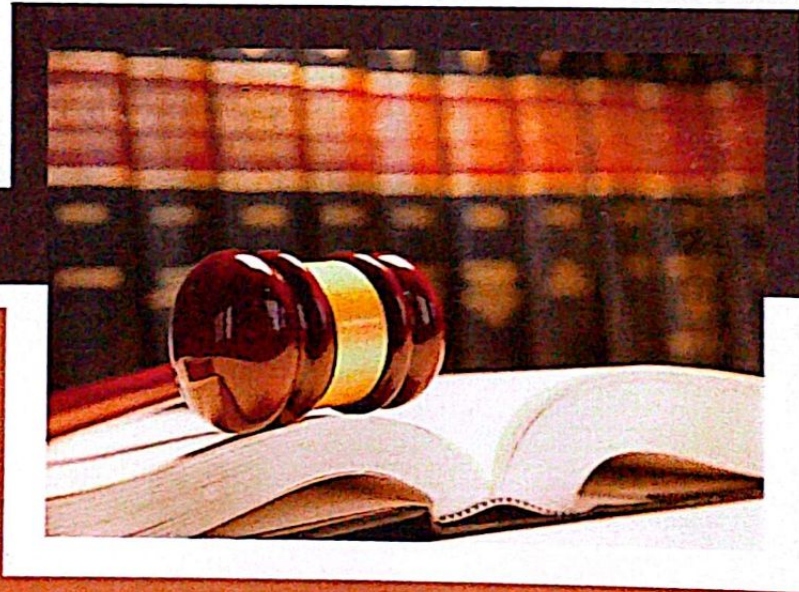


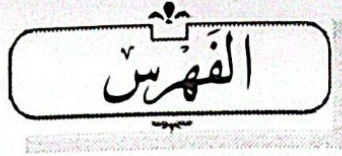
د. قروف جمال

الوظيفة العمومية

في التشريع الجزائري



دار الفقه



5		مقدمة
9		تطور الوظيفة العمومية في الحضارات القديمة
15		تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

المحور الأول

مفهوم الوظيفة العمومية

19		أولاً - تعريف الوظيفة العمومية
20		1- المعنى اللغوي
21		2- المعنى الفقهي
21		أ- المعيار العضوي
23		ب- المعيار الموضوعي
25		3- المعنى القضائي
28		4- المعنى التشريعي
28		أ- المعنى التشريعي الضيق
33		ب- المعنى التشريعي الواسع

ثانيا - أنظمة الوظيفة العمومية..... 34

1- نظام الاستخدام 34

2- نظام السلك الوظيفي 34

ثالثا - المبادئ التي ارتكز عليها المشرع الجزائري في نظام الوظيفة العمومية . 35

1- مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية..... 36

2- مبدأ أن التوظيف هو نشاط سياسي 40

3- مبدأ السلطة التقديرية للإدارة في التوظيف 40

4- مبدأ السلطة الرئاسية 41

5- مبدأ الديمقراطية في الوظيفة العمومية..... 41

6- مبدأ الدائمة 44

7- مبدأ الجدارة..... 45

رابعا - طبيعة العلاقة التي تربط الموظف والدولة 46

1- علاقة الموظف العمومي بالإدارة 46

2- علاقة الموظف العمومي بالسلطة السياسية في الدولة 50

أ- تبعية الوظيفة العمومية للسلطة السياسية..... 50

ب- منافسة الوظيفة العمومية للسلطة السياسية 54

خامسا - مصادر الوظيفة العمومية..... 55

1- المصادر المباشرة لقانون الوظيفة العمومية 55

أ- الدستور..... 55

ب- النصوص التشريعية والتنظيمية 56

2. المصادر غير المباشرة لقانون الوظيفة العمومية 57
- أ- المعاهدات الدولية مصدر من مصادر قانون الوظيفة العمومية 57
- ب- الاجتهادات القضائية مصدر من مصادر قانون الوظيفة العمومية 58

المحور الثاني

الحياة المهنية في الوظيفة العمومية (الدخول في الوظيفة)

- اولا - شروط الدخول في الوظيفة العمومية 60
- 1- أن يكون جزائري الجنسية 61
- 2- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية 62
- 3- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها 62
- 4- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية 64
- 5- السن 66
- 6- القدرة البدنية 66
- 7- المؤهلات والقدرات الذهنية المطلوبة للوظيفة المراد الالتحاق بها 67
- ثانيا - طرق الدخول في الوظيفة العمومية 68
- 1- المسابقة كأصل عام 70
- 2- الفحص المهني 73
- 3- التوظيف المباشر 73
- 4- الوظائف العليا 73
- 5- الوظائف المحجوزة 75

76		ثالثاً - إجراءات الدخول في الوظيفة العمومية
76		1- التعيين
77		أ- الرقابة على صحة قرار التعيين
77		ب- آثار التعيين
78		2- التنصيب
79		3- التربص
87		4- الترسيم. (التثبيت)
88		أ- شروط الترسيم
88		ب- آثار الترسيم

المحور الثالث

حقوق وواجبات الموظفين ووضعياتهم

91		أولاً - حقوق الموظفين
91		1- الحقوق ذات الطابع المالي
95		2- الحقوق ذات الطابع القانوني والتنظيمي
95		أ- الحق في الحماية من المتفعين بالمرفق العمومي
96		ب- الحق في الحماية الاجتماعية والصحية
99		3- الحقوق ذات الطابع المهني والوظيفي
99		أ- الحق في التكوين وتحسين المستوى
111		ب- الحق في العطل

- ت- الحق في الترقية 115
- 4- الحقوق ذات الطابع السياسي والدستوري 121
- ثانيا- واجبات الموظفين 124
- 1- واجب تنفيذ المهام الوظيفية 124
- 2- واجب التفرغ للوظيفة 125
- 3- واجب الطاعة 127
- 4- واجب عدم التحيز واللباقة وعدم المماطلة والحياد 129
- 5- واجب السر المهني 130
- 6- واجب السلوك اللائق والمحترم 139
- ثالثا- وضعيات الموظفين 140
- 1- وضعية القيام بالخدمة 142
- أ- حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها 145
- ب- حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية 146
- 2- وضعية الانتداب 148
- أ- حالات الانتداب ومدته 149
- ب- آثار الانتداب 150
- ت- حالات التطابق بين الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الانتداب 152

- ث- المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الانتداب 153
- 3- وضعية خارج الإطار 155
- أ- حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية خارج الإطار 158
- ب- المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية خارج الإطار 159
- 4- وضعية الإحالة على الاستيداع 160
- أ- حالات الإحالة على الاستيداع ومدته 161
- ب- آثار إحالة الموظف على الاستيداع 165
- ت- حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في الإحالة على الاستيداع 166
- ث- المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في الإحالة على الاستيداع .. 167
- 5- وضعية الخدمة الوطنية 168
- أ- حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الخدمة الوطنية 171
- ب- المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الخدمة الوطنية . 171

المحور الرابع

النظام التأديبي للموظف العمومي

175	أولاً - الخطأ التأديبي
176	1- تعريف الخطأ التأديبي
180	2- عناصر الخطأ التأديبي
180	أ- وجود موظف ينسب إليه الخطأ التأديبي
181	ب- ارتباط الخطأ التأديبي بخطأ ثابت
181	ت- فعل إيجابي أو سلبي صادر عن موظف
181	ث- ارتباط الخطأ التأديبي بمخالفة واجبات وظيفية
182	ج- أن يكون الفعل الإيجابي أو السلبي مقترن بعدم احتياط أو إهمال أو رعونة
182	ح- ارتباط الخطأ التأديبي أثناء القيام بالوظيفة أو بمناسبة
183	3- تقدير الخطأ التأديبي
184	4- درجات الأخطاء المهنية
185	أ- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى
185	ب- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية
185	ت- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة
186	ث- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

ثانيا - الإجراءات التأديبية 187

1- الإيقاف 189

أ- الإيقاف بسبب مخالفة الموظف للواجبات الوظيفية 190

ب- الإيقاف بسبب متابعة الموظف جزائيا 191

2- التحقيق الإداري 195

3- الإطلاع على الملف 199

4- حق الدفاع 201

5- المثل أمام مجلس التأديب 205

أ- نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية 207

ب- تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب

في المؤسسات والإدارات العمومية 209

ت- إجراءات سير اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب . 213

ثالثا - العقوبة التأديبية 217

1- تعريف العقوبة التأديبية 217

2- خصائص العقوبة التأديبية 220

3- درجات العقوبات التأديبية 224

4- آثار العقوبة التأديبية 226

المحور الخامس

نهاية المسار المهني للموظف العمومي

228		أولاً - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها
229		ثانياً - فقدان الحقوق المدنية
231		ثالثاً - الاستقالة
235		رابعاً - التسريح
236		خامساً - العزل
244		سادساً - الإحالة على التقاعد
250		سابعاً - الوفاة
251		الخاتمة
253		قائمة المصادر والمراجع
295		الفهرس