإداري , الجمهورية السورية , 2010.
 8. قصير مزياي فريدة , المدخل للقانون الإداري , ديوان المطبوعات الجامعة , الجزائر , 2010.
- الرسائل :
1. بن فرحات مولاي لحسن , إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , قانون إداري وإدارة عامة , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم الحقوق , باتنة , 2012.
 2. سلوى تيشات , اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ' تخصص تسيير منظمات , بومرداس , 2010.
 3. علي علي سليمان , فقد الجنسية, دراسة مقارنة ,مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية , الجزائر , 1987.

4. كلثوم بو خروبة , النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر , مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة والمالية , معهد الحقوق والعلوم الإدارية , الجزائر , 1990.
5. منيرة بلورغي , المركز القانوني لرئيس الجمهورية في الجزائر بعد التعديل الدستوري لسنة 1996 وأثره على النظام السياسي , مذكرة لنيل شهادة ماجستير , تخصص قانون دستوري , بسكرة , 2013.
6. نسرین الرفاس , الوزير الأول في النظام الدستوري الجزائري , مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانوني, تخصص قانون دستوري , باتنة 2015.

- المقالات :

1. بن احمد علي , " الوظائف والمناصب العليا في منظور قوانين الوظيفة التي عرفتها الجزائر " مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية , عدد 01 , 2012.
2. شبري عزيزة , يعيش تمام شوقي " مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية واللامركزية " مجلة الفكر البرلماني , مجلس الأمة , الجزائر , العدد 31, 2013.
3. محمد فؤاد مهنا " الأساس التي تقوم عليها سياسة الوظائف العامة " مجلة العلوم الإدارية , السنة الرابعة , العدد الأول , 1962.
4. نعيمة عطية " انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية " مجلة العلوم الإدارية , السنة العاشرة , العدد الأول , 1968.

• المؤلفات باللغة الأجنبية :

1. Yeran, YVESBNNCK ,Le Mangement Des Connaissance et des compétences En pratique, Edition D'organisation, France,2003,P107
2. Yeran, YVESBNNCK ,Le Mangement Des Connaissances et des compétences En pratique, Edition D'organisation, France,2003,P107

المخلص:

الوظائف والمناصب العليا هي آليات لتنفيذ سياسة الدولة وتحقيق السير الحسن للمرافق العامة, وتخضع هذه المناصب والوظائف العليا للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , حيث نجد المشرع في تعريفه لهاته الأخير اخلط بينهما في العديد من القوانين إلا أن هدفها واحد , وللالتحاق بهذه الفئة لابد من توافر شروط عامة وأخرى خاصة , ويؤول التعيين فيها للسلطة التنفيذية دون سواها وبمجرد التعيين في المنصب يترتب على الموظف السامي مجموعة من الواجبات مقابلها حقوق محددة لكونه في علاقة تأسيسية تنظيمية .

وينفس الطريقة التي تم التعيين بموجبها يتم الانتهاء المهام بما يسمى بمبادرة من السلطة المخولة بالتعيين أو بالتوقيف التحفظي في حالة ارتكاب خطأ جسيم أو متابعة جزائية وما يترتب ذلك من آثار , وهذا حسب المرسوم 226/90 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم .

Résumé:

postes de haut niveau sont des mécanismes pour mettre en œuvre la politique de l'État et d'atteindre le bon fonctionnement des services publics, et sont soumis à ces postes de haut rang ordonnance no 06/03 portant loi générale de base, le service public, où l'on trouve le législateur dans les tarifs dernières de ces lignes de circonstances entre elles dans de nombreuses lois, mais le but est l'un, à se joindre à cette catégorie doit être la disponibilité des conditions générales et particulières, et interprété la nomination du pouvoir exécutif exclusivement Une fois dans la nomination de bureau gamme haute employé conséquence des droits contre lesquels des droits spécifiques pour être dans la relation constitutive réglementaire.

De la même manière qui a été la nomination qui sont les tâches terminées soi-disant initiative de l'autorité conférée à la nomination ou l'arrestation de précaution en cas d'avoir commis une erreur grave ou de poursuivre pénale et résultant des effets de, ce qui est, selon l'ordonnance 90/226 fixe pour les droits des travailleurs qui se livrent à des postes élevés dans l'état d'importation.