

مجالات تدخل القاضي الإداري كحام للحقوق العامة في مجال المساواة في تقلد الوظائف العامة في الجزائر

د. بولقواس سناء

أستاذة محاضرة « ب »

قسم الحقوق

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عباس لغرور- خنشلة-

مقدمة:

كانت بداية الاهتمام بحق المساواة ودحض كل صور التمييز محل اهتمام من رواد الفكر الإنساني قبل النص عليها في مضمون المواثيق الدولية والقوانين الداخلية للدول، إلا أن الاهتمام بها كحق ومبدأ كان فلسفياً¹ وبمثالية سياسية²، ليصبح لاحقاً موضوعاً قانونياً كرس في مختلف المواثيق الدولية فحمايتها تدخل في حقوق الإنسان وحياته الأساسية وتشكل الركيزة لتحقيق السلم والأمن الدوليين³، والقوانين الوطنية لكل دولة وإن كانت الدول الإسلامية قد تناولته وكرسته تطبيقاً لشريعتنا الغراء والقوانين الوضعية كاشفة لها لا منشئة.

يرتبط حق في المساواة بكل الحقوق والحريات العامة بما فيها حق تقلد الوظائف العامة مجال دراستنا، فبانعدامه لا مجال للحديث عن أي حق أو حرية لذا الأساس الدستوري لحق المساواة المجسد في مختلف دساتير العالم بما فيها دساتير الجزائر ما كان ليظهر كما هو عليه الآن لولا ما مر به اجتهاد المجلس الدستوري بالنسبة للدول التي

تأخذ بالرقابة السياسية على دستورية القوانين كما هو الحال في الجزائر وفرنسا أو القضاء الدستوري بالنسبة للدول التي تأخذ بالرقابة القضائية على دستورية القوانين على غرار: مصر و.م.أ، فما كان ليظهر كحق وإنما بقي كأحد المبادئ القانونية التي جاء بها القضاء الإداري في أول قرار والذي جاء في 26 ديسمبر 1800 عندما تطرق لمبادئ المساواة والحرية.

تطبيقا لحق المساواة في تقلد الوظائف العامة فإن كل الأشخاص المتحققة فيهم الشروط المتطلبة قانونا للترشح للوظيفة الحق في توليها، وعلى الرغم من تكريس هذا الحق في الدساتير الجزائرية وكذا قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة إلا أن خرق أو عدم إعمال مضمونها يجعل هذا الحق على الرغم من أهميته حبرا على ورق، ومن هنا تبرز أهمية دراستنا لهذا الموضوع على أساس أنه لا بد من توفير الحماية القضائية له من قبل القضاء الإداري كضمان لحمايته وتجسيده مضمون النص الدستوري والقوانين الصادرة تطبيقا له، وسنحاول من خلال دراستنا هذه الإجابة عن الإشكالية التالية: ما هي المجالات التي يمكن أن تكون مجالا لرقابة القضاء الإداري الجزائري لحماية حق المساواة في تقلد الوظائف العامة؟

أولا: رقابة القاضي الإداري على مدى توفر الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر القضاء الإداري حام الحريات العامة وضمانة لتجسيد ما تضمنه الدستور والنصوص القانونية الصادرة تجسيدا لما تضمنه في مجال الحقوق والحريات العامة في كل حالة يتم فيها انتهاك هذه الأخيرة بما في ذلك حالة الحق في المساواة بصفة عامة،⁴ من خلال إلغاء القرارات المعيبة التي تمسها وكذا التعويض للمتضررين عن الأضرار التي تلحقهم جراء ذلك لاختصاصه بالرقابة على قرارات السلطة الإدارية والتي فيها مساس بالحقوق والحريات العامة، نفصل في أول مجال لرقابة القضاء الإداري وهي على مدى توفر الشروط القانونية للالتحاق بالوظائف العامة وذلك على النحو التالي:

1 -القاضي الإداري كاشف عن شروط القانونية المتطلبية للالتحاق بالوظيفة العامة

الدور الذي يؤديه القاضي الإداري في رقابته على الشروط القانونية المطلوبة في الالتحاق بالوظائف العامة كاشف، لأن المؤسس الدستوري والمشرع نصا عليها فلا مجال لتحقيق الحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة إذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المرشحين لتولي المناصب العامة استنادا لاعتبارات العقيدة السياسية أو الدينية أو العرق أو اللغة أو الجنس فان من الواجب والضروري التمييز بينهم استنادا لاعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهّل،⁵ ومبدأ المساواة أمام الوظائف ما هو إلا مظهر لمبدأ أكثر عمومية وإطلاقا وشمولا وهو مبدأ المساواة أمام القانون الذي نص عليه الدستور.⁶

من هذا المنطلق أكد المؤسس الدستوري الجزائري على المساواة في مضمون الدساتير الجزائرية المتعاقبة، في دستور سنة 1963 فقد نصت المادة 12 منه أنه لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات ولم ينص صراحة على مجال تقلد الوظائف العامة، ونص دستور سنة 1976⁷ على أن كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات، وينفى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة،⁸ وفي مجال تقلد الوظائف العامة نص على أن « وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية».⁹

في دستور 1989،¹⁰ نص المؤسس الدستوري على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه للمولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي،¹¹ ونص أيضا على أن المؤسسات تستهدف ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية،¹² وفي مجال موضوع دراستنا نص على: « يتساوى

جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون».¹³

في دستور 1996،¹⁴ نص المؤسس الدستوري أن: «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي».¹⁵ كما نص أيضا في مجال التشغيل على أنه: «تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل».¹⁶ وفي مجال تقلد الوظائف العامة نص على أنه: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون. التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية. يحدد القانون قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية المذكورة أعلاه».¹⁷

لقد تم تكريس ما جاء في أحكام الدساتير السابقة في القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر بما فيها القانون الساري المفعول حاليا،¹⁸ والذي نص صراحة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حي نص: «يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية».¹⁹ والشروط المطلوبة في ذلك موضوعية ومحقة للمساواة تمكن كل من توافرت فيه الترشح للمنصب،²⁰ ولا تتأثر المساواة باشتراط الفحص الطبي في بعض أسلاك الموظفين، أو إضافة شروط أخرى في القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة أو إجراء تحقيق إداري مسبق بالنظر لخصوصية بعض الأسلاك.

في القوانين الخاصة جسد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة تطبيقا لما جاء في الأمر رقم 06 / 03، على غرار: القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية في مجال شروط الترشح وكيفية ذلك،²¹ وفي مجال الطيران المدني²² مثلا أوجب المشرع أن يكون مستخدمون الملاحون للطيران المدني حاصلين على شهادات الطيران المدني وتأهيلات حسب الشروط المحددة،²³ واشترط إجازات مطلوبة لذلك،²⁴ وباستقراء الشروط التي جاء بها المشرع فكلها تضمن

مجالات تدخل القاضي الإداري كحام للحقوق العامة في مجال المساواة في تقلد الوظائف العامة في الجزائر

المساواة،²⁵ والأمر سيان بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بأعمال الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي،²⁶ الخ.

وقد حددت برامج المسابقات على أساس الامتحانات والاختبارات المهنية الخاصة بكل سلك،²⁷ وباستقراء أحكامها نجدها كلها كرست المساواة في تقلدها.

2 - صور عن رقابة القضاء الإداري للشروط القانونية المتطلبة للالتحاق بالوظيفة العامة

وضع المشرع الجزائري شروطا في قانون الوظيفة العامة بموجها يتحدد المركز القانوني الذي بموجبه يكون كل الأفراد المخاطبين بالقاعدة القانونية في مركز متساوي في مجال تقلد الوظائف العامة، فبمجرد توافر الشروط المنصوص عليها يكون المترشحون جميعا في مركز متساو وهو ما أكدته المادة 74 من الأمر رقم 03/06، ويمارس القاضي الإداري رقابته لتجسيد الحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة استنادا لما هو وارد في نص المادة 75 من نفس الأمر التي تنص على أنه لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية: فتولي الوظائف العامة شكل من أشكال ممارسة المواطن لحقوقه العامة فتتطلب جميع الدول لتقلد الوظيفة العامة تمتع الشخص بجنسية الدولة بصرف النظر عن كونها أصلية أو مكتسبة.²⁸

ولهذا الشرط ما يبرره لأن الموظف العام يتصرف باسم الدولة ولحسابها فهو ممثلا أمام الأفراد ولهذا يجب أن يحمل جنسيتها حتى يكون ولاءه لها كاملا ويكون جديرا بشرف التحدث باسمها، إضافة لذلك يتمتع الموظف العام بحكم وظيفته بالعديد من المزايا العينية والأدبية ولا شك أن من يحمل جنسية الدولة هو أولى من غيره بالتمتع بذلك.²⁹

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية: ويفقد الشخص تمتعه بالحقوق المدنية بعقوبة تبعية تترتب على الأحكام التي يتم إيقاعها عليه في بعض الجرائم، ويتم التأكد من التمتع

بالحقوق المدنية من خلال الاطلاع على شهادة السوابق العدلية للمعني أو من خلال التحريات التي تقوم بها الإدارة بوسائلها الخاصة أو بالاستعانة بمصالح الأمن.

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها: من المعلوم بان هناك أمورا تتعارض مع الالتحاق بالوظيفة العامة كما تؤثر تأثيرا سلبيا على الوظيفة العامة وكرامتها واعتبارها ويقلل الثقة فيها وفي شاغلها وهو أمر ضار بالمصلحة العامة التي يحرص المشرع على إحاطتها بسياج من الاهتمام.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية: لان حق التعيين في الوظائف العامة يتطلب أن يؤدي واجبه ويثبت عمليا ولائه لدولته ولذلك على المؤسسة المستخدمة أن تتأكد من وضعية الشخص إزاء الخدمة الوطنية قبل أن يلتحق بها.

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية³⁰ والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها: للتأكد من قدراته على تحمله لأعباء الوظيفة العامة.

- عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض الأسلاك للموظفين.³¹

- أن يبلغ 18 سنة كاملة.³²

- وجوب توفر الموظفين على بعض المؤهلات التي تساعدهم على أداء مهامهم كالخبرة

الكافية والشهادات العلمية وغيرها من المؤهلات التي تدل على كفاءتهم.³³

رقابة القاضي الإداري لتجسيد حق المساواة في تقلد الوظائف العامة الممارسة على مدى احترام الشروط القانونية المتطلبة للالتحاق بالوظائف العامة لا يتعلق بالوظائف الدائمة، فيمكن أن يباشر رقابته بناء على دعوى فيما يتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين كذلك، فالمشرع الجزائري أخذ فيها بمبدأ المساواة في تقلدها وهو ما يعكسه مضمون المادة 2 في شروط الترشح، وكذا وما أوجب المشرع توافره في قرار فتح التوظيف في المادة 6 الذي يشهر.³⁴

كل مترشح رفض ملفه على الرغم من استيفائه للشروط المتطلبة قانونا يمكنه أن يقدم طعنا قضائيا للقاضي المختص إقليميا للنظر في مدى مشروعية قرار إقصائه، كما يمكن تقديم طعن في كل حالة يغفل فيها توفير أحد المعلومات التي بينها المشرع الجزائري في قرار فتح التوظيف، أو عدم احترام أجال الشهر أو عدم القيام بهذا الإجراء الهام الذي يضمن المساواة في تقلد الوظائف العامة.

يمكن أن يمارس القاضي الإداري رقابته لتجسيد حق المساواة في تقلد الوظائف العامة بالنسبة للطعون المقدمة ضد قرارات تعيين أجنب في مؤسسات وإدارات العمومية في الحالات التي لا يحترم فيها أحد الشروط التي حددها المشرع وهي: عدم قيام هذه المؤسسة أو الإدارة العمومية بإرسال ملف الترشح للمديرية العامة للتوظيف العمومي التي تخضعه اللجنة الخاصة بعد تقييده في السجل الخاص، وبعد دراسة الملفات ومطابقتها القانونية تقوم اللجنة بالبت نهائيا في التوظيف، أو عدم احترام كون التعاقد يتم للمدة التي تحددها الاتفاقية ولسنة قابلة للتجديد في إطار القانون العام، أو لعدم تحديد اللجنة القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للتوظيف في محضر الاجتماع الذي يحرر بعد كل جلسة عمل والذي يوقع من كل الأعضاء.³⁵

لن نفصل في مضمون رقابة القاضي الإداري على مختلف أركان القرار الإداري في مجال التوظيف التي يمكن أن تكون محلا للطعن بالإلغاء خاصة في الأركان الخارجية المتعلقة بركني الشكل والإجراءات لإبرازنا ما يمكن أن يكون محلا للطعن فيها على أساس الإخلال بالحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة، لكننا سنقف في الأركان الداخلية عند ركن الغاية الذي يمكن أن يمس بعيب الانحراف بالسلطة الذي يعد من أعقد العيوب في ممارسة الرقابة وكذا في محاولة إثباته الأمر الذي يصعب من مهمة القاضي الإداري في حماية الحق في المساواة في التوظيف في حال وجوده كعيب في القرار لكونه عيبا خفيا.

بناء على ما سبق فلفعالية دور القضاء الإداري الجزائري في حماية الحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة متى وجد عيب الانحراف بالسلطة مرتبطة بالبحث في نوايا

مصدر القرار، وتجاوز كونه عيبا احتياطيا على غرار ما قام به مجلس الدولة الفرنسي الذي أعلن جواز الحكم في القرارات الإدارية دون اشتراطه البحث في إمكانية إلغاء هذه القرارات استنادا لوجوه الطعن الأخرى مؤكدا على أصالته كعيب واستقلالته كوجه للإلغاء.³⁶

ثانيا: رقابة القاضي الإداري على الطريقة المعتمدة في اختيار الموظفين العامين

في حالة توافر الشروط المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة، وكان عدد المتقدمين لشغلها متوافقا مع عدد المناصب فلا إشكال يثور، لكن في الغالب ما يكون عدد المتقدمين يفوق عدد الوظائف المتاحة بأضعاف مضاعفة، وهذا يثير مشكلة تحديد أسلوب المفاضلة بين المتقدمين وطريقة الاختيار الأمثل والواجب الإتيان للوصول إلى أفضلهم وأكثرهم جدارة.

1 - تحديد المشروع الجزائري لأساليب انتقاء الموظفين

تتعدد طرق اختيار الموظفين، فقد تقوم الدولة باللجوء لإحدى الطرق التالية: نظام التعيين بالمسابقة أو الامتحان، الفحص المني، والتوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة،³⁷ وهي معتمدة في الجزائر وهناك أساليب أخرى معتمد في التشريعات المقارنة على غرار: الاختيار الحر المباشر من جانب الإدارة،³⁸ والإعداد الفني المسبق للتأهيل لشغل بعض الوظائف العامة،³⁹ بالإضافة إلى أسلوب الانتخاب.⁴⁰

نشير في هذا الصدد إلى أن المشروع الجزائري جعل من أحد مهام المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تحديد القواعد المتعلقة بالتوظيف وتنظيم المسابقات للالتحاق بالوظائف العامة وسيرها،⁴¹ والتي يعد أسلوب المسابقة أحد الأساليب التي اعتمدها المشروع الجزائري في الالتحاق بالوظائف العامة ويتكون إما على أساس الاختبارات⁴² أو الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،⁴³ وفي تعليمات صادرة

عن الوزير الأول أشار إلي أنه في الواقع العملي تم تغليب اللجوء للمسابقات على أساس الاختبارات في التوظيف في الوظيفة العامة وهمشت المسابقات على أساس الشهادات،⁴⁴ وتطبيقا لتعليمه الوزير الأول المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية صدر منشور يحدد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين مبرزا معايير الانتقاء وتنقيطها.⁴⁵

في سنة 2013 في تعليمية صادرة تبين كيفية تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12/194،⁴⁶ كان الهدف تكريس المسابقة على أساس الشهادة كنمط توظيفي تكميلي للمسابقة على أساس الاختبارات والفحص المهني.⁴⁷

2 - صور عن مجالات ممارسة القاضي الإداري لرقابته على أسلوب الإنتقاء المعتمد

لتجسيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة فالقاضي الإداري يمارس رقابته في طريقة اختيار الموظفين بناء على الطعون التي يقدمها كل ذي مصلحة على النحو التالي:

- التأكد من أن الوظيفة التي ترشح لها يتم الانتقاء فيها على أساس امتحانات المسابقة، في كل حالة يتم الطعن فيها على أن الأسلوب المعتمد من قبل جهة الإدارة لا يحقق المساواة وأن المشرع اعتمد فيها على أسلوب المسابقة، أو من خلال الطعن المقدم يتم التأكد هل أن التقدم للمنصب الوظيفي يكون من قبل الموجودين في التنظيم كعاملين أو العكس بحيث يكون التقدم من الذين يوجدون خارج التنظيم، أو أن المشاركة مفتوح للفتتين معا سواء بنسب معينة أو دون تحديد للنسب.

- التأكد من قيام المعايير المستخدمة في المسابقة على أساس موضوعي للكشف عن مقدرة المرشح على القيام بالأعباء الوظيفية، دون الاستناد إلى اعتبارات شخصية تؤدي للتمييز بين المتقدمين لشغل الوظيفة، وهذا كله ضمانا لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وكذا الجدارة في شغل الوظائف العامة.

- التأكد من مدى الالتزام بالقواعد والإجراءات القانونية التي تتناول موضوع الامتحانات وإجراءات التنظيم، والمثال على ذلك ضرورة الإعلان عن الوظائف الشاغرة والتي سيتم شغلها من خلال امتحان المسابقة، وبيان كل ما هو متعلق بها من معلومات من أجل علم الكافة.

- التأكد من مدى صحة الطعون المثارة بصدد عدم احترام إشهار المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والتي يتعين أن تشهر في الصحافة المكتوبة في يومية وطنية بالعربية وأخرى بالفرنسية وان لا يتجاوز الأجل بين الإشهارين الأول والثاني مدة 5 أيام، أو أغفل إجراء الإشهار على موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية، أو عدم احترام أجال فتح التسجيلات التي تتراوح بين 20 يوما و45 يوما على الأكثر.⁴⁸

- التأكد من إتاحة الفرصة لجميع الأشخاص الذين يتوافرون على كل الشروط التي يتطلبها شغل هذه الأخيرة، وعدم رفض أي طلب لأسباب تستند للمصلحة العامة، ولا يمكن إعفاء لعض المتسابقين من أداء الامتحان.

- التأكد في مجال المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين من أوجه الطعن التي يثيرها الطاعن في حالة عدم احترام الجهة المعلنة على المسابقة لمعايير الانتقاء وكيفية تنقيطها المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011، أو عدم احتساب ما يدخل في التقييم.

رقابة القاضي الإداري لتجسيد حق المساواة في تقلد الوظائف العامة لا يتعلق بالوظائف الدائمة فيمكن أن يباشر رقابته بناء على دعوى فيما يتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين في حالة عدم الالتزام بالطرق التي حددها في عملية اختيارهم وهي الانتقاء بناء على دراسة الملف أو اختبارهم،⁴⁹ فاعتماد مثلا الهيئة المستخدمة لطريقة الاختبار المهني في توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة محددة مخالف للأسلوب الذي حدده المشرع لهذه الفئة، كما أن اعتماد طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف في توظيف الأعوان

مجالات تدخل القاضي الإداري كحام للحقوق العامة في مجال المساواة في تقلد الوظائف العامة في الجزائر

المتعاقدين لفترة غير محددة المدة مخالف لما نص عليه المشرع والطعن المثار هنا سيكون مؤسسا وموجبا للإلغاء.⁵⁰

مادامت الجهة الإدارية التي تتولى التوظيف مقيدة في اختيار الأسلوب المعتمد للتوظيف، أي ليست لها سلطة تقديرية لوجود نصوص قانونية تنظمها، فغالبا ما تكون القرارات المعيبة في ركن الشكل الإجراءات لتعلق العيوب كما سبق بيانه في الطريقة المعتمدة في اختيار الموظفين بعدم احترام الشكل الذي حدده المشرع الجزائري.

الخاتمة:

في ختام دراستنا لموضوع مجالات تدخل القاضي الإداري كحام للحريات العامة في مجال حق المساواة في تقلد الوظائف العامة في الجزائر توصلنا لجملة من النتائج والاقتراحات نوجزها على النحو التالي:

أولاً: النتائج

1 - المساواة كحق وكمبدأ من أهم ما كرسه المؤسس الدستوري والنصوص القانونية لأنها أساس كل الحقوق الأخرى والحريات العامة ودعامة وجودها فهي مرتبطة بها وجوداً وعدماً.

2 - ضمان تجسيد فعلي لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الدولة لا يكفي فيه الاعتماد على النص الدستوري الذي أوجدها، بل لابد من تجسيده حقيقة بتوفير ضمانات أخرى يظهر فيها المجلس الدستوري وكذا القضاء الإداري كأفضل صورها.

3 - الحق في تقلد الوظائف العامة يقتضي تكافؤ الفرص لجميع المواطنين من خلال ضمان لكل من توافرت فيه الشروط اللازمة لشغل وظيفة معينة بشغلها متى توافر ما نصت عليه القوانين، من جهة أخرى يتعين أن تضمن الدولة وجود قواعد عامة ومجردة منظمة للوظيفة العامة من أجل ضمان تحقيق المصلحة العامة.

4 - فعالية دور القاضي الإداري بتجسيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مرهون بمدى وجود وعي بالحقوق والحريات العامة وكيفية المحافظة عليها في حالة أي مساس أو اعتداء عليها.

ثانياً: الاقتراحات

1 - من شأن فعالية دور رقابة القضاء الإداري في تجسيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ضمان تجسيد مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، خاصة إذا كان الطاعنون يتوافرون على كل المؤهلات المتطلبة قانوناً لتولي هذه الوظائف وربما يكونون

أفضل من غيرهم الذي قبل ملفاتهم، الأمر الذي يضمن تجسيد مبدأين حاكمين لمجال الوظيفة العمومية وهي المساواة والجدارة، ومن ثم تبرز هنا أهمية إيلاء أهمية كبيرة لتخصيصية القضاة في المنازعات الإدارية خلال التكوين.

2 - لابد من نشر القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم الإدارية ومجلس الدولة بما يساعد على دراسة مدى فعالية الدور الذي يؤديه القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات المكرسة في دستوره والقوانين التي جاءت تطبيقاً له، ومن ثم اقتراح الآليات التي من شأنها معالجة أوجه القصور الموجودة فيه، أو الحاجة لشريك إلى جانب الرقابة القضائية لحماية الحقوق والحريات العامة بما فيها الحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة.

3 - امتداد رقابة القضاء الإداري في مجال التعويض لتعويض الضرر المعنوي في كل حالة يكون فيها مساس أو انتهاك لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وفي مجال الحقوق والحريات العامة، ذو أهمية كبيرة ونراه ضماناً كبيرة تجبر الإدارة على احترام كرامة الإنسان وحقوقه التي يسبب المساس بها أضراراً معنوية لا تقل عن الضرر المادي، والإطلاع على الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري في حماية الحقوق والحريات العامة بصفة عامة كلها في الغالب متعلقة بإلغاء هذه القرارات التي تمس بها أو تنتهكها أو تنطوي على تعديلها وتطبيقات التعويض قليلة جداً.

الهوامش:

1 - لقد كان البداية هنا مع أفلاطون وبعده أرسطو.

راجع في هذا الصدد: أمين عاطف صليبا، دور القضاء الدستوري في إرساء دولة القانون (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، د ط، 2002، ص 385.

2 -MELIN-SOUCRAMANIEN Ferdinand, « Le Principe d'égalité dans la jurisprudence du conseil constitutionnel Quelles perspectives pour la question prioritaire de constitutionnalité ? », Cahiers du conseil constitutionnel, N° 29, Octobre 2010

-voir:<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/nouveaux-cahiers-du-conseil/cahier-n-29/le-principe-d-egalite-dans-la-jurisprudence-du-conseil-constitutionnel-queelles-perspectives-pour-la-question-prioritaire-de-constitutionnalite.52731.html>

3 - خليل حسين، « حقوق الإنسان في ميثاق الأمم المتحدة والاتفاقيات الدولية»، مقال منشور في موقع الدكتور خليل حسين للإطلاع يرجى الرجوع للرباط:

<http://drkhalilhussein.blogspot.com/2013/05/blog-post.html>

4 - على غرار: قضية بين مدير التربية لولاية تيزي وزو والسيد ك. ط فهذا الأخير بعد نجاحه في الاختبارات التطبيقية لشهادة الكفاءة للتعليم الأساسي والذي أشرع عليه من طرف مدير التربية لولاية تيزي وزو نفسه بالموافقة على رأي اللجنة، وهو ما لم يتم احترامه وكان قرار مجلس الدولة مجسدا لحق نقلد الوظائف العامة مادامت الشروط القانونية المتطلبة متوافرة ونص على انه يتعين على الإدارة تسيير الحياة المهنية للموظف بصفة نظامية وتسوية وضعيته الإدارية وفقا لنص المادة 49 من المرسوم رقم 59/ 85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13 على أنه: « يتعين تثبيت المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

ويخضع القرار أو المقرر المتضمن التثبيت لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب عليها أن تبت خلال الأيام 15 يوما الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بإيداع الملف لدى الأجهزة المذكورة».

- راجع في هذا الصدد: القرار صادر في 2002 / 22 / 07، وهو منشور في مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، 181.

في مجال المساواة أيضا هنا صدر قرار عن المحكمة العليا في قضية بين جامعة الجزائر و ك.ن، فهذا الأخير حامل لشهادة ليسانس لسنة 1990 وقد قامت جامعة الجزائر إعطاء الأولوية لدفعة 1992 / 1993 في دخول مهنة المحاماة ورفض لذلك ملف ك.ن لكثرة المترشحين وقلة الإمكانات المادية والبشرية وفي منطوق الحكم جاء أن رفض التسجيل للمترشحين الحاصلين على شهادة الليسانس في الحقوق لسنة 1990 يعود لعملية فرز يمنعها القانون رقم 91/04، المؤرخ في 8 يناير 1991، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر عدد 02.

- راجع في هذا الصدد: القرار صادر في 15 ديسمبر 1996، ومنشور في نشرة القضاة، العدد 54، 1999، ص 81.

5 - علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دتروائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 442

6 - حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، د ط، 2004، ص ص 679، 680.

7 - الصادر بموجب الأمر رقم 76/97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل بموجب القانون رقم 79 / 06، المؤرخ في 7 يوليو 1979، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 28، المعدل بموجب القانون رقم 80 / 01 المؤرخ في 12 يناير 1980، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 03.

8 - المادة 39 منه.

9 - المادة 44 منه.

10 - المرسوم الرئاسي رقم 89 / 18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، المتضمن نشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 09.

11 - المادة 28 منه

12 - المادة 30 منه

13 - المادة 48 منه

14 - المرسوم الرئاسي رقم 96 / 438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتضمن نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 76، المعدل والمتمم المعدل بالقانون رقم 02 / 03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25، والقانون رقم 08 / 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، القانون رقم 16 / 01، المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14

15 - المادة 32 منه.

16 - المادة 36 منه.

17 - المادة 63 منه.

18 - المنظم بموجب أحكام الأمر رقم 06 / 03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46.

19 - المادة 74 من نفس الأمر.

20 - تتمثل هذه الشروط في الشروط المحددة في المادة 75 منه وهي: أن يكون ذو

جنسية جزائرية، ومتمتعاً بحقوقه المدنية، وأن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، وأن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، ومتوافراً على شرط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.

21 - راجع في هذا الصدد: المرسوم التنفيذي رقم 04/ 08، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رعدد 3.

- التعليم رقم 38، المؤرخة في 2 أوت 2008، المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

22 - المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/ 414، المؤرخ في 20 ديسمبر 2004، المتضمن شروط وكفاءات ممارسة الوظائف التي يقوم بها مستخدمو الطيران المدني، ج رعدد 82، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 08/ 46، المؤرخ في 3 فيفري 2008، ج رعدد 07.

23 - المادة 3 من نفس المرسوم.

24 - تتمثل في إجازة أو شهادة الأمن والإنقاذ قيد الصلاحية لممارسة وظائفهم، المادة 5 من نفس المرسوم

25 - وهو ما يمكن استقراءه من المواد: -7 17 من نفس المرسوم.

26 - فلم يشترط شروطاً جديدة غير تلك المحددة في الأمر رقم 06/ 03 وفصلت المادة 8 منه في التخصصات التي يقبها المرشحون

المرسوم التنفيذي رقم 10/ 300، المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بأموال الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي، ج رعدد 74.

27 - الأسلاك كثيرة لا مجال لذكرها جميعها على غرار: القرار المؤرخ في 6 جانفي 2001، المتضمن برامج المسابقات على أساس الامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج رعدد 10.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 أفريل 1997، المتضمن كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بالأسلاك والرتب النوعية في البريد والمواصلات، ج رعدد 70، والذي أكدت أحكامه المساواة والتي كانت بدايتها نشر القرار المتضمن إجراء المسابقات عن طريق الصحافة المكتوبة أو بأية وسيلة ملائمة... الخ (المادة 3 منه)، وكذا الشروط المتطلبة للمشاركة (المادة 5 منه).

28 - علي خطار شنطاوي، المرجع السابق، ص 443.

29 - حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص 675

30 - في اشتراط شهادة طب العيون واستبعاد المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية فيما يخص مسابقات الالتحاق بالأسلاك المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية الخاصة يخص فقط أسلاك الحماية المدنية وأسلاك الأمن الوطني وأسلاك إدارة السجون وأسلاك الجمارك وأسلاك إدارة الغابات وأسلاك الحرس البلدي ماعدا ذلك فالمترشحون لباقي المسابقات غير معينين بأحكام المنشور لموضح أدناه.

- المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أفريل 2006، المتعلق بشرط الأهلية البدنية.

31 - المادة 76 من الأمر رقم 03/06، المشار إليه سابقا.

32 - المادة 78 من نفس الأمر.

33 - المادة 79 من نفس الأمر.

34 - راجع في هذا الصدد: القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008، المتضمن تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، ج رعدد 25.

35 - راجع في هذا الصدد أحكام: المنشور الوزاري المشترك رقم 606، المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، المتضمن شروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية.

36 - إبراهيم سالم العقيلي، إساءة استعمال السلطة في القرارات الإدارية، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 91.

37 - المادة 80 من نفس الأمر.

38 - لا يعتمد هذا الأسلوب على معيار محدد في الاختيار، إذ يتمتع الرؤساء الإداريين بالحرية الكاملة في اختيار من يشغلون الوظائف الشاغرة، اعتمادا على تقديرهم الشخصي والذي قد يكون اعتمادا على اعتبارات شخصية أو معايير موضوعية أو على هذين الأخيرين معا، وهو غير مضطر لتبرير اختياره أو التقيّد بالشكليات المحددة، باعتبار أن هذه المسألة تعد من صميم عمل القائد الإداري، وينطوي هذا الأسلوب غالبا على ترجيح الاعتبارات الشخصية لا الاعتبارات الموضوعية، ولذلك يندرج اللجوء إليه إلا فيما يتعلق بتعيين كبار موظفي الإدارة في المناصب القيادية الكبرى ذات الطابع السياسي.

ويشترط لنجاح هذا الأسلوب أن تتوافر فيه كافة المعلومات عن المرشحين لشغل الوظائف، لاختيار أفضلهم على ضوء مصلحة الإداري وفقا لمؤهلات المرشح، للتأكد من أنه سيؤدي العمل المطلوب منه بإتقان.

- سامي جمال الدين، الإدارة العامة، منشة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2006، ص ص 264، 265

39 - يقوم الإعداد الفني المسبق على تدريب وإعداد المرشحين لكي يشغلوا وظائفهم فيما بعد، ويتضمن هذا التدريب القيام بالأعمال الوظيفية التي سيتولونها تدريب نظري وعملي في مدارس أو معاهد تنسم بالطابع الفني خلال مدة معينة وفي النهاية يكمن للإدارة تعيين من توافرت فيه الصلاحية واستبعاد من لم تثبت صلاحيته لذلك.

40 - هو أسلوب استثنائي يضمن الديمقراطية لكونه يحقق مشاركة الناخبين في تسيير الوظائف والجهاز الإداري في الدولة، وذلك من خلال الاختيار من بين المتقدمين لشغلها، ويقتصر تطبيقه على بعض الوظائف المحدودة مثل: وظائف القضاة في و.م.أ وكذا عمداء الكليات بالجامعات... الخ، وما يأخذ على هذه طريقة أنها لا تحقق دائما مبدأ الجدارة في شغل الوظائف فهي تعتمد على قدرة المرشح في التأثير على الناخبين، كما أن شغل الوظائف يكون محددا بمدة معينة، وهذا لا يتيح لشاغلها القيام بواجباته على أكمل وجه، وهو ما يدفعهم للقيام بكل ما هو لازم لضمان تجديد هذه المدة على حساب المصلحة العامة، ولهذا يتم اللجوء إليه في الوظائف القيادية والتي تتسم بالطابع السياسي.

- سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص ص 271، 277.

41 - المرسوم التنفيذي رقم 14/193، المؤرخ في 3 يوليو 2014، المتضمن صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر عدد 41.

42 - وهذا للكشف عن مدى توافر المعلومات والمعارف اللازمة وتضطلع لجنة محايدة وضع الامتحانات وتراعي في هذه الأخيرة الشروط والخبرة اللازمة التوافر في المتقدمين، وتتركز الأسئلة المطروحة على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة وغيرها، لأن الهدف هو التثبت من مدى صلاحية المتسابق وكفاءته لشغل الوظيفة.

43 - المادة 80/1، 2 من الأمر رقم 03/06، المشار إليه سابقا.

44 - مشار إليها في ثانيا في التعليمة رقم 01، المؤرخة في 11 أبريل 2011، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية.

45 - وهي محددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

46 - المرسوم التنفيذي رقم 12/194، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المتضمن كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر عدد 26.

47 - التعليم رقم 01/ م ع و ع، المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12/ 194، المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

48 - وهذا ما هو موضح في مضمون التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 26 ماي 2008، المعدلة والمتممة للتعليم الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكفايات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

49 - المادة 4 من القرار المتضمن تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، المشار إليه سابقا.

- وهو ما أشار إليه أيضا: المرسوم الرئاسي رقم 07/ 308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتضمن كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61.

50 - المادتين 8، 10 من نفس القرار.