



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون إداري

- تحت اشراف الأستاذ:

أ/ قاسم حكيم

من إعداد الطالبتين:

- كحول سعاد

- لعواري مليكة

لجنة المناقشة

الدكتور: بوعمامة زكريا رئيسا

الأستاذ: أ/ قاسم حكيم مشرفا و مقرا

الدكتور: عوادي فريد ممتحنا

2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه و الصلاة و السلام على

أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه

- من لم يشكر الناس لم يشكر الله -

نتقدم بشكرنا للأستاذ المشرف السيد: قاسم حكيم، على ارشاداته و

توجيهاته لنا طيلة انجاز هذا العمل، كما نشكر إدارة الجامعة و خاصة

عمال المكتبة ، و كل الزملاء و أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

بجامعة البويرة.

أهداء

والذي الكريمين أمدهما الله بالصحة و العافية

أخواتي و إخوتي سندي في الحياة

هجيرة و شمس الدين

لكم أهدي بحثي هذا

- كحول سعاد -

أهدى

أهدي هذه العمل المتواضع إلى:
روح والدي العزيزان و أسأل الله العلي القدير
أن يتغمدهما برحمته الواسعة
إلى سندي ومن شجعني على إكمال دراستي زوجي محمد بشير
حبيبتا قلبي بناتي: غزل إلين، ميرال
أختي الحبيبة كهينة، وأخي الغالي شريف و زوجته
صديقاتي و كل من مدّ لي يد العون و ساندني

- لعواري مليكة -

مقدمة

مرّت الدساتير الجزائرية بعدة تعديلات منذ الاستقلال، و ذلك مواكبة للتطورات الحاصلة على الصعيد الوطني و الدولي. و كانت في كل مرة تنص على احترام مبادئ حقوق وحرّيات الأفراد، و من أهمها مبدأ المساواة، و الذي يعتبر وجها من أوجه الديمقراطية كرسته أغلب دساتير العالم، و ذلك بالمصادقة على المواثيق و المعاهدات الدولية و التي تدعو إلى إحلال المساواة بين المواطنين و الأفراد و عدم التفرقة بينهم سواء على أساس الدين، العرق، أو اللغة أو اللون...

فالجزائر منذ دستور 1963 إلى غاية آخر تعديل لسنة 2020 كفلت حقوق المواطنين دون تمييز بينهم، و نصت على مبدأ المساواة أمام القانون و هو المبدأ العام الذي ينبثق عنه مبدأ المساواة في ميدان الوظيفة العامة الذي نصت عليه صراحة بداية من دستور 1976 في المادة 44 منه، و عليه فهو مبدأ دستوري يقصد به عدم التمييز بين المترشحين للالتحاق بوظيفة عامة و الذين يتمثلون في المراكز القانونية و يستوفون الشروط المنصوص عليها في القانون، هذه الاخيرة التي تعتبر قيّدا من القيود المفروضة على المبدأ من جهة و لكنها تمثل أداة تضمن للمترشحين حياد الإدارة عند اختيار الأكفأ لشغل الوظيفة العامة سواء عن طريق التوظيف الخارجي أو الداخلي، ما يترتب عنه المساواة الوظيفية و التي تكون من حيث الواجبات و الحقوق و الخضوع للنظام التأديبي.

و لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، نص المشرع على مجموعة الآليات التي تحمي الأفراد من حياد الإدارة عن هذا المبدأ الأساسي في التوظيف. حيث تعتبر الرقابة الإدارية من بين هذه الضمانات، و التي تكفل تطبيق القوانين على أكمل وجه في إصدار القرارات الإدارية بدءا من الاعلان عن المسابقة إلى غاية التعيين في المنصب.

بالإضافة لهذا فإن الرقابة القضائية ضمانة أخرى أقرها المشرع لجزائري كطريق يسلكها كل فرد تعرّض للتمييز دون وجه حق و ذلك برفع دعوى قضائية لإلغاء القرار المشوب بعدم المشروعية.

هذه الضمانات جاءت للأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع، حيث أن له أبعاد أخرى تؤثر على جوانب مختلفة في المجتمع، لأنه ينبثق من الحقوق الأساسية للأفراد و التي كفلتها الأديان السماوية و منها الشريعة الاسلامية التي جاءت لتزيل الفوارق التي كانت بين الناس، و حذت حذوها المواثيق الدولية التي كانت من أهم نتائج الثورة الفرنسية أين ظهر هذا المبدأ أول مرة.

فالمساواة بين الأفراد في المجتمع الواحد الذين يتماثلون في المراكز القانونية تساهم في تعزيز المواطنة بينهم، و لا تجعل مدخلا للفساد الذي يتخذ الإدارة وسيلة لنشر المحاباة و التعسف في أعمالها و نشاطاتها ما يؤدي إلى الحياد عن تحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسات الإدارات العمومية المتمثل في تحقيق النظام و الأمن و المصلحة العامة بإشباع رغبات و توفير احتياجات المواطنين.

فالوظيفة العامة و ما تحققه من استقرار للفرد بضمان راتب شهري لقاء ما يؤديه من خدمة، تجعل الالتحاق بها يشغل الفرد و المشرع على حد سواء، حيث يسعى الأول لشغل منصب يتوافق مع قدراته و كفاءاته بناء على قدرة بدنية أو شهادة تحقيقا للشروط التي وضعها المشرع سعيا منه لتنظيم عملية التوظيف، بتحقيق المساواة بين جميع المترشحين المستوفون لكامل هذه الشروط.

فإدراك المشرع لأهمية المساواة جعلته يخضع عملية التوظيف لإجراءات إدارية متكاملة تخضع للرقابة من طرف مجموعة من الهيئات المختلفة، ضمانا لتحقيق هذا المبدأ الدستوري و الذي هو حق من حقوق المواطن.

و هذا ما جعلنا نختار هذا الموضوع، حيث أن المورد البشري في الإدارة العمومية من أهم العناصر الفعالة لإنجاح و النهوض بالخدمة العمومية، هذه الأخيرة التي تشكل هاجس للمواطن حيث يشتكي من رداعتها حسب رأيه نتيجة لعدم كفاءة الموظفين على مستوى أغلب الإدارات و المؤسسات العمومية، و هذا راجع لطرق التوظيف التي لا تتم وفق ما نصت عليه

القوانين بوضع جميع المترشحين في مركز واحد متساوي و اختيار الأصلح بينهم. حيث يعتمد التوظيف على المحاباة و المحسوبية دون احترام مبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور.

هذا ما جعلنا نخوض في البحث عن ما قام به المشرع الجزائري حماية لهذا الحق بالتطرق للنصوص القانونية التي تنص عليه، و الهيئات التي تكفل و تضمن تطبيقه على أكمل وجه.

فيهدف بحثنا هذا إلى توضيح ماهية المساواة في ميدان الوظيفة العامة، و الذي يطبق في عملية التوظيف و في كامل المسار المهني للموظف بعد التعيين، بالإضافة لتبيان الآليات التي كفلها المشرع كضمانة للفرد من تعسف الإدارة اتجاهه، مع التأكيد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار للأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الموضوع.

جاء هذا البحث إضافة لدراسات أخرى في هذا الموضوع كانت من زوايا مختلفة، منها دراسة الدكتورة حريز أحمد، شوقي بركاني و التي تطرقت لمضمون المبدأ في الوظيفة العامة باعتباره من صور الحقوق والحريات و في الوقت ذاته آلية لحماية هذه الحقوق والحريات. بالإضافة لدراسة الدكتورة طوبال بوعلام و زرقان وليد و بودريالة أحمد و التي تناولت هذا المبدأ من جانب التمييز الجنسي بين المرأة و الرجل و حماية حقوق المرأة.

فجاءت دراستنا هذه مستندة على آخر التعديلات في النصوص القانونية، بالإضافة للتطرق لبعض التفاصيل مثل طرق التوظيف

خلال هذه الدراسة سجلنا مجموعة من الصعوبات كان أهمها ضيق الوقت لجمع أكبر عدد من المعلومات، حيث أن المدة المتاحة لطلبة الماستر تعتبر ضئيلة مقارنة بحجم الشهادة المحضر لها، بالإضافة لنقص المراجع الجديدة على مستوى مكتبة الجامعة ما دفعنا للاعتماد على تحليل النصوص القانونية من خلال الاطلاع على المقالات المنشورة في المجالات العلمية المصنفة.

و لدراسة موضوعنا هذا نطرح الاشكالية التالية:

كيف كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة في النصوص القانونية؟
و ماهي الضمانات التي كفلها لحماية هذا المبدأ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي و التحليلي،
و ذلك بتوضيح بعض المفاهيم المتعلقة بمبدأ المساواة و بتحليل النصوص القانونية و التنظيمية
المتعلقة به.

و عليه ارتأينا أن نقسم هذا البحث إلى فصلين، الفصل الأول: النظام القانوني لمبدأ
المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة، و الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة للالتحاق
بالوظيفة العامة. فكانت الخطة كما يلي:

الفصل الأول: النظام القانوني لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

المبحث الأول: تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

المبحث الثاني: مظاهر و آثار مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

المبحث الأول: الضمانات الإدارية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

المبحث الثاني: الضمانات القضائية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

الفصل الأول

النظام القانوني لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر مبدأ المساواة في التوظيف من أهم منجزات العصر الحديث، و من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل ترسيخها في مجال الحقوق والحريات العامة، و يعدّ ركيزة من ركائز الأنظمة الديمقراطية الحديثة، بحيث يستطيع الأفراد من خلاله المشاركة في تسير الشؤون العامة للبلاد؛ و ذلك من خلال تحقيق المساواة القانونية بينهم. و نبذ كل ما من شأنه أن يكون سببا في التمييز بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة لأي اعتبار كان، سواء على أساس الجنس أو العرق أو الدين، حيث أصبح يحكم هذا الحق مجموعة شروط عامة و مجردة يحددها القانون تسري على جميع من يترشح لشغل أي وظيفة عامة.

و هذا ما سنحاول الوقوف عليه في هذا الفصل و ذلك من خلال دراسة تكريس أهمية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة في (المبحث الأول) و مظاهر و آثار مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

تحقيقاً للمصلحة العامة استحدثت مناصب عمل لتولي الوظائف العامة، يخضع الالتحاق بها لشروط معينة. حيث تتم العملية باحترام مبدأ دستوري هام ألا وهو مبدأ المساواة. فمبدأ المساواة في معناه العام هو توفير فرص متكافئة بين جميع المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة، مع ضرورة توفير ضوابط معينة من خلال الشروط المقررة أو حتى من خلال اتباع أسلوب المسابقة لتطبيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة. حيث تطرقنا في (المطلب الأول) إلى مفهوم المساواة، أما (المطلب الثاني) فحاولنا تبيان أسس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة و التمييز بينه و بين مصطلحات مشابهة.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يأخذ مبدأ المساواة قوته من الدستور، فالإدارة ملزمة بتطبيقه و السهر على احترامه بتفادي اختيار المترشحين بناء على معايير عشوائية أو اعتبارات غير التي نص عليها القانون و التنظيم. و لهذا قمنا بتعريف مبدأ المساواة في (الفرع الأول) و تناولنا مضمونه في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

المساواة لغة من الفعل: سوى، سوى الشيء جعله سوياً، يقال: سويت المعوج فيما استوى، أي أقمته فيما استقام (صنعه مستويًا). ساوى بينهما: عدل بينهما، ساوى الرجل قرنه: مائله، عادله قدرا و قيمة، أي لحقه في علم أو شجاعة.¹

أولاً: التعريف التشريعي

بالرجوع لأحكام الدستور، تم الإشارة لهذا المبدأ بصفة عامة في الباب الثاني المتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة و الواجبات في الفصل الأول منه: المعنون بالحقوق الأساسية و الحريات العامة في نص المادة 37: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لهم

¹ لويس معلوف، المنجد في اللغة و الأدب و العلوم، ط 18، المطبعة الكاثوليكية، لبنان، 1965، ص 365.

الحق في حماية متساوية. و لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي"، و بصفة خاصة في ميدان الوظيفة العامة في المادة 67 الفقرة 1 منه التي تنص صراحة على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين".¹

فالمشرع الدستوري الجزائري لم يعرّف المبدأ في ميدان الوظيفة العامة بل أسند ذلك للنصوص المنظمة لهذا الحق من خلال شروط معينة محددة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نصت عليها المادة 75 منه، و المادة 74 نصت على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية"².

ثانيا: التعريف الفقهي

و من الفقهاء الجزائريين الذي عرّف هذا المبدأ نجد الأستاذ عمار بوضياف بقوله: " عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي، الجنسي، الرأي، التوجه السياسي، الحالة الدينية، الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي و غيرها من أشكال التمييز المختلفة".³

و على هذا الأساس يلزم مبدأ المساواة السلطة الإدارية بضمان احترامه و السهر على نقادي أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين، بمعنى الالتزام بعدم الانتقاء بناء على معايير

¹ المواد: 37، 67، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 /12/ 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، صادرة في 30 /12/ 2020.

² المادة 74، الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 /07/ 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادرة في 16/07/2006، متمم بالقانون 22-22، مؤرخ في 18/09/2022، ج ر عدد 85، صادرة في 19/09/2022.

³ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص68.

و قيم ذاتية متعلقة بالأصل أو الدين، أو الجنس،...¹ فهو دعوة مباشرة للسلطات العمومية قصد تصور نظام انتقائي يعطي حظوظا متساوية لجميع المترشحين للوظيفة العامة.²

فمبدأ المساواة هو نتيجة للمبدأ العام المتمثل في مساواة الجميع أمام القانون، و ذلك من أجل تكريس شفافية و ضمانات أكثر في عملية التوظيف.³

و بناء على ذلك فيقصد بمبدأ المساواة بالمفهوم الايجابي إتاحة الفرصة لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية للتنافس على الوظائف العامة الشاغرة، و يعني بالمفهوم السلبي عدم التمييز بين المواطنين في تولي هذه الوظائف مهما كان مبرر هذا التمييز إلا إذا كان مرتبطا بالكفاءة.⁴

ثالثا: التعريف القضائي

إن المفهوم العملي لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة كان من مهمة القضاء الإداري. فعرفته المحكمة الادارية بتونس في قرار لها تحت رقم 1405/1404 بتاريخ 17 /07/ 1989 بأنه: " عدم التفرقة بين أفراد الفئة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية."⁵

و استقر قضاء المحكمة الدستورية المصرية على أن المقصود بالمساواة ليس المساواة الحسابية، و إنما هي وضع شروط موضوعية تتحدد بها المراكز القانونية

¹ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 189.

² خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومو للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص 130.

³ حرير أحمد، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد 8، عدد 1، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس، الجزائر، 2022، ص 395.

⁴ سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 16، عدد 1، جامعة غرداية، الجزائر، 2023، ص 699.

⁵ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 68.

التي يتمثل فيها الأفراد أمام القانون وفقا للسلطة التقديرية للمشرع ومقتضيات المصلحة العامة.¹

الفرع الثاني: مضمون مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يخضع مبدأ المساواة في التطبيق لشروط عامة و أخرى خاصة، فالأصل هو تساوي جميع المترشحين لاجتياز المسابقة ممن تتوفر فيهم الشروط العامة، بالإضافة لشروط خاصة تعتبر كقيد على هذا المبدأ.

أولاً: المبدأ العام للالتحاق بالوظيفة العامة

فمبدأ المساواة لا يكون إلا بالجمع بين تكافؤ الفرص و الإمكانيات القانونية للحصول على الوظيفة، فيتحقق من الناحية القانونية المتعلقة بالتوظيف، و التي تطبق على كافة المواطنين دون تمييز يقوم على غير الكفاءة و الصلاحية.²

و على هذا الأساس تنص المادة 74 من الأمر 03-06 على: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، و عليه فإن الوظائف العامة متاحة لجميع الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط العامة التي تنص عليها المادة 75 من الأمر 03-06: الجنسية، الحقوق المدنية،... إلخ³

و تجدر الإشارة إلى أن وضع بعض الشروط للالتحاق بالوظيفة العامة كشرط المؤهل أو الخبرة أو السن لا يتنافى مع مبدأ المساواة، أما الشروط التي مرجعها أسباب عرقية أو جنسية أو دينية أو سياسية فهي تفرقة تخالف مبدأ المساواة. و يمكن للمترشحين الطعن عند

¹ يحيوي نبيل محمد، داسي نورة، مبدأ المساواة و تطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية (دراسة قانونية تحليلية)، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الانسانية، المجلد 07، العدد 02، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العربي تبسي تبسة، الجزائر، 2022، ص 846.

² بدران محمد محمد، الوظيفة العامة (دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الاداري و الادارة العامة)، ج1، دار النهضة العربية، مصر، 1990، ص 79.

³ المواد: 74، 75، الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

التماس عدم تطبيق هذا المبدأ، و ذلك على مستوى القضاء الإداري، هذا الأخير يمكنه إبطال قرار الإدارة إذا ثبت ذلك.¹

ثانيا: القيود الواردة على المبدأ العام

تتطلب الإدارة الحديثة تفسيرا جديدا لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة، و ذلك بدمج جودة الخدمة المقدمة من الإدارة و اختيار المترشحين الأكثر خبرة، و تعتبر هذه الأخيرة إحدى القيود على مبدأ المساواة و شرطا يقيد المبدأ العام، فالمسابقة من أدوات الإدارة المبنية على الحياد في اختيار أفضل المترشحين تضمن لهم عدم التحيز للالتحاق بالوظيفة.²

و هناك قيود أخرى على مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة، منها منح الأولوية لبعض الفئات وفق تدابير استثنائية و من ذلك:

- للمجاهدين و أرامل و أبناء الشهداء.³
- فرض توظيف فئة المعوقين في حدود نسبة معينة و هذا استنادا إلى اعتبارات إنسانية و تغليبها على بعض جوانب الصلاحية دون الغائها كلية، و ذلك تجسيدا للعدالة الاجتماعية.⁴
- و على أساس الثقة أو الولاء السياسي للسلطة الحاكمة يقوم استثناء التعيين في الوظائف العليا و بعض المناصب العليا، حيث تمنح للسلطة المؤهلة وفق القوانين و التنظيمات في التعيين.

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومه للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص 222.

² حرير أحمد، المرجع السابق، ص 398.

³ المادة 38، قانون رقم 99-07، مؤرخ في 05/04/1999، يتعلق بالمجاهد و الشهيد، ج ر عدد 25، صادرة في 12/04/1999.

⁴ المواد 24، 27، قانون رقم 02-90، مؤرخ في 08/05/2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، ج ر عدد 34، صادرة في 14/05/2002.

-المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 14/214، مؤرخ في 30/07/2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي و منح الاعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47، صادرة في 03/08/2014.

- من هذه الاستثناءات ما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 03-06 على التوظيف المباشر لمنتوج التكوين المتخصص،¹ حيث يقوم هذا الاستثناء على أساس الاستجابة لاحتياجات نوعية خاصة ببعض الوظائف،² إلا أن هذا الاستثناء لا يستبعد المبدأ بشكل نهائي، حيث أن الالتحاق بالتكوين يكون على أساس المسابقة.³

الفرع الثالث: طبيعة المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

تحدد طبيعة مبدأ المساواة من حيث تحقيقه بشكل مطلق أو بشكل نسبي، أو عن طريق المساواة القانونية أو الفعلية، وهذا ما سنتطرق إليه.

أولاً: المساواة المطلقة والمساواة النسبية

إن القواعد القانونية عامة و مجردة، تنظم سلوك الأفراد داخل المجتمع، تسري على الجميع دون تمييز، فالكل سواسية أمام القانون مساواة مطلقة. و تظهر عمومية القاعدة القانونية في شروط و مؤهلات تخص فئة معينة. حيث إذا توافرت هذه الشروط وجب إعمال المساواة بينهم لتمائل مراكزهم القانونية، و عليه فإن مبدأ المساواة مبدأ نسبي و ليس مطلق، لأن التطبيق العملي له ليس تحديد ماهية المساواة بحد ذاتها، بل إلى وجوبية المعاملة لكل بالمساواة حسب مراكزهم القانونية.⁴

فالمساواة ليست مساواة حسابية بل هي مساواة نسبية، تكون وفق شروط موضوعية إذا توافرت في طائفة منهم وجب إعمال المساواة بينهم لتمائل مراكزهم القانونية.⁵

¹ المواد: 16، 80، الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² مقدم سعيد، المرجع السابق، ص 193.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 224.

⁴ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة (دراسة مقارنة)، مجلة كلية الشريعة و القانون بطنطا، المجلد 34، الجزء 02، العدد 34، جامعة الأزهر، مصر، 2019، ص 53.

⁵ حرير أحمد، المرجع السابق، ص 400.

ثانيا: المساواة القانونية و المساواة الفعلية

يقوم التمييز بين المساواة القانونية و المساواة الفعلية على أساس المراكز القانونية. فطبقا للمساواة القانونية يكون الأفراد غر متساويين أمام التعيين في الوظائف العامة؛ و إنما يتساوى فقط من يحمل نفس الشروط و المؤهلات.¹ أما المساواة الفعلية فيحققها التكافؤ في الامكانيات المادية.²

و عليه فإن المساواة في تقلد الوظائف العامة هي مساواة قانونية لا فعلية، أي أن يكون لكل شخص توافرت فيه الشروط و المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة المتاحة.³

المطلب الثاني: أسس مبدأ المساواة للاتحاق بالوظيفة العامة و التمييز بينه

و بين مصطلحات مشابهة

إن المساواة من أهم الحقوق و الحريات التي نصت عليها دساتير و تشريعات أغلب دول العالم.

الفرع الأول: أسس مبدأ المساواة للاتحاق بالوظيفة العامة

يستمد هذا المبدأ أسسه من الشريعة الاسلامية، المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية سواء الدساتير أو التشريعات الوظيفية.

أولاً: أساسه في الشريعة الاسلامية

تنص المادة 2 من الدستور على: "الاسلام دين الدولة"⁴، و المادة الأولى من القانون المدني باعتباره الشريعة العامة للقوانين على أنه: " ... و إن لم يوجد نص تشريعي، حكم

¹ أحمد سليمان عبد الرازي محمد، المرجع السابق، ص 55.

² شطاب كمال، حقوق الانسان في الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 82.

³ أحمد سليمان عبد الرازي محمد، المرجع السابق، ص 57.

⁴ المادة 02، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يجد فبمقتضى العرف...¹، وكون مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الدولة، تلك المبادئ التي تستمد أولاً مما هو سائد في المجتمع من أعراف و تقاليد، و هذا قبل اللجوء إلى ما هو متفق عليه على مستوى الاعلانات الدولية، و تندرج الشريعة الإسلامية ضمن هذه الأعراف التي تكوّن المجتمع الجزائري، لهذا لا بد من الرجوع إليها.²

و من هذا المنطلق أكدت الشريعة الإسلامية في القرآن و السنة على أن كل الناس متساوون و لا فرق بينهم، سواء بالسلالة أو الجنس أو القبيلة، بل يتفاضل الناس فيما بينهم بالتقوى فقط.

و يستدل على المساواة في القرآن في قوله تعالى: **يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ**³.

و من السنة قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: " إن ربكم واحد، و إن أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على أعجمي، و لا لعجمي على عربي، و لا لأحمر على أسود، و لا لأسود على أحمر إلا بالتقوى"⁴

و جمعت الآية 26 من سورة القصص شروط التوظيف المعمول بها في وقتنا الحالي حيث يقول الله عز و جل: **قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَحِزَّتَ الْقَوْمُ الْأَمِينُ**⁵. و في تفسير الآية اجتمع العلماء على صفات موسى عليه السلام المذكورة هنا وهي القوة

¹ المادة 01، الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، صادرة في

1975/09/30، معدل و متمم بالقانون رقم 07-05، مؤرخ في 2007/05/13، ج ر عدد 31، صادرة في 2007/05/13.

² لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2010، ص 14.

³ الآية 13، سورة الحجرات.

⁴ رواه الألباني، السلسلة الصحيحة، عن جابر بن عبد الله، ص 2700.

⁵ الآية 26، سورة القصص.

و الأمانة: القوة المتمثلة في المؤهل العلمي و القدرة البدنية، و الأمانة هي حسن السيرة و السلوك.¹

اعتبر الإسلام الوظائف العامة تكليفا و ليس تشريفا، و القائمين بها خدما للرعية و شدد على معيار الأصلح كأساس لتوليها،² فلم يكن هناك إطار منظم للوظائف كما هو الحال اليوم في نظم الوظائف الحديثة. و ارتكز هذا المفهوم على تأكيد حقوق و واجبات الموظفين في ظل المفهوم الإسلامي بتوفر شروط منها الصلاحية المبنية على فكرة العدل و المساواة، و كانت الترقية تتم بنقل الموظف من وظيفة أدنى إلى أخرى أعلى منها بأخذ حكم التعيين الجديد، و كان الاختيار لشغل الوظائف العامة يتم على مبدأ الصلاحية، فلم يكن أحد يتولى منصبا إلا إذا كان كفؤا و له من العلم و العدالة و القوة و الأمانة ما يؤهله لشغل الوظيفة.³ فلما طلب أبا ذر من الرسول صلى الله عليه و السلم استخدامه فأجاب: " يا أبا ذر إنك ضعيف و هي أمانة، و إنما يوم القيامة خزي و ندامة إلا من أخذ بحقها و أدى الذي عليه فيها." و قال له أيضا: " يا أبا ذر إنى أراك ضعيفا و إنى أحب لك ما أحب لنفسى لا تأمرن على اثنين و لا تولين مال اليتيم".⁴

ثانيا: أساسه في المواثيق الدولية

إن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة هو صورة من صور مبدأ المساواة أمام القانون، حيث حرصت المواثيق و الإعلانات الدولية على تحقيق المساواة بين المواطنين⁵، وظهر هذا المبدأ لأول مرة إبان الثورة الفرنسية للحد من التفرقة بين المواطنين و فتح أبواب الوظائف العامة للجميع دون تمييز.⁶ فنص إعلان حقوق الانسان و المواطن لعام 1789 في

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 15.

² يحيواوي محمد، داسي نورة، المرجع السابق، ص 846.

³ طرشي أحمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الاسلامي و القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الاسلامية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017، ص 28.

⁴ أخرجه مسلم في صحيحه، باب كراهة الامارة بغير ضرورة، ج 3، رقم الحديث 17، ص 1457.

⁵ بودريالة أحمد، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية (دراسة تأصيلية و تحليلية مقارنة)، مجلة حوليات، المجلد 35، العدد 3، جامعة الجزائر 1، 2021، ص 27.

⁶ سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 699.

المادة 6 منه: "إن القانون ... الجميع متساوون لديه، و لكل واحد منهم الحق في الوظائف و الرتب بحسب استعداده و مقدرته، و لا يجوز أن يفضل رجل على رجل في هذا الصدد إلا بفضيلته أو معارفه".¹

أما الدستور الفرنسي لسنة 1946 في الفقرة الثالثة من ديباجته فقد نص على مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في الالتحاق بالوظيفة العامة بشكل عام بغض النظر على أن التوظيف قائم على التعيين أو الانتخاب، و هذا ما أكدته دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958 في نص المادة 2.² و جاء في حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية Barel الشهير في 28 ماي 1945، أنه لا يمكن رفض طلب اجتياز مسابقة على أساس الآراء السياسية فقط.³ و تم ترسيم هذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 بالتأكيد على مبدأ الكرامة و المساواة لكل البشر رجالاً و نساءً، لأنهم يولدون أحراراً، متساوون في الكرامة و الحقوق، وكذا التأكيد على حق كل إنسان في التمتع بالحقوق و الحريات كافة الواردة في الإعلان، دون تمييز من أي نوع.⁴ و نصت المادة 21 الفقرة الثانية من هذا الإعلان على أنه: " لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده".⁵ و يعتبر هذا النص الأساس القانوني الذي تستند عليه كافة النظم الوضعية التي تبنت المنهج الديمقراطي في شأن تقرير نظام الوظيفة العامة و المبادئ التي تحكمها.⁶

و جاء في المادة الأولى الفقرة الثالثة من ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام 1945: "... تعزيز احترام حقوق الانسان و الحريات الأساسية للناس جميعاً، و التشجيع على ذلك

¹ المادة 6، اعلان حقوق الانسان و المواطن الفرنسي لسنة 1789.

² بودريالة أمحمد، المرجع السابق، ص 27.

³ حرير أحمد، المرجع السابق، ص 27.

⁴ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المرجع السابق، ص 60.

⁵ المادة 21، الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948.

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁶ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 17.

بصورة مطلقة، بلا تمييز بين الجنسية أو اللغة أو الدين و لا تفريق بين الرجال والنساء".¹ وتحقيقاً لهذا المقصد تم في العام الأول لإنشاء هذه المنظمة تشكيل لجنة خاصة تعنى بوضع المرأة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للمنظمة، وذلك من أجل وضع السياسات المناسبة التي تحد من التمييز بين الجنسين والنهوض بالمرأة، لا سيما في مجال العمل والوظيفة العامة.² وفي علاقة عدم التمييز بالمساواة أمام القانون نجد المادة 26 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966 تفرض التزاماً على الدولة الطرف بتحقيق المساواة القانونية في التمتع بالحقوق الواردة فيه، وذلك بالنص على أن: "الناس جميعاً سواء أمام القانون، ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز، وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب".³

بالإضافة إلى ذلك جاءت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 بمجموعة من النصوص تتعلق بالمساواة في الحقوق بين الجنسين بصفة عامة، فالمادة 7 نصت على: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية و العامة للبلد، و بوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل

¹ المادة الأولى، ميثاق الأمم المتحدة 1945. <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

² أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المرجع السابق، ص 60.

³ المادة 26، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية 1966، الجمعية العامة للأمم المتحدة، المرسوم الرئاسي رقم 67-89، مؤرخ في 16/05/1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و البروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، ج ر عدد 20، صادرة في 17/05/1989.

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

الحق في: ...شغل الوظائف العامة، و تأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية...¹

ثالثا: أساسه في التشريعات الوطنية

1-الدااتير:

كرّس المشرع الجزائري بدوره مبدأ المساواة في دساتير الجمهورية، ويظهر ذلك في دستور 1963 في المادة 10 التي أشارت إليه بصفة عامة، أما المادة 11 منه فأعلنت صراحة موافقتها على ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أما بخصوص الحقوق الأساسية و التي تبدأ من المادة 12 فقد كفلت حقوق المواطنين دون أي تمييز بينهم.²

أما دستور 1976 فقد كرّس كفالة المساواة لكل المواطنين بإزالة كل العقبات التي تحد من ذلك في المادة 41 من الفصل الرابع المتعلق بالحريات الأساسية و حقوق الانسان و المواطن، أما في المادة 42 منه فقد أكد على ضمانته لحقوق المرأة الجزائرية، و نص صراحة على مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية و هذا في المادة 44 منه: "وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، و هي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق و الأهلية".³

أما دستور 1989 فأكد هو الآخر في الفصل الرابع المتعلق بالحقوق و الحريات على مبدأ المساواة أمام القانون دون أي تمييز أو شرط، و تضمن مؤسسات الدولة هذه المساواة بإزالة العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية للمواطنين في الحياة السياسية، و الاقتصادية،

¹ المادة 7، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، مرسوم رئاسي رقم 96-51، مؤرخ في 1996/01/22، يتضمن انضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مع التحفظ، ج ر عدد 6، صادرة في 1996/01/24.

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

² دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 1963/02/29، ج ر عدد 64، الصادرة في 1963/09/13.

³ المواد: 41، 42، 44، الأمر رقم 76-97، مؤرخ في 1976/11/22، يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 94، صادرة في 1976/11/24.

و الاجتماعية، و الثقافية، و بوصفه للحقوق و الحريات بالتراث الواجب تناقله بين الأجيال. أما في المادة 48 منه فقد نص صراحة على مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".¹

حذا دستور 1996 حذو الدساتير السابقة بتأكيد على حماية الحريات الأساسية للمواطنين و القضاء على استغلال الانسان للإنسان، و تكريسه لمبدأ حياد الإدارة و مبدأ المساواة أمام القانون، بالإضافة لضمان مؤسسات الدولة لمساواة المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات، و إزالة كل العقبات التي تحول دون ذلك، أما في مجال الوظيفة العمومية فنص على مبدأ المساواة في المادة 51، و في المادة 55 أن لكل المواطنين الحق في العمل.² و لم يكن للتعديلات الدستورية أي تغيير في موقف الدولة الجزائرية من مبدأ المساواة، فأكدت جميعها عليه إلى غاية تعديل 2020، فنص في المادة 37 منه بأن كل المواطنين سواسية أمام القانون، و في المادة 67 نص على مبدأ مساواة المواطنين في تقلد المهام و الوظائف العامة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين. و ترك للقانون تحديد شروط تطبيق هذا الحكم.³

2- التشريعات الوظيفية

يعتبر الأمر 66-133 أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة، فأكد في عرض أسبابه في مبدأ الاتحاق المتساوي في الوظيفة العمومية على: " يسود النظام الحقوق للوظيفة العمومية مبدأ هام و هو مساواة دخول الجزائريين إليها... و هذا المبدأ هو مجرد نتيجة

¹ المواد: 28، 30، 31، 48، المرسوم الرئاسي رقم 89-18، مؤرخ في 1989/02/28، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية، ج ر عدد 9، صادرة في 1989/03/01.

² المواد: 8، 29، 31، 32، 51، 55، مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 1996/12/07، يتعلق بإصدار تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 1996/10/28 في الجريدة الرسمية، ج ر عدد 76، صادرة في 1996/12/08.

³ المواد: 37، 67، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

مرتبة عن المساواة بين الجزائريين..."، حيث أكد على عدم التمييز بين الجنسين لتطبيق هذا القانون في المادة 5 منه.¹

تلى هذا الأمر صدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و الذي نص على ضمانه حماية حقوق المرأة في العمل في المادة 12 منه.² تم التأكيد على مبدأ المساواة في التوظيف من خلال تكريس المسابقات كآليات للتوظيف سواء على أساس الاختبارات أو الشهادات في المادة 34 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.³

و أكد الأمر رقم 06-03 آخر تشريعات الوظيفة العامة في الجزائر على مبدأ الحياد في المادة 41 باعتباره من متطلبات تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة الذي نص عليه في المادة 74، و نظم شروط الالتحاق بالوظيفة في المادة 75؛ وهي بمثابة الضمانات القانونية للمتقدمين لشغل الوظيفة. و أكد هذا الأمر أيضا على تكريس المساواة الوظيفية في المادة 27 منه بعدم جواز التمييز بين الموظفين لأي سبب كان.⁴

الفرع الثاني: التمييز بين المصطلحات المشابهة

يطبق القانون على الجميع دون تمييز بين طائفة و أخرى مهما كان السبب و هو ما يعرف بالمساواة، فأساسها هو تماثل المراكز القانونية بين المواطنين.

¹ المادة 05، الأمر 66-133، مؤرخ في 02/06/1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادرة في 08/06/1966.

² المادة 12، القانون 78-12، مؤرخ في 05/08/1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادرة في 08/08/1978.

³ المادة 34، مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13، صادرة في 24/03/1985.

⁴ المواد: 27، 41، 74، 75، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

أولاً: المساواة و العدل

ينشأ العدل عن المساواة فتجعله حقيقة ثابتة و راسخة بين الأفراد و الجماعات، فلا يمكن أن تكون المساواة بلا عدل¹. و لا يمكن الفصل بين المبدأين في الوظيفة العامة فغايتها واحدة و هي عدم التفرقة بين المترشحين لأي سبب كان.

ثانياً: المساواة و الجدارة

في اللغة الجدارة هي الأهلية، و في الميدان فهي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها المهنة. أما مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة فهو قدرة المترشح على أداء الوظيفة، فالجدارة تجعل اختيار الموظفين و الاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية و ليس بناء على المحاباة². و هذا ما يجعل المبدأين مكملين لبعضهما؛ فليس كل المترشحين متساوون من حيث الكفاءة لكن يجب أن يتمتعوا بالحق في المساواة في الترشح للمسابقة³.

ثالثاً: المساواة و تكافؤ الفرص

يشكل تكافؤ الفرص في معناه العام مرادفاً لمفهوم المساواة⁴، و في ميدان الوظيفة العامة هو عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة، يتحقق إذا تماثلت فرص التأهيل و طبقت طرق التوظيف المشرعة. فمبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين المترشحين لدخول الوظيفة العمومية لما يتساوون؛ بدءاً من تحقيق الحاجات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية إلى التأهيل للوظيفة و الاعلان عنها، و هو ما يحقق بروز الكفاءات المتوفرة في الوطن، الجديرة بالتعيين في الوظائف العمومية⁵، و هذا ما يجعل المبدأين متلازمين.

¹ رشاد حسين خليل، نظرية المساواة في الشريعة الإسلامية، ط1، ج1، دار فاروق للنشر و التوزيع، مصر، 2007، ص46.

² بلعيفة عبد العالي، الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقاربة نقدية سوسيوقانونية)، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، العدد 23، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر، 2016، ص 69.

³ حرير أحمد، المرجع السابق، ص 400.

⁴ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص6.

⁵ بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 68.

المبحث الثاني: مظاهر و آثار مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يعد مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة أحد أبرز مظاهر مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات العامة، و هو مبدأ دستوري، يقصد به بالمفهوم العام تكافؤ الفرص بين مختلف المترشحين للحصول على الوظيفة العامة، مع ضرورة توافر ضوابط قانونية معينة تطبق دون استثناء أو تمييز يقوم على غير الكفاءة و الصلاحية. إلا أن هذا المعنى لا يقتصر فقط على مجرد الالتحاق بالوظيفة العامة و إنما يتعدى ذلك إلى الحياة الوظيفية للموظف من خلال وجوب المساواة بين جميع المترشحين المتواجدين في نفس المراكز القانونية،¹ لذلك سنتطرق للمساواة في الوظيفة العامة، سواء من حيث الالتحاق أو من حيث الحقوق والواجبات الوظيفية و المساواة من خلال النظام التأديبي.

المطلب الأول: تكييف اجراءات التوظيف مع مبدأ المساواة للالتحاق الوظائف

العامة

تفرض الأساليب الحديثة لشغل الوظائف العامة إضفاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف، بغرض تكييفها مع مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة.² و عليه فعملية شغل المناصب الشاغرة في المؤسسات و الادارات العمومية يتم في ظل الأمر رقم 03-06 وفق ضوابط قانونية عامة و مرنة، ضمانا لتجسيد مبدأ المساواة في المتقدمين إلى الوظائف العامة من جهة واستقطاب أفضل العناصر للوظيفة العمومية من جهة أخرى.

و منه عمد المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 إلى تنويع طرق التوظيف كمظهر من مظاهر المرونة بهدف اعطاء الإدارات و المؤسسات فرصة لاختيار الطرق الملائمة وفقا

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 24.

² مجناح حسين، إضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، العدد 9، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018، ص 281.

لإمكاناتها في الوقت المتاح لها.¹ و من أجل دراسة هذا المطلب يقتضي الأمر تقسيمه إلى فرعين: الفرع الأول يخصص لمظاهر مبدأ المساواة من حيث شروط التوظيف، و الفرع الثاني: يخصص لتطبيقات المبدأ من حيث طرق التوظيف.

الفرع الأول: من حيث شروط التوظيف

نصت المادة 67 من دستور 2020 على أنه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين. يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم".² و تم تقسيم الشروط الواجب توفرها في المترشح للالتحاق بالوظيفة إلى شروط عامة و أخرى خاصة تتعلق بطبيعة كل وظيفة.

أولاً: الشروط العامة للتوظيف

نصت عليها المادة 75 من الأمر رقم 06-03³ و هي:

1- شرط الجنسية

يقصد بالجنسية العلاقة و الرابطة السياسية و القانونية التي تنشأ بين الشخص و الدولة التي ينتمي إليها، يدين لها بالولاء و يخضع لقوانينها مقابل التمتع بحمايتها. وقد اشترطها المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03، بحيث حصرها في التعيين في الوظائف العامة وحدها؛ دون أن يحدد إذا ما كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة. و تطبيقاً لنص المادة 75 من الأمر رقم 06-03 فإنه لا يمكن لغير الحائزين على الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة تولي الوظائف العامة، و يتم اثباتها من خلال شهادة الجنسية التي يتم استخراجها من طرف الجهات القضائية الجزائرية.

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 219-220.

² المادة 67، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

³ المادة 75، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

غير أنه لتولي المسؤوليات و المناصب العليا و الوظائف السياسية في الدولة الجزائرية يشترط التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية دون سواها، وهذا تطبيقاً لأحكام نص المادة الأولى والثانية من القانون 01-17 المحدد لقائمة المسؤوليات العليا في الدولة و الوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها¹ حيث صدر هذا القانون تطبيقاً للمادة 63² من دستور 2016 و تقابلها المادة 67³ من دستور 2020.⁴

2- شرط التمتع بالحقوق المدنية

يقصد بها تلك الحقوق المضمونة للمواطنين والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر عن متابعة جزائية في بعض الجرائم، و يعد حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية، وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة. و يجد هذا الشرط أساسه القانوني في نص المادة 75 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "... أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية..."، وفقدان هذا الشرط ملزم لانتهاء العلاقة الوظيفية.⁵

للتأكد من مدى تمتع المترشح للوظيفة العامة بحقوقه المدنية يشترط عليه تقديم صحيفة السوابق العدلية تخلو من ملاحظات تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.⁶

¹ المواد 01، 02، قانون رقم 01-17، مؤرخ في 10/01/2017، يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة و الوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج ر عدد 02، صادرة في 11/01/2017.

² المادة 63، قانون رقم 01-16، مؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 صادرة في 07/03/2016.

³ المادة 67، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

⁴ يحيواوي نبيل محمد، داسي نورة، المرجع السابق، ص 850-851.

⁵ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 96.

⁶ كباهم سامي، تباري اسعيد، تشريع العمل و الوظيفة العامة بالجزائر (دراسة في احكام القانون 90-11 و الأمر 03-06)، ط1، بيت الأفكار، الجزائر، 2022، ص 107.

3- شرط أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

تعتبر الخدمة الوطنية اجبارية و تدخل تحت عنوان من واجبات المواطن نحو الدولة، و تؤدي بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي لمدة 12 شهر بصفة مستمرة، بالإضافة لنص المادة 75 من الأمر رقم 06-03 شددت المادة 07 من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية آخر تشريع يحكم الخدمة الوطنية في الجزائر على أنه: " كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة أو نشاطا حرا".¹

و عليه إن موضوع اثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية حسب هذا القانون يكون إما بتأديتها أو الاعفاء منها أو التأجيل لسبب قانوني، حيث يتم اثبات احدي هذه الحالات بموجب وثيقة تسلّم من قبل السلطات العسكرية المختصة.²

4- شرط توفر السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق

بالوظيفة المراد الالتحاق بها

أ- شرط السن

حدد الأمر رقم 06-03 في المادة 78³ السن الواجب للالتحاق المترشح بالوظيفة العامة و هي 18 سنة، فيتم تقديم شهادة ميلاد المعني في ملف التوظيف لإثبات سنه القانوني. و يهدف هذا الشرط إلى حماية القاصر من الاستغلال و المحافظة على حقه في التمدرس، بالإضافة إلى أهمية ادراكه لتبعات الوظيفة و مسؤولياته بتوليها.⁴

¹ المادة 07، قانون رقم 06-14، مؤرخ في 2014/08/09، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، صادرة في 2014/08/10.

² سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 702.

³ المادة 78، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ ضيف عبد القادر، الضوابط العامة التي تحكم تولي الوظائف العامة في الجزائر، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المجلد 5، العدد 1، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيوض، الجزائر، 2022، ص 29.

ب- شرط القدرة البدنية و الذهنية

يعتبر هذا الشرط اجراء جوهري نصت عليه معظم تشريعات و قوانين الوظيفة العامة في مختلف الدول و منها الجزائر، ففي نص المادة 75 من الأمر 06-03 و جب تمتع المترشح باللياقة البدنية و القدرة الذهنية التي تؤهله للقيام بأعباء الوظيفة العامة، حيث تختلف اللياقة البدنية من وظيفة لأخرى فمن لا يكون لائقا صحيا لوظيفة ما قد يكون لائقا لأخرى، و ذلك بحسب طبيعة الوظيفة و ظروفها؛ يتم إثبات القدرة البدنية والذهنية بشهادات طبية تسلم من قبل طبيب عام ممارس ومحلّف، تؤكّد سلامة المعني من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية أخرى صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفائه منه¹. وقد نصت المادة 76 من الأمر 06-03 على إمكانية أن تنظم الإدارة عند الاقتضاء الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين. كما أوضح المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 09 أفريل 2006، بأن المترشحين المعفيين من واجب الخدمة الوطنية لأسباب صحية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالأسلاك والرتب المعنية، بسبب عدم توفر شرط الأهلية البدنية.²

و الجدير بالذكر أن الإعاقة البدنية ليست مانعا من الترشح للالتحاق ببعض الوظائف العامة، و هذا ما أشارت إليه المادة 24 من القانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم التي نصت على: " لا يجوز اقصاء أي مترشح بسبب إعاقته للمسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة

¹ مرسوم 66-144، المؤرخ في 02/06/1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان الطبية، ج ر عدد 46، صادرة في 08/06/1966.

² سطوطح غنية، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 01، المركز الجامعي مرسلبي عيد الله تيبازة، الجزائر، 2013، ص 610.

المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة".¹ كما سبق التطرق له في الاستثناءات الواردة على المبدأ العام للمساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.

ج- شرط المؤهلات المطلوبة للوظيفة المراد الالتحاق بها

إن وظائف و نشاطات قطاعات الدولة كثيرة و متنوعة، فما قد يصلح من مؤهل لوظيفة قد لا يصلح لأخرى، و عليه يتوجب على كل مترشح لوظيفة عامة أن يثبت في حوزته المؤهل العلمي المطلوب للالتحاق بالمنصب المنشود، مع الإشارة إلى أن شرط المؤهل المطلوب بمقتضى أحكام الأمر رقم 06-03؛ يعد شرطاً مشتركاً بين كافة أسلاك و رتب موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية؛ باعتباره معياراً حاسماً في التصنيف السلمى للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات و أجور الموظفين.²

ثانياً: الشروط الخاصة للتوظيف

بالإضافة للشروط العامة للتوظيف المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر رقم 06-03 السالفة الذكر، هناك شروط خاصة تضمنتها بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تطبق على بعض الرتب و الأسلاك و عند الاقتضاء يجوز للإدارة أن تشترطها؛ و ذلك حسب خصوصيات الوظيفة المراد شغلها.³

1- شرط إجراء تحقيق إداري مسبق

تضمن هذا الشرط أحكام المادة 77 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03: "... كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق مسبق".⁴ إلا أنها لم

¹ المادة 24، قانون رقم 02-90، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، المرجع السابق.

² يحيياوي نبيل محمد، دارسي نورة، المرجع السابق، ص 852.

³ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 28.

⁴ المادة 77، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

تتطرق إلى تحديد الجهة التي تقوم بهذا التحقيق، و لا ساعة اجرائه، و لا حتى وظيفته أو الهدف منه.

فبالرجوع للقوانين الأساسية الخاصة نجد أنه هناك من تلزم إجرائه قبل التعيين و هناك من تفرضه أثناء فترة التريص و أخرى تشترطه قبل الترسيم. غير أنه إذا كان التحقيق الاداري غير منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة فإنه لا يكتسي الطابع الاجباري.¹

و فيما يخص الجهة المختصة للقيام به فهي من اختصاص مصالح الأمن؛ و ذلك بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف.² حيث يهدف محتوى التحقيق إلى الكشف عن سلوك أخلاق المترشح و عدم تعرضه لمتابعات قضائية أو تورطه في أعمال تمس الأمن العام في بعض الوظائف الحساسة. و الجدير بالذكر أن نتائج التحقيق يجب أن تكون سلبية أما إذا كانت ايجابية فلا يعين المترشح و لا يرسم إذا كان متربصا.

2- شرط تنظيم الفحص الطبي في بعض أسلاك التوظيف

ورد هذا الشرط في نص المادة 76 من الأمر رقم 06-03 حيث نصّت على: " يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"³. وعليه فالمشرّع الجزائري لم يكتفي بالشهادات الطبية المثبتة للقدرة البدنية و المقدمة في ملف الترشح، و أوجب الفحص الطبي للتأكد من اللياقة البدنية و الصحية و النفسية للمترشحين في بعض الوظائف التي تتطلب قدرات بدنية و نفسية عالية، كالأمن و الحماية المدنية و الجمارك، فعلى سبيل المثال المترشح لوظيفة في سلك الأمن الوطني يخضع لفحص طبي دقيق، فمتى اكتشف

¹ طوبال بوعلام، زرقان وليد، مبدأ المساواة كآلية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيفة الجزائري)، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020، ص 701-702.

² سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 704.

³ المادة 76، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

أي مرض عنده يتنافى مع ما تتطلبه وظيفته من لياقة و صحة يجعله غير مؤهل صحيا، وكنتيجة لذلك يرفض ملف ترشحه.¹

الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة من حيث طريقة التوظيف

تختلف طرق اختيار الموظفين من دولة إلى أخرى و أحيانا داخل الدولة ذاتها من وظيفة إلى أخرى. و بالنسبة للمشرع الجزائري فقد عمد من خلال الأمر رقم 03-06 إلى تنويع طرق التوظيف كمظهر من مظاهر المرونة، يضمن الحياد و اتاحة الفرصة لكل من تتوفر فيه الشروط اللازمة للالتحاق بالوظيفة العامة، حيث نصت المادة 80 من الأمر 03-06 على طرق اختيار الموظفين و التي تتمثل في: المسابقة على أساس الاختبار، المسابقة على أساس الشهادة، الفحص المهني و التوظيف المباشر. إلا أنه يعتبر نظام التوظيف على أساس المسابقة الآلية الأكثر ضمانا لتجسيد مبدأ المساواة بين المترشحين و الأقدر على تحقيق أهداف الإدارة و الطريقة المألوفة للالتحاق بالوظيفة العامة.²

و فيما يلي سنتطرق لدراسة نظام التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية و الذي يقوم على نمطين أساسيين هما التوظيف الخارجي (أولا) و التوظيف الداخلي (ثانيا).

أولا: التوظيف الخارجي

يستلزم مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة أن يتوقف التوظيف الخارجي في مختلف أسلاك الوظيفة العامة على تنظيم المسابقات، و هذا ما تم تكريسه في المادة 80 من الأمر رقم 03-06³ التي تنص على أن التوظيف الخارجي يتم بإحدى الطرق التالية:

¹ سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 704.

² يحيوي نبيل محمد، داسي نورة، المرجع السابق، ص 852.

³ المادة 80، الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

1-المسابقة على أساس الاختبارات

يعتبر هذا الأسلوب من أنجع الطرق لشغل الوظيفة العامة، حيث يفتح مجال الترشح لكل من تتوفر فيهم شروط المراد الالتحاق بها. و يعمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و المساواة و العدالة بين المترشحين، إذ يجعل شغل الوظائف العامة لأحق الناس بها من حيث الكفاءة و القدرة على تحمل مسؤوليتها و واجباتها و يؤدي إلى وصول من هم أهل لتوليها بموضوعية و حيادية بعيدا عن المحاباة و المحسوبية متى تمت إحاطته بضوابط.¹

و نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر رقم 03-06 على أنه: "يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل اتقاء المترشحين للالتحاق بوظائف عمومية"².

و تركت المادة 82 من الأمر رقم 03-06 أمر تنظيم المسابقات إلى التنظيم، حيث صدر المرسوم التنفيذي 194/12 محددًا كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و اجرائها.

2-المسابقة على أساس الشهادة

تعتبر هذه الطريقة طريقا خاصا و ثانويا للتوظيف حيث لا يشمل كل الأسلاك و الإدارات المطلوبة للترشح للمسابقة، حيث يتم اختيار المتنافسين على أساس المؤهل العلمي و الخبرة المكتسبة و الأعمال المنجزة بهدف توظيف الأحسن لشغل المناصب المالية المفتوحة.

و قد نظّمها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بالمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية و جعل منها طريقا أساسيا للتوظيف، حيث أوجب في نص

¹ كباهم سامي، تباري اسعيد، المرجع السابق، ص 108.

² تعليمة رئيس الحكومة رقم 01، المؤرخة في 06/01/2007، متعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر 03-06.

المادة 103¹ منه المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية بالتوظيف اجراء مسابقة على أساس الشهادات من أجل ترسيم الأعوان المتعاقدين في إطار جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات للالتحاق ببعض أسلاك و رتب الوظيفة العامة. وهذا ما أكدت عليه بشكل صريح التعليم رقم 01 الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم 12-194². و هذا لما يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للأعوان المتعاقدين، و دعم السياسات العمومية للإدماج المكثّرة عن طريق جهازي الإدماج المهني و الاجتماعي، ويتم انتقاء المترشحين الناجحين في هذه المسابقة على أساس دراسة ملف الترشيح و كذا اجراء المقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب للناجحين حسب درجة الاستحقاق.³

تتجسد أهمية المسابقة على أساس الشهادات في تحقيق مبدأ المساواة و ابعاد النفوذ السياسي عن ميدان الوظيفة العامة، و تميم الشهادات و الخبرات المكتسبة.⁴

3- الفحص المهني

يتم بواسطته تقييم قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفران (ب، ج، د) المحددة بموجب المادة 08 من الأمر رقم 06-03⁵. اعتماد اجراء الفحص المهني بين المترشحين يؤدي إلى توظيف الأكفأ و الأصلح لشغل

¹ المرسوم التنفيذي 12-194، مؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، ج ر عدد 26، صادرة في 03/05/2012.

² التعليم رقم 01 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخة في 20/02/2013، متعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25/02/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

³ سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 710.

⁴ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، الرجع السابق، ص 254.

⁵ سطوط غنية، المرجع السابق، ص 613.

الوظائف العامة، و ذلك بشرط توافر الحياد و الشفافية و النزاهة و موضوعية اختيارات الفحص المهني.¹

4-التوظيف المباشر

الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، حيث يتم مباشرة دون الحاجة لإجراء مسابقة، وقد نصت عليه الفقرة الرابعة والأخيرة من المادة 80 من الأمر رقم 06-03، والتي جاء فيها: "...التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"².

يُعنى هذا التوظيف بالأشخاص المتحصلين على شهادات بعد متابعة تكوين في مدارس مؤهلة قانونا ، فيتم توظيفهم مباشرة دون الحاجة لإجراء مسابقة ، مثل :الأشخاص الذين أنهوا دراستهم وتحصلوا على شهادات من المدرسة الوطنية للإدارة (E.N.A)، أو المتخرجين من المدرسة العليا للأساتذة (E.N.S).

لم تكن هذه الطريقة في التوظيف تحترم مبادئ الالتحاق بالوظيفة و منها مبدأ المساواة تطبيقا للمرسوم التنفيذي 90-99³، و عليه صدر المنشور رقم 09⁴ المحدد لكيفيات التوظيف الخاصة بهذا النمط، فتم اخضاعها لنفس اجراءات التوظيف عن طريق المسابقة، فأصبحت تتم بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين تحت عنوان " افتتاح توظيف على

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 259.

² المادة 80، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المرسوم التنفيذي 90-99، المؤرخ في 27 /03/ 1990، المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، صادرة في 28 /03/ 1990.

⁴ المنشور رقم 09، المؤرخ في 06 /08/ 2003، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.

أساس الشهادة "دون استعمال كلمة "مسابقة"، و هذا ما أكدته المنشور رقم 23¹ الذي وحد معايير التوظيف الخاصة بكلا النمطين المباشر و على أساس الشهادة.²

ثانيا: التوظيف الداخلي

إلى جانب التوظيف الخارجي، هناك التوظيف الداخلي عن طريق الترقية الداخلية التي يقصد بها كل تغيير يطرأ على المركز القانوني للموظف و ينقله من الفئة الوظيفية الحالية إلى الوظيفة الأعلى منها. فالموظف العام خلال مساره المهني يستفيد من الترقية في الرتبة، و الذي يعد في نفس الوقت حقا له، حيث نصت المادة 38 من الأمر رقم 03-06 على: " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".³

و تتمثل الترقية في الرتبة وفقا لنص المادة 107 من الأمر 03-06 في تقدم الموظف في مساره المهني، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفقا للطرق التالية:

1- على أساس الشهادة

خاصة بالموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة، حيث يقوم الموظف في هذه الحالة بتقديم طلب الترقية للإدارة مرفقا بالشهادة أو المؤهل المتحصل عليه. فتمت ترقيته إلى رتبة أعلى بتوفر المناصب المالية الشاغرة المخصصة للتوظيف الداخلي و يكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة التي تتم فيها الترقية.

¹ المنشور رقم 23 ، المؤرخ في 17 /05/ 2005 ، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.

² العامري خالد، الإطار القانوني و التنظيمي لعملية التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية: تنظيم المسابقات، الامتحانات، و الفحوص المهنية، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية و الاجتماعية، العدد الثاني، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة باتنة، الجزائر، 2017، ص 129.

³ المادة 83، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

2- بعد تكوين متخصص

و هذا التكوين يتم على مستوى إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصص.

3- عن طريق الامتحان المهني

الذي يسمح للموظفين الذي أثبتوا سواء الأقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين متخصص للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد اجراء الامتحان أو الفحص المهني بنجاح.

4- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل

هذه الترقية خاصة بالموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية لرتبة أعلى، على شرط الأقدمية تتوقف ترقية الموظف وفق هذه الطريقة كما ورد في نص المادة 98 من الأمر رقم 03-06¹ على عملية تقييم الموظف، و ذلك بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء المختصة بالسلك المهني، و يستفيد الموظف من الترقية وفق هذه الطريقة مرة واحدة في مساره المهني.

كما أن الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة وفقا للطرق الأربعة السالفة الذكر معفى من التبرص تطبيقا لأحكام المادة 108 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.²

ثالثا: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة من خلال طرق التوظيف

لقد اعترف المشرع الجزائري بعدة استثناءات على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة تعود لاعتبارات اجتماعية و سياسية و أخرى فنية نوردها كما يلي:

¹ المادة 98، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 713.

1- الوظائف المحجوزة

هي عبارة عن وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عالي من الكفاءة الجسمانية. تحجز لوظائف معينة لظروف اجتماعية، حيث يكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها، و مثال ذلك المعاقين و معطوبي الحرب و المجاهدين، و ذوي الحقوق.

و حجز الوظائف لهذه الطوائف يعد استثناء على مبدأ المساواة في التوظيف، وله ما يبرره من الاعتبارات الاجتماعية و الانسانية. حيث تبنت الجزائر هذا النظام في مختلف التشريعات الوظيفية المتعاقبة بدءاً بالأمر رقم 66-133 في المادة 27¹ منه التي نصت على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني، و جاء بعده القانون رقم 78-12 و نص في مادته 46² على ضمان حق الأولوية في العمل للمجاهدين و ذوي حقوقهم. و أكدها القانون 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد في المادة 38 على هذه الأولوية، لكن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ليس به أية إشارة لهذا النوع من الوظائف.³

2- الوظائف و المناصب العليا

هي تلك الوظائف التي تتعلق بمستويات عليا في الدولة، تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات و أعباء خاصة، حيث عرفته المادة 15 من الأمر رقم 06-03 بأنها: " تنشأ وظائف عليا في الدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية. تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور

¹ المادة 27، الأمر رقم 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² المادة 46، قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المرجع السابق.

³ طوبال بوعلام، زرقان وليد، المرجع السابق، ص 703.

و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية". و يعود التعيين في هذه الوظائف للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.¹

ومنه؛ فالتعيين في هذه الوظائف يتم بموجب مرسوم رئاسي أو تنفيذي، و عليه صدر المرسوم الرئاسي 91-307 المتعلق بالتعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا، ليلي بعده المرسوم الرئاسي 99-240 المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة² محددًا الوظائف التي يعود فيها اختصاص التعيين لرئيس الجمهورية، و عدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020 حيث حوّل بموجبه للوزير الأول سلطة التعيين في الوظائف و المناصب العليا.³

و مردّ هذا الاستثناء في طريقة الالتحاق بالوظائف في الدولة إلى اعتبارات سياسية و فنية متعلقة بطبيعة هذه الوظائف، حيث تستلزم نوع من التخصص و الكفاءة إضافة إلى النصّ عليه في القانون، تحكمه اعتبارات متعددة حتى لا تغلب عليه الظروف السياسية.⁴

3- الوظائف و المهام ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطني

تضمّن التعديل الدستوري لسنة 2020 صراحة استثناء للمهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين من القاعدة العامة التي تقتضي بتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة. و ذلك مردّه إلى الخصوصية و الحساسية الكبيرة التي ترتبط بهذا النوع من المهام و الوظائف.⁵ و هو ما نصت عليه أحكام المادة 67: "تساوي جميع

¹المواد: 15، 16، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² المرسوم الرئاسي رقم 99-240، مؤرخ في 1999/10/27، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة، ج ر عدد 76، صادرة في 1999/10/31، معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20-39، المؤرخ في 2020/02/02، ج ر عدد 06، صادرة في 2020/02/02.

³ يحيياوي نبيل محمد، داسي نورة، المرجع السابق، ص 855.

⁴ طوبال بوعلام، زرقان وليد، المرجع السابق، ص 704.

⁵ يحيياوي نبيل محمد، داسي نورة، المرجع السابق، ص 855.

المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين".¹

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة

تعتبر المساواة من أهم مبادئ القانون و تشكل إحدى مقومات الأنظمة الديمقراطية، و ضمانة هامة لدعم مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة، غير أن هذا الأمر لا يتحقق إلا بتحقيق مساواة أخرى بين الموظفين، و ذلك أثناء مسارهم المهني و الوظيفي سواء كان هذا في الحقوق المقررة لهم أو الواجبات المفروضة عليهم بالإضافة للخضوع للنظام التأديبي في حالة الاخلال بتلك الواجبات الوظيفية.²

الفرع الأول: المساواة في الحقوق الوظيفية

منح القانون الموظف خلال مساره المهني مجموعة من الحقوق حددها الأمر رقم 03-06 في المواد من 32 إلى 39 و فصّلتها التشريعات الخاصة.

أولاً: الحق في الراتب

هو المقابل المالي الأساسي الذي يتقاضاه الموظف العام من الدولة بصفة دورية منتظمة نظير ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته.³ و مسألة تحديد الراتب تنفرد بها النصوص الخاصة و تضبط بناء على اعتبارات و معايير موضوعية عديدة، فكلما تقدّم الموظف في السلك الإداري و ارتقى من درجة إلى درجة أعلى زاد راتبه. فراتب الموظف يتحدد حسب رتبته

¹ المادة 67، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

² لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 46.

³ كنعان نواف، القانون الإداري (الكتاب الثاني الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص 111.

و يمنح مقابل خدمة¹ فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي. و للراتب الطابع التوحيدي و ذلك بفرض شبكة واحدة تسري على كل الموظفين، و هذا ما يكرّس مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة.²

ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد

كرّست أحكام المادة 33 من الأمر رقم 03-06 الحماية الاجتماعية و نظمها تشريع خاص تفصيلي هو القانون 83-11³، والقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية⁴، و غيرها من النصوص التنظيمية الواردة في التشريع الاجتماعي.

و يتمثل هذا الحق في ممارسة الموظف لعمله في ظروف تضمن له الصحة و السلامة البدنية و الكرامة، و في كفالة الموظف من آثار المرض و العجز و الوفاة و حوادث العمل و الأمراض المهنية، و الأمومة بالنسبة للموظفة. فمتى كان الموظف عرضة لمرض أثناء مساره الوظيفي، استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المعنية و الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، و الموظفة إذا استفادت من عطلة أمومة و انقطعت عن العمل لمدة استفادت هي الأخرى من التغطية الاجتماعية و الأمر نفسه ينطبق في حالة تعرض الموظف لحوادث عمل.

و فيما يخص الحق في التقاعد فيحق للموظف طلب الاحالة على التقاعد و الاستفادة من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة هي الصندوق الوطني للتقاعد متى استوفى الشروط القانونية المنصوص عليها في تشريع خاص و هو القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد،

¹ المادة 121، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 121-122.

³ قانون رقم 83-11، مؤرخ في 1983/07/20، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادرة في 1983/07/03، معدل و متمم بالقانون رقم 08-11، مؤرخ في 2011/06/05، ج ر عدد 32، صادرة في 2011/06/08.

⁴ قانون رقم 83-13، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادرة في

1983/07/03. معدل و متمم بالأمر رقم 96-19، مؤرخ في 1996/07/06، ج ر عدد 42، صادرة في 1996/07/07.

و كما تمّ ذكر هذا الحق ضمن مقتضيات الأمر رقم 06-03 لتأكيد العلاقة بين التشريعين، حيث نصت المادة 06 من القانون 83-12¹ المتعلق بالتقاعد على جملة من الشروط للإحالة على التقاعد استيفاء 60 سنة من العمر و 15 سنة على الأقل من العمل، امكانية تمديده 05 سنوات أخرى، و في حالات خاصة للمرأة مثلاً و بناء على طلبها الاستفادة من التقاعد عند سن 55 سنة، و تخفيض قدره سنة واحدة عن كل طفل ربه خلال 9 سنوات على الأقل في حدود 3 أطفال. كما أوضحت المادة 12 منه كيفية حساب معاش التقاعد، و بينت المادة 30 منه كيفية استفادة ذوي الحقوق من هذا المعاش.²

ثالثاً: الحق في الخدمات الاجتماعية

هذا الحق مؤسس له بالمادة 34 من الأمر رقم 06-03³ حيث يحق للموظف الانتفاع بمختلف الخدمات الاجتماعية التي تساهم في تحسين و تطوير ظروفه الاجتماعية، كإعانات التي تقدم له بمناسبة زواجه أو وفاة أحد أقاربه أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو زيارة للبقاع المقدسة بعنوان عمرة، ويشرف على تسيير الشؤون الاجتماعية على مستوى الإدارات العمومية و المؤسسات لجنة خاصة تنشأ خصيصاً لهذا الغرض لضمان تسيير خدمات اجتماعية لصالح الموظف.⁴

رابعاً: الحق النقابي

و هو حق جماعي مكرس دستورياً بموجب المادة 69⁵، و نصت عليه المادة 35 من الأمر رقم 06-03، و يتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة و الدفاع عن مصالحهم، و قد توسع الأمر 06-03 في اقرار هذا الحق عن

¹ المادة 06، قانون رقم 83-12، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، صادرة في 1983/07/03.

معدل و متمم بالقانون رقم 16-15، مؤرخ في 2016/12/31، ج ر عدد 78، صادرة في 2016/12/31.

² بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 123.

³ المادة 34، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ كباهم سامي، تبارني اسعيد، المرجع السابق، ص 116.

⁵ المادة 64، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر

2020، المرجع السابق.

غيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره، حيث أن المشرع الجزائري كان حريضا في نصوص المواد 26، 27، 28، 29 من الأمر 06-03 على ضمان حرية الرأي للموظفين، و على ضمان عدم التمييز بينهم لأي سبب كان، و ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية، أو بسبب آراءهم قبل و أثناء عهدتهم الانتخابية و يحكم هذا الحق القانون 23-02¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي.²

خامسا: الحق في الإضراب

كرّس المشرع الجزائري حق الموظفين في الاضراب في المادة 70 من الدستور، و المادة 36 من الأمر رقم 06-03³، و يعتبر الإضراب توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية؛ بعد اتباع اجراءات حددها القانون و في حدود ما يسمح به. و يعد سلاح ضروري للعمل النقابي و من الحقوق الجماعية و رمز للتضامن بين الموظفين و تحريك للرأي العام. حيث نظم حق الاضراب بموجب تشريع خاص و هو القانون 23-08⁴ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب. و منه فممارسة هذا الحق مقيد بضوابط قانونية تحول دون التعسف في استعماله.⁵ كما أنه يمكن للمشرع أن يمنع أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.⁶

¹ قانون رقم 23-02، مؤرخ في 25/04/2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، صادرة في 02/05/2023.

² نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائري (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010، ص 58.

³ المادة 36، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21/07/2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 42، صادرة في 25/07/2023.

⁵ طويال بوعلام، زرقان وليد، المرجع السابق، ص 706.

⁶ المادة 70، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

سادسا: الحق في التكوين و تحسين المستوى

نصّت عليه أحكام المادة 38 من الأمر رقم 06-03 بنصها على أنه: " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية". و منه فالتكوين نظام تحفيزي للموظف العمومي يهدف إلى تحسين أدائه و مردوده و تفعيل كفاءته و الرفع من قدراته و مواكبته للمستجدات و التطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي و على الصعيد الخارجي. لذلك يسمح له بالمشاركة في الملتقيات و الأيام الدراسية الوطنية و الدولية، كما يشمل هذا الحق السماح له بمتابعة الدراسة في حدود 04 ساعات أسبوعيا، و في هذا السياق جسدت المادة 104 من الأمر رقم 06-03¹ التزام الإدارة بتنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة بهدف ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة. و منه فتكوين الموظفين أثناء الخدمة أصبح ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها و الارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة و الاستمرارية و التطور.²

سابعا: الحق في الترقية

تشكل الترقية محطة هامة في حياة الموظف المهنية، و من أهم الحقوق التي يتمتع بها و ذلك لما لها من أثر مادي و معنوي بالنسبة له، إذ بواسطتها يتدرج إلى أعلى المناصب و يرتقي في سلم الوظيفة العامة. و من أجل ذلك نصّت المادة 38 من الأمر رقم 06-03 على أنه: " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"³.

¹المواد: 38، 104، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² كباهم سامي، تباري اسعيد، المرجع السابق، ص 117.

³المادة 38، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

و بالنظر لأهمية الترقية على الصعيد الشخصي بالنسبة للموظف العام، و بالنسبة للإدارة كهيكل، جاء الأمر رقم 03-06 مفصلاً بشأن أحكام الترقية مع الإحالة للتنظيم في مسائل دقيقة و تفصيلية، حيث فرق المشرع في المادتين 106 و 107 بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.¹

فالمادة 106 عرّفت الترقية في الدرجة بانها الارتقاء من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، و تتم بصفة مستمرة حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم و ذلك بتوافر جملة من الشروط و هي:

- توافر الأقدمية المطلوبة حسب الوتيرة التي يأخذ بها القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له الموظف.
- إضافة إلى تقييم دوري لأداء الموظف، يضعه المسؤول الإداري المباشر.
- التسجيل في جدول الترقية.
- الأخذ بشرط الأقدمية بدرجة أساسية ضمان ضد أي تعسف أو محاباة شخصية، مما يحقق معه مبدأ المساواة بين جميع الموظفين.²

بعد توفر هذه الشروط تحوّل الملفات إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فتقوم بتصنيف الموظفين حسب السلك و في كلّ سلك حسب الرتبة و في كل رتبة حسب الدرجة لكل موظف.

أما الترقية في الرتبة و التي هي موضوع المادة 107 من الأمر 03-06 فيقصد بها تقدّم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، و تتم وفقاً للمعايير التالية:

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 113-115.

² المادة 106، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

- على أساس الشهادة المتحصّل عليها خلال المسار المهني.
- بناء على نتائج التكوين المتخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإداري المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين.
- و تجدر الإشارة إلى أنه تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية في الرتبة في القوانين الأساسية الخاصة و في حدود المناصب المالية المتوفرة و ذلك ما أسست له المادتين 110 و 111 من الأمر 06-03.¹

ثامنا: الحق في العطل

يجد هذا الحق أساسه الدستوري في المادة 66 من دستور 2020، كما يجد أساسه القانوني في أحكام المادة 39 من الأمر رقم 06-03²، ويضبطه تشريع خاص. حيث يقصد بالعطلة انقطاع الموظف العام عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه و الحفاظ على وضعه القانوني. حيث فصلت في هذا الحق المواد 191 إلى 215 من الأمر رقم 06-03 و كان أكثر تنظيما و وضوحا من القوانين السابقة للوظيفة العامة، و منه و بشكل غير مباشر يمكن تعداد العطل القانونية التي من حق الموظف أن يتمتع بها و هي:

1- العطلة الأسبوعية: حيث تعترف المادة 191 من الأمر رقم 06-03 للموظف بيوم

كامل للراحة كعطلة أسبوعية، غير أنه يمكن تأجيلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

¹ المواد: 107، 110، 111، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² المادة 39، الأمر نفسه.

2- العطلة السنوية: أعلنت عن العطلة السنوية المادة 194 من الأمر رقم 06-03 على أنه للموظف العام الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر تحسب على أساس يومين و نصف يوم في الشهر الواحد من العمل، دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوم في السنة الواحدة للعمل، و تحكم هذه العطلة مجموعة قواعد نص عليها الأمر 06-03.

3- عطل الأعياد: يستفيد الموظف أثناء القيام بمهامه من عطل مدفوعة الأجر بمناسبة الأعياد الرسمية التي تضمنها القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26/07/1963 المعدل و المتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية و هي:

أ- **عطل الأعياد الدينية:** تتمثل في أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي الشريف، عيد الفطر، عيد الأضحى (مدتها 3 أيام).

ب- **عطل الأعياد الوطنية و العالمية:** تتمثل في أول نوفمبر، 05 جويلية، رأس السنة الأمازيغية، رأس السنة الميلادية، عيد العمال (مدتها يوم واحد).¹

4- العطل الاستثنائية (الخاصة): يستفيد الموظف من العطل الاستثنائية في حالات و ظروف خاصة حددها الأمر رقم 06-03 و هي:

أ- **العطلة المرضية:** تعتبر من الحقوق المكتسبة للموظف، و تمنح له بسبب إصابته بمرض يقعه عن أداء واجباته الوظيفية، و حصول الموظف على العطلة المرضية مردّه وجود مرض أجبره على الانقطاع عن العمل و أداء مهامه، وعليه يشترط المشرع لحصول الموظف على عطلة مرضية شرطين أساسيين هما:

➤ وجود مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

➤ تقديم طلب عطلة مرضية إلى الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها مرفقا بشهادة طبية تؤكد مرضه أو عجزه.

¹ القانون رقم 63-287، مؤرخ في 26/07/1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 58، صادرة في 1963/08/02، معدل بالقانون رقم 23-10، مؤرخ في 26/06/2023، ج ر عدد 34، صادرة في 27/06/2023.

قد تكون العطلة المرضية قصيرة المدى لا تتجاوز 6 أشهر خلال السنة، و قد تكون طويلة المدى تزيد 6 أشهر إذا تعرض الموظف لمرض خطير، و سواء كانت العطلة المرضية قصيرة أو طويلة المدى فإن الموظف يتلقى راتبه الشهري من صندوق الضمان الاجتماعي حسب نص المادة 16 من القانون 83-11.¹

ب- **عطلة الأمومة:** تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة مدتها 98 يوم طبقا لأحكام المادة 213 من الأمر رقم 03-06² و يدفع لها راتبها خلال هذه العطلة صندوق الضمان الاجتماعي حسب نص المادة 23 من القانون 83-11.³

ج- **عطلة الحج:** أجازت المادة 210 من الأمر رقم 03-06 للموظف العام الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، و تضاف إلى هذه الفترة الضرورية للسفر.

5- **العطل القانونية المستحدثة بموجب القانون 22-22:** عمل المشرع الجزائري على تعديل الأمر رقم 03-06 بما يمكن فئة الموظفين العموميين في المؤسسات و الإدارات العمومية من الاستفادة من عطلة تمكنهم من انشاء مؤسسة و ذلك بموجب القانون رقم 22-22 الذي جاء متمما للأمر رقم 03-06. حيث تضمن ثلاث مواد أهمها المادة 02 التي استحدثت المواد 206 مكرر إلى المادة 206 مكرر 7، أي في المجلد 8 مواد فصلت مضمون هذه العطلة. و الجدير بالذكر أن المادة 206 من الأمر رقم 03-06 وردت في الفصل الأول المعنون بالعطل من الباب التاسع الذي جاء تحت عنوان العطل والغيابات، و عليه هذه العطلة المستحدثة بموجب هذا القانون تدخل في

¹ المادة 16، القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

² المادة 213، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المادة 23، القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.

فئة العطل التي يستفيد منها الموظفون العموميون¹، حيث نصت المادة 206 مكرر على أن: " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة تكون غير مدفوعة الراتب".²

الفرع الثاني: المساواة في الواجبات الوظيفية

تضمّن القانون الأساسي للوظيفة العمومية واجبات الموظف العام التي تفرزها العلاقة الوظيفية بينه و بين الإدارة المستخدمة، تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون و المحافظة على أسرار العمل و احترام الرؤساء، و فيما يلي شرح الواجبات المذكورة في المواد من 40 إلى 54 من الأمر رقم 06-03 و هي:

أولاً: واجب احترام سلطة الدولة

ذكر المشرع واجب احترام سلطة الدولة في المادة 40 من الأمر رقم 06-03³ بمعنى أنه على الموظف الاخلاص للدولة و مؤسساتها من خلال التقيد بالدستور و المبادئ التي يكرسها، حيث أن هذا الالتزام له طابع أخلاقي و من هنا يتعين عليه أن يحترم سلطة الدولة عند قيامه بأي تصرف فهو عون من أعوانها، و يعمل تحت سلطتها أو مصلحة من مصالحها و دوائرها، الأمر الذي يفرض عليه وضع مصلحة الدولة ومؤسساتها في الدرجة الأولى و القيام بمهامه و واجباته بإخلاص و وفاء اتجاه المجموعة الوطنية.⁴

¹ سوداني نور الدين، الحق في الراحة و العطل و الغيابات القانونية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 و القانون 22-22)، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2023، ص 51.

² المادة 206 مكرر، القانون رقم 22-22، مؤرخ في 2022/09/18، ج ر عدد 85، صادرة في 2022/09/19، يتم الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادرة في 2006/07/16.

³ المادة 40، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 134.

ثانيا: واجب الحياد و عدم التحيز

و هو التزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية و يتمتع بقيمة دستورية، يقصد به عدم جواز اختيار الموظف لأي طرف، و ذلك حماية لحسن سير المرفق العام، و ترتيبا على ذلك جاءت المادة 41 من الأمر رقم 06-03¹ لتتص على أن ممارسة المهام من جانب الموظف تتم دون تحيز ضمانا لحياد الإدارة، و انطلاقا من هذا الواجب و باعتبار الموظف العام داخل المرفق العمومي صاحب سلطة يقع عليه واجب الامتناع عن التصرفات التي تؤثر على العمل الإداري و التزام الموضوعية في أداء مهامه و معاملة المواطنين و مستعملي المرافق العامة على أساس المساواة و ذلك دون تمييز يقوم على أي ظرف شخصي أو اجتماعي.²

ثالثا: واجب القيام بالمهام بدقة و أمانة

يقصد بذلك أن يؤدي الموظف الأعمال التي يناط بها بنفسه، و لا يمكن له أن يعهد بعمله لغيره أو يوكله ليحلّ محله إلا إذا أجاز القانون ذلك، و في حدود ما يسمح به. حيث يعتبر الالتزام بالخدمة و تنفيذ المهام أول واجب يترتب على الالتحاق بالوظيفة العامة، و يتمثل أساسا في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه بصفة شخصية، و الالتزام بقواعد المصلحة. و من مقتضيات هذا الواجب التقيد بمواعيد و أوقات العمل و الحضور الدائم، الأداء الشخصي للمهام المرتبطة بوظائفه كما هي محددة في قوانين خاصة، الالتزام بالإقامة في المكان الذي يمارس فيه الموظف وظيفته إذا فرض القانون ذلك، و تنفيذ المهام و أداء العمل بدقة و أمانة و بإخلاص و اتقان، و أن يبذل فيه طاقته مراعيًا في ذلك مصلحة الإدارة كما لو كانت مصلحة الشخصية، و أن يراعي القواعد الفنية اللازمة لحسن

¹ المادة 41، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 134.

سير العمل. و منه هذا الواجب الوظيفي ينطوي على أهمية كبيرة إذ يستهدف من خلاله تأمين السير العادي للمرفق العام و هو واجب مقرر لصالح الإدارة و الأفراد معا.¹

رابعاً: واجب تحمل مسؤولية تنفيذ المهام

و هو ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 03-06² إذ أنه كان الموظف مكلف بالقيام بمجموعة من المهام توجبها صفته و تفرضها العلاقة الوظيفية، فإنه يترتب على هذا التنفيذ تحمّل كامل المسؤولية من جانب الموظف. حيث أنه لا شك أن مثل هذا الواجب سيجعل الموظف أكثر حرصاً على القيام بمهامه بأكمل وجه ووفقاً لما تفرضه القوانين و ترتيبات العمل و نظامه خوفاً من قيام مسؤوليته، لأن الوظيفة العامة ليست مجرد أوامر و تعليمات تصدر من الرؤساء و قرارات تنفّذ من المرؤوسين، وأختاماً توضع على وثائق بل هي وجه من أوجه تحمّل المسؤولية من طرف الموظف.³

خامساً: واجب الالتزام بالسّر المهني

على الموظف عدم الافشاء بأية معلومات أو بيانات عن المسائل التي يطلع عليها بحكم وظيفته، خاصة إذا كانت هذه المسائل مما يدخل في عداد الأسرار التي صدر بشأن سريتها تعليمات أو أوامر أو قرارات خاصة أو تقررت سريتها بحكم طبيعتها.⁴ و هذا ما نصت عليه المادة 48 من الأمر رقم 03-06، و لا يتحرّر الموظف من هذا الالتزام و لا يعفى من المسؤولية إلاّ إذا حصل على ترخيص مكتوب من السلطة السلمية المختصة.⁵

¹ كباهم سامي، تباري اسعيد، المرجع السابق، ص 120.

² المادة 47، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

³ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 136.

⁴ كنعان نواف، المرجع السابق، ص 160.

⁵ المادة 48، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

سادسا: واجب المحافظة على وثائق و ممتلكات الإدارة أو المؤسسة

حيث أن المادة 49 من الأمر رقم 03-06 جاءت واضحة في مضمونها إذ ألفت على عاتق الموظف الالتزام بالمحافظة على كل ما يوضع تحت يده بمناسبة الوظيفة سواء كانت وثائق إدارية حظرت عليه إتلافها أو تحويلها أو إخفائها تحت طائلة تعرّضه للمسؤولية التأديبية و متابعة جزائية،¹ و بما أن الوسائل العامة تستعمل في أداء المهام الإدارية خدمة للمصلحة العامة فهي متاحة لجميع الموظفين بشرط الالتزام بالمحافظة عليها و عدم استخدامها للأمر الخارجة عن ما سخّرت له.²

سابعا: الالتزام باحترام الرؤساء و المرؤوسين و الزملاء

تنص المادة 52 من الأمر رقم 03-06³ على واجب الموظف في التعامل باحترام و أدب مع الرؤساء و الزملاء و المرؤوسين على حد سواء، فيكون ذلك بالالتزام بالقواعد الاخلاقية في المخاطبة، و مراعاة الحياد و المساواة في تعامله مع المرؤوسين و الأخذ بعين الاعتبار القيم الانسانية و الاجتماعية في ذلك، فيتجلى هذا الالتزام أيضا في التعاون بين الزملاء خاصة في الأعمال الجماعية.⁴

ثامنا: واجب الالتزام بعدم قبول الهدايا و الامتيازات مقابل أداء خدمة

أكدت المادة 54 من الأمر رقم 03-06⁵ أنه يمنع على الموظف في إطار تأدية مهامه مهامه و وظيفته أن يشترط أو يطلب أو يتلقى هبات أو هدايا أو أي امتياز آخر لأن هذا الأمر

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 137.

² المواد: 49، 50، 51، 50، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المادة 52، الأمر نفسه.

⁴ كنعان نواف، المرجع السابق، ص 146.

⁵ المادة 54، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

شكل من أشكال الابتزاز، واستعمال الصفة الوظيفية لتحقيق مكاسب و منافع مالية يستوجب المتابعة الجزائية.¹ وفقا للقانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.²

تاسعا: واجب احترام مستعملي المرفق العام

على الموظف الالتزام بمراعاة آداب اللباقة في معاملة مستخدمي المرفق العام؛ و هذا بتقديم الخدمات لهم دون تأخير و توجيههم و انجاز أعمالهم، تحقيقا للصالح العام دون المساس بحقوقهم الشخصية المكفولة دستوريا بالاستفادة من خدمات المرفق العام، وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الأمر 06-03.³

عاشرا: واجب التحفظ

يتمتع الموظف بحرية الرأي التي تعد ضمانا و حرية مقررة دستوريا، إلا أن هذه الحرية تمارس في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه، حيث جعل المشرع الجزائري الالتزام بالتحفظ من الواجبات الأساسية الملقاة على عاتق الموظف، فمادام هذا الأخير أداة من أدوات الإدارة التي تحقق به أهدافها، فإن هذا الأمر يفرض تقييد حريته في التعبير عن آرائه و ذلك بالقدر اللازم لحسن سير الإدارة. فهو ملزم باتخاذ الحيطة و الحذر و التحفظ و هو يعبر عن آرائه، و ترتيبا على ذلك لا يجوز للموظف المبالغة في توجيه انتقادات للسلطات العمومية و التقليل من مركزها وشأنها، كما لا يسمح له تحريض الموظفين على الإضراب أو المساس بسمعة الإدارة بآرائه السياسية و لو كان خارج الخدمة، بل يتوجب عليه في كل الحالات أن يلتزم واجب التحفظ⁴ و هذا ما أكدته المادة 26 من الأمر رقم 06-03.⁵

¹ كباهم سامي، تبارني اسعيد، المرجع السابق، ص 122.

² قانون رقم 06-01، مؤرخ في 20/02/2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج ر عدد 14، صادرة في 08/03/2006.

³ المادة 53، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 138.

⁵ المادة 26، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

الفرع الثالث: المساواة من خلال النظام التأديبي

قد يحدث أن يرتكب الموظف أثناء مساره المهني خطأ مهنيا يستلزم تسليط عقوبة تأديبية مناسبة له، بحسب ما يقرره القانون، فالعمل الإداري ليسود الاستقرار فيه يحتاج إلى قواعد ضابطة تتجسد من خلال وجود نظام تأديبي من شأنه أن يحفظ مكانة الوظيفة، ويضمن استمرارها. و من أجل ذلك قرّر المشرّع جملة من الضمانات تجعل من النظام التأديبي نظاما لحماية مصلحة المرفق العام بالدرجة الأولى، يتساوى في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية، وعليه سنتناول في هذا العنصر شرح الأحكام التأديبية.¹

أولا: تعريف الخطأ المهني

لم يتناول الأمر رقم 03-06 و لا النصوص التنظيمية السارية المفعول في مجال التأديب تعريفا واضحا و دقيقا للخطأ المهني. إلا أن المادة 160 منه عمّت الأفعال التي تندرج ضمن مفهوم الخطأ المهني حيث نصت على أنه: "يشكّل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية"².

يلاحظ من نص هذه المادة أنها حاولت تحديد عناصر الخطأ المهني وهي:

- كل تخل عن الواجبات المهنية بعد تأديتها أو التقصير في أدائها.
- كل خطأ أو مخالفة أثناء تادية المهام.
- إتيان الموظف عملا يمس بالانضباط.

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 60.

² المادة 160، الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وضعت هذه المادة تعريفا لمفهوم الخطأ و وسّعت من السلطة التقديرية للإدارة لتكييف الفعل على أنه خطأ أم لا¹. ومنه و من خلال ما سبق ذكره يمكن أن نلخص إلى تعريف الخطأ المهني أنه مختلف الأفعال التي يأتيها تهاونا أو عمدا مخالفا بذلك الواجبات المفروضة عليه في نطاق الوظيفة التي يشغلها.²

ثانيا: تصنيف الأخطاء المهنية

قام المشرع الجزائري في المجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب الأمر رقم 03-06 في المادة 177³ إلى أربع درجات، راعى فيها درجة جسامة الخطأ المرتكب و أثره على المرفق العام و الوظيفة العمومية و ذلك على النحو التالي:

1- أخطاء الدرجة الأولى: تتمثل في كل إخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح كالتغيب و التأخر عن الالتحاق بمقر العمل و هذا طبقا لنص المادة 178 من الأمر 03-06.

2- أخطاء الدرجة الثانية: نصت عليها المادة 179 من الأمر 03-06 وهي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نصت عليها المواد 180 و 181.⁴

1 بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثانية ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017-2018، ص 111.

² كباهم سامي، تباري اسعيد، المرجع السابق، ص 133.

³ المادة 177، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ المواد: 179، 180، 181، الأمر نفسه.

3- أخطاء الدرجة الثالثة: تشمل على الخصوص:

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو ممتلكات الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

4- أخطاء الدرجة الرابعة: تعتبر اخطاء مهنية من الدرجة الرابعة استنادا لنص المادة 181

من الأمر رقم 06-03 كل من:

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت مقابل تأدية الخدمة.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها الموظف و نشاط مريح آخر.

يستخلص مما سبق أن الأمر رقم 06-03 لم يحصر الأخطاء المهنية و إنما نصّ على الأخطاء الأساسية التي من شأنها أن تمس بالنظام القانوني للوظيفة العمومية و بالسير الحسن للمرفق العام.¹ كما تضمنت القوانين الأساسية الخاصة أخطاء تأديبية غير واردة في الأمر 06-03، و ذلك لا يشكّل تعديا على هذا الأخير، أو تجاوزا لأحكامه و إنما القصد منه أن

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 571-572.

القوانين القطاعية الخاصة هي أقرب للموظف التابع للقطاع و بإمكانها إدراج بعض الأخطاء التي تتناسب مع ذلك القطاع.¹

ثالثا: العقوبات التأديبية

صنّف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات و في المقابل أوجب أن تصنف العقوبات التأديبية مثلها. فالعقوبات التأديبية المطبقة على الموظف تحدد وفق جملة من المعايير المتمثلة في درجة جسامة الخطأ، و الظروف التي ارتكب فيها هذا الخطأ، مسؤولية الموظف المعني في ارتكابه و النتائج المترتبة عليه و الضرر الذي ألحقه ذلك الخطأ بسير المصلحة و مستعملي المرفق العام، و هذا استنادا إلى نص المادة 161 من الأمر 03-06.²

و رجوعا لنص المادة 163 من الأمر رقم 03-06 نجدها صنفت العقوبات التأديبية كالاتي:

1- عقوبات الدرجة الأولى: متمثلة في:

- التنبيه
- الإنذار الكتابي
- التوبيخ

2- عقوبات الدرجة الثانية: و تشمل:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

حيث تتخذ عقوبات الدرجة الأولى و الثانية بقرار مسبب، و هذا بعد تقديم المعني توضيحات كتابية استنادا لنص المادة 165 من الأمر 03-06³ أي بعد تمكينه من الدفاع عن

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 157.

² المادة 161، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المواد: 161، 163، 165، الأمر نفسه.

نفسه، و يعتبر توفير هاتين الضمانتين التأديبيتين هو إقرار لمبدأ الضمان و تقييد السلطة الرئاسية في اتخاذ الجزاء التأديبي.

3- عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

4- عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

بالنسبة لعقوباتي الدرجة الثالثة و الرابعة تتخذ بقرار مبرر بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي، وتعتبر مشاركة هذه اللجنة في اتخاذ القرار التأديبي و تقديم رأيها الملزم ضمانة هامة للموظف، وزيادة على مشاركة اللجنة في اتخاذ القرار التأديبي تملك لجان الطعن سلطة التعقيب على القرار التأديبي المتخذ، حيث يمكنها أن تلغيه أو تعدله.¹

ألزم المشرع الجزائري من خلال نص المادة 166 من الأمر رقم 06-03² الإدارة و قبل توقيع جزاء تأديبي على الموظف إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة، إعلام المجلس التأديبي بتقرير مبرر خلال مدة زمنية معينة؛ و التي تقدر ب 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب و إلا سقط الخطأ المنسوب له بانقضاء هذا الأجل.³

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 158-159.

² المادة 166، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المادة 166، الأمر نفسه.

و من باب احترام و تكريس حقوق الدفاع كضمانة تأديبية أجاز القانون للموظف الذي كان محل متابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه أن يطلع على ملفه التأديبي بكامله في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، و ذلك حتى يتمكن من تحضير وسائل دفاعه.

كما يلزم الموظف المحال على المجلس التأديبي بالحضور الشخصي أمامه إلا في حالة قوة قاهرة تحول دون ذلك استنادا لنص المادة 168 من الأمر 06-03، و يتم تبليغه بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل من انعقاده بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.¹

كما يمكن للموظف أن يلتبس من المجلس التأديبي قبول تمثيله من طرف مدافعه بعد تقديمه لمبرر مقبول لغيابه تطبيقا لنص المادة 168 فقرة 3 السالفة الذكر، و أجاز له أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهود و يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه للدفاع عن مصالحه أمام المجلس التأديبي تطبيقا لنص المادة 169 من الأمر رقم 06-03² و هذا ضمانا لحقه في الدفاع.

و يجب على المجلس التأديبي أن يبيت في القضية المعروضة عليه و تتم مداولاته في جلسة مغلقة وسرية و تكون قراراته مبررة تطبيقا لنص المادة 170 من الأمر 06-03 بتأكيد مشروعية العقوبة.

¹ حيث جاء في القرار رقم 081452، صادر عن الغرفة الثانية، مؤرخ في 2013/07/04، " عدم تبليغ الموظف، قبل 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، بتاريخ مثوله أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، المنعقدة في شكل تأديبي، يجعل الاجراءات التأديبية مخالفة للقانون و يؤدي إلى إلغاء كل قرار متخذ، بناء عليها"، قضية مديرية التربية لولاية البليدة ضد (ع.ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 13، الجزائر، 2015، ص 112.

² المواد: 168، 169، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة¹ وفقاً لنص المادة 175 من الأمر 03-06.²

كما يملك الموظف الذي خضع لعقوبة من الدرجتين الأولى أو الثانية، الحق في رد الاعتبار بناء على طلبه، بعد مرور سنة على اتخاذ الجزاء التأديبي. وإذا لم يتعرض لعقوبة جديدة تتم إعادة الاعتبار بقوة القانون و ذلك بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذها، و في حال رد الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف الموظف المعني.³

رابعاً: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية

خوّل الأمر رقم 03-06 للسلطات التي لها صلاحية التعيين لإصدار القرار التأديبي المتضمن الكشف عن العقوبة التأديبية، إلا أن هذا الأمر ميّز بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية من جهة، و عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة من جهة أخرى.⁴

حيث أخذ بالنظام الرئاسي في التأديب بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى و الثانية⁵، تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين و ذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المخطئ مع إلزامية تسبب القرار التأديبي، و هذا استناداً لنص المادة 165 من الأمر رقم 03-06 فقرة 02.⁶

أما فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فأخذ فيها الأمر رقم 03-06 بالنظام الشبه قضائي، فتتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرّر بعد الأخذ بالرأي الملزم

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 584-585.

² المادة 175، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المادة 176، الأمر نفسه.

⁴ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 159.

⁵ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 114.

⁶ المادة 165، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي¹، و هذا ما نصت عليه المادة 165 فقرة 2 من الأمر رقم 06-03.²

¹ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 159.

² المادة 165، الأمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

الفصل الثاني

ضمانات حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يحرص المشرع الجزائري دائما على فرض قيود وضوابط لحماية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ويتعلق الأمر بالضمانات الرقابية بشكل عام التي تمارسها هيئات إدارية، إما من تلقاء نفسها أو بطلب من المتضرر المقصي من تولي الوظيفة العامة أو التي تمارسها أجهزة قضائية على أعمال الإدارة بناء على دعوى قضائية، لمنع أي تعسف أو ضرر يمس بالمواطن المتعامل معها، خاصة فئة المتقدمين للوظيفة العمومية، حيث أنه إذا لم تجد النصوص القانونية المنظمة لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية احتراماً وتكريساً من السلطات المكلفة بتطبيقها، فإن للمتضرر من ذلك الحق في الطعن، ضد أعمال الإدارة سواء كان ذلك بالطريق الإداري أو الطريق القضائي¹، لهذا سنتناول دراسة الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في (المبحث الأول)، ثم الحماية القضائية لهذا المبدأ في (المبحث الثاني).

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص24.

المبحث الأول: الضمانات الإدارية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

تشكّل الوسائل والأساليب الرقابية الإدارية بمختلف صورها التي وضعها المشرّع دعامة أساسية لحماية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، ومن أجل تحقيق هذه كان لزاما على الإدارة الرقابية احترام مبدأ المشروعية في تصرفاتها وأعمالها الإدارية، وذلك لإيجاد الوسائل الكفيلة لتجسيد هذه الحماية على أرض الواقع، وهذا ما سنحاول إظهاره في مطلبين (الأول) من خلال ممارسة الرقابة الإدارية، و(المطلب الثاني) سنتناول فيه دور الرقابة في حماية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة.¹

المطلب الأول

ممارسة الرقابة الإدارية على الوظيفة العمومية

تعد الرقابة الإدارية وظيفة تمارسها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل الإداري يسير وفق القوانين والأنظمة ضمن الإطار المحدد له²، بحيث تأخذ عدة صورة، فقد تكون رقابية ذاتية تلقائية تمارسها الإدارة بنفسها للتأكد من مدى مشروعيتها قرارها، كما قد تكون بناء على تظلم من المتضرر من العمل الإداري، كما تمارس عن طريق الطعن الذي يتقدم به المتضرر إلى هيئات أخرى خارجية ومستقلة عن الإدارة التي ينشئها القانون لهذا الغرض³، ومنه سنتناول في (الفرع الأول) الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية، وفي (الفرع الثاني) طرق ممارسة الرقابة الإدارية.

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 67.

² كباهم سامي، تبارني اسعيد، المرجع السابق، ص 99.

³ نسيغة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في الحقوق، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 106.

الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية للوظيفة العمومية

من أجل إبعاد الوظيفة العمومية عن المحسوبية والنفوذ والفساد الإداري، ولضمان السير الحسن لمبدأ المساواة أمام تولي الوظيفة العمومية، أوجد المشرع هيئات وهياكل أوكل لها مهمة ممارسة الرقابة الإدارية، على النحو الذي يضمن تحقيق توازن بين مصالح الموظفين من جهة ومصالح الإدارة من جهة أخرى¹، وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 14-194 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تتمثل الهيئات والأجهزة الرقابية فيما يلي²:

أولا: المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

هي جهاز دائم للتفتيش و الرقابة و التقييم و التدقيق، خاصة بتنظيم هياكل المديرية العامة للوظيفة العمومية و سيرها، و كذا عمل السلطات العمومية في مجال الإصلاح الإداري. وتدار هذه المفتشية الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري من طرف مفتش عام ويساعده في ممارسة مهامه أربعة مفتشين استنادا للمواد 2 و 4 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 15-21 المحدد لصلاحيات المفتشية العامة الوظيفية العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها.

تحدد مهام المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري في ثلاث مجالات هي:

1- مجال سير الهياكل المركزية و المصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة

العمومية و الإصلاح الإداري: حيث تتأكد من السير الحسن لهذه الهياكل و تقترح

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 67.

² بلودنين أحمد، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، لطلبة ماستر، السنة الأولى، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2020-2021، ص 53.

و تدعم كل تدابير تساهم في ذلك، بالإضافة لقيامها بتقييم تنظيمها و سيرها، كما تسهر على المحافظة و الاستعمال العقلاني للوسائل و الموارد الموضوعة تحت تصرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري.

2- في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية: حيث تقوم بالاتصال مع المفتشيات الولائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري و الإدارات المعنية، و تقيّم ظروف و كفاءات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية. بالإضافة لقيامها بعمليات تفتيش و تدقيق قصد تقييم و تحسين استعمال المورد البشري.

3- في مجال الاصلاح الإداري: تقيّم تنظيم و سير إدارات الدولة و الجماعات الإقليمية و الهيئات و المؤسسات العمومية و تكييفها مع احتياجات المواطنين، من جانب الشكليات و الإجراءات، ظروف الاستقبال و الاعلام و التوجيه، الاصغاء لمستعملي المرفق العام.¹

ثانيا: مفتشية الوظيفة العمومية بالولاية

تعدّ مفتشيات الوظيفة العمومية على مستوى الولاية مصالح و هيكل خارجية تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري، وهي تعتبر بمثابة امتداد لها على المستوى المحلي، حيث تتفرع عن هذه المديرية العامة مفتشية للوظيفة العمومية على مستوى كل ولاية من ولايات الوطن تشكل همزة وصل بين الجهاز المركزي للوظيفة العمومية و جهات التسيير المحلي.

¹ المواد: 2، 4، 7، المرسوم التنفيذي رقم 15-21، مؤرخ في 2015/02/01، يحدد صلاحيات المفتشة العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري، و تنظيمها، ج رعد 6، صادرة في 10 /02/ 2015.

استنادا للمرسوم التنفيذي رقم 112/98 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي المتمم بموجب المرسوم التنفيذي 361/06، تشكل مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية هيكل غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

يتولى تسييرها رئيس المفتشية ويساعدها في ذلك رؤساء مفتشية مساعدين من 1 الى 3 رؤساء مساعدين.¹

أما عن مهام المفتشية، فلعل أهم الاختصاصات والمهام التي أنيطت بها في مجال احترام مبدأ المساواة في التوظيف تتمثل في:²

- السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العامة مع تقديم أية مساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية أثناء تحضير المسابقات والامتحانات وتنظيمها وتسييرها.
- ممارسة الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به.
- تضبط المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية ومتابعة تنفيذها.
- تساعد المؤسسات والإدارات في تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية واجراءها وإعلان نتائجها.
- ترفع تقارير دورية عن نشاطات المفتشية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
- مساعدة مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية في معالجة القضايا التنازعية المتعلقة بالوضعية الإدارية للموظفين.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98 - 112، المؤرخ في 06-04-1998، المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، ج ر، عدد 21، صادرة في 12 /04/ 1998، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 361-06 المؤرخ في 19-10-2006، ج ر، عدد 66، صادرة في 22/10/2006.

² المادة 03، المرسوم نفسه.

ثالثاً: هيئات المشاركة و الطعن

في اطار مشاركة الموظفين في تنظيم وتسيير شؤونهم الوظيفية ورغبة في تجسيد مبدأ ديموقراطية الإدارة، واستنادا لنص المادة 62 من الأمر رقم 03-06 عمل المشرع على إيجاد لجان وهيئات أناط بها هذه المهمة وتتثل هذه اللجان في كل من:¹

1-اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر هذه اللجان الإطار القانوني لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية الذي يعد ضماناً من الضمانات المقررة للموظفين، كما تضطلع بممارسة سلطة التأديب وتكون استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ قرارات من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظف محل المتابعة التأديبية.

حيث نصّت المادة 63 من الأمر رقم 03-06 أن هذه اللجان والهيئات تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، وتتشكل هذه اللجان بعدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها وممثلين يتم اختياره من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة²، ويتم انتخاب أعضائها تطبيقاً لنص المادة 68 من الأمر رقم 03-06، وذلك بتقديم المرشحين لعهدة انتخابية بغرض تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وإذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين يجري دور ثالث للانتخابات، وفي هذه الحالة يمكن أن يرشح كل موظف يستوفي شروط الترشح ويصح عندئذ الانتخاب مهما كان عدد المصوتين³.

¹لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص71.

² المادة 63، الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية، المرجع السابق.

³ المادة 68، الأمر نفسه.

كما يمكن لكل موظف تتوفر فيه شروط الترشح أن يقدم ترشيحه لانتخاب اللجان المتساوية الأعضاء في حالة عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسات أو إدارة عمومية وهذا ما أشارت إليه المادة 69 من الأمر رقم 03-06.¹

2-لجان الطعن:

هي هيئات متساوية الأعضاء نصت عليها المادة 65 من الأمر رقم 03-06 تنشأ على مستوى كل وزارة أو ولاية وكذا لدى كل من مسؤول على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل هذه اللجان من ممثلي المستخدمين المنتخبين بالتكافؤ أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتعهد رأسها للسلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها.

وقد فرض القانون تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهو ما أوجبه المادة 66 من الأمر 03-06.

وتخطر لجان الطعن للنظر في الطعون المقدمة من الموظف الذي تعرض لعقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06.²

3-اللجان التقنية:

نصت على انشائها المادة 71 من الأمر 03-06 التي جاء نصها كما يلي: " تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين...."³ حيث ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في اللجان التقنية، وبخصوص مهام هذه اللجان فهي

¹ المادة 69، الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² المادة 163، الأمر نفسه،

³ المادة 71، الأمر نفسه.

تختص بالمسائل التقنية المحضة، و عبارة عن جهاز استشارة في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، حسب ما ورد في نص المادة 70 من الأمر رقم 03-06.

الفرع الثاني: طرق ممارسة الرقابة الإدارية

تمارس الرقابة الإدارية إما بصفة تلقائية بتدخل الجهة القائمة بها من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم يرفع من الشخص المتضرر، كما يمكن أن تمارس من طرف هيئات خارجية ومستقلة عن الإدارة وذلك باستعمال الوسائل اللازمة والكافية لتكاثف جميعا من أجل تحقيق الهدف من الرقابة، وهذا ما يسمى بالرقابة الإدارية الداخلية والرقابة الخارجية¹.

أولاً: الرقابة الإدارية الداخلية

تتحقق هذه الرقابة من طرف جهات الإدارة من تلقاء نفسها أي تكون رقابة ذاتية كما قد تمارس بناء على تظلم إداري يرفعه صاحب الشأن الى الجهة الإدارية².

1- الرقابة الذاتية أو التلقائية:

في إطار الوظيفة العمومية فإن هذه الرقابة تمارس من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 على أنه " مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

¹ عوايدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص557.

² لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص75.

- ترسيم المتربص، الترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة، العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة....¹

من خلال نص هذه المادة نلاحظ أنها تشير صراحة إلى ضمانات الرقابة التي يمكن أن تسلط على أي قرار إداري يصدر في حق الموظفين بحيث تمارس عليه الرقابة السابقة على مدى سلامته قبل إصداره تفاديا لأي تعسف من الإدارة.

- ونصت المادة 13 من المرسوم المشار إليه أعلاه أنه "يمكن اللجوء الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري خصوصا في المسائل المتعلقة بتعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، مناهج تقييم الموظفين، إحالة الموظف على الاستبعاد، ترقية الموظف في الرتبة....".

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أن الآراء التي تبديها هذه اللجان على وجه الاستشارة، وتفتقد إلى عنصر الإلزام، فالإدارة حرة في الأخذ بهذه الآراء أو تركها جانبا، إلا أنه هناك حالات تعتبر فيها آراء اللجنة ملزمة للإدارة كاجتماعها كلجنة ترسيم أو كمجلس تأديبي، فإذا لم تأخذ الإدارة بها كان قرارها معينا بعبء مخالفة القانون.²

أخيرا وأهم ما يمكن أن يقال في الرقابة الإدارية التي تمارسها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أنها تشكل ضمانا هامة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة، وتشكل دعامة أساسية لحماية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، كونها تتم من هيئة إدارية يفترض فيها الحياد.³

¹ المادة 12، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 / 07 / 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، صادرة في 30 / 07 / 2020.

² المادة 13، المرسوم نفسه.

³ خطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الاول، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2013، ص128.

2- الرقابة بناء تظلم:

استنادا نص المادة 96 من الأمر رقم 06-03 يتضح أن الإدارة ملزمة بتبليغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية، ونشر تلك المتعلقة منها بالتعيين والترسيم والترقية وإنهاء المهام في نشرة رسمية للإدارة أو المؤسسة العمومية.¹

يعتبر نشر مثل هذه القرارات ضمانا هامة تمنح للموظفين المتضررين منها حق الاعتراض والتظلم بشأنها، والتظلم الإداري عبارة عن شكوى يرفعها المتضرر من قرار أو عمل إداري غير مشروع ومعيب مس بمصلحته المشروعة وأثر بمركزه القانوني²، وينقسم التظلم الإداري إلى تظلم ولائي وآخر رئاسي، وذلك حسب تعدد السلطات التي يجوز التظلم إليها والتي تختص بعملية الرقابة.³

فيكون التظلم ولائيا، وذلك بتقديمه إلى الجهة مصدرة القرار الإداري مطالبة إياها أن تعيد النظر في مضمونه، إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه.

وقد يكون رئاسيا بتوجيهه الى رئيس من صدر عنه ذلك التصرف محل التظلم، أي السلطة التي تعلوه ليقوم بموجب سلطته الرئاسية بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون.⁴

ومنه فالتظلم الإداري بمختلف تقسيماته من شأنه أن يجعل الإدارة تراجع قراراتها والقيام بسحبها في آجالها القانونية أو تعديلها أو إلغائها إذا تبين لها أنها غير مشروعة، وهذا طبعاً

¹ المادة 96، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² عوايدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 558.

³ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 78.

⁴ الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، ط7، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 21.

لتفادي رفع الدعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموظف، الذي عادة يطلب تعويض إذا كان القرار الإداري معيبا وغير مشروعاً.¹

منح المشرع للموظف حق الطعن في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ومنح اختصاص النظر في هذه الطعون إلى لجنة الطعن وهذا في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه العقوبة حسب ما ورد في نص المادة 175 من الأمر 06-03.²

ونتيجة لتساوي أعضاء لجنة الطعن من الموظفين مقابل ممثلي الإدارة، يمكن القول أن ذلك يشكل ضمانا هامة لحماية مصلحة الموظفين، فالمشرع الجزائري أوجد سبيلا هاما لحماية مصلحة الموظف، وذلك بجعل الطعن أمام لجنة الطعن أثر موقف لتنفيذ العقوبة المتخذة في حقه وإعطاء حق الطعن للموظف والإدارة معا، بمثابة مسعى مهم لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف والإدارة تجنباً لكل مظاهر الإساءة والتعسف.³

ثانيا: الرقابة الإدارية الخارجية (من طرف أجهزة خارجية)

حماية لمبدأ المشروعية وتكريسا له ألزم المشرع خضوع تصرفات الإدارة لرقابة إدارية خارجية تمارس من طرف أجهزة رقابية خارجية عنها، وتنقسم هذه الرقابة لرقابة سابقة وأخرى لاحقة.⁴

1- الرقابة السابقة:

من أجل تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة، أوجب المشرع على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعدّ مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة لاسيما منها المتعلقة بجانب التوظيف والترقية والتكوين، وتحسين

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص78، 79.

² كباهم سامي، تبارني اسعيد، المرجع السابق، ص137.

³ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 80-81.

⁴ بوضيف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص59.

المستوى والإحالة على التعاقد، حيث يتم إعداد هذا المخطط بالنسبة للقطاعات الخاضعة للوظيفة العمومية بتنسيق مشترك بين المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية والإدارة المعنية، بغرض ضبط العمليات الإدارية المختلفة وقبل البدء في تنفيذه المساهمة بقدر كبير في ضمان النزاهة والموضوعية في التسيير تفاديا لكل التجاوزات والانحرافات.¹

2- الرقابة اللاحقة:

قصد التجسيد الفعلي للمخططات السنوية للموارد البشرية المنجزة، تمارس المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، الرقابة البعدية على تنفيذها للوقوف على مدى التقيد بالمخططات وتقييم درجة إنجازها وعلى قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار.

حيث تمارس الرقابة البعدية من طرف مفتشية الوظيفة العمومية بشكل مفاجئ ومباغت أو بعد التبليغ، ويمكن لها أن تطلب من الإدارة أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في الإدارة المعنية.²

وكمثال عن الرقابة التي تمارسها المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، متابعة ومراقبة عمليات التوظيف، حيث أشار إلى ذلك المنشور رقم 10 ك/خ/ م ع و ع المؤرخ في 29 أفريل 2006 إلى أنه: "يكلّف ممثل المصالح المركزية للوظيفة العمومية في حالة مركزية عملية التوظيف بمراقبة كافة الوثائق المتعلقة بهذه العملية، لاسيما قرار فتح المسابقة أو الامتحان المهني، محضر اجتماع اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين، الأشهر وعدد

¹ المادة 06 مكرر1 الواردة في المادة 3، المرسوم التنفيذي رقم 95-126، المؤرخ في 29/04/1995، ج ر عدد 26، صادرة في 9/05/1995، يعدل ويتم المرسوم رقم 66-145، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم الموظفين ونشرها، ج ر عدد 46، صادرة في 08/06/1966.

² المادة 6 مكرر2، المرسوم نفسه.

المناصب المالية المفتوحة والمسجلة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة والإدارة المعنية"¹.

ويعتبر برنامج التدقيق والتفتيش بمثابة المخطط العام من أجل الوقوف على حسن تنفيذ المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية من قبل هيئات التسيير والتصدي بالمقابل لأي حالة من حالات الانتهاك، وذلك بإيجاد الوسائل الكفيلة للحد من ذلك ما دامت هذه المصالح تملك صلاحية تقييم ظروف التسيير على المستوى المحلي عن طريق الاتصال بالمفتشات الولائية، ولها حق المطالبة بكل المعلومات والوثائق الضرورية لأداء مهامها لدى الإدارات المعنية.²

المطلب الثاني

دور الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

مهما تعددت صور وأساليب الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة واتساع نطاقها، ومهما كانت الجهة التي أسندت لها هذه المهمة، فإن هذا ليس مهما بقدر أهمية الهدف المرجو منها والذي يتمحور حول تحقيق المصلحة العامة³، وهذا ما سنتناوله في (الفرع الأول)، ونتطرق لمدى فعالية الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أهداف الرقابة الإدارية

إن تفعيل الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة لا تمثل غاية في حد ذاتها، وإنما هي وسيلة لهدف عام، يتتمثل في تحقيق المصلحة العامة الإدارية وذلك منوط بأهداف خاصة

¹ المنشور رقم 10، المؤرخ في 29 /04/ 2006، يتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية.

² لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص84.

³ خطاب عبد النور، المرجع السابق، ص129.

وفرعية ترتبط بالهدف العام، تتمثل في تحقيق شرعية العمل الإداري، وملائمة العمل الإداري إلى غير ذلك¹، ويمكن إجمال هذه الأهداف في النقاط التالية:

- أولاً: تحقيق المصلحة العامة

إن الهدف والغاية الأساسية التي تعمد الإدارة إلى تحقيقها من إصدار عمل إداري هو تحقيق المصلحة العامة، وذلك من خلال قيامها بنشاطاتها ووظائفها في إطار تسيير المرافق العامة، ومنه يمكن اعتبار تحقيق المصلحة العامة هو جوهر أهداف تفعيل الرقابة الإدارية، وتنتفع عنه باقي الأهداف الفرعية الأخرى.²

و بالتالي تتولى هيئات الرقابة مهمة المشاركة في تحديد ورسم الخطوط الرئيسية لمضمون الصالح العام، وفي المقابل تقوم بمهمة الاشراف على التنفيذ ومتابعة سيره واتخاذ من الإجراءات ما تراه مناسباً لتحقيقه.³

ثانياً: تحقيق ملائمة العمل الإداري

الأصل في الرقابة الإدارية أنها رقابة شاملة فهي ليست رقابة مشروعية فقط بل هي رقابة ملائمة أيضاً، فلا يقتصر هدف الرقابة على مجرد التزام الإدارة بالقواعد القانونية واجبة التطبيق، بل تتعداها إلى مرحلة مدى مسايرة تلك القواعد واستجابتها للظروف الاقتصادية والاجتماعية والمقتضيات العلمية والواقعية المحيطة بالعمل الإداري⁴، فإذا تبين عدم كفاية هذه القواعد أو عدم ملائمتها وجب العمل على تعديلها أو تغييرها، وهذا ما أكدته المادة 59 من الأمر رقم 06-03 التي تقضي أن يستشار المجلس الأعلى للتوظيف العمومية، في كل مشروع

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 85.

² خطاب عبد النور، المرجع السابق، ص 130.

³ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 86.

⁴ حسنين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري (دراسة تطبيقية مقارنة)، دار الفكر ، مصر، 2004، ص 97.

نص تشريعي ذو علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، فإذا ما لاحظ نقص أو عدم ملائمة القواعد القانونية السارية، فإنه يتولى اقتراح تعديلات لها تترجم في نصوص تشريعية أخرى ملائمة لظروف ومقتضيات العمل الإداري¹.

ثالثاً: تحقيق شرعية العمل الإداري

من واجب الإدارة أن تلتزم نفسها بالتقيد بمبدأ الشرعية عند قيامها بإصدار قراراتها، وذلك بحرصها في ممارستها لمختلف اختصاصاتها وخاصة فيما تتخذه من قرارات وظيفية باحترام القانون²، فمتى تم اكتشاف أي خروج عن نطاق الشرعية وذلك عن طريق التلاعب وعدم التقيد بالضوابط الإدارية المنصوص عليها قانوناً، وذلك على إثر رقابة سابقة أو لاحقة على ممارسة العمل الإداري، إستلزم الأمر تعديلها أو الغائها أو سحبها حسب جسامته الخطأ المرتكب وهذا بما يتلائم مع شرعيتها، والقيام بإصلاح الوضع دون المساس بالمراكز القانونية للمخاطبين بها.³

رابعاً: التعرف على أسباب القصور في الإدارة وتقويمها

يترتب على المراقبة الدائمة والمستمرة على النشاط الإداري سواء برقابة تلقائية منها أو بناء على تظلم من أصحاب الشأن أو من طرف أجهزة مستقلة عنها، الكشف عن أوجه القصور ومواطن الخلل في الأجهزة والوحدات الإدارية⁴، والهدف من معرفة نقاط الضعف والقصور هو إيجاد العلاج المناسب لكل حالة، واقتراح التعديلات اللازمة للقضاء عليها، والتنبيه باحتمال وقوع أخطاء مستقبلاً ومنع وقوعها.⁵

¹ المادة 59، الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² عبد العليم عبد المجيد مشرف، دور سلطات الضبط الإداري في تحقيق النظام العام واثره على الحريات العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص312.

³ حسنين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص99.

⁴ عوايدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص404.

⁵ خطاب عبد النور، مرجع سابق، ص130.

فللرقابة الإدارية دور فعال في اكتشاف الأخطاء التي تخل بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، فيتعين على أجهزة الرقابة أن تركز على الأخطاء الجسيمة المترتبة عن المحاباة والمحسوبية دون الأخطاء البسيطة الناتجة عن عدم الحيطة ونقص الدراية، التي يمكن تجنبها بالاحتياط والحذر أكثر من الموظفين.¹

الفرع الثاني: مدى فعالية الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

من أجل تحقيق الأهداف الرقابية السالف ذكرها يتطلب الأمر وجود نظام رقابة فعال يساهم في حماية مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، إلا أنه من جانب آخر رغم اتساع مجال الرقابة الإدارية فإنها تواجه عوائق تقلل من فعاليتها في تحقيق النتائج المطلوبة.²

أولاً: مساهمة الرقابة الإدارية في تحقيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يمكن اجمال هذه المساهمة في النقاط التالية:

1- نظام ترتيب الوظائف كأساس للمساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

اعتمد المشرع الجزائري في نظام ترتيب الوظائف على معيار يقوم على تحديد واجبات ومسؤوليات كل وظيفة وتحديد الشروط اللازمة توافرها في من يعين فيها، وحددت المادة 80 من الأمر رقم 06-03 أربعة مجموعات وظيفية كبرى تبعا لمستوى التأهيل المطلوب لشغل كل منها، وترك الباب مفتوحا لتقسيمات أخرى ضمن مجموعات فرعية.³

يلاحظ على هذا النظام الذي اعتمده المشرع الجزائري لترتيب الوظائف أنه يتسم بالمرونة والموضوعية، يرتكز على طبيعة الوظائف ونوعية المهام والمسؤوليات والمؤهلات اللازمة دون اعتبار الظروف الشخصية لمن يشغلون هذه الوظائف، تاركا للرقابة الإدارية دورها

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 88.

² حطاب عبد النور، المرجع السابق، ص 131.

³ المادة 80، الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية، المرجع السابق.

لتراقب مدى تجسيد هذه المرونة والموضوعية بما يضمن عدم الخروج عن مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة بمختلف مظاهره.¹

2- مخطط تسيير الموارد البشرية

يعد نظام مخطط تسيير الموارد البشرية بديلاً لنظام التأشير المسبق الذي يقوم على العقلنة والترشيد والتحكم في تعداد المستخدمين، وهو بلورة لفكرة ضرورة تدعيم دور الدولة في مجال التعيين والتنظيم والمراقبة، وجعلها أكثر فعالية ورشادة، وذلك من خلال اعتماد نظام مراقبة مزدوجة (سابقة ولاحقة)، ومن شأن ذلك محاربة لجوء المسيرين إلى وسائل وطرق احتيالية في تسيير المستخدمين، والمبالغة في أحداث مناصب مالية خيالية لتبرير مضاعفة نسب الترقيات والتوظيف بشكل عام، وإلزام المشرع المؤسسات والإدارة العمومية بإعادة مخطط تسيير الموارد البشرية من شأنه تحقيق الفعالية والعقلانية في تسيير الموارد البشرية وضبط سياسة التوظيف، ضمن قواعد الموضوعية والشفافية، ومنه تدعيم مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.²

ثانياً: عوائق الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة:

رغم ما للرقابة الإدارية من دور كبير في حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة، إلا أنه لها نقائص ومعوقات تجعلها غير كافية كرقابة وحيدة عن تحقيق الأهداف المرجوة منها،³ ويمكن أن نجمل سلبيات هذه الرقابة في ما يلي:

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 90.

² حطاب عبد النور، المرجع السابق، ص 132-133.

³ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 93.

1- كون الرقابة رقابة ذاتية:

تتسم الرقابة الإدارية في غالب الأحيان بعدم الموضوعية والحياد كونها رقابة ذاتية تمارسها الإدارة على نفسها وأنها غير مضمونة التحريك والتطبيق، فغالبا ما تعتمد السلطة الإدارية إلى تغطية أعمالها غير المشروعة لتتأثر بذلك بالاعتبارات السياسية على اعتبارات مبدأ المشروعية والعدالة، مما يجعل قراراتها تتصف باللاعادلة والانحياز.¹

كثيرا ما تمتنع الإدارة عن الاستجابة للتظلمات التي يرفعها أصحاب الشأن، حيث أن لها سلطة تقديرية واسعة في قبول مثل هذه الطعون وبالتالي مراجعة قراراتها أو رفضها، ما يجعل هذه التظلمات في أغلب الأحيان دون فائدة وعديمة الجدوى.²

قيام الإدارة بتجاهل الطعون والتظلمات التي ترفع إليها تؤدي في الغالب إلى إعدام دور الرقابة الإدارية وفعاليتها، وجعل عملية رفع الطعن بالنسبة للطاعن أمرا اختياريا من شأنه أن يخفف من حدة الوضع، ليترك الأمر له لتقدير نسبة مدى احتمالية استجابة الإدارة لطعنه ليرفعه إليها أو اللجوء مباشرة إلى القضاء.

إن ميزة اللاحيادية للرقابة الإدارية من شأنها أن تفتح مجالا واسعا أمام جهة الإدارة للتعسف في استعمال سلطاتها في مجال التوظيف، فتعتمد أسلوب المحسوبية والمحاباة مما يخل بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.³

2- قصور هيئات المشاركة والظعن:

تعتبر هيئات المشاركة والظعن وسيلة لتجسيد مبدأ ديموقراطية ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتسيير شؤونهم الوظيفية، إلا أنها تعاني الكثير من النقائص التي

¹ عوايدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص570.

² لعقابي سميحة، المرجع السابق، 93.

³ خطاب عبد النور، المرجع السابق، ص133.

تحول دون أدائها للمهام المنوطة بها بكفاءة وفعالية، حيث أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب ما نص المشرع فإنها توضع تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها، وهذا الأمر من شأنه أن يقلل من فعالية ضمانات التمثيل المتساوي لأعضائها، وترجيح صوت الرئيس في حالة التساوي، يعني الغلبة لجهة الإدارة على حساب الموظفين، و نفس الأمر يطبق على لجان الطعن، أضف إلى ذلك أن ممثلي الموظفين هم مجرد موظفين معرضون للضغط من طرف رؤسائهم الإداريين، مما يؤثر عليهم و بأداء مهامهم في اللجنة بفعالية وحياد.¹

3- ببطء وتعقيد الإجراءات

ما يمكن إثارته في هذا الأمر أن الرقابة الإدارية تمتاز بتعدد خطوات العمل فيها ومرورها بمراحل متعاقبة وإجراءات متتالية، وهذا الأمر حتما يؤدي الى تعقيدات إطالة الوقت، أضف إلى ذلك أنه كثيرا ما يحدث أن لا تتوفر جهة الرقابة على الصور الكاملة للعملية المراد مراقبتها منذ بدايتها، مما يجعلها تضطر للجوء إلى مختلف الجهات المعنية للوقوف على عناصر الموضوع، وهذا الأمر يترتب عليه حتما إضاعة الكثير من الجهد والوقت ، ولذلك نجد أن الأشخاص المتضررين لا يلجؤون إليها، وبالتالي تزول الغاية من تقريرها كضمانة لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.²

¹ عبد الرحمان بوكثير، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سطيف، 2004، ص113.

² خطاب عبد النور، المرجع السابق، ص134.

المبحث الثاني: الضمانات القضائية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

تخضع جميع القرارات الإدارية لرقابة القضاء وفقا لمبدأ المشروعية باستثناء أعمال السيادة، و يقصد بمبدأ المشروعية سيادة القانون، بأن تكون جميع التصرفات الإدارية في إطار القانون و كل نشاط مخالف له يكون محلا للطعن لعدم مشروعيته.¹

فلمبدأ المساواة قاعدة أساسية أقرها المشرع الجزائري لتطبيقه في ميدان الوظيفة العامة، و في حال الاخلال بهذا المبدأ من طرف الإدارة فتصرفاتها غير مشروعة مصيرها الالغاء إذا طعن فيها بعدم مشروعيتها أمام القضاء الإداري، هذا الأخير بكافة أجهزته ودرجات التقاضي فيه يعتبر ضمانا لتطبيق هذا المبدأ المكفول دستوريا حسب نص المادة 164² منه، من خلال الوسيلة القضائية، وهي دعوى الالغاء بتوفر مجموعة من الشروط سواء بالنسبة للقرار الإداري نفسه أو شروط أخرى سنتطرق لها في هذا المبحث.

المطلب الأول: الرقابة القضائية كضمانة لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

ليكون القرار صحيحا و مشروعا و يحقق أثرا قانونيا، على الإدارة عند إعدادة احترام مجموعة من الشروط الداخلية و التي تكون متعلقة بالجانب الموضوعي للقرار، و شروطا خارجية متعلقة بالجانب الشكلي منه. و الاخلال بأحد هذه الشروط يصبح سببا للطعن في القرار لعدم مشروعيته.

¹ لباد ناصر، الأساس في القانون الإداري، ط 1، دار المجد للنشر و التوزيع، الجزائر، ص 186.

² المادة 164، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

ففي ميدان الوظيفة العامة و بالضبط القرارات المتعلقة بتطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة، فتتم الرقابة القضائية عليها من طرف أجهزة قضائية إدارية مختصة (الفرع الأول) و بكل صور هذه الرقابة (الفرع الثاني) و من خلال دعوى الإلغاء (الفرع الثالث) التي يرفعها المتضرر الذي أصابه ضرر من الإخلال بهذا مبدأ المساواة و تحقيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين الذي يشكل ضماناً لحماية هذا الحق الدستوري.

الفرع الأول: الأجهزة القضائية المختصة بالرقابة على القرارات الإدارية

بناء على نص المادة 179 من التعديل الدستوري 2020¹ فقد تبنى المشرع مبدأ التقاضي على درجتين و فعّله من خلال نص المادة 4 من القانون العضوي 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي: "يشمل النظام القضائي الإداري مجلس الدولة و المحاكم الإدارية للاستئناف و المحاكم الإدارية"².

أولاً: المحاكم الإدارية كدرجة أولى للتقاضي

أصبحت المحكمة الإدارية قاعدة القضاء الإداري إذ تختص بالفصل بالدرجة الأولى في المادة الإدارية، و هذا حسب نص المادة 31 من القانون العضوي 22-10، تتشكل من قضاة الحكم و قضاة محافظة الدولة بناء على نص المادة 32 من نفس القانون، أما المادة 34 فنظمت المحكمة إلى أقسام يمكن أن ينقسم كل منها إلى فروع حسب طبيعة و حجم النشاط القضائي بموجب أمر من رئيس المحكمة بعد أخذ رأي محافظ الدولة³.

¹ المادة 179، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

² المادة 04، قانون عضوي رقم 22-10، مؤرخ في 09/06/2022، يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 41، صادرة في 2022/06/16.

³ المواد: 31، 32، 34، القانون نفسه.

1- الاختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية

تنص المادة 37 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية على أن الاختصاص الإقليمي يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، و إن لم يكن له موطن معروف فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، و في حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك¹. و نصت المادة 804 من القانون 22-13 على الاستثناءات الواردة القاعدة العامة المذكورة في المادة 37، و التي تهدف إلى تقريب جهة التقاضي من المدعي. و بالنسبة لموضوع دراستنا تكون الإدارة دائما مدعى عليها، و منه فيعود الاختصاص الاقليمي لمكان وجود الإدارة مصدرة القرار.

2- الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية

يعود الاختصاص في المنازعات الإدارية إلى المحاكم الإدارية حسب نص المادة 800 من القانون 22-13، حيث اعتبرها الولاية العامة في المنازعات الإدارية باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات قضائية أخرى و هي المنازعات التي من اختصاص المحكمة الاستئنافية، و تختص المحاكم الإدارية بالفصل كأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة طرفا فيها أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها. و نصت المادة 801 على اختصاصها في دعاوى المشروعية و منها دعوى الإلغاء.²

¹ المادة 37، 38، قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21، صادرة في 23/04/2008، معدل و متمم بالقانون 22-13، مؤرخ في 12/07/2022، ج ر عدد 48، صادرة في 27/07/2022.

² المواد: 800، 801، قانون 22-13، معدل و متمم للقانون 08-09، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

ثانيا: المحكمة الإدارية للاستئناف كدرجة ثانية للتقاضي

تختص بالفصل في استئناف الأحكام و الأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية، تتشكل من قضاة الحكم و قضاة محافظة الدولة حسب ما نصت عليه المادة 30 من القانون العضوي 10-22، تنظم في شكل غرف و يمكن عند الاقتضاء تقسيمها إلى أقسام حسب طبيعة و حجم النشاط القضائي و بموجب أمر من رئيس المحكمة الإدارية للاستئناف بعد أخذ رأي محافظ الدولة.¹

1-الاختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية للاستئناف

حدد المرسوم 22-435 دوائر الاختصاص الاقليمي للمحاكم الإدارية للاستئناف و المحاكم الإدارية في المادة 02 طبقا للملحق الأول بالمرسوم و هي كالتالي:

- المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر: الجزائر، البليدة، البويرة، تيزي وزو، الجلفة، المدية، المسيلة، بومرداس، تيبازة، عين الدفلى.
- المحكمة الإدارية للاستئناف بوهران: وهران، تلمسان، تيارت، سعيدة، سيدي بلعباس، مستغانم، معسكر، البيض، تيسمسيلت، عين تموشنت، غليزان، الشلف.
- المحكمة الإدارية للاستئناف بقسنطينة: قسنطينة، أم البواقي، باتنة، بجاية، جيجل، سطيف، سكيكدة، عنابة، قالمة، برج بوعريريج، الطارف، سوق اهراس، ميله، تبسة، خنشلة.
- المحكمة الإدارية للاستئناف بورقلة: ورقلة، غرداية، الاغواط، الوادي، بسكرة، أولاد جلال، ايليزي، جانت، المغير، المنيعه.
- المحكمة الإدارية للاستئناف بتامنغست: تامنغست، أن صالح، إن قزام،

¹المواد: 30، 34، قانون عضوي 10-22، يتعلق بالتنظيم القضائي، المرجع السابق.

- المحكمة الإدارية للاستئناف ببشار: بشار، أدرار، تيندوف، النعامة، تميمون، برج باجي مختار، بني عباس.¹

2- الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للاستئناف

- اختصاص المحكمة الإدارية للاستئناف باعتبارها جهة استئناف: يتمثل الاختصاص الأصلي لهذه المحكمة في استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية و هذا تجسيدا لمبدأ التقاضي على درجتين.

- اختصاص المحكمة الإدارية للاستئناف باعتبارها أول درجة: تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالجزائر بالفصل في دعاوى الإلغاء و تفسير و تقدير المشروعية للقرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية.²

إن طبيعة الاختصاص أنه من النظام العام حسب نص المادة 900 مكرر 4 من القانون 13-22، و التي تحيلنا إلى تطبيق القواعد الواردة في نص المادة 807 و التي تفيد بأن الاختصاص النوعي و الإقليمي من النظام العام، يمكن إثارته من أحد الخصوم في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، و يجب على القاضي إثارته إن لم يفعل ذلك أحد الخصوم.³

ثالثا: مجلس الدولة

جاء في نص المادة 02 من القانون العضوي 01-98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و عمله أن: "مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية و هو تابع للسلطة القضائية يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري في البلاد و يسهر على احترام

¹ المادة 01، المرسوم التنفيذي 22-435، المؤرخ في 2022/12/11، يحدد دوائر الاختصاص الاقليمي للمحاكم الإدارية للاستئناف و المحاكم الإدارية، ج ر عدد 84، صادرة في 2022/12/14.

² المادة 900 مكرر، القانون 13-22، معدل و متمم للقانون 08-09، المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

³ المادة 900 مكرر 4، القانون نفسه.

القانون. يتمتع مجلس الدولة حين ممارسة اختصاصاته القضائية بالاستقلالية¹، تنص المادة 163 من التعديل الدستوري 2020² على هذه الاستقلالية و التي تعني الاستقلالية عن السلطة التنفيذية، فإذا كانت هذه الأخيرة طرفا في الدعوى فقراراته تلزمها، و هذه الاستقلالية لا تتنافى مع الزام مجلس الدولة برفع تقرير عن قراراته و حصيلة نشاطاته لرئيس الجمهورية باعتباره ممثلا للدولة و هذا حسب نص المادة 42 مكرر من القانون العضوي 22-11. تنظم المادة 32 من نفس القانون تشكيلة المجلس، حيث يمارس مهامه في شكل غرف عددها 5 تنقسم كل منها إلى أقسام.³

1-الاختصاصات القضائية

يعتبر مجلس الدولة محكمة قانون تختص بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام و القرارات الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية نهائيا، و الفصل أيضا في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة حسب نص المادة 09 من القانون العضوي 22-11. كما يختص في استئناف القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية للاستئناف لولاية الجزائر في دعاوى الإلغاء و تفسير و فحص المشروعية للقرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية طبقا لنص المادة 10 من نفس القانون.⁴

¹ المادة 02، قانون عضوي 98-01، مؤرخ في 30/05/1989، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، ج ر عدد 37، صادرة في 01/06/1989، معدل و متمم بالقانون العضوي 22-11، مؤرخ في 09/06/2022، ج ر عدد 41، صادرة في 16/06/2022.

² المادة 163، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

³ المواد: 42 مكرر، 32، القانون العضوي 22-11، يعدل و يتمم القانون العضوي 98-01، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، المرجع السابق.

⁴ المواد: 09، 10، القانون نفسه..

و منه فمجلس الدولة يتمتع بصلاحيات الفصل كدرجة ثانية في الطعون بالاستئناف ضد الأحكام الصادرة ابتدائياً عن المحكمة الإدارية للاستئناف لولاية الجزائر في دعاوى الإلغاء و تفسير و تقدير مشروعيات القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، و الهيئات العمومية الوطنية، و المنظمات المهنية الوطنية. و عليه فتتقسم الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة إلى كونه جهة نقض و جهة استئناف.

2- الاختصاصات الاستشارية

يتمتع مجلس الدولة باختصاصات استشارية خولها له الدستور حسب نص المادة 143 و التي تنص على: "... تعرض مشاريع القوانين على مجلس الوزراء، بعد رأي مجلس الدولة، ثم يودعها الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، لدى مكتب المجلس الشعبي الوطني أو مكتب مجلس الأمة"¹. فمجال الاستشارة كان يقتصر على مشاريع القوانين فقط، و هذا ما أكدته المادة 4 من القانون العضوي رقم 98-01 بنصها على: "يبدي مجلس الدولة رأيه في مشاريع القوانين حسب الشروط التي يحددها هذا القانون و الكيفيات المحددة ضمن نظامه الداخلي"²

غير أن المادة 142 التعديل الدستوري 2020 وسّعت من مجال استشارة مجلس الدولة و أخضعت أوامر رئيس الجمهورية المتخذة خلال شغور المجلس الشعبي الوطني أو العطل البرلمانية أو في حالة المسائل العاجلة إلى أخذ رأيه بقولها: "الرئيس الجمهوريّة أن يشرّع بأوامر في مسائل عاجلة في حالة شغور المجلس الشعبي الوطني أو خلال العطل البرلمانية بعد رأي مجلس الدولة"³.

¹ المادة 143، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

² المادة 04، القانون العضوي 98-01، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، المرجع السابق.

³ المادة 142، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

يخطر مجلس الدولة وجوبا بمشاريع القوانين و مشاريع الأوامر من قبل الأمين العام للحكومة تطبيقا للمادة 41 من القانون العضوي 98-01 المعدلة بموجب المادة 4 من القانون العضوي رقم 18-02 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله التي تنص على: " يتم إخطار مجلس الدولة بمشاريع القوانين و مشاريع الأوامر من قبل الأمين العام للحكومة بعد مصادقة الحكومة عليها و تكون مرفقة بجميع عناصر الملف المحتملة".¹ يفرغ العمل الاستشاري في شكل تقرير يتضمن رأي مجلس الدولة، إن كانت الحكومة ورئيس الجمهورية ملزمان دستوريا بأخذ رأي مجلس الدولة حول مشاريع القوانين أو الأوامر الرئاسية، إلا أنهما غير ملزمان بإتباع رأيه.

الفرع الثاني: صور الرقابة القضائية على القرارات الإدارية

تتجلى صور الرقابة القضائية على مشروعية القرارات في قيام القاضي الإداري بالتأكد من ذلك من خلال توافر جميع الأركان سواء الشكلية أو الموضوعية و تطابقها مع الأحكام القانونية.

أولاً: الرقابة على المشروعية الشكلية للقرار الإداري

يجب على الإدارة احترام قالب القانوني للقرار الإداري و إخضاعه للإجراءات اللازمة لضمان مشروعيته و تحصينه من الطعن فيه، تختص هذه الرقابة بشكل و اجراءات اصدار القرار الإداري و التي تمثل عناصر خارجية له، حيث تتمثل في الرقابة على عيب عدم الاختصاص و الرقابة على عيب الشكل و الإجراءات.

¹ المادة 04، قانون عضوي 18-02، مؤرخ في 04/03/2018، ج ر عدد 15، صادرة في 07/03/2018، يعدل و يتم القانون العضوي رقم 98-01، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، المرجع السابق.

1-رقابة الاختصاص

بصفة عامة يحدد الاختصاص للأشخاص و السلطات الإدارية للتصرف و اتخاذ القرارات الإدارية اللازمة لتحقيق أهداف الوظيفة الإدارية في الدولة، حيث أن ركن الاختصاص هو الصفة أو القدرة القانونية التي تعطيها القاعدة القانونية المنظمة للاختصاص في الدولة لشخص معين ليتصرف و يتخذ قرارات باسم و لحساب الوظيفة الإدارية في الدولة على نحو يعتد به قانونا.¹

و في مجال الوظيفة العامة عيب الاختصاص هو عيب عضوي و يعني عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني جعله المشرع من سلطة هيئة أو فرد آخر²، و هي السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ففي التشريع الجزائري يختص رئيس الجمهورية بصلاحيات التعيين في الوظائف و المهام على مستوى السلطة التنفيذية بناء على نص المادة 92 من التعديل الدستوري 2020، مع امكانية تفويض بعض من هذه الصلاحيات للوزير الأول أو رئيس الحكومة باستثناء الحالات التي نصت عليها المادة 93 من نفس التعديل.³ و نصت المادة 16 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"⁴، و إن التعيين في نطاق الوظيفة العامة وفقا للتشريع الجزائري يكون استنادا للمرسوم التنفيذي 90-99.⁵

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، دار هومو للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 69.

² خرفي هاشمي، المرجع السابق، ص 421.

³ المواد: 92، 93، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

⁴ المادة 16، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المرجع السابق.

و ينقسم عيب عدم الاختصاص إلى بسيط و جسيم.

- فأما البسيط منه فيمكن أن يتعلق بعدم الاختصاص الموضوعي و الذي يحدث في حالة اصدار القرار من طرف سلطة إدارية غير مؤهلة قانونا لإصداره، و يعود سببه لسوء توزيع الاختصاصات في الإدارة العامة إذ تعتدي كل واحدة منها على اختصاص أخرى.¹ و يمكن أن يتعلق بعدم الاختصاص الزمني و المكاني، فيتعلق هذا الأخير بالإطار الاقليمي للسلطة مصدرة القرار أما الجانب الزمني فيكون متعلقا بالبعد الزمني المحدد لممارسة سلطة اصدار القرار.²
- أما عيب الاختصاص الجسيم فيتعلق بإصدار القرار من جهة أو سلطة غير مختصة ما يعتبر اغتصاب للسلطة و هذا ما يقضي اعتبار القرار منعما و لا يرتب أي أثر و كأنه لم يكن.³

و هذا ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بخصوص عيب عدم الاختصاص: "... أن وزير التربية الوطنية هو الذي ينطق بعقوبة الدرجة الأولى دون نشر، ومن ثم فإن القرار الذي أصدره مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن توقيع عقوبة التوبيخ التي هي من نفس الدرجة، يكون صادرا من إدارة غير مختصة و مشوبا بتجاوز السلطة. ومتى كان كذلك، استوجب إبطال القرار المطعون فيه"⁴. كما صرّح مجلس الدولة بموجب قراره رقم 011803 المؤرخ في

¹ بن ديدة نجاة، القوة القانونية للرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس، الجزائر، 2020، ص 78.

² عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 73.

³ بن ديدة نجاة، المرجع السابق، ص 79.

⁴ قرار رقم 42917، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 15/06/1985، قضية (ف.ب.ع) ضد وزير التربية الوطنية و مدير التربية و الثقافة لولاية الجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 04، الجزائر، 1989، ص 243.

2002/12/03 أنه: " كل قرار تتخذه سلطة غير مختصة باتخاذها، يحل على أساس أنه قرار منعدم، و بطلانه من النظام العام"¹.

و تعتبر مخالفة قواعد الاختصاص في اصدار القرار الإداري عيبا متعلقا بالنظام العام يمكن اثارته في أي مرحلة تكون فيها الدعوى و للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه حتى و لو لم يثره الخصوم.

2-رقابة الشكل و الإجراءات

إن ركن الشكل و الاجراءات هو مجموعة الشكليات و الاجراءات، التي تكوّن القالب أو الإطار الخارجي؛ الذي يظهر و يبرز إرادة السلطة الإدارية في اتخاذ و اصدار قرار إداري معين في مظهر خارجي معلوم حتى ينتج آثاره القانونية و يحتجّ به إزاء المخاطبين به². فيضمن هذا الركن حماية لحقوق المواطنين ضد تعسف الإدارة³.

و هذا العيب يتمثل في عدم احترام السلطة مصدرة القرار الإداري كليا أو جزئيا لهذه القواعد المنصوص عليها قانونا، حيث يعتد القاضي بالعناصر المكونة للمظهر الخارجي و التي تصبح مخالفتها وسيلة لإلغاء القرار⁴.

و في ميدان الوظيفة العمومية؛ و طول الحياة الوظيفية للموظف التي تعترتها مجموعة من القرارات، و التي تركز على الشكل و الاجراءات في اصدارها و إلا أدى ذلك إلى بطلانها. و مثال ذلك وجوب الاعلان عن مسابقة التوظيف بتحديد عدد المناصب المتوفرة مع ملف الالتحاق و الشروط المطلوبة، الإشهار بالمناصب الشاغرة قبل اعلان تنظيم الامتحانات المهنية للترقية، وجوب تمكين الموظف المحال على التأديب من الاطلاع على ملفه، بالإضافة لوجوب الاستشارة في بعض الأحيان حتى لو لم يكن الرأي ملزم.

¹ قرار رقم 011803، صادر عن الغرفة الخامسة، مؤرخ في 2002/12/03، قضية الشركة ذات الاسم الجماعي المسماة "شركة شعبان" ضد (ش.ذ.) والي ولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 3، الجزائر، 2003، ص 171.

² عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 73.

³ لباد ناصر، المرجع السابق، ص 188.

⁴ بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 172.

و من الأحكام التي صدرت في هذا الشأن نجد قرار مجلس الدولة رقم 070207 المؤرخ في 2012/01/12 و جاء فيه: " يؤدي عدم قانونية تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء و خرق الضمانات التأديبية إلى ابطال قرار تسريح و إعادته إلى منصب عمله. بعد من قبيل خرق الضمانات الإدارية: عدم تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، و عدم تمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي، في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية، و عدم تبليغه بقرار العقوبة التأديبية في أجل 08 أيام..."¹

و في قرار مجلس الدولة رقم 080713 المؤرخ في 2013/04/11 أنه و بخصوص رأي اللجنة المتساوية الاعضاء و تسبب القرار أنه: " ... يعتبر رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ملزما للسلطة التي أقرت النقل. يعدّ قرارا منعدم التسبب و مخالفا القانون، قرار النقل غير المسبب، المتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء."²

يميز القضاء الإداري بين الاجراءات أو الشكليات الجوهرية و فهي التي تقام و تقرر لحماية مصالح و حقوق و حريات الأفراد و التي يترتب على عدم مراعاتها عيب عدم مشروعية القرار، أما الثانوية فهي التي ينص القانون على ضرورة الالتزام بها أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة و لا تؤثر على صحة القرار.³

¹ قرار رقم 070207، صادر عن الغرفة الثانية، مؤرخ في 2012/01/12، قضية (م.ب) ضد وزير التكوين و التعليم المهنيين، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، الجزائر، 2014، ص 147.

² قرار رقم 080713، صادر عن الغرفة الثانية، مؤرخ في 2013/04/11، قضية (ق.ع) ضد وزير المالية، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، الجزائر، 2014، ص 159.

³ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 177.

ثانيا: الرقابة على المشروعية الموضوعية للقرار الإداري

1- رقابة المحل

ركن المحل في القرارات الإدارية هو الأثر القانوني المباشر و الحال المترتب عن صدور القرار الإداري؛ فيؤدي إلى انشاء مركز قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء مركز كان قائم و موجود من قبل، فقرار تعيين شخص في الوظيفة العامة هو اسناد هذا الشخص إلى منصب وظيفي شاغر و اكتسابه لصفة الموظف العام. يشترط أن يكون المحل ممكنا و ليس مستحيلا و مشروعا أي غير مخالف للقانون سواء بالخطأ في تطبيقه أو تفسيره من طرف السلطة مصدرة القرار.¹

أ- المخالفة المباشرة للقانون

تكون بإصدار السلطة المختصة قرارا بتعيين شخص خرقا للقانون و مخالفة لإحدى مبادئ التوظيف أو لإحدى الشروط اللازمة لتولي الوظيفة: سواء السن أو المؤهل أ و غيره من الشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06، و سواء وقعت المخالفة بصورة عمدية أو دون دراية في صورة ايجابية أو سلبية فالنتيجة واحدة هي البطلان.²

و جاء في قرار المحكمة العليا رقم 85529 المؤرخ في 1991/10/06 أنه: "من المقرر قانونا أنه تمنح للمالك مهلة خمس سنوات باستثناء حالة القوة القاهرة لإنجاز برنامج استصلاح أراضييه. و من ثم فإن القرار الإداري المخالف لهذا المبدأ يعد مخالفا للقانون... و متى كان ذلك استوجب ابطال القرار المطعون فيه"³

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 76.

² لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 103.

³ قرار رقم 85529، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 1991/10/06، قضية (س.ع) ضد والي ولاية بسكرة، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1993، ص 157.

ب- الخطأ في تفسير القانون

فيصدر القرار بناء على تفسير أو تأويل خاطئ لمضمون القاعدة القانونية التي قد تكون غامضة.¹ و قد يكون الخطأ في التفسير متعمدا بهدف تحقيق هدف مغاير للهدف الذي صدر من أجله القرار.² و مثال ذلك ما جاء في القرار رقم 66312 المؤرخ في 1991/01/01 عن المحكمة العليا أنه: " من المقرر قانونا أن المستخدم مجبر بعد مضي سنة من الاحتلال المؤقت لمنصب العمل ترسيم العامل المعني في هذا المنصب أو إعادة تعيينه في المنصب المناسب لاختصاصاته، و من ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون"³.

ج- الخطأ في تطبيق القانون

يتمثل هذا الخطأ في ارتباط تطبيق القاعدة القانونية بحدوث وقائع معينة أو توافر شروط خاصة فكلما ثبت عدم حدوث ذلك يعتبر القرار باطلا.⁴ و مثال ذلك قرار المحكمة العليا رقم 56.179 المؤرخ في 1990/06/25 أنه: " من المقرر قانونا أنه لا يمكن دفع الأجرة عن مدة لم يعمل فيها العامل مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون أو التنظيم و من ثم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خطأ في تطبيق القانون"⁵.

¹ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 171.

² خرفي الهاشمي، المرجع السابق، ص 422.

³ قرار رقم 66312، صادر عن الغرفة الاجتماعية، مؤرخ في 1991/01/01، قضية (ق.أ.م) ضد المؤسسة الوطنية للنقل البحري بالجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 1993، ص 74.

⁴ خرفي الهاشمي، المرجع السابق، ص 423.

⁵ قرار رقم 56.179، صادر عن الغرفة الاجتماعية، مؤرخ في 1990/06/25، قضية مؤسسة الأشغال السياحية ضد (ع.ع)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 03، الجزائر، 1991، ص 135.

أقر القضاء على مراعاة الظروف الاستثنائية حيث أنه يصبح من الجائز تصحيح القرار فما يعتبر باطلا في الظروف العادية يعتبر سليما في الظروف الاستثنائية.¹

2- الرقابة على السبب

لا يمكن للسلطة الإدارية اتخاذ القرار الإداري إلا في حالة وجود الواقعة التي تبرر اتخاذ هذا القرار من جهة، و من جهة أخرى لا يكون هذا القرار إلا حسب النصوص القانونية التي تحدد الصلاحيات و تضبط الاجراءات لتجسيدها. فالقرار غير المستند على سبب صحيح سواء قانوني كان أو واقعي، هو قرار معيب المشروعية.²

أ- انعدام الوجود المادي للوقائع

يقوم القاضي بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة القانونية أو المادية التي بني عليها القرار، فانعدامها يؤدي إلى الغاء القرار لانعدام السبب كوجه للإلغاء.³

و في ميدان الوظيفة العامة و حماية للموظف يعتبر القضاء الإداري أن الأسباب العامة غير المحددة أو الغامضة أو المبهمة تؤدي إلى كون القرار قائم على سبب غير صحيح. و في حالة تعدد الأسباب بين المشروعة و غير المشروعة فيحكم بالإلغاء إذا كانت الأسباب الدافعة لاتخاذ القرار باطلة، و ليس إذ كانت هذه الأسباب ثانوية و ليست الدافعة لاتخاذ القرار.⁴

ب- الخطأ في التكييف القانوني للواقعة

تتعدى رقابة القاضي الإداري إلى مدى صحة الوصف و التكييف القانوني للواقعة، فهو عملية اسناد هذه الواقعة و الحاقه بالقواعد القانونية و التنظيمية التي تنطبق عليها و تحكمها،

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 105.

² لباد ناصر، المرجع السابق، ص 190.

³ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 161.

⁴ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 107.

فالسطة مصدره القرار ملزمة بهذا التكليف و إلا كان القرار معيبا بعبب انعدام السبب من هذه الزاوية.¹

ج- ملائمة سبب القرار

إن رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة و قراراتها تقف عند الرقابة المادية و التكليف القانوني، حيث لا يتدخل في تقدير أهمية الوقائع و تناسبها مع مضمون القرار، إذ يعود ذلك أصلا للسطة التقديرية للإدارة، و في قرار غير منشور لمجلس الدولة جاء: " ... و حيث من جهة أخرى، فإنه من الثابت فقها وقضاء، أن رقابة القاضي الإداري لا تمتد إلى نسبة العقاب المسلط، إلا إذا تبين له عدم التلازم الواضح بين نسبي الخطأ و العقوبة، و هو أمر غير متحقق في قضية الحال بالنظر إلى خطورة الخطأ الثابت في حق المستأنف..."²

من صور عدم شرعية العقوبات التأديبية عدم التناسب بين الهدف المبتغى من التأديب قانونا و هدف السطة التأديبية منه³، فعدم التناسب بينهما تعد من عيوب الملائمة بين الخطأ و العقوبة و هذا ما يمس بالمصلحة العامة للمرفق العام و المصلحة الخاصة للموظف على حد سواء، فرقابة الملائمة هي رقابة التناسب و هي من صور مراقبة الشرعية للقرار الإداري و هو ما ترتكز عليه الرقابة.⁴

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 68.

² مجلس الدولة، قرار غير منشور فهرس 371، صادر بتاريخ 1999/07/26، نقلا عن بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 162.

³ المادة 161، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

⁴ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 112.

3- رقابة الهدف

تحدد أهداف جميع القرارات الإدارية حول تحقيق المصلحة العامة أو الهدف المخصص بموجب النصوص القانونية¹، فالقرارات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة و في إطار تنظيم المرفق العام مثل التعيين و الترقية و التأديب تستهدف كلها أهداف بعيدة الغرض منها ضمان حسن سير المرفق العام.²

و عيب الهدف هو خروج القرار الإداري عن هذه الغاية أو الانحراف بالسلطة و إساءة استخدامها من خلاله لتحقيق هدف آخر، ما ينجم عنه البطلان أو الإلغاء، بالإضافة لتوقيع عقوبات على مصدر القرار، حيث جاء في المادة 24 من التعديل الدستوري 2020 أنه: " يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة"³، و المادة 5 من المرسوم 131-88 المنظم للعلاقات بين الإدارة و المواطن نصت على أنه: " يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، تعويض وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية و المدنية و التأديبية التي يتعرض لها المتعسف"⁴.

و من صور عيب الهدف أو الانحراف بالسلطة:

- **مجانبة هدف المصلحة العامة:** و ذلك بغرض الانتقام أو من خلال استهداف أغراض شخصية أو محاباة للغير فمثلا قرار نقل موظف بهدف الانتقام منه أو عرقلة

¹ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 180.

² عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 77.

³ المادة 24، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

⁴ المادة 05، المرسوم 131-88، المؤرخ في 04/07/1988، ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، ج ر عدد 27، صادرة في 06/07/198.

ترقيته لترقية شخص آخر من أتباع السلطة مصدره القرار، أو يكون الانحراف بالسلطة لتحقيق غرض سياسي أو حزبي و الذي يخالف مبدأ الحياد.¹

- **مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف:** بتحديد القانون للإدارة لأهداف محددة عليها تحقيقها، فإن كل قرار يحدد عن هذه الأهداف يصيبه عيب الانحراف بالسلطة، و الذي يؤدي إلى الغاءه حتى و إن بررت الإدارة ذلك استهدافها للمصلحة العامة.² في ميدان الوظيفة العامة يعتبر قرار النقل أو الانتداب لتفادي الاجراءات التأديبية انتهاك صريح لمبدأ المساواة في الخضوع للنظام التأديبي بين الموظفين.³

تبقى الرقابة القضائية على هذا العيب صعبة حيث يصبح القاضي الإداري مراقبا للأخلاق الإدارية متجاوزا بذلك الرقابة على المشروعية.⁴

الفرع الثالث: دعوى الإلغاء كآلية للرقابة القضائية

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء و خصائصها

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً لدعوى الإلغاء رغم أهميتها و ترك المجال لاجتهاد الفقه، فتعرفت على أنها دعوى قضائية، ترفع أمام القضاء المختص بحسب النظام القضائي المتبع في الدولة موحداً أو مزدوجاً، الهدف منها إلغاء قرار إداري شابه عيب في أحد أركانها أي ثبوت عدم مشروعيتها، و تنحصر سلطة القاضي فيها بإلغاء القرار المعيب دون امكانية

¹ لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 113.

² بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 180.

³ قرار رقم 115657، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 1997/01/05، من المقرر قانوناً أن السلطة هي التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين. و من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل نقلاً تلقائياً و لما كان ثابتاً في - قضية الحال - أن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل، لأنه كان متصرفاً إدارياً يتمتع بصنف 5/17 بينما صنف الأمين العام هو 2/17 و بمجرد رفضه قالم الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه للقانون 59/85 طبقوا القانون تطبيقاً سليماً، قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش.أ)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 1997، ص 101.

⁴ بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 181.

استبداله بغيره.¹ فلا يستطيع أن يقوم بتحديد نطاق المركز القانوني للطاعن أو أن يقوم بسحب قرار الإدارة أو تعديله أو أن يصدر قرارا آخر محل القرار المعيب الذي أصدرته الإدارة.² ورغم هذه السلطة المحددة إلا أنها في غاية الخطورة؛ حيث تؤدي إلى زوال القرار الإداري رغم ما يتمتع به هذا الأخير من صبغة تنفيذية بغض النظر عن الجهة المصدرة له مركزية كانت أو محلية أو مرفقية.³

دعوى الإلغاء من آليات الرقابة القضائية على جميع القرارات الإدارية و وسيلة للحفاظ على مبدأ المشروعية، حيث نص عليه التعديل الدستوري 2020 في المادة 161: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية"⁴. و في المادة 801 من القانون 22-13 المعدل للقانون 08-09 قانون الاجراءات المدنية و الإدارية⁵.

تتمتع دعوى الإلغاء بخصائص تميزها عن غيرها من الدعاوى، فهي دعوى قضائية و ليست بطعن أو تظلم إداري تحسم و تفصل في منازعة حول مركز قانوني عام، و على أساس قاعدة قانونية و من طرف سلطة قضائية، بإصدار حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي و المطلق، أي يخاطب الكافة، و في ظل مجموعة من الشروط الشكلية و الموضوعية المقررة قانونا. بالإضافة لكونها الدعوى الأصلية و الوحيدة لإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة الغاء قضائيا بإزالة آثاره القانونية. و من خصائص دعوى الإلغاء أيضا أنها دعوى

¹ عبيد ريم، دعوى الإلغاء في ظل الاجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، الجزائر، 2007، ص 292.

² عمارة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة احمد بن يحيى الوتشرسي تيسمسيلت، الجزائر، 2023، ص 456.

³ بن جيلالي عبد الرحمن، مفهوم دعوى الإلغاء و تمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الانسانية المعمقة، العدد 07، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2020، ص 285.

⁴ المادة 161، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، المرجع السابق.

⁵ المادة 801، قانون رقم 22-13، يعدل و يتم القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

عينية موضوعية و ليست شخصية ذاتية، حيث أنها تهاجم القرار غير المشروع و ليس السلطة مصدرته، و تهدف إلى حماية المصلحة العامة عن طريق تحقيق و حماية مبدأ المشروعية و ضمان تطبيقه في ميدان الوظيفة العامة.¹

ثانيا: شروط قبول دعوى الإلغاء

لقبول دعوى الالغاء يجب توفر مجموعة من الشروط منها المتعلق بالقرار الإداري محل الدعوى، و المتعلق بالطاعن، و أخرى بالميعاد.

1-الشروط المتعلقة بالطاعن

بناء على نص المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، فإنه: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه. كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون".² و عليه فالمدعي يجب أن يكون في مركز قانوني سليم يسمح له بالتقاضي. أما المصلحة فهي الحاجة لحماية القانون حتى لو كان تأثير القرار المطعون في المركز القانوني في المستقبل.³ أما شرط الأهلية فيتعلق بصلاحية الشخص لمباشرة الدعوى و يتمتع بقواه العقلية و لم يحجر عليه.⁴

2-الشروط المتعلقة بالقرار الإداري محل الدعوى

مجال رفع و تطبيق و ممارسة دعوى الإلغاء هو القرارات الإدارية، فهي مرتبطة بها و التي لها مواصفات محددة: حيث يشترط فيها الوجود أي لا يقبل الطعن في قرار لم يصدر

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 175.

² المادة 13، القانون رقم 08-09 يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، المرجع السابق.

³ بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (دراسة تشريعية و قضائية و فقهية)، ط 1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 85.

⁴ المواد: 40، 50، الأمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، المرجع السابق.

بعد. كما يشترط في القرار الإداري أن يصدر عن الإرادة المنفردة للإدارة مولدا لآثار قانونية، بالإضافة إلى كونه قرارا نهائيا أي استنفذ كل المراحل التحضيرية لإصداره و يكتسب للطبيعة و الصفة التنفيذية.¹

3- شروط متعلقة بعريضة الدعوى

نصت المادة 15 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية على مجموعة من البيانات يجب أن تتضمنها عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا: و هي الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، اسم و لقب المدعي و موطنه، اسم و لقب و موطن المدعى عليه فإن لم يكن له موطن فأخر موطن له، الاشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي و مقره الاجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، عرضا موجزا للوقائع و الطلبات و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، الاشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى. و حسب نص المادة 815 من القانون 22-13 المعدل للقانون 08-09 قانون الاجراءات المدنية و الإدارية فيمكن رفع الدعوى بطريقة ورقية أو بالطريق الالكتروني بالإضافة للمادة 931 من نفس القانون². حذفت المادة 815 في التعديل الأخير للقانون عبارة "موقعة من محامي" و كأن المشرع يعترف بإمكانية رفع الدعوى من طرف المتقاضى دون الاستعانة بمحامي عكس ما كان عليه الأمر سابقا³.

¹ عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، المرجع السابق، ص 179.

² المواد: 15، 815، 931، القانون 08-09، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

³ بلول فهيمة، المستجدات الإجرائية في المادة الإدارية (دراسة على ضوء القانون رقم 22-13 الذي يعدل و يتمم القانون رقم 08-09)، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2022، ص 498.

4- شرط الميعاد:

حسب نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإن آجال الطعن أمام المحكمة الإدارية هو 04 أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم. و في حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين السابقين. و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض مع اثبات ايداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة.¹

المطلب الثاني: مساهمة القاضي الإداري في ضمان حماية مبدأ المساواة

للاتحاق بالوظيفة العامة

المنازعة الإدارية بين المواطن الضعيف و الإدارة غير متكافئة الأطراف، فيهدف القضاء الإداري إلى تجسيد دولة القانون بإخضاع الإدارة له وهذا ما يحدث توازن داخل المجتمع، لأن الإدارة العامة هي التي تحقق و تشبع الحاجيات العامة للمواطن و تضمن تمتعه بكل الحريات و الحقوق المكفولة دستوريا. و لتفادي انتهاك هذه الأخيرة؛ تخضع القرارات التي تصدرها الإدارة إلى الرقابة القضائية و التي تساهم في تجسيد مختلف المبادئ التي تبنى عليها دولة القانون، و منها مبدأ المساواة. يساهم القاضي الإداري بما له من صلاحيات في فرض الرقابة على ما يمسّ بهذا المبدأ في ميدان الوظيفة العامة و التي دعمها المشرّع الجزائري من خلال قانون الاجراءات المدنية و الإدارية.

¹ المواد: 829، 830، قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

الفرع الأول: في مجال سير الخصومة

نصت المادة 819 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على الطاعن في مشروعية قرار إداري إرفاق عريضة الدعوى بنسخة منه، تحت طائلة عدم القبول ما لم يوجد مانع لذلك. ففي حال ثبوت امتناع الإدارة عن تمكين المدعي منه فعلى القاضي أن يأمرها بذلك طبقاً للفقرة الثانية من نفس المادة، و يستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع.¹ قد تعتبر هذه النتائج بمثابة اعتراف ضمني بوجود عيب في مشروعية القرار إذا الدعوى تهدف إلى الغاء القرار و إذا كانت دعوى تفسير فمعناه قبول الإدارة للتفسير.²

و في مجال تفعيل الدور الإيجابي للقاضي الإداري مكّنه المشرع من توجيه إعداز للطرف المتقاعس عن تقديم مذكرة أو ملاحظات، و إذا استمر ملتزماً الصمت أو الموقف السلبي اعتبر متنازلاً عن دعواه إذا كان مدعياً، و يعتبر متنازلاً عن حقه في الرد إذا كان هو المدعى عليه.³

الفرع الثاني: في مجال تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية

تحدث الأوامر التنفيذية التي يوجهها القاضي الإداري إلى الإدارة التوازن بين الامتيازات التي تتمتع بها الإدارة في مجال تنفيذ الأحكام الصادرة ضدها، و ضرورة حماية حقوق و حريات الأفراد. لكن رغم هذه الأهمية التي تفعل دور القاضي الإداري في ممارسة الرقابة على أعمال الإدارة، إلا أن القضاء الإداري تفادى قدر الإمكان استعمال سلطته في توجيه الأوامر التنفيذية؛ مؤسسا ذلك لعدم وجود نص قانوني صريح يجيز له ذلك، و نظراً للنتائج السلبية الناجمة عن امتناع الإدارة عن التنفيذ أصبح من الضروري تدخل القاضي لمواجهة هذه

¹ المادة 819، القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

² قصير علي، بونعاس نادية، تفعيل دور القاضي الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة المفكر، العدد 11، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص 214.

³ المواد: 849، 850، 851، القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

الظاهرة، و هو الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى اصدار قانون الاجراءات المدنية و الإدارية الذي أجاز صراحة للقاضي استعمال سلطته في توجيه أوامر تنفيذية يلزم بموجبها الإدارة على تنفيذ أحكامه.¹

حيث أن مهمة القاضي الإداري لا تقتصر على الفصل في الدعوى بل تتعدى ذلك إلى تنفيذ الحكم أو القرار القضائي الحائز لقوة الشيء المقضي فيه، ففي حال رفض الإدارة تنفيذه يمكن للقاضي الإداري توجيه أوامر لها لتنفيذه، و يكون ذلك في حالتين²:

- **الحالة الأولى:** تنص عليها المادة 978 من قانون الاجراءات المدنية و الإدارية بأنه في حال ما كان يتطلب تنفيذ الحكم الإداري على وجه الإلزام اتخاذ تدابير معينة من جانب الإدارة، أمر القاضي الإداري بذلك مع تحديد آجال لها و في هذه الحالة تكون الأوامر سابقة.

- **الحالة الثانية:** هي أوامر لاحقة يمكن النطق بها عندما يتطلب الحكم الإداري على وجه الإلزام أن تتخذ هذه الأخيرة تدابير معينة و لم يسبق للمدعي أن طلبها من القاضي في الخصومة السابقة، ففي هذه الحالة و بطلب جديد يأمر القاضي الإدارة بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد حسب نص المادة 979.³

¹ زيد الخيل توفيق، تفعيل سلطات القاضي الإداري في ضمان تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة بموجب قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، الجزائر، 2007، ص 437.

² بلماحي زين العابدين، سلطات القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الإدارية، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، العدد 14، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2013، ص 246.

³ المواد: 978، 979، القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

خاتمة

في ختام دراستنا لمبدأ المساواة للاتحاق بالوظيفة العامة، تبين أن المشرع سعى لتكريس هذا المبدأ و ذلك من خلال جميع الدساتير و كذا النصوص المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر، و التي أكدت على حق جميع المواطنين في الالتحاق بالوظيفة العامة، دون أن يتسبب اختلافهم في الأصل أو الدين أو الجنس أو الرأي أو أي اعتبار كان في حرمانهم من هذا الحق ما دامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت في من يريد شغل هذه الوظائف.

و لما كانت الوظيفة العامة الهدف منها خدمة المصلحة العامة للشعب، مما يستوجب أن يكون التعيين فيها وفقا لمبدأ المساواة بين أبناء البلد الواحد المتمثلين في المراكز القانونية، و أي تمييز لأي اعتبار كان يعد اخلافا بمبدأ المساواة في التوظيف.

و بما أن الوظيفة العامة اليوم تعتبر حلقة وصل بين جمهور الشعب طالبي الخدمة العامة و بين المسؤولين عن تسيير الإدارات و المؤسسات و مرافق الدولة، هذا الأمر أوجب الاهتمام بالوظيفة العامة و الاهتمام أكثر بالمساواة بين الموظفين أنفسهم أو من خلال المساواة بين المتقدمين لتولي الوظائف العامة بالدولة.

و بعد دراستنا لمختلف جوانب هذا الموضوع توصلنا لجملة من النتائج لنحدد بعدها أهم التوصيات التي نقترحها في هذا الصدد و هذا على النحو التالي:

أولاً: النتائج

- يستمد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة أسسه القانونية من الشريعة الإسلامية باعتبارها من الدعائم الأولى لهذا المبدأ كما يجد هذا المبدأ أساسه القانوني كذلك في المواثيق الدولية.
- نصت الدساتير الجزائرية صراحة على هذا المبدأ، و كذلك الأنظمة و القوانين الخاصة بالوظيفة العامة في الجزائر.
- يعتبر مبدأ المساواة بمفهومه العام القاعدة الأساسية للحقوق والحريات، فهو مبدأ أساسي من مبادئ الديمقراطية.

- استحالة تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف بصورته المطلقة و الاكتفاء بالمدلول النسبي لهذه المساواة.
- يجسد مبدأ المساواة بمفهومه العام العدالة داخل المجتمعات بين جميع أفراد المجتمع أي لا فرق بينهم، فكلهم سواسية داخل المجتمع الواحد، و هذا ما ينتج عنه تماسك المجتمع ضد أي مخاطر قد تواجهه كالثورات أو الانقلابات.
- من أبرز و اهم نتائج مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة أنه لا يجوز التمييز بين المتقدمين للالتحاق بالوظائف استنادا لأي اعتبارات سوار كانت سياسية أو حزبية أو دينية أو بسبب الجنس أو أي اعتبارات أخرى.
- رغم تأكيد أغلب المواثيق الدولية على أهمية المساواة بين الجنسين في الالتحاق بالوظيفة العامة و مصادقة الدول الحديثة عليها، و انه قد تضمنها دساتيرها إلا أنه هناك تمييز واضح على الصعيد العملي و لو بنسبة ضئيلة تارة عند الرجال و تارة أخرى ضد المرأة.
- يؤدي تحقيق مبدأ المساواة إلى تطبيق القانون و احترامه من قبل جميع الناس داخل المجتمع و هذا ما ينتج عنه تحقيق الأمن و الطمأنينة في المجتمع.
- تكتسي عملية التوظيف أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير و أسس دقيقة و موضوعية للحصول على الأفضل و الأصح بين المترشحين المتقدمين لشغل الوظائف العامة بالدولة.
- تبني المشرع أسلوب المسابقات في اختيار موظفي الدولة كأصل عام، و هذا لما توفره هذه الطريقة من تكافؤ الفرص بين جميع المترشحين، و الابتعاد عن مظاهر المحسوبية و المحاباة و تحقيق فعالية الإدارة في تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف.
- تلعب الرقابة الإدارية دورا هاما في التعرف على مواطن الخلل الإداري و تقويم الأخطاء و التي يبحث في الظروف المواتية لإصدار العمل الإداري و القيام بفحصه فهي رقابة ملائمة العمل الإداري.

- تمارس رقابة قضائية على أعمال الإدارة و هي رقابة مشروعية العمل الإداري تمد إلى رقابة الملائمة التي أصبحت شرطا لمشروعية القرار الصادر عن الإدارة، و إذا ثبت تعسف الإدارة في تقديرها، و يختص القضاء بإلغاء أو تعويض أو تفسير أو فحص المشروعية، و ذلك من خلال الرقابة الممارسة على القرارات الإدارية، فتكمن درجة فعاليتها أكثر في قضاء الإلغاء.

ثانيا: الاقتراحات

- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف و عصرنتها و تكييفها مع قوانين جديدة تتماشى مع متطلبات الإدارات و المؤسسات العمومية تحقيقا لمبدأ المساواة.
- القيام بدورات تكوينية حول مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة و العمل على تفعيله في الواقع المعاش.
- عصنة وسائل اجتياز اختبارات الالتحاق بالوظيفة العامة و يكون ذلك الكترونيا عن طريق برامج تعطي النتائج للمرشح مباشرة.
- عند اجراء مسابقة التوظيف على أساس الشهادة من الضروري اسناد مهمة اختيار المترشحين إلى لجان حيادية تابعة لجهات اخرى غير الجهة المعنية بفتح المسابقة، بالتوظيف ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة، و خاصة لجنة المقابلة و تبليغ المعني خلال المقابلة بنتيجة المقابلة على الفور عن طريق وصل استلام مؤشر عليه من قبل هذه اللجنة تفاديا لأي تلاعب في نتائج هذه المسابقات
- اللجوء للتوظيف عن طريق المسابقات على أساس الامتحانات الكتابية و التقليل من اسلوب التوظيف على أساس الشهادة و اعلان نتائج الامتحان الكتابي رفقة العلامات المتحصل عليها مع إلغاء الشفهي لأنه يدخل اللبس و التحيز من جانب الإدارة، و ذلك دعما لمبدأ المساواة.

- اخضاع نظام الوظائف العليا لأسلوب المسابقة من بين المتساوين في المراكز القانونية، و اختيار الأصلح و الأجدر من بينهم، بغرض القضاء على المحاباة و المحسوبية و الولاء و تحقيقاً لمبدأ المساواة.
- العمل على تقليص ملف الترشيح و التقليل من الوثائق المكونة له بغرض تسهيل عملية تكوين الملفات في أسرع وقت.
- تفعيل أسلوب المباغطة و السرية في المراقبة من طرف مصالح مفتشيات الوظيفة العمومية، مما يجعل الإدارة المعنية حريصة على تطبيق القوانين تحسباً و تخوفاً من الرقابة التي يمكن أن تسلط عليها في أي لحظة.
- اسناد المشرّع الرقابة بمختلف صورها لهيئات متعددة سواء داخل الإدارة أو خارجها دليل على اهتمامه بعملية التوظيف و تطبيق مبدأ المساواة في هذا الشأن، لكن كان من الصواب أن تعمل جميع هذه الهيئات بالتنسيق فيما بينها ابتداءً من أدنى لجنة إلى الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المعاجم

- لويس معلوف، المنجد في اللغة و الأدب و العلوم، ط 18، المطبعة الكاثوليكية، لبنان، 1965.

ثانياً: الكتب

1- بدران محمد محمد، الوظيفة العامة (دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الاداري و الادارة العامة)، ج1، د ط، دار النهضة العربية، مصر، 1990.

2- بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

3- بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (دراسة تشريعية و قضائية و فقهية)، ط 1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

4- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، د ط، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.

5- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الاداري)، د ط، دار هومه للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2018.

6- حسنين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري (دراسة تطبيقية مقارنة)، د ط، دار الفكر ، مصر، 2004.

7- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013.

8- رشاد حسين خليل، نظرية المساواة في الشريعة الاسلامية، ج1، ط1، دار فاروق للنشر و التوزيع، مصر، 2007.

- 9- شطاب كمال، حقوق الانسان في الجزائر، د ط، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 10- الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، ط7، دار الفكر العربي، مصر، 1996.
- 11- عبد العليم عبد المجيد مشرف، دور سلطات الضبط الإداري في تحقيق النظام العام واثره على الحريات العامة، د ط، دار النهضة العربية، مصر، 1998.
- 12- عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، د ط، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
- 13- عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 14- كباهم سامي، تباي اسعيد، تشريع العمل و الوظيفة العامة بالجزائر (دراسة في احكام القانون 90-11 و الأمر 06-03)، ط1، بيت الأفكار، الجزائر، 2022.
- 15- كنعان نواف، القانون الإداري (الكتاب الثاني الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، د ط، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009.
- 16- لباد ناصر، الأساس في القانون الإداري، ط 1، دار المجد للنشر و التوزيع، الجزائر.
- 17- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

ثالثا: الرسائل الجامعية

أ- أطروحة دكتوراه

- نسيغة فيصل، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في الحقوق، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011.

ب- مذكرات الماجستير

1- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010.

2- طرشي أحمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الاسلامي و القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الاسلامية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017.

3- عبد الرحمان بوكثير، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سطيف، 2004.

4- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2010.

رابعاً: المقالات

1- أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة (دراسة مقارنة)، مجلة كلية الشريعة و القانون بطنطا، المجلد 34، الجزء 02، العدد 34، جامعة الأزهر، مصر، 2019، ص ص 10-145.

2- بلعيفة عبد العالي، الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقاربة نقدية سوسيوقانونية)، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، العدد 23، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر، 2016، ص ص 66-84.

3- بلماحي زين العابدين، سلطات القاضي الإداري في تنفيذ الأحكام الإدارية، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، العدد 14، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2013، ص ص 241-250.

- 4- بلول فهيمة، المستجدات الإجرائية في المادة الإدارية (دراسة على ضوء القانون رقم 13-22 الذي يعدل و يتم القانون رقم 08-09)، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، المجلد 07، العدد 04، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2022، ص ص 493-511.
- 5- بن جيلالي عبد الرحمن، مفهوم دعوى الإلغاء و تمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الانسانية المعمقة، العدد 07، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2020، ص ص 283-294.
- 6- بن ديدة نجاة، القوة القانونية للرقابة القضائية على قرار تسريح الموظف، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 06، العدد 01، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2020، ص ص 75-88.
- 7- بودريالة أحمد، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية (دراسة تأصيلية و تحليلية مقارنة)، مجلة حوليات، المجلد 35، العدد 03، جامعة الجزائر 1، ص ص 26-47.
- 8- حرير أحمد، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، المجلد 08، عدد 01، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2022، ص ص 394-409.
- 9- خطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر، 2013، ص ص 119-137.
- 10- زيد الخيل توفيق، تفعيل سلطات القاضي الإداري في ضمان تنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة بموجب قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، الجزائر، 2007، ص ص 435-450.

- 11- سطوح غنية، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 01، المركز الجامعي مرسلي عيد الله تيبازة، الجزائر، 2013، ص ص 602-618.
- 12- سوداني نور الدين، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 16، عدد 01، جامعة غرداية، الجزائر، 2023، ص ص 696-716.
- 13- سوداني نور الدين، الحق في الراحة و العطل و الغيابات القانونية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 و القانون 22-22)، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 16، عدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2023، ص ص 44-57.
- 14- ضياف عبد القادر، الضوابط العامة التي تحكم تولي الوظائف العامة في الجزائر، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المجلد 05، العدد 01، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيوض، الجزائر، 2022، ص ص 22-33.
- 15- طوبال بوعلام، زرقان وليد، مبدأ المساواة كآلية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة (دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيفة الجزائري)، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020، ص ص 697-714.
- 16- العامري خالد، الإطار القانوني لعملية التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية: تنظيم المسابقات، الامتحانات، و الفحوص المهنية، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية و الاجتماعية، العدد 02، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة باتنة، الجزائر، 2017، ص ص 118-133.

17- عبيد ريم، دعوى الإلغاء في ظل الاجراءات المدنية و الإدارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 46، الجزائر، 2007، ص ص 291-308.

18- عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر، 2023، ص ص 454-468.

19- قصير علي، بونعاس نادية، تفعيل دور القاضي الإداري في ظل قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، مجلة المفكر، العدد 11، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص ص 207-231.

20- مجناح حسين، إضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، العدد 9، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018، ص ص 279 - 295.

21- يحيياوي نبيل محمد، داسي نورة، مبدأ المساواة و تطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية (دراسة قانونية تحليلية)، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الانسانية، المجلد 07، العدد 02، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العربي تبسي تبسة، الجزائر، 2022، ص ص 844 - 859.

خامسا: المحاضرات الجامعية

1- بلودنين أحمد، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، لطلبة ماستر، السنة الأولى، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2020-2021.

2- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثانية ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2017-2018.

سادسا: المواثيق الدولية

1- اعلان حقوق الانسان و المواطن الفرنسي 1789.

2-ميثاق الأمم المتحدة 1945. <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

3-الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948، الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليه

الجزائر في نص المادة 11 من دستور 1963، ج ر عدد 64، صادرة في

1963/09/10.

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

4-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية 1966، الجمعية العامة للأمم

المتحدة، المرسوم الرئاسي رقم 89-67، مؤرخ في 1989/05/16، يتضمن الانضمام

إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي

الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و البروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي

الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، ج ر عدد 20، صادرة في 1989/05/17.

https://www.ohchr.org/ar/instruments_mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

5-اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة 1979، مرسوم رئاسي رقم 96-

51، مؤرخ في 1996/01/22، يتضمن انضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية، مع التحفظ، ج ر عدد 6، صادرة في 1996/01/24.

https://www.ohchr.org/ar/instruments_mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

سابعا: النصوص التشريعية

أ- الدساتير

1- دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 1963/02/29، ج ر عدد 64، الصادرة

في 1963/09/13.

2- دستور الجزائر لسنة 1976، الأمر رقم 76-97، مؤرخ في 22/11/1976، يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 94، صادرة في 24/11/1976.

3- دستور الجزائر لسنة 1989، المرسوم الرئاسي رقم 89-18، مؤرخ في 28/02/1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989 في الجريدة الرسمية، ج ر عدد 9، صادرة في 01/03/1989.

4- دستور الجزائر لسنة 1996، المرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07/12/1996، يتعلق بإصدار تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28/10/1996 في الجريدة الرسمية، ج ر عدد 76، صادرة في 08/12/1996.

5- دستور الجزائر لسنة 2016، قانون رقم 16-01، مؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 صادرة في 07/03/2016.

6- دستور الجزائر لسنة 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30/12/2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، صادرة في 30/12/2020.

ب- التشريع العادي

1- القانون 63-287، مؤرخ في 26/07/1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 58، صادرة في 02/08/1963، معدل بالقانون رقم 23-10، مؤرخ في 26/06/2023، ج ر عدد 34، صادرة في 27/06/2023.

2- الأمر 66-133، مؤرخ في 02/06/1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادرة في 08/06/1966.

3- الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، صادرة في 30/09/1975، المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05، مؤرخ في 13/05/2007، ج ر عدد 31، صادرة في 13/05/2007.

- 4- القانون 78-12، مؤرخ في 1978/08/05، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل،
ج ر عدد 32، صادرة في 1978/08/08.
- 5- قانون رقم 83-11، مؤرخ في 1983/07/20، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر
عدد 28، صادرة في 1983/07/03، معدل ومتمم بالقانون رقم 11-08، مؤرخ في
2011/06/05، ج ر عدد 32، صادرة في 2011/06/08.
- 6- قانون 83-12، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، صادرة
في 1983/07/03. معدل و متمم بالقانون رقم 16-15، مؤرخ في 2016/12/31،
ج ر عدد 78، صادرة في 2016/12/31.
- 7- قانون رقم 83-13، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض
المهنية، ج ر عدد 28، صادرة في 1983/07/03. معدل و متمم بالأمر رقم 96-
19، مؤرخ في 1996/07/06، ج ر عدد 42، صادرة في 1996/07/07
- 8- قانون عضوي 98-01، مؤرخ في 1989/05/30، يتعلق باختصاصات مجلس
الدولة و تنظيمه و عمله، ج ر عدد 37، صادرة في 1989/06/01، معدل و متمم
بالقانون عضوي 18-02، مؤرخ في 2018/03/04، ج ر عدد 15، صادرة في
2018/03/07، و معدل و متمم بالقانون العضوي 22-11، مؤرخ في
2022/06/09، ج ر عدد 41، صادرة في 2022/06/16.
- 9- قانون رقم 99-07، مؤرخ في 1999/04/05، يتعلق بالمجاهد و الشهيد، ج ر عدد
25، صادرة في 1999/04/12.
- 10 - قانون رقم 90-02، مؤرخ في 2002/05/08، يتعلق بحماية الأشخاص
المعوقين و ترفيتهم، ج ر عدد 34، صادرة في 2002/05/14.
- 11 - قانون رقم 06-01، مؤرخ في 2006/02/20، يتعلق بالوقاية من الفساد و
مكافحته، ج ر عدد 14، صادرة في 2006/03/08.

- 12- الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 /07/ 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادرة في 16/07/2006. متمم بالقانون 22-22، مؤرخ في 18/09/2022، ج ر عدد 85، صادرة في 19/09/2022.
- 13- قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية، ج ر عدد 21، صادرة في 23/04/2008، معدل و متمم بالقانون 13-22، مؤرخ في 12/07/2022، ج ر عدد 48، صادرة في 27/07/2022.
- 14- قانون رقم 14-06، مؤرخ في 09/08/2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، صادرة في 10/08/2014.
- 15- قانون رقم 17-01، مؤرخ في 10/01/2017، يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة و الوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، ج ر عدد 02، صادرة في 11/01/2017.
- 16- قانون عضوي رقم 22-10، مؤرخ في 09/06/2022، يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 41، صادرة في 16/06/2022.
- 17- قانون 23-08، مؤرخ في 21/07/2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 42، صادرة في 25/07/2023.

ج- التشريع الفرعي

- 1-مرسوم رئاسي رقم 99-240، مؤرخ في 27/10/1999، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة، ج ر عدد 76، صادرة في 31/10/1999، معدل بالمرسوم الرئاسي 20-39، المؤرخ في 02/02/2020، ج ر عدد 06، صادرة في 02/02/2020.
- 2-مرسوم تنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27 /03/ 1990 ، المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات

- والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 ، صادرة في 28 /03/1990.
- 3-مرسوم تنفيذي رقم 95-126، المؤرخ في 29 /04/ 1995، ج ر عدد 26، صادرة في 9 /05/ 1995، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145، المؤرخ في 02 /06/ 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم الموظفين ونشرها، ج ر عدد 46، صادرة في 08 /06/ 1966.
- 4-مرسوم تنفيذي رقم 98 - 112، المؤرخ في 06-04-1998، المتعلق بمقتشيات الوظيف العمومي، ج ر، عدد21، صادرة في 12 /04/ 1998، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-361 المؤرخ في 19-10-2006، ج ر، عدد66، صادرة في 22/10/2006.
- 5-مرسوم تنفيذي 12-194، مؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، ج ر عدد 26، صادرة في 03/05/2012.
- 6-مرسوم تنفيذي رقم 14/214، مؤرخ في 30/07/2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي و منح الاعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47، صادرة في 03/08/2014.
- 7-مرسوم تنفيذي رقم 15-21، مؤرخ في 01/02/2015، يحدد صلاحيات المفتشة العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري، وتنظيمها، ج ر عدد 6، صادرة في 10 /02/ 2015.
- 8-مرسوم تنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 /07/ 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، صادرة في 30 /07/ 2020.

9- مرسوم تنفيذي 22-435، المؤرخ في 11/12/2022، يحدد دوائر الاختصاص الاقليمي للمحاكم الإدارية للاستئناف و المحاكم الإدارية، ج ر عدد 84، صادرة في 2022/12/14.

10- مرسوم 66-144، المؤرخ في 02/06/1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان الطبية، ج ر عدد 46، صادرة في 1966/06/08.

11- مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر عدد 13، صادرة في 1985/03/24.

12- مرسوم 88-131، المؤرخ في 04/07/1988، ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن، ج ر عدد 27، صادرة في 1988/07/06.

د- المناشير و التعليمات

1- منشور رقم المنشور رقم 09، المؤرخ في 06/08/2003، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.

2- منشور رقم 23، المؤرخ في 17/05/2005، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.

3- منشور رقم 10، المؤرخ في 29/04/2006، يتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

4- تعليمية رئيس الحكومة رقم 01، المؤرخة في 06/01/2007، متعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر 06-03.

5- تعليمية رقم 01، مؤرخة في 20/02/2013، متعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25/02/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و

الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

ثامنا: القرارات القضائية

1-قرار رقم 42917، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 15/06/1985،، قضية (ف.ب.ع) ضد وزير التربية الوطنية و مدير التربية و الثقافة لولاية الجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 04، الجزائر، 1989.

2-قرار رقم 56.179، صادر عن الغرفة الاجتماعية، مؤرخ في 25/06/1990، قضية مؤسسة الأشغال السياحية ضد (ع.ع)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ، عدد 03، الجزائر، 1991.

3-قرار رقم 66312، صادر عن الغرفة الاجتماعية، مؤرخ في 01/01/1991، قضية (ق.أ.م) ضد المؤسسة الوطنية للنقل البحري بالجزائر، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 1993.

4-قرار رقم 85529، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 06/10/1991، قضية (س.ع) ضد والي ولاية بسكرة، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 1993.

5-قرار رقم 115657، صادر عن الغرفة الإدارية، مؤرخ في 05/01/1997، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 1997.

6-مجلس الدولة، قرار غير منشور فهرس 371، صادر بتاريخ 26/07/1999، نقلا عن بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، المرجع السابق.

7-قرار رقم 011803، صادر عن الغرفة الخامسة، مؤرخ في 03/12/2002، قضية الشركة ذات الاسم الجماعي المسماة "شركة شعبان" ضد (ش.ذ) والي ولاية تيزي وزو، مجلة مجلس الدولة، العدد 3، الجزائر، 2003.

8-قرار رقم 070207، صادر عن الغرفة الثانية، مؤرخ في 12/01/2012، قضية (م.ب) ضد وزير التكوين و التعليم المهنيين، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، الجزائر، 2014.

9-مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 080713، المؤرخ في 11/04/2013، قضية (ق.ع) ضد وزير المالية، مجلة مجلس الدولة، العدد 12، الجزائر، 2014.

10- قرار رقم 081452، صادر عن الغرفة الثانية، مؤرخ في 04/07/2013، قضية مديرية التربية لولاية البليدة ضد (ع.ج)، مجلة مجلس الدولة، العدد 13، الجزائر، 2015.

الفهرس

الموضوع.....	الصفحة.....
شكر وتقدير	
اهداء 1	
اهداء 2	
مقدمة	أ.....
الفصل الأول: النظام القانوني لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	05.....
المبحث الأول: تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	07.....
المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	07.....
الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	07.....
أولاً: التعريف التشريعي.....	07
ثانياً: التعريف الفقهي.....	08
ثالثاً: التعريف القضائي.....	09
الفرع الثاني: مضمون مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.....	10.....
أولاً: المبدأ العام.....	10
ثانياً: القيود الواردة على المبدأ العام.....	11
الفرع الثالث: طبيعة المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	12.....
أولاً: المساواة المطلقة و المساواة النسبية.....	12
ثانياً: المساواة القانونية و المساواة الفعلية.....	13
المطلب الثاني: أسس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة و التمييز بينه و بين	
مصطلحات مشابهة	13.....
الفرع الأول: أسس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة	13.....
أولاً: أساسه في الشريعة الاسلامية.....	13
ثانياً: أساسه في المواثيق الدولية.....	15

18.....	ثالثا: أساسه في التشريعات الوطنية.....
20.....	الفرع الثاني: التمييز بين المصطلحات المشابهة
21	أولا: المساواة و العدل.....
21	ثانيا: المساواة و الجدارة.....
21	ثالثا المساواة وتكافؤ الفرص.....
22.....	المبحث الثاني: مظاهر و آثار مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
22... ..	المطلب الأول: تكييف اجراءات التوظيف مع مبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العامة... ..
23.....	الفرع الأول: من حيث شروط التوظيف
23	أولا: الشروط العامة للتوظيف.....
27	ثانيا: الشروط الخاصة للتوظيف.....
29	الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة من حيث طريقة التوظيف
29	أولا: التوظيف الخارجي.....
33	ثانيا: التوظيف الداخلي.....
34	ثالثا: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة من خلال طرق التوظيف.....
37	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة.....
37.....	الفرع الثاني: المساواة في الحقوق الوظيفية
37	أولا: الحق في الراتب.....
38	ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد.....
39.....	ثالثا: الحق في الخدمات الاجتماعية
39	رابعا: الحق النقابي.....
40	خامسا :الحق في الاضراب.....
41	سادسا: الحق في التكوين وتحسين المستوى.....
41	سابعا: الحق في الترقية.....

43	ثامنا: الحق في العطل.....
46	الفرع الثاني: المساواة في الواجبات الوظيفية
46	اولا: واجب احترام سلطة الدولة.....
47	ثانيا: واجب الحياد و عدم التحيز.....
47	ثالثا: واجب القيام بالمهام بدقة و أمانة.....
48	رابعا: واجب تحمل مسؤولية تنفيذ المهام.....
48	خامسا: واجب الالتزام بالسر المهني.....
49	سادسا: واجب المحافظة على وثائق و ممتلكات الإدارة أو المؤسسة.....
49	سابعا: الالتزام باحترام الرؤساء و المرؤوسين و الزملاء.....
49	ثامنا: واجب الالتزام بعدم قبول الهدايا و الامتيازات مقابل أداء خدمة.....
50	تاسعا: واجب احترام مستعملي المرفق العام.....
50	عاشرا: واجب التحفظ.....
51	الفرع الثالث: المساواة من خلال النظام التأديبي
51	اولا: تعريف الخطأ المهني.....
52	ثانيا: تصنيف الاخطاء المهنية.....
54	ثالثا: العقوبات التأديبية
57	رابعا: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية
59	الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
61	المبحث الأول: الضمانات الإدارية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
61	المطلب الأول: ممارسة الرقابة الإدارية على الوظيفة العمومية.....
62	الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية للوظيفة العمومية
62	اولا: المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الاصلاح الإداري.....
63	ثانيا: مفتشية الوظيفة العمومية بالولاية

- 65..... ثالثا: هيئات المشاركة و الطعن
- 67..... الفرع الثاني: طرق ممارسة الرقابة الإدارية
- 67 أولا: الرقابة الإدارية الداخلية
- 70 ثانيا: الرقابة الإدارية الخارجية
- 72..... **المطلب الثاني:** دور الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.
- 72..... الفرع الثاني: أهداف الرقابة الإدارية
- 73 أولا: تحقيق المصلحة العامة
- 73 ثانيا: تحقيق ملائمة العمل الإداري
- 74..... ثالثا: تحقيق شرعية العمل الإداري
- 74..... رابعا: التعرف على أسباب القصور في الإدارة و تقويمها
- 75..... الفرع الثاني: مدى فعالية الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة.
- 75 أولا: مساهمة الرقابة الإدارية في تحقيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة..
- 76 ثانيا: عوائق الرقابة الإدارية في حماية مبدأ المساواة
- 79..... **المبحث الثاني: الضمانات القضائية لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة**
- 79... **المطلب الأول:** الرقابة القضائية كضمانة لحماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
- 80..... الفرع الأول: الاجهزة القضائية المختصة بالرقابة على القرارات الإدارية.
- 80 أولا: المحاكم الإدارية كدرجة أولى للتقاضي
- 82 ثانيا: المحكمة الإدارية للاستئناف كدرجة ثانية للتقاضي
- 83 ثالثا: مجلس الدولة
- 86..... الفرع الثاني: صور الرقابة القضائية على القرارات الإدارية
- 86 أولا: الرقابة على المشروعية الشكلية للقرار الإداري.
- 91 ثانيا: الرقابة على المشروعية الموضوعية للقرار الإداري
- 96..... الفرع الثالث: دعوى الإلغاء كآلية للرقابة القضائية

96	اولا: تعريف دعوى الإلغاء و خصائصها.....
98	ثانيا: شروط قبول دعوى الالغاء.....
	المطلب الثاني: مساهمة القاضي الإداري في ضمان حماية مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة
100	العامة
101	الفرع الأول: في مجال سير الخصومة
101	الفرع الثاني: في مجال تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية
103	خاتمة
108	قائمة المصادر و المراجع
123	الفهرس