**البحث الرابع: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة و تحديد موقف المشرع الجزائري**

**س: ما هي طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة العامة؟**

ج:  ثار خلاف وجدل كبير في الفقه و القضاء الفرنسي حول طبیعة هاته العلاقة أو تكییفها

القانوني ، و بالتالي تحدید المركز القانوني للموظف ، حیث تَبنّى الكثير من الفقهاء حلولا مختلفة بين مدافع عن طابعها التعاقدي ومؤيد لطابعها التنظيمي، وهناك من الآراء من يعتبرها ذات طبيعة انتقائية يتوقف تحديدها على نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف داخل المرفق العام.

 س: ما هو محتوى النظريات التعاقدية في تحديد طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة العامة؟

 ج: العلاقة التي تربط الموظف و الدولة هي علاقة تعاقدیة خاصة بحكمها القانون الخاص ، بینما اتجه ال أ ري الثاني إلى اعتبارها علاقة تعاقدیة عامة من عقود القانون العام .

**أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص**

 تقوم العلاقة بين الطرفين في هذه النظرية على أساس عقد وكالة إذا كانت إلتزامات الموظف هي القيام بعمل قانوني، بينما تقوم على أساس عقد عمل أو عقد إجارة خدمات إذا كانت إلتزاماته هي القيام بعمل مادي، بحيث تظهر الدولة كأي رب عمل في علاقة تعاقدية مع الأفراد، وتخضع هذه العلاقة للقواعد القانونية العادية المقررة لهذه العقود.

**ثانيا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام**

 نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صوره لتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، اتجه الفقه، مستأنسا بموقف القضاء، إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم وتنسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها؛ فاعتبر أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.

تقوم العلاقة بين الموظف والإدارة حسب أصحاب هذه النظرية على أساس علاقة عقد يمزج بين النظريتين.

**س: ما هو محتوى النظرية الانتقائية؟**

نتيجة لعدم كفاية النظرية العقدية لتكييف طبيعة رابطة الموظف بالإدارة، فقد حاول الفقه التمييز بين الموظفين، مستأنسا في ذلك بالمعيار الذي كان متبعا آنذاك بخصوص تحديد مجال اختصاص القضاء الإداري، والقائم على التمييز بين أعمال السلطة وأعمال التسيير العادية. ويتوقف تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة حسب أصحاب النظرية الانتقائية على نوع الوظيفة التي يشغلها هذا الأخير، فيعتبر الموظف الذي يمارس أعمال التسيير العادية مرتبطا بعلاقة عقدية مع الإدارة بينما يرتبط الموظف الذي يمارس أعمال السلطة بإدارته بعلاقة تنظيمية قانونية.

**س: ما هو محتوى النظرية التنظيمية؟**

**ج:**      نظرا لقصور أدلة النظريات العقدية بمختلف صورها، وعدم تأييد الواقع لها، اتجه الفقه إلى اعتبار العلاقة بين الموظف العام والإدارة علاقة قانونية وتنظيمية.

تجسيدا لمبدأ التكيف الذي يحكم سير المرافق العامة، يمكن للسلطة المختصة إعادة تنظيم المرفق بما يحقق المصلحة العامة، كإلغاء وظيفة معينة، زيادة إلتزامات الموظف، نقله أو تخفيض راتبه، بما يتناسب مع التطورات التي تمس نشاط المرفق العام، دون أن يكون للموظف حق الادعاء بمراكز قانونية مكتسبة.

على هذا الأساس يتضح أن التشريع والتنظيم هما مصدر علاقة الموظف بالإدارة، فهو الذي يُنشئها وهو الذي ينظمها، ما يؤكد طابعها القانوني.

     كما تتميز علاقة الموظف العام بالهيئة التي تستخدمه بالديمومة و الاستمرارية، بحيث تستمد هذه الخاصية من النص التشريعي أو التنظيمي الذي أنشأها؛ ويتجلى ذلك في ديمومة مختلف العناصر التي تحكم وضعية الموظف العام حيال الإدارة؛ فالاختصاص لا يستنفذ بالممارسة وإنما يستمر ويتجدد للموظف طوال بقائه في الوظيفة، ولا ينتهي إلا بانتهاء علاقته بالإدارة، كما أن إلتزاماته وجميع حقوقه تستمر وتدوم بدوام النصوص التي أنشأتها.

وأخيرا، تتميز هذه العلاقة بأنها قابلة للتعديل بالإرادة المنفردة للجهة المختصة، ذلك أنها نابعة من قاعدة تشريعية أو تنظيمية قابلة للتعديل بدورها من قِبل الجهة المختصة التي وضعتها.

تطبيقا لذلك ،فوضعية الموظف حيال الإدارة يمكن أن تُعَدّل من قبل المشرع لأنه هو الذي أنشأها ونظمها في البداية، فتعود إليه وحده سلطة تعديل كلٍ من الاختصاص، القانون الأساسي، الواجبات والمزايا المادية، شريطة مراعاته للإجراءات المنصوص عليها مسبقا.

**س: ما هو موقف المشرع الجزائري من طبيعة علاقة الموظف بالإدارة العامة؟**

      لفقد تبنى المشرع الجزائري الوضعية القانونية صراحة منذ صدور الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي نص عليها في المادة السادسة منه، ثم المادة الخامسة من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والمادة السابعة من قانون 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، حينما أشار أن الموظف يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية تجاه الإدارة. بحيث يوضع الموظف في مركز موضوعي يمكن للسلطة المختصة تعديله كل ما كان ذلك ضروريا لتحقيق المصلحة العامة، دون أن يكون له حق الادعاء بمراكز قانونية مكتسبة.