

جامعة محمد الصديق بن يحي - جيغل -

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.



عنوان المذكرة

مبدأ تكافؤ الفرص في مجال

الوظيفة العامة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام.

تخصص: قانون عام.

إشراف:

أ/ بوحبيبة رابح.

إعداد:

الطالب: مسعودي محمد .

الطالب: شبلوغة مبروك.

أعضاء اللجنة المناقشة.

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بوزيرة سهيلة	أ.محاضرة - أ -	جامعة محمد الصديق بن يحي - جيغل -	رئيسا
بوحبيبة رابح	أ.محاضر - أ -	جامعة محمد الصديق بن يحي - جيغل -	مشرفا ومقررا
يحي عبد الحي	أ.مساعد - أ -	جامعة محمد الصديق بن يحي - جيغل -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021 - 2022.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وقل ربي أدخلني مدخل صدق

وأخرجني مخرج صدق واجعل لي

من لدنك سلطانا نصيرا﴾

صدق الله العلي العظيم

الإسراء الآية - 80 -

شكر وتقدير

قال الله تعالى:

(وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ) الآية -12- من سورة لقمان.

وقال رسول الله صل الله عليه وسلم: " ومن لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل "

أحمد الله تعالى كثيرا طيبا مباركا على السماوات والأرض على ما أكرمتنا

به من أجل إتمامنا إنجاز هذه المذكرة التي نرجو أن تنال رضا.

ثم نتوجه بالشكر ومعظيم الامتنان إلى كل من:

الأستاذ : "بوحيلة رابع" حفظه اله وأطال في عمره، لتفضله بالإشراف علينا من خلال تقديمه النصائح والتوجيهات القيمة خلال مرحلة إنجازنا لهذه المذكرة.

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتوجه بالشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على عناء تصفح البحث فلمهم كل التقدير وجزاهم الله كل خير.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع .

شكرا

إهداء.

إلى من قال فيهما الرَّحمن:

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربني ارحمهما كما ربياني صغيرا".

إلى رمز الرقة والحنان، مصدر فخرنا و عزتنا التي ساعدتنا

وأكرمتنا بالنصح والإرشاد أمل حياتنا وحبيبة قلبنا

أمي حفظها الله ورعاها.

إلى من كفاح في صمتك وشموخ من أجل أن نشق طريقنا

إلى من أفهمنا أن الحياة كفاح وعمل وجد

أبي حفظه الله.

إلى العائلة الكريمة فردا فردا من كبيرها إلى صغيرها.

وإلى زملاء الدراسة متمنيا لهم التوفيق والنجاح في مشوارهم العملي.

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة.

إلى كل الأشخاص الذين نحمل لهم المحبة والتقدير.

إلى كل من يرى بأن القانون هو أساس بناء الدولة و عمادها.

إلى كل من نسيهم القلم وحفظهم القلب.

نهدي لكم عملنا هذا سائلين المولى عز وجل التوفيق فيه، وأن نكون دائما وأبدا

ممن يستفقدوا ويفقدوا.

محمد و مبروك.

قائمة المختصرات.

أولاً: باللغة العربية:

– ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

– ط: الطبعة.

– ف: فقرة.

– د ط: دون طبعة.

– ص: الصفحة.

– ج: الجزء.

– د س ن: دون سنة النشر.

– د ع: دون عدد.

– د ا م: دون اسم المجلة.

– ق إ م: قانون الإجراءات المدنية.

– ق إ م و إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

– ب س ط: بدون سنة الطبع.

ثانياً: باللغة الفرنسية:

– Ed : Edition.

– P : Page.

– L.G.D.J : Libraire Général de Droit et Jurisrudence.

ملخص.

نتيجة للتمييز والمحسوبية والمعاناة التي كان يعاني منها الموظف عند التحاقه بالوظيفة العامة، عملت مختلف المواثيق الدولية وكذلك التشريعات المقارنة على محاربة هذه الظاهرة، من خلال العمل على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين وحظر كل أشكال التمييز لأي سبب كان، وبالإضافة إلى ذلك حرصت على ضرورة منح المنصب للموظف الذي يمتلك الجدارة ويستحق هذا المنصب لامتلاكه قدرات تتلاءم وطبيعة هذا المنصب.

وللالتحاق بهذا المنصب حرص المشرع الجزائري على ضرورة ضمان هذا المبدأ وذلك من خلال نصه على مجموعة من الضمانات الإدارية والقانونية التي تحمي وتكرس مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف وفقا لما يتلاءم وقدرات كل موظف.

Résumé :

En raison de la discrimination, du favoritisme et de la souffrance subis par le membre du personnel au moment de son admission à une charge publique , Divers instruments internationaux et législations comparatives ont travaillé pour lutter contre ce phénomène, En promouvant l'application du principe de l'égalité des chances pour tous les travailleurs et en interdisant toute forme de discrimination pour quelque raison que ce soit J'ai insisté sur la nécessité d'accorder le poste à un membre du personnel méritoire et méritant pour la capacité appropriée à la nature du poste.

Le législateur algérien a veillé à ce que le principe soit garanti en prévoyant un ensemble de garanties administratives et juridiques qui protègent et consacrent le principe de l'égalité des chances en matière d'emploi conformément aux capacités de chaque employé.

مقدمة

نظرا لاحتلال الوظيفة العامة لمكانة جد مهمة في حياتنا اليومية، إذ نجدها في وقت مضى كانت تخضع لأهواء الأشخاص بحيث كانت تباع وتشتري، مما أدى إلى ضياع حقوق الأفراد في الحصول على وظيفة مناسبة لمؤهلاتهم، لكن مع مرور الوقت سعت معظم الدول إلى مكافحة كل أشكال التمييز بين الأفراد في تولي الوظائف العامة من خلال تكريسها لمبادئ عامة نصت عليها في المواثيق الدولية أوفي قوانينها الوطنية، وذلك من خلال حرصها على حماية حق الفرد في تولي وظيفة تتلاءم مع قدراته وتقوم على أساس مبدأ تكافؤ والمساواة الفرص في التوظيف ومبدأ الجدارة والاستحقاق.

بحيث يعد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تولي الوظيفة العامة مبدأ مهم في تنظيم علاقات العمل من خلال سعيه لتحقيق العدالة الوظيفية بين الأفراد ومماريته لكل أشكال التمييز الذي كان قائماً على أساس الدين والجنس والآراء السياسية مما يؤدي إلى حرمان الفرد من الوظيفة دون وجه حق.

أما فيما يخص مبدأ الجدارة والاستحقاق فنجد هذا المبدأ يهدف إلى تعيين الأشخاص الذي يمتلكون قدرات ومؤهلات علمية تتناسب والوظيفة المراد شغلها.

لكن نجد أنه تم تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة من خلال الاعتماد على مجموعة من الضمانات التي تسعى لحماية هذا المبدأ، إذ نجد مجموعة من الضمانات الإدارية التي تتولى الإدارة الأخذ بها لحماية مصالح الموظف من كل أشكال التمييز، وفي حين توجد مجموعة من الضمانات القانونية التي يلجأ إليها الموظف عند تعسف الإدارة وممارسة شكل من أشكال التمييز ضده.

إذ لا بد أن نشير إلى كون أهمية هذا الموضوع تتمثل في كونه موضوع مهم، إذ يتعلق بموضوع من المواضيع العملية في حياتنا اليومية، نتيجة لكون هذا المبدأ يعد أحد أهم المبادئ العامة التي يقوم عليها التوظيف، ولكن لا بد أن نشير إلا أن المشرع الجزائري لم ينص عليه في دساتير المتعاقبة منذ الاستقلال وإلى غاية آخر تعديل له لسنة 2020 ولا في القوانين الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة على عكس بعض التشريعات المقارنة التي أخذت بمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة ونصت عليه في دساتيرها.

أما فيما يخص أسباب اختيار موضوع مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة، فإنه يمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية أسباب موضوعية.

تتمثل الأسباب الذاتية في اختيار هذا الموضوع في:

- كونه موضوع جديد لم يتم التطرق إليه.
- نقص الدراسات المتعلقة بهذا المبدأ، إذ يمكننا القول بأنها تكاد تكون منعدمة رغم أهميته.
- حب القانون الإداري و ميولنا الشخصي لدراسة هذا الموضوع.

وفي حين تتمثل الأسباب الموضوعية في:

- دراسة أهم المعايير المستعملة في اختيار الموظفين باعتماد مبدأ تكافؤ الفرص.
- دراسة مبادئ التوظيف بين الماضي القائم على أساس التمييز والمحاباة والحاضر القائم على أساس تكافؤ الفرص والمساواة والجدارة في تولي الوظيفة.

إذ تتمثل أهداف دراسة موضوع مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة في:

- ضرورة إعطاء المفاهيم العامة لكل من مبدأ تكافؤ الفرص والوظيفة العامة وبعض المفاهيم الأخرى ذات الصلة بهذا الموضوع.
- ضرورة تأكيد خضوع التوظيف لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة والجدارة والاستحقاق.

فمن خلال ما سبق ذكره يمكن أن نطرح الإشكالية الآتية:

"ما مدى نجاعة الآليات المستحدثة لتكريس مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة

العامة؟".

إذ تندرج تحت هاته الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية والمتمثلة في:

- ما المقصود بكل من مبدأ تكافؤ الفرص والوظيفة العامة؟.
- ما هي حالات عدم التمييز بين الموظفين في الوظيفة العامة؟
- ما هي الفئات التي تم إعفائها من الخضوع لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة؟
- ما هي أهم الضمانات الممنوحة لحماية هذا المبدأ؟

لكن لا بد أن نشير إلى أنه قد واجهتنا مجموعة من الصعوبات نذكر منها:

- ضيق الوقت لإنجاز هذه المذكرة نظرا لأهميتها الكبيرة في حياتنا العملية.
- قلة المراجع المتخصصة في مجال مبدأ تكافؤ الفرص.
- قلة الدراسات في هذا المجال إذ نجد أن أغلبية الدراسات يتم التطرق فيها لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة.

- سكوت المشرع وعدم النص على مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة رغم كونه مبدأ مهم جداً.

ولكي نجيب عن هذه الإشكالية ، لا بد أن نشير إلى أنه قد اعتمدنا على مجموعة من المناهج، إذ أخذنا بالمنهج الوصفي خلال تعرضنا لدراسة أهم المفاهيم المتعلقة بموضوع مبدأ تكافؤ الفرص والمفاهيم المرتبطة به، بالإضافة إلى اعتمادنا على المنهج التحليل وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية، والمنهج المقارن وذلك من خلال المقارنة بين الدساتير وقوانين بعض الدول العربية.

وبالتالي قد قسمنا بحثنا هذا إلى فصلين:

الفصل الأول يتضمن الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة

العامة

الفصل الثاني يتضمن ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف.

**الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة
العامة.**

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

في وقت مضى كانت الوظيفة تباع وتشتري، نظرا لعدم وجود قوانين ومبادئ تحكمها، حيث كان الموظف العمومي في ذلك الوقت يملك الحق في التنازل عن منصبه في تلك الوظيفة مقابل مبلغ معين من المال.

لكن وبظهور المبادئ الأساسية في الوظيفة العامة أصبح كل من الوظيفة العامة والموظفين يخضعون لهذه المبادئ العامة والقوانين الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة، من أهم المبادئ نذكر مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظيفة العامة الذي يعتبر مبدأ مهم جدا في تنظيم الحياة الوظيفية، نتيجة كونه يهدف لمحاربة كل أشكال التمييز والمحاباة التي كانت سائدة في وقت مضى.

وفي حين نجد بعض الوظائف العامة يشترط في الموظف المترشح لتولي الوظيفة أن يكون جديرا بذلك المنصب وتتوفر فيه الشروط الاستحقاق والجدارة، وفي حين توجد بعض المناصب يتم الإعفاء فيها من الخضوع لهذا المبدأ، وذلك لكونها أعمال تتعلق بالسيادة والأمن الوطنيين للدولة، غير أن هذا الإعفاء في بعض الأحيان يكون تعسفيا بسبب الانتماء السياسي للموظف أو بسبب الدين الذي يعتنقه أو بسبب الجنس، حيث كانت المرأة في وقت مضى تعاني من التهميش بسبب التمييز القائم بينها وبين الرجل في تولي الوظائف العامة.

ولمعالجة موضوع بحثنا هذا قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.

المبحث الثاني: المجال التطبيقي لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المبحث الأول: ماهية تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

يعتبر مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة من أهم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها التوظيف، إذ يعتبر أهم ركيزة في تقلد الوظائف نتيجة كونه يهدف إلى اختيار الموظفين على أساس الخبرة والجدارة والاستحقاق بمعنى أنه هذا المبدأ يقوم على أساس العدل والمساواة بين الأفراد في تقلد الوظائف العامة، إذ نجده يبتعد عن كل أشكال التمييز والتفرقة والمحسوبية والمحاباة التي يمكن أن نجدها في بعض مجالات التوظيف، وفي هذا السياق نجد أن أغلبية التشريعات قد لجأت لمحاربة كل أشكال التمييز والتعسف والفساد الذي يسود الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك من خلال الأخذ بمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة والحرص على تطبيقه في مجال التوظيف.

فمن هنا لابد أن نتطرق إلى مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة في (المطلب الأول)، ونتطرق أيضا إلى مفهوم الوظيفة العامة في (المطلب الثاني).

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

نتيجة لاعتبار مبدأ تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية التي تحكم مجال الوظيفة العامة وتقوم أيضا على أساس حماية الموظف من كل أشكال التمييز والمحسوبية التي قد يتعرض لها في مجال التوظيف، ففي هذه الحالة لا بد أن نتولى تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة في (الفرع الأول)، ونذكر أهم الشروط الواجب توفرها لكي يقوم هذا المبدأ في (الفرع الثاني)، ونذكر أهم تكريسات هذا المبدأ (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

يلعب مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة دورا كبيرا في الحياة الوظيفية، إذ يعمل على حماية الموظف من كل أشكال التمييز والمحسوبية والمحاباة التي قد يتعرض لها الموظف، بالإضافة إن كون هذا المبدأ يقوم على أساس المساواة والعدل في تقلد الوظيفة المرجوة لكن شريطة أن تكون هذه الوظيفة ملائمة للموظف وتتلاءم مع قدراته، لذلك لا بد من تعريف مبدأ تكافؤ الفرص لغة (أولا)، ثم نعرفه تشريعا (ثانيا)، ثم فقها (ثالثا).

أولا: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة لغة

يمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في اللغة كما جاء في لسان العرب لـ ' ابن منصور' بأنه: "النظير وكذلك الكف ومصدره الكفاءة والتي تعني التنظيم والمساواة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

مجموعة القواعد القانونية التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين، والتي تؤكد أن بناء الموظف أو ترقيته إنما يعتمد على مستوى الأعمال التي يؤديها"⁽¹⁾.

ويمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص لغة أيضا بأنه: "تساوي الفرص أمام كل من يرغب فيها حسب كفايته"⁽²⁾.

إذ يمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة من منطلق العلوم الاجتماعية بأنه: "القيم المتعادلة أو المتطابقة، ويسمى في المنطق القانون إبدال القيم المتكافئة بمقتضاه يمكن في القيمتين المتكافئتين إخلال أية قيمة كل منها محل الأخرى دون أن ينشأ عن ذلك أي تغيير"⁽³⁾.

ثانيا: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة تشريعا

بالرجوع إلى أحكام الدستور الجزائري، فإننا نجد أنه لم يتطرق ولم يعرف مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة.

لكن في المقابل، نجد نص التعديل الدستوري لسنة 2020 ضمن الباب الثاني المتضمن الحقوق الأساسية والحريات العامة والواجبات، وفي الفصل الأول منه المتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وذلك من خلال نص المادة (67) منه، والتي تنص على: "يتساوى

(1) - صبري حلمي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، د ط، دار الجامع الجديدة، مصر، 2008، ص 83 - 84.

(2) - هشام عبد الحميد الصالح، "مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة دراسة تطبيقية"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 12، السنة الثالثة، الكويت، ديسمبر 2015، ص 177.

(3) - بلعيفة عبد العالي، "الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة نقدية سوسيوقانونية"، مجلة العلوم القانونية، العدد 23، ديسمبر 2016، ص 67.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين⁽¹⁾.

ثالثاً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

يمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف في ميدان القانوني بأنه: "عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة"⁽²⁾.

كما يعني أيضاً مبدأ تكافؤ الفرص المساواة وعدم التمييز بين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط لتولي الوظيفة العامة، أي المساواة فيما بينهم في فرص الحصول على الوظيفة وأن تتم معاملتهم على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون لكل وظيفة وكذلك من حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات وما في حكمها⁽³⁾.

لكن لا بد أن نشير إلا أنه يوجد مفهومين لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، إذ يعرف المفهوم التقليدي مبدأ تكافؤ الفرص بضرورة وجود شروط عامة ومجردة تسري على الكافة وعلى قدم المساواة، دون تمييز بين الأفراد.

(1) - المادة (67) من المرسوم الرئاسي رقم 20- 442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه باستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

(2) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 68.

(3) - تغريد محمد قدوري، "مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه"، د ا م، د ع، كلية الحقوق، جامعة بغداد. د س ن، ص 307.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

وأما المفهوم الحديث فيعرفه على أنه إتاحة الدولة لجميع الأفراد فرصاً متعادلة يشتركون فيها على السواء دون تفرقة أو تمييز يعود سببه للجنس أو العرق أو اللون أو السن أو الأصل أو الديانة أو أية معايير أخرى غير قانونية⁽¹⁾.

ويعرف أيضاً بأنه: "ضمان حصول وممارسة جميع المواطنين بصرف النظر عن جنسهم على فرص متساوية مع القضاء على كل أنواع المعاملة غير العادلة في جميع النواحي العامة وخاصة الحقوق والواجبات والمزايا التي تمنحها الدولة للمواطنين"⁽²⁾.

وفي هذا السياق لابد أن نشير إلا كون الفقه قد اختلف في تصنيف مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.

إذ نجد جانب من الفقه ورجال القانون ذهبوا إلى القول بأنه لابد من وجود مفهوم ثالث يتوسط كل من الحرية والمساواة، ألا وهو مصطلح تكافؤ الفرص أو ما يطلق عليه تسمية تساوي الفرص باعتبار أن كل من الحرية والمساواة حدان جدليان لابد أن يتوسطهما تكافؤ الفرص⁽³⁾.

أما الجانب الآخر من الفقه، فقد أكد بأن مبدأ تكافؤ الفرص يشكل مرادفاً لمصطلح المساواة، حيث أن هذا المبدأ يعمل على كفالة اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل المسؤولية لكونه يتيح الفرص المتكافئة على أساس الصلاحيات وليس على أساس المحسوبية السياسية والاجتماعية، وبالتالي فهو كفيل بتحقيق

(1) - هشام عبد الحميد الصالح، المرجع السابق، ص196.

(2) - عميور خديجة، "التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ديسمبر 2018، ص104.

(3) - المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

مبدأ المساواة بين المواطنين في شغل الوظيفة العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة والخبرة فقط⁽¹⁾.

وفي هذا السياق نجد الفقيه "مونتسكيو" يرى أنه إذا تحقق مبدأ تكافؤ الفرص يتحقق مبدأ المساواة في المعاملة، فالترجمة العملية لهذه المساواة تتمثل في تساوي الشروط والأحوال أي تكافؤ الفرص⁽²⁾.

فمن خلال ما سبق ذكره، يمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة بأنه التساوي بين الأفراد في تقلد الوظيفة والمساواة بينهم وعدم التمييز الذي يحول دون حصول الأفراد على الوظيفة المراد شغلها.

الفرع الثاني: شروط مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

لكي يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، ينبغي توفر جملة من الشروط والمتمثلة في:

أولاً: تماثل فرص التأهيل

ويتحقق هذا الشرط من خلال تطبيق وتفعيل مبدأ المساواة وإزالة كل العقبات ذات الطابع السياسي والاجتماعي والاقتصادي التي قد تحول دون تطبيق هذا الشرط، والتي تؤدي إلى الحد من المساواة بين المواطنين، لذلك يشترط منح

(1) - ناموس شيما، ركيمة فاطمة الزهراء، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وتطبيقاته في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص12.

(2) - عميور خديجة، المرجع السابق، ص 105.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

الإمكانيات اللازمة لجميع المواطنين والتي تسمح لهم بالتأهل لشغل المنصب المعين عنه والمراد الحصول عليه⁽¹⁾.

ثانياً: تطبيق طرق التوظيف المشروعة

ويتحقق هذا الشرط من خلال اللجوء إلى تطبيق واعتماد الطرق القانونية التي نص عليها القانون للتوظيف والاعتماد على المؤهلات القانونية وإعطاء الأولوية للموظفين المؤهلين الموجودين بالمؤسسة قبل اللجوء إلى التوظيف الخارجي، بحيث يتم الإعلان عن الوظيفة المراد شغلها وطرق الالتحاق بها مع تحديد نوع الطريق هل هو على سبيل الشهادة أم الاختبار.

بالإضافة إلى ذلك، فلا بد أن نشير إلى ضرورة تجنب وضع الشروط غير المشروعة و الخارجية عن متطلبات الوظيفة والتي غالباً ما تكون على أساس التمييز بين الموظفين من حيث العرق والجنس والرأي والدين..... إلخ⁽²⁾.

ثالثاً: الإعلان عن التوظيف

يقوم مبدأ تكافؤ الفرص على إلزام الإدارة باختيار أفضل المتقدمين للوظيفة المراد شغلها اعتماداً على اعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل⁽³⁾، حيث يتم الإعلان عن التوظيف بكل الوسائل القانونية التي تمكن المعنيين بالوظيفة من معرفة شروطها وزمانها ومكانها⁽⁴⁾.

(1) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 68.

(2) - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(3) - تغريد محمد قدوري، المرجع السابق، ص 308.

(4) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 68.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

الفرع الثالث: تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

في هذا الإطار لا بد أن نتولى دراسة التكريس الدولي لهذا المبدأ في المواثيق الدولية والإعلانات (أولاً)، ثم نتولى دراسة التكريس الوطني لهذا المبدأ في الدستور والقانون الأساسي للوظيفة العامة (ثانياً).

أولاً: التكريس الدولي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

يعد مبدأ تكافؤ الفرص من أهم المبادئ التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها وضمان بقائها والمحافظة عليها، وعلى هذا الأساس سنتناول بالدراسة أهم الإعلانات التي تضمنت هذا المبدأ.

قبل التطرق في دراسة هذا الإعلان لابد أن نشير إلى كون كل من إعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان الخاصان لم يشيروا صراحة إلى مبدأ تكافؤ الفرص بل أشار إلى مبدأ المساواة على عكس كل من إعلان فيلادلفيا والاتفاقية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والاتفاقية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال والمسؤوليات العائلية، لكن عند تعريفنا لمبدأ تكافؤ الفرص قولنا بأنه التساوي بين الأفراد والمساواة بينهم في تقلد الوظيفة العامة، وبالتالي يمكن اعتبار أن مبدأ تكافؤ الفرص ومبدأ المساواة يهدفان إلى تحقيق نفس الغاية وهي عدم التمييز بين الأفراد.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

1-الإعلانات الدولية

نتاول بالدراسة أهم الاتفاقيات التي تركز مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ونذكر منها:

أ-الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789⁽¹⁾

إذ لا بد أن نشير إلى كون الأصل في نشأة وإرساء مبدأ المساواة يعود للثورة الفرنسية، إذ نجد أن الدولة الفرنسية قد حرصت على أخذها بهذا المبدأ في الحقوق والواجبات منذ قيام الثورة الفرنسية وأدرجته في دساتيرها المتعاقبة إلى غاية يومنا هذا⁽²⁾.

وعند الرجوع إلى أحكام الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن نجده قد نص على مبدأ المساواة وذلك من خلال المادة السادسة (06) منه والتي تنص على: "القانون هو تعبير عن إرادة العامة، ولكل مواطن الحق في المشاركة شخصياً أو من خلال ممثل له في صياغته، والمواطنون كلهم سواء في نظر القانون ولهم حقوق متساوية في شغل المناصب والوظائف العامة وفق قدراتهم"⁽³⁾.

فمن خلال نص المادة السالف الذكر، يمكن استخلاص أن مبدأ المساواة هو مبدأ قديم النشأة، بحيث نجد هذا المبدأ يهدف لحماية حقوق وحرية المواطنين وآرائهم باعتبارها متساوية في نظر القانون، بالإضافة إلى منح القانون لكل

(1) - إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر عام 1789، منشور في الموقع الإلكتروني:

www.constituteproject.com.

(2) - الرفاعي أشرف، مبدأ المساواة وتقلد التجنس للوظائف العامة: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق الكويتية

العالمية، العدد الثالث، السنة الخامسة، د س ن، ص 128.

(3) - المادة (06) من الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المواطنين دون استثناء الحق في تولي الوظيفة المناسبة والتي تتلاءم مع شروط الوظيفة وقدراته.

ب-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948

إذ نجد هذا الإعلان هو الآخر قد نص على مبدأ المساواة في ديباجته وفي المواد (01) و(02) و(07)، (21)، إذ نص في ديباجته على: "الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم"⁽¹⁾.

فمن خلال نص هذه الديباجة يفهم بأن مبدأ المساواة مبدأ قديم ومعترف به بين أفراد البشرية لضمانه لهم الحقوق المتساوية ومحاربتة كل أشكال التمييز والمحسوبية وغيرها.

وفي حين نجد المادة (01) من هذا الإعلان تنص على حرية ومساواة الأفراد منذ ولادتهم إذ تنص على: "يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بروح الرجاء"⁽²⁾.

أما المادة(02) من هذا الإعلان فجاءت لتأكيد على حرية الأفراد ومساواتهم في الحقوق والحريات، ونبذها لكل أشكال التمييز ودعوتها لضرورة الأخذ بمبدأ المساواة، إذ تنص على: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب

⁽¹⁾ -الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 ألف

(د - 3) مؤرخ في 10 نوفمبر 1948، منشور في الموقع الإلكتروني: <http://www.unicef.org>

⁽²⁾ -المادة (01)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا وغير سياسي، والأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثورة أو المولد أو أي وضع آخر.....»⁽¹⁾.

أما المادة (07) من هذا الإعلان فقد جاءت مؤكدة على مبدأ المساواة بين الأفراد، حيث كفل قانونيا حق الأفراد في التمتع بالحرية والعدل والمساواة دون تمييز بينهم، وذلك من خلال نصه على: "الناس جميعا سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دون تمييز، كما يتساوون في الحق في التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز"⁽²⁾.

وفي حين نجد هذا الإعلان قد نص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة من خلال المادة (21 / ف 2) والتي تنص على: " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في البلاد"⁽³⁾.

ج- العهدان الدوليان الخاصين

ويقصد بهما كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(1) - المادة (02) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

(2) - المادة (07)، المرجع نفسه.

(3) - المادة (21 / ف 2)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ج- 1- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

نص على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على مبدأ المساواة، إذ نجده نص على حق الشخص في تقلد الوظائف العامة بشرط الأخذ بمبدأ المساواة بين الأشخاص في تولي الوظائف⁽¹⁾.

وفي المقابل نجد المادة (26) من هذا الإعلان جاء مؤكدا لمبدأ المساواة بين الأفراد ودعا إلى حظر وتجنب كل أشكال التمييز تنص على: "الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون تمييز بحق متساو بحمايته، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمكين وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير سياسي"⁽²⁾.

ج- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

إذ نجد هذا العهد قد نص على اعتراف الدول المنضمة والمصادقة على هذا العهد بحق الأفراد في العمل والمساواة بينهم وحرية أي شخص في قبول العمل واختياره، إذ تنص المادة(06) من هذا العهد على: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له

(1)- أنظر المادة (25 / ف ج) من العهد الدولي الخاص للحقوق المدنية والسياسية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والمصادقة والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 والذي دخل حيز التنفيذ في 23 مارس 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67 مؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20، المؤرخة في 17 ماي 1989.

(2)- المادة (26)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق⁽¹⁾.

وفي نفس السياق نجد أن المادة السابعة من هذا العهد قد نصت على المساواة بين الأفراد في تقلد الوظيفة العامة والتي تناسب مع قدراته، بالإضافة أيضا إلى توفر الشروط اللازمة للعمل مع ضمان الأجر والعيش الكريم والترقية وغيرها..... إلخ⁽²⁾.

2- الاتفاقيات الدولية

ونذكر أهم الإعلانات التي كرست مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، وتتمثل في:

أ- اتفاقية فيلادلفيا 10 مايو 1944

إذ نجد هذه الاتفاقية جاءت مؤكدة للأهداف التقليدية لمنظمة العمل الدولية، حيث نصت في مضمونها على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لجميع البشر دون استثناء بغض النظر عن العرق أو الجنس أو العقيدة..... إلخ، بالإضافة إلى نصها على منح الجميع الحق في السعي وراء رفاهتهم المادي ونموهم الروحي في ظل الحرية والكرامة الاقتصادية⁽³⁾.

(1)- المادة (06) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وفتح باب التوقيع والتصديق عليه والانضمام إليه بقرار الجمعية العامة 2200 ألف (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز النفاذ في 03 يناير 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20، المؤرخة في 17 ماي 1989، منشور في الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

(2)- أنظر المادة (07)، المرجع نفسه.

(3)- عميور خديجة، المرجع السابق، ص 105.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ب- اتفاقية رقم 111 المتعلقة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

إذ نجد هذه الاتفاقية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة قد أكدت على مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة.

بالرجوع إلى المادة الأولى من هذه الاتفاقية نجدها تعرف مصطلح التمييز بكونه ينقص من قيمة تكافؤ الفرص في التوظيف بأنه: "أ- أي تفریق أو استبعاد أو تفصيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه إبطال وإضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المعاملة في استخدام المهنة:

ب- أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة يحدد تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى"⁽¹⁾.

فمن خلال نص هذه المادة، يمكن أن نستخلص بأنه في حالة وجود تمييز بين الموظفين لأي سبب كان، فإن هذا التمييز يؤدي إلى إضعاف أو إبطال مبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين، مما أدى إلى منح الدولة العضو في هذه الاتفاقية الحق تحديد نوع هذا التمييز ومدى تأثيره على مبدأ تكافؤ الفرص وذلك بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والهيئات الأخرى.

(1) - الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يوليو 1958 في دورته الثانية والأربعين.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ج-اتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال والمسؤوليات العائلية

بالرجوع إلى مضمون هذه الاتفاقية، نجد كل من المادتين (03) و (04) من هذه الاتفاقية تنص على مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.

إذ تنص المادة (03) منها على: "تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية، بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان دون تعارض بين مسؤوليات العمل العائلية"⁽¹⁾.

فمن خلال نص هذه المادة نستنتج بأنه المساواة الفعلية في الفرص التي تم ذكرها في نص هذه المادة فإنه يقصد بها تكافؤ الفرص بين العمال، وذلك من خلال حرصه عن الابتعاد عن كل أشكال التمييز وتمكين العمال من تأدية وظائفهم دون تمييز أو تفرقة تحول دون قيام ذلك.

في حين نجد المادة (04) من هذه الاتفاقية فإنها تنص على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة والتي تتلاءم والظروف وإمكانيات كل دولة، وذلك من أجل تحقيق لتكافؤ الفرص بين العمال⁽²⁾.

(1) - الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال والمسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل في 23 جوان 1981 خلال دورته 67 .

(2) - أنظر المادة (04)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ثانياً: التكريس الوطني لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

بعد التطرق إلى التكريس الدولي لمبدأ تكافؤ الفرص، فلا بد أن نشير إلى التكريس الوطني لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

1- التكريس الدستوري لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

إذ نتولى دراسة مبدأ تكافؤ الفرص في كل من الدستور المصري والدستور الأردني والدستور العراقي والدستور الجزائري.

أ- الدستور المصري

بالرجوع إلى أحكام الدستور المصري نجده أكد على مبدأ تكافؤ الفرص من خلال دستوره لسنة 1971، من خلال مادته (08) والتي تنص على: "تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين"⁽¹⁾.

وفي نفس السياق نجد المادة (13) من نفس الدستور تنص على كون العمل حق وواجب تكفله الدولة للجميع، إذ تعمل الدولة والمجتمع على تقدير الموظفين المتميزين وعدم إرغام المواطنين على العمل إلا بموجب قانون يعلن أن العمل المطلوب لتقديم خدمة لكن بشرط أن يتم هذا العمل مقابل التعويض، وهذا الحكم يعطي لجميع المواطنين حقا دستوريا في العمل دون تفرقة بينهم، مما يدل على كون هذه المادة جاءت لتأكيد على ضمان الدولة لتكافؤ الفرص لجميع

(1) - المادة (08) من الدستور المصري لسنة 1971، الصادر في 11 سبتمبر 1971، ج ر عدد 36 مكرر

(أ)، المؤرخة في 12 سبتمبر 1971.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المواطنين، وبالتالي تساوي جميع المواطنين أمام القانون في الحقوق والواجبات دون تمييز⁽¹⁾.

بالرجوع إلى دستورها الحالي لسنة 2014، فنجد نص مبدأ تكافؤ الفرص من خلال المادة (06) منه والتي تنص على: "النظام السياسي يقوم على مبادئ الديمقراطية والشورى والمواطنة التي تتساوى بين جميع المواطنين في الحقوق والحريات"⁽²⁾.

لتأتي المادة (33) من هذا الدستور لتأكيد تبنيها لمبدأ تكافؤ الفرص من خلال نصها على تساوي الجميع في الحقوق والواجبات دون تمييز بينهم⁽³⁾.

ب- الدستور الأردني

نجد أن الدستور الأردني هو الآخر قد نص على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المواطنين في الحقوق و الواجبات بغض النظر عن العرق أو الجنس أو اللغة، إذ نصت في المادة (6 / ف 1) منه على : "الأردنيون أما القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"⁽⁴⁾.

(1) - eham.net/Articles Detarls.aspx,? Articles ID:54.

(2) - المادة (06) من دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، الصادر بموجب الإصدار الدستوري المؤرخ في 18 جانفي 2014، ج ر عدد 3 مكرر (أ)، المؤرخة في 18 جانفي 2014 منشور في الموقع الإلكتروني: <https://www.egypt.gov.eg>.

(3) - المادة (33) من المرجع نفسه.

(4) - المادة (6 / ف 1) من الدستور الأردني الصادر عام 1952 شاملا تعديلاته إلى غاية 2011، منشور في

ج ر عدد 1093، المؤرخ في 8 جانفي 1952.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ونجد نفس المادة وفي فقرتها الثانية تنص على كون الدولة تكفل تكافؤ الفرص للجميع ضمن حدود إمكانيات الدولة الأردنية⁽¹⁾.

أما فيما يخص تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، فنجده قد نص عليه وذلك بموجب المادة (22 / ف 1) والتي تنص على: "لكل أردني حق تولي المناصب العامة بالشروط المعنية في القانون والأنظمة"، ونجده نص وفي نفس المادة لكن في فقرتها الثانية على أن التعيين في الوظائف العامة يكون على أساس الكفاءة والمؤهلات⁽²⁾.

ج- الدستور العراقي

المشرع العراقي هو الآخر أخذ بفكرة تكافؤ الفرص ونص عليها في دستوره على كون العراقيين متساوون أما القانون بغض النظر عن كل أشكال التمييز، بالإضافة إلى ذلك نجده قد نص على كون مبدأ تكافؤ الفرص مكفول للجميع من قبل الدولة العراقية⁽³⁾.

د- الدستور الجزائري

لا بد أن نشير إلى كون الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال إلى التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020، فإنها لم تتطرق لمبدأ تكافؤ الفرص بل نجدها قد أشارت لمبدأ المساواة فقط، فرضا لو أخذنا بالفكرة القائلة بأن مبدأ المساواة

(1) - المادة (6 / ف 2) من الدستور الأردني، المرجع السابق.

(2) - المادة (22/ ف1)، المرجع نفسه.

(3) - المادتين (14) و(16) من الدستور العراقي لسنة 2005، الصادر في 15 أكتوبر 2005، ج ر عدد 4012، المؤرخ في 28 ديسمبر 2005، ودخل حيز التنفيذ في عام 2006.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

يعني ويقصد به مبدأ تكافؤ الفرص ففي هذه الحالة يمكن القول بأن المشرع الجزائري قد نص على مبدأ تكافؤ الفرص لكن بطريقة ضمنية وغير مباشرة⁽¹⁾.

د-1- دستور 1963

بالرجوع إلى دستور 1963⁽²⁾، فإننا نجد المشرع لم يتطرق إلى مبدأ تكافؤ الفرص بل إلى مبدأ المساواة وذلك من خلال المادة (10) منه والتي تنص على كون الدولة الجزائرية تعمل جاهدة على محاربة كل أشكال التمييز، بالإضافة إلى نصها من خلال المادة (12) على المساواة بين جميع الجزائريين وتمتعهم بحقوق وحرية متماثلة⁽³⁾.

والجدير بالإشارة إلى كون هاتين المادتين جاءتا لإحداث تغييرات جذرية للأوضاع التي كانت تسود المجتمع الجزائري خلال الفترة الاستعمارية، وعملها على محاربة كل أشكال التمييز التي كانت تسود المجتمع الجزائري⁽⁴⁾ من خلال القضاء على كل مخلفات الاستعمار الفرنسي، إلا أن هذا الدستور لم يتطرق إلى المساواة في تقلد الوظائف العامة بل ذكر المساواة أمام القانون بصفة عامة.

(1) - قالي زكريا، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019 - 2020، ص 8.

(2) - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، ج ر عدد 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

(3) - أنظر المادتين (10) و(12)، المرجع نفسه.

(4) - لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009 - 2010، ص 19.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

د-2- دستور 1976

هذا الدستور هو الآخر لم يتطرق لمبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العامة بل تطرق لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة على عكس دستور 1963 الذي لم يتطرق للمساواة في تقلد الوظائف العامة، بالرجوع إلى دستور 1976 نجده نص من خلال المادة (44) منه على كون: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي، وبدون أي شروط عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"⁽¹⁾.

لابد أن نذكر بكون دستور 1976 جاء بفاعلية أكبر من دستور 1963، وذلك من خلال النص على مبدأ المساواة الذي كفلته الدولة للجميع دون استثناء⁽²⁾.

د-3- دستور 1989

دستور 1989 لم يختلف عن سابقه، فهو الآخر لم يتطرق لمبدأ تكافؤ الفرص بل نص على مبدأ المساواة وضمانه للجميع دون تمييز، حيث كفل هذا الدستور مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة من خلال نصه في المادة (48) من هذا الدستور على: "تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون"⁽³⁾، فمن نص هذه

⁽¹⁾ - المادة (44) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 صادر بموجب أمر رقم 76 - 97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، ج ر عدد 94 المؤرخة في 24 أكتوبر 1976

⁽²⁾ - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 20.

⁽³⁾ - المادة (48) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89 - 18، مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المادة يفهم أن المشرع قد نص على ضرورة المساواة بين جميع المواطنين في تقلد الوظائف العامة والابتعاد عن كل أشكال التمييز التي تحول دون قيام هذا المبدأ.

د-4- دستور 1996

نجد هذا الدستور نص على مبدأ المساواة وذلك من خلال المادة (29) من هذا الدستور، إلا أنه قد أشار إلى ضرورة ترسيخ مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة وذلك من خلال المادة (51) منه⁽¹⁾.

د-5- التعديل الدستوري لسنة 2016

في هذا التعديل الدستوري نجد المشرع الجزائري قد نص على مبدأ المساواة أمام القانون وذلك بموجب المادة (32) منه، بحيث دعا إلى ضرورة عدم التمييز ومحاربة كل أشكال التمييز بين المواطنين بأي شكل من أشكال التمييز، بالإضافة إلى ذلك نص أيضا على المساواة بين الأفراد في تقلد الوظائف العامة دون أية شروط⁽²⁾.

(1)- أنظر المادتين (29) و(51) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96 - 438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب قانون رقم 02 - 03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25، المؤرخة في 14 أبريل 2002، و بموجب قانون رقم 08 - 19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، المؤرخ في 16 نوفمبر 2008، وقانون رقم 16 - 01 مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016، والمرسوم رئاسي رقم 20 - 442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه باستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

(2)- أنظر المادتين (32) و(63) من القانون رقم 16 - 01، المؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 الصادر في 7 مارس 2016.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

د-6- التعديل الدستوري لسنة 2020

نجد هذا التعديل الأخير قد نص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة لكن نجده قد استثنى بعض الوظائف من الخضوع لمبدأ المساواة ألا وهي الوظائف المتعلقة بالسيادة والأمن الوطنيين فهي تشترط بالضرورة توفر شروط خاصة في الشخص الذي يتولى هذه الوظائف وذلك من خلال المادة (67) منه والتي تنص على: "تساوي جميع المواطنين في تقلد الوظائف والمهام في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين"⁽¹⁾.

2- التكريس القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

لابد أن نشير إلى كون القانون الأساسي للوظيفة العامة هو الآخر لم يتطرق لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.

أ- في ظل الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة

بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 فإننا نجده قد نص على مبدأ المساواة وذلك من خلال المادة الخامسة منه والتي تنص على: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"⁽²⁾.

(1) - المادة (67) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

(2) - المادة (05) من الأمر 66 - 133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 8 جوان 1966.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

على الرغم من إقرار المشرع لمبدأ المساواة في هذا الأمر إلا أنها ليست مطلقة بل ترد عليها استثناءات تفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة الأفراد المحرومين⁽¹⁾.

ب- في ظل الأمر 06 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة

بالرجوع إلى أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة القانون رقم 06 - 03، نجد المشرع الجزائري لم ينص على مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، وإنما نص على مبدأ المساواة من خلال هذه بهذا المبدأ وحرصه الشديد على نبذ كل أشكال التمييز بين المواطنين وتأكيد على ضرورة خضوع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة⁽²⁾.

على غرار المشرع الجزائري نجد كل من المشرع المصري والعراقي قد نصا على مبدأ تكافؤ الفرق في تقلد الوظائف العامة، إذ نجد القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بنظام العاملين المدنيين لدولة المصرية وتعديلاته يقوم على أساس المساواة وتكافؤ الفرص نتيجة تنظيمه للأحكام العامة التي تنظم تقلد وظيفة عمومية ما.

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، تخصص: القانون العام الداخلي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015-2016، ص 47.

(2) - أنظر المادة (74) من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أما المشرع الأردني فقد نص على مبدأ تكافؤ الفرص من خلال المادة (41) و(43) من قانون الخدمة المدنية بحيث يشترط في من يتولى وظيفة ما أن يكون مستوفي للشروط ومتطلبات تلك الوظيفة⁽¹⁾.

أما في العراق فقد صدرت العديد من القوانين، لكن لم يتم النص بصورة مباشرة على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بل نجدها تعالج شروط التعيين في الوظائف دون تمييز أو محاباة لشخص دون الآخر⁽²⁾.

المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة

يعد مجال الوظيفة العامة مجالاً حيويًا نتيجة الدور الكبير الذي تلعبه في مجال تنظيم الحياة الوظيفية وعلاقة الموظفين والقانون الأساسي الذي يحكمهم، إذ نجد أن مفهوم الوظيفة العامة له مدلولين أحدهما موضوعي والآخر شخصي، لذلك لا بد من التطرق لتعريف الوظيفة العامة (الفرع الأول)، ثم دراسة طبيعة الوظيفة العامة (الفرع الثاني).

(1) – العدالة في الوظيفة العامة، منشورات حماة الحق، منشور في الموقع:

[/https://jordan-lawyer.com/2021/08/30/equality-in-public-sector-employment](https://jordan-lawyer.com/2021/08/30/equality-in-public-sector-employment)

(2) – تغريد محمد قدوري، المرجع السابق، ص 302.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: التعريف بالوظيفة العامة

قبل التطرق إلى تعريف الوظيفة العام وفق مدلولها الموضوعي والشخصي لابد من التطرق إلى التعريف اللغوي للوظيفة العامة.

أولاً: التعريف اللغوي للوظيفة العامة

الوظيفة: اسم مؤنث، جمع: وظيف، وظائف.

والوظيفة هي ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين.

الوظيفة: المنصب، الخدمة المعنية.

الوظيفة الشاغرة: الخالية من صاحبها.

وهي وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر⁽¹⁾.

ثانياً: التعريف بالوظيفة العامة وفقاً للمدلول الموضوعي

إذ لا بد أن نتطرق إلى تعريف الموضوعي للوظيفة وذكر أهم الخصائص التي يتميز بها هذا المدلول.

(1) - بكار عاشور، تحولات الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي اليباس، سيدي بلعباس، 2016 - 2017، ص 2-3.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أ-تعريف الوظيفة العامة وفقا للمعنى الموضوعي

نجد أن هذا المعنى الموضوعي للوظيفة العامة، يرتكز على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها دون النظر في أوضاع الموظفين ومراكزهم القانونية⁽¹⁾.

إذ يمكن تعريف الوظيفة العامة بأنها: "مجموعة محددة من الواجبات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة وما يحمله من مؤهلات دراسة أو أقدمية في الخدمة، وغير ذلك من الظروف الشخصية"⁽²⁾.

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام"⁽³⁾.

أو هي: "مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام"⁽⁴⁾.

ويقصد بها أيضا النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يرتكز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل لها من اختصاصات ومن أمثلة هذا

(1) - سالمى عبد السلام، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر

03-06، د ا م، د ع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، د س ن، ص 52.

(2) - محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 20.

(3) - بكار عاشور، المرجع السابق، ص 5.

(4) - بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، قسم

القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017 - 2018، ص 3.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

النشاط ترتيب الوظائف وتحليلها وتوظيفها وتقييمها ومنع التضارب في الاختصاصات وتبسيط الإجراءات⁽¹⁾.

ب- خصائص المعنى الموضوعي للوظيفة العامة

يتميز المعنى الموضوعي للوظيفة العامة بجملة من الخصائص نذكر منها:

- ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختير لشغلها ارتباطاً عضوياً وعند إلغاء الإدارة للوظيفة يفصل الموظف.
- تعريف الوظيفة ووصفها وصفاً مجرداً، في بداية الأمر ثم البحث عن الموظف الذي تتوافر فيه المؤهلات والخبرة اللازمة لشغل هذه الوظيفة.
- تأخذ الترقية في الوظيفة العامة حكم التعيين في وظيفة عليا شروط أفضل، إذ ترتبط بالخبرة والصلاحية والجدارة والمهارة⁽²⁾.

ثالثاً: التعريف بالوظيفة العامة وفقاً للمدلول الشخصي

إذ لا بد أن نتطرق إلى تعريف الشخصي للوظيفة وذكر أهم الخصائص التي يتميز بها هذا المدلول.

أ- تعريف الوظيفة العامة وفقاً للمعنى الشخصي

يرتكز هذا المدلول على الأشخاص الذين يستغلون الوظيفة، ويقصد بهم الموظفين العموميين⁽³⁾.

(1) - بكار عاشور، المرجع السابق، ص 5.

(2) - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري: تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية للتنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص 245.

(3) - أجبلي حادة، أيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 8.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ويقصد بها قدرة الموظف على تحقيق أهداف العمل وإنجازه وفقا للوقت المحدد والمعايير الآتية: الانضباط، إنجاز المهام والعلاقة مع الرؤساء والانتماء الوظيفي وخدمة الجمهور والتعاون مع الزملاء، ويقاس بمجموع الدرجات التي تحصل عليها الموظف على استبيان الأداء الوظيفي.

ويقصد بها أيضا: "نتاج جهد معين قام ببذله شخص أو مجموعة من الأشخاص من أجل تحقيق هدف معين أو مجموعة من الأهداف، وله أثر واضح في جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام"⁽¹⁾.

وتعرف أيضا بأنها: "الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي ويتخذونه مهنة لهم، يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مساهم المهني"⁽²⁾.

ب- خصائص المعنى الشخصي في الوظيفة العامة

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها الوظيفة العامة، ونذكر منها:

- اعتبار الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها وتتميز بالدوام والاستقرار.
- عدم ارتباط الموظفين بوظيفة معينة، بل الإدارة تعينهم في أي وظيفة داخل الإطار العام للفئة التي يلتحقون بها، وفي حالة إلغاء الوظيفة لا يتم فصل الموظف.

(1) - بولقواس سناء، "الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة"، مجلة

أبحاث قانونية، العدد الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن

يحي، جيجل، 2017، ص 208.

(2) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 4.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

- تقوم سياسة اختيار الموظفين على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلاً علمياً، يتم انتقائهم بعد اجتياز امتحان الكشف عن المستوى⁽¹⁾.
- يعطي المفهوم الشخصي للوظيفة العامة أهمية كبيرة للموظف فهو يستلزم وضع تعريف دقيق له ونظام قانوني يحكم حياته المهنية من التوظيف إلى نهاية الخدمة.
- دوام الوظيفة وعدم تأقيتها وإلزام الموظفين بتسخير لأداء نشاطه المهني لها، ومنعه من ممارسة أي نشاط آخر يتنافى ووظيفته.
- وجود فكرة التدرج المهني، حيث يرتقي الموظف في السلم الإداري من رتبته إلى رتبة أعلى بالطرق المحددة في القانون الأساسي الذي يحكمه⁽²⁾.

الفرع الثاني: طبيعة الوظيفة العامة

ويقصد بطبيعة الوظيفة العامة لنظام المتبع في الوظيفة العامة، هل هو النظام المفتوح أو النظام المغلق.

أولاً: النظام المفتوح في الوظيفة العامة

لابد أن نشير إلى كون النظام المفتوح يقوم على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة، ونجد هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية والبرازيل وكندا وهولندا والنرويج وفنلندا وسويسرا و الأردن، لذلك لابد من تناول تعريف هذا النظام مع تبيان خصائصه، وتقييم هذا النظام من خلال ذكر مزاياه وعيوبه.

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صوريا، المرجع السابق، ص 9.

(2) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 4 - 5.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أ- تعريف النظام المفتوح في الوظيفة العامة

إن الوظيفة العمومية في النظام المفتوح لا تعتبر عملا مستقلا ودائما، وإنما هي عمل مؤقت متخصص، له مميزات محددة بدقة ترتبط بوظيفة العمل بعينها، تحتاج في ممارستها إلى شخص فني متخصص له خبرة ودراية بالعمل الذي سيتولى أعباءه ومسؤوليته، وبذلك يرتبط عمل الموظف بالوظيفة (منصب العمل) نفسها، فلا ينتقل من وظيفة إلى أخرى ولا يرقى إلى غيرها إلا بإجراءات جديدة، ويؤدي إلغاء الوظيفة إلى انتهاء علاقة الموظف بالخدمة⁽¹⁾.

إن عبارة نظام مفتوح يقصد بها نظام المناصب، بمعنى أنه لا دوام فيه بالضرورة ولذل فالمطلوب في من يشغل هذه الوظيفة مواصفات تخص المنصب بعينه كالخبرة مثال، ولا مجال أن ينتقل إلى غيرها أو يرقى إلى سواها إن لم تتوفر على شروط جديدة وإجراءات جديدة، وفي حال إلغاء الوظيفة تنتهي علاقة العمل⁽²⁾.

يعرف النظام المفتوح في الوظيفة العامة بأنه: "قابلية الوظيفة العمومية للتدفق والتطور المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى العامة والخاصة"⁽³⁾.

كما يعني المرونة في تسيير المستخدمين وتبسيط طبيعة العلاقات، والمردودية وانتقاء .

(1) - ريوح ياسين، "أنظمة الوظيفة العامة وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة، العدد 42، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص405.

(2) - محاضرات في الوظيفة العامة، منشورة في الموقع: <http://elearning.univ-djelfa.dz/pluginfile.php/41771>

(3) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص7.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ب- خصائص النظام المفتوح في الوظيفة العامة

يتميز النظام المفتوح في الوظيفة العامة بجملة من الخصائص نذكر منها:

- الوظيفة العامة عمل مؤقت يمارسه الموظف بعقد لا يختلف عن باقي الأعمال.
- عدم اختلاف الموظفين عن المستخدمين في القطاعات الاقتصادية، نتيجة عدم تمتعهم بضمانات تحميهم.
- في حالة ما إذا تم إلغاء الوظيفة فإنه يتم تسريح الموظف ولا يتم نقله إلى وظيفة أخرى.
- خضوع الموظف في هذا النظام لقانون العرض والطلب، حيث تنافس الإدارة القطاعات من أجل جلب أفضل العناصر، غير أنه لا يتم إدماجهم في أسلاك ووظائف دائمة ومستقرة.
- يقتصر دور الإدارة في هذا النظام على تحديد الوظيفة والمؤهلات اللازمة لشغلها.
- العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية⁽¹⁾.

(1) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 7.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ج-تقييم النظام المفتوح في الوظيفة العامة

لابد أن نذكر مزايا وعيوب هذا النظام:

1-مزايا النظام المفتوح في الوظيفة العامة

يتميز النظام المفتوح للوظيفة العامة بجملة من المزايا أهمها:

- معرفة كل فرد لاختصاصه جيدا، وذلك بالنظر إلى كونه يعين على أساس الاختصاص.
- اشتراط النظام المفتوح لوجود نظام تعليم ذو نوعية مميزة، بالإضافة إلى اشتراط وجود قطاع خاص.
- تمكين العاملين في هذا القطاع من الانتقال إلى الأعمال الحكومية بسهولة وسلاسة والعكس صحيح⁽¹⁾.
- امتياز هذا النظام بالسهولة والسير.
- المساعدة في إدخال عناصر جديدة في مجال الخدمة بصفة مستمرة.
- تحقيق العدل والمساواة بين الموظفين⁽²⁾.
- المرونة في الحصول على الموارد والاستغناء عنها⁽³⁾.

(1) - سالمى عبد السلام، المرجع السابق، ص 53.

(2) - أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 12.

(3) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 8.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

2-عيوب النظام المفتوح في الوظيفة العامة

يتميز النظام المفتوح للوظيفة العامة بعدة عيوب نذكر منها:

- عدم إمكانية تطبيق هذا النظام في كل زمان ومكان⁽¹⁾.
- عدم توفر الاستقرار الوظيفي للموظف لارتباط تعيينه بالوظيفة التي يشغلها.
- التعقيد في مجال صنف الوظائف والتخصص الدقيق الذي تبنى عليه.
- عدم مراعاة خصوصية الإدارة والنظر إليها كباقي قطاعات النشاط، مما يؤثر على المصلحة العامة وسير المرفق العام⁽²⁾.
- كثرة التعاليق فهو يعتمد على نظام دقيق لترتيب الوظائف على أساس موضوعي.
- تغليب الاعتبارات المادية على المصلحة العامة.
- كثرة التنقل بين الوظائف ضار بالموظف نفسياً لعدم الاستقرار في وظيفة ما⁽³⁾.

ثانياً: النظام المغلق في الوظيفة العامة

لابد أن نشير إلى كون النظام المغلق يقوم على أساس المفهوم الشخصي للوظيفة العامة، نجد نظام الوظيفة المغلق في أغلب الدول العربية وفي ألمانيا وفرنسا وبريطانيا وبلجيكا، لذلك لابد من تناول تعريف هذا النظام مع تبيان خصائصه، وتقييم هذا النظام من خلال ذكر مزاياه وعيوبه.

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 13.

(2) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 7-8.

(3) - ناموس شيماء، ركيمة فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 31.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أ- تعريف النظام المغلق في الوظيفة العامة

فنظام الوظيفة العمومية المغلق هو النظام الذي يكون فيه الموظف في وضعية قانونية تنظيمية تجاه الإدارة، وضعية متساوية بين كل الموظفين الذين يؤديون نفس المهام، كما لا يمكن للموظف أن يتفاوض حول كيفية توظيفه ومساره المهني وراتبه⁽¹⁾.

ويقصد بنظام المغلق للوظيفة العامة معناه مهنة العمر فهي مسار مهني يبدأه بالتعيين وينتهي بالتقاعد يتفرغ لها ولا يمكنه أن يفتح على مهنة أخرى، ولا يتفاوض على أجره وعلاواته، في حين يمكن للإدارة أن تستغني عنه بإرادتها المنفردة⁽²⁾.

ب- خصائص النظام المغلق في الوظيفة العامة

يتميز النظام المغلق بجملة من الخصائص نذكر منها:

- اعتبار الوظيفة العمومية في ظل هذا النظام مهنة يتفرغ لها الموظف.
- ارتكاز هذا النظام على الاهتمام بالموظف أكثر من الوظيفة.
- استناد النظام المغلق على وجود عنصرين هما القانون الأساسي الذي يحكم الموظفين وفكرة الحياة المهنية للموظفين.
- دوام التعيين في الوظيفة العامة.
- تدرج الموظف في السلم الإداري⁽³⁾.

(1) - روح ياسين، المرجع السابق، ص 401.

(2) - محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق.

(3) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 10.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ج-تقييم النظام المغلق في الوظيفة العامة

لابد أن نذكر مزايا وعيوب هذا النظام:

1-مزايا النظام المغلق في الوظيفة العامة

يتميز النظام المغلق للوظيفة العامة بجملة من المزايا أهمها:

- ضمان الحقوق والامتيازات للموظفين.
- التقليل من تعسف وتسلط الإدارة.
- كفالة مبدأ المساواة أمام الموظفين في شغل الوظائف العامة⁽¹⁾.
- توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به.
- ترسيخ ولاء الموظف للوظيفة.
- ضمان مبدأ سير المرفق العام بانتظام وتنظيم شؤون الوظيفة العامة.
- التكوين المستمر للموظف للرفع من كفاءته بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام⁽²⁾.
- العمل على تكريس ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العامة.
- المحافظة على توازن المرفق العام⁽³⁾.

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صوريا، المرجع السابق، ص 11.

(2) - بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص 10.

(3) - سالمى عبد السلام، المرجع السابق، ص 51.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

2- عيوب النظام المغلق في الوظيفة العامة

يتميز النظام المغلق للوظيفة العامة بعدة عيوب، نذكر منها:

- التعقيد حيث يتطلب تسيير الوظيفة العمومية وضع الكثير من النصوص القانونية.
- بروز طبقة الموظفين المغلقة على نفسها، مما يؤدي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالبيروقراطية والروتين الوظيفي.
- تقييد حرية الإدارة في الحصول والاستغناء على الموارد البشرية بسبب القيود التي تفرضها الوظيفة.
- ضعف الاهتمام بالتخصص والاكتفاء بالكفاءة العامة، قد يؤدي إلى الحصول على موارد بشرية غير مؤهلة⁽¹⁾.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من هذه الأنظمة

تبنى المشرع الجزائري نظام الوظيفة المغلقة وذلك منذ الأمر 66-133 إلى غاية الأمر 06-03 ويظهر ذلك من خلال المادة 04 من هذا الأخير الذي يكرس ديمومة الوظيفة.

كما استعان المشرع الجزائري بالنظام المفتوح في حالات استثنائية حينما تحتاج الإدارة للتعاقد، لكن لا يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العامة بل نجدهم يخضعون لقانون خاص⁽²⁾.

(1) - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 10.

(2) - محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: المجال التطبيقي لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة

يعد مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة مبدأ مهماً في تنظيم علاقات العمل، غير أن هذا المبدأ ترد عليه مجموعة من حالات التمييز بين الموظفين إذ نجد في بعض الأحيان وجود تمييز بين الموظفين وذلك بسبب انتمائهم السياسي أو نتيجة اعتناقهم لديانة معينة أو بسبب جنسهم فقد كانت المرأة تحرم من تولي وظائف العامة في زمن مضى وكانت الأولوية في تولي الوظائف تمنح للرجال دون النساء (المطلب الأول) وهذا ما يؤدي للمساس بمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف، لكن توجد بعض الحالات تم فيها عدم الأخذ بمبدأ تكافؤ الفرص لأسباب تاريخية كقداى المجاهدين أو اجتماعية بالنسبة للمنكوبين وضحايا الحروب والأرامل والوظائف العليا التي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي، لكن هذه الاستثناءات كلها منافية لمبدأ تكافؤ الفرص القائم على مبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظيفة بغض النظر عن الاستثناءات التي تم التطرق إليها (المطلب الثاني).

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المطلب الأول: حالات عدم التمييز وعلاقتها بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظائف العامة

باعتبار أن مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة يقوم على أساس العدل والمساواة وجدارة الموظف واستحقاقه للمنصب، نجد في أن أغلب المواثيق الدولية والتشريعات قد نصت على عدم التمييز بين الموظفين بسبب انتمائهم السياسي (الفرع الأول)، أو بسبب اعتناقهم لديانة ما (الفرع الثاني)، وفي بعض الأحيان نجد أنه يتم التمييز بينهم بسبب الجنس (الفرع الثالث)، إذ يعد هذا التمييز ماساً لمبدأ تكافؤ الفرص.

الفرع الأول: عدم التمييز لاعتبارات سياسية

نجد أن غالبية التشريعات قد اتفقت على ضرورة عدم التمييز محاربة كل أشكال التمييز بين المتقدمين للوظائف العامة بسبب انتمائهم السياسي أو الحزبي أو أرائهم، باعتبار أن هذا التمييز ما هو إلا ذريعة للاستبعاد من المنصب المراد شغله⁽¹⁾.

فمن مظاهر مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة هو عدم التمييز بين المترشحين والموظفين استناداً لاعتبارات سياسية، بحيث لا يكون لموقفهم السياسي أو انتمائهم الحزبي سبباً في رفضهم من تولي الوظيفة المراد شغلها⁽²⁾.

(1) - زميت عبد السلام، زرواق محمد، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016 - 2017، ص 13-14.

(2) - فريدي محمد، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق الإنسان، قسم الشريعة والفنون، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2011 - 2012، ص 35.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أولاً: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في المواثيق والاعلانات الدولية

بالرجوع إلى المواثيق والإعلانات الدولية والدساتير نجدها قد نصت على منع التمييز بين الموظفين وحجز الوظائف لأنصار حزب دون الآخر في تقلد الوظيفة العامة، فمثلاً نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لسنة 1789 قد دعا إلى عدم التمييز بين المواطنين لأي سبب كان، ومن بين هذه الأسباب حرية التعبير عن الآراء السياسية، بالإضافة إلى نص هذا الإعلان على رفض التمييز بين المتقدمين للوظيفة بسبب آرائهم السياسية إذ تنص المادة (02) من هذا الإعلان على: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته"⁽¹⁾، وفي حين نجد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية هو الآخر قد نص على عدم التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم السياسية اعتماداً على كون لكل إنسان الحق في اعتناق آراء دون مضايقة⁽²⁾، إذ تنص المادة (02/ف 1) من هذا العهد على: "تعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب

(1) - المادة (02) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789، المرجع السابق.

(2) - بوجلال الهاشمي، مبدأ المساواة في التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون الوظيفة العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016 - 2017، ص38.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب..⁽¹⁾.

ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في الدساتير الجزائرية

أما بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية المتعاقبة، فإننا نجد أن كل من دستوري 1963 و 1976 لم يتطرق إلى حظر التمييز للاعتبارات السياسية أو لآراء والعقائد السياسية، غير أنه ابتداء من دستور 1989 وإلى غاية التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 قد نصت على حظر التمييز ونبذ كل أشكال التمييز بسبب الإلتناء السياسي، إذ نص المشرع الجزائري في المادة (37) من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: "كل الناس سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"⁽²⁾، وفي حين نجده قد نص على كفالاته لحرية الرأي وأنها مضمونة من أي شكل من أشكال المساس⁽³⁾.

ثالثا: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في القوانين الأساسية للوظيفة العامة

أما بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة فإننا نجد المشرع قد كرس عدم التمييز لاعتبارات سياسية وذلك من خلال مواده (26) و(27) و (28) و (29) و(93).

(1) - المادة (2 / ف 1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المرجع السابق.

(2) - المادة (37) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

(3) - انظر المادة (51)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

إذ نجد المادة (26) من هذا القانون تنص على كون حرية الرأي مضمونة ومكفولة للموظف العمومي لكن شريطة الالتزام بالواجب التحفظ باعتبار شرطاً جوهرياً من شروط المهنة إذ يتوجب على الموظف العمومي المحافظة عليه وعدم إفشائه⁽¹⁾.

وفي حين نصت المادة (27) من هذا القانون على عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم لأنه كل موظف يتمتع بآراء تختلف عن البقية أو جنسهم أو أصلهم....الخ⁽²⁾.

أما المادتين (28) و(29) فقد نصتا على كون الانتماء إلى التنظيمات النقابية أو الجمعيات أو الأحزاب السياسية أو تولي عهدة انتخابية سياسية كانت أم نقابية، فإن هذا الانتماء سواء كان سياسياً أو غير سياسي فإنه لا يؤثر على الحياة الوظيفية والمهنية للموظف⁽³⁾.

إلا أن هذا القانون الأساسي قد عمل على تكريس عدم التمييز بين الموظفين لاعتبارات سياسية من خلال اشتراطه عدم وجود أي ملاحظات حول الآراء السياسية للموظف في ملفه الإداري⁽⁴⁾.

لابد أن نشير إلى كون التمييز القائم على أساس الاعتبارات السياسية كان موجود في المؤسسات والإدارات في وقت مضى، لكن بعد التغيرات التي طرأت على الحياة العملية والسياسية وما يعرفه مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تولي الوظائف العامة، من خلال فرضها إعطاء فرص متساوية لموظفين للتعبير عن

(1) - أنظر المادة (26) من الأمر 06 - 03، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة (27)، المرجع نفسه.

(3) - أنظر المادتين (28) و(29)، المرجع نفسه.

(4) - أنظر المادة (93/3)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

آرائهم لكن شريطة عدم تعارض هذه الآراء مع أحكام الدستور والقوانين الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة، لكن توجد بعض الوظائف ذات الطابع الأمني يحق للإدارة استبعاد الموظف بسبب آرائه السياسية بهدف حماية الصالح العام وفي إطار السلطة التقديرية الممنوحة لها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: عدم التمييز لاعتبارات دينية

يقضي مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة تمتع جميع الناس بحقوقهم المختلفة دون تمييز لأي اعتبار من الاعتبارات ومن بينها حرية المعتقد والدين، وأن لا يكون سببا للحرمان من الحقوق والحريات الأساسية وعلى رأسها الحق في تولي الوظيفة العامة⁽²⁾.

فالمقصود هنا بالحرية الدينية هو حق الإنسان في اختيار الدين الذي يريده، واعتناق المعتقد الذي يرضاه تفكيره وأن يكون حرًا في ممارسة شعائر ذلك الذين أو المعتقد سواء كان سرا أو علانية⁽³⁾.

أولا: عدم التمييز لاعتبارات دينية في المواثيق والإعلانات الدولية

أما الإعلانات والمواثيق الدولية فإنها هي الأخرى قد نصت على عدم التمييز لاعتبارات دينية ودعت إلى حظر التمييز القائم على أساس الدين⁽⁴⁾، إذ نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد نص على حرية الأشخاص في اختيار الديانة المناسبة لكل شخص، حيث نصت المادة (18) من هذا الإعلان على: "لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل هذا الحق حرّيته في تغيير

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 31 - 32.

(2) - فريدي محمد، المرجع السابق، ص 32.

(3) - المرجع نفسه، ص 33.

(4) - بوجلال الهاشمي، المرجع السابق، ص 41.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

دينه أو معتقده، وحرية في إظهار دينه أو معتقده بالتعبّد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة⁽¹⁾.

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فهو الآخر فد نص على حظر التمييز القائم على أساس الدين من خلال المادة (02) منه السالفة الذكر، إلا أنه قد أشار أيضا إلى "حق كل شخص في حرية التفكير والوجدان والدين، ويشمل ذلك حرّيته في أن يدين بدين ما، وحرّيته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره، وحرّيته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبّد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع الجماعة، وأمام الملأ أو على حدة⁽²⁾".

وبالرجوع إلى المادة (03) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان فنجدها قد نصت على كون الدول المصادقة على هذا الميثاق قد كفلت لكل شخص الحق في التمتع بالحقوق والحريات من دون تمييز بسبب اللون أو العرق أو المعتقد الديني أو الجنس.... إلخ، وقد نصت أيضا على أن هذه الدول قد كفلت مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة من خلال اتخاذها التدابير اللازمة لحماية وضمان جميع الأشخاص من كل أشكال التمييز لأي سبب من الأسباب السالفة الذكر⁽³⁾.

ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات دينية في الدساتير الجزائرية

وبالرجوع إلى أحكام الدستور، نجد المادة (51 /ف2) من التعديل الدستوري لسنة 2020 قد نصت على كون حرية المعتقد والدين مكفولة دستوريا لكن بشرط

(1) - المادة (18) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

(2) - المادتين (02) و (18) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المرجع السابق.

(3) - أنظر المادة (03) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 مايو 2004، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06 - 62 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر رقم 8 المؤرخة في 15

فبراير 2006، منشور في الموقع: hrlibrary.umn.edu

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أن تمارس هذه العبادات في إطار ما يسمح به القانون، غير أن المشرع الجزائري قد نص على عدم إنشاء الأحزاب السياسية على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جنسي..... إلخ⁽¹⁾.

ثالثاً: عدم التمييز لاعتبارات دينية في القوانين الأساسية للوظيفة العامة

وأما القانون الأساسي للوظيفة العامة فقد نص على عدم التمييز لاعتبارات دينية من خلال المادة (57) من القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي تنص على: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أو ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"⁽²⁾، إذ يقصد بالظروف الشخصية في هذه المادة حرية الشخص في التدين واعتناق ما يراه مناسب لكن شريطة عدم إلحاق الأضرار بالموظفين العاملين معه.

الفرع الثالث: عدم التمييز لاعتبارات الجنس

يقوم مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تولي الوظائف العامة على أساس إتاحة الفرص للجميع قصد شغل الوظيفة دون تمييز بين الجنس.

ويقصد بعدم التمييز بين الجنسين عدم التمييز بين الرجل والمرأة عندما يكونان بذات المركز القانوني، ولا يجوز أن يتم تفضيل الرجل عن المرأة لمجرد كونه رجل⁽³⁾.

(1) - أنظر المادتين (51 /ف2) والمادة (57) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

(2) - المادة 27 من الأمر 06 - 03، المرجع السابق.

(3) - بودريالة أحمد، مبدأ المساواة بين الجنسين في نطاق الوظيفة العامة - دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة علي لونسي، البلدة، 2021، ص 29.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أولاً: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في المواثيق والإعلانات الدولية

إذ نجد المواثيق والإعلانات الدولية قد نصت على ضرورة حظر التمييز القائم على أساس الجنس وحرصت على تأكيد مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة عموماً⁽¹⁾.

لقد تضمن ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945 على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجال والنساء ونبذ التمييز القائم بينهم على أساس الجنس في التوظيف، إذ نصت المادة الأولى من هذا الميثاق على عمله على تعزيز الاحترام الحقوق والحريات الأساسية لناس جميعاً وعملها أيضاً على تشجيع هذا الاحترام لكن من خلال محاربة كل أشكال التمييز التي تعود للجنس والأصل واللغة والدين.... الخ⁽²⁾، ونصت أيضاً المادة (08) من هذا الميثاق على: "لا تفرض الأمم المتحدة قيود تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية"⁽³⁾.

إذ نجد الاتفاقية المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة لسنة 1958 قد نصت من خلال المادة (03) منها على أن: "لنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهم وبين الرجال ودون تمييز"⁽⁴⁾.

(1) - فريدي محمد، المرجع السابق، ص 37.

(2) - أنظر المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة الصادر في 26 يونيو والذي دخل حيز التنفيذ في 24

أكتوبر 1945، منشور في الموقع: <https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

(3) - المادة (08) من ميثاق الأمم المتحدة، المرجع السابق.

(4) - المادة (03) من اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1958، قرار رقم 640 / د - 7، المؤرخ في

ديسمبر 1952.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

وبالرجوع إلى المادة (03) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان فنجده قد نص على: " الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع الأخرى والمواثيق النافذة لصالح المرأة.

وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة بين النساء والرجال في التمتع بحقوق الواردة في هذا الميثاق"⁽¹⁾.

نستنتج أن أغلبية المواثيق والإعلانات الدولية قد حرصت على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، من خلال حرصها عن الابتعاد عن كل أشكال التمييز القائم بينهم بسبب الجنس ومحاربتهم وحرصها على التطبيق العادل لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بينهم في تقلد الوظائف.

ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في الدساتير الجزائرية

أما بالرجوع للقوانين الجزائرية فنجد أن الدساتير الجزائرية قد نصت على إلغاء كافة أشكال التمييز القائم على أساس التفرقة بين المرأة والرجل في تقلد الوظائف العامة، حيث حرص الدستور الجزائري على ترقية الحقوق السياسية للمرأة وتوسيعه حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة بعدما كانت حكرا على الرجال دون النساء⁽²⁾، وفي حين نص على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة بين المرأة والرجل إذ نص في المادة (68) منه على: " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

(1) - المادة (03) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

(2) - أنظر المادة (59) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية وفي الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات⁽¹⁾.

فمن خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن الدولة الجزائرية قد تسعى جاهدة للقضاء على أشكال التمييز القائم بين المرأة والرجل من خلال تمكين المرأة من تولي مناصب مهمة ورفيعة في الدولة كانت في السابق حكرا على الرجال فقط دون النساء.

ثالثا: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في القوانين الأساسية للوظيفة العامة

أما القانون الأساسي للوظيفة العامة الأمر 06 - 03 الساري العمل به، الملاحظ في أحكام مواده عدم وجود نص قانوني يتضمن المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، على عكس الأمر رقم 66 - 133 قد نص من خلال المادة (05) منه على: "ليس هناك تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية"⁽²⁾.

نستنتج من خلال تحليلنا لنص هذه المادة أنه قد توجد بعض النصوص القانونية تستثني فئة النساء من تولي وظيفة ما رغم تمتعها بكافة الشروط اللازمة للالتحاق بهذا المنصب وتولي الوظيفة العمومية، إلا أن هذا الاستثناء يعتبر استثناء تعسفي في حق المرأة.

(1) - المادة (68)، من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

(2) - المادة (05) من الأمر رقم 66 - 133، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أما بالرجوع إلى الأمر 06 - 03 فالملاحظ أن هذه المادة لم تتكرر فيه، إذ نجد أن المشرع الجزائري قد سائر ما تدعو إليه الاتفاقيات الدولية السابقة الذكر⁽¹⁾.

المطلب الثاني: نطاق تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة

بالرجوع إلى كون مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة مبدأ مهم وأساسي في تنظيم الحياة الوظيفية، إلا أنه قد تم إعفاء بعض الأشخاص من الخضوع لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة لعدة أسباب واعتبارات اجتماعية بالنسبة للأرامل والمنكوبين ومعطوبي الحرب، وتاريخية بالنسبة لقدماء الجيش، وسيادية بالنسبة لبعض الوظائف العليا في الدولة، حيث أعطى الأولوية لهذه الفئات في تولي الوظيفة العامة (الفرع الأول)، إلا أن هذا الإعفاء يعد ماسا بمبدأ الجدارة والاستحقاق لكونه يحرم بعض الفئات التي تتوفر فيها الشروط اللازمة للالتحاق بهذه الوظيفة العامة، مما يؤدي إلى المساس بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة لكون يقوم على أساس العدل والمساواة والجدارة والاستحقاق (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مبدأ تكافؤ الفرص واستبعاد بعض الفئات من تولي الوظائف العامة

إن الأصل في مبدأ تكافؤ الفرص هو تساوي الجميع في الالتحاق بمناصب العمل، لكن توجد حالات تم الاستغناء فيها عن مبدأ تكافؤ الفرص ولجوء إلى التمييز بين الأشخاص في تقلد الوظائف العامة بالنسبة للوظائف المحجوزة (أولا) والوظائف العليا (ثانيا) وبالنسبة لإدماج قدامى المجاهدين في الوظائف العامة (ثالثا).

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 29.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أولاً: الوظائف المحجوزة

إذا كان مبدأ المساواة يعني تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين المتماثلين في مراكزهم القانونية في التقدم إلى هذه الوظائف على قدم المساواة ودون تدخل من أية جهة أو تمييز بين هؤلاء المواطنين، فإن حجز الوظائف يعد خروجاً عن المبدأ العام المتمثل في المساواة وتكافؤ الفرص في الوظيفة بين الجميع لكن توجد حالات يتم حجز فيها بعض الوظائف أو تقرير لهم الأولوية في توليها لاعتبارات إنسانية أو اجتماعية

إذ لا بد أن نشير إلى كون هذا النوع من الوظائف قد ظهر بعد الحرب العالمية الثانية بسبب ما خلفته من معطوبين وضحايا⁽¹⁾.

تعرف الوظائف المحجوزة بأنها وظائف حددت على سبيل الحصر والذي يقتصر التعيين فيها على أفراد معينين بذاتهم غالباً ما يكونوا قد تحملوا قدراً كبيراً من التضحية نتيجة اشتراكهم في الحرب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة⁽²⁾.

إذ تعرف هذه الوظائف بأنها وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عالٍ من الكفاءة تحجز لفئة معينة لها ظروف اجتماعية خاصة، أمثالها فئة المعوقين ومعطوبي الحرب، إذ يتم توظيفهم على أساس اعتبارات اجتماعية⁽³⁾.

(1) - بن يحيى علي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري الجزائري، مذكرة ماستر، فرع القانون العام، تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018 - 2019، ص 72.

(2) - المرجع نفسه، ص 72.

(3) - مكراريش صافية، النظام القانوني للوظيفة العامة دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد باديس، مستغانم، 2017 - 2018، ص 14.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ويقصد بها أيضا قصر تقليد بعض الوظائف العمومية في الدولة على بعض الأفراد أو الفئات⁽¹⁾.

إذ تعد هذه الوظائف خروجاً عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الوظيفة العامة نتيجة كونها تعتمد على تسجيل هذه الفئة من الأشخاص في قائمة ترتيبية، مما تكسبهم الحق في التعيين في حدود النسب المئوية للمناصب التي خصصت لهم، وفي حين لا بد من أن تلتزم المؤسسات والإدارات العمومية بمنح هذا الامتياز والأولوية في شغل الوظائف حسب الترتيب⁽²⁾.

والجدير بالذكر، كون هذا النوع من الوظائف يتم فيه تغليب الطابع الإنساني على حساب بعض جوانب الصلاحية دون إلغائها كلياً، لأن هذا التغليب يهدف إلى رعاية وحماية فئة معينة من الأفراد (ذوي الاحتياجات الخاصة والمنكوبين واليتامى والأرامل... إلخ)، وبالتالي فهو لا يعتبر خروجاً عن مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد في تقلد الوظائف العامة⁽³⁾.

أما بالرجوع إلى المشرع الجزائري فنجد أنه قد اعتمد نظام الوظائف المحجوزة في التوظيف منذ صدور أول قانوني للوظيفة العامة سنة 1966، إذ نجد أن التوظيف في بعض الأسلاك الوزارية المشتركة يخضع لهذا النظام لاسيما سلك

(1) - بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 72.

(2) - جريد ساعد، النظام القانوني للاتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018 - 2019، ص 14.

(3) - مكراريش صافية، المرجع السابق، ص 14.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

المتصرفين والذي نظمه المرسوم رقم 68 - 169 المعدل للمرسوم 66 - 134 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المتصرفين⁽¹⁾.

أما القانون الأساسي العام للعامل قد وسع من مجال الوظائف المحجوزة حيث جاء مؤكدا لما تضمنته المادة (85) من دستور 1976 والتي تنص على: " يحظى المجاهدون وأولو الحق من ذويهم بحماية خاصة من طرف الدولة.

ضمان الحقوق الخاصة بالمجاهدين وأولي الحق من ذويهم، والحفاظ على كرامتهم فرض على الدولة والمجتمع"⁽²⁾.

لتأتي المادة (47) من القانون الأساسي العام للعامل والتي تنص على استفادة الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة من أعمال تتلائم وقدراتهم وتكوينهم التخصصي⁽³⁾، وهذا ما أكدته المادة (27) من المرسوم الرئاسي رقم 09 - 188 المتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي نصت على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل بغض النظر عن إعاقاتهم ومساواتهم مع الآخرين في الحصول على الوظيفة من خلال العمل على توفير ظروف عمل تتناسب وطبيعتهم الخاصة بما يضمن لهم تكافؤ الفرص وتقااضي أجر متساو لقاء العمل المنجز⁽⁴⁾.

(1) - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 - 2010، ص 192 - 193.

(2) - المادة (85) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، المرجع السابق.

(3) - أنظر المادة (47) من المرسوم الرئاسي رقم 09 - 188 المؤرخ في 12 ماي 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2003، ج ر عدد 33، الصادر في 31 ماي 2009.

(4) - أنظر المادة (27)، المرجع نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ثانيا: الوظائف العليا

يمكن تعريف الوظائف العليا بأنها: " تلك الوظائف التي توجد فيما بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية، لما تتطلبه من مؤهلات علمية وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة، ويتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة خروجاً عن مبدأ المسابقة في التوظيف"⁽¹⁾.

وتعرف أيضاً بأنها: " تعتبر وظائف عليا في الدولة تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها الدستور إلى المواطنين الجزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين يتمتعون بسيرة محمودة وماضي سياسي نظيف ويعتقون نفس الإيديولوجية السياسية للسلطة الحاكمة ومستعدون لتطبيق برامجها بكل تفان وعلى قناعة عامة"⁽²⁾.

بالرجوع إلى الأمر 66 - 133 السالف الذكر نجد أن المادة التاسعة منه قد نصت على أنه يتحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، إذ أن التعيين في هذه الوظائف يكون قابلاً للعزل وأن الشخص شاغل لهذه الوظيفة لا يملك صفة الموظف بل يتم تحديد القواعد المطبقة على شاغلي الوظائف العليا بموجب مرسوم⁽³⁾.

والجدير بالذكر أيضاً، أن الموظفين الشاغرين لهذه الوظائف العليا فإن السبب الأساسي في تعيينهم فيها يعود إلى علاقتهم وولائهم السياسي للسلطة التي تولت تعيينهم لممارسة هذه الوظيفة، ولا بد أن نشير أيضاً إلى كون الالتحاق بهذه

(1) - بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 73.

(2) - بن أحمد علي، "الوظائف والمناصب العليا من منظور الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر"، المجلة

الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، د ع ، د س ن، ص 170.

(3) - أنظر المادة (09) من الأمر 66 - 133، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

الوظائف لا يترتب عنه الترسيم في أحد الأسلاك نتيجة كون هذه الوظائف تعتمد على الانتماء السياسي كشرط أساسي لتعيين أو إقصاء الموظف⁽¹⁾.

أما بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة الساري العمل به الأمر 06 - 03 فنجده ينص من خلال المادة (15) منه على: "تنشأ وظائف عليا في الدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.

تشمل الوظيفة العليا في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية"⁽²⁾.

وفي حين منح المشرع سلطة التعيين في الوظائف العليا للجهة الإدارية المختصة وهذا ما نصت عليه المادة (16) من الأمر 06 - 03 والتي تنص على: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"⁽³⁾.

فمن خلال استقراء المادتين (15) و(16) من الأمر 06 - 03 فالوظيفة العليا في الدولة تتمثل في ممارسة مسؤولية سامية باسمها، حيث تعود صلاحية التعيين فيها للسلطة التنفيذية ممثلة في رئيس الجمهورية، وفي حين أن التوظيف لا يقتصر على الموظفين فقط بحيث تمكن سلطة تنفيذية تعيين غير الموظفين الذين تتوفر فيها الشروط⁽⁴⁾.

(1) - سعودي بلال، المرجع السابق، ص 76.

(2) - المادة (15) من الأمر 06 - 03، المرجع السابق.

(3) - المادة (16) من المرجع نفسه.

(4) - بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 172.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

وتجدر الإشارة إلى كون هذا الاستثناء المتعلق بالوظائف العليا يعد استثناءاً خطيراً لكونه يتعلق بالدرجات الخاصة والوظائف القيادية، ولكن الملاحظ أن التعيين في هذه الوظائف يتم على أساس الانتماء المرشحين لكفل هذه الوظيفة وولائهم السياسي للسلطة الحاكمة، مما يؤدي إلى المساس بكل من مبدأ الجدارة والاستحقاق لتولي هذه الوظائف ومبدأ تكافؤ الفرص⁽¹⁾.

ثالثاً: إدماج قدامى المجاهدين في الوظائف العامة

يعد مجاهداً كل شخص شارك في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة وبدون انقطاع ما بين أول نوفمبر 1954 ومارس 1962⁽²⁾.

إذ نجد الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة قد نص على أن التعيين في الوظيفة العامة يكون في إطار الشروط المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العامة، إلا أنه اشترط ضرورة المحافظة على التدابير المتخذة لصالح جيش ومنظمة جبهة التحرير الوطنيين⁽³⁾.

فالمستنتج من هذه المادة أن إدماج هذه الفئة في الوظيفة العامة تعتبر عبارة عن مكافئة واحتراماً لهم نظير تضحياتهم المقدمة لهذا الوطن⁽⁴⁾، وفي المقابل نجد الدستور الجزائري لسنة 1976 قد نص على أولوية المجاهدين في تولي مناصب العمل من خلال المادة (85) منه⁵، وهذا ما أكدته المادة (46) من القانون الأساسي العام للعامل والتي نصت في مضمون هذه المادة على: "طبقاً للمادة 85

(1) - تغريد محمد قدوري، المرجع السابق، ص 309.

(2) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 79.

(3) - أنظر المادة (27) من الأمر 66 - 133، المرجع السابق.

(4) - مكراريش صافية، المرجع السابق، ص 16.

(5) - أنظر المادة (85) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، المرجع السابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

من الدستور، يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم، بموجب هذا القانون.

ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني وفي عمل لا يتنافى وضعهم⁽¹⁾.

لكن لا بد أن نشير إلى كون تطبيق هذا الاستثناء في التوظيف يمس بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف نتيجة طغيان الطابع السياسي الحربي بالدرجة الأولى⁽²⁾.

الفرع الثاني: مبدأ الجدارة والاستحقاق وعلاقته بمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة

يقوم مبدأ تكافؤ الفرص على أساس العدل والمساواة بين الموظفين وفي حين يشترط في المتقدم للوظيفة توفر فيه شرط الجدارة والاستحقاق لهذا المنصب، وبالتالي لا بد من دراسة مفهوم مبدأ الجدارة والاستحقاق في (أولاً)، ثم دراسة العلاقة التي تربط مبدأ تكافؤ الفرص بمبدأ الجدارة والاستحقاق في (ثانياً).

أولاً: مفهوم مبدأ الجدارة والاستحقاق

وفي هذا السياق لا بد أن نتطرق إلى التعريف بمبدأ الجدارة والاستحقاق، وذلك من خلال ذكر مختلف التعريفات ومع تبيان أهم الخصائص التي يتمتع بها هذا المبدأ.

(1) - المادة (46) من المرسوم الرئاسي رقم 09 - 188، المرجع السابق.

(2) - غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014، ص 43.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

1-التعريف بمبدأ الجدارة والاستحقاق

لا بد أن نتطرق إلى تعريف مبدأ الجدارة الاستحقاق لغة، ثم نتطرق لدراستها تعريفها من الناحية التشريعية من خلال دراسة أهم ما جاء في الدستور والقانون الأساسي للوظيفة العامة، ثم نتطرق لدراسة بعض التعريفات الفقهية لهذا المبدأ

أ-التعريف اللغوي لمبدأ الجدارة والاستحقاق

الجدارة لغة تعني: رجحان الكفة.

وتعرف أيضا بأنها صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدم منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية والفنية ومنها ما يتصل بالذكاء والنشاط وحسن السمعة

أما اصطلاحا فهي تعني القدرة المادية والمعنوية للقيام بعمل محدد أو وظيفة معينة⁽¹⁾.

وتعني أيضا: الأهلية، ويقال جدر بهذا المنصب، أي كان أهلا له، ومن مترادفات استهل ، أحقية، أهليته، استحقاق، أهل ، أولى، استحق.

يقال استحق الجائزة استأهلها وكان جديرا بها.

أما الجدارة المهنية فهي تعني القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهنة من المهن⁽²⁾.

(1) - ميرة فوزية، كويبا لينا، تكريس مبادئ الوظيفة العامة كآلية وقائية لمكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020 - 2021، ص 30.

(2) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 69.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

ب- التعريف التشريعي لمبدأ الجدارة والاستحقاق

بالرجوع إلى أحكام الدستور الجزائري نجد المشرع لم يعرف مبدأ الجدارة والاستحقاق في الوظيفة العامة بحيث لا يوجد أي نص دستوري واضح يضمنه بل اكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

وعند الرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإننا نجده هو الآخر لم ينص على مبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظائف العامة ولم يعرفه، بل اكتفى بالإشارة إليه في بعض من نصوصه⁽¹⁾.

ج- التعريف الفقهي لمبدأ الجدارة والاستحقاق

تعددت التعريفات الفقهية لمبدأ الجدارة والاستحقاق، إذ نجد الفقيه "توربي" عرفه بأنه: "أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة".

أما الأستاذ "برنارد" فقد عرفه بأنه: "ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم، وترفعهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة، وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز، والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد"⁽²⁾.

(1) - بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 13-14.

(2) - المرجع نفسه، ص 14.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

أما الدكتور "أنور أحمد رسلان" فقد عرفه بأنه: "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم على أساس الجدارة والكفاية وحدها، وبغض النظر عن أية اعتبارات أخرى"⁽¹⁾.

وعرف أيضا بأنه: " أن يكون لشخص الذي يتولى الوظائف العامة القدرة المادية والمعنوية للقيام بعمل أو وظيفة معينة، أي أن هذه القدرة لا بد أن تقوم على أمرين صحة البدن وسلامة العقل، والدراية التامة بمهام الوظيفة العامة"⁽²⁾.

2- خصائص مبدأ الجدارة والاستحقاق

من خلال التعريفات السابقة الذكر، نستنتج أن مبدأ الجدارة والاستحقاق يتميز بعدة خصائص، نذكر منها:

- التعيين في الوظائف العمومية وفقا لهذا المبدأ يقتصر على الأشخاص ذوي المقدرة والكفاءة.
- المساواة وعدم التمييز بين الموظفين وضرورة تكافؤ الفرص بينهم على أساس الجنس والعرق والآراء السياسية.
- حق الجمهور في الإعلان والإعلام على كل ما يتعلق بالالتحاق بالوظيفة العامة.
- تنظيم المسابقات لشغل الوظائف العامة من قبل لجنة محايدة، وتعمل على أساس معايير علمية وموضوعية محددة سلفا.
- الترقيّة تكون على أساس الجدارة وليس على أساس المحاباة.

(1) - بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 15.

(2) - أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 43.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

- تكريس مبدأ الحياد الإدارة ومبدأ جدارة الموظف في تولي الوظائف العامة.
- حق الموظفين في إعلامهم بكل مستجدات مساهمهم المهني، مثلاً نشر الترقيات وتبليغ الموظفين بكل جديد يطرأ على حياتهم المهنية⁽¹⁾.
- ضمان مبدأ الجدارة لتكافؤ الفرص بما يحقق تنافس الموظفين على تولي الوظائف العامة والترقيات فيها دون التأثير بأي اعتبارات حزبية أو سياسية أو دينية....الخ بل يكون التمييز على أساس الجدارة والاستحقاق.
- تعد مسألة تقدير صلاحية المترشحين لتولي الوظائف العامة يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة ومدعمة بالآليات القانونية التي تضمن نزاهتها وحيادها.
- يقتضي مبدأ الجدارة الاحتفاظ بالموظفين في الوظيفة على أساس كفاءتهم في أداء واجباتهم المهنية، وبالمقابل يتم فصلهم على أساس عدم الكفاية المهنية⁽²⁾.

ثانياً: العلاقة التي تربط مبدأ الجدارة والاستحقاق ومبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة

بالرجوع إلى تعريف مبدأ تكافؤ الفرص الذي يقوم على استبعاد كل أشكال التمييز وحظرها والعمل على تطبيق مبدأ المساواة والجدارة في تولي الوظيفة العامة، نجد أن مبدأ الجدارة يقوم على أساس ضمان تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين لكي يتحقق التنافس المشروع بينهم في تولي واستحقاق الوظيفة وفي

(1) - ميرة فوزية، كبويا لينا، المرجع السابق، ص 33.

(2) - غربي أحسن، " التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النبراس القانونية، المجلد

04، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، سبتمبر 2019، ص 14.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

الترقيات، لكن بعيدا عن كل أشكال التمييز والمحاباة شريطة أن يكون التمييز بين الموظفين قائم على أساس جدارة الموظف من حيث مؤهلاته لكي يستحق هذا المنصب⁽¹⁾.

ولابد أن نشير إلى كون مبدأ الجدارة يتكون من خمسة عناصر مترابطة ألا وهي المسابقات والامتحانات والاستحقاق وواقعية التقارير والمساواة ومبدأ تكافؤ الفرص بحيث يشترط تكافؤ الفرص بين المترشحين بدءا من الامتحانات والمسابقات والتأهل والترقية، إلى الحقوق والالتزامات المتبادلة بين المؤسسة وموظفيها طوال المسار المهني⁽²⁾.

ولابد أن نذكر أن مبدأ تكافؤ الفرص يقوم على أساس المساواة في التوظيف وعدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة ممن تتوافر فيهم الشروط والمؤهلات العلمية، بحيث يشترط في هذه الشروط أن تكون عامة ومجردة مما تسمح بإتاحة الفرص المتساوية والمتكافئة لجميع الموظفين في التقدم لشغل الوظائف العامة⁽³⁾.

فالأصل أنه يتم الاستغناء عن الموظف العام عند ثبوت عدم جدارته في استحقاق المنصب الذي يمارسه مهامه فيه، حيث يقتصر التعيين في هذه الوظائف على المترشحين ذوي الكفاءة الذي أفرزته المسابقات و / أو الامتحانات باعتبارها الوسيلة الأنجع لاختيار القدرات والمعارف من خلال إتاحة الفرص لكل من تتوفر

(1) - غربي أحسن، المرجع السابق، ص 14.

(2) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 70.

(3) - بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 45.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

فيهم الشروط ومتطلبات الوظيفة للالتحاق بها، وليس على أساس مكافآت سياسية أو حزبية أو المحسوبية⁽¹⁾.

فمن خلال ما سبق ذكره، يمكن أن نستنتج أن توجد علاقة تربط مبدأ تكافؤ الفرص بمبدأ الجدارة والاستحقاق ألا وهي علاقة تكاملية باعتبار أن كل مبدأ يكمل المبدأ الثاني ويهدفان إلى تحقيق نفس الهدف وهو العدالة والمساواة بين جميع الموظفين في تولي الوظيفة العامة.

(1) - بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 70.

**الفصل الثاني: ضمانات حماية
مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في
التوظيف**

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

يقوم مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تقلد الوظائف العامة على ضرورة محاربة كل أشكال التمييز بين الموظفين القائم على أساس اعتبارات الدين أو الجنس أو الآراء السياسية.....الخ، غير أنه هذا المبدأ لكي يقوم بتحقيق الهدف المرجو منه لا بد من توفر مجموعة من الضمانات الإدارية والتي تعمل على تجسيد الرقابة الإدارية من خلال تكريس نظام المسابقة الذي يهدف لاحترام مبدأ الشرعية الإدارية و ضمان مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف (المبحث الأول)، لكن في حالة ما إذا تعسف الإدارة ضمن المشرع للموظف المتضرر حق اللجوء إلى القضاء لمواجهة الإدارة المتعسفة من خلال اللجوء إلى رفع دعوى الإلغاء، لكن لا بد أن تشير إلى أنه يتم اللجوء إلى القضاء بعد استيفاء كل الطرق الإدارية واستمرار تعسف الإدارة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الضمانات الإدارية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف

تشكل الرقابة الإدارية دعامة أساسية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف، وهذا في إطار هدف عام هو تحقيق المصلحة العامة ولتحقيق هذه الحماية لا بد من احترام مبدأ الشرعية وذلك لإيجاد الآليات الكفيلة لتجسيد هذه الحماية على أرض الواقع، لذلك قد تناولنا بالدراسة كيفية ممارسة الرقابة الإدارية من خلال تكريس المسابقة وهيئات مراقبتها في (المطلب الأول)، وفي حين نتناول بالدراسة طرق ممارسة الرقابة الإدارية في حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تكريس المسابقة و ضمانات مراقبتها

نجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بنظام المسابقة للالتحاق بالوظيفة العامة، نظرا لكون هذا النظام يقوم على أساس الإلتزام بالأمانة والدقة، وعمله بمبدأين أساسيين هما مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة ومبدأ الكفاءة والجدارة في تولي الوظيفة، إذ نجده قد نص على كيفية تنظيم هذه المسابقة والهيئات التي تتولى عملية الرقابة على الأعمال الصادرة عن الإدارة، لأن المترشح جدير بشغلها بتسيير المنتج الذي يخصها شأنه، وتفرز هذه الحماية هدم محاولات الإخلال التي يمكن أن تحدث عند سير العملية⁽¹⁾.

(1) - بدري مباركة، مداخلة بعنوان، "الضمانات القانونية لمبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر"، يوم دراسي حول شرح كفاءات والإجراءات الجديدة لتنظيم المسابقات على ضوء المرسوم التنفيذي 194 - 12، كلية الحقوق، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 30 أكتوبر 2012، ص ص 05-07.

الفرع الأول: المقصود بالمسابقة

يتوجب علينا التطرق إلى تعريف المسابقة (أولاً)، بالإضافة إلى التطرق إلى أنواع وأشكال المسابقة (ثانياً).

أولاً: تعريف المسابقة

يعد نظام المسابقة أحد الطرق الخارجية للتعيين في الوظيفة العامة وأفضلها وأكثرها تحقيقاً لمبدأ العدالة ومبدأ تكافؤ الفرص، فهي عبارة عن إجراء اختبار تقوم به الإدارة العامة أو المصلحة المستخدمة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال قيامها بانتقاء الموظف الجدير بالوظيفة على أساس النتيجة النهائية المتحصل عليها، وبالتالي يكون التعيين وفقاً للترتيب التنازلي⁽¹⁾.

المسابقة هي عبارة عن عملية مركبة، يتم من خلالها الاختيار بالاعتماد على أسس موضوعية عدد من المترشحين المستوفين للشروط القانونية للتوظيف تبعاً لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة المعلن عنها كذلك قصد إجراء امتحانات ذات طبيعة خاصة قد تكون هذه الامتحانات تحريرية أو شفوية أو يتم الجمع بينهما، كقد تكون في بعض الأحيان عملية⁽²⁾، وذلك قصد اختيار أحق هؤلاء المترشحين من غيره لتولي هذه الوظيفة، بغض النظر عن اعتبارات أخرى لا

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صوريا، المرجع السابق، ص 68 - 69.

(2) - بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، محاضرات في مقياس التوظيف، السنة الأولى ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، (2015/2016)، ص 23 (غير منشور).

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

يحددها القانون⁽¹⁾، على أن تسند مهمة الاختيار إلى لجنة مستقلة تشرف على وضع قائمة ترتيبية للمترشحين الناجحين على أساس الاستحقاق⁽²⁾.

وبالتالي يعد أسلوب المسابقة والامتحان من أفضل الطرق لشغل الوظيفة العامة نتيجة كونه يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد، من خلال وصول الشخص المؤهل للمنصب المرجو شغله⁽³⁾.

ثانياً: أنواع أو أشكال المسابقة

طبقاً لنص المادة (80) من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة، غير أن هذه المسابقة قد تكون على أساس الأختبار أو الشهادة أو الفحص المهني⁽⁴⁾، إذ نجد أن المشرع الجزائري عند اختياره للموظفين لجأ إلى أسلوب المسابقة بغض النظر عن شكله لتمتعه بالموضوعية وابتعاده عن كل الأهواء والاعتبارات الشخصية⁽⁵⁾.

1- المسابقة على أساس الاختبار

يعرف هذا النوع من المسابقة باختيار وانتقاء الأفضل من بين المترشحين المتقدمين لشغل الوظيفة العمومية من خلال إجراء اختبار مسبق، يعد هذا

(1) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، (ب س ط)، ص 228.

(2) - بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، المرجع السابق، ص 23.

(3) - زميت عبد السلام، زرواق محمد، المرجع السابق، ص 33.

(4) - أنظر المادة 80 من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(5) - زميت عبد السلام، زرواق محمد، المرجع السابق، ص 33.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

الامتحان أو الاختبار هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة المعلن عنها من طرف الإدارة المعنية⁽¹⁾.

ويتمثل الاختيار في المسابقة على وجه الخصوص في الاختبار الكتابي أو الشفهي أو يتم دمج كل من الاختبارات الشفهية والكتابية.

2- المسابقة على أساس الشهادة

يأخذ هذا النوع من المسابقة بعين الاعتبار المؤهل العلمي أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض الوظائف الشاغرة كما وضح في الطريقة الأولى، لكن في هذا النوع من المسابقة لا يكون التعين في الوظائف العمومية مقتصرًا على معيار الامتحان فقط، وإنما يعتمد على معايير أخرى تجمعها الإدارة أو المؤسسة المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة⁽²⁾.

وقد أصبح التوظيف على أساس الشهادة، يخضع من تاريخ صدور المنشور رقم 08 بتاريخ 06 أوت 2003، من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لنفس الإجراءات المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، كذلك بعد

(1) - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين للإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص 78 (غير منشورة).

(2) - بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، المرجع السابق، ص 25.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

الخروقات التي كانت تسود هذا النوع من التوظيف كالخروج عن مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف⁽¹⁾.

3- الفحص المهني

تتم هذه الكيفية وفقا للشروط والأشكال المقررة بالنسبة للمساواة على أساس الاختبار، إذ أنه غالبا ما يتم التوظيف عن طريقها في وظائف تتعلق بالتنفيذ فقط، وبالتالي لا يشترط في شاغلها سوى معارف مهنية أولية أساسية كتأهيل يوافق المنصب المراد شغله⁽²⁾، فمثلا يوظف في رتبة كاتب عن طريق الاختبار المهني، المترشحين الحائزين على شهادة التحكم الذهني في الكتابة أو شهادة معادلة لها⁽³⁾.

إذ نستنتج مما سبق، هذه الأنواع السابقة الذكر جاءت لتكريس مبدأ تكافؤ الفرص من خلال حرصها على اختيار الموظف الأجدر والذي يتمتع بالكفاءة اللازمة لتولي الوظيفة التي تم الإعلان عنها عن طريق المسابقة بعد استيفائه للشروط المنصوص عليها للالتحاق بهذه الوظيفة.

(1)- أنظر المنشور رقم 08/ك خ/ م ع وع/ 2003، الصادر في 06 أوت 2003، المتضمن موضوع التوظيف في الوظائف العمومية، والمحدد لمعايير الاختيار التي يجب الاعتماد عليها في المسابقات كالاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

(2)- بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، المرجع السابق، ص 25.

(3)- انظر المادة (53 / ف 1) من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارات العمومية، ج ر عدد 03، المؤرخة في 20 يناير 2008.

الفرع الثاني: كيفية تنظيم وإجراء المسابقة

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة عند اختيار المترشحين عن طريق السابقة بمجموعة من الضوابط المتعلقة بتنظيمها وإجرائها والإعلان عن نتائجها، وذلك لتفادي احتمال تعسفها في ممارسة سلطتها في مجال التوظيف⁽¹⁾.

وتطبيقا للمادة (82) من الأمر 06 - 03 السالف الذكر، واستنادا للتعليمية رقم (01) المؤرخة في 11 أبريل 2011 والمتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، صدر المرسوم التنفيذي 12 - 194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها⁽²⁾، وتطبيقا لنص المادة (36) من هذا المرسوم والتي نصت على: "توضح كيفيات تطبيق هذا المرسوم، عند الحاجة، بتعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة"⁽³⁾، حيث أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمية رقم (01) المؤرخة في 20 فيفري 2013 والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم التنفيذي.

أولا: الشروط الواجب توافرها لفتح المسابقة

تتمثل الشروط الواجب توافرها لفتح المسابقة في:

(1) - المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر عدد 26، المؤرخة في 03 ماي 2012.

(2) - أنظر المادة (82) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(3) - المادة (36) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

1- القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة

يتم تحديد إطار تنظيم المسابقات بموجب قرار يصدر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ألا وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، أو الوزير المعني بالنسبة للأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽¹⁾

2- تبليغ مصالح الوظيفة العمومية القرار

يكرس توزيع المناصب المالية بموجب مقرر من السلطة المختصة بالتعيين التي نصت عليها المادة (10) من هذا المرسوم التنفيذي، بحيث يجب تبليغ نسخة من هذا المقرر إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف في أجل أقصاه (05) أيام ابتداء من تاريخ التوقيع⁽²⁾، وفي كل الحالات وقبل فتح أي مسابقة، لا بد نشير إلى أنه لا يمكن إجراء أي توظيف أو ترقية ما لم تكن هناك مناصب مالية شاغرة، وإلا بعد قرار التعيين أو الترقية باطلا ولا يرتب أي أثر.

3- إبداء رأي المطابقة من طرف المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية

يجب على المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر الذي بلغتها به السلطة المختصة بالتعيين أو الوزارة الوصية حسب الحالة، وذلك في أجل سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها

(1)- أنظر المادة (10 / ف1) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

(2)- أنظر المادة (11 / ف1)، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

والذي يعد مكتسبا من طرف الإدارة المعنية ومطابقا عليه ضمنا بعد مرور هذه المدة⁽¹⁾.

4- الإعلان عن فتح المسابقة

إن الإعلان هو عبارة عن نشاط تقوم به الإدارة بطريقة منظمة، إذ يكمن الهدف منها في إعلام الجمهور بشغور منصب ما بالطرق الرسمية بغرض السماح لمل من يهمله الأمر ويرغب في الالتحاق بهذه الوظيفة ممن تتوافر فيهم الشروط اللازمة للتوظيف⁽²⁾.

يساهم إجراء الإعلان في ضمان تحقيق المساواة في التوظيف نظرا لما يتيح من العلم الواسع لجميع المواطنين، لذلك يجب أن يتم بالموضوعية والشمولية والوضوح لكافة العناصر الضرورية التي يجب معرفتها من طرف المتقدمين لتولي الوظائف العامة.

ويتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين في أجل أقصاه (07) سبعة أيام عمل، ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية حسب الحالة في مواقع الانترنت أو عن طريق الصحافة بكل أنواعها أو عن طريق الملصقات⁽³⁾.

إذ لا بد أن نشير إلى كون الإعلان يعمل على تجسيد الشفافية والنزاهة في عملية تنظيم المسابقة، من خلال إعلام كافة من دون تحيز أو تمييز بينهم

(1) - انظر المادة (11 / ف 2) المرسوم التنفيذي رقم 12- 194، المرجع السابق.

(2) - زميت عبد السلام، زرواق محمد، المرجع السابق، ص31.

(3) - انظر المادة (12 ف 1 و 2)، من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

بالوظيفة الشاغرة، وكى لا يقتصر العلم بشغور الوظيفة على فئة دون الأخرى بهدف تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف⁽¹⁾.

5- فتح التسجيلات للمشاركة في المسابقة

تتعلق آجال التسجيلات في المسابقة ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصاق الإعلان ، إذ تحدد مدة التسجيلات بـ (15) يوم عمل على الأقل و(30) يوم عمل على الأكثر من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصاق، والجدير بالذكر أنه لا بد أن يتم تسجيل ملفات الترشح للمسابقة أو الفحوص المهنية حسب لترتيب الزمني لاستلام هذه الملفات من قبل الإدارة في دفتر خاص ومؤشر عليه مقابل تسليم وصل استلام المتضمن المعلومات الأساسية للمترشح من اسم ولقب وعدد الوثائق وطبيعة الوثائق الموجودة في الملف⁽²⁾.

6- دراسة ملفات الترشح للمسابقة

مجرد فتح التسجيلات تقوم اللجنة المختصة التي تترأسها السلطة المختصة بالتعيين والمتكونة من ممثلي الإدارة المعنية، وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلك أو الرتبة المعنية، بدراسة ملفات الترشح وإعداد القائمة الأولية للمترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني، وفي حين تتولى المؤسسة أو الإدارة المعنية بإعلام كل المقبولين والمرفوضين بواسطة رسائل فردية أو من خلال الإصاق في المؤسسة في أجل أقصاه (10) أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهنيين، غير

(1) - زميت عبد السلام، زرواق محمد، المرجع السابق، ص32.

(2) - انظر المادة (13) و(14) من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

أنه يحق للمترشحين المرفوضين تقديم الطعن أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين مقابل رد هذه السلطة على المعنيين قبل (05) من تاريخ إجراء المسابقة⁽¹⁾.

7- إجراء المسابقة

تجرى المسابقات أو الامتحانات والفحوص المهنية في أجل أقصاه (04) أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة (11) مع إمكانية تمديد هذا الأجل إلى شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة لكن في حالة ما إذا لم يتم إجراء المسابقة في أجل (05) أشهر يعد هذا قرار باطلا⁽²⁾، ويجب أن تجرى المسابقة على مستوى إقليم الولاية التي يوجد بها المنصب المطلوب شغله، وذلك قصد التخفيف من عناء تنقل المترشحين لإجراء المسابقة، ولكن لا تطبق هذه القاعدة على المسابقة التي تكتسي طابعا وطنيا، حيث يمكن تنظيمها على مستوى إقليم الولاية الموجود بها الوظيفة المراد شغلها أو خارجه⁽³⁾.

ثانيا: الإعلان عن النتائج

نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 السالف الذكر قد نص على كيفية الإعلان عن نتائج المسابقة مع تحديد اللجنة المختصة بتحديد قائمة المترشحين الناجحين.

(1) - انظر المادة (15) و(16) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

(2) - المادة (17) / ف 1 و 2 و 3، المرجع نفسه.

(3) - بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، المرجع السابق، ص 31.

1- المعدلات المقبولة للنجاح

حيث يتم إعلان عن المترشحين الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 05 من 20، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية⁽¹⁾.

2- لجنة تحديد قائمة المترشحين الناجحين

تحدد هذه القائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول لجنة متكونة من مسؤول مؤسسة أو مركز الامتحان أو مثله بصفته رئيساً وممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة بصفته عضواً، ومصححين (02) للاختبارات.⁽²⁾

3- كيفية إعلان قائمة الناجحين

يجب أن تنشر القائمة المترشحين الناجحين، على مستوى مركز الامتحان والمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإلصاق حسب ما يتلاءم مع طبيعة هذه المؤسسة، ولا بد أن نشير أنه في حالة عدم تضمن هذه المسابقة اختبار شفهي فإن قائمة الناجحين النهائية تتولى تحديدها اللجنة المكلفة بتحديد قائمة المترشحين الناجحين السالفة الذكر والتي يترأسها ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.

(1)- انظر المادة (23) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

(2)- انظر المادة (24)، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

وفي حين يتم استدعاء المترشحين الناجحين في اختبار القبول في أجل لا يقل عن (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ المقرر⁽¹⁾.

والمستنتج من هذا، أنه لكي يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة غي التوظيف لا بد من الإعلان من تنظيم مسابقة لشغل وظيفة معينة مع ذكر الشروط ومضمون الملف اللازم للالتحاق بهذه الوظيفة، وفي المقابل تتولى الجهة الإدارية المختصة دراسة هذه الملفات دون تمييز أو محاباة بل تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بين الجميع في الحصول على الوظيفة.

الفرع الثالث: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية

أوجد المشرع هياكل وهيئات المكلفة بعملية الرقابة الإدارية، على النحو الذي يضمن تحقيق موازنة بين مصالح الإدارة من جهة ومصالح الموظفين من جهة أخرى، وذلك من خلال هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطنن.

أولاً: هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية

يشمل هذا العنصر الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مفتشيات الوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

1- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

نص الأمر رقم 06-03 ولأول مرة على إنشاء هذا الجهاز فقد حددت المادة (56) منه مهامه، باعتباره إدارة دائمة للدولة، حيث يكلف على وجه الخصوص بـ:

(1) - انظر المادة (25) من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة والتدابير اللازمة لتنفيذها.
 - السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
 - ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
 - تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات.
 - تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
 - تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية⁽¹⁾.
- عموما يتضح أن جل المهام المسندة للجهاز المركزي مهام فذة من شأنها الإسهام وعلى قدر كبير في تحقيق الموضوعية والشفافية في التسيير⁽²⁾، إلا كونه يتمتع بالطابع الرقابي على الأعمال باعتباره جهاز تابع للحكومة قد يؤثر على استقلالية هذا الجهاز³، وبالتالي قد يؤثر على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في الإلتحاق بالوظيفة العامة نتيجة تبعيته للسلطة التنفيذية.

(1) - المادة (56) من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(2) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 68.

(3) - قالي زكريا، المرجع السابق، ص 48.

2- مفتشيات الوظيفة العمومية

تعد مفتشية الوظيفة العمومية هيكلًا غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية، إذ تكمن أهم اختصاصات والصلاحيات التي أنيطت بها:

- السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العامة مع تقديم أية مساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية أثناء تحضير المسابقات والامتحانات وتنظيمها وتسييرها.

- ممارسة الرقابة البعدية القانونية لقرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقًا للإجراءات المقررة، كما يمكن أن تقوم بأية مراقبة تسيير لهذه الموارد البشرية.

- مساعدة مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في معالجة القضايا التنزعية المتعلقة بالوضعية الإدارية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة.

- اقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين سير مفتشية الوظيفة العامة، وكيفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾.

تبرز هذه المهام المسندة للمفتشيات باعتبارها جهات مراقبة، بمعية الاستقلال الذي تتمتع به اتجاه جهات المراقبة، بأنها همزة وصل بين الجهاز المركزي للوظيفة العامة كأداة للسلطة التنفيذية وجهات التسيير باعتبارها سلطة تعيين وتسيير محلية⁽²⁾.

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 69.

(2) - مقدم سعيد، "هيئات التوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها،" مجلة الإدارة المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 1، العدد 2، الجزائر، 1991، ص 87.

3- المجلس الأعلى للتوظيف العمومية

هو هيئة عليا مركزية تشاورية استشارية، أنشأ لأول مرة بموجب المادة (12) من الأمر رقم 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة والتي نصت على تحديد اختصاص وتشكيل وتنظيم هذا المجلس إلا أنه لم يتم تجسيده كهيكل، والمادة (58) من الأمر رقم 06 - 03 الساري العمل به والتي تنص على: "تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للتوظيف العمومية"¹، والملاحظ أن المشرع قد وسع من اختصاص المجلس، ليشمل كل ما يتعلق بالتوظيف العامة من ضبط المحاور الكبرى لسياسة الدولة في مجال الوظيفة وتحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة على الصعيدين الكمي والنوعي، إضافة إلى السهر على احترام قواعد ومبادئ وأخلاقيات الوظيفة العامة واقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية ثقافة المرافق العام⁽²⁾.

ولعل أهم اختصاص أسند للمجلس هو ذلك المتمثل في استشارته في كل مشروع نص تشريعي ذي صلة بقطاع الوظيفة العمومية، إضافة إلى هذه الاختصاص يكلف المجلس بضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العامة وتحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم والسهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العامة⁽³⁾، وفي حين يتم رفع تقرير سنوي لرئيس الجمهورية عن وضعية الوظيفة العمومية⁽⁴⁾.

(1) - المادة (58) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(2) - نصت المادة (12) من الأمر رقم 66 - 133 على أنه: "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم المجلس بموجب مرسوم"، المرجع السابق.

(3) - أنظر المادة (59) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(4) - أنظر المادة (61)، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

يتضح مما سبق أن المجلس يشكل هيئة جد هامة، وهذا بالنظر للدور الذي يلعبه في تطوير الوظيفة العمومية وتكييفها والمقتضيات المستجدة⁽¹⁾، وهذا بالنظر أيضا لما يمكن أن يضمه من شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية⁽²⁾، إذ يمكننا القول أن هذا المجلس يقوم على أساس تكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظيفة من خلال اختياره لأشخاص يتمتعون بالكفاءة اللازمة لتولي هذه الوظائف.

ثانيا: هيئات المشاركة والطعن

بالرجوع إلى المادة (62) من الأمر رقم 06 - 03 السالف الذكر⁽³⁾، نجد أن المشرع الجزائري قد نص على الهيئات التي منح لها هذه المهمة وهي كالآتي:

1- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تشكل هذه اللجان إطارا قانونيا لمشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية، حيث تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية وهذا بعدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين⁽⁴⁾، وهذا ما نصت عليه المادة (63 / ف 1) من الأمر رقم 06 - 03⁽⁵⁾.

(1)- مقدم سعيد، "المنظومة الإدارية في الجزائر ومشروع القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي لسنة

1999"، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة، العدد2، الجزائر، 2010، ص 44.

(2)- المادة (61) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(3)- المادة (62)، المرجع نفسه.

(4)- المرسوم التنفيذي رقم 84 - 11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن

الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر عدد 03.

(5)- أنظر المادة (63 / ف 1) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

وفي الحقيقة إن خاصية تساوي الأعضاء في هذه اللجنة تعد ميزة لا يمكن إنكار أثرها باعتبارها ضمانة هامة للموظف في كل المجالات التي تهم وضعيته الإدارية كون أن ترأس السلطة الموضوعية على مستوى هذه اللجان أو ممثل يختار عنها من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة⁽¹⁾، من شأنه التأثير على هذه الضمانة خاصة في حالة تساوي الأصوات، لأنه في هذه الحالة يتم تغليب صوت الرئيس⁽²⁾، مما يؤدي إلى التنافي مع الهدف الذي شرع من أجله التساوي، لأن الأصل هو الموازنة بين مصلحة الموظف والإدارة وليس التنافس بين هاتين المصلحتين.

وفي نفس السياق لا بد أن نشير إلا أن المشرع حرص على ضمان كفاءة مثلي الإدارة في هذه اللجان، فاشتترط المادة(7) من المرسوم رقم 84 - 10، أن يكون له رتبة متصرف أو رتبة مماثلة إلا إذا كان عددهم غير كاف، فيعين من بين الموظفين الأدنى رتبة مباشرة⁽³⁾.

2- لجان الطعن

بالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة رقم 06 - 03 نجد المادة (65/ ف 1 و 2) منه تنص على أنه: "تتأسس لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

(1) - عبد الغفار إبراهيم موسى، موسوعة المبادئ القانونية التي قررتها الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة، ط 3، دار الكتب القانونية، مصر، 2001، ص 59.

(2) - راجع المادة 14 من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 03.

(3) - المادة (14) من المرسوم التنفيذي رقم 84 - 10، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الوظيفة العامة¹، إذ لا بد أن نشير إلى أن ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ينتخبون ومن بينهم ممثليهم في لجان الطعن، لذلك لجأ المشرع الجزائري إلى تحديد أجل الشهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لتتصايفها نتيجة خضوع هذه اللجان في رئاستها إلى السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة⁽²⁾.

والمستنتج مما سبق ذكره، بأن نفس ما قيل عن اللجان المتساوية الأعضاء يقال عن هذه لجنة الطعن نتيجة تبعيتها إلى السلطة الموضوعية وعدم تمتعها بالاستقلالية، لكون أن أهم معيار يتم قياس به فعالية هذه اللجنة هو معيار الاستقلالية التامة.

3- اللجان التقنية

نصت على المادة (71) من الأمر رقم 06 - 03 على هذه اللجان من خلال قولها بأنه: "تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في هذه اللجان"⁽³⁾.

(1)- أنظر المادة (65 / ف 1 و 2) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(2)- لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 73.

(3)- المادة (71) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

والمستنتج من نص هذه المادة أن المشرع لم يحدد مدى إمكانية تعيين ممثلين للموظفين في لجان الطعن واللجان التقنية في آن واحد، مما يؤدي إلى قيام ازدواجية في المهام، مما يؤدي إلى احتكار هذه اللجان وعدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف⁽¹⁾.

الملاحظ على لجان الطعن هي إحدى أهم الضمانات الممنوحة لحماية الموظفين من كل أشكال التمييز أو التعسف التي قد تلجأ إليها الإدارة ضدهم، إذ تعمل هذه اللجان على احترام مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التوظيف، إذ نجدها قد منحت للموظف الذي تم التعسف ضده من قبل الإدارة الحق في الطعن أمام هذه اللجان.

المطلب الثاني: طرق ممارسة الرقابة الإدارية

المعلوم أن الرقابة الإدارية نوعان رقابة إدارية داخلية تقوم عن طريق تدخل الإدارة من تلقاء نفسها من خلال رقابة ذاتية (الفرع الأول)، و رقابة إدارية خارجية بنوعها الرقابة السابقة والرقابة اللاحقة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرقابة الإدارية الداخلية

تمارس هذه الرقابة من قبل جهات الإدارة نفسها أي تكون رقابة ذاتية أو عن طريق رفع تظلم من صاحب الشأن.

أولاً: الرقابة الذاتية

تنص المادة (14) من المرسوم رقم 84 - 10 على أنه: "يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها، كما تعرض

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 49.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

هذه المسائل بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم وتبدي رأيها الأعضاء الحاضرين⁽¹⁾.

فمن خلال نص هذه المادة يمكن القول أنها قد كرست ضمانات الرقابة لأي موظف في حالة تسلط الإدارة وإصدارها قرار تعسفا ضده من خلال كون هذه اللجنة ترأسها السلطة الموضوعية، لكن لا بد أن نشير إلى أنه لكي تضفي طابع الشرعية على قرارات هذه اللجنة لا بد أن يتم إحالة القرارات التي تدرج ضمن صلاحيات اللجنة من قبل رئيسها، ليكون بمثابة رقابية على مدى سلامة هذه القرارات، قبل إصدارها وبالتالي تتشكل الرقابة السابقة عليها⁽²⁾.

يتضح أن الجهات الإدارية يقع على عاتقها التزام هام وهي بصدد ممارسة نشاطاتها، هو احترام القواعد القانونية التي تحكم هذه الممارسة، لأن ذلك هو الرقابة بعينها، حيث أن التطبيق السليم لتلك القواعد يضمن تكريسا لمبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين وهو الهدف الذي لا شك تسعى إليه هذه القواعد، وهذا ليس فقط عند التعيين بل طيلة مراحل المسار الوظيفي، وهي بحال تسيير شؤونهم⁽³⁾.

والملاحظ على هذه الرقابة أنها رقابة تلقائية تمارسها الإدارة من تلقاء نفسها، من خلال تمتعها بالسلطة التقديرية لممارسة هذه الرقابة أو عدم ممارستها حسب ما تراه ملائما في حالة قرارها بالقيام بها⁽⁴⁾.

(1) - المادة (14) من المرسوم رقم 84 - 10، المرجع السابق.

(2) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 38.

(3) - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(4) - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د ط، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 557.

ثانيا: الرقابة بناء على تظلم

نصت المادة (96) من الأمر رقم 06 - 03 على أنه: "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتنتشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية أو الإدارة العمومية المعنية"⁽¹⁾.

من خلال تحليل نص هذه المادة، نستنتج أن نشر هذه القرارات يعد عبارة عن ضمانات مهمة تسمح للموظفين المتضررين بالإعتراض أو التظلم أمام الجهة مصدرة القرار⁽²⁾، إذ لا بد أن نشير أن هذه التظلمات تتعدد بتعدد السلطات التي يجوز التظلم أمامها والتي تتولى عملية الرقابة، فقد يكون التظلم ولائيا⁽³⁾، وهذا بالتوجه إلى الموظف الذي صدر عنه القرار محل التظلم، وقد يتوجه بتظلمه إلى رئيس من صدر عنه التصرف محل التظلم، وهذا ما يسمى بالتظلم الرئاسي⁽⁴⁾.

ومن شأن هذه التظلمات التي يرفعها الموظف أن تجعل الإدارة تعيد النظر في قراراتها وبالتالي سحبها في الميعاد القانوني، أو تعديلها، وهذا إذا تبين لها أنها غير مشروعة، أو اكتشفت وقائع جديدة كانت مجهولة عند إصرار قرارها وهذا التقاضي رفع دعوى إلغاء صد قرارها من طرف الموظف أمام القضاء والذي قد يطلب تعويض إذا كان القرار مشروعاً⁽⁵⁾.

(1) - المادة (96) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(2) - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 558.

(3) - عوابدي عمار، القانون الإداري، د، ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 160.

(4) - بعلي محمد الصغير، القانون الإداري، دار العلوم، الجزائر، 2004، ص 47.

(5) - محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري: مبدأ المشروعية وتنظيم القضاء الإداري والاختصاص

القضائي لمجلس شورى الدولة، الكتاب الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 486.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

أما فيما يخص العقوبات التأديبية، يتضح أن المشرع قد منح للموظف حق الطعن في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا ما يشير إليه نص المادة (67) من الأمر رقم 06 - 03، وقد منح اختصاص النظر في هذه الطعون إلى لجان الطعن⁽¹⁾، هذه الأخيرة ونتيجة التساوي أيضا لأعضائها من الموظفين مقابل ممثلي الإدارة، يمكن أن تشكل ضمانا هامة في حماية مصلحة الموظف، وطالما أن التنظيم المحدد لكيفيات عملها ونظام سيرها لم يصدر بعد، يبقى العمل ساريا بموجب المرسوم رقم 84 - 10 السالف الذكر⁽²⁾، وبالرجوع إلى نص المادة (24) من هذا الأخير يتضح أن المشرع قد حدد (15) يوما للجوء إلى لجان الطعن من طرف الإدارة أو المعنيين أنفسهم⁽³⁾.

في الأخير نجد أن المشرع الجزائري أجاد سبيلا هاما لحماية الموظف بجعل الطعن أمام اللجنة الطعن أثر موقف للعقوبة الصادرة في حقه ومنح الحق في الطعن للإدارة تقاديا لكل احتمالات الإساءة والتعسف⁽⁴⁾.

(1) - بوكثير عبد الرحمان، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2004، ص 94.

(2) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 80.

(3) - أنظر المادة (24) من المرسوم رقم 84 - 10، المرجع السابق.

(4) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 81.

الفرع الثاني: الرقابة الخارجية (من طرف أجهزة خارجية)

تنقسم الرقابة الخارجية من الأجهزة الرقابية إلى قسمين: رقابة سابقة ورقابة لاحقة.

أولاً: الرقابة السابقة

تمارس هذه الرقابة السابقة قبل عملية استكمال الملفات، أي قبل أن يصبح القرار نافذاً، ففي هذه الحالة يكون قرار التعيين أو التثبيت لا غيا ولا يرتب أي أثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة من طرف مفتشية التوظيف العمومي، بغض النظر عن الجهة مصدرة القرار¹.

إلا أنه في تنظيم العلاقة الوظيفية للموظفين والأعوان العموميين، ألزم المشرع المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططاً سنوياً لتسيير الموارد البشرية تبعاً للمناصب المالية لاسيما ما يتعلق منها بالتوظيف والترقية والتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات والإحالة على التقاعد، ومن شأن إشراك المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، كجهة مستقلة عن الإدارة إلى جانب هذه الأخيرة في ضبط مخطط التسيير وقبل الشروع في تنفيذه الإسهام وبقد كبير في ضمان الموضوعية والتسيير نقادياً لكل التجاوزات⁽²⁾.

ثانياً: الرقابة اللاحقة

إن المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تكلف بالرقابة اللاحقة أو البعدية على تنفيذها، للوقوف على مدى التقيد بالمخططات وتقييم درجة إنجازها

(1) - أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 88.

(2) - عبد الغفار إبراهيم موسى، مرجع سابق، ص 67.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

وعلى قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار، أو في عين المكان، وسواء كذلك ثم هذا بصفة مباغتة أو بعد التبليغ، كما يمكن لها أن تطلب من الإدارة أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في ذات الإدارة⁽¹⁾.

وتطبيقا لذلك، وفي إطار ممارسة هذه الرقابة، يمكن أن نذكر على سبيل المثال واحدة من الرقابات التي تمارسها، يتعلق الأمر بمتابعة ومراقبة عمليات التوظيف، حيث أشار المنشور رقم 10 المؤرخ في 29 أبريل 2006 إلى أنه يكلف ممثل المصالح المركزية للوظيفة العمومية في حالة مركزية عملية التوظيف بمراقبة كافة الوثائق المتعلقة بهذه العملية، لا سيما قرار فتح المسابقة أو الامتحان المهني، محضر اجتماع اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين، الإشهار وكذا عدد المناصب المالية المفتوحة والمسجلة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية⁽²⁾.

ولعل خير ما يمكن أن يبين مدى نجاعة الوسائل المتبعة من قبل هذه المصالح للوقوف على درجة إنجاز المخططات الموضوعية، هو البرنامج السنوي للتفتيش والتدقيق⁽³⁾، هذا الأخير الذي يعتبر بمثابة المخطط العام من أجل الوقوف على حسن تنفيذ المخططات السنوية من قبل هيئات التسيير والتصدي بالمقابل لأي حالة من حالات الانتهاك بإيجاد الآليات الكفيلة للحد من ذلك مادامت يملك صلاحية تقييم ظروف التسيير على المستوى المحلي عن طريق الاتصال

(1) - أحمد السيد عوضين حجازي، الرقابة الذاتية للإدارة العامة على أعمالها: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1989، ص 42.

(2) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 83.

(3) - محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 31.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

بالمفتشيات الولائية ومادامت تملك أيضا المطالبة بكل المعلومات والوثائق الضرورية لأداء مهامها لدى الإدارات المعنية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: أهداف الرقابة الإدارية

إن الهدف الأساسي الذي يترتب عن تفعيل الرقابة الإدارية يتمثل في تحقيق المصلحة العامة (أولا) من خلال العمل على تحقيق مبدأ الشرعية في تولي الوظيفة العامة (ثانيا)، من خلال العمل على تحقيق مدى ملائمة العمل الإداري ومدى معرفة الموظف للخلل الموجود على مستوى الإدارة والعمل على تقويمها (ثالثا).

أولا: حماية المصلحة العامة والتعرف على مواطن الخلل في الإدارة وتقويمها

إن كل عمل إداري صادر هو بالضرورة مقرر لخدمة المصلحة العامة وهذا باعتباره الهدف والغاية الأساسية التي تعمد الإدارة إلى تحقيقها من خلال قيامها بنشاطاتها في إطار تسيير المرافق العامة، إن هذا الهدف يمكن اعتباره أول هدف أساسي الذي تندرج ضمنه الأهداف الفرعية⁽²⁾.

في الأخير نستنتج أن سلطات الرقابة تتولى مهمة المشاركة وبشكل كبير في تحديد رسم الخطوط الرئيسية لمضمون الصالح العام، ثم تتولى بالمقابل مهمة الإشراف على التنفيذ ومتابعة سيره واتخاذ جملة من الإجراءات التي تراها تهدف لتحقيق تكافؤ الفرص⁽³⁾.

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 84.

(2) - أحمد السيد عوضين حجازي، المرجع السابق، ص 46.

(3) - المرجع نفسه، ص 11.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

إن الأصل في ضمان عملية الرقابة الدائمة لأعمال الإدارة بناء على تظلم أصحاب الشأن أو عن طريق الرقابة التلقائية أو أي جهة أخرى يكون الغرض منه هو والتعرف على مواطن الخلل والخطأ وحتى الإهمال والتهاون ومختلف أوجه التقصير التي يمكن أن تحدث⁽¹⁾.

لكن لا بد أن نشير إلى كون معرفة الأخطاء وتحديدها، واكتشاف نقاط الضعف والقصور ليس مهما بقدر أهمية محاولة إيجاد العلاج والحلول المناسبة لكل حالة، بما يحقق القضاء على هذه الأخطاء والانحرافات وانتهاكات الحقوق في المستقبل⁽²⁾.

إلا أن تلك الأخطاء الناتجة عن الإهمال ونقص الدراية، فإن هذه الأخطاء يمكن تصحيحها شرط أن لا تبلغ درجة الجسامة ولا يتم تكرارها في المستقبل، أما تلك الأخطاء التي تكون عن عمد وقصد بهدف المحسوبية أو المحاباة بشكل يخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تقلد الوظيفة العمومية، فيجدر توقيع عقوبات صارمة على مرتكبيها بهدف عدم تكرارها والتمادي من قبل الموظفين آخرين في حالات أخرى متشابهة⁽³⁾.

ثانياً: تحقيق شرعية العمل الإداري وملائمته

ذكر الميثاق الوطني "أن من أهداف الرقابة بصفة عامة تحقيق شرعية وسلامة العمل الإداري في الدولة بما يكفل بالمقابل انسجامه مع النظام القانوني

(1) - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 404.

(2) - خميس عبد النعم، "الرقابة الإدارية مفهومها وأبعادها"، مجلة الإدارة، العدد 3، مصر، يناير 1973، ص 57.

(3) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 88.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

السائد فيها وهذا بالسهر على احترام أصول الانضباط ومحاربة البيروقراطية وشتى أنواع التباطؤ الإداري⁽¹⁾، ومفاد ذلك أنه إذا ما تم اكتشاف أي خروج عن نطاق الشرعية السائدة في الدولة وذلك عن طريق التلاعب وعدم الالتزام بالضوابط الإدارية المنصوص عليها قانوناً، وهذا على أثر رقابة سابقة أو حتى لاحقة على ممارسة العمل أو النشاط الإداري تعين تعديلها أو إلغائها حسب جسامة المخالفة المرتكبة وهذا بما لا يتلاءم مع شرعيتها ومحاولة قدر الإمكان إصلاح الوضع دون التأثير على سلامة المراكز القانونية للمواطنين بها⁽²⁾.

يكن الهدف الرقابة الإدارية في حرصها على ضرورة ضمان الملائمة للنشاط الإداري⁽³⁾، إذ يستخلص من ذلك أن هدف الرقابة ليس دائماً ليس دائماً الالتزام بتحقيق الأهداف التي رسمتها الإدارة والتي تحقق شرعيتها، بل نجدها تتعداه إلى ملائمة ما تطبقه الإدارة من قواعد قانونية على ضوء ما يسند إليها من اختصاصات ومدى مساهمة تلك القواعد واستجابتها لتطورات الظروف الاجتماعية والاقتصادية والمقتضيات العملية والواقعية المحيطة بالعمل الإداري⁽⁴⁾، وهو ما أكدته كذلك الميثاق الوطني بنصه، بأنه: " ... عليها أن تتأكد من حسن استعمال الموارد المادية والوسائل المادية، ومن التوزيع المنطقي للإطارات ومن مقاييس المردودية وتطبيق التقنيات الحديثة، وعليها أن تسهر على تطابق الأعمال التي

(1) - حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لسنة 1976، الفقرة 2، ص 73.

(2) - حسنين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، د ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004، ص 99 .

(3) - عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 405.

(4) - حسنين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 97 .

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

يقوم بها الأعوان الاقتصاديون مع أهداف التنمية، وتسمح بإدخال التعديلات
الضرورية لتجسيد الأهداف الوطنية المرسومة⁽¹⁾.

(1) - حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لسنة 1976، المرجع السابق، ص 83.

المبحث الثاني: الضمانات القضائية لحماية مبدأ المساواة في التوظيف

يكتسي موضوع الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية التي تتولى الإدارة إصدارها أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة، إذ نجد أن المشرع الجزائري قد منح الحق للموظف في اللجوء إلى القضاء لمواجهة كل أشكال التعسف والتمييز التي تقوم بها الإدارة ضده وذلك بعد استيفائه للطرق الإدارية، وذلك حرصاً منه على تكريس مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، وفي هذا السياق لابد أن نتطرق لدراسة وسائل الرقابة القضائية ومساهمتها في حماية مبدأ المساواة في التوظيف في (المطلب أول)، وأوجه الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية (المطلب ثاني).

المطلب الأول: وسائل الرقابة القضائية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف

إن من أهم الوسائل الفعالة في تحريك وتطبيق عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، والتي تتمثل في دعوى الإلغاء، مما يجعلنا نسلط الضوء على عنصرين سنوضح من خلالها دعوى الإلغاء كرقابة لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف، ثم شروط قبول الرقابة القضائية.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء كآلية رقابة لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف

تعد دعوى الإلغاء كآلية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في مجال التوظيف في حال ما إذا تعسف الإدارة ضد الموظف، لذلك لابد من التطرق لتعريف دعوى الإلغاء مع تبيان خصائصها ومكانة هذه الدعوى.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها

تعتبر دعوى الإلغاء كأي دعوى قضائية، تعددت المفاهيم والآراء الفقهية والقضائية عنها، فما هي؟

رغم تعدد التعاريف وتباينها، ففي فرنسا عرفها الأستاذ "deLaubadère" بأنها: دعوى قضائية تهدف إلى إلغاء القرار الإداري الغير مشروع عن طريق القاضي الإداري⁽¹⁾.

(1) - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2014 - 2013، ص 75.

بينما يعرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي بأنها: "دعوى قضائية بواسطتها يطلب الطاعن من القاضي الإداري مراقبة مشروعية القرار الإداري الانفرادي والحكم بإلغائه حينما يعتقد عدم مشروعيته".

وكما عرفت أيضا على أنها: "دعوى يرفعها أحد الأفراد أو الهيئات إلى القضاء الإداري يطلب إلغاء أو إعدام قرار إداري مخالف للقانون"⁽¹⁾.

وفي الفقه المصري عرفت على أنها: "دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري صدر مخالفا للقانون، وأنها تعد من أهم وسائل حماية المشروعية إذ تؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون"⁽²⁾.

ومن خلال ما ورد من تعريفات مختلفة ومتباينة في فحواها، نجد في تعريفها تركز على الجهة المختصة بها، وفي بعض الأحيان تركز على طبيعتها القضائية وهدفها، كما يعتمد على آثارها، ويمكن تصور مفهوم عام لدعوى الإلغاء على أنها: "الدعوى التي يرفعها الأفراد إلى القضاء الإداري المختص يطالبون فيها إلغاء أو إبطال قرار إداري غير مشروع أو مخالف للقانون".

ويرجع ظهور هذه الدعوى لمجلس الدولة الفرنسي، وبالتحديد عام 1872م عندما تحول هذا الأخير من القضاء المقيد إلى القضاء المفوض، وكان المجلس

(1) - بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 122.

(2) - ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 269.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

الدولة الفرنسي الدور الفعال في توضيح وتطوير المبادئ المتعلقة بهذه الدعوى بوصفها دعوى القانون العام⁽¹⁾.

وإن من أهم خصائص دعوى الإلغاء أنها تمتاز بميزة خاصة، أي بمعنى أن تكون جميع القرارات الإدارية قابلة للطعن فيها بالإلغاء إلا ما أستثنى منها بنص باعتباره محصنا لهذه الأعمال أو التصرفات؛ وقد اعتبرت دعوى الإلغاء أيضا من النظام العام فلا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على استبعادها باعتبارها إحدى طرق الطعن في القرارات الصادرة من طرف الإدارة، والقاضية باستبعاد أي مترشح أو موظف من تولي وظيفة عامة له الحق في توليها.

أما باعتبارها دعوى قضائية فإنها ترفع إلى الجهة التي تملك السلطة القضائية لإصدار أحكام نهائية لا معقب عليها من هيئة أخرى، إلا قضاء الدرجة الثانية، وفي وصفها بأنها دعوى تنتمي للقضاء العيني، والذي يعني بأنها منازعة موضوعية وليست شخصية، فرافع الطعن بالإلغاء لا يختصم الإدارة وإنما يختصم قرار إداري معين بذاته، يطلب عدم شرعيته والحكم بإلغائه⁽²⁾.

ولذلك استقر قضاء المحكمة العليا في مصر على الطبيعة العينية لدعوى الإلغاء حينما قال: "دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصاص القرار الإداري ذاته، استهداف لمشروعيته وأنه لذلك يشترط لقبولها أن يكون ثمة قرار إداري نهائي موجود وقائم ومنتج لأثاره عند قيام الدعوى"⁽³⁾.

(1) - محمود محمد حافظ، القضاء الإداري في القانون المصري والمقارن، دار النهضة العربية، ط1، مصر، 1993، ص 553.

(2) - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(3) - بسيوني حسن السيد، دور القضاء في المقارنات الإدارية، دراسة مقارنة للنظام القانونية، فرنسا مصر والجزائر، معالم الكتاب، القاهرة، 1986، ص 123.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

ويمكن من خلال ما قدم استخلاف خصائص دعوى الإلغاء في النظام القانوني الحالي بأنها:

- دعوى قضائية.
- دعوى موضوعية وعينية.
- دعوى تنتمي إلى قضاء المشروعية.
- دعوى شديدة الصور والتعبير.

وأن سلطة القاضي الإداري في دعوى الإلغاء، تقتصر على مجرد الحكم بإلغاء القرار الإداري الغير مشروع وليس أكثر من ذلك⁽¹⁾.

ويعتبر الحكم الصادر في دعوى إلغاء القرار الإداري له حجية مطلقة في مواجهة كافة، ويجوز التمسك بالإلغاء من كل ذي مصلحة في ذلك حتى ولو لم يكن طرفا في الدعوى، هذا على عكس الحكم الصادر في دعوى القضاء الكامل الذي ليست له حجية مطلقة، إنما حجيته نسبية تقتصر على أطراف الدعوى فقط (الطاعن وجهة الإدارة)، ولا يمكن لطف آخر أن يتمسك بالدعوى ما لم يكن طرفا فيها⁽²⁾.

(1) - بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون 08 - 09 مؤرخ في 23 فيفري 2008)، ط 2 مزيدة، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009، ص 491، وانظر ذلك أيضا: الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري : قضاء الإلغاء، ط7 مزيدة ومنقحة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 280 وما بعدها.

(2) - محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 11.

ثانياً: مكانة دعوى الإلغاء

تحتل دعوى الإلغاء مكانة هامة وبارزة ضمن الدعاوى الأخرى، كدعوى القضاء الكامل ودعوى التفسير، ودعوى فحص المشروعية، ما جعلها تميز عن دعوى القضاء الكامل من حيث الطبيعة وسلطات القاضي والنظام القانوني أيضاً.

1- من حيث طبيعتها

لقد تم تصنيف دعوى الإلغاء بأنها دعوى شرعية لها خصائص خاصة بها كما أشير إليها سابقاً، وإن دعوى القضاء الكامل من الدعاوى الشخصية لأنها تتحرك وتتعد على أساس مركز قانوني ذاتي وخاص، وتهدف إلى تحقيق المصلحة الخاصة لرافع هذه الدعوى، فضلاً عن ذلك فإنها تهاجم السلطة الإدارية مصدره القرار الغير المشروع من أجل تعويض الضرر الناتج عنه، وبالمقابل فإن دعوى الإلغاء تخاصم القرار الإداري المطعون فيه نفسه⁽¹⁾، فعلى سبيل المثال فإن الموظف العمومي له الحق في أن يرفع دعوى إلغاء ضد قرار تعسفي قد تصدره الإدارة لسبب من الأسباب التي تمس بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف.

2- من حيث سلطات القاضي

تكون سلطات القاضي في دعوى الإلغاء محدودة، بحيث تتوقف عند إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة وإنشاء آثارها بصفة نهائية، على عكس ما هو موجود في دعوى القضاء الكامل، حيث تكون سلطات القاضي هنا واسعة ومتعددة نظراً لكون كل من دعوى التعويض والمسؤولية الإدارية هي من دعاوى الحقوق الشخصية والذاتية، ولكون أن القاضي مارس اعتراف بوجود حق شخصي مكتسب

(1) - رزايقة عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 77.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

ويقدر مدى شرعية العمل الإداري الضار، في سلطة تقدير التعويض الكامل والعاقل الإصلاح الضرر المادي والمعنوي الذي أصاب الحق الشخصي المكتسب⁽¹⁾.

3- من حيث النظام القانوني

نتيجة للاختلاف من حيث الطبيعة ونظام سلطات القاضي، ما يؤدي حتما إلى اختلاف النظام القانوني لكل من الدعيين في عدة عناصر هي كما يلي:

- أن شرط الصفة والمصلحة في دعوى الإلغاء يمتاز بالمرونة في التطبيق، ولا يتطلب تحقيق هذا الشرط أن يكون للطاعن حق شخصي مكتسب وثابت، قد وقع عليه الاعتداء بفعل أعمال إدارية غير مشروعة، عكس ما هو موجود في دعاوى القضاء الكامل وما يكتفه من غموض وتعقيد⁽²⁾، إذ يشترط في رافع دعوى الإلغاء في الوظيفة العامة أن يكون موظفا عموميا وأن يكون قد صدر ضده قرارات تعسفا من قبل الإدارة قد يؤدي إلى المساس بحقه في المساواة وتكافؤ الفرص في الوظيفة.
- امتياز إجراءات رفع دعوى الإلغاء بالسهولة والسرعة مما يؤدي إلى إعفائها من الرسوم القضائية أحيانا⁽³⁾، مع إلزامية الاستعانة بمحام وجوبا⁽⁴⁾، على عكس دعوى التعويض، وما يوجد بها من عراقيل وصعوبات في تقديمها.

(1) - الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 279

(2) - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

(3) - أنظر المادة (825) من القانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات

المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

(4) - انظر المادتين (815) و(826)، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

- إن الجهة القضائية المختصة في دعوى الإلغاء تكون دائماً أمام جهات القضاء الإداري فقط، بينما يكون رفع دعوى التعويض أمام جهة القضاء الإداري، كما تكون أمام جهات القضاء العادي حسب طبيعة الدعوى.

الفرع الثاني: شروط قبول الرقابة القضائية في دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بتمتعها بشروط تميزها عن باقي الدعاوى، باعتبار هذه الدعوى من الوسائل التي يستعملها الموظف في مواجهة القرار الذي أصدرته الإدارة في حقه تعسفياً، إذ يشترط توافر مجموعة من الشروط حتى تكون هذه الدعوى مقبولة، ففي حالة ما إذا لم تتوافر الشروط المطلوبة كلها أو بعضها فإنه يحكم بعدم قبولها دون أن يتعرض لبحث موضوعها⁽¹⁾.

ومن هنا نتضح ضرورة تسليط الضوء على شروط قبول دعوى الإلغاء، ويتفق مع معظم الفقهاء على أنها تتمثل في:

- القرار المطعون فيه محل خصومة.

- شرط الميعاد والإجراءات السابقة على رفع الدعوى

- الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى

- الشروط المتعلقة بعربة الدعوى.⁽²⁾

(1) - عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 116-164.

(2) - الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري: قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 285.

أولاً: شرط القرار المطعون فيه محل الخصومة

لا بد من توفر مجموعة من الشروط في القرار المطعون فيه محل الخصومة ومن هذه الشروط:

1- أن يكون القرار المطعون فيه قراراً إدارياً وصادراً عن سلطة إدارية

تنص المادة (801) من ق إ م و إ رقم 08 - 09 على أن المحاكم الإدارية تختص كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية التفسيرية، دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح الغير المركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية والمؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

ويختص أيضاً بمجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، في الفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية⁽¹⁾.

وحسب نص المادة (09/ف 1) من القانون العضوي رقم 98 - 01 " يفصل مجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية⁽²⁾، فالقرار الإداري الفردي هو الذي يتعلق بحالة أو حالات محددة أو شخص معين بذاته أو بأشخاص معينين بذواتهم، ومثال

(1) - انظر المادة (801) و(901) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

(2) - المادة (09/ف 1) من القانون العضوي رقم 98 - 01 مؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01 جوان 1998، المعدل والمتمم.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

ذلك المرسوم الرئاسي بتعيين الوالي بناء على نص المادة (92/ف10) من التعديل الدستوري لسنة 2020 أو أي قرار يتعلق بالتعيين في وظيفة عمومية.

أما القرار الإداري التنظيمي لا يخاطب شخصا أو أشخاص معينين بذواتهم ولا يتعلق بحالة أو حالات محددة بعينها، وإنما يتضمن قاعدة عامة مجردة تنطبق على كل شخص موجود في المركز القانوني الذي تتوافر فيه شروط القاعدة العامة، كقرار الوالي المتضمن إجراءات عامة تتعلق بالحفاظ على النظام العام والصحة العمومية بالولاية⁽¹⁾.

ومن الواضح أن القرارات الإدارية التنظيمية في الفقه والقضاء الإداري تأخذ عدة صور وأشكال تتمثل فيما يلي: ⁽²⁾

- اللوائح التنفيذية كالقرارات الصادرة عن الإدارة تنفيذا للقوانين الصادرة عن السلطة التشريعية، ونجد تطبيقها العملي في المراسيم التنفيذية الصادرة والموقعة من طرف الوزير الأول موجب مادتين (109) و(112) من التعديل الدستوري لسنة 2020.

- لوائح الضرورة وتتضمنها المادة (142) من التعديل الدستوري لسنة 2020⁽³⁾.

- اللوائح التنظيمية وتتمثل فيما يصدره رئيس الجمهورية بموجب المادة (91/ف6) من التعديل الدستوري لسنة 2020.

(1) - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 82.

(2) - عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 151 - 163.

(3) - أنظر المواد (109) و(112) و(142) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

- اللوائح الضبطية وتتعلق هذه القرارات بمجال الضبط الإداري والمتعلق بالمحافظة على النظام العام بمدلولاته المختلفة (أمن عام، صحة عامة، سكينة عامة).
 - اللوائح التفويضية: نجد أن دستور 1996 قد سكت ولم ينص على هذا النوع من القرارات الإدارية التنظيمية، إلا أن الدراسة مقارنة تدل على أن السلطة التشريعية، لكنها في طبقا للدستور أن تفوض السلطة التنفيذية بإصدار قرارات إدارية تنظيمية مجالات وميادين هي أصلا من اختصاص القانون.
- وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا التمييز بين القرارات الفردية والتنظيمية في عدة مجالات ومنها علاقة الإدارة بالمواطن⁽¹⁾.
- يتصل هذا الشرط مباشرة بالسلطة التي تصدر القرارات ويتطلب في هذه السلطة عنصرين، الأول أن تكون سلطة إدارية تصدر قراراتها في نشاط معين، وثانيهما أن تصدر هذا القرار قصد إحداث تأثير في المراكز القانونية، ويتم ذلك استنادا في ذلك إلى سلطتها التقديرية، بحيث يصدر القرار الإداري والذي هو محل دعوى الإلغاء عن الهيئات العامة التي تدخل في التنظيم الإداري، سواء كانت هذه الهيئات مركزية أو لامركزية، وهذا ما نصت عليه المادة (168) من التعديل الدستوري لسنة 2020 بقولها: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية"².

(1) - انظر المرسوم رقم 88 - 131، مؤرخ في لـ 04 يوليو 1988م، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادر في 06 يوليو 1988.

(2) - المادة (168) من المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المرجع السابق.

فلا يعد قرار إداريا ما يصدر عن أحد أشخاص القانون الخاص سواء كان فردا طبيعيا أو شخصا معنويا كالجمعيات والمؤسسات الخاصة⁽¹⁾.

2- أن يحدث القرار الإداري أثرا في المراكز القانونية

لا يكفي من القرار أن يكون قرار إداريا وصادرا عن سلطة إدارية وطنية ونهائيا بل ينبغي أن يحدث هذا القرار أثرا قانونيا معينا وهذا ما استمدته المحكمة الإدارية العليا المصرية في: " أن القرار الإداري هو إفصاح الجهة الإدارية عن رادها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث مركز قانوني معين"⁽²⁾.

وشرط إحداث الأثر القانوني هو إحداث مركز قانون جديد، كقرار تعيين شخص ما في وظيفة عمومية، أو تعديل مركز قانون قائم كقرار ترقية موظف، أو إلغاء مركز قانوني قائم كقرار فصل موظف من وظيفته، فهذا ما يتعلق بالحقوق والالتزامات وما ينتج عنه من آثار قانونية.

3- أن يكون القرار الإداري نهائيا

إن العبرة في فائية القرار الإداري هي صدوره من سلطة إدارية لها الحق في إصداره، دون حاجة إلى تصديق سلطة إدارية تلوها⁽³⁾.

(1) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 504.

(2) - الجرف نعيمة، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة: قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 55.

(3) - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري (تنظيم السلطة الإدارية، الإدارة المحلية)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 409.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

وأن يقصد مصدر القرار تحقيق أثره فور صدوره⁽¹⁾، ولا يجوز الطعن أمام القضاء في الأعمال التحضيرية التي تقوم بها الإدارة والسابقة على عملية إصدار القرارات الإدارية.

أما عن الإجراءات الداخلية، فتذكر بعض الأعمال المتنوعة ذات الطابع الجماعي كالمنشورات والتعليمات المصلحية، والأوامر الفردية للتنظيم الداخلي أو نتخذ الإدارة إجراءات شفوية كاللوم أو منع أحد تصرف ما، وهذه الإجراءات ما هي إلا أعمال تتخذها الإدارة بسلطتها التقديرية بعيدة عن رقابة القضاء الإدارية لها، بالإضافة إلى أنها تقتصر على تفسير القوانين واللوائح دون أن تنتج آثار قانونية في مواجهة الأفراد وجمهور المنتفعين من المرافق العامة لذا لا يجوز الطعن فيها بالإلغاء، أما إذا تضمنت أحكاماً جديدة مؤثرة في المراكز القانونية للأفراد أو الموظفين، أصبحت كغيرها من القرارات الإدارية قابلة للطعن القضائي الإداري⁽²⁾.

كذلك يستبعد من مجال قضاء الإلغاء الأعمال المادية لأنها لا ترتب آثاراً قانونية سواء كانت هذه الأعمال إرادية أو غير إرادية، والتي تأتي لتنفيذ وتطبيق وتحسين عمل تشريعي أو عمل إداري - قرار أو عقد إداري - موجودة من قبل، مثال ذلك تطبيقاً لقرار صادر عن رئيس البلدية بموجب المادة (89) من

(1) - بسيوني عبد الله عبد الغني، القضاء الإداري اللبناني، ط1، بيروت منشورات الحلبي الحقوقية، 2000، ص 185.

(2) - تنص المادة (89/3ف) من القانون رقم 11-10، مؤرخ في 22 يونيو 2011، للمتعلق بالبلدية، ج ر عدد 37، المؤرخ في 03 يوليو 2011، بقولها: "كما يأمر ضمن نفس الأشكال، بهدم الجدران والعمارات والبنىات الآيلة للسقوط مع احترام التشريع والتنظيم المعمول بهما لاسيما المتعلق بحماية التراث الثقافي".

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

قانون البلدية رقم 11-10، وأما التي تأتي بصفة غير إرادية، كالأعمال التي تقع من الإدارة نتيجة الإهمال أو خطأ مثل حوادث سيارات، الإدارة وآلاتها⁽¹⁾.

ثانيا: شرط الميعاد والإجراءات السابقة على رفع الدعوى

نظم المشرع الجزائري كيفية رفع الدعوى وذلك من خلال تبيان شروطها واهم الإجراءات اللازمة لرفع الدعوى أمام الجهات المختصة.

1- التظلم الإداري المسبق

تنص المادة (830) من ق إ م و إ 08 - 09 السابق ذكره بأنه يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة (829) منه ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقاسم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين، إلا أنه وفي حالة رد لجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، فإنه يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض⁽²⁾.

فالتظلم الإداري المسبق لم يعد شرطا إلزامية لقبول دعوى الإلغاء، وإنما أصبح جوازيا واختياريا وعمما أمام مختلف الجهات القضائية الإدارية المحاكم

(1) - بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 10، 11.

(2) - راجع نص المادة (830) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

الإدارية ومجلس الدولة، إلا أنه يثبت بكل الوسائل المكتوبة التي تترفق مع العريضة (1).

وقد حدد القانون أجلا في حالة اللجوء إلى التظلم حيث يقدم خلال أربعة أشهر من تاريخ إعلانه تبليغا أو نشرًا بالنسبة للدعوى العائدة لاختصاص المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء.

والجدير بالملاحظة فإن اللجوء إلى التظلم قد يطيل المدة، بحيث يستفيد الطاعن من مدة أقصاها ثمانية أشهر بدلا من أربعة أشهر بمعنى $(8=4+2+2)$ وهذا في حالة الرفض الصريح، وثمانية أشهر $(4+2+2)$ في حالة سكوت الإدارة، ومع اختيار المعني بالقرار سلوك هذا الطريق، ويترتب عنه بالضرورة عدم تمكنه من أن يرفع دعوى الإلغاء قبل استنفاد تلك الآجال حيث تعتبر الدعوى حينها سابقة لأوانها (2).

2- شرط ميعاد رفع الدعوى

لقد حدد ق إ م و إ رقم 08-09، وخلافا للوضع القانوني السابق كيفية حساب الميعاد وتحديد سواه أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، حيث نصت المادة (829) منه بنصها: "يحدد أجل الطعن أمام الحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، ومن تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي التنظيمي"، كما نصت المادة (907) منه على

(1) - بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009، ص 163، 164.

(2) - المرجع نفسه، ص 171، وانظر في ذلك أيضا: الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري: قضاء الإلغاء، المرجع السابق، ص 533.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

ما يلي: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد من 829 إلى 832 منه"⁽¹⁾.

ويعتبر شرط الميعاد من النظام العام، حيث يمكن للصوم إثارته وللقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه، وبحيث ترفع دعوى إلغاء القرار القاضي باستبعاد أي مواطن عادي أو أي موظف خلال المدة المذكورة أعلاه، شرط مراعاة المادة (831) من ق إ م و إ⁽²⁾، ولعل إدراج هذا الشرط كان الهدف منه عدم تفويت الفرصة أمام المتقاضين بامتداد الطعن القضائي، وذلك باللجوء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم الخاصة، ومن جهة أخرى احتراماً لمبدأ المشروعية تكريماً لدولة الحق والقانون⁽³⁾.

أما عن حالات امتداد ميعاد الطعن القضائي، يقصد بها إضافة مدة جديدة محددة وذلك في بعض الحالات والمذكورة كما يلي:

- نظراً لما كان يثيره تعليق المادة (1/ 463) من قانون إ م السابق من جدل حول مفهوم الميعاد الكامل؛ جاءت المادة (405) من ق إ م و إ لضبط الأمور بالشكل الآتي:

- يحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل.

- يعتد بأيام العمل الداخلة ضمن هذه الآجال عند حسابها.

(1) - المادتين (829) و(907) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

(2) - تنص المادة (831) على أنه: "لا يحتج بأجل الطعن المذكور في نص المادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير

إليه في تبليغ القرار المطعون فيه"، المرجع نفسه.

(3) - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 95.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

- تعتبر أيام عطلة بمفهوم هذا القانون أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل.

- إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوماً عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى يوم عمل موالي⁽¹⁾.

ورأى المشرع أيضاً من خلال القانون الجديد، رقم 08 - 09 السابق ذكره، تدعيم حق الدفاع بإقرار قاعدة عامة تسري على كافة أوجه الطعن العادية وغير العادية لفائدة الأشخاص المقيمين خارج الإقليم الوطني، وذلك بموجب فترة تمديد الآجال الممنوحة لهم بغض النظر عن المسافة أو طبيعة الطعن المتقدم به، ومددت المدة إلى أجل شهرين⁽²⁾.

بينما يقصد بحالات وقف وانقطاع آجال الطعن القضائي الإداري وإعادة حساب مدة الميعاد كاملة، ومن جديد، وينقطع آجال الطعن في الحالات الآتية⁽³⁾:

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.

- طلب المساعدة القضائية⁽⁴⁾.

- وفاة المدعي أو تغيير أهليته.

- القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.

(1) - المادة (405) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

(2) - انظر المادة (404) المرجع نفسه.

(3) - انظر المادة (832)، المرجع نفسه.

(4) - تبين المادة (57) من القانون 16 - 01، المرجع السابق، على أنه من بين الأشخاص الذين لهم الحق في

الاستفادة من المساعدة القضائية هم الأشخاص المعوزين.

ثالثا: شروط تتعلق بأطراف الدعوى

ميز المشرع من خلال نص المادة (13) من القانون 08 - 09 السابق ذكره، بين الشروط الشكلية والموضوعية لقبول الدعوى بحيث أبقى على الشرطين الشكليين وهما الصفة والمصلحة، بينما أحال الأهلية بوضعها شرطا موضوعيا إلى المادة الرابعة والستون من نفس القانون.

رابعا: الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى

من بين الشروط التي يتقيد بها الطاعن لقبول طعنه ما أشير إليه في نص المواد (826 و 815 و 15) من ق إ م و إ رقم 08 - 09.

ويتم هذا الطعن من خلال تقيد عريضة الدعوى، بحيث يشترط على الطاعن أن يقدم عريضة مكتوبة أمام هيئات القضاء الإداري (المحاكم الإدارية ومجلس الدولة)، وذلك لقبول الدعوى التي قدمها وتحتوي هذه العريضة عدد الخصوم وملخص الموضوع، وموقع عليها منه إذا كان شخصا طبيعيا، أما إذا كان شخصا معنويا فتوقع من طرف الممثل القانوني وأن تتضمن البيانات المنصوص عليها في المادة (15) من نفس القانون، وخلافا لقانون الإجراءات المدنية السابق، قد أصبح توقيع عريضة الطعن أمام محكمة الإدارية من طرف محامى شرطا إلزاميا ووجوباً⁽¹⁾، مع مراعاة أحكام المادة (827) من القانون رقم 08 - 09 السالف الذكر: "تعفي الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في المادة 800 من نفس القانون من التمثيل الوجوبي بمحام في الإدعاء أو الدفاع أو التدخل. توقع

(1) - انظر المادتين (15) و(826) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

العرائض ومذكرات الدفاع والتدخل المقدم باسم الدولة أو باسم الأشخاص المشار إليهم أعلاه، من طرف الممثل القانوني⁽¹⁾.

وكذلك ينبغي أن يرفق بملف الدعوى نسخة من القرار المطعون فيه تحت طائلة عدم قبول الدعوى، ما لم يوجد مانع قانوني مبرر وثابت وفي حالة ثبوت المانع الذي يعود إلى عدم تمكين المدعي بالقرار المطعون فيه من طرف الإدارة، حيث يأمرها القاضي المقرر بتقديم القرار المطعون فيه في أول جلسة ويستخلص الوقائع القانونية المترتبة عن هذا الامتناع⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك ما أشارت إليه المادة (904) من القانون رقم 08 - 09، وعلى تطبيقه لأحكام المواد (815) إلى (825)، المتعلقة بعريضة افتتاح الدعوى أمام مجلس الدولة⁽³⁾، كما يشترط في قبولها رسم الإيصال المثبت لدفع الرسم القضائي طبقاً لقانون المالية، مع الفص من الإشكاليات المتعلقة بالإعفاء منه طبقاً لنص المادة (825) من ق إ م و إ.

ومما سبق ذكره يمكن استخلاص الشروط التالية لرفع دعوى من طرف الشخص المتضرر أمام القضاء الإداري:

1- إلزامية تقديم عريضة الدعوى.

2- إلزامية تقديم القرار المطعون فيه، ويعفي من تقديمه إذا تمكن من إثبات مبرر يمنعه من تقديمه.

3- إلزامية التمثيل الوجوبي بمحامي معتمد.

(1) - المادة (827) من القانون رقم 08 - 09، المرجع السابق.

(2) - انظر المادة (819)، المرجع نفسه.

(3) - انظر المواد من (904) إلى (907)، المرجع نفسه.

4- إلزامية تقديم الرسم القضائي.

5- إعطاء للقاضي السلطة لإصدار أوامر للإدارة بضرورة توقيع القرار في أول جلسة، وهذا عكس ما كان في السابق في اجتهاد القضاء الإداري، أنه لا يحق للقاضي الإداري توجيه أوامر للإدارة إعمالاً لمبدأ الفصل في السلطات⁽¹⁾.

المطلب الثاني: أوجه الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري

لقد منح المشرع للقاضي الإداري الحق في ممارسة الرقابة على مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة ونظمها بموجب ق إ م و إ رقم 08 - 09، غير أنه ترك الصلاحية للقاضي الإداري في تحديد حالات عدم المشروعية المتمثلة في العيب الشكلي والعيب الموضوعي والمتمثلة في مجملها في أركان القرار الإداري، هذا خلال التطرق إلى عنصرين أولهما الرقابة على المشروعية الداخلية (الفرع الأول)، وثانيهما الرقابة على المشروعية الخارجية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرقابة على المشروعية الداخلية

على عكس الرقابة على المشروعية الخارجية فإن الرقابة على المشروعية الداخلية، تنصب على مضمون القرار الإداري، حيث تتناول هذه الرقابة العناصر الداخلية للقرار سواء تعلق الأمر محله أو سببه أو هدفه وهي عناصر في مجملها تتصل بالسلطة التقديرية للإدارة في كثير من الأحيان، مما يؤثر على سلامة القرار وبالتالي على مبدأ المساواة في التوظيف.

(1) - رزايقة عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 104.

أولاً: رقابة المحل (عيب مخالفة القانون)

محل القرار الإداري هو موضوع هذا القرار والأثر القانوني الذي يحدثه فيما يتعلق بالمراكز القانونية العامة أو الخاصة؛ حسب طبيعة القرار سواء كان الحي أو فردي، فلائحة المرور محلها تنظيم المرور على نحو ما، وقرار تعيين أحد الأفراد في وظيفة معينة محبه وضع هذا القرار في المركز القانوني الذي تحدده القوانين التي تحكم هذه الوظيفة⁽¹⁾، وما دام أن الحل هو الأثر القانوني المترتب على إصدار القرار الإداري، فإن ترتب آثار غير شرعية يعتبر مخالفة للقانون، بحيث تأخذ هذه المخالفة عدة صور يمكن حصرها في ثلاث أوجه هي كالآتي:

1- المخالفة المباشرة للقانون

قد تكون هذه المخالفة المباشرة عمديه، كأن تقوم السلطة المختصة بتعيين موظف أو ترقيته دون توافر الشروط القانونية لذلك، مع علمها المسبق بوجود القاعدة القانونية التي تحدد الشروط الخاصة بتعيين مرشح لتولي وظيفة عمومية⁽²⁾، كما قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر بأن قرار ترقية موظف، دون استكمالها للمدة المقررة كحد أدنى للترقية هو قرار مخالف للقانون.

ومن جهة أخرى فإن المخالفة المباشرة قد تكون إيجابية إذا ما خالف قرارها حكم القاعدة القانونية التي توجب احترام القرار الإداري للقاعدة القانونية الأعلى منه درجة⁽³⁾، وقد تكون هذه المخالفة المباشرة سلبية وتتجسد إذا امتنعت الإدارة عن

(1) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 517.

(2) - انظر المادة (75) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(3) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة (الأسباب والشروط)، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 196.

تطبيق القانون أو رفضت تنفيذ أحكامه؛ وفي كلتا الحالتين تكون النتيجة هي بطلان القرار الإداري، ومثال ذلك نص المادة (185) من الأمر رقم 06 - 03 السابق ذكره على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وعليه فإذا كان قرار تعيين مترشح كان محل هاتين العقوبتين في وظيفة عمومية يعد قرارا باطلا وماسا بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف.

2- الخطأ في تفسير وتطبيق القاعدة القانونية

وفي هذه الحالة لا بد أن نشير إلى كيفية الخطأ في تفسير القاعدة القانونية، ثم مشير إلى الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

أ- الخطأ في تفسير القاعدة القانونية

هذه الصورة تنشأ عن تأويل القاعدة القانونية، إذا ما قامت الإدارة بتفسيرها بطريقة خاطئة ، مما ينتج عنه إعطائها معنى غير المعنى الذي أراد المشرع، وأن هذا الخطأ يقع بغير قصد من الإدارة، أو يتم هذا الخطأ على نحو عمدي بهدف التحايل على القانون ويرجع الخطأ إلى غموض أو إبهام، أو عدم وضوح النص القانوني موضوع التفسير.

وفي هذا يرى بعض الفقه، أنه حتى تتجنب الإدارة إلغاء قراراتها يستحسن أن تراعي عند إصدارها التفسير القضائي للقواعد القانونية لأن هذا التفسير هو المعيار الوحيد للحكم مشروعية القرار الإداري إذا ما طعن فيه بالإلغاء⁽¹⁾.

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 203.

ب- الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الواقع

ويأخذ هذا الخطأ في إحدى صوره عندما تصدر الإدارة قرار لا يستند إلى وقائع مادية، وتتصب رقابة القاضي فيها على التحقق من الوقائع استند إليها القرار الإداري الصادر عن الإدارة، وأما الثانية فإنها تقع عند عدم تبرير الإدارة الوقائع القرار الإداري، ومع ذلك يجب أن تكون هذه الأخيرة قد استوفت الشروط القانونية التي يتطلبها المشرع⁽¹⁾، ومثال ذلك إلغاء قرار قائمة النجاح النهائية للمترشحين لتولي وظائف عامة استناداً إلى قرار إلغاء مسابقة توظيف دون أن يكون هناك إلغاء حقيقي للمسابقة، ويقع جنة الإدارة في تنمية القانون عند توفر الوقائع المادية دون أن تكون مستوفاة للشروط القانونية التي يتطلبها المشرع⁽²⁾.

ويجب التنويه إلى أن الرقابة أصبحت لا تتوقف عند مراقبة الوقائع وتوفر الشروط القانونية في إصدار القرار الإداري، بل أصبحت تمتد إلى عنصر الملائمة والذي ستنم معالجته أكثر عند التطرق إلى رقابة السبب⁽³⁾.

ثانياً: رقابة السبب

سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة لاتخاذ القرار⁽⁴⁾، وتتحصر رقابة القاضي الإداري على سبب القرار الإداري في صور ثلاثة هي رقابة الوجود المادي للوقائع، ورقابة صحة التكييف القانوني لها، ثم رقابة الملائمة، وسنتناول كل صورة على حدا.

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 204 وما يليها.

(2) - المرجع نفسه، ص 204.

(3) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 105.

(4) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 510.

1- الرقابة على الوجود المادي للوقائع

يجب أن تكون الوقائع أتخذ على أساسها القرار الإداري جائزة من الناحية القانونية، إضافة إلى أن يكون مبدأ المشروعية محترم أيضا في إصداره، ولأجل هذا يقترض على القاضي الإداري التأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة، بمعنى فحص واقعية الوقائع، وفي تحديد من المحكمة الإدارية العليا بمصر لنطاق هذه الرقابة للوقائع، ذهبت إلى أن عدد الرقابة تجد حدها الطبيعي في التحقق أن النتيجة التي انتهت إليها لإدارة مستحقة من أصول تنتجها؛ فيعد القرار صحيحا أما إذا كان الأمر على عكس ذلك فيكون القرار باطلا لافتقاده ركن السبب⁽¹⁾.

وأن الواقعة نابعة من تقدير الإدارة وتحليلها غير الصحيح أو وفقا لهواها، لهذا يجب أن تفصح الإدارة عن الأسباب التي دفعتها لإصدار القرار، على أن تقدم الوثائق اللازمة لإقامة الدليل على أن تلك الأسباب هي الأسباب الصحيحة، فإذا أرادت الإدارة القيام بعملية التعيين مثلا، هنا يمكن للقاضي الإداري فحص مدى توفر حاجة الإدارة إلى تعيين موظفين جدد من عدمه، كذلك بالنسبة لقرار الترفية وما للتقييم من أثر عليها، فيمكن أن تمتد رقابة القاضي إلى مدى توافر الوقائع التي استندت إليها الإدارة في هذا التقدير⁽²⁾، وذلك ليتأكد من أن النتيجة التي وصلت إليها، قائمة على أسس ومعايير ثابتة ومشروعة، إذا ثبت عكس ذلك كان القرار المتخذ من طرف الإدارة مشوبا بعيب السبب.

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 106

(2) - محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة: فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 189.

2- الرقابة على التكييف القانوني للوقائع

بالإضافة إلى ما أثبتته القاضي الإداري من خلال رقابته على سبب القرار والمتمثلة في الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة التي يقوم عليه القرار المطعون فيه؛ فإنه ينتقل إلى المرحلة الثانية لرقابة السبب وتتصب هذه الرقابة على التأكد من سلامة التكييف أو الوصف القانون الذي أصبغته الإدارة على هذه الوقائع؛ فإذا كان الوصف سليماً من الناحية القانونية كان قرارها سليماً⁽¹⁾.

ولعل من بين الإشارات على التكييف القانوني للوقائع لاعتبارات تقتضيها الطبيعة الحالية لتلك القرارات والتي أوردها القضاء والفقهاء، إذ كانت القرارات ذات طبيعة فنية ولعل من أهم التطبيقات لهذا النوع من القرارات هي تقدير درجات الامتحان، حيث ذهبت محكمة القضاء الإداري في مصر إلى أن التصحيح وتقدير درجات الإجابة عالية فنية بحثه، لا يجوز أن تخضع لرقابة القضاء الإداري حتى لا يجوز تدخل القاضي الإداري في أمور فنية وتقديرية هي من اختصاص الجهات الإدارية التي تعد وحده الإدارة في تقدير الإجابات والعلامات جزئية.

ويقتصر فيها دور القضاء على التأكد من عدم وجود خطأ مادي في بيع الدرجات فقط، والحقيقة أن الفقه ذهب إلى أن رفض القضاء الإداري إخضاع القرارات الإدارية ذات الطبيعة الفنية، لا تبرد اعتبارات قانونية ولا يستند في واقع الأمر إلى اعتبارات عملية⁽²⁾، مثال ذلك مسابقة تولي وخليفة عامة.

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 255.

(2) - المرجع نفسه، ص 260.

3- رقابة ملائمة القرار الإداري للوقائع

الأصل أن الرقابة القضائية، رقابة مشروعية وليست رقابة ملائمة، غير أن القضاء أصبحت رقابته على نطاق أوسع، حيث لم تعود هذه الرقابة محصورة على بحث مدى توافر أو سلامة الوقائع القانونية أو حتى التكييف القانوني الذي تصفيه الإدارة على الواقعة، وإنما ذهب إلى مراقبة تقدير هذه الوقائع من جانب الإدارة خطورة وأهمية ما بنت عليه قرارها من أسباب. دون أن يعد هذا تدخلا منه في أعمال الإدارة، فالرقابة القضائية على ملائمة القرار الإداري للوقائع فرضت، لمعرفة مدى التناسب بين وقائع القرار الإداري الذي أصدرته الإدارة بناء على هذه الوقائع، ونظرا للتوسع في الرقابة القضائية هو استثناء عن القاعدة العامة، فإنه يمارس على فئة محددة من القرارات، مثال ذلك القرار المتضمن العقوبة التأديبية⁽¹⁾.

ثالثا: رقابة الهدف (عيب الانحراف بالسلطة)

يرتبط عيب الاعتراف بالسلطة بركن الغاية في القرار الإداري، والتي يسعى مصدر القرار إلى تحقيقها، ويتحفظ "Delaubadère" بشأن أن رقابة عيب الانحراف بالسلطة على أساس أن سوء النية ليست الحالة الوحيدة للانحراف بالسلطة، ففي كثير من الحالات يأخذ هذا العيب شكل الأعمال الخاطيء لإجراء مكان إجراء آخر، دون وجود سوء النية أو لا أخلاقية السلوك الإداري⁽²⁾.

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 266 - 267.

(2) - André Delaubadère, Jean Claude Venezia, Yves Goudement, traité de droit administratif, 15ème éd, L.G.D.J, Paris, 1998, p 82.

أهمية كبيرة في الرقابة القضائية على المشروعية الداخلية للقرارات الإدارية بصفة عامة، وأن عيب الانحراف أدق العيوب التي تكلف القاضي مهمة شاقة وحساسة لأنه لا يقتصر فقط على الجانب الشكلي للقرار⁽¹⁾، بل يمتد إلى رقابة البواعث والدوافع التي حملت رجل الإدارة إلى اتخاذ هذا القرار، ويمكن النظر في القرار المطعون فيه وبالذات التسبيب، لأن من شأن ذلك أن يسهم في الكشف عن الأهداف المتوخاة من طرف الإدارة مادام أنه إثبات هذا العيب إثبات موضوعي⁽²⁾، وبشكل عام يعتبر القرار الإداري معيبا بعب الانحراف بالسلطة، إذا كان يستهدف غرضا غير الغرض الذي من أجله منحت للإدارة سلطة إصداره، ويمكن أن يتفرع هذا العيب إلى عدة صور نذكرها كالآتي:

1- الانحراف عن المصلحة العامة

وتتفرع بدورها إلى عدة حالات سيتم ذكرها على النحو الآتي:

- الانحراف بالسلطة لتحقيق مصلحة مصدر القرار أو غيره قصد محاباة الغير.

- الانحراف بالسلطة قصد الانتقام من الغير.

- الانحراف بالسلطة لتحقيق أهداف سياسية.

(1) - الطماوي سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص 840.

(2) - الطماوي سليمان، نظرية التعسف في استعمال السلطة الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، ط3، مطبعة جامعة عين شمس، مصر، 1978، ص 148 - 155.

- الانحراف بالسلطة هدفه الغش على القانون أو تحايلا على تنفيذ أحكام القضاء⁽¹⁾.

2- الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف

وينتج عن هذا العيب عدة أخطاء نحصرها فيما يلي:

- الخطأ في تحديد الأهداف المنوط بالموظف تحقيقها.

- خطأ الموظف في استعمال الوسائل المقررة في مجال الانحراف بالإجراء.

- إن عيب الانحراف بالسلطة يصعب إثباته، وحتى يتمكن القاضي من إلغاء القرار المشوب بعيب يجب أن يتحصل على إثبات وأدلة مقنعة، وقد يستشف القاضي الانحراف من الظروف المحيطة بالقرار وطريقة تنفيذه، وهذا ما يؤدي إلى نقل عبء الإثبات من على عاتق المدعي إلى الإدارة، وفي جميع الأحوال يقضي بإلغاء القرار الإداري لكونه مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة، وهذا ما أكده موقف القضاء الفرنسي حيث ذهب إلى أنه في مجال البحث عن الانحراف بالسلطة فإن مجلس الدولة يمكنه أن يعتمد على الظروف المحيطة بوقائع الدعوى، ومدى اتفاقها موضوعيا ونفسيا مع تلك الوقائع، وما إذا كان يمكن أن تعطي تفسيرات مقنعة للقرار المطعون فيه⁽²⁾.

فليست الغاية من قرار تعيين أحد الموظفين، هي وضع شخص ما في المركز القانوني الخاص بهذه الوظيفة، وإنما هي ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

(1) - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 160.

(2) - المرجع نفسه، ص 175.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

إن السلطات التي تتمتع بها الإدارة ليست إلا وسائل لتحقيق غاية هامة وهي تحقيق المصلحة العامة، لذلك وجب عليها في كل تصرفاتها أن تراعي هذه المصلحة، فإذا سعى مصدر القرار إلى الانتقام من بعض الأفراد أو كان في ذلك تحقيق مصالح شخصية أو أغراض سياسية عد هذا القرار باطلا لاتسامه بعيب الانحراف بالسلطة "détournement de pouvoir" أو إساءة استعمال السلطة⁽¹⁾، وتتمتع الإدارة بخصوص ركن الغاية كذلك بقرينة قانونية مقتضاها صحة الغاية من القرار الإداري الذي أصدرته، فالمفترض أن القرار يستهدف الصالح العام أو الغاية التي حددها القانون، وعلى من يدعي العكس يقع عليه عبء الإثبات.

في هذه الحالة يمكن أن يثور الجدل حول ذاتية أو موضوعية ركن الغاية، والرأي السائد حتى الآن في الفقه يتجه إلى البحث عن الغاية في نية أو قصد مصدر القرار⁽²⁾، ولذلك فإن الأمر يتعلق بعنصر نفسي ليس من السهل إقامة الدليل عليه، وإن كان عيب الغاية يترك أثرا في الوثائق الإدارية يمكن كشفه، ويمكن في كثير من الأحوال إبطال القرار ذي الغاية المعيبة بالرجوع إلى ركن السبب.

والواقع أنه رغم ذلك فإن رقابة القاضي الإداري على مدى سلامة الغاية أو الهدف وكذلك مدى وجود عيب الانحراف بالسلطة من عدمه تبقى من المهام الشاقة والعسيرة؛ ونكرر ما قاله الفقيه هوريو من أن القاضي يتجاوز في هذا العيب رقابة الشرعية ليقوم بتقدير الأخلاق الإدارية⁽³⁾.

(1) - ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 514.

(2) - المرجع نفسه، ص 515.

(3) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 115.

الفرع الثاني: الرقابة على المشروعية الخارجية

تتناول هذه الرقابة شكل القرار والإجراءات اللازم إتباعها لإصداره، والسلطة المختصة بذلك، وبعبارة أخرى فإن الرقابة الخارجية للقرار الإداري تنصب على عناصر خارجية.

أولاً: عيب عدم الاختصاص

من أهم الضمانات التي تحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في تقلد الوظيفة العامة أن يكون القرار الإداري صحيحاً، يجب أن يقوم صاحب الاختصاص القانوني في إصداره، سواء تعلق الأمر بقرار تعيين وظيفة عمومية، أو في باقي الحالات التي تختلف الإدارة بإصدار قراراتها بشأنها.

إذ يعرف الاختصاص بوجود صدور القرار الإداري من طرف السلطة المختصة بإصداره في حدود السلطة المسندة إليها فقط⁽¹⁾.

لكن لا بد أن نشير أنه توجد حالة قد يشوب الاختصاص عيب مما يؤدي إلى جعله معيباً بعبء عدم الاختصاص، مما يؤدي إلى بطلان القرار الإداري أو انعدامه في حالة المخالفة الجسمية إذا صدر من غير موظف عام⁽²⁾، أما فيما يخص عدم الاختصاص البسيط فيتمثل في حالة عدم الاختصاص المكاني القائم على اعتداء سلطة على اختصاص سلطة أخرى مساوية لها أو أدنى أو أعلى منها⁽³⁾.

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 97.

(2) - تسمى هذه الحالة اختصاص السلطة، بالمقارنة بعيب الاختصاص البسيط الذي لا تصل فيه مخالفة قواعد الاختصاص إلى هذا الحد من الجسامة.

(3) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 98.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

تعتبر مخالفة قواعد الاختصاص في إصدار القرار الإداري عيبا متعلقا بالنظام العام، يمكن إثارته في أي مرحلة تكون فيها الدعوى وللقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه حتى ولم يثره الخصوم، أما عن السلطة المختصة بالتعيين في التشريع الجزائري واستنادا إلى الدستور، أنه على مستوى الجهاز الأعلى للسلطة التنفيذية يختص رئيس الجمهورية بالتعيين حسب نص المادتين (92) و (93) من الدستور و يتولى الوزير الأول التعيين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية دون المساس بأحكام المادة (92) من الدستور⁽¹⁾، وذلك اعتبارا لثنائية السلطة التنفيذية في الدولة، غير أنه لا بد أن تشير إلى كون التبعية الموجودة على مستوى السلطة التنفيذية باعتبارها السلطة المختصة تؤدي إلى المساس بمبدأ تكافؤ الفرص في تولى الوظائف العامة.

تأتي المادة (101/ ف 1) من التعديل الدستوري لسنة 2020، مؤكدة هذه السلطة المختصة بالتعيين، بحيث لا يجوز التفويض فيها بقولها: لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم.

كذلك التعيين في الوظائف العليا حسب نص المادة (16) من الأمر 06-03 السابق ذكره، فإنه يعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، وأن التعيين في نطاق الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري يكون

(1)- انظر المادة (99/ ف3) من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

استنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990م⁽¹⁾، غير أن التعيين في هذه الوظائف العليا تعتبر ماسا بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة لأنه يقوم على أساس الولاء السياسي لحزب ما لتولي هذه الوظائف العليا.

ثانيا: عيب مخالفة الشكل والإجراءات الإدارية

يقصد بالشكل في القرار الإداري المظهر الخارجي الذي فيه القرار والإجراءات التي تتبع في إصداره، بحيث يفرق بعض الفقهاء بين ركن الشكل ويقصدون به الصورة التي يصدر فيها القرار، وركن الإجراءات بمعنى الخطوات التي يمر ما القرار قبل صدوره⁽²⁾، وتؤدي الشكليات في اتخاذ القرارات الإدارية إلى ضمان حسن سير الإدارة من ناحية وضمان صيانة حقوق الأفراد من ناحية أخرى.

فالقاعدة العامة أن القرار الإداري لا يخضع لشكل معين إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، حيث يجبر النص القانون الإدارة، وبدورها تلتزم باحترامها له، وذلك بالنظر ما تتطوي عليه هذه القواعد من أهمية لوقوفها كحجر في مواجهة أي تعسف محتمل من هذه الأخيرة، إلى جانب ذلك فهي حب الإدارة بالمقابل مواطن الوقوع في الخطأ والتسرع وتمنحها فرصة للتروي والدراسة قبل إصدارها أي قرار، خصوصا إذا تعلق الأمر بأحد رأي جهات أخرى.

إذ لا بد أن نشير إلى كون الشكل والإجراءات تعد ضمانات من الضمانات المقررة لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة، لكن في حالة تخلف الشكل

(1) - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99، مؤرخ في 27 مارس 1990م، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 مؤرخة في 28 مارس 1990.

(2) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 516.

أو الإجراءات فإنه يؤدي إلى إلغاء القرار الذي تصدره الإدارة، إذ يمتد هذا الإجراء من تاريخ الإعلان عن تنظيم مسابقة التوظيف وإجراء الاختبار سواء شفويا أو كتابيا أو إجرائها معا إلى غاية رصد النتيجة النهائية والإعلان عن المترشحين النهائيين الناجحين، وأي مخالفة لأحد هذه الإجراءات والشكليات يجعل القرار معيبا بعبء مخالفة الشكل والإجراءات ، وبالتالي يؤدي إلى المساس بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف⁽¹⁾.

1- إلزامية استشارة هيئة أخرى إلى جانب السلطة مصدرة القرار

لقد أخذ المشرع الجزائري في مجال تولي الوظيفة العامة سواء تعلق الأمر بالنسبة للتوظيف الداخلي أو التوظيف الخارجي، بحيث وضع في مواطن عدة جهات استشارة أخرى مع الأخذ برأيها الإلزامي في مجال التوظيف، وإذا لم تنقيد الإدارة بهذا الرأي يصبح قرارها معيبا، ولقد نصت المادة (64 / ف 1) من الأمر 03-06: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".

وبالرجوع إلى المادتين (09) و(10) من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984، والمحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها⁽²⁾، وهذا ما يتلاءم مع الأمر رقم 03-06 السابق ذكره⁽³⁾، فإنها

(1) - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 99.

(2) - أنظر المادتين (09) و(10) من المرسوم رقم 84 - 10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 88، المؤرخة في 17 يناير 1984.

(3) - بدري مباركة (الهيئات الداخلية إلى الوظيفة العمومية، مقياس هيئات تسيير الوظيفة العمومية، أولى ماستر تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق جامعة، طاهر مولاي، سعيدة، 2015 - 2016، ص 24، (بحث غير منشور).

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

تستتار وجوبا في الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، حيث تصادق على قائمة التأهيل النهائية، باعتبار رأيها يكتسي طابعا إلزاميا، وفي ذات الصدد تنص المادة (107) من الأمر 06 - 03 على أن: "تتمثل الترقية في الرتب في تقديم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية: على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على المؤهلات المطلوبة أو بعد تكوين متخصص أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني أو على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة"⁽¹⁾.

وجاء في نص المادة (15/ف1) من المرسوم التنفيذي 12-194 السابق ذكره أنه: "يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ومثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسك أو الرتبة المعنية"²، وبعد إشراك هيئة أخرى في إعداد القائمة ضمان إدراج المترشح الذي تتوفر فيه الشروط القانونية في قائمة المترشحين المقبولين وتفاذي استبعاد أي مرشح من القائمة لأي اعتبار كان، وعدم احترام هذا الإجراء يؤدي إلى بطلان القرار العيب الذي أصدرته الإدارة.

وهناك لجان أيضا تكلف على مستوى مراكز إجراء الامتحانات والفحوص المهنية، باختيار مواضيع الاختبارات، والحراسة والتصحيح، وتعين لجنة الاختبار

(1) - المادة (107) من الأمر رقم 06 - 03، المرجع السابق.

(2) - المادة (15/ف1) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

الشفهي عند الاقتضاء، ويمكن للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتشاور مع مسؤولي مراكز الامتحان تعيين ممثلين بصفة ملاحظين لحضور عملية إجراء الاختبارات، وما ذكر أيضا في نص المادة (24) من المرسوم التنفيذي رقم 194-12 السابق ذكره، بتشكيل اللجنة التي تحدد قائمة المرشحين الناجحين في اختبارات القبول⁽¹⁾.

وعلى هذا تعتبر ضمانة الشكل والإجراءات من أهم الضمانات المقررة لحماية مبدأ المساواة في التوظيف، ولهذا فإنه من كان الشكل والإجراء جوهريا⁽²⁾، فإن تخلفه يؤدي إلى إلغاء القرار.

2- تسبب القرار الإداري

القاعدة أن الإدارة غير ملزمة بالإفصاح عن سبب إصدارها للقرارات الإدارية، أي أنها غير ملزمة بتعليل وتفسير قراراتها بالإشارة إلى الحالة الواقعية أو المادية التي كانت وراء اتخاذ القرار إلا أنه يشترط القانون في بعض القرارات ومع التسبب.

وفي حين لا يملك أيضا صاحب الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية أن يصدرها في أي وقت وكيف ما شاء، بل يجب عليه مراعاة الأساس القانوني الذي يبنى عليه القرار الإداري ومبرراته وتعليله إذا لزم الأمر أن يرتبط تسبب

(1) - انظر المادتين (20) و (24) من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المرجع السابق.

(2) - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 517.

الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف.

القرارات بالمظهر الخارجي للقرار؛ وتتدرج القواعد القانونية التي يحددها ضمن المشروعية الشكلية للقرار الإداري⁽¹⁾.

ولقد اعتبر القضاء الإداري الجزائري أن عدم تسبب القرارات الإدارية في الحالات التي نص عليها القانون يعتبر عيبا شكليا يستلزم الإلغاء⁽²⁾.

(1) - عزاوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، ص 640.

(2) - أنظر قرار الغرفة الإدارية بتاريخ 10 مارس 1991، وقرار مجلس الدولة بتاريخ 21 أكتوبر 2000، وانظر المادتين (43) و (59) من القانون رقم 11-10 المتعلق بقانون البلدية. أنظر في ذلك: رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 128.

الخاتمة

نظرا لكون مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف يعد مبدأ مهما في الحياة الوظيفية، إلا أن المشرع الجزائري لم يتطرق لهذا المبدأ على عكس التشريعات المقارنة التي لجأت لتكريس هذا المبدأ من خلال حرصها على تطبيقه، بل نجد أن المشرع الجزائري تطرق لمبدأ المساواة في التوظيف من خلال تأكيده على ضرورة على محاربة كل أشكال التمييز القائمة على أساس الدين أو الرأي أو الجنس أو لأي اعتبار آخر كان يؤدي إلى حرمانهم من التوظيف رغم توافر فيهم الشروط القانونية المطلوبة للتوظيف.

وفي هذه السياق لا بد أن نشير إلى كون التوظيف مرتبط بمجموعة من المبادئ الضرورية اللازمة لاختيار الموظفين على أساس مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة والجدارة والاستحقاق، بالإضافة إلى الاعتماد على نظام يقوم على أساس المسابقة النزهاء والعادلة في اختيار أفضل الموظفين بالاعتماد على معيار النزاهة والشفافية.

فمن خلال دراستنا لهذا الموضوع استخلصنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المهمة والمتعلقة بهذا الموضوع.

أولا: النتائج

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث:

- 1- عدم النص من قبل المشرع الجزائري على مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف صراحة، بل نجده قد نص عليه ضمنا مع مبدأ المساواة.
- 2- علاقة مبدأ تكافؤ الفرص بمبدأ الجدارة والاستحقاق هي علاقة تكاملية.
- 3- يعد الاعتماد على المسابقة كأصل للتوظيف يزيد من تكافؤ الفرص بين المترشحين للالتحاق بهذه الوظيفة.

- 4- حرص المشرع على تخصيص بعض الوظائف لبعض الفئات لاعتبارات اجتماعية كذوي الاحتياجات الخاصة والمعوزين الخ.
- 5- يؤدي تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف إلى تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة واحترامه من قبل الموظفين وهذا ما ينتج عنه تحقيق لمبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف.
- 6- عملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام وفق خطة المبادئ العامة للتوظيف القائمة على أساس المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة والاستحقاق.
- 7- بالرغم من أن المواثيق والإعلانات الدولية أكدت على أهمية تكافؤ الفرص في التوظيف بين الرجل والمرأة ومصادقة العديد من الدول عليها، إلا أنه قد نلتمس وجود نوع من التمييز القائم على الصعيد العملي بنسبة ضئيلة ما بين الرجل والمرأة.
- 8- وجود نوعين من الرقابة وهي الرقابة الإدارية ورقابة قضائية على الأعمال الإدارية التقديرية.

ثانياً: التوصيات

من أهم التوصيات التي قد تساهم ولو بنسب ضئيلة في تدعيم هذا المسار:

- 1- ضرورة تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة تكريسا قانونيا واضحا وصريحا، وتبني المشرع الجزائري لهذا المبدأ من أجل ضمان حق الأفراد في التوظيف.
- 2- على المشرع الجزائري القيام بوضع القوانين التي تنظم العمل بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة.

3- ضرورة محاربة كل أشكال التمييز بين الموظفين للالتحاق بالوظائف الشاغرة، وذلك من خلال تأكيد العمل بمبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظيفة العامة ضرورة النص على الوظائف المحجورة في القانون الأساسي للوظيفة العامة، والعمل على رفع نسبهم في الالتحاق بهذه الوظائف.

4- فتح المجال للالتحاق ببعض الوظائف العليا عن طريق المسابقة ممن تتوفر فيهم شروط الالتحاق بهذه المناصب.

5- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف من خلال العمل على تكيفها مع متطلبات الإدارات والمؤسسات العمومية، ومع المبادئ الأساسية للتوظيف.

لقد ختمنا بحثنا هذا بحمد الله وتوفيقه، إلا أن مشكلة مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة لا تزال باقية في ظل غياب النصوص القانونية التي تنظم هذا المبدأ لذلك لا بد على المشرع الجزائري من الإسراع في وضع قوانين تنظم هذا المبدأ وعمله على محاربة كل أشكال التمييز والمحاباة التي لا تزال قائمة في التوظيف.

قائمة المراجع.

أولاً: باللغة العربية:

I- الكتب:

- 01-الجرف نعيمة، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة: قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
- 02-الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري: قضاء الإلغاء، ط7 مزيدة ومنقحة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 03-الطماوي سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
- 04-الطماوي سليمان، نظرية التعسف في استعمال السلطة الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، ط3، مطبعة جامعة عين شمس، مصر، 1978.
- 05-بسيوني حسن السيد، دور القضاء في المقارنات الإدارية، دراسة مقارنة للنظام القانونية، فرنسا مصر والجزائر، معالم الكتاب، القاهرة، 1986.
- 06-بسيوني عبد الله عبد الغني، القضاء الإداري اللبناني، ط1، بيروت منشورات الحلبي الحقوقية، 2000.
- 07-بعلي محمد الصغير، القانون الإداري، دار العلوم، الجزائر، 2004.
- 08- بعلي محمد الصغير، الوجيه في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2009.
- 09- بعلي محمد الصغير، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
- 10-بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون 08 - 09 مؤرخ في 23 فيفري 2008)، ط 2 مزيدة، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.

- 11-حسنيين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، د ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004.
- 12-ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 13-ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، (ب س ط).
- 14-محيو أحمد ، المنازعات الإدارية، ترجمة: فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 15-محمود محمد حافظ، القضاء الإداري في القانون المصري والمقارن، دار النهضة العربية، ط1، مصر، 1993.
- 16-محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 17-محمد باهي أبو يونس، الإختيار على أساس الصلاحية للوظيفة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 18-محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري: مبدا المشروعية وتنظيم القضاء الإداري والاختصاص القضائي لمجلس شورى الدولة، الكتاب الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- 19-محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 20-مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 - 2010.
- 21-سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري: تنظيم السلطة الإدارية، الإدارة المحلية)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

- 22-سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري: تنظيم السلة الإدارية والإدارة المحلية للتنظيم القانوني للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- 23-عبد العزيز عبد المنعم حليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة (الأسباب والشروط)، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 24-عبد الغفار إبراهيم موسى، موسوعة المبادئ القانونية التي قررتها الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة، ط3، دار الكتب القانونية، مصر، 2001.
- 25-عوابدي عمار، القانون الإداري، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990.
- 27-عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د ط، دار هومه، الجزائر، 2003.
- 28-عوابدي عمار، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

II - الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

- 01-أحمد السيد عوضين حجازي، الرقابة الذاتية للإدارة العامة على أعمالها: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1989.

02-عزاوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.

ب-مذكرات الماجستير:

01-بوكثير عبد الرحمان، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2004.

02-بكار عاشور، تحولات الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليايس، سيدي بلعباس، 2016 - 2017.

03-لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2009 - 2010.

04-فريدي محمد، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق الإنسان، قسم الشريعة والفانون، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2011 - 2012.

05-رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير القانون العام، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013/2014.

06- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين للإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة)، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2010/2009 (غير منشورة).

ج- مذكرات الماستر:

01- أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، تخصص: القانون العام الداخلي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015-2016.

02- بوجلال الهاشمي، مبدأ المساواة في التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون الوظيفة العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016 - 2017.

03- جريد ساعد، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018 - 2019.

04- بن يحيى علي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري الجزائري، مذكرة ماستر، فرع القانون العام، تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018 - 2019.

05- زميت عبد السلام، زروق محمد، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016 - 2017.

06- ميرة فوزية، كبويا لينا، تكريس مبادئ الوظيفة العامة كآلية وقائية لمكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020 - 2021.

07- مكراريش صافية، النظام القانوني للوظيفة العامة دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد باديس، مستغانم، 2017 - 2018.

08- ناموس شيماء، ركيمة فاطمة الزهراء، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وتطبيقاته في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016-2017.

09- قالي زكريا، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019 - 2020 .

10- غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم

الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد
خضير، بسكرة، 2013 - 2014.

IV-المقالات:

01-أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد التجنس للوظائف العامة: دراسة
مقارنة، مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية، العدد الثالث، السنة
الخامسة، د س ن.

02-بدري مباركة، مداخلة بعنوان: "الضمانات القانونية لمبدأ المساواة في
الإلتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر"، (يوم دراسي حول
شرح كفيات والإجراءات الجديدة لتنظيم المسابقات على ضوء
المرسوم التنفيذي 194/12)، كلية الحقوق، جامعة طاهر
مولاي، سعيدة، الجزائر، 30 أكتوبر 2012.

03-بودريالة أحمد، مبدأ المساواة بين الجنسين في نطاق الوظيفة العامة - دراسة
تأصيلية وتحليلية مقارنة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35،
العدد 3، كلية الحقوق ، جامعة علي لونسي، البليدة، 2021.

04-بولقواس سناء، " الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية
وتجسيد الجودة"، مجلة أبحاث قانونية، العدد الثالث، كلية الحقوق
والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2017.

05-بلعيفة عبد العالي، " الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في
المؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة نقدية سوسيوقانونية"، مجلة العلوم
القانونية، العدد 23، ديسمبر 2016.

06-بن أحمد علي، "الوظائف والمناصب العليا من منظور الوظيفة العمومية التي عرفتھا الجزائر"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، د ع ، د س ن .

07-هشام عبد الحميد الصالح، " مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة دراسة تطبيقية"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 12، السنة الثالثة، الكويت، ديسمبر 2015.

08-مقدم سعيد، "هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها"، مجلة الإدارة المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 1، العدد2، الجزائر، 1991.

09-مقدم سعيد، "المنظومة الإدارية في الجزائر ومشروع القانون الأساسي العام للوظيف العمومي لسنة 1999، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة، العدد2، الجزائر، 2010.

10-سالمي عبد السلام، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03"، د ا م ، د ع ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، د س ن .

11-عميور خديجة، "التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ديسمبر 2018.

12-ربوح ياسين، "أنظمة الوظيفة العامة وموقف المشرع الجزائري منها"، مجلة الحقيقة، العدد 42، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2018.

13-تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه"، د ا م، د ع، كلية الحقوق، جامعة بغداد. د س ن.

14-غربي أحسن، " التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النبراس القانونية، المجلد 04، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، سبتمبر 2019.

15-خميس عبد النعم، "الرقابة الإدارية مفهومها وأبعادها"، مجلة الإدارة، العدد 3، مصر، يناير 1973.

محاضرات:

01-بدري مباركة، الخطوات والإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف، محاضرات في مقياس التوظيف، السنة الأولى ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، (2016/2015)، ص 23 (غير منشور).

02- بدري مباركة، الهيئات الداخلية إلي الوظيفة العمومية، محاضرات في مقياس هيئات تسيير الوظيفة العمومية، أولى ماستر تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق جامعة، طاهر مولاي، سعيدة ، 2015 - 2016، ص 24، (بحث غير منشور).

03-بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2017 - 2018.

V-النصوص القانونية:

أ-الدستور:

- 01-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، ج ر عدد64، المؤرخة في 10سبتمبر1963.
- 02-حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لسنة 1976.
- 03- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة1976 صادر بموجب أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة1976، ج ر عدد94 المؤرخة في 24 أكتوبر1976.
- 04- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة1989 صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18، مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري1989، ج ر عدد09، المؤرخة في 01مارس 1989.
- 05- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة1996 صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد76، المؤرخة في 08 ديسمبر1996، معدل ومتم بموجب قانون رقم 02-03 مؤرخ في10 أفريل2002، ج ر عدد 25، المؤرخة في 14 أفريل 2002، و بموجب قانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد63، المؤرخ في 16 نوفمبر2008، وقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06مارس 2016، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07 مارس2016 ومرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه باستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد82، الصادر في 30 ديسمبر2020.

ب-المواثيق:

01-ميثاق الأمم المتحدة الصادر في 26 يونيو والذي دخل حيز التنفيذ في 24

أكتوبر 1945، منشور في الموقع :

<https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

02-العهد الدولي الخاص للحقوق المدنية والسياسية الذي اعتمد وعرض للتوقيع

والمصادقة والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم

2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 والذي دخل حيز

التنفيذ في 23 مارس 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم

الرئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20،

المؤرخة في 17 ماي 1989.

03-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وفتح

باب التوقيع والتصديق عليه والانضمام إليه بقرار الجمعية العامة

2200 ألف (د - 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز

النفاذ في 03 يناير 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم

الرئاسي رقم 89 - 67 المؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر

عدد 20، المؤرخة في 17 ماي 1989، منشور في الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

05-الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 مايو 2004، صادقت عليه

الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06 - 62 المؤرخ في 11 فبراير

2006، ج ر رقم 8 المؤرخة في 15 فبراير 2006، منشور في

الموقع: hrlibrary.umn.edu

ج- النصوص التشريعية:

01-قانون عضوي رقم 98-01 مؤرخ في 30ماي1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 37، المؤرخة في 01جوان 1998، المعدل والمتمم.

02-الأمر 66 - 133، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 8 جوان 1966.

03-المرسوم رقم 84 - 10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 88، المؤرخة في 17 يناير 1984.

04-المرسوم 88 - 131، مؤرخ في لـ 04 يوليو 1988م، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادر في 06 يوليو 1988.

05-الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج ر عدد 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

06-القانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

07-القانون رقم 11 - 10، مؤرخ في 22 يونيو 2011، للمتعلق بالبلدية، ج ر عدد 37 ، المؤرخ في 03 يوليو 2011.

08-القانون رقم 16 - 01، المؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 الصادر في 7 مارس 2016.

د - النصوص التنظيمية:

01-المرسوم الرئاسي رقم 09 - 188 المؤرخ في 12 ماي 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من

- طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2003، ج ر عدد 33، الصادر في 31 ماي 2009.
- 02-مرسوم رئاسي رقم 20- 442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه باستفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.
- 03-مرسوم تنفيذي رقم 84 - 11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 ، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر عدد 03.
- 04-المرسوم التنفيذي 90- 99، مؤرخ في 27 مارس 1990م، المتضمن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 مؤرخة في 28 مارس 1990.
- 05-المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارية العمومية، ج ر عدد 03 ، المؤرخة في 20 يناير 2008.
- 06-المرسوم التنفيذي 12- 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر عدد 26، المؤرخة في 03 ماي 2012.

هـ-القرارات:

01-قرار الغرفة الإدارية بتاريخ 10 مارس 1991، وقرار مجلس الدولة بتاريخ 21 أكتوبر 2000

02- المنشور رقم 08/ك/خ/ م ع وع/ 2003، الصادر في 06 أوت 2003، المتضمن موضوع التوظيف في الوظائف العمومية، والمحدد لمعايير الاختيار التي يجب الاعتماد عليها في المسابقات كالاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

و-النصوص القانونية العربية:

1-الدستور المصري لسنة 1971، الصادر في 11 سبتمبر 1971، ج ر عدد 36 مكرر (أ)، المؤرخة في 12 سبتمبر 1971.

2-الدستور الأردني الصادر عام 1952 شاملا تعديلاته إلى غاية 2011، منشور في ج ر عدد 1093، المؤرخ في 8 - 01 - 1952.

3-الدستور العراقي لسنة 2005، الصادر في 15 أكتوبر 2005، ج ر عدد 4012، المؤرخ في 28 ديسمبر 2005، ودخل حيز التنفيذ في عام 2006.

4-دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، الصادر بموجب الإصدار الدستوري المؤرخ في 18 جانفي 2014، ج ر عدد 3 مكرر (أ)، المؤرخة في 18 جانفي 2014 منشور في الموقع

الإلكتروني: <https://www.egypt.gov.eg>

ي-الوثائق:

1-إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر عام 1789، منشور في الموقع

الإلكتروني: www.constituteproject.com

2-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم

المتحدة رقم 217 ألف (د-3) مؤرخ في 10 نوفمبر 1948 منشور في

الموقع الإلكتروني: <http://www.unicef.org>

اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1958، قرار رقم

640 / د - 7، المؤرخ في ديسمبر 1952.

3-الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر

العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يوليو 1958 في دورته الثانية

والأربعين.

4-الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من

الجنسين: العمال والمسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل

في 23 جوان 1981 خلال دورته 67 .

VI - المواقع الإلكترونية:

01-محاضرات في الوظيفة العامة، منشورة في الموقع: [http://elearning.univ-](http://elearning.univ-djelfa.dz/pluginfile.php/41771)

[djelfa.dz/pluginfile.php/41771](http://elearning.univ-djelfa.dz/pluginfile.php/41771)

02-العدالة في الوظيفة العامة، منشورات حماة الحق، منشور في الموقع:

[/https://jordan-lawyer.com/2021/08/30/equality-in-public-sector-employment](https://jordan-lawyer.com/2021/08/30/equality-in-public-sector-employment)

efham.net/Articles Detarls.aspx,? Articles ID:54.-03

ثانيا بالغة الفرنسية:

Les ouvreges :

André Delaabadère, Jean Claude venezia, yves goudement, traité de droit administratif, 15ème éd,
L.G.D.J, paris, 1998.

فهرس

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
	قائمة المختصرات
	ملخص
02	مقدمة
07	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
08	المبحث الأول: ماهية تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
09	المطلب الأول: مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
09	الفرع الأول: التعريف بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
09	أولاً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة لغة
10	ثانياً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة تشريعياً
11	ثالثاً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
13	الفرع الثاني: شروط مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
13	أولاً : تماثل فرص التأهيل
14	ثانياً: تطبيق طرق التوظيف المشروعة
14	ثالثاً: الإعلان عن التوظيف
15	الفرع الثالث: تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
15	أولاً: التكريس الدولي لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
16	1- الإعلانات الدولية
16	أ- الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789
17	ب- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948

18	ج- العهدان الدوليان الخاصين
19	ج - 1- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
19	ج- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
20	2- الاتفاقيات الدولية
20	أ- اتفاقية فيلادلفيا 10 مايو 1944
21	ب- اتفاقية رقم 111 المتعلقة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة
22	ج- اتفاقية رقم 156 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال والمسؤوليات العائلية
23	ثانيا: التكريس الوطني لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
23	1- التكريس الدستوري لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
23	أ- الدستور المصري
24	ب- الدستور الأردني
25	ج- الدستور العراقي
25	د- الدستور الجزائري
26	د- 1- دستور 1963
27	د- 2- دستور 1976
27	د- 3- دستور 1989
28	د- 4- دستور 1996
28	د- 5- التعديل الدستوري لسنة 2016
29	د- 6- التعديل الدستوري لسنة 2020
29	2- التكريس القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
29	أ- في ظل الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة

	العامة
30	ب- في ظل الأمر 06- 03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.
31	المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة
32	الفرع الأول: التعريف بالوظيفة العامة
32	أولاً: التعريف اللغوي للوظيفة العامة
32	ثانياً: التعريف بالوظيفة العامة وفقاً للمدلول الموضوعي
33	أ- تعريف الوظيفة العامة وفقاً للمعنى الموضوعي
34	ب- خصائص المعنى الموضوعي في الوظيفة العامة
34	ثالثاً: التعريف بالوظيفة العامة وفقاً للمدلول الشخصي
34	أ- تعريف الوظيفة العامة وفقاً للمعنى الشخصي
35	ب- خصائص المعنى الشخصي في الوظيفة العامة
36	الفرع الثاني: طبيعة الوظيفة العامة
36	أولاً: النظام المفتوح في الوظيفة العامة
37	أ- تعريف النظام المفتوح في الوظيفة العامة
38	ب- خصائص النظام المفتوح في الوظيفة العامة
39	ج- تقييم النظام المفتوح في الوظيفة العامة
39	1- مزايا النظام المفتوح
40	2- عيوب النظام المفتوح في الوظيفة العامة
40	ثانياً: النظام المغلق في الوظيفة العامة
41	أ- تعريف النظام المغلق في الوظيفة العامة
41	ب- خصائص النظام المغلق في الوظيفة العامة
42	ج- تقييم النظام المغلق في الوظيفة العامة

42	1- مزايا النظام المغلق في الوظيفة العامة
43	2- عيوب النظام المغلق في الوظيفة العامة
43	ثالثا: موقف المشرع الجزائري من هذه الأنظمة
44	المبحث الثاني: المجال التطبيقي لمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة
45	المطلب الأول: حالات عدم التمييز وعلاقتها بمبدأ تكافؤ الفرص في الوظائف العامة
45	الفرع الأول: عدم التمييز لاعتبارات سياسية
46	أولا: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في المواثيق والإعلانات الدولية
47	ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في الدساتير الجزائرية
47	ثالثا: عدم التمييز لاعتبارات سياسية في القوانين الأساسية للوظيفة العامة
49	الفرع الثاني: عدم التمييز لاعتبارات دينية
49	أولا: عدم التمييز لاعتبارات دينية في المواثيق والإعلانات الدولية
50	ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات دينية في الدساتير الجزائرية
51	ثالثا: عدم التمييز لاعتبارات دينية في القوانين الأساسية للوظيفة العامة
51	الفرع الثالث: عدم التمييز لاعتبارات الجنس
52	أولا: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في المواثيق والإعلانات الدولية
53	ثانيا: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في الدساتير الجزائرية
54	ثالثا: عدم التمييز لاعتبارات الجنس في القوانين الأساسية للوظيفة العامة
55	المطلب الثاني: نطاق تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة.
55	الفرع الأول: مبدأ تكافؤ الفرص واستبعاد بعض الفئات من تولي

	الوظائف العامة
56	أولاً: الوظائف المحجوزة
59	ثانياً: الوظائف العليا.
61	ثالثاً: إدماج قدماء المجاهدين في الوظائف العامة
62	الفرع الثاني: مبدأ الجدارة والاستحقاق وعلاقته بمبدأ تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة
62	أولاً: مفهوم مبدأ الجدارة والاستحقاق
63	1- التعريف بمبدأ الجدارة والاستحقاق
63	أ- التعريف اللغوي لمبدأ الجدارة والاستحقاق
64	ب- التعريف التشريعي لمبدأ الجدارة والاستحقاق
64	ج- التعريف الفقهي لمبدأ الجدارة والاستحقاق
65	2- خصائص مبدأ الجدارة والاستحقاق.
66	ثانياً: العلاقة التي تربط مبدأ الجدارة والاستحقاق ومبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العامة
69	الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف
70	المبحث الأول: الضمانات الإدارية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف
70	المطلب الأول: تكريس المسابقة و ضمانات مراقبتها
71	الفرع الأول: المقصود بالمسابقة
71	أولاً: تعريف المسابقة
72	ثانياً: أنواع أو أشكال المسابقة
72	1- المسابقة على أساس الاختبار

73	2- المسابقة على أساس الشهادة
74	3- الفحص المهني:
75	الفرع الثاني: كيفية تنظيم وإجراء المسابقة
75	أولاً: الشروط الواجب توافرها لفتح المسابقة
76	1- القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة
76	2- تبليغ مصالح الوظيفة العمومية القرار
76	3- إبداء رأي المطابقة من طرف المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية
77	4- الإعلان عن فتح المسابقة
78	5- فتح التسجيلات للمشاركة في المسابقة
78	6- دراسة ملفات الترشح للمسابقة
79	7- إجراء المسابقة
79	ثانياً: الإعلان عن النتائج
80	1- المعدلات المقبولة للنجاح
80	2- لجنة تحديد قائمة المترشحين الناجحين
80	3- كيفية إعلان قائمة الناجحين
81	الفرع الثالث: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية
81	أولاً: هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية
81	1- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية
83	2- مفتشيات الوظيفة العمومية
84	3- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
85	ثانياً: هيئات المشاركة والظعن
85	1- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
86	2- لجان الظعن
87	3- اللجان التقنية

89	المطلب الثاني: طرق ممارسة الرقابة الإدارية
88	الفرع الأول: الرقابة الإدارية الداخلية
88	أولاً: الرقابة الذاتية
90	ثانياً: الرقابة بناء على تظلم
92	الفرع الثاني: الرقابة الخارجية (من طرف أجهزة خارجية)
92	أولاً: الرقابة السابقة
92	ثانياً: الرقابة اللاحقة
94	الفرع الثالث: أهداف الرقابة الإدارية
94	أولاً: حماية المصلحة العامة التعرف على مواطن الخلل في الإدارة وتقويمها
95	ثانياً: تحقيق شرعية العمل الإداري وملائمته
98	المبحث الثاني: الضمانات القضائية لحماية مبدأ المساواة في التوظيف
99	المطلب الأول: وسائل الرقابة القضائية لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف
99	الفرع الأول: دعوى الإلغاء كآلية رقابة لحماية مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف
99	أولاً : تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها
103	ثانياً: مكانة دعوى الإلغاء
103	1- من حيث طبيعتها
103	2- من حيث سلطات القاضي
104	3- من حيث النظام القانوني
106	الفرع الثاني: شروط قبول الرقابة القضائية في دعوى الإلغاء
106	أولاً: شرط القرار المطعون فيه محل الخصومة
106	1- أن يكون القرار المطعون فيه قراراً إدارياً وصادراً عن سلطة إدارية
109	2- أن يحدث القرار الإداري أثراً في المراكز القانونية
109	3- أن يكون القرار الإداري نهائياً

111	ثانيا: شرط الميعاد والإجراءات السابقة على رفع الدعوى
111	1- التظلم الإداري المسبق
112	2- شرط ميعاد رفع الدعوى
115	ثالثا: شروط تتعلق بأطراف الدعوى
115	رابعا: الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى
117	المطلب الثاني: أوجه الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري
117	الفرع الأول: الرقابة على المشروعية الداخلية
118	أولا: رقابة المحل (عيب مخالفة القانون)
118	1- المخالفة المباشرة للقانون
119	2- الخطأ في تفسير وتطبيق القاعدة القانونية
119	أ- الخطأ في تفسير القاعدة القانونية
120	ب- الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الواقع
120	ثانيا: رقابة السبب
121	1- الرقابة على الوجود المادي للوقائع
122	2- الرقابة على التكييف القانوني للوقائع
123	3- رقابة ملائمة القرار الإداري للوقائع
123	ثالثا: رقابة الهدف (عيب الانحراف بالسلطة)
124	1- الانحراف عن المصلحة العامة
125	2- الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف
127	الفرع الثاني: الرقابة على المشروعية الخارجية
127	أولا: عيب عدم الاختصاص
129	ثانيا: عيب مخالفة الشكل والإجراءات الإدارية
130	1- إلزامية استشارة هيئة أخرى إلى جانب السلطة مصدرة القرار
132	2- تسبب القرار الإداري
135	الخاتمة

139	قائمة المراجع والمصادر
156	الفهرس