

الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة

العمومية الجزائرية

أ. بن أحمد علي أستاذ مشارك،

جامعة زيان عاشور بالجلفة

مقدمة :

لا تُعد الوظائف أو المناصب العليا في الدولة حقا مكتسبا و لا امتيازاً لمرشح عن الآخر، بل هي تكليف و خدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى و للسلطة التنفيذية التي لها صلاحيات التعيين في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروطا معينة ، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، و إدارية خالية إلى حد كبير من الوصف السياسي بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة و الالتزام وقدر من الكفاءة .

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

و من المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير و مراقبة أعمالها بنفسها ، كونها شخصية اعتبارية ، بل تُوكّلها لمواطنين جزائريين تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية ، انطلاقا من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 إلى غاية الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 .

و على أي حال، و أيا كانت التسميات المتداولة في التعريف بتلك المناصب القيادية ، و ما تضمنته العديد من النصوص التشريعية و القانونية من خلطٍ بين المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة ، فإن الهدف منها واحد ، يتجلى في التسيير الحسن للمرافق العامة و من ثمّ تحقيق

الأهداف المنشودة من طرف الدولة عن طريق أعوانها العموميين ، الموكولة إليهم وظائف أو مناصب عليا على الخصوص .

و بناء على المعطيات المشار إليها أعلاه ، فإن أهمية هذا البحث تكمن حسب رأينا في توضيح بعض النقاط التي بقيت مبهمة لدى كثير من ذوي الاختصاص أو غيرهم ، من خلال الوقوف عند الإشكالية التالية : ما المقصود بالوظائف و المناصب العليا في الدولة ؟ وما شروط التعيين فيها و ما هي حقوق وواجبات أصحابها ؟ وأخيرا أسباب و كفاءات إنهاء التعيين في هذا الوظائف ؟.

و لتوضيح ذلك نعمل على الإجابة على هذه الإشكاليات وفق ما هو آت :

المبحث الأول : المناصب و الوظائف العليا في الدولة : اقتضاب في التعريف و خصوصية في التعيين .

أقام المشرع العديد من الضوابط للمناصب و الوظائف العليا على الرغم من أنه كثيرا ما يتم الخلط بين مفهومهما لدرجة اعتبارهما مترادفان ، و أن لهما مدلول واحد و يخضعان لذات و نفس آليات و طرق التعيين ، بيد أن الوقوف عند الضابط القانوني لهذه الوظائف و المناصب يتطلب تعريفا دقيقا (المطلب الأول) و بيانا لشروط و آليات التعيين لكل منهما . (المطلب الثاني)

المطلب الأول : تعريف المناصب و الوظائف العليا في الدولة

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

الفرع الأول : تعريف الوظائف العليا في الدولة

لم تأت مختلف النصوص القانونية في التشريع الجزائري بأي تعريف كان للوظائف العليا عدا الإشارة أنها من صلاحيات واختصاص رئيس الجمهورية وهو ما كرسته دساتير الدولة الجزائرية تباعا⁽³⁾ .

و من خلال المعالجة التشريعية بداية بالأمر 66 - 133 المؤرخ في: 02 جوان 1966 نجد المشرع أشار إلى المناصب العليا و لم يشر إلى الوظائف العليا بالرغم من تأكيده من أن المناصب العليا يترك التعيين فيها الى قرار السلطة السياسية .⁽⁴⁾

و قد حذى القانون الأساسي العام للعامل، حذو الأمر 66 - 133 المؤرخ في: 02 جوان 1966 حيث نصت المادة 119 منه على الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة للعامل بوجه عام ، أولئك الذين توكل إليهم مسؤوليات التسيير والإشراف بعنوان المنصب العالي و ليس الوظيفة العليا

وظل الإشكال مطروحا وعلى حاله في المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الذي أحال مناصب العمل و ما تعلق بالإطارات العليا الى المواد 99 الى 123 من القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978.⁽⁵⁵⁾ كما أن المادتين 9 و 10 من المرسوم 85 - 59 المشار إليه سالفا لم تتناولوا هي الأخرى الوظائف العليا بل تحدثت عن المناصب العليا مشيرة الى أن التعيين فيها يخضع لتوفر شروط تأهيل قد تحددها مراسيم لاحقة ، فضلا كيفية إحداثها⁵ ، والجدير بالإشارة أنه وللمرة الأولى أولى المشرع أهمية بالغة للمناصب العليا والوظائف العليا للدولة من خلال الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، إذ أعطاهما فصلا كاملا إحتوته 09 مواد.⁽⁶⁾

و لقد عاجلت المادة 15 من الأمر 06-03 السبب الوجودي و الغاية للوظائف العليا في الدولة ، إذ يستفاد من هذه القاعدة القانونية أن نشأة تلك الوظائف هدفها تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية ، وأن شاغلها تسند إليهم في الدولة و بإسمها مهام التصور الذهني المؤدي الى إعداد خطط قد تساهم بشكل مدروس في تنفيذ السياسات العمومية للبلاد .

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

و على هذا نتصور أن يكون تعريف الوظائف العليا في الدولة كالتالي : " تعتبر وظائف عليا في الدولة تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما حولها الدستور ، إلى مواطنين جزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين ، يتمتعون بسيرة محمودة ، و ماضي سياسي نظيف و يعتنقون نفس الإيديولوجية السياسية للسلطة الحاكمة و مستعدون لتطبيق برامجها بكل تفان و على قناعة تامة .

الفرع الثاني : تعريف المناصب العليا في الدولة

أشار المشرع من خلال الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، في المادة 9 منه إلى أنه بالنسبة للمناصب العليا التي يترك التعيين فيها والإبقاء منها إلى قرار السلطة السياسية فإنه سيتم تحديدها بمرسوم ، و هو ما تم بالفعل.⁽⁸⁾

غير أن الملفت للإنتباه أنه بالرجوع الى التعليمات رقم : 2 المؤرخة في : 9 أوت 1966 الموضحة لتطبيق أحكام المادة 4 من الأمر 66 - 133 المؤرخة في 2 جوان 1966 المتضمنة إنشاء القوانين الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين⁽⁹⁾ أنها تناولت بشكل مسهب ما أُصطلح على تسمية بالمناصب النوعية، و لقد نصت التعليمات المذكورة على أن شاغلي تلك المناصب النوعية تسند إليهم مناصب قيادية تتضمن مسؤوليات خاصة علاوة عن الوظيفة الموكلة إليهم...⁽¹⁰⁾

و المتأمل في هذه المصطلحات ، و أعني هنا المناصب و الوظائف العليا خاصة وما تضمنه المرسوم 66 - 140 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالمناصب العليا ، موزعة بمختلف أجهزة الدولة من رئاسة الجمهورية الى كل الإدارات المركزية والوزارات : الخارجية و الداخلية و المالية و التخطيط الى وزارة التربية الوطنية ، أن جلها و وظائف عليا دون منازع حتى أن الإجراءات وآليات التعيين و العزل منها ، و ما ينجر عن ذلك من حقوق و واجبات حددها هذا المرسوم بكل وضوح و تؤكد الطرح المذكور .

و في نفس السياق فإن هناك من ذكر ، أن الوظيفة تكمن في ممارسة عمل أو مهام عن طريق منصب ما و أن المنصب يتجلى في مباشرة العمل من طرف شخص ما بالإدارات أو المؤسسات الأخرى ، و هذا ما يؤدي بنا الى القول أن مفهوم العبارتين متساويين و أنهما بالتالي متكاملين.⁽¹¹⁾

إن إستبدال مدلول الوظيفة بالمنصب يعكس المرور من إدارة مراقبة كلاسيكية الى إدارة سائرة الى النمو من جهة، وهيمنة الحزب الحاضر دوما من جهة أخرى .⁽¹²⁾

أما في ظل القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 فلم تختلف المناصب العليا أو المناصب النوعية في تعريفها عن منصب العمل ذاته والذي تناولته المادة 99 منه فهي مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام ، إلا أن أصحابها تسند إليهم مسؤولية ما تمكنهم من إستفادة مادية حسب تصنيف فرعي خاص.⁽¹³⁾

و بالعودة للمادة 119 من القانون المذكور سلفا ، يعتبر أن شاغلي تلك المناصب إدارات عليا على رأس المؤسسة المستخدمة و كأن المناصب العليا بهذا المفهوم وظائف عليا ، الأمر الذي تؤكد المواد 121 ، 122 ، 123 من ذات القانون .

إن المشرع الجزائري لم يتوان في إعطاء تعريف للإدارات العليا للأمة من خلال المادة 126 من القانون الأساسي العام للعامل التي جاء فيها مانصه : " تعتبر إدارات عليا للأمة الإدارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة وتمنح صفة إدار عال للأمة ، بموجب مرسوم و تسحب بالشكل نفسه .

و الحقيقة أن المادة 126 تفتقر إلى الدقة ، بحيث نرى أن صياغتها جاءت واسعة تحتمل العديد من التفاسير التي لا تؤدي في النهاية إلى التفرقة بين إدار الأمة و شاغل الوظيفة العليا ، وإنما إلى تكريس ذلك الخلط الذي فرضه النظام الاشتراكي المنتهج إذ ذاك في ظل الحزب الواحد والذي ظل مهيمنا عقودا من الزمن على كل دواليب الدولة.⁽¹⁴⁾

وجاء المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 بفكرة إمكانية إحداث مناصب عليا بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، قد توكل لشاغلها مهام خاصة قيادية و تأطيرية و تنسيقية ، الغاية منها تطبيق مخطط معدا سلفا .

و لقد تضمنت المادة 9 من المرسوم التنفيذي ، أعلاه و المكونة من أربع فقرات الحث على إحداث المنصب و التعيين فيه و مدة البقاء فيه و إندماه لمنصب عمله الأصلي إذ تنص : " يمكن أن تحدث زيادة على مناصب العمل و الوظائف و الأسلاك المذكورة في المادة 7 أعلاه ، مناصب عليا في المؤسسات و الإدارات العمومية و فيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى .

و قد يكون التعريف الوحيد للمناصب العليا ذاك الذي جاءت به المادة 10 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006⁽¹⁵⁾ التي نصت " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين ، تنشأ مناصب عليا " .

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي ، و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية " .

المطلب الثاني : شروط و آليات التعيين في المناصب و الوظائف العليا

بعد أن تعرضنا بإيجاز إلى تعريف المناصب و الوظائف العليا في الدولة ، سنتناول في هذا المطلب شروط التعيين سواء أكانت عامة أو خاصة في الفرع الأول ثم طرق و آليات التعيين فيها في الفرع الثاني

الفرع الأول : شروط التعيين في المناصب و الوظائف العليا

سنتناول في هذا الفرع الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا و في الوظائف العليا (أولا) ثم الشروط الخاصة للتوظيف فيهما (ثانيا) .

أولا : الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا و الوظائف العليا .

أ/ الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا

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

لا يسند المنصب العالي وفقا للأمر 03/06 إلا لمن كانت له صفة موظف تتوفر فيه شروط مبيّنة تحددها القوانين الخاصة (Statuts Particuliers) و لا تتأني صفة الانتماء هاته، للوظيفة التي تعرض على المترشح إلا باستثناء شروط عامة (16) تتمثل في :

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .

و أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.

و إذا ما قارنا هذه الشروط العامة المنصوص عليها بالأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بما تضمنته نصوص قانون الوظيفة العمومية السابقة نجد أن المادة 25 من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 أوجبت على المترشح لمنصب وظيفي أن يكون جزائري الجنسية منذ عامين على الأقل من تاريخ تقديم طلبه و رُفع هذا الشرط في حالتين اثنتين (17) ، في حين لم تحدد المادة 31 من المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 مدة لاكتساب الجنسية الجزائرية و لم تشر فيما إذا كانت هناك فروقا بين الجنسية الأصلية أو المكتسبة في التوظيف بل اشترطت الجنسية الجزائرية دون تحديد ، خلافا لما جاء به نص المادة 25 من المر 66 - 133 لأنف الذكر .

ب / الشروط العامة للتعين في الوظائف العليا .

باستقراءنا للمواد 2/15 و 16 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يهتدي إلى أن الوظيفة العليا في الدولة هي ممارسة مسؤولية سامية باسمها و أن صلاحية التعين فيها حولها دستور الجمهورية للسلطة التنفيذية ممثلة في رئيس الجمهورية .

و يفهم من المادة 16 من الأمر المذكور أن التعين في تلك الوظائف العليا لا يقتصر على الموظفين فقط فسلطة التنفيذية حق التعين فيها لغير الموظفين أي من عامة المواطنين الجزائريين الذين تتوفر فيهم شروطا تبقى من تقديرها .

و لذلك فإننا لا نرى أي شروط عامة يُفترض وجوبها في المرشحين لتولي وظائف عليا في الدولة باستثناء الوطنية ، الجنسية الجزائرية الأصلية ، لطبيعة المهام التي تتعلق بتنفيذ سياسة الدولة داخليا أو خارجيا تماشيا وطبيعة المهام المُسندة لصاحبها .

ثانيا : الشروط الخاصة للتعين في الوظائف و المناصب العليا .

أ / الشروط الخاصة للتعين في المناصب العليا .

إن الشروط الخاصة الواجب توافرها في كل موظف مترشح لمنصب عالي حددتها القوانين الخاصة بدقة ، فلا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهلها أو غض الطرف عنها أو عن بعضها من طرف السلطة التي لها حق التعين فيها ، ووجوب إحالة مشروع قرار التسمية مع مرفقاته من وثائق إثباتيه إلى مصالح المراقبة للتأشيرة عليه .

و المقصود بمصالح المراقبة : متفشيات الوظيفة العمومية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و المراقبة المالية التي تعمل على مراقبة المناصب المالية المفتوحة مع حق النظر في الوثائق المرفقة و مشروع القرار المراد اعتماده ، غير أن مصالح الوظيفة العمومية و إن كان عملها أعمق، كونه يدخل في تأشيرة المصادقية و التي أصبحت بعدية و ليست قبلية مثلما كان عليه الحال ردحا من الزمن و إلى تاريخ 1995 ، بحيث أصبح بإمكان مصالح الوظيفة العمومية حق إجراء المراقبة على كل الوثائق الملحقة بالملف المقدم لمراقبتها في عين المكان لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية بعد إبلاغها رسميا أو على شكل مراقبة فجائية ؛ و هذا ما جاء صريحا في المرسوم التنفيذي رقم 95 – 126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 66 – 145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين⁽¹⁸⁾ لا سيما المادة 6 مكرر 2 منه .

و على افتراض تجاوز ما ، أو تعتمد الغش عند القيام بالإجراءات الإدارية المتعلقة بعملية التسمية في الوظيفة بوجه عام أو النوعية بوجه خاص ، فإن مسؤولية السلطة التي لها صلاحيات التعيين تبقى ملزمة عن كل قرار غير قانوني ، إذ تلزم بإلغائه ، و يمكن أن يترتب عنه أيضا متابعات جزائية و/أو عقوبات تأديبية (19)

و الشروط الخاصة المحددة في القوانين الخاصة كما أسلفنا قد تكون أقدميه معينة أو خبرة مهنية محدودة أو شهادة جامعية لاختصاص ما ، أو الانتماء لصنف أو سلم بعينه مع مدة محددة أو مسجل في قوائم التأهيل .

ب/ الشروط الخاصة للتعين في المناصب العليا .

الثابت و الأكيد و كما أسلفنا أن التعيين في الوظائف العليا للدولة يبقى و سيظل يخضع للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية دون أن يشاركه في هذا القرار أي سلطة أخرى حتى السلطة التشريعية نفسها، و المتعارف عليه أنه لا يوجد تنظيم يحدد شروطا يُقتدى بها في إسناد المسؤوليات السامية عدى ما تضمنته المادة 38 من دستور 1976 ، التي جاء فيها ما نصه : "تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة و النزاهة و الإلتزام و يعيشون من أجرهم ليس غير و لا يتعطون بصفة مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا." و من ثم فإن الشروط الواجب توفرها في المترشح لوظيفة عليا في تصورنا تكمن في التالي:

- (1) - أن يكون مواطنا جزائريا من أبوين جزائريين .
- (2) - أن يكون مخلصا لوطنه و من عائلة لها ماض معروف تتصف بالاستقامة .
- (3) - أن يظهر الولاء لرئيس الدولة و مستعدا لتطبيق برنامج .
- (4) - أن يكون صاحب كفاءة علمية تتماشى و المسؤولية المسندة إليه .

و جاء في المرسوم 85 - 214 المؤرخ في 20 أوت 1985 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب و الدولة و واجباهم ، المشار إليه أعلاه، لا سيما المادة 05 : "لا يعين أحد في وظيفة عليا تابعة للحزب و الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط عامة و أخرى خاصة . وهو ما ورد أيضا في نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-226 الفقرة الأولى: " أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري به العمل "

الفرع الثاني : آليات التعيين في الوظائف و المناصب العليا في الدولة

التعيين في الوظائف العليا للدولة من صلاحيات و اختصاص السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية وهو حق خوله إياه الدستور⁽²⁰⁾ و يكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي و قد يكون بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول في حدود الصلاحيات المحددة بالتفويض المسند إليه من قبل صاحب السلطة (أولا) بخلاف المناصب العليا التي يتم التعيين في أغلبها بقرار صادر عن السلطة المباشرة المؤهلة المسئولة عن المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقا لما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة و ما هو محدد عن طريق التنظيم⁽²¹⁾ (ثانيا) أولا : التعيين بمقتضى مرسوم .

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

و المتبع للدساتير التي عرفتها الجزائر يلاحظ أن المؤسس الدستوري أعطى هذا الجانب عناية خاصة لما له من أهمية بالغة تنعكس على التسيير الحسن لكل دواليب الدولة ، و قد جاء بهذه الدساتير ما يلي :

أ (الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية

1- من خلال دستور 1963

جاء في المادة 74 الفقرة الرابعة ما نصه : "يعين رئيس الجمهورية الموظفين في جميع المناصب المدنية و العسكرية " .

لاشك أن صياغة هذه المادة تنقصها الدقة، لكن وجودها حينذاك كان ضروريا ، ذلكم أنه يفهم ضمنا أن المقصود " بالمناصب المدنية و العسكرية " تلك التي لها صفة المسؤولية أو القيادية و أن عبارة الموظفين يراد بها دون ريب أعوان الدولة ، ذلكم أن الوظائف العليا في الدولة التي يعود التعيين فيها كما أسلفنا للسلطة التنفيذية دون غيرها ودون رقيب ، إذ يحق لها التعيين فيها لغير الموظفين أيضا دون أن يخولهم ذلك الحق في اكتساب صفة الموظف⁽²²⁾ .

2- من خلال دستور 1976

تضمنت المادة 12/111 صلاحيات لرئيس الجمهورية ونصت على التالي : " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات المخولة له بنص هذا الدستور بالسلطات و الصلاحيات التالية :
يعين الموظفين المدنيين و العسكريين طبقا للقانون . "

يلاحظ أن الفقرة ظلت على حالها عدى إضافة عبارة " طبقا للقانون " .

3- من خلال دستور 1989

كما نصت المادة 7/74 على ما يلي : " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور بالسلطات و الصلاحيات التالية : يعين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة " .

4- من خلال دستور 1996 :

لرئيس الجمهورية حق التعيين في الوظائف بموجب المادة 78 في المهام التالية : (1) الوظائف و المهام المنصوص عليها في الدستور ، (2) الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة ، (3) التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء ، (4) رئيس مجلس الدولة ، (5) لامين العام للحكومة ، (6) محافظ بنك الجزائر ، (7) القضاة ، (8) مسؤولي أجهزة الأمن . و يعين السفراء و المبعوثين فوق العادة إلى الخارج و ينهي مهامهم .

و إذا كان دستوري 1963 و 1976 قد تناولا الوظائف العليا بلفظ المناصب العليا فإن ذلك لم يغير من الأمر شيئا مادام القصد واضحا ، فإن دستوري 1986 و 1996 قد احتويا الأمر و اعتبرا كما كان يجب تلك المهام و المسؤوليات وظائفها عليا في الدولة⁽²³⁾ .

(ب) الصلاحيات الدستورية للوزير الأول (رئيس الحكومة سابقا)

جاء في المادة 5/85 من الدستور مانصه : " يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات التالية : " - 5 يعين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 السابقتي الذكر⁽²⁴⁾ .

و تضمنت المادة 125 الفقرة الثانية من الدستور مايلي : يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي لرئيس الحكومة .

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

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

و في ذات الاتجاه ، فإن كان و لابد من تخفيف الضغط عن السلطة التنفيذية من حيث توزيع بعض الصلاحيات فإن تحديد الوظائف العليا المخول للوزير الأول التعيين فيها و جب ضبطها بصفة واضحة و جلّية، مثلما هو مبين بالمادة 78 من الدستور .

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

ثانيا : التعيين بقرار .

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

- (1) - تعيين الجهة الصادر فيها القرار .
 - (2) - ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها .
 - (3) - الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح .
 - (4) - وجوب ذكر الجهة المقترحة للمترشح .
 - (5) - تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين (أعني تكليف أو إنابة أو مدة محددة ...) .
- و تجدر الإشارة أن قرارات التسمية في المناصب العليا و الوظائف النوعية بوجه عام تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة (الوظيفة العمومية و المراقبة المالية) للتأشير عليه ، و لن يصبح قرارا نهائيا إلا بعد تلك الإجراءات و الإمضاء عليه من طرف السلطة التي لها حق التعيين في ذلك المنصب عملا بأحكام المرسوم 90 - 99 المؤرخ يف 27 مارس 1999 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري .⁽²⁵⁾

و للإيضاح أكثر نورد الأمثلة التالية :

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

(2)- و جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 أوت 2010 الذي يحدد تصنيف مركز البحوث القانونية و القضائية و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة له أن الأمين العام و رئيس القسم و رئيس المصلحة لمركز البحوث القانونية و القضائية يتم تعيينهم إذا ما استوفوا الشروط القانونية المحددة بقرار من وزير العدل حافظ الأختام (27) .

المبحث الثاني: الحقوق والواجبات في المناصب و الوظائف العليا للدولة و آليات الإنهاء فيها.

يكسب موظفو الوظائف العليا و المناصب العليا في الدولة عديد الحقوق و يتحملون جملة من الالتزامات و هذا ما خصصنا له المطلب الأول و بديهي أن الوظائف ذات الطابع القيادي أو المناصب النوعية بوجه عام مؤقتة تنتهي بإرادة السلطة التي لها حق التعيين فيها أو مبادرة من المعني نفسه (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : حقوق و واجبات أصحاب المناصب القيادية .

نأت حقوق و واجبات المناصب القيادية في فرعين على التوالي في ظل القانون النافذ حاليا ، المرسوم التنفيذي 90- 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و وجباتهم مع التعرض للقوانين التي سبقت صدوره كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

الفرع الأول: حقوق أصحاب المناصب القيادية

أضفى المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 90 - 226 حقوقا لأصحاب الوظائف العليا في الدولة تتمثل في التالي:

أولا : الراتب الشهري و التبعات المرتبطة بالوظيفة العليا .

يعد الراتب الشهري الذي يتماشى و المهام المسندة إليه مع كل التبعات المرتبطة بالوظيفة من أهم الحقوق ، و في ذلك أعتمد سلما للأجور بمفهوم المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائفها عليا في الدولة. (28)

و الحقيقة أن المشرع حرص منح أصحاب هذه الوظائف كل الحقوق المرتبطة بالراتب كتعويض الخبرة المهنية و الزيادة في الرقم الاستدلالي الناتجة عن الأقدمية بعنوان الوظيفة العليا ، في كل سنتين عمل بهذه الصفة و يتم ذلك مباشرة و بقوة القانون بمقتضى مقرر (29) تصدرها الجهة الإدارية المكلفة بتسيير الموارد البشرية تحال إلى تأشيرة المراقبة المالية .

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

و صدر تبعا لذلك المرسوم 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية (30) الذي تضمن في مادته الأولى ما نصه : " تطبيقا لأحكام المادة 14 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين و الأعوان العموميين الذين يشغلون مناصب عليا هيكلية و وظيفية في المؤسسات و الإدارات العمومية .

و أكدت المادة 02 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه الطرح المذكور بالتالي : " يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط براتبه ."

و في نفس الصياغ و من أجل تطبيق سليم للمرسوم السالف الذكر صدرت التعليمات الرئاسية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا و التي تضمنت تديلا ما جاء في بنود المرسوم لتبيان كيفية دفع رواتب شاغلي المناصب العليا في المصالح المركزية و غير المركزية في الدولة و في المؤسسات العمومية .

ثانيا : الحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا .

جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 أن سلطة التعيين ملزمة باتخاذ كل التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة على غرار ما هو مُقنّن لكل

موظفي الدولة بالأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ؛ و الذي يعنينا في دراستنا هاته ما أقره المشرع لأصحاب الوظائف القيادية .

و تتمثل الحماية المذكورة في حلول الدولة محل صاحب الوظيفة العليا المتعرض أو المتهم بجنایات أو بجنح التهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف بل كل الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله أو بسببه أو بمناسبته⁽³¹⁾ .

ونعني بالدولة الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف السامي و هي السلطة التي لها صلاحيات التعيين و الإنهاء من الوظيفة العليا أو المنصب العالي ، و قد لا يخرج الأمر عن جهتين اثنتين : السلطة التنفيذية ممثلة في شخص رئيس الجمهورية أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات المخولة لها دستوريا بالنسبة للوظائف العليا أو السلطة المباشرة المخول لها حق التعيين بمفهوم المرسوم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري . و يترجم ذاك الحلول و تلك الحماية بالتكفل التام بالقضية إبتداء من تحريكها الدعوى العمومية أمام القضاء الجزائي و كذا التأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات إذا ما لزم الأمر ذلك.

و إذا كانت الدعوى العمومية يحركها و يباشرها النيابة العامة، تطبيقا لأحكام المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية⁽³²⁾ ، في كثير من القضايا تتم المباشرة دون تحقيق إداري فإن واقع الحال بالنسبة لمن تُوبع جزائيا من أصحاب الوظائف العليا لدى ممارسة مهامه أو بمناسبتها يختلف، بحيث ألزمت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها العنصر المتهم ، بضرورة إجراء تحقيق إداري تحدد على إثره المسؤولية، و تبلغ نتائج ذاك التحقيق في حينها إلى الجهة المعنية و لسلطة التعيين تقدير ما إذا وجبت المتابعة الجزائية وضرورة إحالة الملف إلى الجهة المختصة القضائية .

و الذي لا نختلف فيه ، أن مبدأ الشرعية في القانون الجزائي فحواه تقيّد السلطة القضائية بالإجراءات الواردة بالقانون على سبيل الحصر ، فليس لها أن تفرض أو تتجاوز عن جرائم محض إرادتها مخالفة لما هو محدد في القانون ، فالإطار السامي مواطن جزائري يتساوى مع غيره أمام القانون⁽³³⁾ .

لذلك لم يُهمل المشرع هذا الجانب عند التقنيين بمادتين إثنين خص بالأولى المحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية و خص بالثانية صاحب الوظيفة العليا ما لم يثبت الخطأ الشخصي الذي يؤدي بالضرورة إلى إنهاء مهامه و فصله منها .

و جاء في المادة 07 ما نصه : " إذا أحتمل أن يتهم عامل بمارس وظيفة عليا بارتكابه جنائية أو جنحة وجب إعلام السلطة السلمية بذلك لكي تتخذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية . و إذا صدر الاتهام المذكور في إطار إجراء التلبس بالجنائية وجب أن تعلم السلطة السلمية فوراً " .

و في هذا المعنى ذكرت الأستاذة بوخروبة كلثوم⁽³⁴⁾ أنه " إذا كانت المتابعة لا تتم إلا بترخيص كتابي من وزير العدل بالنسبة لأعضاء اللجنة المركزية و أعضاء الحكومة ، فالأمر يختلف بالنسبة للموظف السامي ، بحيث لا تتم المتابعة إلا بناء على قرار النائب العام لدى المجلس الأعلى ، يحيل إلى وكيل الجمهورية الملف بالطريق التصاعدي للنائب العام لدى المجلس الأعلى الذي يتخذ قرار المتابعة ، و يجب أن تكون الجريمة قد ارتكبت خلال ممارسة المهام " .

و يظهر من نص المادة السابعة أعلاه أن المقصود بالتدابير اللازمة للمحافظة على مصالح الدولة الواجب اتخاذها من طرف السلطة السلمية تكمن في التعيين المؤقت خلفا للمسؤول الموقوف ، لديمومة سير المرفق العام من جهة و صون المصالح التابعة له ، عملا بأحكام المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990⁽³⁵⁾ و التي جاء فيها مانصه : " تعين السلطة المعنية بقرار في حالة شغور وظيفة عليا قائما بالأعمال مؤقتا ينتسب وجوبا إلى إدارات القطاع المعني ، ثم تقترح تعيين موظف دائم في الوظيفة خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ شغور الوظيفة العليا المذكورة " .

و حدد المشرع مدة القيام بالأعمال بسنة واحدة فقط في الفقرة الرابعة من المادة 23 بيد أنه جعلها قابلة للتجديد بالتعديل الصادر بالمرسوم التنفيذي رقم 08-141 المؤرخ في 11 ماي 2005 المعدل للمرسوم التنفيذي 90 - 226⁽³⁶⁾ .

و هذا ما تعلق بجانب تدابير المحافظة على مصالح الدولة، أما ما تعلق بحماية صاحب الوظيفة العليا المتابع قضائيا بسبب ما يكون قد نسب إليه من أخطاء بمناسبة أداء مهامه أو بسببها، فإن القطاع المنتمي إليه ملزم بالتكفل به مدنيا بحيث يتحمل دفع التعويضات المترتبة على ذاك الخطأ المرفقي، أي الناتج بسبب ممارسة الوظيفة العليا، بخلاف الخطأ الشخصي الذي لا يستلزم تحمله من قبل الإدارة ، و هذا ما جاء صريحا في المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المشار إليه

أعلاه و التي تضمنت التالي : " إذا تعرض عامل يمارس وظيفة عليا لملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم يرتكب هذا العامل نفسه خطأ شخصيا يقتضي فصله عن ممارسة مهامه " .

الفرع الثاني : واجبات أصحاب المناصب القيادية .

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

أوجبت المادة 09 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على العامل أن يمارس وظيفة عليا في الدولة أن يأخذ كل التدابير اللازمة للمحافظة على المرفق العام الذي ينتمي إليه، بما في ذلك الممتلكات جميعها عتادا و وسائلاً تُتبع جردا للإدارة أو المؤسسة العمومية ، و أن لا تُستخدم لأي سبب كان إلا في إطار منظم مسموح به قانونا .

و الحقيقة أن إلزامية المحافظة على الممتلكات العمومية أينما وجدت ، من العبث و الإهمال واجب على كل مواطن ناهيك عن الموظفين و أصحاب الوظائف العليا في الدولة خصوصا ، و هو مبدأ كرسه دستور الجمهورية من خلال المادة 66 التي تضمنت التالي : " يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة ، و مصالح المجموعة الوطنية ، و يحترم ملكية الغير " . (37)

و بالرجوع إلى الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فإن المادتان 50 و 51 منه أكدتا بصفة واضحة على هذا الطرح ، مخاطبة بصفة العموم على كل موظف بوجوب المحافظة على ممتلكات الدولة و عدم استعمالها أو استعمال وسائلها للأغراض الشخصية .
ثانيا : الالتزامات الواجبة إزاء صاحب الوظيفة العليا .

جاء في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 90 – 226 أنه " يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه " .
و الوضع رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه معناه التفرغ الكامل لتلك المهام بحيث يمنع عليه ممارسة أي نشاط مأجور آخر يؤدي (38) دون ريب إلى الحيلولة دون القيام بواجبه على والوجه المطلوب ، عدى ما تعلق بالإنتاج العلمي أو الإداري أو الفني و كذا مهام التدريس كالتعليم أو التكوين أو البحث العلمي بوجه عام (39) .

و لعل المشرع ،و من باب الإحاطة من كل ما يشوب الوظيفة العليا و ممارستها، من عيوب غلق باب الرئب و عَمِد إلى قاعدتين قانونيتين أولاها وجوب التصريح للسلطة السليمة بالنشاط المهني الذي قد تكون الزوجة تباشر لتحقيق فيما إذا كان يستدعي من السلطة المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية مصالحها إذا ما تأكدت أن ذاك النشاط يتنافى و طبيعة المسؤولية الموكلة للزوج (40).

أما القاعدة الثانية فقد ضمنها تأكيدا لسابقتها مع تمديد عدم جواز وجود صلات تبعية بين الممارس للوظيفة العليا و زوجته أو بقرب له حتى الدرجة الثانية (41).

و هل بمفهوم المخالفة أن العامل الذي دُعي لممارسة وظيفة عليا لها صلات تبعية مباشرة بزوجه و أقاربه يحرم من تقلدها ؟ و هل يجرد منها بعد تعيينه إذا ما أثبتت التحقيقات التي تجريها عادة المصالح الإدارية و أجهزة الأمن من وجود تلك الصلات ؟ إن واقع الحال يُكذب ذلك ، ذلكم أن الجواب عن هذه الانشغالات يكمن في المادة 15 المشار إليها أعلاه و التي تضمنت التالي :.... " إذا كان عمل الزوجة يتنافى و طبيعة المسؤوليات المسندة إلى المعني و مستواها ، - يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية - ."

و الملاحظ أن المشرع و قبل الانفتاح السياسي و بروز التعددية الحزبية شدد على أصحاب الوظائف العليا في الحزب و الدولة الذين أنهيت مهامهم لأي من الأسباب الشخصية أو مبادرة سلطة التعيين، أن يمارسوا أي عمل مأجور لدى مؤسسة أجنبية طول خمسة سنوات و هو نص المادة 35 من المرسوم 85 - 224 المؤرخ في 20 أوت 1985 (42).

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

ثالثا : الالتزامات الواجبة إزاء الوظيفة .

مما لا شك فيه أن السر المهني مرتبط ارتباطا وثيقا بالمهام التي يباشرها صاحبها، خاصة منها المناصب القيادية بوجه عام ، فلكل وظيفة عليا أسرارها المهنية التي يفرض القانون كتمانها حتى بعد انتهاء المهام بصفة كاملة وانقطاع علاقة العمل بمبادرة شخصية أو بمبادرة السلطة المخول لها حق التعيين .

و جاء في المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 ما نصه : " يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا ، مراعاة للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة برفع كتمان السر المهني ، أن لا

يكشف ، ولو بعد انتهاء مهامه الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني و التي أطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبتها ."

و من المعلوم أن قاعدة الالتزام بالسر المهني ، قاعدة عامة لكل موظف في خدمة الدولة ، خاضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو غير خاص له كأفراد الجيش الوطني، أو قطاع العدالة كالقضاة وغيرهم ممن يخضع في التسيير لقوانين خاصة ، و هي مسألة لا تحد من حرية الرأي بشيء ، فحرية التعبير وإبداء الرأي مضمونتان لكل موظف في حدود احترامه واجب التحفظ (43) .

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

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

و علاوة على ما تقدم فإن الأصل العام يقتضي أن يكون العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة يتمتع بسلوك حسن يعكس المهام المسندة إليه و أن يكون ذلك حتى خارج أوقات العمل ، و أن يعمل جاهدا على الحفاظ على كرامة المهمة، و الحرص على أن لا تشاب بما يُدنسها (44) كونها جزءا من الدولة ، و لذلك مُنع من أن يلتقي أو يقبل تحت أي شكل من الأشكال هدايا أو إكراميات أو منافع مالية مختلفة، و إذا ما تم ذلك بسبب أو بمناسبة قيامه بمهمة رسمية، فإنه ملزم بالتصريح بها إلى السلطة السلمية إلى تقول إليها أصلا تلك الهدايا .

و في نفس الاتجاه فإن أصحاب الوظائف العليا ليسوا كغيرهم من الموظفين الذين يتمتعون بنوع من الحرية في حياتهم الشخصية و الأسرية و العلاقات العامة و يعود ذلك لطبيعة المهام المسندة إليهم التي تتطلب في كل الأوقات المحافظة عليها حماية المصلحة العامة ، و كذلك ألزم القانون الذين يمارسون بعض الوظائف العليا التي لها طبيعة خاصة ، و جانب من التحفظ يستلزم كتمانهم تقتضي المصلحة العليا للدولة أن يكون في حيز يُسمى - بالسر المهني - أن يلتمسوا رخص من سلطاتهم السلمية كلما هموا بالتنقل خارج دوائهم الإقليمية (45) و لعله أيضا و في إطار التدابير الاحترازية للحفاظ على مصالح الدولة نبه المشرع من خلال المادة 17 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 25

جويلية 1990 السالف الذكر العامل صاحب الوظيفة العليا بوجوب إخطار السلطة التي يتبعها إداريا كتابيا و قبل ثلاثة أشهر رغبته في الزواج لتمكين السلطة السلمية من التحقيق في سلامة اختيار شريكة الموظف السامي ؛ لكن بقي السؤال مطروحا فيما إذا وصل التحقيق إلى نتائج سلبية في تلك الفترة الممنوحة ، و قبل إقامة حفل الزواج أن تلتزم السلطة المخولة صلاحية التعيين الأمر بالعدول عن الزواج، أم أنها تلتزم الصمت و تنهي مهامه بمبادرة منها عملا بأحكام المادة 1/27 ، و في غياب سبب شرعي لقرار الإنهاء تطبيقا لمقتضيات المادة 29 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 .

ومن أهم الالتزامات التي شددت عليها كل التشريعات في العالم الالتزام التحفظي “ L’obligation de réserve ” و هو في حقيقة الأمر التزام ينصهر فيه الالتزام بكتمان السر المهني و الالتزام بالاحترام في الوظيفة و أثناء أدائها و بمناسبتها و في كل الأحوال ؛ و الالتزام غايته التقيّد بقوانين الجمهورية و العمل بمقتضاها على الحماية و المحافظة و صون ممتلكات الوطن، و بالجملة العمل على تجنب كل ما يُسيء للوظيفة و من ورائها المصلحة العامة للوطن .

و الملفت للانتباه أن المشرع و إن كان لم يُقيّد الواجب التحفظي بنص قانوني فإنه شدد على هذا الالتزام ضمنا تحت عنوان كتمان السر المهني، بالنسبة لسائر موظفي الدولة خاصة منهم الذين يمارسون الوظائف العليا في الدولة⁽⁴⁶⁾ .

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

الفرع الأول : أسباب الإنهاء من المنصب و الوظيفة العليا .

تنقسم الأسباب إلى أسباب عامة و أخرى خاصة .

أولا : الأسباب العامة

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

1) إذا دُعي المعني لشغل وظيفة عليا أخرى ففي هذه الحالة تنهى مهامه ويُخلى المنصب المالي و يُعلن

شغوره استعدادا للتعين فيه مرة أخرى .

2) إذا ما إستفى السن القانونية قصد التمتع بالمعاش ، و قد يحال من توفرت فيه شرطي الأقدمية و السن القانونية، على التقاعد مباشرة من طرف المستخدم.

3) إذا ما استغنت السلطة صاحبة صلاحيات التعيين عن خدماته و أعيد إدماجه في منصبه الأصلي الذي ان يشغله قبل التعيين في الوظيفة العليا

4) إذا كان الإنهاء حاصل بسبب خطأ إداري استوجب إحالة صاحبه على لجنة التأديب و تقرر في حقه التجريد من الوظيفة العليا .

5) إذا ما ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه (47) .

ثانيا : الأسباب الخاصة للإنهاء

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

أ / الأسباب الطبيعية

1 - تنهى الوظيفة العليا أو المنصب العالي بسبب الوفاة .

2 - وتنتهى بسبب المرض المزمن أو العاهة المستدامة إذا ما كان ذلك يعوق بشكل كبير أداء المهام المسندة له ، ويؤول تقدير ذلك لأهل الاختصاص.

ب / الأسباب الشخصية .

1 - تنتهى المهام بطلب من المعني نفسه لأي سبب كان، حتى للأسباب الشخصية المستترة التي يود الاحتفاظ بها لنفسه . والاستقالة من المهام ذات الطابع القيادي أشبه ما تكون بإنهاء الخدمة مع المستخدم في نظام الوظيفة العمومية ، فهي حق معترف به للموظف و يشترط أن تكون بطلب كتابي من المعني يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع علاقته بالإدارة بصفة نهائية (48) .

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

الفرع الثاني : حالات الإنهاء في المناصب و الوظائف العليا .

أولا : الإنهاء الكلي من المهام و آثاره .

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

أ) الإحالة على التقاعد :

نظم المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المؤرخ في 05 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الممارسون لوظائف عليا في الدولة و وجباة (49) حالة الإحالة على التقاعد من خلال المادة

30 بالتالي : إذا كان شرطي السن و مدة العمل ⁽⁵⁰⁾ التي يكون شاغل الوظيفة العليا أو المنصب العالي متوفرين يحال على التقاعد و هو ما جاء صريحا في الشرط الثاني من المادة 30 أعلاه.

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

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

و في ذات الاتجاه ، و حفاظا على كرامة الإطار الجزائري ، و جعله يشعر بشيء من الاطمئنان و الراحة النفسية ،بعد مشوار طويل من الجهد و العمل يُعد بأكثر من ثلاثين سنة من العمل في خدمة الوطن ؛ تقرر دفع نصف راتبه الشهري خلال عملية تصفية الملف من طرف الصندوق الوطني للتقاعد و المحددة كما أسلفنا بأجل أقصاه ستة أشهر ، على أن تتم التسوية النهائية فور التصفية الكاملة للملف .

هذا بالنسبة لمن كانت تربطه بمؤسسة أو إدارة عمومية وظيفة شغل ، علما أنه و كما أسلفنا يحق للسلطة التنفيذية أن تعين في الوظائف العليا للدولة أي مواطن جزائري تتوفر فيه شروط تبقى من صلاحيتها دون أن تكون له صفة الموظف ⁽⁵¹⁾ و دون أن تخوله هذه الوظيفة العليا بعد الإنهاء منها هذه الصفة ⁽⁵²⁾ ، أي صفة الموظف بمفهوم الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

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

ب (الخطاء أثناء ممارسة المهام :

الخطاء بسبب ممارسة الوظيفة العليا أو المنصب العالي كثيرا ما يكون سببا ينجز عنه إنهاء المهام فورا دون الإغفاء من العقوبات التأديبية و / أو المتابعات الجزائية حسب الخطاء و خطورته ⁽⁵³⁾ و هو الأمر الذي عاجلته المادة 31 من المرسوم المذكور أعلاه و التي جاء فيها ما نصه :

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

بالعودة إلى النظام التأديبي للموظف ووفقا لقانون الوظيفة العمومية ، فإنه لا يوجد هنالك نظامين أحدهما يعني بأصحاب الوظائف و المناصب العليا و الآخر لبقية الموظفين و من ثم فإن الجميع إلا من أستثنى بتنظيم خاص في تقديرنا يخضع للأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (54) ، و هذا ما جاء صريحا في المادة 160 من الأمر المشار إليه أعلاه و التي تضمنت التالي : " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه يعد خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية .

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

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

ج (إنهاء بسبب الوفاة :

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

ثانيا : التوقيف التحفظي و آثاره .

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

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

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

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

الخاتمة :

إذا كانت المساواة في تولي المناصب العامة في الدولة مبدأ تكرسه مختلف التشريعات و القوانين وفق شروط عامة و أخرى خاصة ، فإن الأمر يختلف بالنسبة لتولي المناصب العليا و الوظائف السامية في الدولة ، لا من حيث مبدأ المساواة فحسب ، بل من حيث طرق اختيار المترشحين و آليات تعيينهم في تلك المناصب القيادية .

فالوظائف العليا في الدولة يعود التعيين فيها للسلطة التنفيذية ، ممثلة بشخص رئيس الجمهورية دون غيره ، و هو حق حوّل إياه دستور الجمهورية ، عدى بعض الصلاحيات المحدودة ، منها التعيين في عدد من الوظائف العليا للدولة خُصّ بها الوزير الأول بعد استشارة و موافقة رئيس الجمهورية .

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

و لعل شروط النزاهة و الكفاءة و الإلتزام المعتمدة في التعيين في الوظائف العليا للدولة تظل شروطا فضفاضة يعسر و يسهل تطبيقها في آن واحد ، على كل مترشح في غياب تحديد دقيق للعناصر الواجب توافرها في كل شرط من الشروط الثلاثة سالف الذكر ، على غرار ما هو مُحدد

بالنسبة للمناصب العليا لا سيما ما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة للرُتب المختلفة الخاضعة للتشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية .

و إذا كانت التعيينات في الوظائف العليا للدولة يتم التعيين فيها بإرادة السلطة التنفيذية و قناعتها التامة من أن الشخص المختار جدير بتولي تلك المهام ، بحيث توفرت فيه كامل الشروط المطلوبة ، أو جزء منها فقط ، لكنه نال ثقة صاحب سلطة التعيين كونه وطني ، أهلا للتسيير و القيادة ، يمتلك القدرة على التأثير الإيجابي في جميع المواقف ، أو بعبارة جامعة شخصية كاريزماتية ، فإن إنهاء المهام عادة ما يكون بمبادرة الدولة ، لأي سبب من الأسباب الوارد ذكرها ظاهرة أو مستترة في المادة 29 من المرسوم 90-266 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائفها العليا في الدولة و واجباتهم، و دون أدنى حق في مناقشتها أو التماس إعادة النظر فيها ، عن طريق التظلم الإداري أو اللجوء إلى القضاء المختص للنظر في القضايا الإدارية الذي تكون الدولة طرفا فيه.

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

ليحق لي أخيرا أن أتساءل : ألم يان أن يُحاط الإطار الجزائري بشيء من الضمانات ، معنوية ومادية ، عند تعيينه في الوظيفة العليا خاصة والمنصب السامي عموما ؟ وحين تجريده ؟ و قد يكون من بين الضمانات التي يمكن أن تدفع عنا هذا التساؤل ما يلي :

أ/ بالنسبة للوظائف العليا :

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

، احترازي ، إيديولوجي ، أو غيره ؛ فالعبرة بإنشاء اللجنة ومدّها بالصلاحيات القانونية اللازمة ، كالأستقلالية التامة مثلا في اتخاذ قراراتها.

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

ب/ بالنسبة للمناصب العليا :

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

لكن ورغم ذلك ، ورغم علمنا أن هذه المناصب العليا وقتية وقابلة للإلغاء - **Précaire et révocable** - فإنه أصبح ضروريا أن يُخصَّ أصحابها ، خاصة ممن تنهى مهامهم تعسفا ، بحق اللجوء إلى اللجان المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن ، تلك اللجان التي يجب إعادة النظر في صلاحيتها بتمديداتها لتشمل هذه المسألة الهامة ، وربما نقاطا أخرى قد تظهر أثناء التتميم والتعديل للمرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14-01-1984 المحدد لا اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها وتنظيمها الذي ظل على حاله منذ أكثر من ستة عشر سنة ، بعيدا عن مساهمة التطورات و التحولات التي عرفها قطاع الوظيفة العمومية ، خاصة في هذه العشرية الأخيرة في الجزائر .

قائمة المراجع :

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 مؤرخة في

08 أوت 1978

2- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج. ر عدد 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006.

3- دساتير الجمهورية الجزائرية : دستور 1963 المادة 4/74 ، و دستور 1976 المادة 12/111 ، و دستور 1986 المادة 7/74 و دستور 1996 المادة 78 .

4- المادة 09 من الأمر 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 مؤرخة في 08 جوان 1966 حيث أشارت هذه المادة إلى أن مرسوما سيصدر لتحديد تلك المناصب و بالفعل صدر المرسوم 66 – 140 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا ج ر عدد 46 مؤرخة في 08 جوان 1966 و الملغى بموجب المرسوم رقم 85-215 المؤرخ في 20 سبتمبر 1985 المحدد لقائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب و الدولة ج ر عدد 35 مؤرخة في 21 سبتمبر 1985 . و الملغى بدوره بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 - 227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية ، ج ر عدد 31 مؤرخة في 28 جويلية 1990 .

5- المواد 121 إلى 123 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السابق .

6- المادتان 7 و 8 من المرسوم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر عدد 13 مؤرخة في 24 مارس 1985 .

7- المواد 10 إلى 18 من الأمر 06 – 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق

8- الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 443 مرجع سابق .

9- الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 أوت 1966 ص 814.

10- Titre 1 Les emplois spécifiques. La structure interne des corps de fonctionnaires (b) paragraphe « Les agents sont appelés à occuper des postes particuliers par rapport aux fonctions assumées normalement... » .

- 11- محمود بوزيد ، الوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن
عكنون الجزائر ، 1993 ، ص 61.
- 12- محمود بوزيد ، المرجع السابق ص 63 .
- 13- المواد 99 و 123 من القانون 78 – 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام السابق
- 14- جاء في المادة 67 من الدستور: " رئيس الجمهوري رئيس الدولة يجسد وحدة الأمة و يحمي الدستور و يجسد الدولة
داخل البلاد و خارجها " - و هو كذلك الأمين العام للحزب - .
- 15- الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16 ص 04، مرجع سابق.
- 16- المادة 75 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق
- 17- المادة 25 من الأمر 133-66 : الحالة الأولى : عرفانا لمن منحت لهم الجنسية الجزائرية بسبب وقوفهم مع الثورة
التحريرية .الحالة الثانية لمن كانوا في الوظيفة بصفة فعلية قبل صدور الأمر المذكور – ص 554 مرجع سابق .
- 18- في ذلك الجريدة الرسمية رقم 26 بتاريخ 09 ماي 1995.
- 19- المادة 6 مكرر 4 من المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995 يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية
ج.ر عدد 26 مؤرخة في 09 ماي 1995 ، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06
أفريل 1998 يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ج ر عدد 21 مؤرخة في 12/أفريل 1998 و المعدل و
المتمم بموجب المرسوم التنفيذي 06-361 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتمم و المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98-
112 ، ج ر عدد 66 مؤرخة في 22 أكتوبر 2006 .
- 20- دستور 1996 المواد 85-5 و 125 فقرة 2 منه.
- 21- المادة 12 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق
- 22- المادة 18 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق
- 23 تعديل دستور 1996 الذي وقع بالقانون 08/19 المؤرخ في 2008/11/15 لا سيما المادة 13 منه التي جاء فيها "
تستبدل وظيفة رئيس الحكومة بالوزير الأول في المواد : 83 ، 84 ، 86 ، 91 ، 116 ، 118 ، 119 ، 120 ، 125 ،
129 ، 157 ، 158 من الدستور ج.ر رقم 63 بتاريخ 2008/11/16 ص 10.

- 24 -التعديل الذي طرأ على المادة 85 من الدستور بالمادة 09 من القانون 19-08 المؤرخ في 15/11/2008
- 25- ف الجريدة الرسمية عدد 13 مؤرخة في 28/03/1990 صفحة 443 .
- 26- الجريدة الرسمية رقم 59 مؤرخة في 13/10/2010 صفحة رقم 29 و صفحة رقم 30.
- 27 - الجريدة الرسمية رقم 60 المؤرخة في 20 أكتوبر 2010 صفحة رقم 16 و صفحة رقم 17.
- 28- الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28/07/1990 ص 1029 و 1030.
- 29 المادة 04 من المرسوم التنفيذي 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفيات منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ج ر عدد 31 مؤرخة في 28 جويلية 1990 ..
- 30- الجريدة الرسمية رقم 61 بتاريخ 30/09/2007 ص15 و مابعدھا
- 31- القانون 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 المتضمن قانون العقوبات لا سيما المواد 144، 296 ، 297.
- 32- الأمر 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم.
- 33- المادة 29 من دستور 1996 " كل المواطنين سواسية أمام القانون" .
- 34- بوخـروبة كلثوم ،النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر ، شهادة الماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، 1992 ، ص 119.
- 35- الجريدة الرسمية رقم 31 بتاريخ 28 جويلية 1990 ص 1026.
- 36- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 08-141 المؤرخ في 11/05/2008 .
- 37- دستور 1996/11/28 الفصل الخامس مرجع سابق "الواجبات" المادة 66
- 38- المادة 1/19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-266 مؤرخ في 25 جويلية 1990 احدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج ر عدد 31 مؤرخة في 28 جويلية 1990 . 39 أنظر المادة 10 الفقرات 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 احدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم السابق
- 40- المادة 15 من المرسوم 90-226 احدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم السابق
- 41- المادة 20 من المرسوم 90-226. احدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم السابق
- 42- الجريدة الرسمية رقم 35 بتاريخ 02/08/1985 ص 1228.

- 43- المادة 26 من الأمر 03-06 مرجع سابق .
- 44- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 226-90 مرجع سابق .
- 45- المادة 11 من المرسوم التنفيذي 226-90 مرجع سابق .
- 46- المادة 23 من المرسوم 59-85 مرجع سابق .، و المادة 37 من القانون 12-78 مرجع سابق .و المادة 40 من الأمر 03-06 مرجع سابق . و المادتين 21 و 16 من المرسوم التنفيذي 226-90 مرجع سابق
- 47 - المادة 32 من المرسوم الرئاسي 225-90 المؤرخ في 1190/07/25 الجريدة الرسمية رقم 31 بتاريخ 1990/07/28 مرجع سابق .
- 48 - المواد 216، 217 و 218 من الأمر 03-06 المؤرخ يف 15 جويلية 2006 مرجع سابق .
- 49- الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 1990/07/28 صفحة 1027
- 50- المرسوم 12-83 المؤرخ في 1983/07/02 الجريدة الرسمية رقم 28 بتاريخ : 1993/07/05 صفحة 1803.
- 51- الأمر المادة 05 من المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية
- 52- أنظر الأمر 03-06 المادة 18 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق
- 53- المادة 161 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق
- 54 - المواد 163 إلى 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق