



جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية-  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون العام



# حالات الثافي في الوظيف العمومي

## مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الإداري

تحت إشراف الدكتور:  
بن مرغيد طارق

من إعداد الطالبين  
- أهواري عادل  
- مرابطي ندير

### أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة: بومقورة سلوى ..... رئيسا

الأستاذة: الدكتور بن مرغيد طارق ..... مشرفا ومقررا

الأستاذ: عطوي عبد الحكيم ..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2020-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي

مُخْرَجَ صِدْقٍ وَأَجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا

تَصِيرًا ﴿٨٠﴾

# شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

نشكر الله سبحانه وتعالى أولاً ونحمده كثيراً على أن يسّر لنا أمرنا  
في القيام بهذا العمل.

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والإمتنان والتقدير

إلى اللذين حملوا رسالة العلم والمعرفة

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل والإمتنان الكبير

إلى الأستاذ المشرف "بن مرغيد طارق" على تولّيه الإشراف على هذه المذكرة

وعلى كل ملاحظاته القيّمة

وجزاه الله عن ذلك كل خير،

ويطيب لنا تقديم خالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول

فحص وتدقيق هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الخاص إلى الأساتذة الكرام بشكل عام

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وكل من ساعدنا على إتمامه،

وإلى كل من خصّنا بنصيحة أو دعاء.

نسأل الله أن يحفظهم وأن يجازيهم خيراً.

الطالين - عادل، ندين -

# الإهداء

الحمد لله أولا وأخيرا على أن وفقنا لإتمام هذه المذكرة.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

إلى سبب وجودي ونوري ...أبي الكريم

إلى من تنتظر لحظة نجاحي وسعت لسعادتي بدعواتها لأنجح ...أمي الحبيبة

إلى من تقاسمت معي متاعب الحياة ..... زوجتي العزيزة

إلى من شاركوني طعم الحياة إخوتي وأخواتي

إلى ابنتي نور الهدى وسلسيل الكتكوتة الصغيرة

إلى كل أصدقائي وأحبائي وزملائي في العمل

إلى زميلي في هذا العمل ندير

الحمد لله أولا وأخيرا على أن وفقنا لإتمام هذه المذكرة.

الطالب عادل-

# إلى أهلي

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى سبب وجودي ونوري....أبي الكريم

إلى من تنتظر لحظة نجاحي وسعت لسعادتي بدعواتها لأنجح...أمي الحبيبة

التي أدعو لها بوسع الرحمة وأن يجعلها من أهل الجنة خالدة فيها

إلى من تقاسمت معي متاعب الحياة...زوجتي العزيزة

إلى من شاركوني طعم الحياة إخوتي وأخواتي

إلى ابنائي مياس والكتكوتين التوءمين الصغيرين يونس وإلياس

إلى كل أصدقائي وأحبائي وزملائي في العمل

إلى زميلي في هذا العمل عادل

الطالب -ندير-

# قائمة المختصات

# قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

م.ق.أ.ع.و.ع: متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

م.ق.أ.ق: متضمن القانون الأساسي للقضاء.

م.ت.م.م.ق: متضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

م.ت.م.م.مح: متضمن تنظيم مهنة المحاماة.

م.ت.م.ب.ب: متضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة.

م.م.خ.م، م.ح، م.مع: متضمن مهنة الخبير المحاسب، محافظ الحسابات، المحاسب المعتمد.

ج: جزء.

د.ب.ن: دون بلد النشر.

د.س.ن: دون سنة النشر.

د.ط: دون طبعة.

ط: طبعة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ص: صفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية

**N°** : Numéro.

**P** : Page.

**PP** : de Page à la Page.

مقدمتہ



## مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية من بين أهم الأساليب التي تستعملها الدولة الجزائرية، في توظيف الأشخاص على مستوى مؤسساتها واداراتها المختلفة، وهذا يتم عن طريق إعلان عن فتح مسابقات لهم، من أجل إتاحة الفرصة لكل من تتوفر فيه الشروط للمشاركة في المسابقة للضفر بمنصب مالي لدى الدولة.

كما تعد طريقة التوظيف العمومي أحد طرق وسبل التي تنتهجها الدولة من أجل القضاء على البطالة وامتصاصها، وهذا نظرا لوجود سببين رئيسيين دفع بها إلى ذلك، بحيث يتمثل أحدهما في حداثة استقلالية الدولة الجزائرية، وأما الآخر فيعود إلى هشاشة النظام الاقتصادي الجزائري، وضعفه في مواجهة الطلب المتزايد على مناصب الشغل من أجل بناء الفرد لمستقبله وتحقيق لاستقراره.

إن عملية التوظيف في مجال الوظيفة العمومية لها طابعها الخاص، الذي يميزها عن التوظيف في القطاع الخاص، ويرجع سبب ذلك إلى كون هذا الجهاز جد حساس لارتباطه بجهاز الدولة وكيانها، لهذا خصه المشرع بنظام خاص وضوابط معينة يجب على الإدارة احترامها ومراعاتها أثناء التوظيف، فهو بهذا الوصف يمر عبر عدة مراحل مختلفة، سواء كان النظام المطبق من طرف الإدارة للتوظيف مباشرا أو غير مباشر، فالإدارة إذن ملزمة على احترام الشروط القانونية والضوابط الإجرائية التي يفرض القانون عليها احترامها كمبادئ أساسية وعامة في التوظيف العام، كما يجب على طالب التوظيف احترامها وقبولها، وهو ما أشار إليه المرسوم رقم 59-85<sup>(1)</sup> المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي الخاص لعمال الادارات والمؤسسات العمومية لاسيما في مادته ثلاثين (30)، الذي حدد كليات تطبيق الشروط العامة للالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والادارات العمومية، الذي حاول التقيد بالأحكام العامة التي جاء بها القانون

(1)-أنظر المادة 30 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الاساسي النموذجي الخاص لعمال الادارات والمؤسسات العمومية، ج.ر.ج. عدد 13.

## مقدمة

الاساسي للعامل واحتفظ بالأحكام القانونية للأمر 66-133<sup>(2)</sup> المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى.

الغاية من كل هذا هو تحقيق المصلحة العامة عند اختيار الإدارة للموظف الاصلح والأنسب، إلى جانب حماية حقوق المواطنين من الضياع بمنعهم من الترشح لمثل هذه المناصب بسبب المحسوبية والبيروقراطية الإدارية والفساد الإداري في التوظيف، فهذه العملية إذن لا تتم بحسب أهواء المسؤول الإداري للإدارة المنضمة للمسابقة، ووفق رغباته الشخصية، وبهذا يمكن للدولة من تجنب ظاهرة الرشوة والمحسوبية في التوظيف.

وبهذا تبقى عملية اجراء مسابقات التوظيف ركن أساسي واستراتيجي في الموارد البشرية، بل أكثر من ذلك يعتبر أسلوب سير مختلف الإدارات العمومية، من أجل الاختيار الأفضل والأنجع للمتقدمين لشغل أي منصب شاغر، كما تعتبر هذه الطريقة ذات طابع خاص مما يميزها عن تنظيمات وقواعد القطاع الخاص، لاتصافها بالحياد والموضوعية، أما القطاع الخاص بصفته يبحث عن تحقيق أكبر قدر من الربح، والسعي من أجل إنجاح المشروع الاقتصادي، فيسعى صاحب المشروع إلى اجاد أي شخص يرى أنه سيقدم الإضافة لمشروعه دون أن يكون ملزماً بالمرور عبر الإجراءات القانونية المستعملة في الوظيفة العمومية في مجال التوظيف، وهو ما أشارت اليه المادة السابعة (07) من القانون رقم 90-11<sup>(3)</sup>، ولقد أشار هذا الأخير في مادته الثالثة (03) إلى إخضاع الموظفون العموميون إلى التشريع الخاص والذي تم تكريسه كمبدئ دستوري في دستور 1996 في مادته (122)<sup>(4)</sup> تقابلها المادة (140) من التعديل الدستوري لسنة

---

(2)-الامر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الملغاة، ج.ر.ج.ج عدد 64.

(3)-أنظر المادة (07) من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

(4)-المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، متضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 76 المؤرخ في 08 ديسمبر 1696.

2016<sup>(5)</sup> التي جعلت الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي للوظيفة العمومية من الاختصاص التشريعي للبرلمان.

إن مجرد إعلان نتائج المسابقة وإعداد الإدارة لقرار التعيين ومحضر التنصيب الخاص بالفائز في المسابقة وإمضائهما عليهن يكتسب المعنى صفة الموظف العمومي بالرغم من أنه يدخل في مرحلة التربص والتجريب بهدف الترسيم فيما بعد، وهي إمكانية مَنَحها القانون للإدارة من أجل تجريبه في مدى نجاعته وصلاحيته في تولي المنصب المكلف به، ومدى قدرته على تسييره عن جدارة واستحقاق للمنصب المكلف به، وفي نفس الوقت فرصة للموظف لإظهار قدراته العلمية وكفاءاته المهنية لإيجاد الحلول للمشاكل التي ستواجهه في تسيير المنصب المكلف به، عن طريق حسن استعمال قدراته العقلية والفكرية بتقديم الإضافة للإدارة التي ينتمي إليها، وبذلك تتأكد هذه الأخيرة من استحقاقه لمنصبه وبالتالي تثبيته بصفة نهائية، أو تمديد مدة التجريب لفترة إضافية.

فالوظيفة العمومية كمؤسسة حية لها دور محوري وحيوي في المجتمع، بحيث تعد همزة وصل بين مختلف أجهزة الدولة والمواطن، فهي تراعي التطور الاقتصادي والاجتماعي وكذا السياسي في الدولة، بواسطتها يتم تسيير دواليب الدولة وأجهزتها المختلفة معتمدة في ذلك على إمكانياتها المادية والبشرية، بحيث يعتبر الموظف حجر الزاوية، والركيزة الأساسية، والوسيلة أو الأداة الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في تسيير مرافقها العامة، باعتبارها شخص اعتباري لا وجود مادي لها، فهي مفهوم تجريدي لا معنى لوجودها من دون وجود الموظفين والاعوان الذين يعبرون عن ارادتها الملزمة، باعتبارها صاحبة السيادة والسلطان، فهم إذن يشتغلون باسمها ولحسابها الخاص، من أجل تسيير مرافقها العامة عن طريق القيام بمختلف أوجه النشاط داخل

(5) -القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج. عدد 14، المؤرخ في 07 مارس 2016.

## مقدمة

الجهاز الإداري، بإنجازهم للمهام الموكلة إليهم بهدف تحقيق الصالح العام وضمان استمرارية الدولة في أداء وظيفتها<sup>(6)</sup>.

إن مجال تسيير الوظيفة العامة مبني على نظامين قانونيين، بحيث يرتكز أحدهما على الجانب الموضوعي الذي يتعلق بالوظيفة بحد ذاتها، باعتبارها مجموعة من الواجبات والالتزامات.

أما الثاني فهو متعلق بالجانب الذاتي والشخصي، بحيث أنه يرتكز أساسا على القدرات والميول والخبرة الذاتية للشخص الذي تقدم بطلب الوظيفة، بالإضافة إلى مراعاة سلمه الإداري والتدرج الهرمي الذي له علاقة بمنصبه الوظيفي.

إن الموظف العمومي بهذا الوصف وتطبيقا لهذين النظامين القانونيين، ينطبق عليه العديد من الاحكام والقواعد الضابطة لمساره المهني، وأهم هذه القواعد تلك التي تضبط حقوقه وواجباته المهنية، ومختلف الجزاءات والعقوبات التي ستترجم من خلال عدم التزامه بهذه القواعد.

فأما ما يخص حقوقه فيتمثل في الحق في الأجر، أجر المردودية، العطلة الأسبوعية والسنوية، العطل المرضية والامومة بالنسبة للمرأة، التعويض على حوادث العمل والأمراض المهنية، الحق في الترقية وتولي المناصب العليا، الضمان الاجتماعي والتقاعد... الخ، أما الواجبات فيعتبر واجب أداء الخدمة على أكمل وجه ممكن، أعظم واجب يلقي على الموظف، إلى جانب المواظبة وتقادي الغيابات والتأخيرات عن أوقات العمل الرسمية، الالتزام بحسن السيرة والخلق داخل وخارج الوظيفة، الالتزام بحفظ السر المهني، السهر على صيانة وحفظ ممتلكات ووسائل الإدارة التي يعمل فيها وعدم استخدامه للأغراض الخاصة... الخ.

وهذه القواعد والأحكام تطبق على كل الموظفين العموميين سواء كان موظفا بسيطا أو موظف سامي، وبهذا يمكننا القول بأن الوظيفة العمومية هي النظام العام، الذي يطبق على

<sup>(6)</sup>-خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010، ص11.

العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها من أبسط موظف إلى أعلى موظف سامي، ويخضعون جميعا إلى نفس التشريع.

لكن الموظف خلال مساره المهني، قد يتعرض للعديد من الوضعيات القانونية المنصوص عليها في الباب السادس من القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 في المادة 127 منه، وهذه الوضعيات القانونية تتمثل في وضعية القيام بالخدمة، وضعية الانتداب، الوضع خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع وأخيرا الخدمة الوطنية. وهي حالات قانونية عادية منضمة ومفصلة بشكل دقيق في هذا القانون.

والموظف حينها لا يتعرض لمتابعات ولا لعقوبات قانونية إذا اتخذها، لكونها وضعيات يسمح بها القانون، بشرط أن يتبع الموظف الإجراءات القانونية المنصوص عليها، والتي يستلزم احترامها من أجل أن يستفيد من إحدى هذه الوضعيات السالفة الذكر.

غير أنه قد يقع الموظف في وضعية غير قانونية، يعاقبه القانون عليها إذا لم يتراجع عنها في الوقت المناسب، أو أنه يتبع إجراءات معينة من أجل توخي الوقوع في إحدى الحالات المحضرة قانونا، وهذه الوضعية تتمثل في حالات التنافي مع الوظيفة العامة، أو كما تسمى أيضا حالة عدم التفرغ الموظف للوظيفة العامة الموكلة إليه، وهذه الوضعية الأخيرة ستكون موضوع دراستنا خلال هذا البحث البسيط والمتواضع.

إن موضوع التنافي في الوظيفة العامة هو الموضوع الذي نحن بصدد دراسته ومعالجته بصفة مفصلة وموسعة، ولكن نظرا لشاسعة هذا الموضوع، تشعبه وشدة تعقيدته لارتباطه بالعديد من الوظائف العامة والمهن الحرة كمهنة المحاماة، الموثق، المحضر القضائي، محافظ البيع بالمزاد، المحاسب والمحاسب العمومي، والطبيب المختص وغيرها من الوظائف والمهن، بالإضافة إلى بعض المناصب العليا والتمثيل النيابي الذي يخلق فيه نوع من الحساسية في المراكز القانونية، فقد ارتأينا إلى اقتصار دراستنا على معالجة حالات التنافي مع الوظيفة العامة في القانون رقم

03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>(7)</sup> وفي بعض القوانين الأخرى ذات صلة بهذا الموضوع والقانون على حد سواء، وهذا بدراستها بشكل موسع وعمق ومستفيض، سواء ما تعلق منها بحالات التنافي مع الوظيفة العامة بالنسبة للموظف العام في أي إدارة كانت الخاضع لهذا القانون، أو لحالات التنافي المذكورة في القوانين الأساسية التي تحكم المهن الحرة التي تدير في إطار خاص سواء القضائية منها كمهنة المحامي والمحضر القضائي أو غير القضائية مثل مهنة محافظ البيع بالمزيدة ومهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد التي خصص المشرع لفصل كامل في قوانينها الأساسية.

وهذا ما يدفعنا للبحث عن كيفية تنظيم المشرع الجزائري لمبدأ التنافي في ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومدى انسجامها مع القوانين الأخرى ذات صلة مع تبيان مختلف الإشكاليات القانونية والتناقضات التي يطرحها تطبيق هذا المبدأ؟

تبرز أهمية هذا الموضوع في الجانب النظري، من خلال الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية، أما الجانب العملي فيتمثل في إبراز مختلف الضوابط المعتمدة من قبل المشرع الجزائري، والكفيلة بماهية حالات التنافي في الوظيفة العمومية عامة وفي بعض المهن الحرة بوجه الخصوص، بتبيان الضوابط المسبقة المترتبة عن شغل منصب وظيفي في المؤسسات والإدارات العمومية للدولة وفي ممارسة المهن الحرة، لضمان حسن ممارسة المهام ومختلف الصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة، لتفادي الوقوع في حالة من حالات التنافي التي يرفضها القانون، ويعاقب على انتهاكها من طرف هؤلاء الاعوان بخرقهم لمختلف الأحكام المتعلقة بها.

كما تظهر أهمية الدراسة، في كونها تبحث المادة القانونية التي تحكم المناصب الوظيفية والمهن الحرة، ونظرة الدولة إلى الموظف العمومي والاعون العمومي خلال طول مساره المهني، وكذا الكشف عن أهم النقاط المتعلقة بحالات التنافي مع الوظيفة العامة والمهن الحرة، ونتائجها

(7)-القانون رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية، عدد 46.

## مقدمة

على الموظف العام والخدمة العمومية، تأتي أهمية الدراسة للكشف عن امتيازات المادة القانونية لكل مهنة ونقائصها.

تعود أسباب اختيارنا للموضوع إلى أسباب ذاتية نفسية، تتمثل في الرغبة الجامحة في البحث والتحري في موضوع حديث لم يحظى بالدراسة المستفيضة من طرف الطلبة والأساتذة الباحثين في مجال القانون، وإلى أسباب موضوعية تعود إلى جدة الموضوع وحدائته، فهو لم ينل القسط الوافر والكافي لتناوله في مختلف جوانبه من ذوي الاختصاص، كما أن ندرة المراجع التي تطرقت إليه على مستوى مكتبة جامعتنا المحترمة زاد من رغبتنا في إثرائها بهذا العمل المتواضع.

الكشف عن النقائص الموجودة في القوانين المنضمة لمبدأ التنافي في هذه المناصب، بغية استكمالها وسد ثغراتها.

الكشف عن إيجابيات تطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع وسلبياته، والحلول المقترحة لتغطية النقص، وإن تطلب ذلك إعادة صياغة قوانين أخرى تغطي تلك النقائص والعيوب، وتتخطى العيوب والتناقضات الواردة في القوانين الحالية والسارية المفعول.

سنسعى من خلال البحث المقدم إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الإحاطة والتعريف بحالات التنافي في الوظائف العامة والمهن الحرة في الجزائر عبر دراسة مختلف القوانين والتنظيمات الأساسية لها.
- إبراز مدى التزام المؤسسات الإدارية بقانون الوظيفة العامة في موضوع التنافي مع الوظيفة.
- الخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد صانع القرار في معرفة النقائص وإدراجها كحلول للمشاكل الحاصلة، كون الدراسة نابعة من واقع الإدارة العمومية الجزائرية.

في دراستنا لهذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي كون الدراسة تتطلب وصف وتحليل المادة القانونية لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

## مقدمة

لا يكاد يخلو أي عمل من الصعوبات، ومن أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر

ما يلي:

- ندرة المراجع التي يمكن الاعتماد عليها فيما يخص موضوع بحثنا خاصة المراجع باللغة العربية والتي تتحدث عن القانون الجزائري بالذات، لم نجد منها إلا النزر القليل لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من المواد القانونية المستنبطة من النصوص القانونية المختلفة المنظمة لهذا الموضوع.

- كما أن ضيق الوقت من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة، خاصة ونحن نعيش الحالة الوبائية نتيجة جائحة فيروس كورونا الذي فرض على العالم عامة والجزائر خاصة الالتزام بالحجر الصحي المنزلي، مع حضر التنقل إلى الولايات الأخرى للبحث عن المراجع، مع استمرار هذه الوضعية مدة طويلة من الزمن وهو ما أثر حتى على نفسيتنا وكاد يقلل من عزيمتنا في اتمام هذا البحث لولا توفيق الله لنا وامتلاكنا لإرادة قوية في إتمام هذا العمل وبلوغ هدفنا ومرادنا.

ومن أجل دراسة هذا الموضوع وللإجابة على هذه الاشكالية اعتمدنا تقديم مفهوم حالات التنافي في الوظيفة العامة (الفصل الأول)، وكذا التطرق إلى أحكام التنافي في قانون الوظيفة العامة والقوانين الأخرى ذات صلة (الفصل الثاني).



# الفصل الأول

مفهوم مبدأ الشافعي في

الوظيفة العمومية

إن عملية الإحاطة بمفهوم مبدأ التنافي مع الوظيفة العامة، يستلزم منا أن نتعرف على معنى ومدلول مبدأ التنافي مع الوظيفة العامة، وهذا بالتعرض للتعريف الفقهي والتشريعي له، ثم بعد ذلك ننتقل إلى استظهار جملة الخصائص والمميزات التي يتصف بها هذا المبدأ، لتسهيل تمييزه عن غيره من المصطلحات (المبحث الأول).

كما نشير إلى الفرق بين مصطلح التنافي والمصطلحات الأخرى المشابهة له، من أجل تقريب الفكرة أكثر إلى القارئ لرفع الريب واللبس عن ذهنه، في حالة ما إذا صادفته أحد هذه المصطلحات المشابهة له والمتقارب إليه في المعنى، وفي الأخير نبين مختلف الصور التي يمكن أن يتخذها هذا المبدأ في المنظومة القانونية لدولة ما، وهذا لتمكين القارئ من معرفة واستنباط النوع الذي أخذت به الدولة التي يدرس نظامها القانوني، كأساس ومبدأ لقانونها الأساسية المنظم للوظيفة العامة والقوانين الأساسية لبعض المهن الحرة فيها، (المبحث الثاني).

### المبحث الأول

#### تعريف وخصائص مبدأ التنافي في الوظيفة العمومية

تستلزم علينا دراسة هذه النقطة التعرض إلى مختلف التعاريف الفقهية والتشريعية لهذا المبدأ، للإحاطة بماهية ومعنى هذا المبدأ بالمنظور الفقهي حسب نظر فقهاء القانون بمختلف توجهاتهم، وبالمنظور التشريعي حسب تعريف المشرع له ضمن النصوص القانونية المختلفة التي لها صلة بهذا الموضوع (المطلب الأول)، كما أن مبدأ التنافي مع الوظيفة العمومية يتسم كغيره من المبادئ القانونية الأخرى بجملة من المميزات والخصائص التي تحدد أسسه وتُقيّم كيانه، فمن خلال التعريفات الفقهية والقانونية السابقة لهذا المبدأ يمكننا استنباط هذه الخصائص والمميزات التي ستميزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### تعريف مبدأ التنافي في الوظيفة العمومية

سنتطرق إلى التعريف الفقهي لمبدأ التنافي في الفرع أول، أما الفرع الثاني سنخصه للتعريف القانوني لهذا المبدأ.

### الفرع الأول

#### التعريف الفقهي لمبدأ التنافي

رغم صعوبة وتشعب فكرة التنافي لارتباطها بالعديد من المهن والانشطة والوظائف من جهة، وبتغير معانيه ودلالاته بحسب الزاوية القانونية التي ينظر منها إليه من جهة أخرى، إلا أن ذلك لم يمنع من ظهور بعض التعاريف والمفاهيم المتقاربة في هذا الشأن، والتي سنورد البعض منها في هذا الفرع.

يقصد بكلمة التنافي لغة معنى التنافر - التناقض - التعارض - التضاد - عدم الانسجام - التخالف والتباعد. بهذا ينتج تطابق بين المعنى الاصطلاحي له بالمعنى اللغوي، بحيث نجد الأستاذ مفتاح عبد الجليل في مداخلته في اليوم الدراسي حول حالات التنافي مع العهدة الانتخابية، قد عرف التنافي على أنه تلك الوضعية القانونية الناتجة عن (التضارب وعدم الانسجام والتناقض

بين وظيفتين، عندما لا يمكن ملؤهما في وقت واحد بشخص واحد<sup>(8)</sup>، فحسب هذا الأستاذ التنافي يكون عند عدم إمكانية شغل وظيفتين أو منصبين اداريين في الوقت نفسه من طرف موظف واحد، اذ لا يعقل أن يحقق الموظف القاعدة القانونية التي تفرض عليه، بأن يتفرغ الموظف لأداء المهام الموكلة إليه بحكم وظيفته، بتخصيص كل نشاطهم المهني في تحقيق ذلك<sup>(9)</sup>، وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة<sup>(10)</sup>.

أما الأستاذ لزعر عبد المنعم في بحث له بعنوان "التنافس على المسؤوليات المحلية وتقييدات حالات التنافي"، فقد عرفه على أنه: "آلية من آليات تدبير مجالات السلطة، عبر عقلنة توزيعها وتقسيمها وفصل مجالاتها انسجاما مع جوهر النظام السياسي وطبيعته التمثيلية"<sup>(11)</sup>، فحسب هذا الأستاذ التنافي يعد من بين الآليات التي يتم على أساسها توزيع وتقسيم المناصب السياسية والوظائف الإدارية في الدولة، كل حسب مجاله لتحقيق مبدأ الفصل بين السلطات وتفاذي التداخل بين سلطات الدولة ومختلف المصالح التابعة لها، وهذا بالتوزيع العقلاني والتقسيم المنطقي عن طريق الفصل بين مجالاتها المختلفة، بالكيفية التي تتماشى وتتسجم مع جوهر النظام السياسي وطبيعته التمثيلية، وأما بخصوص جوهر هذه الآلية، فيرى الأستاذ أنها تستمد هذه الأخيرة من مبدأ (حماية استقلالية المنتخب من خلال إلزام بعض المترشحين الفائزين في الانتخابات، بعدم الجمع في الوقت نفسه بين وظيفتين يفترض أن إحداها ضار بالأخرى،

(8) -عبد الجليل مفتاح، "كيفية معالجة حالات التنافي ومنازعاتها"، فعاليات يوم دراسي حول حالات التنافي مع العهدة الانتخابية"، مجلة الوسيط مجلة دورية تصدر عن وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10، الجزائر يوم 10 ديسمبر 2012، ص56.

(9) -أنظر المادة 43 من القانون رقم 06-03، مرجع سابق.

(10) -أنظر المادة 42، المرجع نفسه.

(11) -عبد المنعم لزعر، "التنافس على المسؤوليات المحلية وتقييدات حالات التنافي"، مقال منشور في الجريدة الإلكترونية

المغربية هسبريس، يوم 08 سبتمبر 2015، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله

<https://www.hespress.com/orbites/27638> تم الاطلاع عليه بتاريخ 18-10-2020 على الساعة 15سا

بمعنى أن صاحب صفة تمثيلية معينة، لا يمكنه أن يمارس انتدابه إلا إذا تخلى عن المهمة المتنافية معها<sup>(12)</sup>.

وهو ما ينطبق بحسب رأينا على الموظف العمومي خلال ممارسة وظيفته والضابط العمومي الذي يمارس مهنة حرة، كالمحضر القضائي، المحامي، محافظ البيع بالمزايدة... الخ، من الوظائف الحرة التي ينص قانونها الأساسي المنظم للمهنة على حالات التنافي مع هذه الوظيفة، وإلزام المعني بالحصول على الإذن لممارسة بعض المهام والأنشطة، أو اشتراط طلب الاغفال بالنسبة للمحامي، والانتداب بالنسبة للعضو الدائم في المجالس النيابية المحلية والعضوية في البرلمان<sup>(13)</sup>.

ويرى كل من العلمي مشيشي وسترانجينر في هذا الخصوص، بأن المعنى المتداول للمصطلح التنافي، الذي يعني الاستحالة القانونية للممارسة المتزامنة لبعض المهن والوظائف<sup>(14)</sup>، مثل ممارسة مهنة الخبير المحاسب التي لا تتوافق مع ممارسة بعض المهن والوظائف داخل المؤسسة التجارية، وبهذا المعنى قاما بتحديد مفهومين لهذا المصطلح، مفهوم ضيق مرادف لتضييق القانوني، أي يكون باسم ووفق القانون الذي يحدد الحالات المتنافية مع أي مهنة ما، بحيث يحدد القانون المنظم للمهنة مجموع الحالات والمهن والوظائف المتنافية مع المهنة التي ينظمها، فتكون هذه الحالات محددة في ذلك القانون فقط، ومفهوم واسع يقصد به عدم الامكانية أو القابلية من الناحية القانونية من ممارسة وظيفتين في الآن نفسه، بحيث يكون تحديد التنافي محصور في عدم القابلية في شغل وظيفتين في الوقت نفسه دون أن يقوم القانون المنظم للمهنة أو النشاط بحصر وتحديد الحالات المتنافية معه.

(12)-عبد المنعم لزعر، المرجع نفسه.

(13)-عبد المنعم لزعر، المرجع نفسه.

(14)-Mohammed Drissi Alami Machichi, Notion D-incompatibilité en droit des sociétés, consulté sur le lien suivant le 20-10-2020 à 13h30.

<https://jurismaroc.vraiforum.com/t9-Notion-D-Incompatibilite-En-Droit-Des-Societes.htm>

كما نجد مصطلح مبدأ التنافي يرد في بعض المراجع والنصوص القانونية تحت تسمية مبدأ التفرغ الوظيفي، بحيث تفيد كلمة التفرغ من الناحية اللغوية، بذل الجهد في أمر دون غيره من الأمور<sup>(15)</sup>، فالتفرغ إذن هي عملية تمكين الموظف العمومي من القيام بالمهام الموكلة إليه بحكم وظيفته، من دون أن يتعرض للضغوطات والمؤثرات الخارجية، أو أن تعترضه معوقات تحول بينه وبين أداء واجباته المهنية على أكمل وجه ممكن، ولا يتحقق ذلك إلا بمنع الجمع بين مهنتين يمكن أن تتعارض في المصالح<sup>(16)</sup>.

فلا يمكننا الحديث عن حالات التنافي في الوظيفة العامة، إلا إذا نص القانون على ذلك، فهي إذن عبارة عن مجموعة القواعد القانونية الآمرة، التي تمنع الموظف من مزاوله بعض الأنشطة والمهن والوظائف العامة، في الوقت نفسه الذي يمارس فيه وظيفته الأصلية أو أنها قواعد قانونية تمنع النائب من ممارسة بعض الوظائف في آن واحد وممارسة عهده النيابة<sup>(17)</sup>.

### الفرع الثاني

#### التعريف التشريعي لمبدأ التنافي

نظرا للأهمية البالغة التي يحققها مبدأ التنافي في الفكر القانوني، نجد أن الدساتير الجزائرية<sup>(18)</sup> المتعاقبة وتعديلاتها، قد حرصت كلها على تبني هذا المبدأ منذ أول دستور للجمهورية الجزائرية المستقلة، بعد ثورة التحرير المجيدة، لكن تغيّر مجال تطبيق مبدأ التنافي من حيث الوظائف المعنية به من مرحلة لأخرى، رغم ما قرره المجلس الدستوري بخصوص بعض الأحكام القانونية بعد صدورها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

(15) - أحمد زكي بدوي وصديقة يوسف محمود، المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري، بدون سنة نشر، ص 240.

(16) - سعيدة خلفاوي، "مدى تفرغ المنتخب المحلي"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 18، 2018، ص 62.

(17) - Paul Muls, les incompatibilités (Protocol de partenariat entre la chambre des représentants de Belgique et l'assemblée nationale de république du Burundi), chambre des représentants de Belgique avec le soutien du ministre des affaires étrangères du royaume de Belgique, sp'affaires étrangères, commerce extérieur et coopération au développement, p 01.

(18) - عبد الجليل مفتاح، مرجع سابق، ص 4.

واللافت للنظر أن مبدأ التنافي مع الوظيفة العمومية في الجزائر قد أقرته كل الدساتير الجزائرية المتعاقبة بحيث أشارت هذه الأخيرة إلى وجوب التفرغ التام للوظيفة خدمة للصالح العام، إلا أن هذه الدساتير لم تشير إلى إعداد قانون عضوي ينظم هذا المبدأ ويبين الأحكام التي يسر وفقها من تحديده للحالات المتنافية مع الوظيفة، والإجراءات المتبعة من قبل الموظف للتحلل من التزاماته لتفادي الوقوع في حالة تنافي معها، ومختلف الجزاءات المترتبة عن مخالفة أحكامها والعقوبات المقابلة لها، كما أنه وعلى الرغم من تبني كل الدساتير الجزائرية لهذا المبدأ دون استثناء إلا أن ذلك لم يشفع بورود تعريف خاص بمبدأ التنافي في كل من هذه الدساتير.

فبالرغم أيضا من الترسانة القانونية التي أصدرها المشرع الجزائري في هذا الشأن، إلا أننا لا نجد تعريفا بعينه كما أشرنا إلى ذلك سابقا. يختص بتحديد المقصود من مبدأ التنافي اللهم إذا استثنينا المادة الثانية من القانون العضوي رقم: 02-12 المحدد لحالات التنافي مع العهدة البرلمانية.

إن المادة الثانية من القانون العضوي رقم: 02-12<sup>(19)</sup> المحدد لحالات التنافي مع العهد البرلمانية إذن، تعتبر المادة الوحيدة من بين المواد القانونية التي عالجت مسألة التنافي مع الوظائف والأنشطة والمهن التي تنظمها. فهذه المادة قامت بوضع تعريفا ولو بسيطا لحالات التنافي على الرغم من ارتباطه بالعهدة البرلمانية، أما غيرها من النصوص القانونية التي تناولت هذا الموضوع فنجدها قد اكتفت بذكر حالات التنافي مع الوظيفة التي تنظمها دون إعطاء تعريف لها. وبذلك فالمادة الثانية من القانون العضوي رقم 02-12 عرفت حالات التنافي كما يلي: "يقصد بالتنافي بمفهوم هذا القانون العضوي، الجمع بين العضوية في البرلمان وعهدة انتخابية أخرى أو بينهما وبين المهام أو الوظائف أو الأنشطة المحددة في المواد أدناه"<sup>(20)</sup>.

(19)- القانون العضوي رقم 02-12، مؤرخ في 12 يناير 2012، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، منشور في ج.ر.ج.ج، العدد الأول لسنة 2012.

(20)- أنظر المادة 02، المرجع نفسه.

فالمقصود بالتنافى بحسب هذه المادة، أن يشغل أو يجمع الموظف العمومي بين وظيفتين في آن واحد سواء كانت عموميتين، أو إحداها عامة والأخرى خاصة قد تعرقل إحدى الوظيفتين الوظيفة الأخرى، وتمنعه من التفرغ التام لها من أجل أدائها على أكمل وجه وتحقيق الغاية المنشودة منها.

ويرى البعض على أن تناول المشرع حالات التنافى في نصوص قانونية، غايته في ذلك هو عزل المنتخبين عن أي تأثير في ممارستهم لمهامهم الجديدة التي انتخبوا من أجلها، سواء كان هذا التأثير من قبل مؤسسات حكومية أو تمثيلية أو عمومية أو شركات خصوصية، وذلك لتحقيق أكبر قدر من الاستقلالية والتجرد في الاضطلاع بأعباء التمثيلية والسلطة المنبثقة عنها.

كما يتميز مبدأ التنافى بالنسبية، فهو مبدأ نسبي إذ أن معظم الدول لا تعمل بإطلاقية حالات التنافى، بل تأخذ بهذا المبدأ بشكل نسبي. ولهذا نجد معظم القوانين التي تناولت هذا الموضوع أوردت استثناءات عليه، حيث تسمح بالمخاطب بمواده أن يمارس بعض النشاطات بالموازاة مع الوظيفة الأصلية التي يمارسها كاستثناء عليها، ويجب التنويه هنا إلى أن هذه الاستثناءات محددة تحديدا دقيقا وبشكل حصري في القانون المنظم للمهنة، بل أكثر من ذلك في بعض الأحيان ترد عليها شروط يجب تحققها من أجل الأخذ بالاستثناء وبالتالي السماح بممارسة نشاط آخر موازي للنشاط الأصلي.



### المطلب الثاني

#### خصائص مبدأ التنافى مع الوظيفة العامة

من خلال تعريف مبدأ التنافى مع الوظيفة العامة، يمكننا استخلاص الخصائص والمميزات التي يتسم بها هذا المبدأ، ومن هذه الخصائص نجد أن مبدأ التنافى مبدأ مرتبط بالموظف العمومي بالدرجة الأولى (الفرع الأول) يتم اعماله خلال المسار المهني للموظف العمومي، فهو مرتبطاً إنز بالأداء الفعلي للوظيفة من طرفه، بحيث لا يمكننا الكلام عن تنافى الموظف مع الوظيفة العامة قبل توظيفه ولا يعمل به بعد استقالته أو تقاعده من الوظيفة (الفرع الثاني) وأن يكون موضوع التنافى هو ممارسة نشاط أو مهنة ثانية موازية للمهنة الاصلية، سواء كان النشاط الموازي تابع للقطاع العام أو الخاص (الفرع الثالث).

### الفرع الأول

#### أنه مبدأ مرتبط بالموظف العمومي

يقصد بخاصية ارتباط مبدأ التنافى بالموظف العمومي، أنها ميزة لصيقة به ومصاحبة له فلا يعمل بهذا المبدأ إلا في إطار الوظيفة العامة بالدرجة الأولى، فلا يمكننا الحديث عن التنافى مع الوظيفة العامة في غياب الموظف العمومي باعتباره العنصر الأهم في هذه العلاقة، إذ لا يعمل بهذا المبدأ في القطاع الخاص إلا نادراً وفي أنشطة معينة.

إلا أن هذا الأخير له مميزات وخصائص خاصة به، فهي وظائف حرة ومستقلة تخضع لنظام السوق من حيث المنافسة، وتحقيق الربح بعكس الوظائف العمومية التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على حساب المصالح الخاصة للقائم بها، فهي تسعى لتوفير الحاجيات العامة للأفراد داخل المجتمع، وتوفير لهم كافة الخدمات العمومية والحرص على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لعدم قابلية هذه الأخيرة للتوقف في أداء الخدمة العامة.

يقصد بالموظف العمومي المعنى بهذا المبدأ خصوصاً، (كل شخص عين في منصب دائم ورسم (أو ثبت) في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية

والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها)<sup>(21)</sup>، وبالتالي فإن اكتساب صفة الموظف العمومي مرهونة بتوفر عنصرين أساسيين<sup>(22)</sup>، بحيث يتمثل العنصر الأول في تعيين الموظف في منصب دائم، أين يستلزم عليه أن يشغل ذلك المنصب بصفة دائمة.

وهو ما أشار إليه الشرط الأول من المادة الرابعة من القانون رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة بقولها: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة..."<sup>(23)</sup>، أما العنصر الثاني فيتمثل في الترسيم أو التثبيت في إحدى رتب السلم الإداري وهذا ما أشار إليه الشرط الثاني من نفس المادة السابقة التي نصت: "... ورسم في رتبة في السلم الإداري"<sup>(24)</sup>، وهذا الأخير يعتبر العمل القانوني الذي يتم بموجبه تثبيت الموظف في رتبته، والذي يمكنه من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أما المادة 02 من الأمر رقم 06-01<sup>(25)</sup> المتعلق بقانون الوقاية من الفساد ومكافحته ولإعتبارات المصلحة العامة نجدها قد وسعت من تعريف الموظف العمومي أين شمل كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو اداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، بأجر أو بدون أجر بغض النظر عن رتبته أو اقدميته، أو تولى وظيفة أو وكالة ولو بصفة مؤقتة بأجر أو دون أجر ساهم بها في خدمة هيئة عمومية أو

(21)-هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 98.

(22)-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، الطبعة الاولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.ص. 19-21.

(23)-أنظر المادة الرابعة (04) من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(24)-أنظر المادة الرابعة (04)، المرجع نفسه.

(25)-أنظر المادة (02) من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فيفري سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج.د.ش، العدد 14 سنة 2006، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر.ج.د.ش، العدد 50 لسنة 2010، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 أوت 2011، ج.ر.ج.د.ش، العدد 44 لسنة 2011.

مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو جزء من رأسمالها، أو أنها مؤسسة تقدم خدمة عمومية، أو أنه معروف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقاً للتشريع المعمول به<sup>(26)</sup>.

### الفرع الثاني

#### أنه مبدأ مرهون بالأداء الفعلي للوظيفة

أما بخصوص هذه الميزة أو الخاصية فتعني عدم إمكانية الحديث عن وقوع الموظف العمومي في حالة تنافي مع الوظيفة العامة، إلا في خلال المدة التي يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي<sup>(27)</sup>، بحيث يقضي الموظف هذه المدة في التنفرغ لأداء المهام الموكلة إليه بحكم منصبه الوظيفي بشكل فعلي<sup>(28)</sup>.

تتخصر هذه الفترة من تاريخ إعلان نجاحه في مسابقة التوظيف، أو إعلان نتائج الانتخابات بالنسبة للمناصب التمثيلية النيابية الانتخابية وتنتهي من قبل الجهة الإدارية المختصة، وبهذا لا يمكننا الحديث عن مسألة تنافي مهنة أو نشاط معين يمارسه شخص ما مع الوظيفة العامة، قبل اكتسابه لهذه الصفة أي قبل تعيينه في منصبه الوظيفي، أو في الفترة الممتدة بعد نهاية علاقة عمله بالإدارة أو المؤسسة المستخدمة التي وظفته بسبب استقالته أو تقاعده.

فالشخص قبل تعيينه في وظيفة عمومية يحق له ممارسة أي نشاط خاص مريح يسمح به القانون ليأخذ وظيفة أو مهنة له، ونفس الحكم ينطبق على الموظف بعد نهاية علاقته بالإدارة المستخدمة لتقاعده أو لاستقالته من منصبه.

فخلال هتين الفترتين يحق للشخص ممارسة أي نشاط يرغب فيه سواء كان بمقابل أو بدون مقابل، كما له الحرية في ممارسة النشاط المريح دون أن يوقعه ذلك في حالة تنافي مع

(26)- عبد العالي حاحة، (الآليات القانونية لمكافحة الفساد في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013، ص.ص. 59-60.

(27)- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.ص. 207-209.

(28)- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص.ص. 166-168.

الوظيفة العامة، فالموظف إذن وإعمالاً لهذا المبدأ مطالب بأداء وظيفته بالقيام بكامل المهام التي أسندت إليه بحكم منصبه في الفترة الممتدة من تاريخ تعيينه في المنصب الوظيفي إلى غاية تاريخ نهاية علاقة عمله بالإدارة المستخدمة، فهو ملزم خلال هذه الفترة بالتفرغ الفعلي لأداء مهامه وإلا عدّ مخالاً بالتزاماته الوظيفية، مما يعرضه للإجراءات التأديبية التي يمكن أن تسفر عن عزله، لترك منصبه باستثناء حالة الممارسة المؤقتة للموظف التي يجوز السماح بها عند شغور المنصب أو عند تعذر شغله من طرف صاحبه، أو في حالة استخلاف موظف غائب أو في حالة الامتناع لضمان سير المرفق العام وهاتين الحالتين مرهونتين بوجود نص يسمح بذلك<sup>(29)</sup>.

ولقد عرفت المادة 128 من القانون رقم 03-06 وضعية القيام بالخدمة على أن: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر وهي المناصب العليا والوظائف السامية"<sup>(30)</sup>، (والمقصود بالوظائف المطابقة للرتبة أو المنصب هي الوظائف التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين والمناصب العليا والنوعية)<sup>(31)</sup>، مثل سلك المتصرفين الإداريين، سلك الملحقين الإداريين وغيرهم من الاسلاك، كما يقصد بمصطلح الالتزام بالقيام بالخدمة الممارسة الشخصية للمهام، ويعتبر أول شرط ينجر من الالتحاق بالوظيفة ويتمثل أساسا في ضرورة الاطلاع على المهام المرتبطة بمنصب شغل المعين فيه بصفة شخصية، تطبيقا لمبدأ الاعتبار الشخصي في ممارسة الوظائف<sup>(32)</sup>.

فالموظف مطالب بالتقيد بالتزاماته المهنية فلا يمكن له التخلي عن مسؤولياته إلا في الحالات التي رخص له القانون ذلك، وأهم هذه الالتزامات نذكر الالتزام بالتقيد بمواعيد أوقات

(29)- عبد القادر عاد، النظام القانوني لموظفي البلدية، "درة الجماعات المحلية"، مذكرة تخرج ماستر، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، سنة 2015، ص 33.

(30)- أنظر المادة 128 من القانون رقم: 03-06، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(31)- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 167.

(32)- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 277.

العمل، والالتزام بإنجاز المهام المرتبطة بوظيفته، وهو ما أشارت إليه المادة 42 من الأمر رقم 03-06 بنصها على أنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة".

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم<sup>(33)</sup>.

وهذا بتقادي الغيابات واهمال المنصب الوظيفي بسبب ممارسته لمهنة أو نشاط موازي للوظيفة الاصلية له، بحيث تصبح هذه الأخيرة معوق لسير العادي والحسن للمرفق العام وتعطله.

### الفرع الثالث

#### أنه مبدأ متعلق بممارسة وظيفة أخرى إلى جانب الوظيفة الاصلية

نكون أمام مبدأ التنافي مع الوظيفة العامة أيضا، عندما يشغل الموظف العمومي لوظيفتين في الوقت نفسه، بحيث تعيق إحدى هاتينوظيفتين الوظيفة الأخرى وتمنعه من التفرغ الكلي والتام للمهام الموكلة إليه بموجب المهنة الاصلية له، وأما بخصوص الطبيعة القانونية للنشاط أو المهنة أو الوظيفة الثانية التي يمارسها الموظف العمومي، وتوقعه في حالة من حالات التنافي مع الوظيفة الاصلية وتعرقله على أدائها على أكمل وجه ممكن.

فلا يهمننا ان كان نشاط أو وظيفة عمومية أخرى ومماثلة للوظيفة الاصلية، تخضع للقانون العام أم كان نشاط أو وظيفة تخضع للقانون الخاص، فما يهمننا إذا هو أن هذه الوظيفة أو النشاط يشكل عائق وعاملا معطلا لسير الحسن للوظيفة الاصلية.

يقصد بالنشاط أو الوظيفة الخاضعة للقانون العام، كل تصرف يقوم به الموظف العمومية تعبيرا عن إرادة الإدارة، من أجل احداث أثر قانوني بإنشاء مركز قانوني، تعديله أو إلغائه عن طريق اصدار القرارات الإدارية أو تنفيذها حسب المركز القانوني للموظف داخل العلاقة الوظيفة وهذه التصرفات تخضع للقانون العام، وهذا الأخير عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم

(33)-أنظر المادة 42 من القانون رقم: 03-06، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

العلاقة التي تكون الدولة طرفاً فيها باعتبارها صاحبة السيادة والسلطان<sup>(34)</sup>، فالقانون العام إذن هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط التي تكون الدولة طرفاً فيها باعتبارها سلطة عامة ذات سيادة<sup>(35)</sup>.

أما الوظيفة أو النشاط الخاص فنقصد به كل مهنة حرة أو نشاط يقوم به الفرد يهدف من ورائه تحقيق مصلحة خاصة لنفسه أو لغيره، سواء بمقابل أو بدون مقابل كمارسته الأنشطة التجارية، الفلاحية أو الصناعية وغيرها من المهن والوظائف الخاصة التي تخضع للقانون الخاص، وهذا الأخير عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات بين الأفراد بوصفهم أفراداً، أو بمعنى أدق مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات التي لا تتصل بحق السيادة أو بتنظيم السلطة العامة، فالقانون الخاص إذن هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الرابطة التي تقوم بين الأشخاص العاديين، أو تلك التي تكون الدولة طرفاً فيها باعتبارها شخصاً عادياً، ويتفرع عن القانون الخاص عدة فروع أهمها قانون الأحوال الشخصية، قانون المعاملات المدنية، قانون الطيران المدني والقانون التجاري<sup>(36)</sup>.

فكل نشاط ثانوي أو موازي يمارسه الموظف العمومي إلى جانب وظيفته الرئيسية، سواء كان ذلك النشاط الثانوي داخلاً في إطار الوظيفة العمومية أو داخلاً في إطار المهام والأنشطة الخاصة، يشكل حالة من حالات التنافس مع الوظيفة العمومية.

يجب التنويه هنا إلى أنه رغم عدم اشتراط القانون أن يكون النشاط الثاني الذي يمارسه الموظف عامّاً أو خاصّاً، أو أن يشغل وظيفتين عموميتين في نفس الوقت، أو وظيفة عمومية

<sup>(34)</sup> - مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، د ب ن، سنة 2008، ص 1-4.

<sup>(35)</sup> - عبد الله أسعد ومحمد اقوامي، "الإجابة على الفرق بين القانون العام والقانون الخاص"، المكتب القانوني، سنة 2014، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله، <https://specialties.bayt.com/ar/specialties/q/76117> تم الاطلاع عليه يوم الخميس 2020/10/23 الساعة 15 سا 18.

<sup>(36)</sup> - عبد الله أسعد ومحمد اقوامي، المرجع نفسه، متوفر على الرابط: <https://specialties.bayt.com/ar/specialties/q/76117>

وأخرى خاصة ما يسمى الازدواج الوظيفي لحدوث حالة التنافي مع الوظيفة العامة، إلا أنه يشترط أن ينص القانون على أن ممارسة ذلك النشاط يشكل هذه الحالات<sup>(37)</sup>، فلا يمكننا إذن الحديث عن حالات التنافي إلا إذا نص القانون على أنها كذلك، فهي بهذا الوصف عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تمنع الموظف من ممارسة بعض الوظائف أو المهام أو الأنشطة في الوقت نفسه، بالموازاة مع ممارسته لنشاطه الأصلي<sup>(38)</sup>، إلا ما استثنى القانون نفسه نشاطاً معيناً أو مهنة معينة من هذه الحالات.

(37)–Le regime-relatif-à-lincompatibilite-en-droit-ohada-1089, consulté sur le lien suivant le 27-10-2020 à 19h55.

<https://www.africmemoire.com/part.3-chap-i-regime-relatif-a-lincompatibilite-en-droit-ohada-1089.html>

(38)–Paul Muls, op-cit, p.01.

### المبحث الثاني

#### تمييز مبدأ التنافي عن المصطلحات المشابهة له وصوره المختلفة:

انطلاقاً من الخصائص السالفة الذكر الخاصة بمبدأ التنافي يتبين لنا أن هذا المصطلح يتميز عن غيره من المصطلحات القانونية المشابهة له في المعنى، وتخالفه في الهدف والمضمون والمدى والآثار المترتبة عنها والغاية من إعماله في المنظومة القانونية للدولة ودوره في تسيير الأمور وتدويرها **(المطلب الأول)**، وبعدها نقوم باستعراض مختلف الصور الممكنة لهذا المبدأ القانوني اتخاذها داخل المنظومة القانونية للدولة **(المطلب الثاني)**.

### المطلب الأول

#### تمييز مبدأ التنافي مع غيره من المصطلحات المشابهة له

قد تصادف القارئ مجموعة من المصطلحات المشابهة لمصطلح التنافي، فيلتبس عليه الأمر إذا ما كان أمام حالات التنافي مع الوظيفة العامة، أم أنه أمام وضعية قانونية أخرى مشابهة له من حيث المعنى لكنها مختلفة من حيث الاحكام المطبقة عليها.

وبهذا سنتطرق إلى الفرق بين التنافي وعدم القابلية للانتخاب **(الفرع الأول)**، ثم ننتقل إلى التفريق بين التنافي وتعارض المصالح **(الفرع الثاني)**، وأخيراً تبيان الفرق بين التنافي والمنع **(الفرع الثالث)**.

### الفرع الأول

#### الفرق بين التنافي وعدم القابلية للانتخاب

يمكننا التنبه في هذا المقام إلى أنه قد يلتبس علينا الأمر في التفريق بين مفهوم مصطلح عدم التنافي بمفهوم مصطلح عدم القابلية للانتخاب، فالالتزام بمبدأ التنافي كما هو معلوم يختلف عن الالتزام بمبدأ عدم القابلية للانتخاب، فهذا الأخير يمنع الشخص في الترشح لأسباب قانونية بحيث يرفض ملف ترشحه مبدئياً، فهو إذن يؤثر على صحة الاقتراع بل أكثر من ذلك فهو يضع حدا للعهد إذا تبين ذلك بعد الانتخاب.



أما مبدأ التنافي فلا يقوم إلا بتقييد العهدة الانتخابية بشروط وضوابط قانونية، فهو إذا لا يمنع الترشح ولا يؤثر في صحة الاقتراع رغم كونه يعارض الاحتفاظ بالعهدة الانتخابية مع الزام المعني بالتخلي عن الوظيفة المتنافية مع العهدة التي انتخب لها، بمعنى أنه لا يجيز له الجمع بين عهده الانتخابية مع نشاطات أو وظائف أخرى غير مرخص بها<sup>(39)</sup>، ويمكن تحديد الاختلافات بين هذين المصطلحين من وجهين أساسيين حيث يتمثل الوجه الأول في الاختلاف من حيث الهدف المرجو تحقيقه من وضع هذين المبدئين، أما الوجه الثاني فيتمثل في الاختلاف من حيث الآثار المترتبة عن مخالفة هذين المبدئين.

### أولاً: الاختلاف بين عدم التنافي وعدم القابلية للانتخاب من حيث الهدف

إذا كان هدف المشرع من وراء نصه على وجوب تفرغ النائب للمهام التي أوكل بها هو حمايته من أي تعارض قد يمس بمصداقية مهمته النيابية من ناحية، ومن ناحية أخرى يخلق له جو من الاستقلالية العضوية والوظيفية تجاه مؤسسات حكومية أو تمثيلية أو عمومية أو شركات خاصة، بحيث يمكنه ذلك من الاضطلاع أكثر بالمهام النيابية وأدائها على أكمل وجه، فإن هدفه من وراء نصه على عدم القابلية للانتخاب هو ضمان استقلال الناخبين ضد الضغوطات التي قد تواجهه أثناء عملية اختيار المرشح المناسب، وتأثر ذلك في العملية الانتخابية ككل هذا من جهة<sup>(40)</sup>.

ومن جهة ثانية فهو يهدف إلى حرمان الأشخاص المحكوم عليهم بارتكابهم لجنحة من الحق في الترشح للانتخابات كعقوبة تكميلية لهم، أو في الحالات المحددة قانوناً على أن لا تتجاوز مدة الحرمان (05) خمسة سنوات<sup>(41)</sup>.

(39) -سعيد مقدم، "حالات التنافي مع العهدة الانتخابية"، مجلة الوسيط، مجلة دورية تصدرها وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 الجزائر، سنة 2013، ص 16.

(40) -سعيدة خلفاوي، مرجع سابق، ص 63.

(41) -أنظر المادتان 9 و 14 من القانون رقم 06-23 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج. رقم، 84 المؤرخة في 20 ديسمبر 2006.

**ثانياً: الاختلاف بين عدم التنافي وعدم القابلية للانتخاب من حيث الأثر**

تظهر آثار التنافي وتقدير إمكانية تفرغ النائب لمهامه النيابية في اليوم الذي تُصدر فيه الجهة المختصة القرار بوجود حالة التنافي، مع عدم تمكن هذا الأخير في أداء مهامه بسبب هذه الحالة بعد التثبت من وجودها، أما بخصوص عدم القابلية للانتخاب فيتم التأكد من قابلية العضو للترشح من عدمه عند تقديمه لطلب الترشح، بالتالي تقوم اللجنة المكلفة بدراسة وفحص ملفات المترشحين للتأكد من مدى قابليتهم للانتخاب من عدمه، كي تصدر قرار قبول أو رفض ترشحاتهم تبعاً لذلك<sup>(42)</sup>، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن تقدير التفرغ إجراء بعدي لا يمكن إثارته إلا بعد إجراء الانتخابات والفوز فيها، وعلى هذا الأساس لا تثار مسألة صحة الانتخابات لعدم وجود أثر للتفرغ عليها، وما على المعني إلا تصحيح وضعه بالاختيار بين التمسك بالعضوية أو النشاط المتعارض معها.

### الفرع الثاني

#### الفرق بين التنافي وتعارض المصالح

كما قد يلتبس علينا الأمر أيضاً في التفريق بين مفهوم عدم التنافي ومفهوم تعارض المصالح، فالالتزام بمبدأ التنافي رغم تشابهه بمبدأ تعارض المصالح، إلا أنهما في الحقيقة مختلفين في المعنى والمضمون، والمقصود بتعارض المصالح ذلك الوضع أو الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار الموظف في الوظيفة العامة، بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمة هو شخصياً أو أحد أقاربه أو أصدقائه المقربين، أو عندما يتأثر أدائه للوظيفة العامة باعتبار شخصية مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق بالقرار.

ومثالاً على ذلك أن يكون الموظف عضواً في لجنة اختيار شاغلي وظائف، ومن بين المتقدمين لشغل أحد هذه الوظائف أحد أقاربه أو أصدقائه المقربين ويتم قبوله<sup>(43)</sup>، ومع أن حالات

(42) -سعيدة خلفاوي، مرجع سابق، ص 63.

(43) -محمد أسعد، تعارض المصالح وانتشاره بين العاملين بالمؤسسات الحكومية، ورقة بحثية إلكترونية تم نشرها في 2017/12/21، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله: <https://www.youm7.com/story/2017/12/21/> ما-هو-

تضرب المصالح لا تعني بالضرورة ارتكاب الخطأ فإنها يمكن أن تضر بعمل ونزاهة من تصدر منه وما يمثله، خاصة أن من أهم أسبابها الميل لتحقيق مصلحة شخصية، أو المحاباة والمحسوبية الناتجة عن علاقة قرابة أو صداقة أو شراكة، أو التأثير بعلاقة عداوة أو كراهية للآخر<sup>(44)</sup>.

أم التنافي فيتمثل في الاستحالة القانونية للممارسة المتزامنة لبعض المهن والوظائف في آن واحد من طرف شخص واحد، أي أن يشغل الموظف العمومي لوظيفة أو مهنة أو نشاط آخر إلى جانب وظيفته الأصلية بشكل موازي ومتعارض معها، إلى الدرجة التي تصبح عاملا معوقا ومعرقلا لحسن سير المرفق العام الذي يشتغل فيه الموظف العمومي، وهو ما ينعكس سلبا على المصالح العامة للأفراد، ويبرز الاختلاف بين المصطلحين في وجهين أساسيين، يتمثل الوجه الأول في الغاية من سن المشرع لهذين المبدأين، أما الوجه الثاني فيتمثل في الصور التي يتخذها كل منهما.

### أولا: الاختلاف بين التنافي وتعارض المصالح من حيث الغاية

تكمن غاية المشرع من سنه لمبدأ التنافي في الوظيفة العمومية هو تحقيق الاستقلالية العضوية والوظيفية للموظف العمومي من التأثيرات والضغوطات الخارجية لوظيفته<sup>(45)</sup>، وبالتالي حمايته من أي تعارض قد يمس مصداقية مهامه الوظيفية، وبالتالي العمل على خلق جو ملائم لأدائها على أكمل وجه ممكن، أما الغاية من سنه لمبدأ تعارض المصالح فيمكن في منع تشكيل أو إحداث ضرر بمصالح الآخرين أو المساس بسمعتهم ونزاهتهم، سواء أكانوا أشخاصا طبيعيين أم

تعارض-المصالح-وصور-انتشاره-بين-العاملين-بالمؤسسات- الحكومية/3566465 تم الاطلاع عليها يوم الخميس 2020/10/23 الساعة 16 سا 12.

(44)-أبو بكر هنييس محمد جعفر، "قانون تعارض المصالح"، مقال منشور في الصفحة الالكترونية السودانية سودانايل يوم 25 نيسان/أفريل 2019، أنظر الرابط الالكتروني أسفله، <http://www.sudanile.com/114365> تم الاطلاع عليه يوم 2020/10/24 على الساعة 10 سا 25.

(45)-عبد المنعم لزعر، مرجع سابق، الرابط الالكتروني نفسه.

هيئات ومؤسسات حكومية أو خاصة، وذلك عبر الالتزام بالمتطلبات التشريعية والآليات الإدارية المتبعة في هذا الشأن<sup>(46)</sup>.

**ثانياً: الاختلاف بين التنافي وتعارض المصالح من حيث الصور التي يتخذها كل واحد منهما**

يتخذ مبدأ التنافي صورة واحدة فقط يأتي على شكلها، وتتمثل هذه الصورة في شغل الموظف العمومي لأكثر من وظيفتين عموميتين في الوقت نفسه بالموازاة مع وظيفته الأصلية، أو لوظيفة عمومية ونشاط آخر مربح بحيث يعيق النشاط الموازي بالسير العادي للوظيفة الأصلية، مما يؤثر سلباً على الأداء الجيد للإدارة التي يشغل فيها وبالتالي تعطيل المصالح العامة، أما مبدأ تعارض المصالح فيتخذ عدة صور<sup>(47)</sup>، يأتي على شاكلتها نذكر منها:

- في صورة اتخاذ قرارات إدارية ومالية ترتبط بمصلحة خاصة بالموظف العمومي، كأن يشارك الموظف في أي عمل تجاري أو مهني يكون فيه تعارض في المصالح بينه وبين الجهة التي يعمل بها، أو أن يستغل هذا الأخير لوظيفته لتأمين مزايا أو امتيازات غير مبرره لنفسه أو لغيره.
- في صورة الوساطة أو المحاباة لخدمة أشخاص من الأقارب أو المعارف لتحقيق مصلحة أو تسهيل مهمة ليست من حق المستفيد أو الهروب من مسؤولية أو تجاوز للقانون.
- في صورة تعيين الأقارب أو الغير ممن لديه مصلحة معه في الجهات العامة التي له سلطة اتخاذ القرار بها أو الجهات المرتبطة بجهة عمله.
- في صورة الانتقال من الوظيفة العامة إلى وظيفة بالقطاع الخاص ترتبط بوظيفته السابقة.
- الامتناع عن القيام بواجبات وظيفته أو تأدية وظيفة أو مصلحة عامة مجاملة لنفسه أو لغيره<sup>(48)</sup>.

(46)- أبو بكر هنييس محمد جعفر، مرجع السابق، الرابط الإلكتروني نفسه.

(47)- محمد أسعد، مرجع سابق، الرابط الإلكتروني نفسه.

(48)- المرجع نفسه، الموقع الإلكتروني نفسه.

### الفرع الثالث

#### الفرق بين التنافي والمنع

رغم التشابه الكبير بين مصطلح التنافي ومصطلح المنع إلى درجة أنه يصعب علينا التمييز بينهما، إلا أنه في حقيقة الأمر يوجد فرق بينهما ولو كان طفيفاً، فإذا كان المقصود بالتنافي في هذا المقام عدم جواز ممارسة الموظف العمومي لوظيفة أو مهنة أو نشاط ثاني موازي ومعارض للوظيفة الأصلية، إلا ما استثناه القانون المنظم للمهنة التي يشغلها بنص صريح من الحالات المتنافية مع هاته الوظيفة، وفي حالة وقوعه في إحدى الحالات التي نص على تنافيتها مع هذه الأخيرة وجب عليه الاختيار بين الوظيفة الأصلية أو التخلي عنها لصالح الوظيفة الجديدة.

أما مدلول المنع أو الامتناع بالمفهوم اللفظي هو التحذير أو التنبية، بمعنى منع القيام بشيء أو التحذير والتنبية بعدم القيام به، أما المفهوم الاصطلاحي له فيقصد به الرفض أو الابتعاد عن ممارسة عمل أو نشاط مخالف لأحكام الدستور والقوانين التنظيمية الأخرى السارية المفعول.

فالمنع بمعنى النفي هو ذلك التقيد الصريح بالإلزام بعدم ممارسة الأعمال أو النشاطات المحظورة، والتي تجعل من البديهي الموظف في غير موقعه الأصلي، وهي تلك القواعد والاحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وهذه الالتزامات تحددها الوضعية القانونية للموظف بطبيعتها الخاصة، بل هي مدونة في أخلاقيات المهنة للموظف العمومي خلال ممارسته الوظيفة، فقد ترجمت كقواعد ومبادئ مكتوبة ومقننة.

فالمنع إذن هو تحذير الموظف من القيام ببعض الأنشطة والمهام داخل الوظيفة نفسها التي يمارسها خلال مساره المهني، وإلا اعتبر منتهاكاً لقانون الأساسي للوظيفة التي يشغلها مما يرتب عليه جزاءات قانونية، كما يجعل من التصرفات القانونية التي يجريها الموظف العمومي في إطار تلك الموانع باطلة بطلاناً مطلقاً، ولا تنتج أثرها على الأفراد والمرفق على حد سواء، منه الاختلاف بين مبدأ التنافي ومبدأ المنع يظهر في عنصرين مهمين وهما عنصر المدى (الامتداد)، وعنصر الآثار المترتبة عن الاعمال المؤداة خلال فترة انتهاك الموظف للمبدأين.

### أولاً: الفرق بين التنافي والمنع من حيث المدى (الامتداد)

يختلف المنع عن التنافي من حيث المدى، في كون المنع يتعلق بالأفعال والتصرفات التي يحرم على الموظف اتيانها ما دام له هذه الصفة، كإفشائه للسر المهني كالكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، أو امتلاك مصالح بأية طريقة وصفة كانت تؤثر على استقلاليتها، أو أنها تشكل عائقاً للقيام بمهامه بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة. بحيث ينص القانون الأساس المنظم للمهنة عن الموانع التي يجب على الموظف عدم اتيانها، فهو يقتصر على نفس الوظيفة وبمناسبة تأديتها.

أما التنافي فيتعلق بمجموع المهام والوظائف الأخرى التي لا يمكن للموظف ممارستها إلى جانب وظيفته الأصلية، فالتنافي اذن يتعلق بممارسة المهام والوظائف الأخرى للموظف إلى جانب المهمة الرئيسية، فهو لا يقتصر على مجرد إتيان بتصرفات أو القيام بالمعاملات كي ينتج عنها حالة تنافي، وبهذا نستنتج أن حالات المنع أوسع من حالات التنافي من حيث المدى، لكون التنافي يتحقق بمجرد ممارسة الموظف لوظيفة ثانية غير مستثناة بنص قانوني إلى جانب الوظيفة الأصلية، أما المنع فتتعلق بكل تصرف سلبي أو إيجابي بحسب الحالة، يقوم به الموظف فيصب المهنة أو الإدارة المستخدمة بضرر في سمعتها أو يتسبب في تعطيلها في توفير الخدمات العامة وعرقلة حسن سيرها بانتظام وإطراد.

### ثانياً: الفرق بين التنافي والمنع من حيث الأثر

ينتج عن مبدأ التنافي ضمانة أساسية تتمثل في تحقيق استقلالية الموظف العمومي من التأثيرات والضغوطات الخارجية، التي يمكن أن تعيقه في أداء مهامه على أكمل وجه، لذي حرص المشرع على تحديد مجموع الوظائف والأنشطة التي تتنافى مع وظيفته لإبعاد تفكيره عن المبادرة بممارستها، وبالتالي ضمان أداءه لمهامه بكل حرية واستقلالية، كما ينتج عنه آثار آخر يظهر عند اكتشاف الهيئة المعنية عن وجود حالة تنافي الموظف مع وظيفته فيتم تخيره بين احدى الوظيفتين،

وفي حالة إصرار هذا الأخير التمسك بهما معا تُقرضُ عليه عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح<sup>(49)</sup> طبقا للمادة 163 من القانون رقم 06-03.

كما يحكم عليه إضافة إلى ذلك بتعويض كافة المرتبات التي تلقاها عن غير وجه حق فعلى الإدارة المستخدمة التي سجلت على مستواها حالة الجمع بين الوظائف اتخاذ كل التدابير الملائمة قصد اعداد سند التحصيل من طرف المصالح المختصة للخرينة العمومية في حق الموظف المعني وذلك دون أحل أما الآثار المترتبة عن المنع فتكمن في كون الالتزام بهذا المبدأ يعد ضمانا للموظف بعدم خضوعه لكل الأعمال والأفعال المنبوذة المتنافية مع الشروط المطلوبة في الموظف العمومي وأحكام الوظيفة العمومية، فالموظف مطالب بممارسة مهامه بكل أمانة وبدون تحيز<sup>(50)</sup>.

وبما أن صياغة النصوص القانونية في هذا الإطار جاءت بصفة أمره، فلا يجوز للموظف مخالفتها، وفي الحالة العكسية فإنه يتعرض صاحبها إلى العقوبات التأديبية، فالعبرة من هذه القيود إذن هو ضمان استقلالية الموظف وضمن القيام بالمهنة بصفة عادية، من أحل المحافظة على سير وديمومة مصلحة المرفق العام التي تقتضي استغلال الموظف العام في عمله، ومنعه عن القيام بأية رابطة بينه وبين الأفراد، يمكنها أن تؤثر سلبا على استقلاليته في القيام بأعباء وظيفته، نتيجة زيادة العبء عليه لقيامه بعمليتين في آن واحد.

بالإضافة إلى الآثار الذي ينتج عن العمل الممنوع فيكون حكمه البطلان بحيث لا يعتد به قانون ويفرض على مرتكبه عقوبات تأديبية، إلى جانب الجزاءات القانونية الممكن فرضها عليه لكونه إخلال جسيم بأحكام القانون المنظم لمهنة.

(49)-أنظر المادة 163 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(50)-التعليمية رقم 10 ك/خ/م ع وع/09، الصادرة في 17 مارس 2009، من المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلقة بمسألة الجمع بين الوظائف.

### المطلب الثاني

#### صور مبدأ التنافى

يمكن أن يتخذ مبدأ التنافى في المنظومة القانونية لدولة ما عدة صور، فالدولة قد تأخذ بنظام التنافى المطلق أو التنافى النسبي، أو أن تأخذ بهما معا في الوقت نفسه في بعض المناصب (الفرع الأول) كما يمكنها أن تأخذ بنظام التنافى الأفقي أو العمودي لسبب أو لآخر (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### التنافى النسبي والمطلق

يقصد بالتنافى المطلق أو التفرغ الكلي، إلزام الموظف العمومي مهما كانت رتبته في السلم الإداري بالقيام بالمهام الموكلة إليه بصفة مطلقة وكلية<sup>(51)</sup>، بحيث يجب عليه أن يخصص كل نشاطه المهني للمهام المسندة إليه، فبتالي يوفر جهده ووقته للقيام بذلك. ويمنع منه أن يمارس أي نشاط آخر في إطار خاص مهما كان نوعه وغرضه، سواء كان بمقابل أو بدون مقابل.

كما لا يمكنه أن يتصل عنها لأي سبب ولو كان ذلك بسبب مسؤوليات رئيسه، فالموظف في هذه الصورة ملزم بالتفرغ الكلي والتام للمهام الموكلة إليه، وبالتالي فكل نشاط أو مهنة موازية تعد عائق للمهنة الاصلية، ويكون تطبيق مثل هذه الصورة من التنافى خاصة في الوظائف الحساسة التي لا تحتمل أن يشاركها أثناء أدائها أي مهنة أخرى موازية، ويظهر هذا النوع كثيرا في المناصب النيابية البرلمانية والمحلية، ونخص بالذكر الأعضاء الدائمة في المجالس المحلية ورؤساء اللجان المختلفة التابعة للمجلس، وفي المناصب السياسية مثل منصب رئيس الجمهورية وأعضاء الحكومة، ويقسم فقهاء القانون التجاري بدورهم التنافى المطلق إلى فرعين، يتمثل الأول في طبيعة الصفة القانونية للشخص المساهم في الشركة، ففي حالة ما إذا كان الموظف قد ساهم بصفته في ممارسة نشاط تجاري فنكون حين اذن أمام تنافى مطلق، لأن صفته

(51) -أنظر المادة 43 من القانون رقم 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.



الأصلية كموظف لا تتلاءم مع صفته الثانية كتاجر أو مساهم في الشركة<sup>(52)</sup>، أما الصنف الثاني فتمثل في التنافي حسب طبيعة الوظيفة الممارسة، فهذه الحالة من التنافي تقع عند ممارسة الوظائف العليا في الشركة كالمدير مثلا، فهذا الأخير لا يمكنه ممارسة نشاط أو وظيفة أخرى مماثلة مع وظيفته الأصلية كمسؤول للمؤسسة.

أما التنافي النسبي أو التفرغ الجزئي للوظيفة، فيقصد به منح الموظف العمومي إمكانية ممارسة مهام وأنشطة أخرى إلى جانب ممارسته لوظيفته الأصلية أو الرئيسية، إلا أن هذا لا يتم بصفة مباشرة واعتباطية، بل يشترط القانون في هذه الصورة توافر شروط معينة لذلك. كأن يشترط لممارسة هذه المهام والأنشطة بصفة ثانوية ولمدة محددة لا بصفة دائمة، باعتبار هذه الممارسة تكون على سبيل الاستثناء لا الأصل. كما قد يشترط القانون الأساسي المنظم للمهنة الأصلية من الموظف، الحصول على الترخيص المسبق من الجهة المختصة في ذلك، مع وجوب النص عليها في القانون المنظم للمهنة بتحديد المهن والوظائف المستثناة من حالات التنافي مع تلك الوظيفة، زيادة على ذلك لا يجوز ممارسة أكثر من وظيفتين في آن واحد ووظيفة أصلية وأخرى ثانوية<sup>(53)</sup>.

كما قد يشترط القانون أن تكون المهنة الثانوية مكاملة للوظيفة الأصلية أو تابعة لها، أو أن تكون هذه الأخيرة داخلية في نفس اختصاص النشاط الأصلي للموظف أو لها علاقة باختصاصه.

فمعظم الدول لا تعمل بإطلاقية التنافي في الوظيفة العامة بل تأخذ به بشكل نسبي، لذا فأغلب القوانين التي نصت على هذا المبدأ أوردت عليه استثناءات، أين تسمح بالمخاطب بمواده بممارسة بعض الأنشطة والمهام بصفة ثانوية، إلى جانب الوظيفة الأصلية التي يمارسها على سبيل الاستثناء، مع اشتراطها وجوب عدم إعاقة المهنة أو النشاط الثانوي حسن سير وأداء الموظف لوظيفته الأصلية. ويجب التنويه هنا إلى أن هذه الاستثناءات محددة تحديدا دقيقا وبشكل

(52)-Mohammed Drissi Alami Machichi, op cit, p 02.

(53)-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص283.

حصري في القانون المنظم للمهنة، بل أكثر من ذلك في بعض الأحيان ترد عليها شروط يجب تحققها من أجل الأخذ بالاستثناء، كأن يكون الموظف ينتمي إلى سلك معين لسماح له بممارسة النشاط الثانوي على سبيل الاستثناء إلى جانب النشاط الأصلي.

يرجع سبب إضعاف هذا المبدأ وجعله لا يحظى بالتطبيق الصارم ولا بطابع الاطلاق إلى تدني الأجور في الوظيفة العمومية، مما يبرر السماح لأعوان الإدارة بالبحث على مداخيل إضافية تمكنهم من تلبية ضرورات الحياة<sup>(54)</sup>، إضافة إلى عدول الدولة عن التكريس القانوني لهذا الالتزام نظرا للعجز الذي لا يبرر استحواذ الإدارة على كل القدرات الوطنية المتوفرة.

### الفرع الثاني

#### التنافي الأفقي والعمودي

يقصد بالتنافى الأفقي أن يمارس الموظف العمومي لوظيفة عمومية ثانية أو نشاط خاص إلى جانب وظيفته الأصلية، في نفس الوقت والمستوى سواء كان هذا الأخير محليا أو وطنيا، ومثال ذلك أن يشغل الموظف وظيفتين في ادارتين محليتين أو مركزيتين مختلفتين، أو أن يرأس أحد المجالس المحلية المنتخبة ويشغل في نفس الوقت وظيفة عمومية في أحد الإدارات المحلية، كمديرية النقل، مديرية التعمير، مديرية التجارة أو غيرها من المديريات التنفيذية على مستوى اقليم الولاية، أو المصالح غير الممركزة التابعة لها على مستوى البلديات، كالمتشيات والغرف التابعة للمديريات الولائية المختلفة.

أما على المستوى الوطني فيكون ذلك في المصالح المركزية في الوزارات المختلفة، أو المصالح غير الممركزة التابعة لها، وفي الوظائف الوطنية والهيئات البرلمانية. ويكون ذلك في الدول التي تعمل بنظام الغرفتين بحيث يتشكل برلمانها من مجلس النواب ومجلس الشيوخ، وفي الجزائر مجلس الأمة والمجلس الشعبي الوطني، بحيث تمنع هذه الدول الجمع بين العضوية في هاتين الغرفتين في آن واحد وهو ما أخذت به كل من فرنسا، إيطاليا، إسبانيا، هولندا،

(54)-هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص.ص 271- 272.

إنجلترا... إلخ<sup>(55)</sup>، بالإضافة إلى وجود بعض الدول الأوربية ممن (تمنع جمع التمثيل النيابي الوطني مع العضوية في البرلمان الأوربي كفرنسا مثلا)<sup>(56)</sup>.

أما التنافي العمودي فهو عكس التنافي أو عدم الجمع الأفقي، بحيث يركز هذا الأخير على فكرة عدم جواز قيام الموظف العمومي بالجمع بين وظيفتين في آن واحد، ولكن في مستويين مختلفتين تكون إحدهما تابعة للسلطة المركزية والأخرى للسلطة المحلية، أو أن يشغل منصب في الوزارة وآخر في المديرية الولائية على المستوى المحلي، كما يمكنها أن تكون في الوظائف الانتخابية والتمثيل النيابي<sup>(57)</sup>.

بين العضوية في مجلس شعبي منتخب على المستوى المحلي والعضوية في البرلمان، وهو ما يطلق عليه تسمية الجمع بين عهدتين، وعلى العموم أن يتم شغل منصب على المستوى المحلي وآخر على المستوى المركزي في الدولة.

كما نشير إلى أنه يوجد هناك فرق بين الجماعات المتمتعة بالصلاحيات التشريعية في الدول الفدرالية، والجماعات التي تمارس صلاحيات تنفيذية ذات طابع اداري، وهو ما ذهب إليه الأستاذ يلس شاوش بشير في مداخلته خلال اليوم الدراسي حول حالات التنافي -دراسة مقارنة-. وكمثال على ذلك فالنظام الألماني يقر بتنافي التمثيل النيابي مع وظيفة كل من رئيس البلدية ورئيس المحافظة حتى ولو لم يكون هناك نص قانوني يمنع ذلك، لكونهما يعتبران موظفين منتخبين ملزمان بممارسة وظيفتهما بصفة دائمة ومستمرة.

أما في النظام البلجيكي فنجده يمنع الجمع بين العضوية في الجماعة الإقليمية والعضوية البرلمانية، لكون هذا الأخير يتمتع بصلاحيات تشريعية. أما بالنسبة للنظام الإيطالي فنجده أكثر تشديدا من حيث تكريس مبدأ التنافي العمودي، بحيث وصل إليه الحد إلى منع الجمع بين

<sup>(55)</sup>-بشير يلس شاوش، "مبدأ التنافي دراسة مقارنة"، مجلة الوسيط، مجلة دورية تصدرها وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 الجزائر، 2013، ص31.

<sup>(56)</sup>-المرجع نفسه، ص31.

<sup>(57)</sup>-المرجع نفس، ص31.

العضوية في الجماعات الإقليمية والعضوية في المجالس البرلمانية سواء كانت هذه المجالس متمتعة بصلاحيات تشريعية أو تنفيذية، كما يمنع هذا النظام أيضا عضو الإقليم بممارسة وظائف رئيس أو عضو الهيئة التنفيذية للمحافظة التابعة للإقليم، وكذا رئيس أو عضو الهيئة التنفيذية البلدية التابعة لنفس الإقليم<sup>(58)</sup>.

---

(58) - بشير يلس شاوش، المرجع السابق، ص.ص. 31-34.

# الفصل الثاني

أحكام الثافي في قانون

الوظيفة العامة والقوانين

الأخرى ذات صلة

لقد نظم المشرع الجزائري مبدأ التنافي مع الوظيفة العمومية في القانون الأساسي المنظم للوظيفة العمومية رقم 06-03 في الفصل الثاني من هذا القانون، تحت عنوان واجبات الموظف، تحديدا في مادته الثالثة والاربعون (43) والمادة الأربعة والاربعون (44)، (المبحث الأول) أين أقرّ من خلال مضمون هاتين المادتين بوجود التنافي في الوظيفة العمومية كأصل أو مبدأ عام، كما أورد فيها الحالات الاستثنائية على هذا المبدأ، بحيث سمح للموظف العام ممارسة بعض الأنشطة والمهام إلى جانب وظيفته الرئيسية، بالإضافة إلى تبيينه لمختلف الآثار التي ستترتب من جراء مخالفة الموظف العام لأحكام المتعلقة بهذا المبدأ، ومختلف العقوبات التي ستجر عنها.

وبالرغم من ذلك لم يكتفي المشرع بهاتين المادتين لتنظيم هذا المبدأ الهام، بل سعى منه لتنظيم الوظيفة العامة والحرص على حسن سير المرافق العمومية وأدائها لوظائفها على أكمل وجه ممكن، ليستفيد منها أفراد المجتمع بكل أطيافه وضمان استمرارها في تلبية حاجياتهم العامة وتوفير الخدمات العمومية، ارتأ هذا الأخير إلى تنظيم هذا المبدأ أيضا في إطار قوانين أخرى لها صلة بالوظيف العمومي (المبحث الثاني) التي تستمد معظم أحكامها من هذا الأخير وهذه القوانين بدورها نظمت هذا المبدأ بطريقتها الخاصة مما خلق نوع من التعارض فيما بينها في بعض الأحكام خاصة في جانب الاستثناءات الواردة فيها.

## المبحث الأول

### مبدأ التنافي في قانون الوظيفة العامة الجزائري

لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ التنافي في الوظيفة العمومية في القانون رقم 06-03<sup>(61)</sup> في مادته الثالثة والأربعون (43) الفقرة الأولى كأصل عام، وهذا بإلزام الموظف بممارسة المهام الموكلة إليه وتجنب الخوض في أي نشاط مريح في إطار خاص يعيقه في أداء هذه المهام، (المطلب الأول) وكاستثناء على هذا المبدأ نجد أنه قد أورد بعض الحالات التي لا تعد تنافيا مع الوظيفة العمومية إذا مارسها الموظف بشروط محددة، أو لكونه ينتمي إلى أسلاك معينة، والتي ذكرتها الفقرة الثانية والثالثة من المادة الثالثة والأربعين (43) والفقرة الأولى من المادة الأربعة والأربعين (44) من هذا القانون (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### الالتزام بمبدأ التنافي

إن المشرع الجزائري وحرصا منه على ضمان استقلالية الموظف العمومي، عمل على عزله عن كافة التأثيرات والضغوط التي يمكن أن تواجهه إثر ممارسته لمهامه التي عين من أجلها في منصبه، لدى فرض عليه الالتزام بالمهام الموكلة إليه طبقا للفقرة الأولى من المادة الثالثة والأربعين (43) من القانون رقم 06-03 (الفرع الأول)، وفي حالة الإخلال بهذا المبدأ يترتب على ذلك آثار قانونية، تتمثل هذه الآثار القانونية في جملة العقوبات والجزاءات التي يمكن أن تسلبها الهيئة المستخدمة على الموظف غير الملتزم بعدم المبادرة بمزاولة العمل المحظور (الفرع الثاني).

(61) - القانون رقم: 03/06، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

## الفرع الأول

### الالتزام بالتفرغ الوظيفي وتجنب ممارسة النشاط المربح

تنص المادة (43) الفقرة الأولى على أنه: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه"، من متن هذه المادة نستخلص، بأن المشرع قد ألزم الموظف بالتفرغ التام لوظيفته، بحيث فرض عليه تركيز كل جهده ونشاطه المهني في أداء المهام التي أسندت إليه عن طريق القانون دون غيره من الأنشطة والمهام، بل أكثر من ذلك فقد ألزمه حتى بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ويضر بسمعة وظيفته ولو كان ذلك خارج الخدمة<sup>(62)</sup>، وأن يكون سلوكه مستقيماً وسوياً وتصرفاته لائقة ومحترمة وهو ما نصت عليه المادة 42 من نفس القانون بأنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خرج الخدمة كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم"<sup>(63)</sup>.

فالمشرع إذا وحرصاً منه على أداء الموظف لمهامه بالطريقة الصحيحة والسليمة، فرض عليه أن يلتزم بالسلوك الحسن داخل وخارج الوظيفة، وعلى أن يتجنب ممارسه أي فعل يتنافى مع طبيعة مهامه<sup>(64)</sup>، وعلى هذا فأى ممارسة لأي نشاط مربح في إطار خاص يعد خرقاً للقانون ومتنافياً مع الوظيفة ومعيقاً لها، وهو ما قد يؤدي إلى إحداث خلل وعدم التوازن داخل المرفق العام، مما يعرضه للتوقف عن تحقيق المنفعة العامة وتعطيل مصالح الأفراد، وبالتالي المساس بمبدأ استمرارية المرفق العام في أداء الخدمة العمومية، فلا يمكن للموظف أين كان أن يتنازل أو يتحلل عن مسؤولياته في أداء المهام الموكلة إليه لأي سبب كان ولو على حساب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه، وهو ما نصت عليه المادة السابعة والأربعون (47) من نفس القانون بقولها: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه".

(62) -عمار بوضياف، مرجع سابقن ص. ص. 134.135.

(63) -القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(64) -عمار بوضياف، مرجع سابقن ص. 135.



فالنشاط الوحيد الذي اعتبره المشرع في هذه المادة متنافيا مع الوظيفة العمومية هو النشاط المربح، مهما كان نوعه تجاريا، فلاحيا، صناعيا أو حتى إداريا، فالعبرة إذن ليس بنوع النشاط في حد ذاته بل بمدى إمكانية تحقيق ذلك النشاط لربح يدره على صاحبه يُمارس في إطار خاص.

## الفرع الثاني

### الآثار المترتبة عن عدم الالتزام بالتفرغ الوظيفي للموظف العمومي

إن عدم الالتزام بمبدأ التفرغ الوظيفي من طرف الموظف العمومي، ينتج منه عدة آثار قانونية، مما ينجر عنه عدة جزاءات منها عقوبات مالية (أولا)، ومسائلات تأديبية لاعتباره مخالفة يعاقب عليها القانون (ثانيا).

### أولا: العقوبات المالية

يتمثل هذا النوع من العقوبة، في عملية قيام الإدارة المستخدمة باسترجاع المبالغ المالية التي تلقاها الموظف العمومي<sup>(65)</sup>، من طرفها دون أي وجه حق على شكل مرتبات لكونه اجحاف في حق الخزينة العمومية<sup>(66)</sup>، بسبب عدم قيامه بالخدمة الفعلية داخل المؤسسة نتيجة ممارسته لنشاط مربح وموازي للوظيفة الأصلية، فالموظف عند إخلاله بالالتزام بالتفرغ لوظيفته، وبالتالي تركيز نشاطه المهني لممارسة المهام المسندة إليه لانشغاله بمشروعه الخاص المربح، وبالتالي لم يولي هذا المنصب الأهمية اللازمة، أما عن كيفية استرداد الإدارة المستخدمة لهذه المبالغ المالية، فيتم ذلك عبر قيام الإدارة المعنية بالخصم من مرتبه الشهري<sup>(67)</sup> إلى غاية استرداد كل المبالغ المالية المصروفة في حقه، أما عن كيفية احتساب هذا المبلغ وتحديد قيمتها، فيتم بالاستناد إلى التاريخ الذي التحق فيه الموظف المعني بالوظيفة الثانية المربحة، التي يمنعه القانون بحكم منصبه عن ممارستها.

(65) - سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 285.

(66) - التعلية الوزارية رقم: 10كخ/مع و/ع/09، مرجع سابق.

(67) - سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 285.

## ثانياً: العقوبات التأديبية

يعتبر إخلال الموظف بالالتزام بالتفرغ الوظيفي بتخليه عن واجباته المهنية، والمساس بالانضباط العام للوظيفة أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه وانشغاله بمصالحه الخاصة بسبب ممارسته نشاطاً مهنياً مربحاً، خطأً مهنياً يعرضه لعقوبة تأديبية، قد يتعد الأمر ذلك إلى متابعات جزائية، وهو ما نصت عليه المادة (160) من قانون 06-03 كما يلي: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعة الجزائية".

تعد العقوبة التأديبية التي تسلط على الموظف العمومي عقوبة أخطر من العقوبة المالية، خاصة إذا ترتب عنها متابعات جزائية قد تؤدي إلى إحضار المعني بالأمر لعقوبة التنزيل من رتبته إلى الرتبة السفلى مباشرة<sup>(68)</sup>، وقد تصل العقوبة إلى حد عزله من وظيفته عم طريق تسريحه، فهي إذا عقوبة تمس بمستقبله المهني، إذ يتم توقيف المعني عن مزاولة مهامه فوراً، تمهيداً لإحالاته على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة<sup>(69)</sup>، التي تجتمع بدورها كمجلس تأديبي وفق ما ينص عليه القانون المعمول به في المسائل التأديبية، وهو ما أشارت إليه المادة 165 الفقرة الثانية على أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها"<sup>(70)</sup>.

(68) -عمار بوضياف، مرجع سابق ص 155.

(69) -سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع نفسه، ص 285.

(70) -أنظر المادة 165 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

فبمجرد تأكد اللجنة المتساوية الاعضاء من حقيقة الوقائع المادية المنسوبة للموظف بعد المعاينة والتحقق، فما عليها إلا إقرار عقوبة التسريح<sup>(71)</sup> من المنصب الوظيفي دون إشعار أو تعويض.

لقد كيف المشرع الجزائري عدم الالتزام بالتفرغ الوظيفي والامتناع عن الجمع بين الوظيفة التي كان يشغلها ونشاط مربح آخر، خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة<sup>(72)</sup> حسب المطمة السادسة من المادة (181) من القانون 03-06 التي تقر بأن: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات...
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا القانون".

التي تم تحديد عقوبتها في المادة 163 بالتنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة أو التسريح من الوظيفة<sup>(73)</sup>.

## المطلب الثاني

### الاستثناءات الواردة عليه (المادة 43 و 44 ق: 06-03)

لقد استثنى المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 03-06 ممارسة الموظف لبعض المهام كنشاط ثانوي من حالات التنافي، إلى جانب وظيفته الرئيسية، بشرط أن تتم وفق شروط وكيفيات يحددها القانون التنظيمي لها، والمنصوص عليها في المادة 43 الفقرة الثانية والثالثة (الفرع الأول)، كما سمح لبعض الموظفين المنتمين إلى أسلاك محددة أيضا وعلى

(71)- سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 285.

(72)- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.ص. 155-156.

(73)- أنظر المادة 163 من القانون رقم: 03-06، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

سبيل الاستثناء بممارسة نشاط مربح في إطار خاص، وهو ما أشارت إليه المادة 44 الفقرة الأولى من نفس القانون المذكور أعلاه (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### الاستثناءات الواردة في المادة (43) من القانون 06-03

نصت الفقرة الثانية من المادة (43) على ما يلي: "غير أنه يرخص للموظفين بممارسه مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

فحسب هذه الفقرة من هذه المادة، يمكن الترخيص للموظفين من ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي لنشاطهم الأصلي على سبيل الاستثناء من القاعدة العامة، التي تلزم الموظف العمومي بالتفرغ التام للمهام الموكلة إليه ضمن شروط وكفاءات يحددها القانون، كما أضافت الفقرة الثالثة إمكانية إنتاج الموظفين للأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية بنصها على أنه: "كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية"، مع اشتراطها عدم ذكرهم لصفاتهم أو رتبهم الإدارية بمناسبة نشر هذه الاعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>(74)</sup>، وهو ما أورده الفقرة الرابعة منها بنصها على أنه: "وفي هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشره هذه الاعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين".

ما يمكن الإشارة إليه في هذا المقام، هو عدم إمكانية الترخيص للموظف بممارسة أكثر من وظيفتين في آن واحد<sup>(75)</sup>، وما يدل على ذلك هو استعمال المشرع لحرف العطف "أو" الذي يفيد التخيير، فالموظف له إمكانية اختيار مهنة واحدة من بين هاته المهن المسموحة والمستثناة بنص قانوني ليمارسها كنشاط ثانوي، بشرط إلا يعيق هذا الترخيص الممارسة الطبيعية للوظيفة الرئيسية، كما أنه يجب إلا تكون ممارسة هذه الأنشطة لمدة طويلة ومستمرة طول المسار المهني

(74)-عمار بوضياف، نفس المرجع، ص.135.

(75)-سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص.283.

للموظف، باعتبارها رُخيص استثنائية من السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما أن المعمول به قانون في نظام الرخصة أنها محددة بتاريخ أو مدة صلاحيتها وإلا اعتبرت أصلاً عاماً لا رخصة، فالترخيص أو الرخصة إذا تكون دائماً محددة المدة فلا يعقل أن يكون هناك ترخيص غير محدد المدة، أما عن كيفية تقدير هذه المدة فيكون بالعودة إلى القانون المعمول به في هذا الإطار، وبالنظر إلى طبيعة المهنة المرخص بها والوقت الضروري الذي يتطلب إتمامها، وعلى هذا الأساس يتم تحديد مدة الرخصة.

أما بخصوص إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، فزيادة على وجوب حصول الموظف على الترخيص لممارستها من السلطة المختصة، يجب عليه أيضاً أن يلتزم بعدم ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، حتى يحصل على موافقة صريحة يستصدرها من السلطة التي لها صلاحيات التعيين<sup>(76)</sup>.

إن العبرة من وضع المشرع لكل هذه القيود، هو ضمان استقلالية الموظف من الضغوط الخارجية<sup>(77)</sup>، بتوفير وخلق الجو الملائم للقيام بالمهام الموكلة إليه بحكم وظيفته وأدائها بصفة عادية وعلى أكمل وجه ممكن، باعتبار كل مهنة أو نشاط يمارسه الموظف دون رخصة، وغير داخلاً ضمن الحالات المذكورة في هذه المادة، يجعله واقعا في حالات التنافي مع الوظيفة، وهو ما يستلزم توقيع جزاءات عليه.

فحالات التنافي إذا استحدثها المشرع بغية إعطاء نوع من الاستقلالية الوظيفية للموظف العمومي، من أحل التفرغ الكلي والتام للمهام المنوطة به، باعتبار أن كل نشاط آخر موازي للمهنة الأصلية يعد عاملاً معوقاً لنشاطه الرئيسي، بكونه مسؤول عن تنفيذ هذه المهام مهما كانت رتبته في السلم الإداري<sup>(78)</sup> حسب نص المادة 47 السالفة الذكر، بتخصيصهم كل نشاطهم المهني

(76) -أنظر المادة رقم 43 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(77) -سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 283.

(78) -أنظر المادة رقم: 47 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

للمهام المسندة اليهم على الوجه الذي يسعى القانون تحقيقها، خدمة للمواطنين بالسهر على توفير حاجياتهم وتحقيق انشغالهم اليومية.

## الفرع الثاني

### الاستثناءات الواردة في المادة (44) من القانون 06-03

لقد نصت الفقرة الأولى من المادة (44) على ما يلي: "بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم"، فوفقا لنص هذه المادة نلاحظ، أن المشرع الجزائري لم يكتفي باستثناء ممارسة مهنة التكوين والتعليم والبحث والقيام بعملية إنتاج الاعمال العلمية والأدبية والفنية المذكورة في المادة 43 من حالات التنافي مع الوظيفة العامة فقط، بل تعد الأمر ذلك إلى السماح لبعض الفئات من الموظفين بممارسة نشاط مربح<sup>(79)</sup> في إطار خاص، مع اشتراطه موافقة ذلك النشاط المربح لتخصصهم.

ما يمكننا استنباطه من محتوى هذه الفقرة، هو أن هذا النوع من الاستثناء الوارد فيها يختلف عن الاستثناء الوارد في الفقرة الثانية والثالثة من المادة 43 السالفة الذكر، لكون أن هذا الأخير يشمل كل فئات الموظفين بمختلف رتبهم ومسؤولياتهم، أما استثناءات المادة 44، فيعني الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، أو إلى أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين فقط لا غير<sup>(80)</sup>، حتى يكون له الحق في ممارسة نشاط مربح في إطار خاص، كما اشترط أيضا على هذه الفئة زيادة إلى انتمائهم إلى تلك الاسلاك، أن يكون النشاط المربح داخلا في إطار تخصصهم، والا اعتبر ذلك النشاط متنافيا مع الوظيفة العمومية.

(79) - سعيد مقدم، سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 283.

(80) - أنظر المادة 44 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

فالمشرع إذا، وسعياً منه إلى تحقيق المصلحة العامة، وحرصه على حفظ حقوق الافراد من الضياع والاهدار جراء تصرفات الموظفين غير المسؤولة، لجأ إلى منعهم من ممارسة أي نشاط مهني مريح، باعتبارها نشاطات معوقة لتفرغهم الوظيفي للمهام المسندة اليهم، وهذا دعماً منه لاستقلاليتهم، بإبعادهم عن الانشغال بمصالحهم الخاصة على حساب المصلحة العامة، إلا أنه ومراعات منه لانشغالات المواطنين وحاجات المجتمع لبعض المهن والوظائف نظراً لخصوصياتها من جهة، ولتمكين هذا الأخير من الاستفادة من خبرات وقدرات ذوي الكفاءات العالية بما يضمن الصالح العام<sup>(81)</sup>.

كما ترجع خصوصية هذه الانشطة إلى عدم تأثيرها على الممارسة العادية للوظيفة الرئيسية للموظف من جهة أخرى، لذلك نجده قد استثناه من ضمن الحالات المتنافية مع الوظيفة العامة، فهذه الأنشطة تعود خصوصياتها إذا بالنظر إلى طابعها العلمي أو الإنساني مع عدم تأثيرها على الممارسة العادية والطبيعية للوظيفة الاصلية، بالإضافة إلى اشتراطه علاوة عن كل هذا بأن يكون ذلك النشاط المريح يوافق التخصص<sup>(82)</sup>، الذي يتمتع به الموظف العمومي، كي يحق له ممارسته على الرغم من انتماء هذا الأخير إلى السلكين المذكورين آنفاً.

### أولاً: بخصوص الطبيب المتخصص

نجد المادة (19) من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقية الطب<sup>(83)</sup>، بحيث تنص على أنه: "يتعين على الطبيب أو جراح الأسنان حتى خارج ممارسة مهنته أن يتجنب كل عمل من شأنه أن يفقد المهنة اعتبارها"، فالطبيب المختص إذن مجبر على عدم ممارسة أي نشاط آخر يمس بسمعة وقيمة مهنة الطب، ولو كانت تلك الممارسة خارج

(81) -محمد خيدري، حالات التنافي مع العهدة الانتخابية، فعاليات يوم دراسي حول "حالات التنافي مع العهدة الانتخابية بالجزائر يوم 10 ديسمبر 2012، مجلة الوسيط الصادرة عن وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 سنة 2013، ص13.

(82) -أنظر المادة 44 من القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

(83) -أنظر المادة 19 من مرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق 6 يوليو سنة 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج.ر.ج. عدد 52 المؤرخة في 06 يوليو 1992.

أوقات الدوام، وإلا اعتبر مخالفا لقانون أخلاقية هذه المهنة، فالملاحظ من هذه المادة أن المنع جاء عاما وغير محدد لنوع النشاط الممنوع على الموظف ممارسته، ولهذا يدخل ضمنه كل نشاطا آخر عاما أو خاص، كما اشترطت أن يكون النشاط الممنوع يُفقد المهنة اعتبارها.

كما أن المادة 20 أشارت إلى أنه: "يجب أن لا تمارس مهنة الطب وجراحة الاسنان ممارسة تجارية، وعليه يمنع كل طبيب أو جراح أسنان من القيام بجميع أساليب الأشهار المباشر أو غير المباشر"<sup>(84)</sup>، المنع هنا جاء لتحديد الطريقة التي يجب أن لا تمارس بها مهنة الطب، وهي الممارسة التجارية باستعمال أساليب الأشهار المختلفة، فهي إذا تتنافى مع الأساليب المستعملة في التجارة، فالنشاط المربح الذي سمحت به المادة 44 أعلاه للفئة المنتمية لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين، لا يدخل في اطار الاعمال الطبية رغم اشتراطها موافقة هذا النشاط للتخصص الطبيب المتخصص.

أما المادة 23 من نفس القانون، فقد نصت صراحة على وجوب التزام الطبيب وجراح الاسنان، عدم ممارسة أي نشاط آخر يتنافى والكرامة المهنية والتنظيم الساري المفعول<sup>(85)</sup>، فعباراتها جاءت فضفاضة وغامضة، بحيث لا يمكن تحديد نوع الاعمال التي تمس بالكرامة المهنية وطبيعتها، حتى نحكم على الطبيب أو جراح الاسنان أنه وقع في حالة تنافي مع الوظيفة من عدمه، لذا كان من الأفضل له ان يحدد نوع وطبيعة هذه المهن أو على الأقل ذكر بعضها على سبيل المثال ليتضح الأمر ولو قليلا.

أما في المادة 29 فقد منعت الطبيب وجراح الاسنان من ممارسة مهنة أخرى يتخذها وسيلة لجني الأرباح عن وصفاته ونصائحه الطبية، والتي جاء نصها على النحو التالي: "يمنع كل طبيب أو جراح الاسنان من ممارسة مهنة أخرى تمكنه من جني أرباح عن وصفاته أو نصائحه الطبية".

(84) - المرسوم التنفيذي رقم 92-276، مرجع سابق.

(85) - أنظر المادة 23، المرجع نفسه.



فالمشرع إذا بنص هذه المادة أغلق كل المنافذ أمام الطبيب وجراح الاسنان من أن يمارس أية مهنة أخرى، مراوغة منه لجني الأرباح عن الوصفات والنصائح التي يقدمها لزيائته، مستغلا بذلك سماح القانون للسلك الذي ينتمي إليه بممارسة نشاط مريح في إطار خاص، يوافق تخصصهم باستثناءه من حالات التنافي مع وظيفته، فلا يجوز له أن يقدم وصفات طبية لمرضاه واصفا لهم الادوية التي يقوم انتاجها في مختبره من أحل جني الأرباح بواسطتها، أو حتى عن طريق تقديمه لهم نصائح باستعمال أدوية أو أعشاب طبية يقوم هو بإنتاجها لنفس الغرض السابق.

### ثانيا: بخصوص أستاذ التعليم العالي والباحث

أما بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين، فنجد المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130<sup>(86)</sup> المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث في فقرتها الأولى التي تنص على أنه: "يمكن الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين شغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية على مستوى المؤسسات والهيكل المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه"، وفي هذه الحالة لا يمكن لهم القيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية، وهو ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من هذه المادة على الشكل التالي: "لا يرخص للأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية".

وما نلاحظه من خلال التحليل لهذه الفقرة، أنها متناقضة مع نص الفقرة الثانية من المادة 43 من القانون رقم 06-03، التي سمحت للموظف مهما كانت صفته ورتبته في السلم الإداري، بممارسة هذه المهام كنشاط ثانوي باستثناءها من حالات التنافي مع الوظيفة العمومية<sup>(87)</sup>، وبالتالي حرمان هذه الفئة من حق أقره القانون لهم وهو ما يعد اجحافا في حقهم.

كما أن المادة 12 من نفس المرسوم نصت كذلك بأنه: "لا يرخص للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الممارسين نشاطا مربحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06-03

(86)-المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مارس سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر.ج.ج، عدد 23.

(87)-القانون رقم: 06-03، م.ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق.

المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه<sup>(88)</sup>، بالقيام بمهام التدريس والتكوين بصفة ثانوية".

فمن خلال هذه المادة نستخلص أنه، لا يجوز للأساتذة الباحثين الممارسين لنشاط مربح أن يقوموا بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية، لأنه لا يجوز للموظف أن يمارس أكثر من وظيفتين في آن واحد، وباعتبارهم أساتذة باحثين وفي نفس الوقت ممارسين لنشاط مربح كنشاط ثانوي، لا يحق لهم طلب الترخيص لممارسة نشاط ثالث متمثل في التعليم والتكوين.

---

(88) -المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، مرجع سابق.

## المبحث الثاني

### حالات التنافي في القوانين الأخرى ذات صلة

إن المشرع الجزائري لم يكتفي في تنظيمه لمبدأ التنافي مع الوظيفة العامة على النص عليه في القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقط، بل تعد الأمر ذلك إلى تنظيمه في القوانين الأخرى لها صلة بهذا الأخير.

بحيث نجده قد عالج هذا المبدأ في القوانين الخاصة ببعض الوظائف والمهن القضائية والتمثلة في كل من مهنة المحضر القضائي، ومهنة المحامي (المطلب الأول) أين بين فيها الحالات التي تتنافى فيها هذه الوظائف مع الوظائف والأنشطة الأخرى التي يحضر عليهم ممارستها، كما شمل هذا التنظيم القوانين التي تحكم المهن غير القضائية كمهنة محافظ البيع بالمزايدة ومهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### حالات التنافي في القوانين التي تنظم المهن القضائية

عالج المشرع هذا النوع من التنافي في القوانين المنظمة لمهنة المحضر القضائي والمحامي بحيث تتميز هذه الوظائف بقوانين أساسية خاصة بها، ومستقلة عن غيرها من القوانين تحكمها وتنظمها في كافة الجوانب، وهذه الأخيرة تحوي في طياتها مواد قانونية تنص صراحة على تنافي هذه المهن مع بعض الوظائف والمهن الأخرى.

كما بينت نفس هذه القوانين في طياتها كافة الاستثناءات الواردة عليها بخصوص بعض الأنشطة والمهام الأخرى، التي يمكن لهذه الفئة ممارستها بصفة ثانوية بجانب المهنة الرئيسية لهم، كما لم يغفل عن ذكر الآثار القانونية التي قد تنجر من مخالفة هذه الأحكام من متابعات جزائية وعقوبات تأديبية، وسنخصص لكل عنصر منها فرعا خاص لدراستها بشكل مستفيض، معمق ومفصل ودقيق.

## الفرع الأول

### بالنسبة للقانون الأساسي للمحضر القضائي

إن المشرع الجزائري حين وضعه للقانون المنظم لمهنة المحضر القضائي، قام بتخصيص فصلا كاملا بعنوان حالات التنافس مع ممارسة هذه المهنة، احتوى على ثلاثة مواد وهي المواد 25، 26 و 27 أين بدأ بتعداد الوظائف التي تعد ممارستها متنافي مع ممارسة هذه الوظيفة في المادة 25، ثم انتقل إلى ذكر الإجراءات الواجب اتباعها من طرف المحضر القضائي في حال انتخابه لعضوية في البرلمان أو لرئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة في المادة 26، باعتبارها نقطة مهمة وحساسة بالمقارنة بالحالات الأخرى (أولا)، وبعدها بين مختلف الاستثناءات الواردة عليها في المطة الثالثة من نفس المادة 25 (ثانيا)، ليختم الفصل بذكر الأثر المترتبة عن مخالفته لإحدى هذه الحالات المذكورة في المادة 25 أعلاه في المادة 27 (ثالثا).

### أولا: حالات التنافس مع مهنة المحضر القضائي حسب القانون رقم 06-03

لقد ذكرت المادة 25 من القانون المنظم لمهنة المحضر القضائي رقم 06-03<sup>(89)</sup> أربع حالات للتنافس مع ممارسة مهنة المحضر القضائي، ولقد جاء نصها كما يلي "تتنافى ممارسة مهنة المحضر القضائي مع: ... كل وظيفة عمومية أو ذات تبعية، باستثناء مهنة التدريس والتكوين طبقا للقانون المعمول به وكل مهنة حرة أو خاصة".

بالرغم من تعداد المشرع للحالات التي تعتبر متنافية مع هذه المهنة، إلا أنه لم يبين ما إذا كانت هذه الحالات تم ذكرها على سبيل الحصر أم على سبيل المثال، علما أن القواعد العامة للقانون تقر بأنه إذا تم تحديد مجال تطبيق قانون ما، فإنه يتضمن بالضرورة مجال آخر لا ينطبق عليه. وهو ما يثير نوعا من الغموض في هذا الجانب، حول ما إذا كانت نية المشرع هي ذكر بعض الحالات على سبيل المثال، نظرا لتوسع نطاقها وعدم وجود إمكانية عدها وحصرها لارتباطها بالنشاط الإنساني المتعدد والمتشعب الذي يشمل عدة مجالات الحياة، أم كان ذكرها على

(89) -أنظر المادة 25 من قانون رقم 06-03 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج.ر.ج.ج، عدد 14.

سبيل الحصر، وبالتالي فكل وظيفة أو نشاط يخرج عن هذه الحالات الأربعة لا يعد تنافيا مع مهنة المحضر القضائي، وللمحضر حينها الحق في ممارستها دون أن يكون مخالف للقانون، ومن بين الحالات المذكورة نجد ما يلي:

نصت المطة الأولى والثانية من هذه المادة على تنافي ممارسة مهنة المحضر القضائي مع المهن النيابية الانتخابية السياسية مع العضوية في البرلمان أو رئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، ففي هاتين الحالتين إذا انتُخب المحضر القضائي لعهد برلمانية أو لرئاسة أحد المجالس المنتخبة المحلية، فما عليه إلا اتباع الإجراءات القانونية المنصوصة عليها في المادة 26<sup>(90)</sup> المتعلقة بكيفية الإخطار للجهة المختصة عن هذه الوضعية، والمتمثلة في الغرفة الجهوية المعنية المنصوص عليها في المادة 41<sup>(91)</sup> من هذا القانون، في أحل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ مباشرته عهده، وفي حالة انتماء هذا المحضر إلى شركة مدنية مهنية، تقوم هذه الغرفة بتعيين محضر قضائي آخر لإستخلافه، من نفس دائرة اختصاص المجلس القضائي لتول تصريف الأمور الجارية.

أما المطة الثالثة والرابعة من هذه المادة، فقد أشارت إلى الوظائف الأخرى غير المناصب الانتخابية التي لا يمكن للمحضر القضائي مباشرتها، والمتمثلة في كل الوظائف العمومية أو ذات تبعية، وكل مهنة حرة أو خاصة وإلا عد واقعا في حالة تنافي مع مهنة المحضر القضائي.

### ثانيا: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة المحضر القضائي

لقد أورد المشرع استثناءً واحدا فقط فيما يخص الحالات المتنافية مع مهنة المحضر القضائي، في المطة الثالثة من المادة 25 من القانون الأساسي لهذه المهنة، والذي يتمثل في السماح للمحضر القضائي بممارسة مهنة التدريس والتكوين وفقا للتنظيم المعمول به<sup>(92)</sup>، ما عدا ذلك لا يمكنه ممارسة أي نشاط أو مهنة أخرى بصفة ثانوية، إلى جانب ممارسته لمهنته الرئيسية،

(90) -أنظر المادة 26 من القانون رقم: 06-03 م.ت.م.ق.، مرجع سابق.

(91) -أنظر المادة 41، المرجع نفسه.

(92) -أنظر المادة 25، المرجع نفسه.

وما يمكن ملاحظته أيضا هو عدم السماح له بإنتاج الاعمال العلمية أو الفنية أو الثقافية كما كان عليه الأمر بالنسبة للقانون رقم 06-03 الخاص بالوظيفة العمومية، والقانون رقم 04-11 المتعلق بمهنة القاضي، وهو ما يعد اجحافا في حقه بحسب رأينا، باعتباره يشغل وظيفة عمومية (ضابط عمومي) تؤدي خدمة عامة للمواطنين بالرغم من كونها مهنة حرة.

### ثالثا: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في قانون المحضر القضائي

فيما يخص الآثار القانونية المترتبة عن مخالفة المحضر القضائي لحالات التنافي المنصوص عليها في القانون رقم 06-03، نجد المادة 27 من هذا القانون تنص على أنه: "دون الاخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المحضر القضائي إلى عقوبة العزل عند إخلاله بإحدى حالات التنافي المذكورة في المادة 25 أعلاه"، فإلى جانب العقوبات الجزائية التي يمكن أن يتعرض إليها المحضر القضائي جراء مخالفته لإحدى حالات التنافي والاخلال بها، يتعرض أيضا إلى عقوبة العزل باعتبارها عقوبة تأديبية بحسب نص المادة 50 من هذا القانون<sup>(93)</sup>.

## الفرع الثالث

### بالنسبة للقانون الاساسي المنظم لمهنة المحاماة

لم يجد المشرع الجزائري عند وضعه للقانون المنظم لمهنة المحاماة عن نهجه بخصوص حالات التنافي مع هذه الوظيفة، حيث خصص الفصل الرابع منه لمعالج هذه النقطة، أين احتوى على أربعة مواد كاملة بخصوصها، بحيث بينت مجموع المهن والنشاطات التي تتنافى مع هذه المهنة (أولا)، والاستثناءات الواردة عليها، (ثانيا) ولكنه غفل عن ذكر الآثار المترتبة عن عدم الالتزام بالأحكام المتعلقة بالتنافي ومخالفتها.

(93) -أنظر المادة 50 من القانون رقم: 06-03 م.ت.م.ق. مرجع سابق.

### أولاً: حالات التنافى مع مهنة المحاماة

لقد نصت المادة 27<sup>(94)</sup> من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة على العديد من الوظائف التي يتنافى ممارستها مع مهنة المحاماة، وهي كما تظهر عبارة عن خليط بين مهن وأنشطة في القطاع الخاص وأخرى في القطاع العام، دون أن يبين لنا المشرع إذ كان ذكرها جاء على سبيل الحصر أم على سبيل المثال، وهو ما يثير نوعاً من الغموض في هذا الجانب، حول نية المشرع في هذا الشأن إذ كان يقصد ذكر بعض الحالات على سبيل المثال، نظراً لتوسع نطاقها وصعوبة عدّها وحصرها لتنوع النشاط الإنساني وتشعبه والذي يشمل العديد من مجالات الحياة، أم أن نيته في ذكرها كانت على سبيل الحصر، وهو ما يجعل من الوظائف والأنشطة الأخرى غير المذكورة في هذه المادة لا تعد متنافية مع ممارسة مهنة المحاماة، وللمحامي حينها الحق في ممارستها دون أن يكون مخالف للقانون.

إن ما يمكن ملاحظته في مضمون المادة 27 السالفة الذكر، هو ورود صنفين من الوظائف التي يمكن أن يتنافى ممارستها مع مهنة المحاماة وهما: وظائف في القطاع العام، ووظائف في القطاع الخاص.

فأما ما يخص وظائف القطاع العام، فقد أشارت هذه المادة إلى تنافى كل الوظائف الإدارية أو القضائية مهما كان نوعها أو غرضها، كما يمنع عليه ممارسة أي عمل إداري أو إدارة أو تسيير أية شركة تابعة للقطاع العام، أو أي عمل ينطوي على علاقة تبعية للعمل الإداري، كما منعت الفقرة الثانية المحامي من الاستمرار في ممارسة مهنة المحاماة خلال عهده الانتخابية في حال فوزه بعضوية برلمانية أو كان عضو منتخباً منتدباً.

أما بخصوص وظائف القطاع الخاص، فتشمل بحسب هذه المادة كل عملية تسيير لشركة أو مؤسسة تابعة للقطاع الخاص أو مع ممارسة كل نشاط تجاري أو صناعي أو ينطوي على علاقة التبعية له، وهو ما أكدته المادة 95 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنه يمنع

(94) -أنظر المادة 27 من القانون رقم: 07-13 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1434 الموافق 29 أكتوبر سنة 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج، عدد 55.

على المحامي بأن يمارس أي نشاط ذو طابع تجاري أو صناعي بصفة مباشرة أو باستعمال أسماء مستعارة، بل أكثر من ذلك فهذه المادة منعه حتى من مجرد أن يكون شريك، سواء بصفة علنية أو سرية مع تاجر أو صناعي<sup>(95)</sup>.

كما منعه المادة 28 من المرافعة ضد الإدارة التي كان فيها موظفاً أو عوناً عمومياً ما لم تمضي مدة سنتين 02 عن تاريخ انتهاء المهام لديها، كما لا يجوز له أن كان قاضياً أو موظفاً تقلد مهاماً منحه بطبيعتها مكانة اجتماعية خاصة تمكنه من التأثير بسهولة في المجتمع، أن يفتح مكتباً له أو يرفع في دائرة اختصاص المجلس القضائي الذي كان يمارس فيه تلك المهام خلال مدة خمسة سنوات تحسب ابتداءً من تاريخ انتهاء تلك المهام<sup>(96)</sup>، وهذا حرصاً من المشرع من تأثير هذا المحامي في حسن سير العدالة ونزاهتها.

أما المادة 29 فقد أشارت إلى منع المحامي الذي تولى عهداً انتخابية أن يرفع ضد الجماعة الإقليمية التي كان يمثلها، أو ضد إحدى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو الصناعي والتجاري التابعة لهذه الجماعات الإقليمية، إلاً بمضي مدة خمسة سنوات من تاريخ انتهاء عهده الانتخابية<sup>(97)</sup>، بالإضافة إلى عدم جواز له فتح مكتب له بدائرة اختصاص المجلس القضائي الذي يمارس فيه زوجه أو أحد أقاربه إلى الدرجة الثانية مهام قاضي طبقاً للمادة 30<sup>(98)</sup>، وهذا دائماً منعاً لتأثير أحدهما على الأخرى سلباً وبالتالي المساس بكرامة هذه المهنة.

يجب أن ننوه هنا إلى أن المشرع الجزائري، قد غفل سهواً النص على منع المحامي من الجمع بين مهنة المحاماة وأية مهنة أخرى، أو أي عمل أو نشاط مدرّ للربح أو فيه تبعية، بما يتعارض مع استقلالية وحرية مهنة المحاماة، غير أنه تدارك الأمر عند وضعه للنظام الداخلي

(95) -أنظر المادة 95 من القرار المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1437 الموافق 19 ديسمبر سنة 2015، يتضمن الموافقة

على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج، عدد 28.

(96) -أنظر المادة 28 من القانون رقم: 07-13، م.ت.م.مح، مرجع سابق.

(97) -أنظر المادة 29، المرجع نفسه.

(98) -أنظر المادة 30، المرجع نفسه.



للمهنة، أين نص على هذا المنع في المطة الرابعة من المادة 94<sup>(99)</sup>، ليدخل بذلك ضمن حالات التنافس النشاط المدرّ للربح أو فيه تبعية، وهو بذلك تفاد الوقوع في حالة تعارض مع حرية واستقلالية المهنة، كما نصت المطة الخامسة من النظام الداخلي على عدم جواز امتلاك المحامي لأسهم في أية شركة ذات رأس مال، كما لا يجوز له أن يكون سمساراً أو مديراً لجريدة أو مالكا له أو رئيس تحرير فيها أو ناطقا باسمها، إلا إذا كانت تلك الجريدة ذات طبيعة قانونية أو قضائية<sup>(100)</sup>، لكن بشرط أن لا تكون غايتها تحقيق ربح أو التبعية.

### ثانيا: الاستثناءات الواردة على حالات التنافس مع مهنة المحاماة

نصت الفقرة الثالثة من المادة 27 على أنه: "لا تتنافى مهنة المحاماة مع وظائف التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي"، ومن هذه الفقرة نستخلص أن المشرع استثنى من حالات التنافس المذكورة في هذا القانون حالة وحيدة تتمثل في مهنة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي فقط أما غير ذلك من المهام فلا يمكن للمحامي ممارستها لتنافسها معها إلا بعد تقديمه طلب الاغفال<sup>(101)</sup> من جدول المحامين طبقا للمادة (46) من هذا القانون التي نصت على أنه: "يغفل من الجدول بناء على طلبه أو بصفة تلقائية: المحامي الذي أصبح في حالة من حالات التنافس المنصوص عليها في هذا القانون...".

ولا يمكنه حينها ممارسة مهنة المحاماة إلا بعد زوال سبب الاغفال من الجدول حسب المادة 48<sup>(102)</sup> من هذا القانون، فالمحامي الذي تم إغفاله لا يمكنه استعمال صفة محامي ولا القيام بأي اجراء مهني أو ارتداء البذلة خلال فترة إغفاله، إلا أنه يلزم عليه دفع الاشتراكات وعلى إيداع البطاقة المهنية وخاتمه المهني بأمانة منظمة المحامين التابعة لها<sup>(103)</sup>.

(99) -أنظر المادة 94 من القرار المؤرخ في 7 ديسمبر 2015، م.ن.د.م.مح، مرجع سابق.

(100) -أنظر المادة 94 من القرار المؤرخ في 7 ديسمبر 2015، م.ن.د.م.مح، مرجع سابق.

(101) -أنظر المادة 4 من القانون رقم: 07-13، م.ت.م.مح، مرجع سابق.

(102) -أنظر المادة 48، المرجع نفسه.

(103) -أنظر المادة 36 من القرار المؤرخ في 7 ديسمبر 2015، م.ن.د.م.مح، مرجع سابق.

فالمحامي حسب هذه الفقرة، يمكنه أن يشغل منصب أستاذ في الجامعة أو إحدى مؤسسات التعليم العالي دون أن يتطلب منه الأمر طلب الاغفال من الجدول، لكون هذه الوظائف مستثناة من حالات التنافي بنص صريح.

أما المادة 94 من النظام الداخلي المنظم لمهنة المحاماة، فقد حددت نوع الاختصاص من التدريس الذي يمكن للمحامي مزاولته في المطبة الأولى، بأن التدريس الذي يمكن للمحامي ممارسته هو تدريس القانون في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي<sup>(104)</sup>، ولعل السبب في ذلك راجع إلى كون هذه النوع من التدريس يدخل في إطار تخصصه كمحامي الذي يتعامل مع القانون أثناء مزاولتها.

### ثالثا: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الاساسي لمهنة المحاماة

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على العقوبة الواجب تسليطها على المحامي الذي ينتهك الاحكام الخاصة بحالات التنافي مع مهنة المحاماة، غير أن المادة 119 الفقرة الأخير من هذا القانون أشارت إلى أن عملية تحديد الأخطاء المهنية وتصنيفها يكون في النظام الداخلي للمهنة، ووفقا لنص المادة 178 من هذا النظام الداخلي فإن عملية تحديد الأخطاء المهنية وتصنيفها يتم بحسب درجة خطورتها إلى نوعين من الأخطاء وهما، أخطاء مهنية جسيمة وأخطاء مهنية غير جسيمة<sup>(105)</sup>، وتفصيلاً للتصرفات والاعمال التي يقوم بها المحامي المصنفة في ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة بينتها المادة 179 من هذا النظام الداخلي بقولها: "تعد أخطاء مهنية جسيمة: - العنف الجسدي العمدي والتهديد به كتابة أو شفاهة وذلك بغرض منع أو عرقلة اجراء الانتخابات المتعلقة بتجديد مجلس المنظمة...-اقتسام الأتعاب مع أشخاص خارجين عن المهنة"، وقد ذكرت هذه المادة 20 تصرفا أو نشاطا يعد من بين الأخطاء المهنية الجسيمة، من بينها عملية الجمع بطريقة عمدية أو فعلية بين ممارسة مهنة المحاماة وأي وظيفة أخرى، سواء

(104)-أنظر المادة 94، من القرار المؤرخ في 7 ديسمبر 2015، م.ن.د.م.مح، مرجع سابق.

(105)-أنظر المادة 178، المرجع نفسه.

كانت إدارية أو اقتصادية أو مهنة أو نشاط تجاري أو صناعي أو أي نشاط رسمي أو فعلي مريح أو تبعي<sup>(106)</sup> في المطة 12 منها.

إلا أن هذه الأخيرة لم تبين صراحة العقوبة المسلطة على المحامي المرتكب لهذه الأخطاء المهنية الجسيمة، وباعتبارها بهذا الوصف نعتقد بأن نية المشرع متوجهة لفرض عقوبة الشطب النهائية من جدول منظمة المحامين، مع منع المحامي المشطوب بسبب هذه العقوبة من التسجيل في جدول محامين لدى منظمة أخرى بصفته محامي أو محامي متربص<sup>(107)</sup>، لكونها العقوبة الأنسب والأشد من ضمن العقوبات التي يمكن للمجلس التأديبي تسليطها على المحامي المرتكب لهذا النوع من المخالفة، باعتبار أن المشرع أعطى لها وصف الخطأ المهني الجسيم.

## المطلب الثاني

### حالات التنافي في القوانين المنظمة للمهن غير القضائية

لم تقتصر عملية تنظيم المشرع الجزائري لحالات التنافي في القانون رقم 06-03 الخاص بالوظيفة العمومية والقوانين الأخرى المتعلقة بالوظائف القضائية فقط، بل شملت أيضا القوانين المنظمة للوظائف غير القضائية، بما في ذلك مهنة محافظ البيع بالمزايمة (الفرع الأول) ومهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد (الفرع الثاني)، بصفتها قانونين أساسيين مستقلين عن غيرهما من القوانين يحدداني كافة الجوانب المتعلقة بالمهنة التي ينظمونها، بما في ذلك ما يتعلق بحالات تنافي هذه الوظائف مع غيرها من الوظائف أو الأنشطة والمهام.

(106) -أنظر المادة 179، المرجع نفسه.

(107) -أنظر المادة 119 من القانون رقم: 13-07، م.ت.م.مح، مرجع سابق.

## الفرع الأول

### بالنسبة للقانون الأساسي المنظم لمهنة محافظ البيع بالمزايدة

لقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من هذا القانون، لمعالجة حالات التنافى مع وظيفة محافظ البيع بالمزايدة، أين بين فيها الحالات التي تعد متنافية مع هذه المهنة، ومجمل الإجراءات الواجب اتباعها من طرف المحافظ، عند فوزه في الانتخابات بإحدى الوظائف السياسية البرلمانية منها أو المحلية، من أجل اتقاء توقيع العقوبة عليه، وتفادي الوقوع في حالة من حالات التنافى المذكورة (أولاً)، ثم بين مختلف الاستثناءات الواردة عليها، والتي يمكن لمحافظ البيع بالمزايدة القيام بها دون أن يكون منتهكناً لأحكام هذا القانون فيما يخص هذه الحالات (ثانياً)، وأخيراً ذكر الآثار المترتبة عن عدم احترام محافظ البيع بالمزايدة أحكام التنافى المنصوص عليها في هذا القانون، والعقوبات المسلطة عليه جراء ذلك (ثالثاً).

### أولاً: حالات التنافى مع مهنة محافظ البيع بالمزايدة

حسب نص المادة 35 من القانون رقم 16-07<sup>(108)</sup> التي تنص على أنه: "تتنافى ممارسة

مهنة محافظ البيع بالمزايدة مع:

- العضوية في البرلمان.
- رئاسة أحد المجالس المحلية المنتخبة أو الانتداب فيه.
- كل وظيفة عمومية أو ذات تبعية، باستثناء التدريس والتكوين بصفة تعاقدية، طبقاً للتشريع المعمول به.
- كل مهنة حرة أو خاصة".

فإن مهنة محافظ البيع بالمزايدة تتنافى مع ممارسة العضوية النيابية في البرلمان، أو رئاسة أحد المجالس المحلية المنتخبة أو الانتداب فيها، وهي كما تعرف عبارة عن مناصب سياسية يتم

---

(108)-المادة 35 من قانون رقم 16-07 مؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت سنة 2016، يتضمن مهنة محافظ البيع بالمزايدة، ج.ر.ج.ج، عدد 46.

توليها عن طريق الفوز في الانتخابات، بالإضافة إلى تنافي مهنة محافظ البيع بالمزايدة مع كل وظيفة عمومية أو ذات تبعية ومع كل مهنة حرة أو خاصة، أما المادة 36 منه<sup>(109)</sup>.

فقد بينت الإجراءات الواجب اتباعها من طرف المحافظ المنتخب لعهد برلمانية أو لرئاسة أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة أو المنتدب فيها من القانون ذاته، بهدف التحلل من واجباته الوظيفية المكلف بها بحكم وظيفته، ليتجنب الوقوع في حالة تنافي السابقة الذكر، وهذه الإجراءات تتمثل في ابلاغ الغرفة الجهوية المعنية في أحل أقصاه شهر واحد يبدأ سريانه من تاريخ مباشرته لعهدته الانتخابية عن وضعيته المهنية، من أحل اتخاذها هذه الأخيرة لكافة التدابير اللازمة من أحل الحيلولة دون تعطيل المصالح العامة.

وباستثناء حالة انتماء المحافظ إلى شركة مهنية مدنية، تقوم الغرفة الجهوية المعنية بتعيين محافظ بيع بالمزايدة لاستخلافه من دائرة اختصاص نفس المجلس القضائي، ليتولى هذا الأخير تصريف الأمور الجارية<sup>(110)</sup>.

وما يمكن التتويه إليه في هذا المقام، هو قيام المشرع بتصنيف عملية حضر محافظ البيع بالمزايدة، القيام سواء بنفسه أو بواسطة شخص آخر وبصفة مباشرة أو غير مباشرة بأية عملية تجارية أو مصرفية، أو بكل عملية مضاربة أخرى أو التدخل في إدارة أية شركة، أو القيام بالمضاربة المتعلقة باكتساب العقارات أو بيعها، والتنازل عن الديون وحقوق الميراثية وعلى الأسهم الصناعية أو التجارية أو غيرها من الحقوق المعنوية، أو ممارسة مهنة السمسرة أو العمل كوكيل أعمال بواسطة زوجه<sup>(111)</sup>، ضمن إطار حالات المنع وإخراجها من حالات التنافي.

والمتعارف عليه قانوناً أن جزاء المنع هو بطلان تلك الاعمال المعمولة قانوناً، ولا يكون لها أي أثر قانوني ولا تمس حتى بمركز الشخص الذي قاما بها، وهو عكس الآثار المترتبة عن مخالفة إحدى حالات التنافي التي تمس بمركز مرتكب المخالفة، بحيث تعرضه لعقوبة العزل أو

(109) - أنظر المادة 36، المرجع نفسه.

(110) - أنظر المادة 36 من القانون رقم: 07-16، م.م.ب.ب.ب، مرجع سابق.

(111) - أنظر المواد 31، 32 و34، المرجع نفسه.

الشطب من المهنة التي كان يشغلها كما سبق وأن رأيناه فيما يخص المهام والمهن السالفة الذكر في هذه الدراسة، والتي جاء جزؤها عزل أو شطب مرتكبيها بحسب الحالة وابعاده نهائيا من ممارسة الوظيفة المنتهكة، لكون تصرفه يعد خطأ جسيما يجب تشديد العقوبة عليه لا أن تقتصر العقوبة على مجرد ابطال التصرف الذي قام به فقط، مما يفسح المجال للتعدي وانتهاك سمعة وكرامة هذه المهن.

### ثانيا: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة محافظ البيع بالمزايدة

لقد أورد المشرع في القانون الخاص بمحافظ البيع بالمزايدة استثناء واحدا على الحالات التي تعتبر متنافية مع ممارسة هذه المهنة في المدة 35 منه، وهذه الحالة تتمثل في السماح لمحافظ البيع بالمزايدة بممارسة وظيفة التدريس والتكوين، مع اشتراطه أن يتم ممارسة هذه الوظيفة بصفة تعاقدية ووفقا للتشريع المعمول به، بمفهوم المخالفة لا يجوز لمحافظ البيع بالمزايدة ممارسة وظيفة التدريس والتكوين ما لم يكون هناك عقد مسبق يسمح بذلك يربطه بالمؤسسة التعليمية والتكوينية المعنية، وباعتبار أن ممارسة التدريس تتم بموجب عقد هذا يعني أنها محددة المدة، بحيث يتم ذكر المدة التي تستمر فيه عملية التدريس والتكوين، غير أنه لم يشترط في هذا القانون أن تكون ممارسة التكوين والتدريس في مجال تخصص محافظ البيع بالمزايدة، مما قد ينتج ثغرة قانونية يستغلها هؤلاء في ممارسة مهام التدريس في مجالات غير تخصصهم.

### ثالثا: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الاساسي لمحافظ البيع

#### بالمزايدة

يترتب عن عملية إخلال محافظ البيع بالمزايدة بالأحكام المتعلقة بحالات التنافي المنصوص عليها في هذا القانون حسب نص المادة 37<sup>(112)</sup>، عدة آثار قانونية منها تعرضه للعقوبة التأديبية المنصوص عليها في المادة 61، والمتمثلة في عقوبة العزل نظرا لجسامة المخالفة المرتكبة من طرفه لأحكام هذا القانون، كما أحالت هذه المادة إلى النظام الداخلي للغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزايدة، الذي يحدد أنواع الأخطاء المهنية التي يترتب على أساسها تسليط العقوبة

(112) -أنظر المادة 37 من القانون رقم: 16-07، م.م.ب.ب، مرجع سابق.

المذكورة في هذه المادة، هذا الأخير لم يرى النور إلى يومنا هذا، بحيث بقي مجمداً في أدراج مديرية الشؤون المدنية لوزارة العدل<sup>(113)</sup>.

وكذا الأفعال التي تعد من ضمن الأخطاء التأديبية الجسيمة المذكور في المادة 68 من هذا القانون، سواء كانت هذه الأخطاء إخلالاً بالالتزامات المهنية أو لارتكابه جريمة من جرائم القانون العام<sup>(114)</sup>، مما لا يسمح له بالاستمرار في ممارسة نشاطه ولوزير العدل حافظ الاختتام أن يقوم بتوقيفه فوراً بعد إجراء تحقيق أولي يتضمن تقديم المحافظ المعني لتوضيحاته في هذا الشأن، مع تبليغ الغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزيدة بهذا الإجراء، باستثناء حالات المتابعة الجزائية يتعين إحالة المحافظ المعني أمام المجلس التأديبي في أحل أقصاه ستة أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا سيتم إعادة ادماجه في منصبه لممارسة مهنته بقوة القانون<sup>(115)</sup>.

فعقوبة العزل باعتبارها العقوبة الأشد الممكنة تسليطها عليه بسبب ارتكابه خطأ جسيماً نتيجة إخلاله بإحدى حالات التنافي المنصوص عليها في هذا القانون، كما يمكن أن يؤدي به الأمر إلى تعرضه للمتابعات الجزائية المحتملة في هذا الجانب لنفس الأسباب السالفة الذكر.

وفي نفس السياق وفي موضوع ذي صلة وفيما يتعلق بالإنابة، وطبقاً للمادة 38<sup>(116)</sup> من هذا القانون فإنه في حالة غياب أو وقوع مانع مؤقت لمحافظ البيع بالمزيدة، يمكن استخلافه بزميل له يقوم هو باختياره بنفسه أو يتم تعيينه من طرف الغرفة الجهوية لمحافظي البيع بالمزيدة، عن طريق الحصول على ترخيص من النائب العام لدى المجلس القضائي المختص، كما إضافة المادة

---

<sup>(113)</sup> بحيث أن هذا النظام الداخلي للغرفة الوطنية والغرف الجهوية لمحافظي البيع بالمزيدة، مجمد عند الوزارة المعنية بالمصادقة عليه، وهو ما أخبرنا به رئيس الغرفة الجهوية لولاية بجاية عند اتصالنا به، بحيث قال أنهم عند وصول ميعاد تجديد أعضاء الغرف الجهوية طالبوا بالنظام الداخلي لمعرفة الإجراءات القانونية للقيام بذلك إلا أن مديرية الشؤون المدنية للوزارة أخبرتهم أن هذا النظام الداخلي مجمد لديها ولكنهم يمكنهم العمل بالنظام الداخلي للموثق مادام يتضمنان بالكاد نفس الأحكام القانونية لذا سيتم تحديد نوع العقوبة وتحديد نوع الإخطاء والعقوبة المناسبة له حسب تكيف الأخطاء في هذا النظام (الموثق).

<sup>(114)</sup> -أنظر المادة 68 من القانون رقم 16-07، م.م.ب.ب، مرجع سابق.

<sup>(115)</sup> -أنظر المادة 68، المرجع نفسه.

<sup>(116)</sup> -أنظر المادة 38، المرجع نفسه.

40<sup>(117)</sup> حالة شغور مكتب محافظ البيع بالمزايدة بسبب الوفاة أو التوقف أو العزل أو لأي سبب آخر، يقوم وزير العدل بناء على اقتراح من رئيس الغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزايدة، بتعيين محافظ آخر يكلف بمهمة إدارة المكتب إلى غاية الانتهاء من إجراءات التصفية أو زوال المانع، أو أنه تعرض إلى عقوبة العزل جراء إخلاله بإحدى حالات التنافي<sup>(118)</sup>.

## الفرع الثاني

### بالنسبة للقانون الأساسي المنظم لمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد

كغيرها من القوانين الأساسية المنظمة لكل من مهنة المحامي، القاضي، محافظ البيع بالمزايدة، فإن القانون الأساسي المنظم لمهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، لم يغفل عن معالجة وتناول هذا الموضوع، بذكره للحالات المتنافية مع هذه المهنة (أولاً)، كما بين الاستثناءات الواردة على هذه الحالات بإخراجها من ضمن الحالات المتنافية مع هذه الوظيفة (ثانياً)، والاثار المترتبة عن مخالفة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد للأحكام المتعلقة بحالات التنافي (ثالثاً).

### أولاً: حالات التنافي مع مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد

إن المشرع الجزائري إثر تنظيمه مهنة محافظ الحسابات في القانون رقم 10-01<sup>(119)</sup> المتعلقة بهذه المهنة، لم يغفل الإشارة إلى الحالات التي يمكن أن يكون فيها مندوب الحسابات متنافياً مع الهدف الأساسي، والغاية المرجوة والمنشودة من وراء هذه الوظيفة الرقابية، التي يتطلب ممارستها الاستقلالية والنزاهة من جل النواحي المختلفة الفكرية منها أو المادية، وذلك بحضوره من

(117) -أنظر المادة 40، المرجع نفسه.

(118) -حبيبة محمودي، كافة التفاصيل عن القانون الجديد لمحافظي البيع بالمزايدة، الذي تم تصفحه في الرابط الإلكتروني

أسفله، <https://www.ennaharonline.com/?p=209524> والذي تم الاطلاع عليه في 29-10-2020 الساعة

21 سا 19د.

(119) -قانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق 29 يونيو سنة 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب

ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر.ج.ج، عدد42.



مزاولة بعض الأنشطة والمهن، حتى يهيئ له الأرضية اللازمة لبذل كل جهده البدني والفكري، وتسخير كافة وقته في سبيل إنجاح المهمة الموكلة إليه، لانسجامها بميزة الاستمرارية والاتصال<sup>(120)</sup>.

من هذا المنطلق نستخلص أنه، ليس مجرد تسجيل الشخص طبيعياً كان أو معنوي في جدول المصف الوطني لمحافظي الحسابات واكتسابه لهذه الصفة، يمكنه ذلك من مباشرة مهمته الرقابية الشرعية بكل حرية في جميع الشركات والهيئات باعتبارها مهنة حرة يمارسها لحسابه الخاص، لوجود حالات تعتبر متنافية قانوناً مع هذه المهنة، تكمن في امكانية وجود علاقة سابقة أو حالية تربط المندوب بالشركة الخاضعة لرقابته، مما يجعل من تحقيق مبدأ الحياد والاستقلالية الواجب الانسجام بها من طرف مندوب الحسابات أثناء قيامه بمهامه شبه مستحيلة، وهو ما يخلق حالة استحالة مراقبة الحسابات بطريقة شفافة ونزيهة<sup>(121)</sup>.

فحالات التنافي بهذا الوصف لا تمنع مندوب الحسابات من مزاولة هذه المهنة، ما دام هو مسجل في جدول المصف الوطني لمندوبي الحسابات، بل هي تسعى إلى الحيلولة دون ممارسة المندوب لمهام الرقابة الشرعية في شركة معينة بذاتها، دون أن تمنعه من هذا الحق في الممارسة في شركة أخرى، فالمنع إذا يتسم بالطابع النسبي في الحق في المراقبة.

لقد نصت المادة 64 من القانون المنظم لمهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد رقم 10-01 على أنه: "لتحقيق مهنة الخبير المحاسب ومهنة محافظ الحسابات ومهنة المحاسب المعتمد بكل استقلالية فكرية وأخلاقية، يعتبر متنافياً مع هذه المهنة في مفهوم هذا القانون:

- كل نشاط تجاري، لا سيما في شكل وسيط أو وكيل مكلف بالمعاملات التجارية والمهنية.
- كل عمل مأجور يقتضي قيام صلة خضوع قانوني.

<sup>(120)</sup> علاوي عبد اللطيف، مندوب الحسابات ودوره في مختلف أشكال الشركات التجارية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2017، ص 28.

<sup>(121)</sup> علاوي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 28.

- كل عهدة إدارية أو العضوية في مجلس مراقبة المؤسسات التجارية المنصوص عليها في القانون التجاري غير تلك المنصوص عليها في المادة 46 أعلاه.
- الجمع بين مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد لدى نفس الشركة أو الهيئة.
- كل عهدة برلمانية.
- كل عهدة انتخابية في الهيئة التنفيذية للمجالس المحلية المنتخبة "...".

من خلال الفقرة الأولى من هذه المادة نستخلص، أن مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، تتنافى مع ممارسة كل نشاط تجاري على هيئة وسيط أو وكيل مكلف بالمعاملات التجارية والمهنية، ومع كل عمل بأجر ينتج عنه علاقة خضوع قانونية بالمستخدم، كل عهدة إدارية أو أن يكون عضو في مجلس مراقبة المؤسسات التجارية التي تم النص عليها في القانون التجاري، الجمع بين هاته المهن الثلاثة داخل شركة أو هيئة إدارية واحدة، أو أن يشغل عهدة برلمانية أو محلية على مستوى المجالس المحلية المنتخبة في جهازها التنفيذي.

بالإضافة إلى إشارة هذه المادة إلى الغاية من جعل ممارسة مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد تتنافى مع ممارسة هاته المهن، هو تحقيق الاستقلالية الفكرية والأخلاقية لها، كونها مهنة حساسة ومعقدة يتطلب أدائها على أكمل وجه توفر هذين العنصرين الأساسيين، ولهذا كان واجبا على ممارس هذه المهن، إذا أراد أن يمارس نشاطا منافيا بشكل مؤقت كما نص عليه في هذا القانون، أن يقوم بطلب الإغفال من الجدول يتوجه به إلى الجهة القانونية المختصة المتمثلة في لجنة الاعتماد، خلال مدة شهر واحد كأقصى حد ابتداء من تاريخ بداية نشاطه، وتمنحه هذه الأخيرة الموافقة إذا رأت بأن النشاط المتنافي المراد ممارسته من طرف المهني لا تمس بطبيعتها بالمصالح الأخلاقية للمهنة<sup>(122)</sup>، وبذلك يتحرر من الالتزامات الأخرى التي قد تقيد في أداء المهنة الجديدة بالكيفية اللازمة، أما الفقرة الثانية من المادة 64.

(122) -أنظر المادة 69 من قانون رقم 10-01، م.م.خ.م، م.ح، م.مع، مرجع سابق.

فقد بينت الإجراءات الواجب اتباعه للتحلل من التزاماته كمحاسب أو محافظ الحسابات أو محاسب معتمد، إذا ما انتخب للعضوية في البرلمان أو لعضوية المجلس التنفيذي لمجلس محلي منتخب، وهذا الاجراء يتمثل في إبلاغ التنظيم الذي ينتمي إليه بوضعيته الجديدة، في خلال مدة لا تتجاوز شهر واحد من تاريخ مباشرة عهده<sup>(123)</sup>، وفي هذه الحالة يقوم وزير المالية بناء على اقتراح من رئيس مجلس المصف الوطني أو رئيس مجلس الغرفة الوطنية أو رئيس مجلس المنظمة الوطنية، بتعيين مهنيًا مؤهلاً لتسيير المكتب وتصريف الأمور الجارية لمهنته، تنتهي مهامه عند زوال المانع من ممارسة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد لمهنته<sup>(124)</sup>.

أما حالات التنافي المذكورة في المادة 66 فتتمثل زيادة عن الحالات المذكورة في المادة 715 مكرر 6 من الأمر رقم 75-59 المتعلق بالقانون التجاري المعدل والمتمم، في عدم جواز تعيين الأشخاص الطبيعية أو المعنوية، الذين تحصلوا على أجور أو أتعاب أو امتيازات أخرى في شكل قروض أو تسبيقات أو ضمانات من الشركة أو الهيئة خلال مدة 03 سنوات الأخيرة كمحافظ حسابات لدى نفس الشركة أو الهيئة<sup>(125)</sup>، كما توسع هذه الحالات إلى شركات محافظ الحسابات، وحتى تلك الحالات المذكورة في المادة 64 من هذا القانون.

كما يمكننا أن نشير في هذا المقام، إلى أن المشرع خلال الفصل التاسع من القانون رقم 10-01 وكذا نص المادة 715 مكرر 6 من القانون التجاري لجأ إلى ذكر حالات التنافي العامة والخاصة، بحيث لجأ إلى ذكر مجموع المهن المحضرة على ممتهنيها ممارسة صلاحيات مندوب

(123) -أنظر المادة 64 المرجع نفسه.

(124) -أنظر المادة 76، م.م.غ.م، م.ح، م.مع، مرجع سابق.

(125) -أمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 93-08 مؤرخ في 25 أبريل 1993، ج.ر.ج.ج، عدد 27، صادرة في 27 أبريل 1993، معدل ومتمم.

الحسابات، كما نص على مجموع العلاقات الاسرية والمالية التي يمكنها التأثير على المصادقية، الحياد والنزاهة في مراقبة حسابات الشركة محل المراقبة<sup>(126)</sup>.

أما ما يخص العلاقات الاسرية والظروف المحيطة بها التي تعد سبب لحضر ممارسة مهنة مندوب الحسابات، فقد ذكرها المشرع في المادة 715 مكرر 6 من القانون التجاري<sup>(127)</sup>، حيث جاء نصها كما يلي: لا يجوز تعيين مندوب في شركة مساهمة: الأقارب والاصهار إلى الدرجة الرابعة بما فيهم القائمون بالإدارة وأعضاء مجلس المديرين ومجلس مراقبة الشركة، القائمون بالإدارة وأعضاء مجلس المديرين أو مجلس المراقبة للشركات التي تملك عشر 10/1 رأسمال الشركة أو أن الشركة نفسها تملك 10/1 رأسمال هذه الشركة، أزواج الأشخاص الذين يتحصلون بحكم نشاط دائم غير نشاط مندوب الحسابات على أجرة أو مرتبا أما من القائمين بالإدارة أو أعضاء مجلس المديرين أو من مجلس المراقبة، الأشخاص الذين منحتهم الشركة أجرة بحكم وظائف غير وظائف مندوب الحسابات من أجل خمس سنوات ابتداء من تاريخ انتهاء وظائفهم، الأشخاص الذين كانوا قائمين بالإدارة أو أعضاء في مجلس المراقبة أو مجلس المديرين من أجل خمسة سنوات ابتداء من تاريخ انتهاء وظائفهم، فمخالفة لهذه الاحكام يجعل مندوب الحسابات في حالة تنافي مع الوظيفة التي يمارسها.

## ثانيا: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد

على الرغم من تنصيب المشرع على العديد من الاعمال والأنشطة التي تعد متنافية مع مهام مندوب الحسابات، إلا أن ذلك لم يمنعه من أن يُورد بعض الاستثناءات عليها، بحيث سمح للمندوب بممارستها دون أن يوقعه ذلك في حالة تنافي مع وظيفته الرئيسية، بل أكثر من ذلك فهي تأتي كمكمل لها لكونها تصب في نفس الميدان والقالب<sup>(128)</sup>، بحيث تسمح له ممارسة هذه الاعمال

<sup>(126)</sup>- معيزي خالدية، مسؤولية مندوب الحسابات في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012، ص 35.

<sup>(127)</sup>- أمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، مرجع سابق.

<sup>(128)</sup>- علاوي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 30.

المستثناة من الاطلاع على كافة التغيرات والمستجدات الحاصلة في المهنة، مما يفسح له المجال لتحيين معلوماته بصفة دورية ومستمرة، علاوة على مساعدتها على العمل في سبيل تنمية المهنة الرقابية للمندوب.

تتمثل المهام المستثناة من حالات التنافي في عدم تنافي هذه المهن مع مهام التعليم والبحث في مجال المحاسبة، بشرط أن تتم هذه المهام بصفة تعاقدية أو تكميلية طبقا للتشريع المعمول به، وهو ما نصت عليه المادة 64 فقرة أخيرة<sup>(129)</sup>، بالإضافة إلى اشارتها إلى عدم تنافي الحالات المذكورة في المادة 46 و52 من هذا القانون مع ممارسة هذه المهن. فمن هذه المادة نستنتج أنه لا تتنافى ممارسة مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد مع القيام بمهام التعليم والبحث في مجال المحاسبة، مع اشتراط المشرع أن تتم هذه المهام بصفة تعاقدية أو تكميلية ووفقا للتشريع المعمول به.

فبما يخص الحالات المذكورة في المادة 46 فتتمثل في قيام المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد بتشكيل شركة تتخذ شكل شركة أسهم أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركات مدنية أو تجمعات ذات منفعة مشتركة، ما عدى هذه الأشكال تعد الأشكال الأخرى للشركات متنافية مع هذه المهن، ويكون الغرض من تشكيلهم لهذه الشركات هو ممارسة مهنتهم كل على حدا، لا أن يكون هدفها تجاري أو صناعي لتحقيق الربح، مع اشتراط المشرع أن يكون جميع الشركاء في هذه الشركات من جنسية جزائرية<sup>(130)</sup>.

كما أضافة المادة 52 منه حالة اختيار الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد اتخاذ شكل الشركة المدنية لممارسة مهامهم، فإن هذه الأخيرة لا يمكن أن تضم إلا أعضاء المصنف الوطني والغرفة الوطنية أو أعضاء المنظمة الوطنية. غير أنه يمكن أن تحوي الشركة المدنية على القانونيون والاقتصاديون أو أي شخص يحمل شهادة التعليم العالي، يمكنه أن يساهم في تحقيق هدف الشركة بالنظر إلى تأهيله، كما يمكنها أيضا أن تحوي على شركاء غير معتمدين

(129) -أنظر المادة 64 من قانون رقم 10-01، م.م.خ.م، م.ح، م.مع، مرجع سابق.

(130) -أنظر المادة 46، المرجع نفسه.

وغير مسجلين في الجدول، لكن في حدود الربع (4/1) فقط من مجموع الشركاء شريطة أن يكون هؤلاء من جنسية جزائرية<sup>(131)</sup>.

### ثالثا: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الأساسي لمهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد

ينجر عن مخالفة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد للأحكام المتعلقة بحالات التنافي المنصوص عليها في هذا القانون، عدة آثار قانونية من بينها المسؤولية الجزائية عامة والمسؤولية التأديبية على وجه الخصوص، فأما ما يخص المسؤولية الجزائية فتتجر عن كل تقصير منهم في القيام بالتزاماتهم القانونية، وهو ما صرحه به المادة 62 من هذا القانون بقولها: "يتحمل الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد المسؤولية الجزائية عن كل تقصير في القيام بالتزام قانوني".

ويعود سبب إقامة المشرع للمسؤولية الجزائية على مندوب الحسابات، إلى سعيه لتقويم تصرفات هذا الأخير في حال ارتكابه لأخطاء ومخالفات مجرمة، وهذا النوع من المسؤولية تم تقريره سواء بواسطة نصوص قانون العقوبات، أو عن طريق القانون المنظم للمهنة أو القانون التجاري، وأما ما يخص الأساس القانوني لهذه المسؤولية فيرجع إلى نص المادة 62 من القانون 01-10 السالف الذكر<sup>(132)</sup>.

وتعتبر الممارسة غير الشرعية لمهنة مندوب الحسابات من بين أهم الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، وهذا يرجع إلى استناد هذه المهنة على مبادئ شرعية الرقابة بأن يمارسها المندوب بطريقة نظامية، بحيث يتم متابعة الممارسة غير الشرعية للرقابة على مختلف الشركات جزائيا، لكونها تهدف إلى ضمان احترام لقب ومهنة مندوب الحسابات من خلال تحقيق استقلاليتها

(131) -أنظر المادة 52، المرجع نفسه.

(132) -علاوي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 149.

وحياده في تأدية مهامه عن طريق تحقيق فعالية ممارستها، كما تهدف أيضا إلى حماية المهنة من الاحتكار عن طريق توفير ضمانات الخبرة والشرف في المهني المندوب<sup>(133)</sup>.

إن المادة (74) من القانون 10-01 يعرفها على أنه يعد ممارسة غير شرعية لمهنة مندوب الحسابات، كل شخص غير مسجل في الجدول أو الذي تم توقيفه بصفة مؤقتة لتسجيله أو الذي تم شطبه نهائيا من الجدول، وعلى الرغم من ذلك تجده لا يزال يواصل ممارسته لنشاطه الرقابي والتزاماته تجاه الشركة التي يراقب حساباتها بصفة عادية، كأنه لم يتم شطبه من الجدول، بالإضافة إلى ذكر هذه المادة لنوع آخر من الممارسة غير الشرعية في فقرتها الثانية، وهذا النوع يتمثل في انتحال صفة مندوب الحسابات أو تسمية شركة محافظ الحسابات أو أي صفة أخرى يكون هدفها خلق تشابه أو خلط في هذه الصفات والتسميات<sup>(134)</sup>، أما عن عقوبتها فقد نصت المادة 73 بأنه يعاقب على الممارسة غير الشرعية لهذه المهنة، بغرامة قدرها 500.000 دج إلى 2.000.000 دج وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من ستة أشهر إلى سنة واحدة مع مضاعفة الغرامة نتيجة وجود الظرف المشدد في هذه الحالة وهو العود<sup>(135)</sup>.

وباعتبار حالات التنافي تدخل في نطاق الممارسة غير الشرعية لمهنة مندوب الحسابات، وبتأخذها لهذا الوصف يجعلها تدخل في نفس السياق، مما يجعل منها مخالفة بحد ذلك، لأن في حالة مواصلته لمهامه الرقابية بالرغم من وقوعه في حالة من حالات التنافي، ففي هذه الحالة يعد من قبيل المندوبين الفعليين، وعلى هذا الأساس يتحقق الركن المادي للجريمة بهذا الوصف، دونما الحاجة لقيامه بأفعال وتصرفات يلحق بسببها أضرار بالشركة أو غيرها، أم بخصوص القصد الجنائي المتمثل في الركن المعنوي فيمكن في مواصلته لممارسة لمهنته بالرغم من علمه بتوافر سبب يمنعه من ذلك، وهو وقوعه في حالة تنافي<sup>(136)</sup>.

(133) -المرجع نفسه، ص152.

(134) -أنظر المادة 74 من قانون رقم 10-01، م.م.خ.م، م.ح، م.مع، مرجع سابق.

(135) -معيزي خالدية، مرجع سابق، ص.ص78-80.

(136) -علاوي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص154. في نفس السياق تجدون أيضا، معيزي خالدية، مرجع سابق، ص79.

وحتى ينضبط تصرف مندوب الحسابات تجاه عمله ومهنته، أقر المشرع إلى جانب المسؤولية المدنية والجزائية المسؤولية التأديبية أو المهنية، والتي تم النص عليها في المادة 63 من القانون رقم 10-01 كما يلي: "يتحمل الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد المسؤولية التأديبية أمام اللجنة التأديبية للمجلس الوطني للمحاسبة حتى بعد استقالتهم من مهامهم، عن كل مخالفة أو تقصير تقني أو أخلاقي في القواعد المهنية عند ممارسة وظائفهم".

وما يمكننا التنبؤ به إليه هو أن المشرع لم يعرف الخطأ في إطار هذا القانون المنظم لهذه المهنة، إلا أنه تدارك هذا النقص بالنص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 13-10 في المادة 02<sup>(137)</sup> أين بين فيها أنواع الأخطاء المهنية المرتكبة ودرجاتها والعقوبات التي تقابلها، بحيث عرّفت الخطأ المهني على أنه: "... كل تقصير في احترام قواعد الواجبات المهنية والأخلاقية، وكل إهمال صادر عن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، عن شخص طبيعي أو شركة مسجلة في جدول المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين".

وهذه الأخطاء المذكورة في المادة 02 أعلاه، يتم عرضها بحسب الفقرة الثانية من هذه المادة أمام لجنة الانضباط والتحكيم، تنشأ خصيصاً لذلك لدى المجلس الوطني للمحاسبة التي تختص لوحدها في عملية التحقق في الشكاوى، وتقدير درجة خطورة الأخطاء المرتكبة من طرف مندوب الحسابات<sup>(138)</sup>، مع التنبؤ به إلى استقلالية الاجراء التأديبي عن الدعوة المدنية والجزائية المرفوعة ضد مندوب الحسابات.

(137) -أنظر المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم: 13-10 لمؤرخ في 13 يناير 2013، المتضمن تحديد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، ج.ر.ج.ج، عدد 03، الصادرة في 16 يناير 2013.

(138) -علاوي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 164.



خاتمة

## خاتمة

تضمنت المذكرة دراسة موجزة عن حالات التنافي مع الوظيفة العامة، والقوانين الأساسية لبعض المهن الحرة التي لها علاقة بقانون الوظيف العمومي رقم 06-03، التي تستمد معظم أحكامها منه خاصة المتعلقة منها بشروط التوظيف، حقوق وواجبات الموظف، مختلف الإجازات، العقوبات التأديبية والمتابعات الجزائية، طرق نهاية علاقة العمل وغيرها من الأحكام الأخرى.

ولما كانت غاية الباحث في مواجهته لأي نص هو معرفته المخاطبين بأحكامه، لذي كان من الضروري أن يتم تحديد الشخص المتواجد في حالة التنافي مع الوظيفة العمومية التي يمارسها، لهذا كان من المنطقي أن نستهل بحثنا بالتعريف بمصطلح التنافي فقها وقانونا، وتبيان مختلف الصور التي يأتي على شاكلتها، لمعرفة النوع الذي اعتمده الدولة في نظامها القانوني، ولتقادي الوقوع في أي لبس أو ريب في التفرقة بين المصطلحات، قمنا بعرض جملة الخصائص التي يتسم بها هذا المبدأ مع الإشارة إلى المصطلحات القانونية الأخرى المشابهة له في المعنى، بتبيان الفرق بينها في المضمون من الزوايا المختلفة نظرا لما تثيره من غموض وتعقيد للتمييز بينها.

وبعد تقريبنا الفكرة لذهن القارئ بتعرضنا للعناصر المذكورة في الفقرة أعلاه، يكون مستعدا للخوض في تناول بالدراسة والتحليل لمحتوى ومضمون المادة (43) و(44) من الأمر رقم 06-03 التي عالجت فكرة التنافي مع الوظيفة العمومية بشيء من الشرح والتفصيل، للعناصر التي اشتملت عليها هاتين المادتين، كما تطرقنا في هذا البحث بشيء من التحليل والتعمق بدراسة بعض القوانين الأساسية التي لها صلة بالموضوع، بحيث تطرقنا إلى دراسة بعض القوانين الأساسية لبعض المهن القضائية كالقانون الأساسي المنظم لمهنة المحضر القضائي والقانون الأساسي المنظم لمهنة المحامي لكونهما يسمحاني بممارسة وظيفة عمومية كالتدريس إلى جانب المهنة الرئيسية.

كما تعرضنا إلى دراسة بعض القوانين الأساسية لبعض المهن غير القضائية، مثل مهنة محافظ البيع بالمزايدة ومهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد لما لها من علاقة

## خاتمة

بالقانون الخاص بالوظيفة العمومية من جهة ولتناول قوانينها الأساسية لمبدأ التنافى ضمن نصوصها.

فمن خلال دراستنا لتعريف مبدأ التنافى تطرقنا إلى التعريف الفقهي والقانوني له، ففي الجانب الفقهي على الرغم من وجود اختلافات في التعاريف المقدمة من طرف الفقهاء إلا أنها تصب كلها في قالب واحد، بحيث اتفقوا جميعهم على أن التنافى في الوظيفة العامة هي عملية شغل وظيفتين متعارضتين في الوقت نفسه من طرف شخص واحد بحيث تُعيق إحدهما الأخرى، وهو ما يسمى في بعض المراجع الأزواج الوظيفي أو عدم التفرغ الوظيفي.

أما التعريف القانوني للمشرع الجزائري لهذا المبدأ، وعلى الرغم من الترسنة القانونية التي أصدرها والتي عالجت هذه المسألة، إلا أنه لم يضع تعريفا كاملا وشاملا له، بحيث في الغالب يقوم بتعداد الحالات التي تتنافى مع ممارسة المهنة المنضمة من طرف ذلك القانون، باستثناء القانون العضوي رقم: 02-12 المتعلق بحالات التنافى مع العهدة البرلمانية في مادته الثانية، ولو كان هذا التعريف بسيطا وناقصا أين كان شاملا على العهدة البرلمانية دون غيرها من الوظائف التمثيلية على المستوى المحلي والوظائف العمومية الأخرى وهو ما يشكل نوعا من الغموض في هذا الجانب.

ولهذا المبدأ ثلاثة خصائص أساسية ورئيسية، فتمثل الأولى في الاعتبار الشخصي بحيث لا يمكننا الحديث عن التنافى في الوظيفة العمومية دون وجود الموظف العام، بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون هذا الأخير في وضعية نشاط وممارسة وتفرغ وظيفي. وهي الخاصية الثانية له، فالتنافى إذن يكون خلال المسار المهني للموظف العمومي. زيادة على ذلك يجب أن تكون هناك ممارسة فعلية لنشاط أو مهنة أو وظيفة ثانية موازية ومعوقة للوظيفة الاصلية للموظف ينص عليها القانون الأساسي المنظم للمهنة، على أنها وظيفة تتنافى مع الوظيفة الاصلية، ولا يهمننا إن كانت هذه الأخيرة تدخل في إطار القانون العام أو الخاص وهي الخاصية الثالثة له.

## خاتمة

أما بالنسبة للصور التي يمكن أن يتخذها المبدأ في المنظومة القانونية لدولة ما، فقد يتخذ صورة التنافى المطلق أو النسبي، وقد اعتمدت الجزائر التنافى النسبي في الوظيفة العامة لورود الاستثناءات على هذا المبدأ في القانون 06-03، وعلى التنافى المطلق في التمثيل النيابي البرلماني وفي الوظائف السياسية الحساسة كرئاسة الجمهورية والعضوية في الجهاز الحكومي، كما اعتمدت الصورتين في آن واحد في التمثيل النيابي المحلي أين أقر التنافى المطلق للأعضاء الدائمة في المجلس ورؤساء المجالس ونوابهم ورؤساء اللجان الدائمة التابعة لها أين ألزمهم بالتفرغ الكلي والتام، واعتمده التنافى النسبي بالنسبة لبقية أعضاء المجالس التمثيلية المحلية، أين سمح لهم بالاستمرار في ممارسة وظائفهم السابقة مع إلزامهم بحضور دورات المجلس.

كما يمكن أن يتخذ صورة التنافى العمودي وهو تنافى وظيفتين على مستويين مختلفين، أو التنافى الأفقي وهو تنافى وظيفتين على مستوى واحد، والجزائر أخذت بهاتين الصورتين بحيث لا يسمح قانونها بالتنافى العمودي والأفقي على حد سواء.

واثرى توغلنا في الأحكام القانونية التي عالجت هذا المبدأ ضمن نصوصها القانونية، فرض علينا ذلك البحث في الأمر رقم: 06-03 الخاص بالوظيفة العمومية وما يحتويه من أحكام في هذا الشأن، وفي القوانين الأخرى ذات الصلة بهذا القانون في إطار الفصل الثاني.

فيما يخص أحكام التنافى التي تناولها الأمر رقم: 06-03، نجد أن المشرع الجزائري في ظل هذا القانون، قد نص على حالات التنافى مع الوظيفة العمومية من خلال المادة (43) و(44) منه، أين وجدنا أن هذا الأخير قد نص على الأصل العام للتنافى في الفقرة الأولى من المادة (43)، بحيث ألزم الموظف بالتفرغ الكلي والتام لأداء وظيفته، وعلى الاستثناء في الفقرة الثانية من نفس المادة بالإضافة إلى الاستثناءات الواردة في المادة (44).

فالأصل العام بحسب هذا القانون هو التزام الموظف بالتفرغ التام والكلي لوظيفته وهذا بتجنبه ممارسة كل نشاط مريح، وهذا ما هو إلا حرصاً من المشرع على ضمان حسن أداء الموظف العمومي لمهامه بطريقة صحيحة وسليمة، وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه

## خاتمة

المسندة إليه بحكم وظيفته. وفي حالة مخالفته لأحكام هذه المواد ينجر عن ذلك عدة آثار قانونية، منها ما لها طابع مالي ومنها ما لها طابع جزائي.

أما بخصوص الاستثناءات فقد أوردها المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة (43) أين سمح للموظف العمومي ممارسة بعض المهام المتمثلة في التكوين أو التعليم أو البحث كمنشأ ثانوي، ضمن شروط ووفق كفاءات يتم تحديدها عن طريق اصدار القانون التنظيمي الذي يبين ذلك، وهو ما لم يتحقق إلى يومنا هذا.

بالإضافة إلى السماح لهم بإنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية مع إمكانية نشرها دون ذكرهم لصفاتهم أو رتبهم الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين في هذا الشأن. وكما رخصت الفقرة الأولى من المادة (44) من هذا الأمر لبعض الفئات من الموظفين المنتمين إلى سلك الممارسين الطبيين المتخصصين، والموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين، بممارسة نشاط مريح في إطار خاص مع اشتراطها أن يوافق ذلك النشاط لتخصصهم.

وما يمكننا الإشارة إليه في هذا الشأن، أن المشرع قد أحدث حالة تمييزية بين الموظفين العموميين، بحيث منع الموظفين بصفة عامة من ممارسة أي نشاط مريح، بالمقابل سمح لبعض الفئات باعتبارها منتمية إلى أسلاك معينة بممارسته دون أن يشكل ذلك مخالفة للقانون، مما نشأ عنه وضعية غير دستورية لمساسه بمبدأ المساواة، الذي أقره دستور 2016 في مادته (32) التي تنص على أنه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتنزع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي. ولتكريسه على أرض الواقع خول لمؤسسات الدولة السهر على ضمانه وإزالة كل العقبات التي تعوقه بنص المادة (34) من الدستور، التي تقر بأنه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، وبهذا فإن

## خاتمة

استثناء ممارسة النشاط المربح من حالات التنافي مع الوظيفة العامة، يكون قد خلق وضعاً تمييزياً بالنسبة لأصحاب الوظائف المماثلة.

فالمشرع بنصه على حالات التنافي مع الوظيفة العامة، كان يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة وحفظ حقوق الأفراد من الضياع والإهدار، من جراء تصرفات الموظف غير المسؤولة بممارسته للنشاط المربح باعتباره نشاط معوق لتفرغه الوظيفي، لذا منعه من مزاولتها بإدراجها ضمن حالات التنافي مع الوظيفة العامة. ولكنه ومراعاة منه لانشغالات المواطنين وحاجات المجتمع لبعض المهن والوظائف بالنظر لخصوصياتها، استثناءها من ضمن حالات التنافي مع الوظيفة العامة، وهذه الخصوصية ترجع للطابع العلمي والإنساني لهذه المهن بالإضافة إلى عدم تأثيرها على الممارسة العادية والطبيعية للوظيفة الأصلية التي يمارسها الموظف العمومي.

أما بخصوص حالات التنافي في القوانين الأخرى التي لها صلة بموضوع التنافي، كالقوانين التي تحكم المهن القضائية والمهن غير القضائية، فبالنسبة للتنافي في القوانين التي تحكم المهن القضائية كمهنة المحضر القضائي والمحامي بيننا خلال تحليلنا لهذه القوانين أنها قد ذكرت الحالات المتنافية معها، والاستثناءات الواردة على بعض الأنشطة والمهام الأخرى، التي يمكن لهذه الفئة ممارستها بصفة ثانوية بجانب المهن الرئيسية لهم، كما لم يغفل عن ذكر الآثار القانونية التي قد تنجر من مخالفة هذه الأحكام من متابعات جزائية وعقوبات تأديبية.

أما بخصوص مهنة المحضر القضائي، فالقانون المنظم لمهنته رقم 06-03 هو الآخر تضمن بين نصوصه مواد خاصة بهذا المبدأ، بحيث نصت المادة (25) منه على ذكر أربع حالات للتنافي، منها العضوية في البرلمان والمجالس الشعبية المنتخبة، ووظيفة عمومية أو خاصة ذات تبعية باستثناء التدريس، المهن الحرة. مع إشارته إلى الإجراءات الواجب اتباعها من طرف المحضر في حالة انتخابه لعهد نيابية.

أما الاستثناءات فقد أورد المشرع استثناء واحد لهذه الحالات في المطة الثالثة من المادة (25)، كما لاحظنا عدم سماح المشرع للمحضر بإنتاج الأعمال الفنية والعلمية والثقافية، عكس ما

## خاتمة

هو منصوص عليه في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظائف العمومي، وهو ما يعد اجحافا في حقه.

وبخصوص مهنة المحامي فالقانون المنظم لمهنة المحامي رقم 13/07 نص على العديد من الحالات التي تشكل تنافيا مع هذه الوظيفة، وقد جاءت على شكل خليط بين الوظائف التابعة للقطاع العام والخاص على حد سواء، لكن لم يبين المشرع نيته في ذكر هذه الحالات، إذ كان ذكرها على سبيل الحصر أم على سبيل المثال، وهو ما شكل نوعا من الغموض في هذا الشأن.

فبخصوص وظائف القطاع العام نص هذا القانون على تنافي ممارسة كل الوظائف الإدارية والقضائية مهما كان نوعها وغرضها، أما وظائف القطاع الخاص فقد اشتملت على منع المحامي من ممارسة الأنشطة الصناعية والتجارية، أو حتى على عمل ينطوي على علاقة تبعية لها، سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو باسم مستعار أو حتى أن يكون شريك بصفة علنية أو سرية مع تاجر أو صناعي. بالرغم من تعداده لكل هذه الحالات إلا أنه غفل عن منعه من ممارسة أي نشاط مدر للربح، ولكنه تدارك ذلك في النظام الداخلي للمهنة، في مادته (94) ليدخله بذلك ضمن حالات التنافي.

أما بخصوص الاستثناءات فقد منح المحامي الحق في التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، مع اشتراطه أن يكون التخصص الذي سيدرسه هو القانون فقط دون غيره من التخصصات، لكونه حسب رأينا داخل في مجال اختصاصه.

أما عن الآثار المترتبة عن مخالفته لأحكام التنافي، فالقانون رقم: 13-07 لم ينص على العقوبات المطبقة في هذا الشأن، بل أحال بموجب المادة (119) منه إلى ورودها في النظام الداخلي للمهنة والذي قسمها بدوره إلى نوعين، أخطاء مهنية جسيمة، وأخطاء مهنية غير جسيمة. أين بين في المادة (179) بأن مخالفة أحكام التنافي تصنف من ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة، لخطورتها ومساسها بكرامة المهنة وسمعتها، إلا أن هذا النظام لم يبين نوع العقوبة المطبقة على

## خاتمة

هذا الإخلال، بالرغم من تصنيفه لها بأنها أخطاء جسيمة. فالعقوبة الأنسب لها هي الشطب من جدول منظمة المحامين، مع منعه من التسجيل لدى أي منظمة أخرى.

أما بخصوص حالات التنافي في المهن غير القضائية، فقد عرضنا في بحثنا هذا للتنافي في القانون المنظم لمهنة محافظ البيع بالمزايدة، والقانون المنظم لمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، أين بين في القانون رقم: 07-16 المنظم لمهنة محافظ البيع بالمزايدة، على مجموع الحالات التي تتنافى مع المهنة، والتي حصرها في ممارستها كل من الوظائف العمومية أو ذات تبعية، كل مهنة حرة أو خاصة، العهدة النيابية البرلمانية منها والمحلية، مع تبيانها للإجراءات الواجب اتباعها من طرف المحافظ في حالة الفوز بالانتخابات للتحلل من التزاماته الوظيفية، كما بيننا بأن المشرع في هذا القانون، قد أخرج بعض المهن من دائرة التنافي التي كانت تصنف ضمنها في القوانين الأخرى، وأدرجها في دائرة المنع.

ومن هذه المهن نذكر الأعمال التجارية، الأعمال المصرفية، المضاربة، السمسرة، إدارة الشركات واكتساب العقارات أو بيعها، والتي يكون الجزاء فيها بطلان هذه الأعمال والتصرفات من الناحية القانونية، ولا يمس بالمركز القانوني لمرتكبيها، وهو العكس تماما بالنسبة للجزاء المترتبة عن انتهاك حالات التنافي التي تمس بالمركز القانوني للمنتهك، بعزله أو شطبه من الجدول الخاص بالقيود في المهنة، وبالتالي ابعاده نهائيا عن ممارسة الوظيفة المنتهكة، لكون التصرف الصادر منه يصنف ضمن الأخطاء الجسيمة، وهو ما يُوجب معه تشديد العقوبة في حقه، لا أن يقتصر على مجرد ابطال تصرفاته فقط، وهو ما يفسح المجال للتعدي على المهنة بانتهاك سمعتها وكرامتها.

أما ما يخص الحالات المستثناة من هذا القانون على أنها حالات تنافي، فقد أورد المشرع استثناء واحد فقط يتمثل في السماح لمحافظ البيع بالمزايدة بممارسة وظيفة التدريس والتكون، مع اشتراطه أن تتم بصفة تعاقدية بينه وبين المؤسسة التعليمية والتكوينية، مع تبياننا بأن المشرع لم يشترط هنا أن يكون ممارسة التعليم والتكوين في تخصص معين، وهذا قد يشكل ثغرة قانونية يستغلها هذا الأخير في القيام بعملية التدريس في مجالات غير تخصصهم.



## خاتمة

وأما عن الآثار التي تنجر عن عدم التزام محافظ البيع بالمزايدة بأحكام التنافي في هذا القانون، فيتمثل في تعرضه إلى عقوبات تأديبية وإلى متابعات جزائية كالعزل. ولكنه لم يحدد ما إذا كان انتهاك أحكام التنافي المنصوص عليها في هذا القانون يعد من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة أم لا، إلا أنه أحال بموجب نص المادة (61) إلى النظام الداخلي للمهنة الذي سيحدد أنواع الأخطاء المهنية، والذي على أساسه يتم تسليط العقوبة المذكورة في الأعلى على مخالفة هذه الأحكام. غير أن في حقيقة الأمر لم يصدر هذا النظام الداخلي إلى يومنا هذا، مما يعتبر تساهلاً واستخفافاً من طرف الجهة المختصة بذلك، وهو ما يفتح الباب على مصراعيه لانتهاك هذه الأحكام.

ومن بين المهن غير القضائية التي درسنا قانونها الأساسي في هذا البحث، القانون الأساسي المنظم لمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، أي ما يطلق عليه في بعض المراجع والكتب تسمية مندوب الحسابات. فالقانون الخاص بهذه المهنة لم يحدد عن سابقتها، بحيث نص هو الآخر على الحالات المعتبرة متنافية مع ممارسة هذه المهنة، مع إشارته للهدف والغاية المرجوة تحقيقها من هذه الوظيفة الرقابية، التي تتطلب الاستقلالية والنزاهة من الناحية الفكرية والمادية، فقد أشار هذا القانون إلى أنه ليس مجرد التسجيل في المصف الوطني لمندوبي الحسابات، يمكن للمسجل مباشرة مهام الرقابة الشرعية بكل حرية في جميع الشركات والهيئات، باعتبارها مهن حرة تمارس للحساب الخاص.

إن حالات التنافي في هذا القانون تختلف عن سابقتها من القوانين المدروسة في هذا البحث، بحيث يستند تحقق حالات التنافي مع هذه المهن وجود علاقات سابقة أو حالة تربط مندوب الحسابات بالشركة محل الرقابة، وهو ما يؤثر سلباً على مبدأ الحياد في أداء المهمة واستحالة مراقبة الحسابات بطريقة نزيهة وشفافة، فقد بينا أن حالة التنافي في هذه القانون لا يمنع المندوب من مزولة المهنة ما دام مسجلاً في المصف الوطني، بل تسعى للحيلولة دون ممارسة هذه المهنة في شركة معينة لسبب معين، دون أن تحرمه من الحق في مزولة المهنة في شركة أخرى. والهدف من تعداد المشرع لحالات التنافي مع مهنة مندوب الحسابات، هو تحقيق

## خاتمة

الاستقلالية الفكرية والأخلاقية له، ولهذا وجب على مندوب الحسابات عند رغبته في شغل أي من الوظائف المتنافية مع هذه المهنة طلب إغفاله من الجدول، يتوجه به إلى لجنة الاعتماد خلال مدة شهر من بداية النشاط، والتي تصدر بدورها موافقتها بعد تأكدها من عدم مساس المهنة المتنافية بالمصالح الأخلاقية للمهنة، وبذلك يصبح متحررا من التزاماته المهنية.

وعلى الرغم من كل هذه الحالات المتنافية مع هذه المهنة، إلا أن المشرع لم يمنع مندوب الحسابات من مزاوله بعض المهام على سبيل الاستثناء، كمزاوله التعليم والبحث في مجال المحاسبة، بشرط أن تكون بصفة تعاقدية أو تكميلية. كما لا تتنافي عملية تشكيل شركة أسهم أو ذات مسؤولية محدودة أو شكل شركة مدنية، أو تجمعات ذات منفعة مشتركة مع هذه المهنة، لكن المشرع هنا اشترط أن يكون الهدف من تشكيل مثل هذه الشركات هو تسيير مهنتهم كل على حدا، ولا يجوز أن يكون هدف تشكيل هذه الشركات تجاري أو صناعي لتحقيق الربح بها، بالإضافة إلى اشتراطه أن يكون الشركاء من جنسية جزائرية.

أما بخصوص الآثار المترتبة عن مخالفة الأحكام المتعلقة بحالات التنافي المنصوص عليها في هذا القانون من طرف مندوب الحسابات، فيتمثل في المسؤولية الجزائية بصفة عامة، والتأديبية على وجه الخصوص، فبالنسبة للمسؤولية الجزائية، فهذه الأخيرة تنتج عن كل تقصير من طرفه في القيام بالتزاماته القانونية، وهدف المشرع من النص عليها هو تقويم سلوكه وتصرفاته عند ارتكابه لتصرفات مجرمة، وهي عقوبات مقررّة إما بموجب قانون العقوبات أو القانون المنظم للمهنة أو القانون التجاري، لتعلق المهنة بمراقبة الشركات التجارية.

كما أشرنا خلال دراستنا هذه إلى النقطة المتعلقة بتعريف الخطأ المهني في هذا القانون، إلى أن المشرع لم يقدم لنا تعريفا له، ولكنه تدارك ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10-13 المتضمن تحديد درجة الأخطاء التي يرتكبها كل من الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم، وكذا العقوبات التي تقابلها. والذي بين أنواع الأخطاء التي يرتكبها هؤلاء المحاسبين ودرجاتها وكذا العقوبات التي تقابلها.

## خاتمة

وما يسجل على المشرع أنه:

- 1- لم يضع تعريف شامل ومانع لمبدأ التنافي مع الوظيفة العامة في القانون رقم 06-03، وكذا في القوانين الأخرى التي لها علاقة به، مما يخلق نوع من الالتباس والغموض في هذا الجانب.
- 2- عدم إصداره للقانون التنظيمي الذي يبين تفاصيل تطبيق المواد الخاصة بحالات التنافي مع الوظيفة العامة، وهو ما يعيق عملية تطبيق المادة (43) والمادة (44) من القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة، وكذا القوانين الداخلية لمهنة المحضر القضائي ومحافظ البيع بالمزايدة.
- 3- منع الأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية، يعتبر تناقضا منه مع الفقرة الثانية من المادة (43) من القانون رقم: 06-03، التي سمحت للموظف العمومي بالقيام بذلك مهما كانت صفته ورتبته في السلم الإداري.
- 4- نصه على منع الطبيب المتخصص من مزاوله أي نشاط متنافي مع الكرامة المهنية للمهنة وطبيعتها، لكنه لم يبين معنى الأنشطة التي تمس بالكرامة المهنية للمهنة، لاستعماله لعبارة مبهمة وفضفاضة يصعب معها تحديد ما هو متنافي مع الكرامة المهنية لهذه الوظيفة، وبالتالي تحديد هذه الأعمال لذا كان من الأفضل له تحديد نوع وطبيعة هذه الأعمال بدقة لتفاد الاختلافات، أو على الأقل ذكر بعضها على سبيل المثال ليتضح الأمر ولو كان قليلا.
- 5- عدم السماح للمحضر القضائي بإنتاج الأعمال العلمية أو الثقافية أو الفنية، على الرغم من سماحه للموظف العمومي بذلك، وهو ما نعتبره اجحفاً في حقه باعتبار هذا الأخير يشغل وظيفة عمومية.
- 6- إسقاط المشرع سهواً النص على منع المحامي من ممارسة النشاط المدر للربح في القانون الأساسي المنظم لمهنته، رغم تداركه لذلك في القانون الداخلي للمهنة.
- 7- إخراج بعض الأنشطة والوظائف من ضمن حالات التنافي في القانون المنظم لوظيفة محافظ البيع بالمزايدة، وإدراجها ضمن حالات المنع، وهو عكس ما دأب وسار عليه في القوانين الأخرى التي عالجت هذا الموضوع.

## خاتمة

8- عدم تحديده لنوع التخصص الذي يمكن لمحافظ البيع بالمزايدة أن يدرس فيه على سبيل الاستثناء مما يشكل ثغرة قانونية يستغلها هذا الأخير في ممارسة التدريس في مجالات غير تخصصه.

9- عدم تعريف المشرع لمفهوم الخطأ في القانون المنظم لمهنة مندوب الحسابات، مما يصعب علينا الأمر في تحديد مدى ارتكاب هذا الأخير للأفعال التي تعد تنافيا مع هذه المهنة من عدمه.

**وعلى ضوء ما تقدم، فإنه من الضروري أن نورد التوصيات والاقتراحات التالية:**

1- وضع تعريف قانونيا شاملا ومانعا لمبدأ التنافى، لتفادي الغموض والإبهام السائد في هذا الجانب.

2- ضرورة التعجل بإصدار القانون التنظيمي المحدد لكيفيات تطبيق المادة (44) من القانون رقم: 03-06 لإزالة الغموض والإبهام الذي ضل يراودها منذ عقود.

3- ضرورة التعجيل بإصدار القوانين الداخلية لكل من مهنة محافظ البيع بالمزايدة، ومهنة المحضر القضائي، ليحدد فيه أنواع الأخطاء المهنية، درجة تصنيفاتها، وكذا العقوبات المقابلة لها.

- ولما لا المطالبة بوضع قانون عضوي خاص بتنظيم حالات التنافى مع الوظيفة العمومية ومختلف الأحكام المتعلقة بها ومع الوظائف الأخرى التي لها صلة بالوظيفة العامة مع مراعاة خصوصيات كل مهنة فيه.

تم

ولله الحمد والمنة على فضله، وله الشكر والثناء الحسن.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ: الكتب

1. أحمد زكي بدوي وصديقة يوسف محمود، المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري، بدون سنة نشر.
2. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
3. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، (دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، الطبعة الاولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015
4. مازن راضي ليلو، الوجيز في القانون الإداري، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك، د ب ن، سنة 2008.
5. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010.

ب: الأطروحات والمذكرات الجامعية

ب 1: الاطروحات

1. عبد العالي حاحة، (الاليات القانونية لمكافحة الفساد في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013.
2. علاوي عبد اللطيف، مندوب الحسابات ودوره في مختلف أشكال الشركات التجارية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، سنة 2017.

## ب 2- المذكرات

### ب 1.2: مذكرات الماجستير

معيزي خالدية، مسؤولية مندوب الحسابات في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلكايد، تلمسان، سنة 2012.

### ب 2.2: مذكرات الماستر

عاد عبد القادر، النظام القانوني لموظفي البلدية، "ادرة الجماعات المحلية"، مذكرة تخرج ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، سنة 2015.

## ج المقالات والمدخلات

1. بشير يلس شاوش، "مبدأ التنافى دراسة مقارنة"، مجلة الوسيط، مجلة دورية تصدرها وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 الجزائر، سنة 2013، ص.ص. 31، 34.
2. سعيد مقدم، "حالات التنافى مع العهدة الانتخابية"، مجلة الوسيط، مجلة دورية تصدرها وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 الجزائر، سنة 2013، ص.ص. 16.
3. سعيدة خلفاوي، "مدى تفرغ المنتخب المحلي"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 18، سنة 2018، ص.ص. 62، 63.
4. عبد الجليل مفتاح، "كيفية معالجة حالات التنافى ومنازعاتها"، فعاليات يوم دراسي حول حالات التنافى مع العهدة الانتخابية"، مجلة الوسيط مجلة دورية تصدر عن وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10، الجزائر يوم 10 ديسمبر 2012، ص.ص. 4، 56.
5. محمد خيدري، حالات التنافى مع العهدة الانتخابية، فعاليات يوم دراسي حول "حالات التنافى مع العهدة الانتخابية" بالجزائر يوم 10 ديسمبر 2012، مجلة الوسيط الصادرة عن وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 10 سنة 2013، ص.ص. 13.

## د: النصوص القانونية

### د 1: التشريع الاساسي

#### الداستير

1. المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، متضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.د.ش، عدد 76 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996.
2. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.د.ش، عدد 14، المؤرخ في 07 مارس 2016

### د.2: التشريع العادي

#### أ - القوانين العضوية

- القانون العضوي رقم 12-02، مؤرخ في 12 يناير 2012، يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، منشور في ج.ر.ج.د.ش، العدد الأول لسنة 2012.

#### ب - القوانين العادية

1. الامر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.د.ش عدد 46، الصادر في 08 جوان 1966 (ملغى).
2. أمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 93-08 مؤرخ في 25 أبريل 1993، ج.ر.ج.د.ش، عدد 27، صادرة في 27 أبريل 1993، معدل ومتمم.
3. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.د.ش عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
4. القانون رقم 06-03 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج.ر.ج.د.ش، عدد 14، المؤرخ في 08 مارس 2006.



## قائمة المراجع

5. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فيفري سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج.ج.د.ش، العدد 14 سنة 2006، المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر.ج.ج.د.ش، العدد 50 لسنة 2010، والمعدل والمتمم بموجب القانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 أوت 2011، ج.ر.ج.ج.د.ش، العدد 44 لسنة 2011.
6. أمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ج.ج.د.ش، عدد 46 المؤرخ في جوان 2006.
7. القانون رقم 06-23 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق 20 ديسمبر سنة 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج.د.ش رقم، 84 المؤرخة في 20 ديسمبر 2006.
8. القانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق 29 يونيو سنة 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد ج.ر.ج.ج.د.ش، عدد 42 الصادر في 2010.
9. القانون رقم: 13-07 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1434 الموافق 29 أكتوبر سنة 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج.د.ش، عدد 55، المؤرخ في 30 أكتوبر 2013.
10. قانون رقم 16-07 مؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت سنة 2016، يتضمن مهنة محافظ البيع بالمزايدة، ج.ر.ج.ج.د.ش، عدد 46 الصادر في أوت 2016.

### د.3: التشريع الفرعي

#### أ.1 - المراسيم التنفيذية

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي الخاص لعمال الادارات والمؤسسات العمومية، ج.ر.ج.ج. عدد 13.
2. المرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق 6 يوليو سنة 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج.ر.ج.ج. عدد 52 المؤرخة في 06 يوليو 1992.
3. المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مارس سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر.ج.ج. عدد 23.
4. المرسوم التنفيذي رقم: 13-10 لمؤرخ في 13 يناير 2013، المتضمن تحديد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، ج.ر.ج.ج. عدد 03، الصادرة في 16 يناير 2013

#### أ.2- التعليمات الوزارية

التعليمية رقم 10 ك/خ/م ع وع/09، الصادرة في 17 مارس 2009، من المديرية العامة للتوظيف العمومية والمتعلقة بمسألة الجمع بين الوظائف.

#### أ.3 - الأنظمة الداخلية

القرار المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1437 الموافق 19 ديسمبر سنة 2015، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج. عدد 28.

#### 06- المقالات الالكترونية

1. بو بكر هنييس محمد جعفر، "قانون تعارض المصالح"، مقال منشور في الصفحة <http://www.sudanile.com/114365> يوم 25 نيسان/أفريل 2019، أنظر الرابط الالكتروني أسفله.

2. حبيبة محمودي، كافة التفاصيل عن القانون الجديد لمحافظي البيع بالمزايمة،

<https://www.ennaharonline.com/?p=209524> تم الاطلاع عليه في 29-10-2020.

3. عبد المنعم لزعر، "التنافس على المسؤوليات المحلية وتقييدات حالات التنافي"، مقال منشور في الجريدة الإلكترونية المغربية هسبريس، يوم 08 سبتمبر 2015، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله <https://www.hespress.com/orbites/276381> تم الاطلاع عليه بتاريخ 18-10-2020

4. عبد الله أسعد ومحمد اقوامي، "الإجابة على الفرق بين القانون العام والقانون الخاص"، المكتب القانوني، سنة 2014، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله، <https://specialties.bayt.com/ar/specialties/q/76117> تم الاطلاع عليه يوم الخميس 2020/10/23

5. محمد أسعد، تعارض المصالح وانتشاره بين العاملين بالمؤسسات الحكومية، ورقة بحثية إلكترونية تم نشرها في 2017/12/21، أنظر الرابط الإلكتروني أسفله. <https://www.youm7.com/story/2017/12/21/انتشاره-بين-العاملين-بالمؤسسات-الحكومية/3566465> -هو-تعارض-المصالح-وصور- تم الاطلاع عليها يوم الخميس 2020/10/23

ثانيا: باللغة الأجنبية

### A : Ouvrages

Paul Muls, les incompatibilités (Protocol de partenariat entre la chambre des représentants de Belgique et l'assemblée nationale de république du Burundi), chambre des représentants de Belgique avec le soutien du ministre des affaires étrangères du royaume de Belgique, spf affaires étrangères, commerce extérieur et coopération au développement.

***B : Articles et colloques***

1. Marie-Christine Steckel, "l'interdiction du cumul des mandats", la revue administrative, 53e année, n°313, Janvier Février 2000, p 78.

2. Mohammed Drissi Alami Machichi, Notion D-incompatibilité en droit des sociétés, in <https://jurismaroc.vraiforum.com/t9-Notion-D-Incompatibilite-En-Droit-Des-Societes.htm> consulté le 20 octobre 2020.

Le regime-relatif-à-lincompatibilite-en-droit-ohada-1089, in <https://www.africmemoire.com/part.3-chap-i-regime-relatif-a-lincompatibilite-en-droit-ohada-1089.html> consulté le 08 octobre 2020.

الفہم س

شكر وتقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

1	مقدمة
9	الفصل الأول: مفهوم مبدأ التنافي في الوظيفة العمومية
11	المبحث الأول: تعريف وخصائص مبدأ التنافي في الوظيفة العمومية
11	المطلب الأول: تعريف مبدأ التنافي في الوظيفة العمومية
11	الفرع الأول: التعريف الفقهي لمبدأ التنافي
14	الفرع الثاني: التعريف التشريعي لمبدأ التنافي
17	المطلب الثاني: خصائص مبدأ التنافي مع الوظيفة العامة
17	الفرع الأول: أنه مبدأ مرتبط بالموظف العمومي
19	الفرع الثاني: أنه مبدأ مرهون بالأداء الفعلي للوظيفة
21	الفرع الثالث: أنه مبدأ متعلق بممارسة وظيفة أخرى إلى جانب الوظيفة الاصلية
24	المبحث الثاني: تمييز مبدأ التنافي عن المصطلحات المشابهة له وصوره المختلفة:
24	المطلب الأول: تمييز مبدأ التنافي مع غيره من المصطلحات المشابهة له
24	الفرع الأول: الفرق بين التنافي وعدم القابلية للانتخاب
25	أولاً: الاختلاف بين عدم التنافي وعدم القابلية للانتخاب من حيث الهدف
26	ثانياً: الاختلاف بين عدم التنافي وعدم القابلية للانتخاب من حيث الأثر

- 26 ..... الفرع الثاني: الفرق بين التنافي وتعارض المصالح
- 27 ..... أولاً: الاختلاف بين التنافي وتعارض المصالح من حيث الغاية
- 28 ..... ثانياً: الاختلاف بين التنافي وتعارض المصالح من حيث الصور التي يتخذها كل واحد منهما
- 29 ..... الفرع الثالث: الفرق بين التنافي والمنع
- 30 ..... أولاً: الفرق بين التنافي والمنع من حيث المدى (الامتداد)
- 30 ..... ثانياً: الفرق بين التنافي والمنع من حيث الأثر
- 32 ..... المطب الثاني: صور مبدأ التنافي
- 32 ..... الفرع الأول: التنافي النسبي والمطلق
- 34 ..... الفرع الثاني: التنافي الأفقي والعمودي
- 37 ..... الفصل الثاني: أحكام التنافي في قانون الوظيفة العامة والقوانين الأخرى ذات صلة
- 39 ..... المبحث الأول: مبدأ التنافي في قانون الوظيفة العامة الجزائري
- 39 ..... المطب الأول: الالتزام بمبدأ التنافي
- 40 ..... الفرع الأول: الالتزام بالتفرغ الوظيفي وتجنب ممارسة النشاط المربح
- 41 ..... الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن عدم الالتزام بالتفرغ الوظيفي للموظف العمومي
- 41 ..... أولاً: العقوبات المالية
- 42 ..... ثانياً: العقوبات التأديبية
- 43 ..... المطب الثاني: الاستثناءات الواردة عليه (المادة 43 و 44 ق: 06-03)
- 44 ..... الفرع الأول: الاستثناءات الواردة في المادة (43) من القانون 03-06

- 46 ..... الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة في المادة (44) من القانون 03-06 .....
- 47 ..... أولاً: بخصوص الطبيب المتخصص .....
- 49 ..... ثانياً: بخصوص أستاذ التعليم العالي والباحث .....
- 51 ..... المبحث الثاني: حالات التنافي في القوانين الأخرى ذات صلة .....
- 51 ..... المطلب الأول: حالات التنافي في القوانين التي تنظم المهن القضائية .....
- 52 ..... الفرع الأول: بالنسبة للقانون الأساسي للمحضر القضائي .....
- 52 ..... أولاً: حالات التنافي مع مهنة المحضر القضائي حسب القانون رقم 03-06 .....
- 53 ..... ثانياً: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة المحضر القضائي .....
- 54 ..... ثالثاً: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في قانون المحضر القضائي .....
- 54 ..... الفرع الثالث: بالنسبة للقانون الأساسي المنظم لمهنة المحاماة .....
- 55 ..... أولاً: حالات التنافي مع مهنة المحاماة .....
- 57 ..... ثانياً: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة المحاماة .....
- 58 ..... ثالثاً: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الأساسي لمهنة المحاماة .....
- 59 ..... المطلب الثاني: حالات التنافي في القوانين المنظمة للمهن غير القضائية .....
- 60 ..... الفرع الأول: بالنسبة للقانون الأساسي المنظم لمهنة محافظ البيع بالمزايدة .....
- 60 ..... أولاً: حالات التنافي مع مهنة محافظ البيع بالمزايدة .....
- 62 ..... ثانياً: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة محافظ البيع بالمزايدة .....
- 62 ..... ثالثاً: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الأساسي لمحافظ البيع بالمزايدة .....



---

الفرع الثاني: بالنسبة للقانون الأساسي المنظم لمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد .....	64
أولاً: حالات التنافي مع مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.....	64
ثانياً: الاستثناءات الواردة على حالات التنافي مع مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد .....	68
ثالثاً: الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام التنافي في القانون الأساسي لمهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد .....	70
خاتمة .....	73
قائمة المراجع.....	85
الفهرس .....	93

مبدأ التنافس كمصطلح أو فكرة قانونية حديثة، يعتبر من ضمن المبادئ التي تجلب اهتمام المفكرين والباحثين ودارسي القانون في الجامعات، لكونه موضوع لا يزال بحاجة إلى دراسة وبحث أكاديمي على مستوى الجامعات الجزائرية، بالرغم من إعطاء المشرع الجزائري لهذا المبدأ اهتماما بالغاً بتكريسه في المنظومة القانونية للدولة الجزائرية، لاعتباره مبدأ هاماً وحساساً في العلاقات الوظيفية التي تربط الموظف بمختلف مؤسسات الدولة، إلا أن التطبيق الفعلي لهذا المبدأ على أرض الواقع ينجر عنه عوائق إدارية وإجرائية مما يثر بعض النقائص والغموض.

إن مسألة تطبيق هذا المبدأ في الوظيفة العمومية والقوانين الأخرى ذات الصلة، لا يعد إشكالا قانونيا بحد ذاته، إنما الإشكال يثار عند محاولة تطبيق الاستثناءات الواردة عليه في هذه القوانين، والسبب في ذلك يعود إلى تماطل المشرع الجزائري في إصدار القوانين التنظيمية والأنظمة الداخلية لبعض المهن الحرة، التي تتكفل بعملية تحديد كفاءات تطبيق هذه الاستثناءات في الواقع العملي، خاصة إذا علمنا أن هذا الأخير قد اشترط لتطبيقها إصدار مثل هذه القوانين التنظيمية والأنظمة الداخلية التي ستبين بدقة التفاصيل الكاملة لكيفية تطبيقها.

ولهذا فما على المشرع الجزائري، إلا الإسراع في استصدار هذه القوانين والأنظمة، لتفادي العوائق والعقبات التي يمكن أن تواجه مؤسسات الدولة بصفة عامة والإدارة العامة بصفة خاصة، حين إعمالها لهذه الاستثناءات وتطبيقها على الموظف العمومي، وبتالي تفادي حرمان شريحة كبيرة من الموظفين العموميين خاصة ذوي الدخل الضعيف من حق مخول لهم قانون، بمزاولة مهنة أو نشاط ثاني دعماً لقدرتهم الشرائية باعتبارها مهن وأنشطة مستثناة من حالات التنافس مع وظيفتهم الأصلية. ولما لا وضع قانون عضوي خاص بمبدأ التنافس مع الوظيفة العمومية، كما هو الشأن بالنسبة لمسألة التنافس مع العهدة البرلمانية، أين يبين فيه التفاصيل الكاملة والشاملة بهذا المبدأ من التعريف الدقيق به، تعداد حالاته، ذكر استثناءاته، إبراز الآثار المترتبة عنه، الإجراءات المتبعة لتفادي الوقوع فيه، الجزاءات المترتبة عن مخالفة أحكامه والعقوبات المقابلة لها.

**الكلمات الافتتاحية:** الوظيفة العامة، حالات التنافس، التفرغ الوظيفي، الازدواج الوظيفي، المنع، حالات الامتناع، تعارض المصالح، عدم القابلية للانتخاب، التنافس العمودي والافقي، التنافس المطلق والنسبي.

## Résumé

Le principe d'incompatibilité comme concept au notion juridique moderne et parmi les principes d'intérêt principal auprès des chercheurs universitaires en la matière, puisque le thème nécessite beaucoup d'étude académique au niveau des universités algériennes, en dépit de l'importance consacré par le législateur algérien dans les lois et institutions considérant ce principe important et sensible dans les relations fonctionnelles des fonctionnaires avec les institutions étatiques quant à son application sur le terrain et la confrontation des obstacles administratifs et procédurales, ce qui induit à des insuffisances et ambiguïtés.

Quant à la procédure d'application de ce principe dans la fonction publique et les autres lois en relation n'est pas contradiction sur le plan juridique, par contre le problème se pose lors de l'application des exceptions qui contient ces lois, la raison est dans la procrastination de législateur et les règlements intérieurs pour certaines professions libérales qui prennent du considération la manière et la façon d'appliquer ces dites exceptions dans la pratique surtout quand on sait que ce dernier exige des modalités d'applications par voie réglementaire qui démontre avec précision et détail des cas y afférents.

De ce fait, il est impératif pour le législateur algérien de prendre dans le moment opportun des mesures nécessaires à émettre des lois et textes réglementaires pour éviter toute confusion et obstacle qui peuvent surgir aux institutions étatiques de façon générale et l'administration en particulier, notamment par l'application de ces exceptions aux fonctionnaires ceci permettra d'éviter de priver un grand segment du fonctionnaires ayant un bas salaire pour exercer une activité secondaire afin de soutenir leurs pouvoirs d'achats, puisque s'agissant des activités exclues du principe de l'incompatibilité et par la mise en œuvre d'une loi organique régissant ce principe avec la fonction publique, aussi bien, avec le mandat parlementaire qui définit ce principe d'une façon claire et exact, et ce, par la définition du principe et la détermination des cas d'incompatibilités notamment de définir les modalités d'application et indiquer les infractions à ces dispositions et de définir des sanctions y afférentes.

**Mots clés:** Fonction publique, Cas d'incompatibilité, Vacance d'emploi, Duplication d'emploi, Prévention, cas d'abstinence, Conflit d'intérêts, Incapacité de voter, Contradiction verticale et horizontale, Censure absolue et relative.