

الدكتور بوطبة مراد



نظام الموظفين في القانون الجزائري

دراسة تحليلية في ظل الأمر
رقم 03 / 06 والقوانين
الأساسية الخاصة مدعمة
بأحكام القضاء الإداري



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
11	مقدمة
15	الفصل الأول: الوضع القانوني للموظفين ومجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية
19	المبحث الأول: الوضع القانوني للموظف ويميزه عن باقي مستخدمي الدولة
20	المطلب الأول: وضع تعريف للموظف
20	الفرع الأول: حسم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مسألة تعريف الموظف
30	الفرع الثاني: اتفاق التعريف القانوني للموظفين مع تعريف القضاء الإداري
31	الفرع الثالث: اتفاق التعريف القانوني للموظفين مع التعريف الراجع في الفقه الإداري
33	المطلب الثاني: تمييز الموظفين عن باقي مستخدمي الدولة
34	الفرع الأول: تمييز الموظفين عن العمال العموميين الأجراء
35	الفرع الثاني: تمييز الموظفين عن الأعوان المتعاقدين
38	الفرع الثالث: تمييز الموظفين عن الأعوان المتربصين
40	الفرع الرابع: تمييز الموظفين عن الموظفين الفعليين
44	المطلب الثالث: آثار تمييز الموظفين عن باقي مستخدمي الدولة
45	الفرع الأول: من حيث القانون الواجب التطبيق
48	الفرع الثاني: من حيث الرابطة القانونية التي تستمد منها الحقوق والواجبات
50	الفرع الثالث: من حيث الحماية التي يوفرها القانون
52	الفرع الرابع: من حيث القضاء المختص بالفصل في المنازعات
55	المطلب الرابع: الاعتراف بالوضعية القانونية والتنظيمية في علاقة الموظفين بالإدارة
56	الفرع الأول: النظرية التنظيمية كأساس لخيار المشرع في علاقة الموظفين بالإدارة
64	الفرع الثاني: تكريس الوضعية القانونية والتنظيمية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
66	الفرع الثالث: أسباب الأخذ بالوضعية القانونية والتنظيمية

69	الفرع الرابع : المظاهر التي تحد من آثار الوضعية القانونية والتنظيمية
71	المبحث الثاني : مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
72	المطلب الأول : الموظفون الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
73	الفرع الأول : الموظفون الخاضعون لجميع أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
81	الفرع الثاني : الموظفون الخاضعون لبعض أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
86	المطلب الثاني : عدم خضوع الأعوان المتعاقدين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
86	الفرع الأول : توظيف الأعوان المتعاقدين على أساس نظام التعاقد
95	الفرع الثاني : خضوع الأعوان المتعاقدين لقانون أساسي خاص
97	المطلب الثالث : الفئات المستثناة من تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
98	الفرع الأول : القضاة
101	الفرع الثاني : مستخدمو البرلمان
104	الفرع الثالث : مستخدمو الدفاع الوطني
109	المطلب الرابع : أثر تقليص مجال التطبيق على إعادة الاعتبار لنظام الموظفين وقطاع الوظيفة العمومية
110	الفرع الأول : الاعتراف بتميز قطاع الوظيفة العمومية
112	الفرع الثاني : مدى اعتبار الفئات المستثناة من مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية موظفين
116	الفرع الثالث : عدم تحديد مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على سبيل الحصر
117	الفرع الرابع : محاولة التوفيق بين خصوصية بعض الأسلاك وتوحيد قانون الوظيفة العمومية
121	الفصل الثاني : طبيعة نظام الموظفين
121	المبحث الأول : تكريس النظام المغلق للوظيفة العمومية
122	المطلب الأول : النظام المغلق للوظيفة العمومية كمرجعية لنظام الموظفين
123	الفرع الأول : نشأة النظام المغلق للوظيفة العمومية وتطوره
126	الفرع الثاني : أسس النظام المغلق
128	الفرع الثالث : خصائص نظام المغلق للوظيفة العمومية
130	الفرع الرابع : تقدير النظام المغلق للوظيفة العمومية

133	المطلب الثاني : مظاهر تكريس النظام المغلق للوظيفة العمومية
134	الفرع الأول : توافر أسس النظام المغلق في نظام الموظفين
138	الفرع الثاني : توافر خصائص النظام المغلق في نظام الموظفين
143	المطلب الثالث : أسباب الأخذ بالنظام المغلق للوظيفة العمومية
145	الفرع الأول : تعذر الأخذ بنظام المفتوح للوظيفة العمومية
149	الفرع الثاني : ضمان التوازن والاستقرار في الوظيفة العمومية
151	الفرع الثالث : ضمان التكوين والترشيد في الوظيفة العمومية
154	المطلب الرابع : مساهمة تكريس النظام المغلق في إعادة الاعتبار لنظام الموظفين
155	الفرع الأول : وضعية نظام الموظفين قبل صدور الأمر رقم 03/ 06
167	الفرع الثاني : إعادة الاعتبار لنظام الموظفين من خلال تكريس النظام المغلق
170	المبحث الثاني : تكريس الطبيعة العامة والموحدة في نظام الموظفين
171	المطلب الأول : اختيار النظام العام الموحد من بين مجموعة من الأنظمة
172	الفرع الأول : النظام العام الموحد لكافة مستخدمي الدولة
173	الفرع الثاني : النظام العام الموحد للموظفين
176	الفرع الثالث : تعدد الأنظمة القانونية الأساسية العامة
179	الفرع الرابع : تبني نظام عام موحد للموظفين وقصر تطبيقه على الميدان التقليدي للوظيفة العمومية
181	المطلب الثاني : الهيكلية القانونية العامة والموحدة لنظام الموظفين
182	الفرع الأول : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
188	الفرع الثاني : القوانين الأساسية الخاصة
194	الفرع الثالث : التنظيمات التي تحكم المسائل الخاصة
196	الفرع الرابع : الهيكلية التسلسلية لنظام الموظفين
199	المطلب الثالث : علاقة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالقوانين الأساسية الخاصة
200	الفرع الأول : علاقة القانون الأساسي العام بالقوانين الأساسية الخاصة بالأحكام العادية
204	الفرع الثاني : علاقة القانون الأساسي العام بالقوانين الأساسية الخاصة بالأحكام الاستثنائية
208	المطلب الرابع : نقائص الطبيعة العامة والموحدة لنظام الموظفين
208	الفرع الأول : إضعاف الطبيعة العامة والموحدة للقانون الأساسي العام بتكريس القوانين الأساسية الخاصة بالأحكام الاستثنائية

212	الفرع الثاني : عدم احترام منطبق خصوصية الأسلاك في منح رخصة مخالفة أحكام القانون الأساسي العام
216	الفرع الثالث : تأثير رخصة المخالفة على حقوق وحرية بعض فئات الموظفين
219	الفصل الثالث : تنظيم الالتحاق بالوظيفة العمومية
219	المبحث الأول : تنظيم عملية التوظيف في إطار المرونة
220	المطلب الأول : تكريس مبادئ عامة تحكم التوظيف
220	الفرع الأول : مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
225	الفرع الثاني : مبدأ الاستحقاق في الالتحاق بالوظيفة العمومية
230	المطلب الثاني : وضع شروط مرنة في التوظيف
231	الفرع الأول : الشروط العامة للتوظيف
240	الفرع الثاني : الشروط الخاصة للتوظيف
244	المطلب الثالث : تنوع طرق التوظيف
244	الفرع الأول : المسابقة على أساس الاختبارات
253	الفرع الثاني : المسابقة على أساس الشهادات
258	الفرع الثالث : الفحص المهني
261	الفرع الرابع : التوظيف المباشر
266	المطلب الرابع : النقائص التي تحد من فعالية عملية التوظيف
267	الفرع الأول : عمومية شروط التوظيف لا تؤدي إلى اختيار الأصلح للوظيفة العمومية
271	الفرع الثاني : مخالفة بعض النصوص التنظيمية المتعلقة بالتوظيف للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
273	الفرع الثالث : منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة يرهن موضوعية الاختبارات والمسابقات
274	الفرع الرابع : غياب بعض ضمانات كفاءة عملية التوظيف وطول إجراءاتها
277	المبحث الثاني : تنظيم إجراءات بدء العلاقة الوظيفية
277	المطلب الأول : التعيين في الوظيفة
278	الفرع الأول : تعريف التعيين
280	الفرع الثاني : شروط التعيين
284	الفرع الثالث : تكييف قرار التعيين
287	الفرع الرابع : آثار التعيين
288	المطلب الثاني : تكوين الملف الإداري
289	الفرع الأول : واجب الإدارة في تكوين الملف الإداري للموظف

291	الفرع الثاني : مكانة الملف الإداري في المسار المهني
294	الفرع الثالث : الحماية القانونية المقررة للملف الإداري
296	الفرع الرابع : حق الموظف في الحصول على الوثائق المكونة للملف الإداري
298	المطلب الثالث : اجتياز فترة التربص
298	الفرع الأول : مفهوم فترة التربص
303	الفرع الثاني : أنواع فترة التربص
306	الفرع الثالث : المركز القانوني للعون المترتب
308	الفرع الرابع : آثار اجتياز فترة التربص
312	المطلب الرابع : الترسيم في الرتبة
312	الفرع الأول : مفهوم الترسيم
317	الفرع الثاني : علاقة الترسيم بإجراءات بدء العلاقة الوظيفية
318	الفرع الثالث : شروط الترسيم
321	الفرع الرابع : آثار الترسيم
323	الفرع الثاني : المسار المهني للموظف
327	الفصل الأول : حقوق و ضمانات الموظفين و واجباتهم
327	المبحث الأول : حقوق و ضمانات الموظفين
328	المطلب الأول : حقوق و حريات الموظفين باعتبارهم مواطنين
328	الفرع الأول : حرية الرأي و التعبير
330	الفرع الثاني : حرية الانتماء إلى الجمعيات الأحزاب السياسية
332	المطلب الثاني : حقوق الموظفين باعتبارهم عمالاً للدولة
333	الفرع الأول : الحق في الراتب
339	الفرع الثاني : الحق في العطل و الغياب القانونية
344	الفرع الثالث : الحق في الحماية الاجتماعية و الصحية و في الخدمات الاجتماعية
347	الفرع الرابع : حرية الانتماء إلى التنظيمات النقابية و ممارسة الحق النقابي
352	الفرع الخامس : الحق في الإضراب
357	الفرع السادس : الحق في التقاعد
360	المطلب الثالث : حقوق الموظفين المرتبطة بالمسار المهني
361	الفرع الأول : الحق في التكوين و تحسين المستوى
364	الفرع الثاني : الحق في الترقية
367	الفرع الثالث : حق المشاركة في تسيير المسار المهني
372	الفرع الرابع : الحق في الاستقالة
374	المطلب الرابع : ضمانات الموظفين باعتبارهم ممثلين للدولة

375	الفرع الأول : ضمانه عدم التمييز بين الموظفين
376	الفرع الثاني : ضمانه عدم تأثر الحياة المهنية بممارسة الحقوق والحريات الفردية
377	الفرع الثالث : ضمانه عدم تأثر الحياة المهنية للموظفين بممارسة الحقوق والحريات الجماعية
378	الفرع الرابع : ضمانه الحماية الوظيفية
382	المبحث الثاني : واجبات الموظفين
382	المطلب الأول : الواجبات المرتبطة بمنصب العمل
383	الفرع الأول : واجب أداء مهام الوظيفة
387	الفرع الثاني : واجب الطاعة الرئاسية
394	الفرع الثالث : واجب الالتزام بالمحافظة على السر المهني
400	المطلب الثاني : الواجبات ذات الطابع المهني (الوظيفة مهنة)
400	الفرع الأول : واجب التفرغ لممارسة مهام الوظيفة
405	الفرع الثاني : واجب التحفظ
410	الفرع الثالث : واجب الالتزام بالولاء للدولة
414	الفرع الرابع : واجب الالتزام بالحياد
419	المطلب الثالث : الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة
420	الفرع الأول : واجب النزاهة
424	الفرع الثاني : واجب المحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة
429	الفرع الثالث : واجب حسن المعاملة
431	المطلب الرابع : علاقة بعض الواجبات بحقوق وحريات الموظفين
432	الفرع الأول : الاعتراف الواسع بالحقوق والحريات والواجبات الوظيفية
434	الفرع الثاني : علاقة بعض الواجبات بالحقوق والحريات الفردية للموظفين
440	الفرع الرابع : علاقة بعض الواجبات ببعض الحقوق والحريات الجماعية
443	الفصل الثاني : تسيير المسار المهني للموظفين
443	المبحث الأول : تنمية المسار المهني للموظفين
444	المطلب الأول : تكوين الموظفين
444	الفرع الأول : تعريف التكوين وخصائصه المميزة في الوظيفة العمومية
447	الفرع الثاني : مكانة التكوين في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
449	الفرع الثالث : الأحكام القانونية المتعلقة بالتكوين
453	الفرع الرابع : تقدير تكوين الموظفين في الوظيفة العمومية
457	المطلب الثاني : تحفيز الموظفين

458	الفرع الأول : مفهوم تحفيز الموظفين
460	الفرع الثاني : أهمية تحفيز الموظفين
462	الفرع الثالث : طبيعة الحوافز المكروسة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
468	الفرع الرابع : تقدير نظام تحفيز الموظفين
471	المطلب الثالث : عملية تقييم الموظفين
471	الفرع الأول : مفهوم عملية تقييم الموظفين
476	الفرع الثاني : تكييف طبيعة عملية تقييم الموظفين
478	الفرع الثالث : إجراء التقييم
485	الفرع الخامس : تقدير عملية تقييم الموظفين
489	المطلب الرابع : ترقية الموظفين
489	الفرع الأول : مكانة الترقية في تسيير المسار المهني للموظفين
493	الفرع الثاني : أنواع الترقية
501	الفرع الثالث : آثار الترقية على وضعية الموظفين
504	الفرع الرابع : تقدير نظام الترقية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
507	المبحث الثاني : تنظيم الوضعيات القانونية الأساسية وحركة النقل خلال المسار المهني
507	المطلب الأول : وضعية القيام بالخدمة كأساس لممارسة الموظفين لمهامهم
507	الفرع الأول : تعريف وضعية القيام بالخدمة
509	الفرع الثاني : حالات وضعية القيام بالخدمة
515	الفرع الثالث : احتساب بعض حالات الانقطاع عن ممارسة المهام ضمن وضعية القيام بالخدمة
517	المطلب الثاني : وضعيات ممارسة الموظفين لمهامهم خارج إدارتهم أو سلكهم الأصلي
517	الفرع الأول : وضعية الإحالة على الانتداب
527	الفرع الثاني : وضعية خارج الإطار
532	المطلب الثالث : وضعيات انقطاع الموظفين عن ممارسة مهامهم
533	الفرع الأول : وضعية الإحالة على الاستيداع
541	الفرع الثاني : وضعية الخدمة الوطنية
546	المطلب الرابع : عملية نقل الموظفين
546	الفرع الأول : تعريف عملية النقل
547	الفرع الثاني : أنواع النقل
551	الفرع الثالث : تجسيد عملية النقل

554	الفرع الرابع : آثار عملية النقل
557	الفصل الثالث : نظام تأديب الموظفين وانتهاء علاقتهم الوظيفية
557	المبحث الأول : نظام تأديب الموظفين
558	المطلب الأول : الخطأ المهني أساس المسؤولية التأديبية
558	الفرع الأول : الخطأ المهني مفهوم نسبي
561	الفرع الثاني : ارتباط المسؤولية التأديبية بالخطأ المهني
567	الفرع الثالث : التخلي عن الواجبات المهنية المعيار الرئيس في تحديد الخطأ المهني
569	الفرع الرابع : تقنين الأخطاء المهنية بشكل جزئي جديد الأمر رقم 03/06
275	المطلب الثاني : ضوابط تحريك المتابعة التأديبية
575	الفرع الأول : المزج بين النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي في التأديب
578	الفرع الثاني : السلطة المختصة بتحريك المتابعة التأديبية
580	الفرع الثالث : الإجراءات التأديبية في جزاءات الدرجتين الأولى والثانية
582	الفرع الرابع : خصوصية الإجراءات التأديبية في جزاءات الدرجة الثالثة والرابعة
586	المطلب الثالث : الضمانات التأديبية المقررة للموظفين
586	الفرع الأول : الضمانات السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي
590	الفرع الثاني : الضمانات التأديبية المعاصرة لاتخاذ الجزاء التأديبي
595	الفرع الثالث : الضمانات اللاحقة على اتخاذ الجزاء التأديبي
601	المطلب الرابع : اتخاذ الجزاء التأديبي
602	الفرع الأول : خصوصية الجزاء التأديبي
605	الفرع الثاني : اعتماد تصنيف جديد للجزاء التأديبي في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
610	الفرع الثالث : المبادئ التي تحكم اتخاذ الجزاء التأديبي
613	الفرع الرابع : سلطة اتخاذ الجزاء التأديبي
616	الفرع الخامس : محو الجزاء التأديبي
618	المبحث الثاني : نهاية العلاقة الوظيفية
619	المطلب الأول : أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون
619	الفرع الأول : فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
622	الفرع الثاني : فقدان الحقوق المدنية
625	الفرع الثالث : الوفاة
627	المطلب الثاني : أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة أحد الطرفين

627	الفرع الأول : الإحالة على التقاعد
635	الفرع الثاني : الاستقالة
639	الفرع الثالث : العزل
645	الفرع الرابع : التسريح
654	المطلب الثالث : دور الإدارة والموظفين في إنهاء العلاقة الوظيفية
654	الفرع الأول : إنهاء العلاقة الوظيفية لا يكون إلا بقرار من السلطة المختصة
656	الفرع الثاني : السلطة التقديرية للإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية
659	الفرع الثالث : دور الموظفين في إنهاء العلاقة الوظيفية
661	الفرع الرابع : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إنهاء العلاقة الوظيفية
663	المطلب الرابع : آثار نهاية العلاقة الوظيفية
664	الفرع الأول : الآثار القانونية لنهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف
668	الفرع الثاني : الآثار المادية لنهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظف
670	الفرع الثالث : الآثار القانونية لنهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة
672	الفرع الرابع : الآثار المادية لإنهاء العلاقة الوظيفية بالنسبة للإدارة
677	خاتمة
683	قائمة المصادر والمراجع
719	فهرس المحتويات



- الدّكتور بوطبة مراد من مواليد 1981 بمدينة برج بوعريج - الجزائر.
- لسانس في الحقوق من جامعة بومرداس.
- لسانس في الشريعة الإسلاميّة - تخصص أصول الفقه من جامعة الجزائر 1.
- ماجستير في القانون العام، تخصص الدولة والمؤسسات العموميّة - من جامعة الجزائر 1.
- دكتوراه في القانون العام من جامعة الجزائر 1.
- أستاذ القانون العام في جامعة بومرداس، درّس العديد من المقاييس منها: القانون الدستوري، القانون الإداري، الإدارة العامة، الوظيفة العامة، تسيير الموارد البشرية.
- أستاذ سابق في جامعة محند أولحاج، البويرة، وفي جامعة الدّكتور يحي فارس - المدية.
- اشتغل كناطق رئيس قسم القانون العام مكلف بما بعد التدرّج والبحث العلمي بكلية الحقوق - جامعة بومرداس.

ISBN 978-9931033585



9 789931 033585

السعر: 1880 دج

5/623



023 19 13 58 023 19 13 54
023 19 13 58 023 19 13 57

34 حي لاهويار - بوزريعة - الجزائر

www.editionshouma.com

@ info@editionshouma.com