وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

المناصب العليا الإدارة العامة في الولاية في ظل تعديل المرسوم 65/23

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون الإداري

إعداد الطالبين: إشراف الأستاذة

- حاجي فيصل أ / محرز مبروكة
- نوي بلقاسم

جفالي أسامة	أستاذ محاضر	جامعة العربي التبسي تبسة	رئيسا
لحمر نعيمة	أستاذ محاضر	جامعة العربي التبسي تبسة	مقرر

الموسم الجامعي:2024/2023

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

أهدي هذا المشروع إلى والدي رحمة الله عليه و والدتي الكريمة وإخوتي سندي في الحياة و أبنائي الأعزاء و رفيقة الدرب زوجتي العزيزة و إلى كل الأحباب و الاصدقاء.

الطالب/ حاجي فيصل

إهداء

أهدي ثمار تعبي و مجهوداتي إلى أبويا الكريمين رحمهما الله و إلى أبنائي و زوجتي و إلى كل من قال لي يوما واصل لا تفشل .

أرجو من الله أن يوفق الجميع.

الطالب/ نوي بلقاسم

شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله محمد بن عبد الله وآله وصحبه أجمعين

نشكر الأستاذة المشرفة / محرز مبروكة جزيل الشكر و الامتنان على مساعدتها لنا ومرافقتنا في إنجاز هذا المشروع البسيط ، كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة، ولا يسعنا في هذا المقام إلى إهدائكم هذه الأبيات الشعرية

قم للمعلم وفه التبجيلا كاد المعلم أن يكون رسول

أعلمت أشرف أو أجل من الذي يبني و ينشئ أنفسا و عقولا

سبحانك اللهم خير معلم علمت بالقلم القرون الأولى

أخرجت هذا العقل من ظلماته وهديته النور المبين سبيلا

و طبعته بيد المعلم تارة صدئ الحديد و تارة مصقولا

شكرا.

قائمة المختصرات

1-باللغة العربية:

د. م. ج	**ديوان المطبوعات الجامعية.**
ج.ر . ج. ج	**الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.**
ص	**الصفحة.**
ط	**طبعة.**

مقدمة

تعتبر الإدارة العامة هي أداة السلطة الحاكمة من أجل تحقيق المصلحة العامة المجسدة في هياكل تنظيمية وأخرى وظيفية، وهذا كله يسمى بالتنظيم الإداري الذي تتبناه الدولة في تسيير شؤونها وعلى رأسها المناصب العليا سواء في أعلى الهرم يمكن أن يشغله موظف سامي كرئيس الجمهورية ورئيس الحكومة والوزراء وصولا إلى الوالي كسلطة عليا على المستوى المحلي أو اللامركزي.

وظمأنا منها سعت الدولة إلى تبني نظام قانوني يحدد طرق و سبل تولي مثل هذه المناصب بداية بتحديد شروط التعيين فيها والجهة المخولة للقيام بهذا التعيين مع إبراز الحقوق والواجبات الناجمة عن تولي هذه المناصب، كما إن الوظائف والمناصب العليا أو ما يعرف بالمناصب القيادية هي مناصب المسؤولية حيث استحدثت هذه من أجل التحكم و التسيير الجيد للمرافق العامة.

ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير ومراقبة أعمالها بنفسها كونها شخصية اعتبارية بل توكلها لمواطنين جزائريين تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية أو كانوا غير ذلك، وتعتبر مناصب المسؤولية بوجه عام عبارة عن قمرة القيادة الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يوليها اهتماما بالغا سواء ما تضمنته دساتير الجمهورية الجزائرية تباعا أو التشريعات و النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بالدولة.

على أي حال وأيا كانت التسميات المتداولة في التعريف بتلك المناصب القيادية وما تضمنته العديد من النصوص التشريعية والقانونية من خلط بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة، فإن الهدف منها واحد يتجلى في السير الحسن للمرافق العامة ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرف الدولة عن طريق أعوانها العموميين الموكل إليهم وظائف ومناصب عليا على الخصوص.

أهمية الدراسة:

من خلال ما سبق ذكره أعلاه فإن أهمية الدراسة تكمن في توضيح بعض النقاط الغامضة الخاصة بأحد أهم المواضيع المتعلقة بالنظام القانوني للمناصب العليا في الدولة بشكل عام و النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية بشكل خاص.

من هذا المنطلق، إن لهذه المذكرة أهمية علمية تتمثل في :

مساعدة الباحث العلمي على رفع مستوى المعرفة والوعي بموضوع هذه المذكرة ألا وهو المناصب العليا في الإدارة الجزائرية.

أما الأهمية العملية فتتمثل في: معرفة مختلف حقوق وواجبات شاغلي هذه المناصب، وكذلك معرفة خصوصيتها.

أسباب اختيار الموضوع: انطلاقا من أهمية الموضوع محل الدراسة ، حيث تم اختيار البحث في: المناصب العليا في الإدارة العامة في الجزائر، نظرا لما يكتسيه هذا الموضوع من أهمية كونه يتسم ببعض الغموض خصوصا في طرق وشروط وآليات التعيين في المناصب العليا .

وتأسيسا على ما سبق فإنه يعد من بين أهم المنطلقات الرئيسية لهذه الدراسة، حيث أن هناك توابع موضوعية لها، تكمن في:

التوسع في دراسة هذا الموضوع الذي ينصب في تخصصنا في القانون الإداري والذي يملي علينا واجب الاطلاع على مثل هذه المواضيع ويحفزنا على تناوله والخوض فيه.

كما أن البحث في هذا الموضوع كونه موضوع مستحدث والدراسات فيه قليلة يدعونا للبحث فيه لإثراء المكتبة القانونية في مجال القانون الإداري، والتعرف على ما أضافه آخر تعديل يخص التعيين في هذه المناصب .

ومنها ما هو ذاتي:

يتمثل في الرغبة الشخصية للبحث في هذا المجال، حيث يعد التعيين في المناصب العليا أو الرتب العليا له أهمية مما كان من الإدارة العامة للجزائر.

الإشكالية:

تتمحور إشكالية هذه المذكرة في ما يلي: **فيما يتمثل الإطار القانوني المنظم للمناصب العليا وما الجديد الذي يحمله التعديل 23-65؟**

تندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسة مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي المناصب العليا وما الهدف منها؟
- ما الفرق بين المناصب العليا والوظائف العليا في التشريع الجزائري؟
- ما هي شروط وآليات التعيين والإنهاء منها ؟

. ما هي واجبات وحقوق شاغلي المناصب العليا؟

أهداف الدراسة: تعد هذه المساهمة من الناحية النظرية بمثابة مؤشرات علمية تساهم بدرجة أو أخرى في تحفيز من يهمهم معرفة حقوق وواجبات شاغلي هذه المناصب، وكذلك معرفة القوانين التي تحكمها، ومن أهم وأبرز أهداف هذه الدراسة هي:

منها ما هي علمية، و ذلك بإسهام جهد علمي تراكمي في إثراء المكتبة القانونية من خلال ما تم التوصل إليه، حيث سيتم دراسة هذا الموضوع من الناحية القانونية بشكل تفصيلي، وفق لقوانين صدرت حديثا.

أما الأهداف العملية فتكمن بالتعريف بالمناصب العليا وتمييزها عن الوظائف العليا لتجنب الخلط بين هذين المصطلحين من حيث التسميات المتشابهة في التعريف بهما بالرغم من أن كلاهما يصب في التسيير الحسن للمرفق العام.

إبراز الشروط القانونية وإجراءات التعيين في المناصب العليا وما يترتب عليها من أثار قانونية.

ـ تحديد واجبات وحقوق أصحاب المناصب العليا في الدولة.

المنهج المتبع:

للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي وذلك من خلال شرح وتحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمناصب العليا، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي لتحديد العديد من المفاهيم في هذه المذكرة.

الدراسات السابقة: لم يحظى هذا الموضوع بدراسات سابقة لأن معظم الدراسات السابقة تناولت الوظائف العليا عكس المناصب العليا التي تلقى اهتماما واسعا لدى الباحثين، عدى بعض الجهود التي تعتبر قليلة والتي تعد على أصابع اليد من بينها:

– بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية، تطرق الى موضوع الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر وتوصل الى أن المساواة في تولي المناصب العامة في الدولة مبدأ مكرس في مختلف التشريعات لكن الأمر يختلف بالنسبة لتولي المناصب العليا والوظائف السامية من ناحية المساواة أو من حيث طرق اختيار المترشحين وآليات تعيينهم في تلك المناصب القيادية، والذي تم الاستعانة به في الفصل الأول من هذا البحث.

عبد الحكيم سواكر، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المناصب العليا)، حيث يعتبران من الإسهامات المهمة في هذا الموضوع، تطرق الى قائمة الوظائف العليا للدولة و أنواعها وكيفية إنشائها وتوصل إلى شرح العديد من مواد القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03، والذي تم الاستعانة به في كلا فصلي البحث.

صعوبات الدراسة: من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا لهذا الموضوع ما يلي:

رغم ان المواقع الإلكترونية قد اختصرت على الباحثين الزمان وتعب الصفر وكذلك توفر المراجع على مستوى المكتبات بالكليات خاصة كليات الحقوق إلا أن هذا الموضوع لم يحظى بالكثير من المراجع ولم يتطرق له إلا قليل من الباحثين وخاصة فيما يخص تطبيق القانون 23/65 الحديث نوعا ما، وهذا ما أثر على إمكانية البحث في هذا الموضوع.

تقسيمات الدّراسة:

تأسيسا على ما سبق، وحتى يتم ضبط عناصر هذه المذكرة، فقد تم احترام التّقسيم الثنائي المتوازن للحفاظ على وحدة الموضوع، حيث ستتم معالجة الإشكالية المطروحة وتوظيف المناهج المعتمدة، في فصلين:

الفصل الأوّل: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري

نهدف من خلال هذا الفصل تحديد مفهوم المناصب العليا في التشريع الجزائري، بالإضافة للبحث والإحاطة بجميع إجراءات تعيين وإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا، من خلال تحليل النصوص القانونية، من هذا المنطلق، قسم هذا الفصل إلى مبحثين، وكل مبحث يندرج ضمنه مطلبين، على النّحو الآتي:

المبحث الاول: مفهوم المناصب العليا في الدولة

المبحث الثاني: تعيين وإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا

ومن أجل رصد جميع مراحل التعيين لشغل هذه المناصب وكذا الاطلاع على جميع الحقوق والواجبات والالتزامات المنوطة، والمستجدات القانونية التي باشرها المشرع الجزائري في مجال الوظيفة العامة، والنصوص التي تؤطر هذا المجال خاصة القانون 06-03 من جهة والجديد الذي حمله القانون 23- 65، وتأسيسا علـى ذلك، سيتم دراسة هذه المقتضيات من خلال تحديد آليات التعيين في هذه

المناصب، مع تسليط الضوء على كل ما حمله التعديل من جديد في هذا المجال والذي عدل من خلاله المشرع في صلاحية تعيين الامين العام للدائرة، وفي نفس الوقت حماية الموظف من أي تعدي قد يمس مساره الوظيفي، كل هذ من خلال الفصل الثاني: **المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية في ضل التعديل القانوني 65/23**

في هذا الفصل، سنتطرق من خلاله لتحديد مفهوم المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية في ظل لقوانين التي تحكم الموظفين وكذا قانون الولاية وكذلك التطرق لكيفية تطبيق التعديل الجديد 23/65 الذي خص بتعيين الأمناء العامون للدوائر والملحقون بالديوان ورؤساء المصالح والمكاتب وصولا إلى كيفية إنهاء المهام وذلك في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: طرق و آليات التعيين في المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية

المبحث الثاني: طرق وآليات إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا للإدارة في الولاية

ونختم هذه المذكرة بخاتمة تتضمن أهم النتائج المتوصل إليها والاقتراحات المرجو تقديمها.

الخطة:

وللإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين حيث جاءت الخطة كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري

المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا في الدولة

المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة

الفرع الأول : التعريف التشريعي للمناصب العليا

الفرع الثاني : نظرة المشرع الجزائري للمناصب العليا

الفرع الثالث : التفريق بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة

المطلب الثاني: تصنيف المناصب العليا حسب طابعها

الفرع الأول : المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي

الفرع الثاني : المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

المبحث الثاني: تعيين وإنهاء شاغلي المناصب العليا

المطلب الأول: شروط وإجراءات التعيين في المناصب العليا

الفرع الأول : الشروط القانونية في التعيين في المناصب العليا
الفرع الثاني : إجراءات وأثار التعيين في المناصب
المطلب الثاني: حقوق وواجبات شاغلي المناصب العليا
الفرع الأول : حقوق شاغلي المناصب العليا
الفرع الثاني : واجبات والتزامات شاغلي المناصب العليا
الفرع الثالث : الطرق القانونية لإنهاء مهام شاغلي هذه المناصب
الفصل الثاني: المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية في ضل التعديل القانوني 65/23
المبحث الأول: طرق وآليات التعيين في المناصب العليا للإدارة في الولاية
المطلب الأول: تحديد المناصب العليا للإدارة في الولاية
الفرع الأول : طرق وشروط تعيين الأمناء العامون للدوائر
الفرع الثاني : طرق وشروط تعيين الملحقون بالديوان ورؤساء المصالح والمكاتب في الإدارة العامة للولاية
المطلب الثاني: حقوق وواجبات شاغلي المناصب العليا للإدارة في الولاية
الفرع الأول : حقوق شاغلي المناصب العليا للإدارة
الفرع الثاني : واجبات والتزامات شاغلي المناصب العليا
المبحث الثاني: طرق وآليات إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا للإدارة في الولاية
المطلب الأول: النهاية العادية لشاغلي المناصب العليا للإدارة في الولاية
الفرع الأول : الإحالة على التقاعد
الفرع الثاني : الاستقالة
الفرع الثالث : وفاة الموظف
المطلب الثاني: النهاية الغير عادية لمهام شاغلي المناصب العليا للإدارة في الولاية
الفرع الأول : الخطأ أثناء ممارسة المهام
الفرع الثاني : العقوبات المترتبة عن الخطأ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري.

تمهيد:

من المتعارف عليه أن الدولة لا تمارس تسيير مرافقها العمومية ولا تراقب أعمالها بنفسها لكونها شخصية اعتبارية فتوكلها لمواطنين جزائريين تربطهم بها علاقة وظيفية يحكمها قانون الوظيفة العمومية.

إن المناصب العليا بوجه عام تعتبر قمرة القيادة وأن هذه المناصب لها ما يميزها من خلال تعريفها، أنواعها وشروط وإجراءات التعيين فيها [1].

إن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الموظفين يشغلون مهام داخل الإدارة العامة هذا من الناحية الشكلية، وكل هذا يصب في هدف واحد وهو تحقيق المصلحة العامة والسير الجيد للمرفق العام[2].

أما من الجانب الموضوعي فهي تعني النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين ويعني القيام بما أوكل لهم من مهام واختصاصات.[3]

لذلك سوف نخوض بشكل مفصل أكثر في ما سبق وسنتناول الموضوع من خلال

(المبحث الأول) الذي سنتطرق من خلاله إلى مفهوم المناصب العليا و(المبحث الثاني) تعيين وإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا.

---

1 بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية، جامعة الجلفة، 2011، ص 160.

2. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى جسور للنشر والتوزيع الجزائر 2015 ص8.

3 رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017 ص 313.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا في الدولة

إن المناصب العليا في الدولة حق مكتسب لمترشح دون آخر، بل هي امتياز تمنحه السلطة الإدارية المختصة لمن تراه مناسب من الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط معينة.

لذلك سوف نتطرق من خلال مبحثنا هذا إلى تعريف المناصب العليا في الدولة

المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة

لكي نضع حد للخلط بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة لدرجة اعتقاد البعض أن مدلولهما واحد ولرفع اللبس عن هذا الخلط يجب معرفة مفهوم المناصب العليا (الفرع الأول) ونظرة المشرع الجزائري للمناصب العليا في (الفرع الثاني) وأخيرا وليس آخرا التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة.

الفرع الأول: التشريعي للمناصب العليا.

لم تتطرق التشريعات التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال والمتعلقة خصوصا بقانون الوظيفة العمومية إلى تعريف صريح للمناصب العليا، عدا ما تطرقت إليه مواد القانون العام للعامل رقم 78- 12 وما تضمنته بنود الفصل الثالث من الأمر 06ـ03 المؤرخ في 15 جويلية 2015

حيث تم تعريف المناصب العليا حسب المادة 10 من الأمر 06-03، مناصب عليا للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية للمؤسسات والإدارات العمومية[1] ومما لا شك فيه فإن هذا التعريف لم يكن شاملا حيث أن المادة 10 من الأمر 06ـ03 ركزت في تعريفها على الهدف من المناصب العليا.

ذلك أن التعريف الأكثر دقة هو أن المناصب العليا تعتبر امتياز وليس حقا مكتسبا لمترشح عن الآخر تمنحه السلطة المخول لها صلاحية التعيين والإنهاء للموظفين المثبتين وذلك وفقا لشروط، غير أنه استثناء يمكن أن يتم التعيين في هذه المناصب لغير الموظفين.

---

1 المادة 10 من الأمر 06ـ 03 مؤرخ في15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج رج ج العدد 46 صادرة بتاريخ 16جويلية 2006.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري.

الفرع الثاني: نظرة المشرع الجزائري للمناصب العليا

إن المشرع الجزائري تطرق إلى المناصب العليا من خلال القوانين المختلفة للوظيفة العمومية لذلك سوف نبرز تسلسل هذه القوانين التي تناولها المشرع حول موضوع المناصب العليا.

البند الأول: الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 وهو أول قانون خاص بالعمال بعد الاستقلال حيث جاء في نص المادة 10 [1] من هذا الأمر إلى الإشارة إلى إمكانية إحداث وظائف نوعية تكون ذات طابع خاص وبصورة استثنائية في الإدارة والمصالح والجماعات المحلية و الهيئات العمومية ذات مسؤوليات خاصة.

البند الثاني: القانون 78- 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

حيث أشار المشرع الجزائري في هذا القانون بالذات ضمنيا أن المناصب العليا لا تسند إلى بشروط وأهمها الكفاءة، النزاهة والالتزام.

و هذا ما جاءت به المادة 38من الدستور الجزائري 1976 **<<** تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام**>>**[2]

أما ما جاء في مضمون المادة 120 [3]من القانون 78-12 <<أن التعيين في المناصب العليا لا يكون إلا للعمال الذين تتوفر فيهم مقاييس النزاهة والكفاءة والالتزام >> التي نصت عليهم المادة 38 من دستور1976.

1المادة 10 من الأمر 66-133 المؤرخ في02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رج ج العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 542.

2 المادة 38 من الأمر 76-97 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1396، الموافق ل 22 نوفمبر 1976 دستور الجزائر ج ر ج ج العدد 94 الفصل الثالث ، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

3 المادة 120 من القانون الأساسي العام للعامل 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، ج رج ج العدد32، ص724 صادرة بتاريخ 08أوت1978.

أما بالرجوع إلى المادة 119 من القانون 78-12 نجدها تنص على أن الإطارات العليا بالمؤسسة المستخدمة هم العمال المثبتون في المناصب العليا التابعة لها.[1]

البند الثالث: المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1998 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بالنظر إلى محتوى المادة 9 من هذا المرسوم فإنه تطرق إلى إمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفق شروط معينة .

البند الرابع: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

يعتبر القانون الأساسي للوظيفة العمومية الوحيد الذي عرفته الجزائر منذ الاستقلال الذي أعطى تعريف للمناصب العليا والوظائف العليا وخصها بفصل كامل .

حيث جاءت المادة **10** منه << زيادة على الوظائف المناسبة للموظفين تنشأ مناصب عليا >> حيث عرفها بشكل جيد الفقرة الثانية من نفس المادة بأنها << المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية >>.[2]

الفرع الثالث: التفريق بين المناصب العليا والوظائف العليا

بعد أن تطرقنا إلى تعريف المناصب العليا من خلال ما تناوله الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وسنقوم كذلك من خلال هذا القانون بالتطرق إلى تعريف الوظائف العليا ورفع اللبس الواقع بين المناصب العليا والوظائف العليا ونوضح أهم الفروقات بين هذين المصطلحين المتشابهين فقد تناول المشرع في 09 مواد من المادة 10 إلى المادة 18 المناصب العليا و الوظائف العليا بشكل مفصل[3].

---

1 المادة 119 من القانون الأساسي العام للعامل 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، ج رج ج العدد32، ص724 صادرة بتاريخ 08أوت1978.

2 المادة 10 من القانون الأساسي الوظيفة العمومية الأمر06-03 المرجع السابق

3. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار الهدى للنشر عين مليلة طبعة 2010، الفصل الثالث ص 13.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري.

<u>البند الأول</u>: من حيث المفهوم

من خلال مفهومهما نجد أن المناصب العليا هي مناصب نوعية ذات طابع هيكلي أو وظيفي و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والسير الحسن للإدارات والمؤسسات العمومية.
أما الوظائف العليا فهي تلك المهام القيادية التي تخولها و تمنحها السلطة بما خولها الدستور إلى مواطنين أكفاء يتمتعون بسيرة حسنة ويؤمنون ببرنامج السلطة الحاكمة وهذا من أجل تطبيق برنامجها.

<u>البند الثاني</u>: من حيث الإنشاء

بالنسبة للمناصب العليا فهي تنقسم إلى قسمين مناصب عليا ذات طابع هيكلي تنشأ بمقتضى النصوص القانونية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، ومناصب ذات طابع وظيفي تنشئ عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين.

أما الوظائف العليا فتنشأ في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات العمومية المعدل والمتمم ويعود التعيين بها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة وقد جاء في نص المادة الأولى منه << يحدد هذا المرسوم حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، كما يحدد واجباتهم>>[1].

<u>البند الثالث</u>: من حيث الأنواع

تصنف المناصب العليا إلى نوعين وظائف عليا للدولة تابعة لرئاسة الجمهورية مثل (مدير الدراسات) ووظائف عليا تابعة للإدارات والهيئات العمومية مثل(الوظائف العليا في وزارة الثقافة)

---

1 ـ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج رج ج العدد31 الصادرة بتاريخ 28 جويلية1990.

البند الرابع: من حيث شروط الالتحاق

تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم، أما بالنسبة للوظائف العليا فيعود إلى السلطة التقديرية للجهة المخولة

البند الخامس: من حيث التصنيف و الراتب

بالنسبة لشاغلي المناصب العليا فهم يستفيدون من راتبهم المرتبط برتبتهم بالإضافة إلى النقاط الإضافية، أما بالنسبة للمعينين في الوظائف العليا فيحدد نظام الرواتب الخاص بهم عن طريق التنظيم.

المطلب الثاني: تصنيف المناصب العليا حسب طابعها.

عندما تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف المناصب العليا من خلال نص المادة 10 من الأمر 06-03 أشار إلى تصنيف المناصب العليا وذلك بقوله << المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات الإدارية العمومية>>[1] .

لذا فإننا تطرقنا إلى هذا التصنيف في فرعين، الفرع الأول المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، والفرع الثاني المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

الفرع الأول: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي

هي المناصب العليا التي تنشئ بموجب نصوص تنظيمية متعلقة بتنظيم المؤسسات والهيئات والإدارات العمومية لذلك يمكن أن نقول أن هذه المناصب لديها معيار واحد فاصل في تحديد طبيعتها بأنها ذات طابع هيكلي ليس وظيفي يرجع بالأساس إلى كيفية إنشائها، لذلك قمنا بالبحث على أمثلة عن هذه المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي ومنها ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 13-159 جريدة رسمية رقم 23 المؤرخ في 15 أفريل 2013 الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الالتحاق بها وكذا النقاط المتعلقة بها [2].

---

1 المادة 10 من الأمر 06-03 المرجع السابق

2 ـ م تنفيذي رقم13-159 المؤرخ 15 أفريل2013 ج ر ج ج، العدد 23 الصادر في 28 أفريل 2013 الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية وشروط الالتحاق بها.

و هو ما جاء في نص المادة 02 منه << تحدد المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية كما يلي: أمين عام، رئيس مصلحة، رئيس مكتب >>[1].

و كذلك منصب الأمين العام للبلديات التي يساوي تعداد سكانها حوالي 100.000 نسمة وهو ما جاء في نص المادة 19 [2]من المرسوم التنفيذي 16-320 المؤرخ في13 ديسمبر2016، الأمين العام للدائرة وملحق بالديوان وهذا طبقا لنص المادة 02 [3]من المرسوم 17-60 المؤرخ في 05 فبراير 2017 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة في النقاط المتعلقة بهما، حيث يعتبر هذين المنصبين من المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

لذلك فإن هذه المناصب العليا المذكورة مختصة بالهيكل التنظيمي لكل مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية حسب التنظيم وحسب تقسيم كل إدارة إلى مديريات ويكون على رأسها المدير وكذا مصالح لها رئيس مصلحة وكل مصلحة لها مكاتب وكل مكتب له رئيس مكتب.

<u>الفرع الثاني</u>: المناصب العليا ذات الطابع لوظيفي .

وهي تلك المناصب العليا التي تنشئ بموجب قانون خاص والذي يحكم مختلف الموظفين العموميين نذكر على سبيل المثال من هذه المناصب: رئيس قطاع في الوظيفة العمومية.

إن المعيار الأساسي في هذا النوع من المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وليس هيكلي يرجع بالأساس إلى القوانين الأساسية المتعلقة بالرتب وأسلاك الموظفين العموميين.

لذلك فإن تحديد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بالنسبة لكل إدارة يكون بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

1المادة 02 من المرسوم التنفيذي 13-159 المرجع السابق

2المادة19 من المرسوم التنفيذي 16-320 المؤرخ في 13 ديسمبر2016 يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، ج ر ج ج، العدد 73 صادرة بتاريخ 15 ديسمبر2016.

3 المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-60 المؤرخ في 5 فيفري2017 يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية و شروط التعيين فيها وكذا الزيادة المرتبطة بها، ج ر ج ج العدد 07 صادرة بتاريخ 7فيفري2017.

كما يشترط في فتح هذا النوع من المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بالنسبة لكل إدارة توفرها على العنصر البشري الذي يستوفي شروط التعيين المنصوص عليها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية وهذا ما نصت عليه المادة الأولى منه[1].

أما في مجال المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يعتبر كل مكلف بالدراسات في شعبة إدارة البحث رئيس حظيرة ورئيس مطعم في شعبة الخدمات الجامعية مناصب عليا ذات طابع وظيفي.

وهذا ما تناولته المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 يوليو 2016 الذي يحدد عدد المناصب العليا للموظفين لأسلاك مستخدمي دعم البحث بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي[2].

و قد أورد المشرع بعض أنواع هذه الاسلاك حيث تم ذكرها في المادة 03 من المرسوم11-334 السالف الذكر و جاء فيها ما يلي << تعتبر أسلاك في إدارة الجماعات الإقليمية الاسلاك التي تنتمي إلى الشعب الأتية:

- الإدارة العامة.
- الترجمة – والترجمة االفورية.
- الوثائق والمحفوظات
- الإعلام الآلي.
- الإحصائيات.
- التسيير لتقني والحضري.
- النظافة والنقاوة العمومية والبيئة، الاجتماعية-الثقافية والتربوية والرياضية.

1المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 201 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية جريدة رسمية، العدد 53 صفحة 3. الصادرة في 28سبتمبر 2011.

2 المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 يوليو 2016 الذي يحدد عدد المناص العليا للموظفين لأسلاك مستخدمي دعم البحث بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، ج ر عدد 78 ص 18.

3 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 11-334 المرجع السابق.

المبحث الثاني: تعيين و إنهاء شاغلي المناصب العليا.

إن التعيين في المناصب العليا يخضع إلى شروط منها شروط عامة وشروط خاصة، كما أنه يمر بإجراءات التعيين وما يترتب عنها من أثار قانونية، لذلك سوف نتطرق في مبحثنا هذا إلى شروط وإجراءات التعيين في هذه المناصب العليا في المطلب الأول وحقوق وواجبات شاغلي هذه المناصب العليا في المطلب الثاني.

المطلب الأول: شروط و إجراءات التعيين.

نظرا للأهمية البالغة التي أولاها المشرع الجزائري للمناصب العليا فقد سن شروط للتعيين فيها، من هذه الشروط شروط عامة وشروط خاصة الفرع الأول و عند توفر هذه الشروط القانونية في موظف عمومي واستفائه لها يخضع لإجراءات معينة تفرضها السلطة المخول لها التعيين والتي سوف نتطرق لها في الفرع الثاني.

<u>الفرع الأول</u>: الشروط القانونية للتعيين.

وضع المشرع الجزائري شروط عامة والتي يجب توافرها في شاغلي المناصب العليا وتتمثل في التمتع بالجنسية الجزائرية، التمتع بكامل الحقوق السياسية، السن القانوني، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية والتي سوف نشرحها بالتفصيل في البند الأول وشروط أخرى خاصة سنتناولها في البند الثاني.

<u>البند الأول</u>: الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا

لا يعين في مثل هذه المناصب إلا من كانت له صفة موظف بناء على نص المادة 13 [1]من الأمر 06-03 السالف الذكر، والذي تتوفر فيه شروط تحددها القوانين الخاصة ولا يستفيد من هذا المنصب العالي إلا بعد استفاء المترشح شروط عامة تتمثل في:

أولا: الجنسية الجزائرية، لا يمكن بأي حال من الأحوال الانتماء إلى سلك الوظيفة العمومية و أنت لا تحمل الجنسية الجزائرية فهي شرط أساسي وجوهري للالتحاق بالوظائف العمومية[2].

1المادة 13من الأمر06-03 المرجع السابق

2 بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية قسم الحقوق جامعة أحمد دراية أدرار 2018-2019 ص 119

وقد ذكر الدكتور سليمان الطماوي أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها[1]، وحتي يتمكن الموظف من المساهمة في تطوير قطاعه و المضي قدما وما يتماشى والصالح العام حصر المشرع الجزائري التوظيف للمواطنين الجزائريين وحدهم دون الأجانب.

ثانيا: شرط السن القانوني ، لقد حدد الأمر 06-03 شرط السن القانوني بأن لا يقل عن 18 سنة كاملة عند التوظيف حسب المادة 78 [2]منه و لا يمكن أن نعتمد على هذا الشرط كمعيار في تحديد السن التي يجب أن تتوفر في شاغلي المناصب العليا و هذا لأن سن العطاء بالنسبة للإطارات العليا يكون بعد اجتيازهم لخبرة طويلة في الحياة المهنية و تعلموا أبجديات العمل .

ثالثا: أن تتوفر في المترشح للوظائف العمومية الأهلية و القدرة البدنية و العقلية

و هو خلو المترشح من الأمراض المزمنة والمعدية والعاهات الجسدية والعقلية ، والمتعارف عليه هو معاينة المترشحين للوظائف العامة عن طريق لجنة طبية فلا يكفي توافر القدرة البدنية بل وجب أن تلازمها القدرة الذهنية والتي تعتبر مكملة لها من أجل تقديم أفضل الخدمات للمرفق وللصالح العام[3].

رابعا: إثبات الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية

على المرشحين أن يثبتوا ووضعيتهم القانونية تجه الخدمة الوطنية و ذلك بثلاث طرق قانونية ، إما أداء الواجب الوطني أو الإعفاء منها أو تأجيل الخدمة الوطنية لسبب قانوني، وهذه الحالات الثلاثة تثبت بوثيقة تسلم من طرف السلطات العسكرية المختصة.

خامسا: التمتع بالحقوق المدينة. هي تلك الحقوق المقترنة بالشخص الطبيعي مثل حق الانتخاب و حق تولي الوظائف العامة، وفي حالة ما حرم المترشح من هذا الحق لارتكابه لإحدى الحالات المنصوص عليها في قانون العقوبات وذلك بعد صدور حكم قضائي أو عقوبة تكميلية في حقه و بالتالي ينجر عنها فقدانه الحقوق المدنية وعدم أهليته لتولي الوظيفة العامة.

---

1 سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني دار الفكر العربي ، القاهرة ،1979، ص 286

2 المادة 78من الأمر 06-03 المرجع السابق

3 عمار بوضياف المرجع السابق ص 98.99.

وفي حالة ما حرم المترشح من هذا الحق لارتكابه لإحدى الحالات المنصوص عليها في قانون العقوبات وذلك بعد صدور حكم قضائي أو عقوبة تكميلية في حقه وبالتالي ينجر عنها فقدانه الحقوق المدنية وعدم أهليته لتولي الوظيفة العامة.

سادسا: خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية.

البند الثاني: الشروط الخاصة للتعيين.

لا يمكن الالتحاق بمنصب عالي بالاكتفاء بتوافر الشروط العامة ولكن لابد أن تكتمل ببعض الشروط لخاصة واتي لم يتم ذكرها أو التطرق لها في القانون الأساسي للوظيفة العامة

وهو ما أحاله المشرع الجزائري إلى التنظيم حيث يتم تحديدها بقوانين خاصة نظرا لطبيعتها و خصوصيتها وهو ما جاء في نص المادة 12 من الأمر 06-03 << تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم العام [1]>>.

حيث يجب أن تتوافر في المترشح مجموعة من الشروط قصد التعيين في المناصب العليا يمكن أن نختصرها في ما يلي:

- أن تتوفر في المترشح شروط قانونية مثل الرتبة والأقدمية المنصوص عليها في النصوص التنظيمية
- يجب أن يكون الاقتراح من السلطة الإدارية المختصة لأن التعيين في هذه المناصب ليس حقا للموظف بل يكون باقتراح من السلطة الإدارية بناء على التقييم أو بطلب من هذا الأخير.

و لا تكتمل هذه الشروط الخاصة إلا بتوافر ثلاث شروط أساسية في المترشح لمنصب عالي وتتمثل هذه الشروط في شرط الكفاءة وكذا شرطي النزاهة والالتزام والتي سوف نشرحها كالآتي :

أولا: شرط الكفاءة

عرف الفقهاء الكفاءة المهنية على أنها السلوكيات والمهارات التي يتم ملاحظتها خلال العمل الميداني.

كما تم تعريفها على أنها أسلوب اختبار من خلال قدرتهم على التسيير وكذا على أساس الموضوعية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية.

---

1 ـ المادة 12 من الأمر 06-03 المرجع سابق

ثانيا: النزاهة هي الإخلاص في العمل و الأمانة في تأدية الواجبات المنوطة.

لذلك فإنه من المنطقي أن يتحلى الموظف العمومي بالنزاهة والإخلاص أثناء تأدية مهامه و تتمثل على العموم النزاهة في عدم اختلاس أموال الدولة والرشوة واستعمال النفوذ واستغلال الوظيفة والتي يعاقب عليها القانون.

ثالثا: الالتزام وهو أداء الموظف أو شاغل المنصب العالي عمله على أكمل وجه التزامه بالحفاظ على السر المهني وكذا واجب التحفظ .

الفرع الثاني: إجراءات وأثار التعيين.

بعد عرض الشروط الواجب توافرها في المترشح لمنصب عالي وجب الإشارة إلى أن التعيينات في المناصب العليا حق مكرس في الدستور لرئيس الجمهورية الحق في التعيين في المناصب العليا المدنية والعسكرية في نص المادة 92 [1] من التعديل الدستوري 2020 وكذا للوزير الأول حق التعيين في نص المادة 112[2] و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن صلاحيات التعيين في المناصب العليا هي من صلاحيات السلطة التنفيذية، وسوف نبين كذلك إجراءات التعيين في المناصب العليا في البند الأول، كما أنه يترتب على التعيين في هذه المناصب أثار نشرحها بالتفصيل.

البند الأول: إجراءات التعيين.

بعد أن أشرنا سابقا أن التعيين في المناصب العليا ليس حقا بل هو اختيار تمنحه السلطة الإدارية المختصة بصفة مباشرة.

والتعيين يكون بمقتضى قرار والذي يأتي في الدرجة الثانية بعد المراسيم الرئاسية والتنفيذية من حيث قوته وهو نمط من أنماط أعمال الإدارة الجاري العمل بها

---

1 المادة 92 من لرسوم الرئاسي 20-442 ، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 82 بتاريخ30ديسمبر 2020.

2 المادة 112 من التعديل الدستوري 2020 نفس المرجع

والقرار يختلف عن المرسوم حيث أنه ينفع لشكليات معينة تتمثل في ما يلي :

ـ تعيين الجهة المصدرة للقرار

ـ ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها

ـ ذكر الجهة أو السلطة المقترحة للمترشح

ـ ذكر السلك الذي ينتمي إليه المترشح

ـ توضيح المنصب المقترح بالتحديد(تكليف، إنابة أو مدة محددة)

و تجدر الإشارة أن قرارات التسمية في المناصب العليا تصدر بشكل عام على شكل مشروع اقتراح حيث أنه يطرح مع الوثائق الإدارية الثبوتية و يحال إلى مصالح الوظيفة العمومية للمراقبة والتأشير عليها ولا يمكن أن يصح هذا القرار نهائيا إلى بعد المرور على الإجراءات و الإمضاء والتأشير عليه من طرف السلطة التي لها حق في التعيين في ذلك المنصب العالي.
لذلك سوف نسرد عليكم بعض الأمثلة عن هذه القرارات.

ـ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ديسمبر 2020 الذي يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها[1].

لذلك فإن المدير ورئيس قسم الديوان والوسائل ورئيس قسم الإعلام الالي بمقتضى قرار من وزير العدل حافظ الأختام بعد استفاء للشروط القانونية المنصوص عليها.
أما المناصب العليا كرئيس مصلحة الموظفين ومصلحة المالية... إلخ يتم تعيينهم بمقرر من مدير المركز.

ـ المرسوم التنفيذي 17-60 المؤرخ في 15 فبراير 2017 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة المرتبطة بها، كما أن التعيين في المناصب العليا التالية: أمين عام الدائرة، ملحق بالديوان، رئيس مصلحة، رئيس مكتب يتم بموجب قرار من الوالي المختص إقليميا ما لم ينص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك .

---

1 قرار وزاري مشترك مؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 01 ديسمبر 2020 ، يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها ج ر ج ج عدد 05

2 المرسوم التنفيذي 17-60 المرجع السابق.

في الأصل أن المعين في المناصب العليا يتم من بين الموظفين المنتمين إلى المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية لكنه كاستثناء يتم التعيين في المناصب العليا من بين الموظفين غير المنتمين للمؤسسة أو الهيئة و ذلك عن طريق الانتداب لشغل منصب عالي.

ما يمكن أن نستنتجه مما سبق أن المناصب العليا لا تتطلب فتح مناصب مالية سواء كانت ذات طابع هيكلي أو وظيفي فهي تضم زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط بالرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني .

<u>البند الثاني</u> : أثار التعيين في المناصب العليا

إن أي قرار إداري يترتب عليه إحداث أثر قانوني وقد عرفه الفقيه الفرنسي DUGUIT [1] بانه كل تصرف إداري يصدر لإنشاء أو تعديل أوضاع قانونية قائمة ونحن هنا بصدد التعيين في المناصب العليا فهو يحدث عدة أثار قانونية والتي يمكن أن نذكر منها :

- ❖ إن قرار التعيين يؤدي مباشرة لإنشاء مراكز قانونية سواء بتعديلها أو إلغائها
- ❖ إن التعيين في منصب عالي يرتب عدة حقوق والتزامات على شاغل المنصب
- ❖ عدم إمكانية الطعن في قرار التعيين في المنصب العالي لأن التعيين فيها يعد امتيازا بيد السلطة المختصة وليس حقا للموظف.
- ❖ السلطة المختصة بالتعيين لديها الحق في الإنهاء من المهام لكونها تملك عدة امتيازات لأي سبب تراه سيؤثر على السير الحسن للمرفق العام ومن طرف واحد دون الرجع لأخذ رأي الموظف وهو الطرف الثاني.
- ❖ بعد الإنهاء من المهام يعاد الموظف إلى رتبته الأصلية.
- ❖ الاستفادة من الزيادة لشاغلي المناصب العليا .
- ❖ الالتزام بالحفاظ على السر المهني .
- ❖ الخضوع لأوامر السلطة السلمية.
- ❖ عدم الجمع بين منصبين في آن واحد و كذا عدم الجمع بين وظيفتين.

---

1 بالجيلالي خالد استاذ القانون العام، محاضرات في مقياس القرارات والعقود الإدارية لطلبة سنة ثالثة قانون عام جامعة ابن خلدون تيارت الموسم الجامعي 2020/2021.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات شاغلي المناصب العليا

إن شاغلي المناصب العليا شأنهم شأن الموظفين العاديين يستفيدون من حقوق أقرها لهم قانون الوظيفة العمومية والتي سنتطرق إليها في (افرع الأول)،كما أنهم ملزمون بمجموعة من الالتزامات والواجبات والتي سيتم ذكرها في (الفرع الثاني) شاغلي هذه المناصب لديهم طرق قانونية خاصة بإنهاء مهامهم والتي سنشرحها بالتفصيل في (الفرع الثالث)

الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا.

باعتبار شاغلي المناصب العليا هم في الأصل موظفين عاديين فمن المنطقي أنهم يستفيدون من عدة حقوق وضمانات قانونية شأنهم في ذلك شأن الموظف العادي.

فالمشرع الجزائري أعطى للموظف جملة من الضمانات التي يتمتع بها ونوجزها في ما يلي:

حرية الرأي: هذه الحرية كفلها المشرع في جميع الدساتير التي مرت على الجزائر والتي كان آخرها التعديل الدستوري 2020 والذي جاء في مادته 51 في فصل الحريات والتي نصت على ما يلي<< لا مساس بحرمة حرية الرأي>>[1]

. كما نصات المادة 26 من الأمر 06-03 على << حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه>>[2]

. المساواة بين الموظفين لأن مبدأ المسواة مكرس أيضا ومكفول دستوريا وهو من أهم المبادئ الأساسية للنهوض بالأمة لتحقيق الازدهار والتقدم.

لذلك لا يجوز للإدارة بأي حال من الأحوال التمييز بين الموظفين بسبب أراءهم ولا تمييزهم على أساس الجنس أو الأصل أو أي سبب كان وهذا ما جاء صراحة في التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 37 [3]منه و التي نصت بما يلي << كل المواطنين سواسية أمام القانون ولهم الحق في حماية متساوية ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي .

كذلك جسد الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية مبدأ المساواة في مادته27 [4].

1المادة 51 من التعديل الدستوري 2020 المرجع السابق

2 المادة 26 من الأمر 06-03 المرجع السابق

3 المادة 37 من التعديل الدستوري 2020 المرجع السابق

4 المادة 27 من الأمر 06-03 المرجع السابق

كذلك عدم التأثير في المسار المهني للموظف في حالة انتمائه إلى نقابة أو جمعية أو حزب ساسي لأن الدستور الجزائري كفل للموظف الحق النقابي بموجب المادة 69[1] وحق إنشاء جمعية في المادة 53 [2]، و حق إنشاء الأحزاب السياسية المادة 57.[3]

لذلك فإن الانتماء لأي تكتل نقابي او سياسي أو جمعوي لا يؤثر على المسار المهني للموظف وهذا ما ضمنه له الأمر 06-03 في المادتين 28[4]، 29[5] إذن فإن شاغلي المناصب العليا لهم الحق في الانتماء من الجهات التي تم ذكرهم سابقا شرط أن لا يؤثر هذا الانتماء في المسار المهني أو في السير الحسن و الجيد للمرفق العام.

إن شاغلي المناصب العليا لديهم كذلك حقوق غير تلك المنصوص عليها بالأمر 06-03

أولا: الحق في التكوين.

تجديد وتحسين معارف الموظف المهنية بصفة دورية ولابد من اللجوء إلى التكوين دوريا لأن يعتبر حقا موضوعي للموظف.

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها التكوين في الحياة المهنية للموظف فقد تناولته المادة 38[6] من الأمر 06-03 .

ثانيا : الحق في العطل.

إن العطل ضرورية للموظف من اجل الاستراحة مما يسمح باسترجاع الأنفاس وإعطاء دفعة للموظف للاستمرار في العمل بشكل جيد و قد كرس هذا الحق في المادة39[7] من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية و كذا المادة 194[8] التي تكرس حق الموظف في عطلة سنوي و المادة 195[8] من نفس الأمر عطل إضافية للعاملين في المناطق الجنوبية[3]

ثالثا :الحق في الخدمات الاجتماعية.

من أجل توفير الحياة الكريمة للموظفين و هو ما نصت عليه المادة 34[9] من الأمر 06-03

---

1 المادة 69 من التعديل الدستوري 2020 المرجع السابق

2 المادة 53 من التعديل الدستوري 2020

3 المادة 57 من التعديل الدستوري 2020 المرجع السابق

4 المادة 28 من الأمر 06-03 المرجع السابق

5 المادة 29 من الأمر 06-03

6 المادة 38 من الأمر 06-03

7 المادة 39 من الأمر 06-03

8 المادتين 194-195 من الأمر 06-03

9 المادة 34 من الأمر 06-03 المرجع السابق

رابعا: الحق في المشاركة في اللجان

كذلك لشاغلي المناصب العليا الحق في المشاركة في اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية أو لجان الطعن سواء كانوا أعضاء أو رؤساء، بناء على نص المادة 62 [1]من الأمر 06-03.

خامسا: الحق في التقاعد الفصل الأول :

يستفيد شاغلي المناصب العليا شأنهم شأن بقية الموظفين من التقاعد عند استفاء الشروط المنصوص عليه في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، وكذلك ما تضمنته المادة 33 من الأمر 06-03، وسوف لن نخوض أكثر في موضوع التقاعد لأن هناك الحديث عنه بالتفصيل في الفرع الثالث في الطرق القانونية لإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا.

سادسا: الحق في الإضراب.

للموظف عادة حق الإضراب لكن شاغلي المناصب العليا من غير المعقول لجوئهم للإضراب لأن الأصل في تعيينهم في هذه المناصب قائم على مبدأ الولاء لمناصبهم فمن المستحيل أن يقوم شاغلي المناصب العليا بممارسة حق الإضراب.

سابعا: الحق في الراتب والزيادة المرتبطة بالمنصب.

إن الراتب من أهم الحقوق المعترف بها للموظف مقابل أدائه لمهامه وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 06—03 << للموظف الحق في راتب بعد أدائه الخدمةّ >>[1] .

أما الزيادة فيستفيد منها شاغلي المناصب العليا إضافة الراتب المرتبط برتبهم من نقاط استدلالية إضافية مقابل ممارستهم أو تقلدهم المناصب العليا[3]، وهو ما نصت عليه المادة 13 من الأمر 06-03 << يستفيد شاغلو المناصب العليا إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم من نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم>>[4]

إلى غاية صدور المرسوم 07- المحدد لكيفيات منح النقاط لشاغلي المناصب العليا سواء في المؤسسات الإدارية العمومية أو المصالح المركزية الغير ممركزة في الدولة[2]

---

1 المادة 34 من الأمر06-03 المرجع السابق

2 المادة 33 من الأمر06-03

3 المادة 32 من الأمر06-03

4 المادة 13 من الأمر06-03

ـ المرسوم الرئاسي07- 307 المؤرخ في 29سبتمبر2007 يحدد كيفيات من الزيادة الاستدلالية، ج رج ج العدد 61 صادرة بتاريخ 30سبتمبر 2007

الحق في الراتب والحق في الزيادة المرتبطة بالمنصب العالي: إن غالبية التشريعات المختلفة والمتعلقة بالوظيفة العمومية تؤكد على أهمية اللحق في الراتب وذلك من خلال وضع العديد من الضمانات القانونية باعتباره من اهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف مقابل ادائه للخدمة وهو ما نصت عليه المادة 32 [1]من الامر 06 -03 بقولها للموظف الحق بعد أدائه للخدمة في راتب مالي، وأما عن الزيادة فيستفيد شاغلي المناصب العليا، إضافة الى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط استدلالية إضافية تعكس المقابل المادي الممنوح لهم في اطار تقلدهم للمنصب العالي، وهذا ما نصت عليه المادة 14[2] من نفس المرسوم بقولها << يستفيد شاغلوا المناصب العليا اضافة الى الراتب المرتبط براتبهم في نقاط استدلاليه اضافيه وفق كيفية يحددها التنظيم>> لذلك صدر المرسوم الرئاسي 07-307 المحدد لكيفيات منح الزيادة لشاغلي المناصب العليا سواء في المؤسسات والادارات العمومية او في المصالح المركزية والغير مركزية في الدولة في نفس السياق ومن اجل التطبيق السليم للمرسوم الرئاسي السالف الذكر، صدرت التعليمة الوزارية المشتركة رقم 9[3] المؤرخة في 14 جانفي 2008 الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات اصحاب المناصب العليا لتبيان دفع رواتبهم اولا الزيادة الخاصة في المناصب العليا في المصالح المركزية والغير ممركزة واللامركزية في الدولة في ظل النظام الجديد للمرتبات تتم الزيادة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي من المصالح المركزية وغير ممركزه واللامركزية في الدولة في اطار شبكه تتشكل من اربعة عشرة 14 مستوى من الزيادات مع حد أدنى قدره 25 نقطة وحد أقصى قدره 705 نقاط .

1ـ المادة 32 من الأمر 06-03 مرجع سابق

1ـ المادة 14، 32 من الأمر 06-03

2ـ التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا

وتتمثل الشبكة كما يلي

- جدول يبين مستوى وزيادة ومبلغ النقاط لشاغلي المناصب العليا في الدولة

المستويات	الزيادة	المبالغ بالدينار الجزائري
01	25	1125
02	35	1575
03	45	2025
04	55	2475
05	75	3375
06	105	4725
07	145	6525
08	195	8775
09	255	11475
10	325	14625
11	405	18225
12	495	22275
13	595	26775
14	708	31725

تحدد الزيادة للمناصب العليا للمصالح المركزية والغير ممركزة واللامركزية في الدولة بموجب نصوص تنظيمية بعد اخذ الرأي التقني للجنة المنصوص عليها 21 [1]من المرسوم الرئاسي 07 -304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل والمتمم الذي يحدد الشبكة لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، والمشكلة في أن المدير العام للوظيفة العمومية رئيسا بالإضافة الى ممثل عن وزاره المالية ممثلا عن المؤسسة أو الوزارة المعنية ونصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-304 المحدد لكيفيات منح الزيادة لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية على أنه << تحدد الزيادة المنصوص عليها في المادة 3 المذكورة أعلاه بالاستناد الى ما يلي): مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي، طبيعة النشاطات المرتبطة بهذا المنصب العالي.

---

1 المادة21 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 ديسمبر2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج عدد61 الصادرة بتاريخ 30سبتمبر2007.

2 المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-304 .

ثانيا : الزيادة للمناصب العليا في المؤسسات العمومية نصت المادة:7 من المرسوم الرئاسي07-304 السالف الذكر على أن << يستفيد شاغلوا المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكذا كل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية من زياده استدلالية عن تصنيف المؤسسة والمستوى السلمي للمنصب المشغول "" وقد حددت المادة 8 من نفس المرسوم شبكه الزيادة للمناصب العليا في المؤسسات العمومية السالفة الذكر حيث تشمل ثلاثة اصناف أ.ب.ج حسب حجم المؤسسة ومجال اختصاصها وطبيعة مهامه وتتمثل في ما يلي:

جدول يبين الأصناف والمستويات السلمية

الصنف	**المستويات السلمية** الاقسام	م	م'	م-1	م-2	م-3
ا	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	18	
	3	422	253	152	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

2 المادة 7من المرسوم الرئاسي 07-304 المرجع السابق

2 المادة8من المرسوم الرئاسي 07-304 المرجع السابق

وتقع شبكه الزيادة للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ضمن مجال يتراوح بين 54 و 1200 نقطة استدلالية، حيث يتم تصنيف كل مؤسسه عمومية على أساس معيار مهام هذه المؤسسة واختصاصها الاقليمي.

اما بالنسبة لكيفيات دفع مرتبات شاغلي مناصب عالية فإنه تطبيقا للمادة 02 من المرسوم الرئاسي07- 304 يستفيد شاغلي المناصب العليا من زياده استدلاليه تضاف الى الراتب المرتبط برتبتهم ويشتمل الراتب على العناصر الأتية – الراتب المطابق لرتبة الانتماء – العلاوات والتعويضات المرتبطة بالرتبة باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التعبئة الخاصة او اي تعويض من نفس الطبيعة كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي 07 -304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 – تحول الزيادة دون الاستفادة من جميع العلوات او التعويضات المرتبطة بشغل المنصب العالي لا سيما منها تعويض المسؤولية وتعويض التمثيل

ثالثا : راتب شاغلي المناصب العليا التي تصنف او تصنف وتدفع رواتبهم استنادا الى وظائفهم العليا في الدولة وهي نوعا ما من المناصب الخاصة العليا وهي مهمة جدا لكن لا يمكن تصنيفها في خانه الوظائف العليا لان هذه الأخيرة تعتبر منصب سياسي اكثر منه إداري أما المنصب العالي فهو تقني ونظرا للأهمية البالغة لهذه المناصب فان شاغلها يتقاضى نفس الراتب الذي يتقاضاه شاغل الوظيفة العليا ومن امثلتها على مستوى الولاية نذكر مثلا المراقب المالي رئيس مفتشيه الوظيفة العمومية أمين خزينه الولاية .....إلخ

لذلك وفي إطار الحفاظ على الحقوق المكتسبة لشاغل هذه المناصب ولضمان الانسجام في تطبيق التدابير المتعلقة بطريقة دفع رواتبهم من جهة أخرى يستفيد بشغل المناصب العليا المصنفة او الغير مصنفة والتي تدفع رواتبهم استنادا الى وظائف عليا في الدولة من جميع عناصر الراتب المرتبطة بالوظيفة العليا بما في ذلك تثمين تعويض الخبرة المهنية وفي هذا الإطار تتم عملية إعادة التصنيف طبقا لأحكام التعليمة رقم03 [1] المؤرخة في 12 سبتمبر 1990 والمتعلقة بكيفية تطبيق المرسوم التنفيذي 90 -228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المعدل والمتم الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والعمال العموميون الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ويخضع مقرر اعادة التصنيف الاستدلالي لتأشيرة المراقب المالي.

1- تعليمة رقم 03 المؤرخة في 12 سبتمبر 1990 المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم 90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المعدل و المتمم الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والعمال العموميين.

الفرع الثاني : واجبات والتزامات شاغلي المناصب العليا

أن العلاقة الترابطية بين الموظف والإدارة مبنية على أساس واجبات والتزامات وليس فقط مجرد حقوق تمنح للموظف، وهذه الواجبات تناولها المشرع في الأمر 06-03 كونه القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

البند الأول: كقاعدة عامة كل حق يقابله واجب والتزام فإذا كان القانون قد كفل للموظف حقوقا فهناك حتما واجبات يتعين عليه الالتزام بها وقد تم تفصيلها في المواد 40 إلى 55 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

أولا: واجب احترام سلطة الدولة، إن الموظف يعكس صورة الدولة والإدارة التي ينتمي إليها و لذلك وجب عليه احترام سلطتها عند القيام بأي تصرف كونه يعتبر عون من أعوانها و يعمل تحت سلطتها السلمية وهذا ما جاء في نص المادة 42 [1]من الأمر 06-03 << يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها>>.

ثانيا: واجب التقيد بالمهام المنوطة به دون تحيز

وهو ممارسة الموظف لمهامه دون تحيز أي دون توظيف أي نزعة سواء أكانت حزبية أو نقابية أو عرقية و تأدية مهامه بكل أمانة.

ثالثا: واجب تحمل المسؤولية في أي تصرف .

هذا الواجب مفروض على أي موظف بحكم صفته و بحكم المهام المخولة له أن يتحمل كامل المسؤولية عما يصدر عنه من تصرفات وهو ما نصت عليه المادة 47[1] من الأمر 06-03 و هذا تفاديا لعدم تعسف الموظف والقيام بمهامه للصالح العام.

رابعا: واجب احترام السر المهني.

إن الالتزام بالسر المهني قاعدة عامة واجبة على كل موظف أو غير موظف في الدولة فهو مطالب بكتمان السر المهني والحفاظ على أية وثيقة بحوزته أو أي معلومة خاصة بالعمل.

1المادة 42 من الأمر 06-03 مرجع سابق

2 المادة 47 من الأمر 06-03 مرجع سابق

خامسا: واجب الحفاظ على ممتلكات الدولة.

يقع على عاتق أي موظف في إدارة عمومية أو هيئة أو مؤسسة بصفة عامة وشاغل منصب عالي بصفة خاصة أن يتخذ جميع التدابير التي من شأنها المحافظة على ممتلكات الإدارة التي يتبعها واستعمال وسائلها لما يسمح به القانون دون استعمالها لأغراضه الشخصية.

سادسا: واجب التعامل بأدب.

إن أي موظف وجب عليه التحلي بالأدب وحسن المعاملة والاحترام لجميع الموظفين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو مواطنين عاديين لأنه يعطي صورة جيدة للموظف والإدارة التي ينتمي إليها.

فالجدير بالتذكير أن كل هذه المرافق التي أنشئت والمناصب التي تم استحداثها فهي إن دلت على شيء فإنما تدل على أن الدولة تعمل على توفير العيش الكريم للمواطن، فالجميع يعمل في كنف الدولة سواء كان رئيسا أو مرؤوسا فلا ينبغي عليه أبدا الإخلال بواجباته تجاه وظيفته فعليه المواظبة في أداء عمله بالالتحاق في الوقت المحدد والتفاني في أداء عمله ومعاملة الموظفين الذين يعملون معه بكل أدب واحترام سيما ذوي المناصب العليا فهو بالأساس المسؤول الأول في تلك المؤسسة أو الإدارة فحتما قد تم تعيينه وتنصيبه في ذلك المنصب ليس عبثا أو بشكل اعتباطي فقد كلف بتلك المسؤولية تكليف وليست تشريف فالمادة 54 [1]من الأمر 06-03 وضعت حجر الأساس و العنصر الرادع لكل من تسول له نفسه المساس بأخلاقيات المهنة باستغلال منصبه والتي نصت على << يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

1 المادة 54، من الأمر 06-03 مرجع سابق

الفرع الثالث: الطرق القانونية لإنهاء مهام شاغلي هذه المناصب

إن المناصب العليا في الدولة مهما كانت فمهامها مؤقتة و صلاحيات التعين فيها والإنهاء منها من امتياز السلطة التي يتبعها هذا الموظف، وإن إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا تكون عادة بإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وهناك طريقتين الأولى عادية، البند الأول و الثانية غير عادية البند الثاني.

البند لأول: النهاية العادية لمهام شاغلي المناصب العليا

إن هذه النهاية عبر حالات مقررة قانونا و قد تم جمعها في المادة 216 [1]من الأمر 06-03 و يمكن التطرق إليها فيما يلي:

أولا : الإحالة على التقاعد

إن أي موظف وبمجرد أدائه 32 سنة خدمة فعلية يحال إلى التقاعد، أو بلوغ الموظف لسن 60 سنة من عمره والمرأة تستفيد من التقاعد عند بلوغ سن 55 سنة بطلب منها وبمجرد توافر الشروط القانونية يتم إعداد الملف من طرف الموظف بوجود كافة الوثائق لا سيما ما تعلق بسنوات الخدمة لاحتسابها.

ثانيا : الاستقالة

حق معترف به ويمارسه الموظف في إطار الشروط القانونية وهي عملية إدارية يباشرها الموظف بطلب منه يعبر فيه عن رغبته في إنهاء الخدمة قبل سن التقاعد ولا تعتبر الاستقالة مقبولة إلا بعد صدور قرار إداري بقبولها.

ثالثا : الوفاة

الوفاة هي خروج الروح من الجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون طبيعية لا علاقة لها بالعمل ويمكن أن تكون متعلقة بحادث عمل أو بمرض، ولذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمون بقوانين التأمينات الاجتماعية بقصد توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة الوفاة.

---

1 المادة 216 من الأمر 06-03 مرجع سابق

<u>البند لأول</u> : النهاية الغير عادية لمهام شاغلي المناصب العليا

من البديهي لدى الجميع أن النهاية الغير عادية لأي موظف لدى الدولة تكون بارتكاب أحد الأخطاء الجسيمة التي بناء عليها يتم إنهاء المهام وذلك عبر الإحالة على المجلس التأديبي أو ما يعرف باللجنة المتساوية الأعضاء والتي تنشأ خصيصا لهذ الشأن ومن خلالها يتم النظر في الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبموجبه يتم الإعلان عن نهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف و المؤسسة التابع لها، وهذا النمط المعمول به يسري على جميع فئات الموظفين سواء شاغلي المناصب العادية أو المناصب العليا وذلك كالآتي:

أولا: الخطأ أثناء ممارسة المهام

وتصنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وتقابلها كذلك أربع إجراءات تأديبية مصنفة في أربع درجات ومن بين العقوبات التأديبية ينجر عنها الإنهاء من المنصب العالي وكذلك نهاية العلاقة الوظيفة بصورة نهائية

1. **التسريح:** وهو عقوبة تأديبية جسيمة بناء على خطأ مصنف من نفس الدرجة يكون قد ارتكبه الموظف ويكون النطق به من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

2. **العزل** وقد ورد ذكر العزل كسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الأمر 06-03 << فقد يكون العزل بسبب إهمال المنصب ونتيجة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية دون تقديم مبرر.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في نص المادة 216[1] لم يدع أي مجال يحول دون نهاية العلاقة الوظيفية بما تضمنه من أسباب سواء كانت نتيجة فقدان الجنسية أو التجريد منها.... الوفاة.

1المادة، 216 من الأمر 06-03 مرجع سابق

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولة في التشريع الجزائري.

ملخص الفصل الأول

من خلال ما تم التطرق إليه في الفصل الأول من هذا البحث وجب التذكير بأبرز العناصر التي مررنا عليه ولو بشكل مختصر ومبسط وهذا في سبيل إعطاء حوصلة بشكل وجيز ابتداء من الإطار المفاهيمي للمناصب العليا وكذا الوظائف العليا مبرزين مفهوم كليهما ورفع اللبس الواقع بينهما، وأصناف هذه المناصب وكيفية التعيين بها والأثار التي تترتب عن شغل هذه المناصب ناهيك عن المسؤولية الملقاة على عاتق شاغلي هذه المناصب والوظائف والشروط الواجب توافرها في المرشحين لتقلد هذه المناصب والوظائف فمن غير المعقول ذكر المنصب دون الوظيفة وفي الأخير تم ذكر نهاية العلاقة الوظيفية لشاغلي هذه المناصب والوظائف بشتى الطرق التي تناولها المشرع بشكل مفصل سيما ما ورد بالأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر.

أما في الفصل الثاني من هذا البحث فسوف نتناول المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون 65/23 من خلال مبحثين، المبحث الأول طرق و شروط التعيين في المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية، والمبحث الثاني طرق وآليات الإنهاء من المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

تمهيد:

تعتبر الولاية جماعة إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية ولها ذمة مالية مستقلة كما تعد الولاية وحدة إدارية مهمة في التنظيم الإداري في الجزائر، عرفها المشرع الجزائري سواء في القوانين القديمة أو الجديدة ونقصد بذلك قانون الولاية 12-07 مؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق21 فبراير سنة 2012 في مادته[1] الأولى على أنها **<<** الولاية هي الجماعة الإقليمية...وهي أيضا الدائرة الإدارية غير الممركزة للدولة وتشكل بهذه الصفة فضاء لتنفيذ السياسات العمومية التضامنية والتشاورية بين الجماعات الإقليمية للدولة.

ويعين على رأس كل ولاية والي بموجب مرسوم رئاسي ويكون في أعلى هرم التنظيم الإداري للولاية، وقد جاء في نص المادة 02 [2]من المرسوم التنفيذي رقم 94/215 المؤرخ في 1994.07.23 المحدد لأجهزة وهياكل إدارة الولاية << تشتمل الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي على ما يأتي – الكتابة العامة، المفتشية العامة، الديوان، رئيس الدائرة >> ويشرف عليها سلميا ويتولى تنسيقها وتنظيمها وهذا ما جاء في المرسوم التنفيذي المذكور آنفا ويساعده في مهامه بالإضافة إلى الأمين العام للولاية الذي يأتي في المرتبة الثانية بعد الوالي في السلم التصاعدي الإداري، رئيس الديوان والمفتشية العامة للولاية وعدة مديريات و الذي ينبثق عنهم ملحقون بالديوان وكذا رؤساء مصالح ومكاتب بالولاية .

كما أن الدائرة جهاز من أجهزة عدم التركيز الإداري باعتبارها جهاز وسيط بين الولاية والإدارة لمحلية لذلك عملت القوانين الحديثة على إقامة هذا الجهاز الإداري الجديد الذي يخفف العبء من سلطاتها إلى مصالح وموظفين منتشرين في مختلف إقليم الدولة (البلديات، والولاية)التي تربطهم علاقة التدرج الرئاسي مرورا بالدائرة التي تتوسطهم حفاظا على مصالح المواطن وتكريسا لعدم تجزئة السلطة.

---

1 المادة الأولى قانون الولاية 12-07 مؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق21 فبراير سنة 2012 ج رج ج ، العدد12، ص8 الصادرة بتاريخ 29 فيفري 2012

2 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 215/94 المؤرخ في 23/07/1994 المحدد لأجهزة و هياكل إدارة الولاية ج رج ج، العدد 48 ص 5.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون23/65

المبحث الأول: طرق وآليات التعيين في المناصب العليا للإدارة العامة للولاية.

باعتبار أن الولاية هي أهم جهاز إداري وفقا للمادة 127 [1]من قانون الولاية 12/07 " **تتوفر الولاية على إدارة توضع تحت تصرف الوالي وتكون مختلف المصالح الغير ممركزة للدولة جزءا منها ويتولى الوالي تنشيط وتنسيق ومراقبة ذلك**"

وبالرجوع إلى نص المادة 108 [2] من نفس القانون نجد أن الوالي يسهر على وضع المصالح الولائية ومؤسساتها العمومية وحسن سيرها ويتولى تنسيق ومراقبة نشاطاتها طبقا لتشريع والتنظيم المعمول به.

وكذلك نجد أن الإدارة العامة للولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي تشمل الأمانة العامة والمفتشية العامة والديوان ورئيس الدائرة والوالي بصفته رئيس إدارة الولاية، يصهر على التنظيم الهيكلي لهذه الأجهزة ويراقب نشاطها باستمرار عن طريق سلطة التوجيه وسلطة الرقابة على أعمال الموظفين والموظفين أنفسهم.

المطلب الأول: تحديد المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.

للسير الحسن للإدارة العامة في الولاية توجد بعض المصالح والمكاتب والرتب الإدارية التابعة للولاية والتي فيها بعض الموظفين المنتقين لشغل مناصب عليا لتسيير هذه المصالح والمكاتب.

لذلك المشرع الجزائري أعطى أهمية بالغة لشاغلي هذه المناصب في الإدارة العامة للولاية وخصها بمرسوم تنفيذي رقم 17/60 المؤرخ في 08 جمادى الأول عام 1438 الموافق لـ 05 فبراير 2017 يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة في النقاط المرتبطة بها، حيث جاء في نص لمادة 02 [3]منه << قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية كما يأتي:

- أمين عام الدائرة
- ملحق بالديوان
- رئيس مكتب

---

1 المادة 127 من قانون الولاية 12/07 المرجع سابق

2 المادة 108 من قانون الولاية 12/07 نفس المرجع

3 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 17/60 المؤرخ في 08جمادى الأول عام 1438 الموافق لـ05 فيبراير2017 يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية ج رج ج ج، العدد 07 ص 4.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

أولا: أمين عام الدائرة

إن الدائرة في النظام الإداري الجزائري ليست جماعة محلية فهي تقسيم إداري فقط باعتبارها جزء من إقليم الولاية حيث لا تتمتع بالشخصية المعنوية وليس لها استقلال مالي وليس لها اهلية التقاضي وهذ ما قررته المحكمة العليا (المجلس الأعلى سابقا) في قرار صادر بتاريخ 1988.01.30 في قضية (ن ع) ضد (فريق ص) حيث ورد في حيثيات المحكمة العليا " من المقرر قانونا أن الوالي وحده المتمتع بأهلية التقاضي باعتباره ممثلا للدولة وممثل للولاية ومن ثم فإن رئيس الدائرة لا يتوفر على الشخصية المعنوية ولا يتمتع بأهلية التقاضي حيث صدر المرسوم التنفيذي94-215المؤرخ في 23 يوليو 1994 الذي يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت تصرف الوالي وهذا ما جاء به نص المادة 02 [1] منه << تتمثل الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت تصرف الوالي على ما يأتي:

- الكتابة العامة
- المفتشية العامة
- رئيس الدائرة.

ويساعد رئيس الدائرة مصالح إدارية أهمها الأمانة العامة وقد أحدثت وظيفة الكاتب العام للدائرة وهذا حسب التسمية سابقا والذي أصبح الامين العام للدائرة بموجب المرسوم الرئاسي 81/82 المؤرخ في 02 ماي 1981 وقد نصت المادة 05 [2]منه << يتم التعين في الوظيفة النوعية لكاتب عام الدائرة بقرار من وزير الداخلية >> وهذا إلى غاية صدور القانون 17-60

الذي يحدد شروط تعيين الأمناء العامون للدوائر والذي يكون بموجب قرار من الوالي المختص ما لم ينص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك، إلا أن جاء حسب نص المادة 07 من القانون 23-65 و الذي أصبح يعين الأمناء العامون للدوائر بقرار من الوزير المكلف بالجماعات المحلية بناء على اقتراح من الوالي.

وللأمناء العامون للدوائر عدة صلاحيات حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 81/82 على انه من صلاحيات الأمين العام للدائرة والذي يتولى مهامه تحت سلطة رئيس الدائرة.

1المادة 02 من م ت رقم 215/94 مرجع سابق

2. م 5 من م ر رقم 81/82 المؤرخ في02 ماي 1981المتضمن إحداث وظيفة نوعية لكاتب عام الدائرة ج ر18 ص545

ثانيا : الملحقون بالديوان

باعتبار الديوان هو جهاز المساعدة المباشرة للوالي والذي يضمن وينسق علاقاته مع منظمات المجتمع المدني، المواطنين والصحافة ويتابع تنفيذ قرارات وتعليمات الوالي ويتشكل ديوان الوالي من رئيس ديوان يعين بموجب قرار من الوالي وهذا حسب نص المادة 07[1] المعدلة من المرسوم التنفيذي 23/65 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية حيث يساعد 15 ملحقين بالديوان رئيس الديوان.

ثالثا: رؤساء المصالح

توجد ثلاثة مصالح رئيسية وتعمل خصيصا لمساعدة الأمين العام للولاية وهي كالآتي:

01ـ مصلحة التلخيص، وهي مصلحة تشرف على التنمية المحلية على مستوى للولاية ابتداء من فكرة المشروع إلى غاية التجسيد الفعلي للمشروع وترسم الولاية برنامج عمل، ويعين على رأسها رئيس مصلحة عن طريق قرار من الوالي المادة 07 من المرسوم التنفيذي 17-60المؤرخ في 05 فبراير 2017 والذي لم يطرأ عليه تعديل يعنيه بعد التعديل الذي مس هذه المادة حسب القانون65/23 .

02ـ مصلحة التوثيق : وهي المصلحة اتي تهتم بجمع و نشر و استغلال كل وثيقة إدارية و التي تعتبر بنك معلومات الوثائق الإدارية للولي.

03ـ الأرشيف والمحفوظات: ومهمتها الأساسي حفظ وتنظيم الأرشيف ومساعدة أجهزة الإدارة العامة للولاية وهياكلها حول كيفية نقل الأرشيف إلى قاعة الحفظ وإرشاد هذه المصالح إلى طريقة حفظ و تنظيم الأرشيف.

---

1 المادة07 من م ت رقم 65/23 مؤرخ في 05 فبراير2023 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة في الولاية ، يعدل المرسوم التنفيذي 17-60 ج ر ج ج عدد 07 ص 8.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

رابعا: رؤساء المكاتب

بعد تطرقنا إلى المصالح الرئيسية الثلاثة في السلم الإداري للإدارة العامة للولاية ويتفرع من هذه المصالح عدة مكاتب و يعين على رأس كل مكتب رئيس مكتب وهذا بمقرر صادر عن السيد الوالي التابع له وهذا دائما حسب نص المادة 07 المعدلة حيث ان تعيين رؤساء المكاتب بالإدارة العامة للولاية كان حسب المرسوم التنفيذي 17/60 المتضمن قائمة المناصب العليا وشروط التعيين في الإدارة العامة للولاية، لم يحدث أي تغيير أثناء تعديل المادة 07 من نص القانون و التي مسها لعديل حيث تم التعديل في إجراءات التعيين حيث كانت في المرسوم التنفيذي جميع المناصب العليا للإدارة العامة للولاية حسب المادة 07 منه سواء كان أمين الدائرة، ملحق بالديوان ،رئيس مصلحة ورئيس مكتب يكون بموجب قرار من الوالي المختص إقليميا إلى أن جاء التعديل الذي مس هذه المادة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 23/65 المؤرخ في 06 فبراير 2023 الذي أورد قائمة وشروط المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية الذي عدل المادة 07 منه في إجراءات تعيين الأمين العام للدائرة فقط والذي أصبح بموجب قرار من الوزير المكلف بالجماعات المحلية بناء على اقتراح من الوالي، أما باقي المناصب بما فيها منصب رئيس مكتب فلم تتغير إجراءات تعيينه فهي كما في السابق بموجب قرار من الوالي.

أما المكاتب التي يعين فيها رؤساء فهي كالآتي :

ـ 3 مكاتب تابعة لمصلحة التلخيص وهي :

1- مكتب الصفقات العمومية: يقوم بتحضير ومتابعة أعمال لجنة السوق العمومية للولاية، و يقدم تقارير للأمانة العامة.

2- مكتب التنسيق : يقوم هذا المكتب بمتابعة قرارا الحكومة المتعلقة بالولاية.

3- مكتب التنظيم: يقوم بدراسة وتقديم اقتراحات السير الأفضل للمديريات التابعة للولاية و التنسيق معها.

2 الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

3 مكاتب لمصلحة التوثيق و هي:

1ـ مكتب التوثيق و بنك المعلومات: وهو المكتب الذي يهتم بجمع ونشر واستغلال كل وثيقة إدارية وتقديم التسهيلات إلى التنفيذية التابعة للولاية.

2ـ مكتب التلخيص : جمع التقارير و حصائل النشاطات السنوية و تحليلها و تلخيصها.

1ـ مكتب الإعلام والمساعدة: مساعدة مكلف مصالح الأرشيف على مستوى الولاية و إرشادها إلى طرق حفظ و تنظيم الأرشيف .

1ـ مكتب الحفظ: تتمثل مهمته في اتباع وسائل البحث ووضعها في يد مستعمليه حيث يوجد بهذا المكتب مختلف الجرائد الرسمية وكذا سجل القرارات الولائية.

الفرع الأول: طرق وشروط تعيين الأمناء العامون للدوائر

في السابق كان الأمين العام للدائرة يسمى الكاتب العام للدائرة وكانت إجراءات تعيينه تخضع للمرسوم الرئاسي 99/240 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق لـ 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية في الدولة.

حيث كان منصب الأمين العام للدائرة يعتبر من الوظائف العليا للدولة، وكانت التعيينات في هذه المناصب تخضع لإجراءات مختلفة تماما عما أصبحت عليه الآن بعد التعديل الذي غير من منصب الأمين العام من الوظائف العليا للدولة إلى منصب من المناصب العليا للإدارة العامة للولاية حسب المرسوم التنفيذي 17/60الذي يحد المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية و شروط التعيين فيها.

يختلف تعيين أمين عام الدائرة عن باقي المناصب العليا المذكورة بالمرسوم التنفيذي 17/60 حيث جاءت إجراءات التعيين فيها حسب المادة 07 تكون بموجب قرار من الوالي المختص إقليما لكن التعديل الذي مس هذه المادة في المرسوم التنفيذي 23/65 أصبح تعيين أمين عام الدائرة بموجب قرار وزاري من الوزير المكلف بالجماعات المحلية بناء على اقتراح من الوالي.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

أما بخصوص شروط التعيين فلا بد دائما من الاحتكام بالأصل ألا وهو القانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي تناول في الباب الرابع المنظم للمسار المهني في الفصل الأول التوظيف

في المادة 75 منه على أنه << لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتع بالحقوق المدنية، وأن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، وأن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .... و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق به.

إن هذه الشروط الواردة في المادة 75 المشار أليه أعلاه فإذا كان الأمر يتعلق بالتوظيف فلا بد من توفر جميع الشروط التي تناولتها المادة السالفة الذكر، وإذا كنا بصدد التعيين بالمنصب الجديد فلابد أن يراعى توفر بعض الشروط فقط وعلى سبيل الحصر الجانب الصحي للمترشح لشغل هذا المنصب سواء من الناحية البدنية أو العقلية، وكذا المؤهل العلمي الذي يعتبر دائما امتياز يحظى به المترشح لنيل المنصب عن باقي الموظفين.

التمتع بالحقوق المدنية: أن يكون يتمتع بجميع حقوقه المدنية

ـ خلو شهادة سوابق العدلية الخاصة به من ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

ـ إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية:إما بأداء الخدمة أو استفادته من العفو أو الإرجاء.

ـ القدرة البدنية و الذهنية : تمتع المترشح للوظيفة بكامل قدراته البدنية و الذهنية و خلوه من ل الأمراض المزمنة أو المعدية و كذا العاهات حسب الفقرة 5 من المادة 75[1] من نفس الأمر.

الشروط الخاصة: بعد تطرقنا للشروط العامة سوف نذهب إلى الشروط الخاصة و التي أقرها المشرع و أحالها إلى التنظيم

شرط الخبرة: حيث جاء في المرسوم التنفيذي 17/60 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة في الولاية خاصة المادة 3 [2]منه<< يعين الأمناء العامون للدوائر من بين الموظفين المرسمين

1ـ المادة 75 من الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية المرجع السابق .

2ـ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17/60 المرجع السابق

الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة متصرف رئيسي، مهندس رئيس أو رتبة معادلة لها، الذين يثبتون ثلاث (03) سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة.

الاقتراح: الاقتراح شرط أساسي لتولي منصب أمين عام دائرة، ويكون الاقتراح من طرف الوالي المختص إقليميا سواء عن طريق التقييم أو بطلب منه.

ـ شرط المؤهل العلمي: إن المؤهل العلمي شرط أساسي ويتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات المؤهل العلمي بشهادات أو مستوى التكوين وهذا ما نصت عليه المادة79[1] من الأمر 06/03

ـ شرطي الكفاءة و النزاهة: يجب إثبات كفاءة الموظف المقترح لمنصب أمين عام دائرة و ملاحظة قدرته على التسيير وكذا نزاهته وإخلاصه في العمل والابتعاد عن كل شبهة متعلقة باستغلال وظيفته و كذا المحسوبية والمحاباة.

ـ الفرع الثاني: طرق و شروط تعيين الملحقون بالديوان ، رؤساء المصالح و المكاتب.

إن المناصب العليا للإدارة العامة للولاية المتمثلة في ملحق بالديوان، رئيس مصلحة ورئيس مكتب المذكورين في المرسوم التنفيذي 17/60 لم يطرأ عليها أي تغيير من ناحية إجراءات التعيين حيث جاءت إجراءات التعيين في هذا المرسوم بقرار من الوالي المختص إقليميا ولم يتغير هذا الإجراء حتى في ضل التعديل الذي مس هذا القانون بصدور المرسوم التنفيذي 23/65

شروط التعيين في مناصب ملحق بالديوان، رئيس مصلحة ورئيس مكتب، إن هذه المناصب تخضع دائما لنفس الشروط وهي نفسها المطبقة على شروط التعيين في منصب أمين عام الدائرة.

الشروط العامة: إن السن هو من أهم الشروط لتقلد منصب عالي أو أي وظيفة من وظائف القطاع العمومي، وقد ورد تحديد السن القانوني في الأمر 06/03 و حدده المشرع بـ 18 سنة كاملة .

---

1. المادة 79 من الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية المرجع سابق .

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

-**التمتع بالحقوق المدنية** : وجوب تمتع لموظف المقترح لغل منصب عالي في الإدارة العامة للولاية أو أي وظيفة في القطاع العمومي.

- **أن لا يكون مسبوق قضائيا** : خلو شهادة السوابق العدلية للموظف المرشح لمنصب ملحق بالديوان ، رئيس مصلحة ورئيس مكتب من أي عقوبة صادرة ضده أو أي ملاحظات تعيق ممارسة الوظيفة المقترح لها.

- **إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية:** على المترشح لمصب عالي بالإدارة العامة للولاية أن يكون غير ملتزم تجاه الخدمة الوطنية سواء بالأداء أو الإرجاء أو الإعفاء.

- **التمتع بالقدرة الجسدية:** يجب أن يكون المترشح لشغل منص عالي سواء ملحق بالديوان، رئيس مصلحة ورئيس مكتب بالولاية في كامل قاه العقلية وسليم الجسد ولا يعاني من اي أمراض مزمنة أو معدية .

-**الشروط الخاصة:** خلافا للشروط العامة التي تنطق وتتساوى لدى جميع الموظفين التابعين للوظيفة العمومية فإن المشرع أحال شروط خاصة للالتحاق بمنصب عالي بالإدارة العامة للولاية في مناصب ملحق بالديوان ورؤساء المصالح والمكاتب إلى التنظيم والتي جاءت في المرسوم التنفيذي 17/60

- **شرط الخبرة:** حيث جاءت المادة 08 [1] من هذا المرسوم السالف الذكر<< ...الأمناء العامين للدوائر والملحقين بالديوان ورؤساء المصالح من بين الموظفين المرسمين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة متصرف، مهندس دولة أو رتبة معادلة لها الذين يثبتون ثلاثة (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة الفقرة1 .

رؤساء المكاتب من بين الموظفين المرسمين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة ملحق رئيسي للإدارة أو رتبة معادلة لها الذين يثبتون (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة فقرة2 .

في المناصب العليا للإدارة العامة لولاية أدرار والأغواط، بسكرة، بشار، تمنراست وورقلة والبيض ، إليزي وتندوف والوادي والنعامة وغرداية وتيميمون وبرج باجي مختار وأولاد

1.المادة 8 من المرسوم 17/60 المرجع السابق

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

جلال و بني عباس وإن صالح وإن قزام وتوقرت وجانت والمغير والمنيعة كما يلي:

الفقرة1. الأمناء العامون للدوائر والملحقون بالديون ورؤساء المصالح من بين الموظفين الذين ينمون على الأقل إلى رتبة متصرف او مهندس دولة أو رتبة معادلة له الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة العلية بهذه الصفة.

الفقرة 2. رؤساء المكاتب من بين الموظفين المرسمين الذين ينتمون عل الأقل إل رتبة ملحق رئيس للإدارة أو رتبة معدلة لها و للذين يثبتون خمس (05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة نصت عليه المادة 05 من نفس المرسوم

المطلب الثاني: حقوق وواجبات شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية

يحظى شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية سواء كان الأمناء العامون للدوائر أو ملحقي بالديوان ورؤساء المصالح و المكاتب بحقوق أقرها لهم المشرع و التي بينها و أبرز دورها الفعال في تحفيز شاغلي هذه المناصب[1] والتي سوف نبينها من خلال الفرعين الآتيين ،الفرع الأول :حقوقهم و الفرع الثاني : واجباتهم.

كفل المشرع لشاغلي المناصب العليا للدولة عامة عدة حقوق كما كفلها بالخصوص لشاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.

الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا

أولا: الحق في الرعاية الاجتماعية

يستفيد شغلي المناصب العليا في الإدارة العامة لولاية شأنهم شأن باقي الموظفين من الخدمات الاجتماعية طبقا لتشريع المعمول به و هذا ما نصت عليه المادة 34 [2]من الأمر .06-03 << يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به >>

1.المادة 34 من المرسوم 17/60 مرجع سابق

ثانيا: الحق في العطلة

كما يستفيد شاغلي هذه المناصب من العطل سواء السنوية أو في حالة وقوع أي طارئ كما جاء في نص المادة 33 [1]من نفس الأمر << للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

الحفاظ على سلامته و كرامته: يحظى شاغلي المناصب العليا للإدارة العامة بحق الحفاظ على سلامته و عائلته البدنية و المعنوية، و ممارسة مهامه في ظروف جيدة وتوفير جو ملائم يضمن له كرامته و هذا ما جاءت به المادة 37 [2]من نفس الامر << للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له كرامته و صلامة البدني والمعوية

رابعا :الحق في التقاعد

شاغلي هذه لمناصب يحظون بنفس حقوق الموظفين خاصة حق التقاعد فالمشرع أقره له بموجب المادة 33 من نفس الأمر<< يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به>>

-خامسا :الحق في الراتب

للموظف الحقب بعد أداء الخدمة في راتب و هذا ما قد ضمنه له المشرع في نص المادة [3]32 من الأمر06-03 << للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب >>[1] أما الزيادة الاستدلالي فيستفيد منها شاغلي هذه المناصب إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم من نقاط استدلالية إضافية تعكس المقابل المالي الممنوح لهم نظير ممارستهم أو تقلدهم المناصب العالي وذلك بضرب القم الاستدلالي في قيمة النقطة [2].

---

1 المادة33 من الأمر 06-03 المرجع السابق

2 المادة37 من الأمر 06-03

3 المادة 32 من الأمر 06-03

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

سادسا: الزيادة

تطبيقا لأحكام المادة 05 من المرسوم الرئاسي 07-304 [1] المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و تحديدا للزيادة للمناصب العليا (الأمين العام للدائرة و ملحق بالديوان رؤساء المصالح و المكاتب) << تحدد الزيادة بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف أسلاك الموظفين فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي ...>> فقد صدرت التعليمة الوزارية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 المتضمنة كيفية تطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا.[2]

- **سابعا الحق في التكوين:** كفل المشرع لشاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية حق التكوين و هذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر06-03 [3] << للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية >>

الفرع الثاني: واجباتهم والتزامات شاغلي المناصب العليا

- أولا: الخضوع للسلطة الرئاسية (الطاعة)

نصت المادة 10 [4] من المرسوم التنفيذي رقم 90/226 المؤرخ في 25 يوليو1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم ، فإن الأمين العام للدائرة يبقى تحت سلطة رئيس الدائرة في السلم التصاعدي الإداري أما ملحقي الديوان و رؤساء المصالح و المكاتب يبقون تحت السلطة السلمية الإدارية للوالي مباشرة.

ـ ثانيا: كتمان السر المهني

يتحلى شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية بكتمان السر المهني و هذا ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90/226 السالف الذكر و يشمل كافة المعلومات المهنية و الوقائع و المحررات التي اطلع عليها خلال ممارسته لمهامه.

ـ ثالثا: عدم الجمع بين الوظائف

بموجب المادة 16[4] من نفس المرسوم السالف الذكر يمنع أي موظف شاغل لمنصب عالي في الدولة القيام بأي نشاط آخر مأجور.

1- م 05 من م ر 07-304المرجع السابق

2- التعليمة الوزارية رقم 09 المرجع السابق

3- المادة 38 ، من الأمر 06-03 مرجع سابق

4- المواد 10،16 من المرسوم التنفيذي 90/226 مؤرخ في 25/07/1990 الذي يحدد حقوق العمال ج ر ج ج عدد 31

ـ رابعا: واجب التعامل بأخلاق و احترام

وهو وجوب تحلي الموظف بأخلاق حميدة وحسن المعاملة مع الموظفين سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، كما يجب التعامل بنفس الأخلاق مع المواطنين الذين يترددون على المرفق العام التابع له.

ـ خامسا: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة العامة التابع لها

وهو الاستعمال السليم لجميع ممتلكات الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها والمحافظة عليها و صيانتها وعدم استعمال هذه الممتلكات سواء منقولة أو ثابتة لأغراضه الشخصية.

ـ سادسا: واجب تحمل مسؤولية أعماله

بحكم صفة شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية وحساسية المهام لموكلة لهم يفرض عليهم تحمل كامل المسؤولية عن أعمالهم و تصرفاتهم و هذا ما جاءت به صراحة المادة 47[1] من الأمر 06-03 وهذا تفاديا لتعسف الموظف وأداء مهامه على أكمل وجه خدمة لصالح لعام

كما يجب على شاغل المنصب العالي أن يبرهن بأنه جدير بالمسؤولية الموكلة إليه و هذا مات جاءت به المادة 03 [2]من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 << يجب على العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أن يبرهن لدى ممارسة مهامه عن تمتعه بضمير مهني فعال.

يجب أن يكون حريصا على المصالح العليا للأمة وأن يدعمها و يرعاها قصد المحافظة عليها

كما يجب أن يتفرغ للمهمة المسندة إليه وأن يضطلع بالواجبات الملقاة على عاتقه بمنتهى المسؤولية في إطار الاحترام الصارم للتشريع و التنظيم الجاري بهما العمل...>>

ـ سابعا: تفادي الشبهات و كل ما يتنافى و منصبه

جاء في نص المادة 13 [3]من المرسوم التنفيذي 90-226 السابق الذكر << يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يتحلى و لو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام و عليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه. .

1ـ المادة 47 من الأمر 06-03 المرجع السابق

2ـ المادة 03 ،13 من المرسوم التنفيذي 90/226 المرجع السابق

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

المبحث الثاني: طرق و آليات الإنهاء من المناصب العليا للإدارة العامة للولاية

يخضع شاغلي المناصب العليا للإدارة العامة في للولاية لنفس القواعد و الآليات التي تطبق على جميع الموظفين و هذا بناء على ما جاء في المرسوم التنفيذي 90-226 [1] الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم و بالإضافة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية يبين الأسباب و الحالات التي تنهي مهام الموظف العام ، وهناك حالات عادية و حالات أخرى غير عادية.

المطلب الأول: النهاية العادية لشاغلي المناصب العليا للإدارة العامة في للولاية

باعتبار أن شاغلي المناصب العليا في الدولة على العموم مهامهم مؤقتة و التعيين فيها و الإنهاء منها يكون بيد السلطة المختصة كونها تملك امتياز السلطة في التعيين و الإنهاء حيث توكل المنصب العالي لمن تشاء وتراه مناسبا دون الرجوع إلى رأي الطرف الآخر وإنهاء هذه العلاقة الوظيفية بين السلطة المختصة والموظف شاغل المنصب العالي يكون بطريقتين إما بطرق عادية الفرع الأول، أو بطرق غير عادية الفرع الثاني .

لم يغفل المشرع الجزائري موضوع إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف كونها ليست علاقة دائمة بل تنتهي في حالات عديدة جمعها كلها في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية خاصة المادة 216[2] منه التي تطرقت إليهم بالتفصيل سواء كانت عادية أو غير عادية وسوف نقوم بدراسة الحالات العادية لإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية ضمن هذا الفرع.

---

1 المرسوم التنفيذي 90-226 المرجع سابق

2-المادة 216 من الأمر 06-03 المرجع السابق

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد من أكثر صور إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة و إن شاغلي المناصب العليا لا يمكن أن تستمر مهامهم إلى ما نهاية بل لابد من وجود فترة زمنية محددة أو سن محدد يمكن من خلاله الإدارة إنهاء هذه العلاقة الوظيفية بإحالته على التقاعد.

وقد نظم المشرع الجزائري إجراءات عديدة لتنظيم التقاعد و ذلك بسن العديد من النصوص القانونية حيث حرصت على إنشاء منظومة تقاعد تضمن من خلالها حقوق للموظف المتقاعد و تأمن له العيش الكريم وقد وضعت شروط معينة يجب توفرها في الموظف جاءت من خلال المرسوم التنفيذي 83-12 المتعلق بالقاعد المعدل والمتمم وجاءت المادة 06 [1]منه باستفاء الموظف لشرطين أساسيين و هما:

ـ الأول بلوغ سن (60) سنة على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة المرأة الموظفة على التقاعد بطلب منها عند بلوغ سن خمسة و خمسون سنة (55) كاملة.

ـ أما الشرط الثاني قضاء إثنان و ثلاثون سنة (32) خدمة فعلية.

الفرع الثاني: الاستقالة.

يمكن لأي موظف بصفة عامة أو شاغل منصب عالي إنهاء علاقة الوظيفة بالإدارة من خلال تقديم استقالته بمحض إرادته ، و قد عرفها الفقهاء << و هي رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته و يعبر فيها عن إرادته في ترك الخدمة بصفة نهائية.

---

1. المادة 06 من المرسوم التنفيذي 83-12 المؤرخ في21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد ج ر ج ج العدد 1803 بتاريخ 02 يوليو 1983.

ـ <u>شروط الاستقالة</u>:

ـ ان يكون الطلب مكتوبا

ـ أن يكون الطلب بإرادة حرة

ـ استمرار مزاولة الموظف لمهامه إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة أو رفضها

ـ أن تقرر الإدارة سواء بالقبول أو بالرفض في أجل أقصاه ((60) يوما ابتداء من تاريخ تقديمها

ـ قرار القبول أو الرفض يكون من صلاحيات الجهة المختصة التي منحت له التعيين

و قد نصت المادة 217 من الامر 06-03[1] على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومي .

حيث تخضع الاستقالة لإجراءات معينة و تبدأ بتحرير الموظف طلب استقالة و يقوم بإرساله عن طريق التسلسل الإداري على أن يستمر في أداء مهامه إلى غاية البت في طلبه من خلال صدور قرار من هذه السلطة و بصدور القرار و قبول الاستقالة يجل هذه الأخيرة لا رجعة فيها و هذا ما جاء في نص المادة 219 من الأمر 06-03 [1].

الفرع الثالث: وفاة الموظف

من البديهي أن تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة بوفاته ، والوفاة هي النهاية الحتمية للإنسان و بالتالي فهي النهاية الفعلية لحياته المهنية (الوظيفية) لذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمون بقوانين التأمينات الاجتماعية و هو توفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليها في حالة وفاة هذا الموظف و هذا ما اكدته المادة 30[2] من المرسوم التنفيذي 83/12 [2]المتعلق بالتقاعد و التي جاء فيها كالتالي << إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقولا وفق للشروط المنصوص عليها في هذا القانون >>

1ـ المواد 217،219 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

2ـ المادة 30 من م ت 83-12 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

المطلب الثاني: النهاية الغير عادية لمهام شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.

إن انتهاء العلاقة الوظيفية بطريقة غير عادية يتم بوجب قرار تصدره جهة الإدارة المختصة لإناء الرابطة الوظيفية بصورة نهائية و هذا القرار قد يصدر بغير طلب الموظف نفسه ، وهناك عدة حالات غير عادية و هي توفر أحد الشروط التالية:

ـ فقدان الجنسية و الحقوق المدنية

ـ التسريح

ـ العزل

و يكون ذلك نتيجة إخلال الموظف بواجباته المهنية إلا أن المشرع الجزائري وضع ضمانات للموظف خاصة في الحالتين الأخيرتين.

الفرع الأول: الخطأ أثناء ممارسة المهام

بما أن شاغلي المناصب العليا يعتبرون في الأصل موظفين خاضعين لقانون الوظيفة العمومية لذلك لا يوجد لهم نظام تأديبي خاص بهم فالجميع يخضع لنظام تأديبي موحد.

و على هذا فإن المشرع الجزائري وضع نظام تأديبي و صنفه حسب درجات الأخطاء إلى أربع (04) درجات و يقابلها لذلك أربع عقوبات تأديبية و من هذا فإن شاغلي المناصب العليا في حالة ارتكابهم لإحدى هذه الأخطاء يتعرضون مباشرة للمسائلة التأديبية و تصل إلى حد إنهاء مهامهم مباشرة.

ـ إن نهاء مهام شاغل منصب عالي حين ارتكابه لخطأ ما أمر حتمي لا مفر منه و هذا لكون شاغل المنصب العالي يفترض أن يكون قدوة و ذو أخلاق حميدة و تتوفر فيه كل شروط النزاهة و الالتزام ، و أن تنزيله إلى رتبته الأصلية يعد إهانة له في حد ذاته لإحالته أمام الجنة المتساوية الأعضاء التي تجتمع في جلسة تأديبية لاتخاذ التدابير و الإجراءات اللازمة ضده و هذا عملا بأحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمنة تصنيف العقوبات[1]

1ـ مرغني حيزوم بدرالدين. تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية المجلد:08.العدد 05.2015 ص 193.

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

الفرع الثاني: العقوبات المترتبة عن الخطأ

من بين العقوبات التي وضعها المشرع لمعاقبة الموظف بعد ارتكابه خطأ حما حسب الدرجات التي وضعها و درجة خطورتها ، لذلك سوف نتناولها على النحو التالي : البند الأول فقدان الجنسية و الحقوق المدنية ، البند الثاني التسريح ، البند الثالث العزل.

البند الأول: فقدان الجنسية و الحقوق المدنية

أولا: فقدان الجنسية

لقد حدد قانون الجنسية حسب الأمر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل و المتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27/01/2005 المتعلق بالجنسية خاصة في مادته الأولى[1] << أن التمتع بالجنسية الجزائرية يحدد بموجب قانون و عند الاقتضاء بواسطة المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها و يتم نشرها>> .

من المتعارف عليه أن الجنسية نوعان أصلية و مكتسبة ففي الأمر المذكور سابقا حددت المواد 06 إلى 08 منه حالات الجنسية الأصلية و من المادة 09 إلى 13 كيفيات اكتساب الجنسية الجزائرية و ماهي الاستثناءات التي أقرها المشرع.

لذلك نصت المادة 18 [2]من الأمر 05-01 على ما يلي << يفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية في التالي :

1ـ الذي اكتسب عن طواعية الجنسية الأجنبية فيؤذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

2ـ الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

3ـ المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي و تكتسب جراء زواجها جنسية زوجها و أذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

1-المادة 01 ، 18 من الأمر05-01 المؤرخ في 27/01/2005 المتعلق بالجنسية المعدل و المتمم للأمر 70-86 المؤرخ 15/12/1970

لذلك فإن توفرت إحدى هذه الحالات في مواطن جزائري و فقد الجنسية فيؤدي ذلك حتما إلى إنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني[1] ، ويمكن تجريد الجنسية الجزائرية لكل مواطن قام بفعل من الأفعال التي تشكل إخلالا بواجباته الأساسية تجاه وطنه وينجر عن ذلك زوال جنسيته الجزائرية وذلك كعقوبة أو جزاء له.

وبالنسبة للتجريد من الجنسية (déchéance) حددها المشرع الجزائري في المادة 22 [2]من الأمر 05-01 :

- كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية أن يجرد منها
- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية.

وفي حالة فقدان أو تجريد شاغل المنصب العالي فشأنه شأن أي موظف عادي يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية له مع الإدارة وهو الأمر الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 216 من الأمر 06-03 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية << ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.[2]

ثانيا: فقدان الحقوق المدنية.

إن فقدان شاغل المنصب العالي لحيته بسب حكم قضائي أو أحد تدابير الاحتياطية والحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية مثل الحبس أو السجن يوقع الموظف في وضعية من المستحيل مزاولة مهامه مرة أخرى، والأمر الذي تناوله القانون الأساسي للوظيفة العمومية بتحديده لعدة شروط من أجل الالتحاق بالوظيفة حسب ما نصت عليه المادة 75 من الأمر 06-03 << أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ولا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها>>

لذا فإن إنهاء خدمة الموظف لفقدانه حقوقه المدنية جاء حسب نص المادة 216 من الأمر 06-03 << ينتج إنهاء الخدمة الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن "" فقدان الحقوق المدنية"[3]

1- مرغني حيزوم بدرالدين. تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري مرجع سابق

2المادة 22 من الأمر05-01 المؤرخ في 27/01/2005 المتعلق بالجنسية المرجع سابق.

3- المادة 216 من الأمر 06-03 مرجع سابق

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

البند الثاني: التسريح

إن التسريح يعد من اشد العقوبات التي من شأنها أن تؤدي مباشرة إلى حرمان شاغل المنصب العالي بصورة نهائية لما يرتبه من أثار وأضرار مادية على هذا الموظف، فقد عرف التسريح من طرف هاشمي قرفي على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد إنهاء العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها و يكون في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية[1]

و الأصل يجب على الموظف العام أن يتحلى بالسيرة والأخلاق الحسنة سواء داخل العمل أو خارجه، وأن يراعي في ذلك واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون وهذا ما نصت عليه المادة 42[2] من الأمر 06-03 << يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة>> .

لكن القانون جاء باستثناءين لا تنتهي فيهما خدمة الموظف رغم صدور الحكم عليه و هما :

1ـ إذا صدر الحكم مع إيقاف التنفيذ

2ـ إذا كان الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة أي كسابقة أولى فهو لا يؤدي إلى إنهاء خدمته إلى إذا رأت لجنة شؤون العاملين بقرار بسبب أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات طبيعة العمل.

ثانيا: التسريح الغير تأديبي

على الرغم من أن النظام القانوني للوظيفة العمومية جاء حاميا لمصلحة الموظفين إلا أنه خول للإدارة العمومية أن تنهي الرابطة الوظيفية بإجراء إداري لأسباب تتصل في أغلب الأحيان بموظف في الخدمة تحقيقا لمصلحة المرفق العام.

لذلك يمثل التسريح الإداري طريقة من طرق إنهاء مهام الموظف العمومي ، انطلاقا من ذلك أقر المشرع تسريح الموظف العمومي أو شاغل منصب عالي بناء على عدم كفائتة المهنية و هذا بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم66-148 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية.[3]

---

1. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة وانشر2010

2 المادة 42 من الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية مرجع سابق

3 ـالمادة 02 من المرسوم الرئاسي 66-148 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة575.

حيث يصدر القرار بذلك من طرف السلط التي لها صلاحيات التعيين بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء و بعد مراعاة الكيفيات التي تستوجب الإجراءات التأديبية

و هو ما تم تكريسه في الأمر 66-133 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية و هو ما جاء في نص المادة 68 [1]منه << الموظف الذي تثبت عدم كفاته المهنية دون أن يرتكب خطأ مهنيا يستوجب عقوبته يمكن أن ينصب في وظيفة أقل درجة و إما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح و يتخذ القرار بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء و مراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات المتعلقة بالتأديب.

و يجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته المهنية قبض تعويض مادي ضمن شروط تحدد بمرسوم>>

أما قانون الوظيفة العمومية الحالي لم يتضمن في طياته التسريح الإداري لعدم الكفاءة المهنية و اكتفى بالإشارة إليها في المادة 85[2] من الأمر 06-03 << و إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض>> و أشارت المادة 99[3] من نفس الأمر << بتقييم الموظف العمومي الدائم على مردوده بناء على كفاءته المهنية في الخدمة.

البند الثالث: العزل

إنه مصطلح وارد كسبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة و الموظف بصفة عامة و بينها و بين شاغل المنصب العالي في الإدارة العمومية بشكل خاص.

لأنه بطبيعته موظف عام و قد يكون بسب إهمال أو بسبب تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر و يكون ذلك بعد إعذاره مرتين منفصلتين و هذا ما نصت عليه المادة 216[4] من الأمر 06-03 [1]

---

1 ـالمادة 68 من الأمر 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة ج ر ج ج542.

2 ـ المادة 85 من الأمر 06-03 مرجع سابق

3 ـ المادة 99 من الأمر 06-03

4 ـ المادة 216 من الأمر 06-03

الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون65/23

ينبغي التنويه إلى أنه يمكن إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية من قبل السلطة المختصة بالتعيين لأي سبب تراه مناسبا لها حتى في حالة عدم توفر أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية مع شاغل المنصب العالي في حالة إهماله لمنصبه و هذا ما نصت عليه المادة 184 [1]من الأمر 06-03 << إذا تغيب الموظف العام لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر>>كما ذكرناها سابقا.

و قد أكد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الحالي الفترة الثانية << تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم>>

و أضاف إلى ذلك المادة 185 [2] من نفس الأمر على حرمان الموظف المعزول من الالتحاق بوظيفة أخرى<< لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية>>

كما أن قرار العزل تتخذه السلطة التي لها سلطة التعيين دون المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 [3] و التي تنص على ما يلي << العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية>>

---

1 المادة 216 من الأمر 06-03

2 المادة 216 من الأمر 06-03

3 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2نوفمبر سنة2017 يحدد كيفية عزل موظف بسبب إهمال المنصبج ر ج ج العدد66 صادرة بتاريخ 12 نوفمبر2017.

الخاتمة:

بعد تناولنا في دراستنا هذه لموضوع المناصب العليا في الدولة والإطار المفاهيمي لها والتمييز بينها وبين الوظائف العليا في الدولة وتطرقنا بالتفصيل إلى شروط التعيين فيها سواء كانت خاصة أو شروط عامة وآليات التعيين فيها، وجدنا أن الوظائف العليا في الدولة من صلاحيات السلطة التنفيذية ممثلة في شخص رئيس الجمهورية وهذا الحق خوله أياه دستور الجمهورية دون غيره عدا بعض الصلاحيات المحدودة مثل التعيين في عدد من الوظائف العليا خص بها الوزير الأول بعد استشارة وموافقة رئيس الجمهورية، أما بالنسبة للمناصب العليا فالتعيين فيها يعود إلى السلطة المخول لها صلاحية التعيين.

ومن خلال تعمقنا في موضوع المناصب العليا على العموم والمناصب العليا للإدارة العامة للولاية على الخصوص وجدنا أن المناصب العليا لا تدخل في خانة الحقوق المكتسبة للموظف بل هي امتياز تمتلكه السلطة المختصة وتمنحه لمن تشاء للموظفين إذا توفرت فيهم الشروط المحددة سابقا، أن إنهاء العلاقة الوظيفية لشاغلي المناصب العليا يمكن أن يكون بدون سبب على اعتبار أن التعيين فيها هو امتياز بيد السلطة المختصة فلها الحرية الكاملة في التعيين والإنهاء منها.

من بين النتائج المتوصل اليها :

- أن الاختلاف بين الوظائف العليا والمناصب العليا يكمن في أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير إما ذات طابع هيكلي أو وظيفي، في المقابل أن الوظائف العليا هي ممارسة مسؤولية باسم الدولة، وأن الاختلاف الجوهري بين الوظائف العليا والمناصب العليا يتمثل في آلية التعيين، فالوظائف العليا يكون التعيين فيها بمقتضى مرسوم رئاسي أما التعيين في المناصب العليا فيكون بموجب قرار صادر عن السلطة المختصة.

-وفيما يخص مسألة شاغلي المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية حيث كانت التعيينات سابقا تكون من خلال قرارات من الوالي المختص إقليما سواء كانت تلك المناصب أمين عام الدائرة أو ملحق بالديوان ورؤساء المصالح والمكاتب، لكن التعديل الذي مس المرسوم التنفيذي 17/60 الذي يحدد المناصب العليا للإداري العامة في الولاية وشروط التعيين بموجب المرسوم التنفيذي 23/65، حيث نص في المادة 07 عن شروط تحديد وآليات التعيين في المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية، حيث أصبح تعيين الأمين العام للدائرة بقرار من السيد الوزير المكلف بالداخلة باقتراح من الوالي المختص إقليميا، في حين لم يطرأ أي تغيير في إجراءات تعيين في باقي المناصب الملحقة بالديوان ورؤساء المصالح.

وبما أن المناصب العليا هي مناصب مؤقتة وابلة للإلغاء والسلطة تملك كامل الصلاحيات سواء صلاحيات التعيين أو الإنهاء، لابد من إجاد ضمانات قانونية تمكنهم من حق اللجوء إلى لجان الطعن وهذا لكبح تعسف الإدارة لاتخاذها بعض القرارات المجحفة في شاغلي المناصب العليا.

– كما تما التوصل كذلك إلى أن شاغلي المناصب العليا يحرمون من بعض الحقوق المنصوص عليها في الأمر 06–03 مثل حق الإضراب لكون شاغل المنصب العالي ملزم بالولاء التام للدولة والإدارة ولا يستطيع ممارسة هذا الحق فهو يلزم هذا الأخير بكل الالتزامات المنصوص عليها في نفس هذا الأمر، فمن غير المعقول أن يكون ملزما بالتزامات كرسها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ولا يستفيد من حقوقه.

–كما تما التوصل إلى أن المناصب العليا لا تدخل في خانة الحقوق المكتسبة للموظف وبما أن المناصب العليا ليست مناصب مالية بل يستفيد شاغلها من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته لذلك فهم لا يستفيدون من زيادة استدلالية مرتبطة بشغل المنصب العالي.

الاقتراحات : لسي من المنطق أن تكرس حقوق في كمبادئ في الدستور و في ترسانة من القوانين بينما نجد فئة من الموظفين و العاملين بالمناصب العليا تحرم من هذه الحقوق لا لشيء سوى أن هذا المنصب يرجى من شاغليه الولاء للسلطة التابع لها.

وعليه ومما سبق ذكره نرجو إعادة النظر في هذا الشأن سيما فيما يتعلق بعد انتهاك الحقوق المكتسبة لهذه الفئة كحق الإضراب و حق ممارسة السياسة بإنشاء الأحزاب و النتماء إلى الجمعيات إلى غير ذلك.

قائمة المصادر والمراجع:

النصوص الرسمية

1/ الدساتير:

الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر 6-97 في 30 ذو القعدة الموافق ل 30 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ج ر رقم 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

الدستور الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق لـ 07 ديسمبر 1996 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم ب 2002 و 2008 و 2016 ؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟

بالمرسوم بالرئاسي رقم 20-442 في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 82 بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2 / القوانين والاوامر:

1- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 13 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- الأمر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل و المتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27/01/2005 المتعلق بالجنسية.

3- القانون الأساسي العام للعامل 12-78 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 أوت 1978 ، 119 صفحة.

4- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 46 بتاريخ 16 جويلية 2006.

قائمة المصادر و المراجع

/التنظيمات و المراسيم

أ/ المراسيم الرئاسية:

1ـ المرسوم الرئاسي رقم 81/82 المؤرخ في02 ماي 1981المتضمن إحداث وظيفة نوعية لكاتب عام الدائرة جريدة رسمية رقم 18 ص545.

2ـ المرسوم الرئاسي07- المؤرخ في 29مارس2007 يحدد كيفيات منح الزيادة شاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر 61 مؤرخة في 30سبتمبر 2007.

3ـ قانون الولاية 12-07 مؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق21 فبراير سنة 2012 جريدة رسمية رقم 12 ص8.

ب/ المراسيم التنفيذية

1ـ المرسوم التنفيذي 83-12 المؤرخ في21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد العدد 1803 بتاريخ 02 يوليو 1983.

2ـ المرسوم التنفيذي رقم 90/226 مؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم، جريدة رسمية عدد 31 بتاريخ 28 جويلية 1990 .

3ـ المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية جريدة رسمية 31 بتاريخ 28 جويلية 1990 .

4ـ المرسوم التنفيذي رقم 94/215 المؤرخ في 23 يوليو 1994، يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية و هياكلها ،جريدة رسمية عدد48 ص5 بتاريخ 23/07/1994.

5ـ المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 22 شوال عام 1432 الموافق 20 سبتمبر 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية جريدة رسمية 53 صفحة 3.

6ـ المرسوم التنفيذي رقم13-159 المؤرخ في 4 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 15 أفريل2013 يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية وشروط الالتحاق بهذه المناصب و كذا الزيادة المرتبطة بها، جريدة رسمية عدد23 بتاريخ 28أفريل 2013.

7ـ المرسوم التنفيذي17-60 المؤرخ في8 جمادى الأولى 1438 الموافق 5 فبراير 2017 الذي يحدد قائمة المناصب العليا في للإدارة العامة في للولاية وشروط التعيين فيها ، وكذا الزيادة المرتبطة بها جريدة رسمية عدد 7 بتاريخ 7 فبراير 2017.

8ـ المرسوم التنفيذي رقم 23-65 مؤرخ في 14 رجب عام 1444 الموافق 05 فبراير سنة 2023 الذي يعدل المرسوم التنفيذي 16-320 المؤرخ في ربيع الأول عام 1438 الموافق 13 ديسمبر سنة 2016 و المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، جريدة رسمية عدد 07 بتاريخ 05 فبراير سنة 2023 .

4/القرارات والتعليمات الوزارية:

أ/ القرارات:

1ـ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 شوال عام 1437 الموافق 26 يوليو سنة 2016 الذي يحدد عدد المناص العليا للموظفين لأسلاك مستخدمي دعم البحث بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جريدة رسمية عدد 78 ص 18-20.

2ـ القرار الوزاري مشترك مؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 01 ديسمبر2020 ، يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها جريدة رسمية عدد 05 تاريخ النشر 20 جانفي 2020.

ب/تعليمات وزارية:

1ـ تعليمة رقم 03 المؤرخة في 12 سبتمبر1990 المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم 90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المعدل و المتمم الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و العمال العموميين.

2ـ التعليمة رقم 9 مؤرخة في 14 جانفي سنة 2008 تتعلق بتطبيق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

قائمة الكتب

أ/ الكتب

1ـ عمار بوضياف ـ الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ـ الطبعة الأولى جسور للنشر و التوزيع الجزائر 2015.

2. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار الهدى للطباعة والنشر التوزيع ، 2010 .

3ـ سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني دار الفكر العربي ، القاهرة ،1979.

4ـ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة وانشر 2010

5ـ سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني دار الفكر العربي ، القاهرة ،1979.

ب /المقالات

1 ـ بن أحمد علي ـ الوظائف و المناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، جامعة الجلفة ، 2011.

2 ـ رميني جمال ـ إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر ـ مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017.

1ـ مرغني حيزوم بدرالدين. تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية 2015.

د /محاضرات

1ـ بن زيطة عبد الهادي ، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية قسم الحقوق جامعة أحمد دراية أدرار 2018-2019 الموقع https://www.uni-adrar.edu.dz

2ـ بالجيلالي خالد استاذ القانون العام، محاضرات في مقياس القرارات و العقود الإدارية لطلبة س 3 قانون عام جامعة ابن خلدون تيارت الموسم الجامعي 2020/2021.

فهرس الموضوعات

العنـــــــــــاوين	الصفحة
البسملة	1
إهداء	2
إهداء	3
شكر و عرفان	4
قائمة المختصرات	5
مقدمة.....	7
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للمناصب العليا في الدولةفي التشريع الجزائري.....	12
تمهيد	12
المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا في الدولة.....	14
المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة.....	14
الفرع الأول: التعريف التشريعي للمناصب العليا:.....	14
الفرع الثاني ، نظرة المشرع الجزائري للمناصب العليا.....	15
الفرع الثالث: التفريق بين المناصب العليا و الوظائف العليا	16
المطلب الثاني :تصنيف المناصب العليا حسب طابعها.....	18
الفرع الأول: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.....	18
الفرع الثاني: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.....	19
المبحث الثاني : تعيين و إنهاء شاغلي المناصب العليا.....	21
المطلب الأول: شروط و إجراءات التعيين في المناصب العليا.....	21
الفرع الأول : الشروط القانونية للتعيين في المناصب العليا.....	21
الفرع الثاني: إجراءات و أثار التعيين في المناصب العليا.....	24
المطلب الثاني :حقوق و واجبات شاغلي المناصب العليا	26
الفرع الأول :حقوق شاغلي المناصب العليا	26
الفرع الثاني : واجبات والتزامات شاغلي المناصب العليا.....	34
الفرع الثالث :الطرق القانونية لإنهاء مهام شاغلي هذه المناصب.....	36

ملخص الفصل.....	38
الفصل الثاني: النظام القانوني للمناصب العليا للإدارة العامة في الولاية في ضل تعديل القانون23/65...	40
تمهيد	40
المبحث الأول: طرق و آليات التعيين في المناصب العليا للإدارة في للولاية.....	41
المطلب الأول: تحديد المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.....	41
الفرع الأول : طرق و شروط تعيين الأمناء العامون للدوائر.....	45
الفرع الثاني: طرق و شروط تعيين الملحقون بالديوان ، رؤساء المصالح و المكاتب.....	47
المطلب الثاني: حقوق و واجبات شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.....	49
الفرع الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا	49
الفرع الثاني: واجباتهم والتزامات شاغلي المناصب العليا.....	51
المبحث الثاني: طرق و آليات إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا للإدارة في اللولاية.....	53
المطلب الأول: النهاية العادية لشاغلي المناصب العليا للإدارة العامة في للولاية.....	53
الفرع الأول: الإحالة على التقاعد.....	54
الفرع الثاني: الاستقالة.....	54
الفرع الثالث : وفاة الموظف.....	55
المطلب الثاني: النهاية الغير عادية لمهام شاغلي المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية.	56
الفرع الأول: الخطأ أثناء ممارسة المهام.....	56
الفرع الثاني: العقوبات المترتبة عن الخطأ.....	57
خاتمة	62
قائمة المصادر و المراجع.....	63

الملخص

تعد المناصب العليا في الإدارة العامة موضوع بالغ الأهمية، حيث حظيت بتأطير خاص من قبل المشرع لجزائري، ولقد حاولنا من خلال هذه المذكرة تحديد مفهوم هذه المناصب، وكيفية التعيين فيها وواجبات الموظفين العاملين بها وحقوقهم والتزاماتهم اتجاه السلطة التابعين لها، كما بينا الفرق ورفعنا اللبس الذي يقع فيه البعض حول مفهوم المناصب الإدارية العليا والوظائف الإدارية العليا وأن الموظف في كلتا الحالتين هو ملزم بقيام بعمله، مع تسليط الضوء على كيفية إنهاء مهام العاملين بالمناصب العليا سواء بالطرق العادية أو الطرق الغير عادية، مع التركيز خاصة على ما حمله التشريع من جديد في ما يخص هذه المناصب.

THROUGH THIS RESEARCH, WE CONDUCTED AN ANALYICAL STUDY IN WHICH WE ADRESSED A VERY IMPORTANT TOPIC, WHICH IS SENIOR POSITION IN PUBLIC ADMINISTRATION, WE EXPLAINED THE NATURE OF THESE POSITIONS,HOW TO APPOINT THEM ,THE DUTIES OF THE OF THE EMPLYEES ZORKING IN THEM,THEIR RIGHTS,OBLIGTIONS QND LOYALTY TO THE OTORITY TO ZHICH THEY ARE SUBORDINATE, WE ALSO EXPLAINED THE DIFFERENC AND RE;OVED THE CONFUSION THAT SOME PEOPLE HAVE ABOUT THE CONCEPT OF SENIOR AD;INISTRATIONPOSITIONS AND SENIOR ADMINISTRATIVE POSITIONSS AND THAT THE EMPLYEE IN BOTH CASES IS OBLIGATED TO DO HIS JOB,WE ALSO EXPLAINED HOW TO TERMINNATE THE TASKS OF EMPLOYEES IN SENIOR POSITIOMS,WHEHTER IN ORDINARY WAYS OR IN UNUSUAL WAYS,IN THE END,WE CAN ONLY MENTION THAT SENIOR JOBS ARE A RESPONSIBILITY AND A MISSION THAT THEY PERFORM IN ORDER TO SERVE THE COUNTRY AND THE CITIZEN.