

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الميدان: حقوق

تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم القانونية والإدارية

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان:

حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري

إشراف الأستاذ(ة):

أ.د. والي عبد اللطيف

اعداد الطالبين:

- دبة عبد الغاني

- حرايز محمود

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
برابح السعيد	أستاذ محاضر -أ-	رئيساً
أ.د/ والي عبد اللطيف	أستاذ محاضر -أ-	مشرفاً ومقرراً
مهدي رضا	أستاذ محاضر -أ-	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل.
ثم الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور والي عبد اللطيف الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم الحقوق

الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

أهدي ثمرة جهدي هذا

إلى من قال فيهم ربنا وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما
رباني صغيرا.

أمي الغالية وأبي العزيز أدامهما الله لي

وإلي من أشد بهم أربي إخوتي وأخواتي

إلى من كانوا أنسا لي في دربي وتذوقت معهم أجمل اللحظات أصدقائي

وبالأخص شريكي في المذكرة حرايز محمود

وإلى كل من وسعتم ذكراتي ولم تسعهم مذكرتي

أهدي إليكم جميعا حصاد جهدي وثمرتي عملي .

مقدمة

مقدمة:

يشهد نظام الوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات، وذلك من أجل المستجدات التي عرفت الجزائر عبر الزمن سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية. ولقد عرف قانون الوظيفة العمومية عدة مشاكل مما أدى إلى صدور المرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية والذي صدر في 1966/06/02 باعتباره أول تشريع للموظف العمومي، ولقد تم تعديله بالمرسوم رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 والذي صدر كقانون أساسي عام للوظيفة العمومية.

فالموظف العام هو الأداة المباشرة لتنفيذ الخدمات داخل الدولة، والذي يمكنها من إقامة مشروعاتها العامة وتحقيق أهدافها وضمان وسير المرفق العام، حيث يعتبر الموظف العمومي هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وهو المسؤول الأول على إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام واستقرار تقديم الخدمة للمواطنين، باعتباره الجهة المنفذة لسياسة الدولة والموكل مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين.

وتتمثل حقوق الموظف العمومي عموما في حقوق مالية مقررة أساسا للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسئولياتها في كل فئة من فئات الموظفين، ولكنها مقررة أيضا بالنظر لمصلحة الموظفين، حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم. وأهم هذه الحقوق هي الرواتب والتعويضات وما يدعمها من أنواع الترقية. أما الحقوق المعنوية فتكتسي بدورها أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفاعل في تحقيق أهداف وغايات الإدارة.

كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام أداء الخدمات لجمهور المنتفعين. تأخذ هذه الحقوق المعنوية صورا عديدة كالحقوق السياسية والحماية من التهديدات والاعتداءات، وحق الإستقالة وغيرها.

إن تحديد الحقوق لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب وما يقابله من جزاء، بل يركز على مراعاة توفير مزايا مادية ومعنوية للموظف تجعله في غنى عن الإنشغال بمتطلبات الحياة وضرو ارتها، وذلك لخدمة المرفق العام. وتبعاً لذلك فإن حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الإدارة متى أرى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان.

ولمنع أي نوع من الإجهاد من قبل السلطة الإدارية في ما يتعلق بحقوق الموظف العمومي، فإن المشرع الجزائري قد أحاطها بترسانة متخمة من النصوص التشريعية والتنظيمية، تدفع عنها أي تعسف مهما كانت أسبابه، بحسن نية أو بسوء نية. كما أن هذه الحماية التي ترافق حق الموظف تتميز بالقوة حينا وبالضعف أحيانا، متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة وتطورها وتأثيرات محيطنا الخارجي.

أهمية الدراسة:

- الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.
- تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لتحديد حقوق الموظف.

أهداف الدراسة:

- التعريف بالوظيفة العمومية، التعرف على حقوق الموظف التي جاء بهذا الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري.
- الوقوف على استنتاجات ووضع اقتراحات التي يمكن استخلاصها وإزالة الثغرات وتقديم النتائج، هدف من خلالها تسليط الضوء على حقوق الموظف وبالرجوع إلى النصوص والتشريعات القانونية.
- البحث النصوص القانونية في ضمان حماية حقوق الموظف العام.

أسباب إختيار الموضوع:

واختاري هذا الموضوع (حقوق الموظف العمومي وحمايتها في القانون الجزائري) ليكون موضوع بحثنا جاء نظرا لكون مادة قانون الوظيفة العامة تعتبر من أهم مواضيع القانون الإداري، فأردت أن أساهم من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة. وبما أن حقوق الموظف العمومي لا يمكننا أن نستوفيها في مرة واحدة. فالموضوع يحتاج إلى موسوعة علمية ضخمة، لأن كل حق من هذه الحقوق وحمايتها يحتاج إلى رسالة مستقلة. ولذا فإننا ارتأينا على أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي الجزائري في مرجع موحد ومختصر ليسهل على كل طالب الإلمام بها بكل سهولة ويسر.

إشكالية البحث:

إذا كان الأصل أن الحقوق قد تم تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته وضمانا للعيش الكريم، بعيدا عن الانشغال بالاحتياجات وذلك لكي يكرس كل جهده لأداء عمله، فإن التساؤل هو:

فيما تتمثل حقوق الموظف العمومي وما آليات حمايتها في التشريع الجزائري؟

منهج البحث:

من أجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي عموما في ما يتعلق بحقوق الموظف، باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع؛ غير أننا لجأنا إلى المنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الحماية المقررة لكل حق.

ولالإجابة على الإشكالية المطروحة، وفق المناهج المتبعة، سوف تتم الدراسة عبر فصلين اثنين؛ نخصص الأول لدراسة "حقوق للموظف العمومي، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين تضمن المبحث الأول الحقوق المالية للموظف العمومي والمبحث الثاني الحقوق المعنوية قد تم تخصيص الفصل الثاني لدراسة " اليات حمايتها في تشريع الجزائري " وذلك

من خلال تقسيمه إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول حماية الحقوق المادية وتضمن المبحث الثاني حماية الحقوق المعنوية.

صعوبات البحث:

واجهتنا صعوبات عديدة أثناء إنجاز هذا العمل، كان أبرزها ضيق الوقت، وزيادة على ذلك عدم التحكم في المراجع، وكذا تشعب فروع الخطة وكثرتها نظرا لطبيعة موضوع المذكرة حيث نجد كل فرع يحتاج إلى مذكرة خاصة به.

الفصل الأول:

حقوق الموظف العام

تمهيد:

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق والامتيازات المالية وغير المالية، مقابل خدمات والجهود التي يبذلها والنشاطات التي يقوم . بها لضمان سيرورة وارتقاء المرفق العام. ولقد نص الأمر 03/06 على جملة من الحقوق التي يستفيد منها الموظف بعد التحاقه بالوظيفة أي مكان عمله، وعلى هذا المنوال، فالموظف العمومي هو العصب الحيوي للدولة. إذ لا بد من الضروري من حمايته من تعسف الإدارة والأفراد عليه، وتوفير ضمانات فعالة للموظف تجعله يشعر بالاستقرار الوظيفي، مما يسمح له ببذل كل قدراته لتحقيق المصلحة العامة وإخلاصه في أداء الوظيفة.

وعليه سنتناول في المبحث الأول الحقوق المادية.

المطلب الأول: الحقوق المالية (الفرع الأول :الحق في الراتب، الفرع الثاني :حق التعويضات)

المطلب الثاني: الحقوق الاجتماعية (الفرع الأول :حق الترقية، الفرع الثاني :حق العطل)

المبحث الثاني إلى الحقوق المعنوية

المطلب الأول :الحقوق السياسية (الفرع الأول :الحق النقابي، الفرع الثاني :الحق في الاضراب)

المطلب الثاني :حقوق الضمان (الفرع الأول :حق الحماية الذاتية، الفرع الثاني :حق الاستقالة)

المبحث الأول:

الحقوق المادية للموظف العمومي.

تعد الحقوق المالية للموظف العام؛ من أهم الحقوق التي تهتم بها مختلف التشريعات القانونية، ومن ضمنها التشريع الجزائري من خلال إصداره للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتتمثل هذه الحقوق في الراتب لاعتباره أهم حق لالتحاق الموظف بوظيفته، بالإضافة إلى الترقية فهي تفسح له المجال بالوصول إلى مناصب عليا لتحقيق أهدافه وطموحاته والحصول على درجة مالية كبيرة، بالإضافة إلى التعويضات والضمان الاجتماعي والعطل، ويظهر ذلك من خلال حقوق الموظف أثناء تولي المنصب في المطلب الأول وحتى الموظف العام في الترقية في الحقوق الاجتماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الحقوق المالية

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق أثناء توليه المنصب التي تكون عادة متصلة ببعضها البعض. لذلك لا يمكن فصل الحقوق الاقتصادية عن الحقوق الاجتماعية. فعلى سبيل المثال فالترقية تؤدي إلى زيادة الراتب والراتب كذلك له صلة وثيقة بحق الترقية.

الفرع الأول:

الحق في الراتب.

أولاً: تعريف الراتب.

هناك تعريفات مختلفة للراتب، وتقتصر الدراسة هنا على أهمها:

استعمل الفقه؛ في فترة من مراحل التطور تعبير (الراتب) الأجر، للدلالة على الأجراء الذين يعملون بالمدائمة أو اليومية، وقد اشتق هذا اللفظ من العبارة اللاتينية Salarim المشتقة من

كلمة (sel) أي الملح وهي تعبير عن واضحة المعني حيث كان الرومان القدامى يستأجرون بعض العمال للقيام بالأعمال البسيطة بحفنة من الملح.

ولقد استعمل اصطلاح الراتب للدلالة على العاملين بالشهرية.

وقد هجر الفقه هذه التفرقة لما تثيره من ضغائن وأحقاد بين العاملين في الدولة، حيث أصبح الاجر والراتب يطلقان على مسمى واحد وهو المقابل من المال¹.

الراتب هو وسيلة تسمح للموظف أن يكون في مستوى وظيفته فاستعمال مصطلح "الراتب" دون غيره كمصطلح "الأجر" الذي أشار إليه المشرع الجزائري في المرسوم رقم 59/85 و هذا ما نصت عليه المادة 70 منه و التي نصت "يتقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، طبقا لأحكام المادة 68 أعلاه و يحصل على المكافآت و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به²، فنجد تبريره بأن الراتب لا يكون مقابل كما هو الشأن لبقية العمال، و لكن الأصل أنه وسيلة تعكس المركز الاجتماعي للموظف الذي يتناسب و مهامه باعتباره مؤتمنا على مصالح الدولة، و لما كانت للراتب أهمية بالغة سواء من الناحية المادية التي تشعر الموظف بأهميته في المجتمع و تمكنه من إشباع مختلف حاجياته، أو من الناحية المعنوية التي تجعل منه عنصرا ذو مركز اجتماعي مرموق، و ذلك ما يستوجب توفير كل الضمانات لتمكين الموظف من الحصول على راتبه كاملا دون المساس به³ ما يمكن الإشارة إليه أنه هناك اختلاف في الطابع الذي يتميز به الراتب باختلاف النظام الوظيفي، فالنظم الوظيفية في العالم تنقسم إلى السلك الوظيفي و نظام الوظيفة.

¹ - علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003. ص 457.

² - المادة (70) من المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجديدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 1985/03/24.

³ - مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر، 03/06، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009، ص 129.

ففي السلك الوظيفي، الراتب ليس مقابلًا للعمل الذي يؤديه الموظف وإنما كثيرًا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من أن يعيش على نحو لائق، وأن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته لأعباء الوظيفة التي يستغلها، ويترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة، وفي نهاية كل شهر¹.

الجزائر تأخذ بهذا النظام و يظهر ذلك في نص المشرع ضمن المادة (32) من الأمر 03/06 من خلال الاجتهادات القضائية نجد القرار الصادر عن مجلس الدولة القرار رقم 3998 حيث جاء فيه "..... متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر ولا أي امتياز....." ²

ثانيا - تحديد الراتب:

يتم عادة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور³. أي يتم الاتفاق عند تحديد الأجر بين العامل وصاحب العمل.

ثالثا - معايير تحديد الراتب:

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب، نظرا لتطور فكرة الراتب في الماضي، كان ثمنا للعمل ثم أصبح راتبان مما نجم اختلاف في الأساليب التي تحدد الراتب تقتصر فيها على ما يلي:

¹ - سلوى تشيبيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009، ص 18.

² - قرار مجلس الدولة، ملف رقم 3998 بتاريخ 2002/06/24، المجلة القضائية، العدد 01، 2006.

³ - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 168.

1- معيار المدة: الأجر وفقا لهذه الطريقة يحسب على أساس وحد زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهرة.¹

2- معيار المردودية: يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلة الإنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عدة صور:

- يتحدد أجر العامل بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.

- تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي في تسبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وتحسين جودة منتجاتها.²

3- المعيار المزدوج: إن هذه الطريقة تجمع ما بين الطريقتين السابقتين، بحيث يحتسب الراتب الأساسي على أساس الزمن، أم الرواتب التشجيعية تحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي.

وحسب المادة 08 من الأمر 07-304 نصت المادة 02 على أنه: "تشكل الشبكة الاستدلالية حسب المادة 08 من الأمر 06-03 فإنها تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب من الجماعات الأربعة.³

والمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع وراتبهم، حيث صنف الموظفين إلى أربعة مجموعات أ. ب. ج. د.

1- ينقسم الصنف "أ" إلى 08 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 07 أقسام فرعية مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف ال-07 الأخرى حسب المستوى التأهيلي العلمي، وعدد سنوات الخبرة المعنية في قطاع الوظيفة.

¹ - المرجع نفسه، ص 168.

² - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 169.

³ - المادة 08 من الأمر 06-03.

2- بينما تنقسم المجموعة "ب" إلى صنفين 09 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة.

3- المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين 07 و 08 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا.

4- أما المجموعة "هـ" تنقسم إلى 06 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي.¹

الفرع الثاني:

حق التعويضات

لا يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة والمعروفة بالتعويضات. إن التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون والعمال تختلف من قطاع إلى قطاع ومن دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثلا تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة والجيش.

كما أن النظام القانوني للتعويضات لا يختلف كثيرا من الناحية المبدئية عن نظام المرتبات، فتحديد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية.

أولا: تعريف التعويض:

يستفيد الموظف من التعويض أثناء توقفه عن العمل لسبب ما، سواء كان سببا طبيا أو إنتهاء علاقة بين الموظفين. حيث يعتبر التعويض نموذج عن التأمين على توفير بديل للراتب، ولا يقتصر التعويض على راتبه فحسب بل يتمثل في زيادة قيمة مالية يدفعها له

¹ - شرايبيني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018/2019، ص09.

المستخدم وقد يختلف هذا التعويض حسب سبب توقف أو الانتهاء، وتعتبر هذه التعويضات من لحقوق المالية الأساسية للموظف وعنصرا مكونا للراتب ومقررة بنص قانوني.¹

ثانيا: أنواع التعويضات:

وتأخذ التعويضات شكل مزايا عينية قائمة على سبب معقول يبررها، ولكنها قد تستخدم أحيانا كوسيلة مستترة لزيادة مرتبات بعض فئات الموظفين دون إثارة الفئات الأخرى. كما أن النظام القانوني للتعويضات لا يختلف كثيرا من الناحية المبدئية عن نظام المرتبات، فتحديد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية.

ولكل ذلك يجب أن يراعى عند منح هذه التعويضات والملحقات قيامها على مقتضيات واقعية تستلزمها، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لا يستفيدون منها حيث تعتبر هذه التعويضات عناصر حقيقية في مرتب الموظف تساعده على مواجهة الأعباء المعيشية المتزايدة وتحفزه على القيام بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه. ولتوضيح بعض هذه التعويضات التي يتقاضاها الموظف نسوق الأمثلة التالية:

1. المنحة العائلية : وتخصص للموظف الذي يعيل زوجته وأولاده لمساعدته على تحمل نفقاتهم.

2. تعويض الاختصاص: ويمنح إلى فئات الموظفين المتخصصين فقط بحكم مؤهلاتهم الفنية ومثاله ما يتقاضاها الأطباء والصيدلة في قطاع الصحة العمومية بموجب المرسوم رقم:112/91 في 17/04/1991، وكذا المرسوم:130/91 والمتعلقين بقطاع الصحة.

¹ - ضياف جهاد عبد الرحمان، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018/2019 ص23.

3. تعويض التمثيل : ويمنح لشاغلي المناصب التي تتطلب بالنظر لطبيعتها الخاصة مصاريف إضافية ومبالغ مالية للظهور بمظهر اجتماعي لائق ويحدد القانون هذه الفئات ومقدار التعويض الذي يتقاضاه ومثاله ما يتقاضاه موظفي وزارة الخارجية.

4. تعويض المنصب: ويمنح لقاء الطبيعة الخاصة للوظيفة والعمل الذي يتطلبه والإجهاد الجسماني أو الفكري الذي يتميز به.

5. تعويض العمل الإضافي: ويمنح هذا التعويض مقابل ما يقوم به الموظف من أعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية وتختلف طبيعة العمل الإضافي وتتنوع فتكون أحيانا من النوعية ذاتها التي يؤديها الموظف في وظيفته وتكون أحيانا أخرى من طبيعة مختلفة بل قد تكون من جهة عامة أخرى غير الجهة التي يعمل بها.

6. تعويض المنطقة : وتمنح للعاملين في المناطق الجغرافية المتميزة بصعوبة العيش فيها كمناطق الجنوب ويساعد مثل هذا التعويض على تشجيع الموظفين للاستقرار فيها وتعميرها والتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا للسكان.¹

المطلب الثاني:

الحقوق الاجتماعية

إن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها الموظف العمومي تدفعه للاجتهاد من أجل الحصول على مكانه أعلى وعطل خلال أيام عمله لتمكنه من الراحة والرجوع بحيوية، وكذلك حقه في التقاعد والخدمات الاجتماعية الذي يساهم في تطوير وتحسين المستوى المعيشي للموظف ماديا ومعنويا وتوفير الامن والاستقرار له .

¹ - صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة عن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري ن جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015 ص ص 13.14.

الفرع الأول:

حق الترقية

في نظام الوظيفة العمومية يتمتع بعض الموظفين بحق في الترقية نتيجة إثباته لقدراته وكفاءته المهنية، فالترقية حافز لتشجيع الموظفين على إتقان عملهم مما يجعلهم عنصرا فعالا في السلك الوظيفي، ونجد أن الترقية مرتبطة بالراتب فكلما تمت ترقية الموظف زاد راتبه.

أولا: تعريف الترقية:

تتعدد التعاريف فنذكر منها:

1- التعريف الفقهي للترقية: عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة.¹

وأخر عرفها على أنها: نقل الموظف من وضع وظيفي إلى وضع أكبر. وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى، فنظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة مهنة ينقطع لها الموظف".²

والترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة والتي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية".³

¹ - عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 ، ص 314.

² - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2006، ص 136.

³ - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973، ص 503.

2-التعريف التشريعي: حسب المادة 106 من الأمر 03-06 جاء كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الركائز والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".¹

من خلال التعريف الفقهي والتعريف التشريعي نجد أنها: أجمعت على ترقية الموظف إلى أعلى درجة، مما تزداد المسؤولية على عاتقه وكذا زيادة في رتبته.

ثانيا: شروط الترقية:

- وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى
- تكون إمتيازات هذه الوظيفة الأعلى أكبر من الوظيفة الأدنى²
- أن يكون الموظف على مستوى لائق من الكفاءة في القيام بمهام الوظيفة
- أن يكون ترفيع الموظف لوظيفته من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تتدرج فيها وظيفته على مبدأ التخصص.
- أن يستوفي الموظف شروط الوظيفة الشاغرة على إعتبار أن نظام الموظفين يضع لكل وظيفة شروط معينة.³
- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.

¹ - المادة 106 من الأمر 03-06 .

² - بركات موسى الحواتي ، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي ، د ط ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2006، ص164.

³ - خالد سمارة الزعبي ، القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1998، ص

ثالثا: الترقية في التشريع الجزائري

1- الترقية في الدرجات:

نصت عليها المادة 106 من الأمر 03-06 وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية والتنفسية الدوري بصفة ثانوية¹، 1 وفي المرسوم الرئاسي 304-07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية المادة 12 نصت على ما يلي: "يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، نكون تباعا حسب النسب 04 و 04، و 02 من ضمن عشرة موظفا."

اعتمدت هذه المادة على معيار الأقدمية مما يؤدي إلى حرمان عنصر الشباب من الاستفادة من الترقى في درجاتهم.

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية، ولاسيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة التي تنص على التنزيل من درجة إلى درجتين، أو التنزيل من الدرجة السفلى مباشرة.²

وفي كل الأسلاك الوظيفية نجد أن الترقية في درجات بنسبة على أساس الخبرة والتجربة.

¹ - شمس الدين بشير الشريف، الجدار: في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص 92.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/2009، ص 246.

2- الترقية في الرتب:

الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107 منه الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة¹، حسب الكيفيات الآتية.

- الترقية على أساس الشهادة: فقد خصص المشرع الجزائري بعض الرتب وقد نصت القوانين على الترقية على أساس الشهادة وذلك من أجل تثمين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف، ويشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف.

- الترقية على أساس الامتحان المهني: يشترط للمشاركة في الامتحان المهني أن يحوز الموظف المترشح على أقدمية 05 سنوات في رتبة الأصلية بتاريخ إجراء الامتحان المهني.

- الترقية على أساس الاختيار: هذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الأقدمية أساسه يشترط للدخول في قائمة التأهيل أو جدول الترقية أن يحوز الموظف أقدمية 10 سنوات على الأقل في رتبته الأصلية².

وبما أن الترقية في الرتب أخضعها المشرع إلى مبدأ الجدارة والكفاءة، ذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية، إلا أنها في المقابل تخضع في كثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية، مما ينتج عنها تعسف في استعمال السلطة³.

¹ - المادة 107 من الامر 06-03.

² - قميحة راجح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر، ص12.

³ - شمس الدين بشير الشريف ، المرجع السابق ،ص93.

الفرع الثاني:

حق العطل

أولا العطل السنوية:

وتعتبر أهم أنواع العطل يستحقها الموظف كل سنة للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد وهنا تظهر أهميتها، وتحدد مدتها كحد أقصى ثلاثين (30) يوما كاملة، يتم احتسابها على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل وهذا حسب المادة 197 من الأمر 03/06 تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل¹.

وتستطيع الإدارة عند الضرورة استدعاء الموظف، وقطع إجازته السنوية قبل نهاية مدتها ويعطى في هذه الحالة عندما تسمح ظروف العمل بذلك عطلة تعويضية كما يمكن أن يطلب الموظف قطع عطلته السنوية إثر إصابته بمرض أو حادث حوله عطلة مرضية ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تحول العطلة المرضية الطويلة الأمد الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية مهما كانت مدة العطلة المرضية².

كما يمكن للموظفين في ولايات الجنوب أو في الخارج الاستفادة من عدل إضافية وهذا ما نصت عليه المادة 195 من الأمر 03/06 يمكن للموظفين الذين يعينون في بعض

¹ - المادة 197 من الامر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

² - الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص 99.

المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب وكذا الذين يعينون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية¹.

وتمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله وبالرجوع إلى نص المادة 08 من المرسوم رقم 28/95 أضيفت مثلا عطلة قدرها 20 يوما كاملة زيادة عن العطلة السنوية وهذا للعاملين في كل مناطق أدرار، تندوف، تمنراست، إليزي، لما تتميز به من صعوبات وغيرها².

لم يقف المشرع الجزائري في منح العطل بل منح الحق للموظف في التغيب وذلك لمتابعة الدراسات المرتبطة بنشاطاته الممارسة وذلك في حدود 4 ساعات في الأسبوع، أو المشاركة في الامتحانات والمسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، كما يحق للموظف التغيب للقيام بمهام التدريس للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، أو لأداء مهام مرتبطة بالنشاط النقابي وللمشاركة في التظاهرات الدولية، الرياضية لثقافية³. بالإضافة إلى هذه الإجازات الممنوحة الأجر، توجد إجازات دون راتب وهي استثنائية يضطر إليها الموظف لأسباب خاصة فالموظف في حالة الاستيداع يتوقف عن العمل وبذلك يتوقف راتبه، استفادته الاجتماعية الحقوقية المتعلقة بالأقدمية والترقية⁴.

¹ - المادة 195 من الامر 03/06 ، المؤرخ في 2006/07/15 ، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد46.

² - المرسوم 28/95، المؤرخ في 1995/01/12، والمتضمن تحديد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة والجماعات المحلية و المؤسسات العمومية .

³ - المادة 208 من الامر 03/06، المؤرخ في 2006/07/15، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46.

⁴ - المادة 145 من الامر 03/06 ، المؤرخ في 2006/07/15، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد46.

يعني ذلك أن الموظف يحتفظ برتبته بعد انتهاء الاستيداع، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكم لها، أن تنتهي هذه الإجازة بإعادة الإدماج، إذ قدم الموظف طلبه في الوقت المناسب وإذا لم يفعل يمكن للإدارة منازعته وفصله عن وظيفته.¹

ثانيا: العطل المرضية

يقصد بالعطل المرضية تلك التي تمنح للموظف العمومي بسبب المرض متى توفر سببها، واتبعت الإجراءات القانونية المطلوبة لمنحها.²

بالرجوع إلى الأمر 03/06 اعتبر أنه حقا خالصا للموظف، غير أن المشرع الجزائري لم يهتم بالتفاصيل والشرح الكامل للعطلة المرضية، بل ترك الأمر إلى التشريعات لخاصة.

تعتبر العطلة المرضية من الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظفين، وهي تعطى للموظف مناسبة إصابته بمرض يقعه عن أداء واجبات وظيفته، وحصول الموظف على العطلة المرضية يرجع أساسا لوجود المرض الطي اضطر الموظف من أجله الانقطاع عن العمل وأداء مهامه، وبناء على ذلك اشترط المشرع مقابل ذلك شرطين هامين هما:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله.

- أن يقدم الموظف إلى إدارته طلبا للحصول على عطلة مرضية مرفقا بشهادة طبية تؤكد مرضه أو عجزه، سلمها له طبيب الإدارة حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع، أما إذا قلت المدة عن أسبوع فيمكن لأي طبيب منحه إياها.³

إلا أن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 06 / 133 فأعطى للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة ستة أشهر، ويتقاضى فيها الموظف خلال الثلاثة

¹ - قرار المحكمة العليا، ملف رقم 84879، بتاريخ 14/02/1993، المجلة القضائية، العدد 02، 1994.

² - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 110.

³ - محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 188.

أشهر الأولى راتبه كاملاً، ونصف الراتب خلال الثلاثة أشهر الباقية مع الاحتفاظ بالمنح العائلية والتعويضات.¹

وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل فإنه يحال على الاستيداع أو التقاعد.²

المبحث الثاني:

الحقوق المعنوية

يستفيد الموظف بصفة عامة بحكم مركزه القانوني كالحق النقابي وحق الإضراب وحق المشاركة.

إن هذه الحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف تكمن في أن أغلبية القوانين الوطنية أصبحت تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة، وكذا الاتفاقيات الدولية التي أبرمت في إطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية. كما أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والنص في مادته الثامنة على حماية هذه الحقوق وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية نص في مادته 22 على حماية هذه الحقوق، وقد تم هذا بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية طويلة.

¹ - الامر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، صادرة في 1966/06/08 .

² - أحمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، شهادة ماجستير في الإدارة والمالية العامة ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، 2005 .

المطلب الأول:

الحقوق السياسية

سنتناول في هذا المطلب أهم الحقوق السياسية التي كلفها القانون للموظف العمومي وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول الحق النقابي والفرع الثاني حق الأضراب.

الفرع الأول:

الحق النقابي

أن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية حق للموظف والعامل في مختلف التشريعات المقارنة والدساتير وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة، وعملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن.

ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها لا سيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الراهن. ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري نص عليه في الدساتير والقوانين المختلفة.

أولا: شروط تأسيس المنظمات النقابية:

حسب المادة 06 من القانون 14/90 المذكور أعلاه، يشترط لتأسيس تنظيم نقابي ما يلي¹:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ سنوات على الأقل.

¹ - خليف المسعود، حقوق وواجبات الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير أكاديمي، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019 ص 32.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- أن لا يكون صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

ثانيا: دور ومهام المنظمات النقابية:

كان للحركة النقابية دورا في تطوير القوانين وبناء النظم الاقتصادية والاجتماعية والتقدمية، وتشير بعض الإحصائيات إلى أن الفئة العمالية تشكل ما بين 15 % و 20% من مجموع.

السكان، ودورها يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي في المجتمع.

ويظهر لنا مهامها دورها من خلال:

- الهدف الأساسي من إنشاء هذه النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين.
- تقوم بالدفاع عن حقوق المستخدمين، وتمارس حق التفاوض لدى العدالة لتطالب بحق التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب المستخدمين سواء أضرار فردية او جماعية.

تقوم بإبرام الاتفاقيات والعقود لصالح العمال والمستخدمين.¹

ثالثا: صور ممارسة الحق النقابي:

تمثل صورة ممارسة هذا الحق في² :

¹ - صبرينة قنفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015 ص ص 43-44.

² - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديولن المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2013 ص ص 279-280.

- حق التنظيمات النقابية للموظفين.
- دخول مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني.
- استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي كأحدى الوسائل الهامة للبحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.
- تحديد تطور الأجور والمرئيات.
- المنافسة مع السلطات المكلفة بالتسيير مختلف المسائل المتعلقة بشروط وتنظيم العمل.

رابعاً: الأساس الدستوري والقانوني للممارسة الحق النقابي:

- ارتبط بما مرت به الجزائر بعد الاستقلال من خلال دساتيرها وصولاً إلى صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990، فالحق النقابي في الجزائر يمكن أن يستخلص من مصدرين:
- 1/ الدستور:** اعترفت الدساتير التي مرت بها الدولة الجزائرية بالحق النقابي.
- أولها دستور 1963: إذ يعتبر أهم مصدر لتشريعات العمل وعلاقاته التي تعتبر أساس العمل النقابي.

- دستور 1989 الذي لعب دوراً هاماً في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتلائم وطبيعة القطاع العام القائم على أساس الاستقلالية¹.

2/ التشريع: أشارت التشريعات الجزائرية للحق النقابي من خلال:

- أ. الأمر 133/66: المادة 21: يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول².

¹ - منسول الصالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة لونيبي علي البلدية، العدد 01، 2022 ص 253.

² - الأمر 133/66، المادة 21.

ب. القانون الأساسي 59/85 المادة 18: يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع المعمول به.¹

ج. القانون 12/78 المادة 22: يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس هذا الحق في إطار القانون.²

د. الأمر 03/06: المادة 28: لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية.³

ويتعين على القوانين الأساسية لهذه المنظمات تحت طائلة البطلان أن تبين الأحكام والأهداف المنظمة ومقرها، وتسميتها، وفئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة وحقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء والطريقة لتعيين القيادة والعدالة وتسييرها.⁴

الفرع الثاني:

الحق في الاضراب

يعتبر الإضراب توقف جماعي عن العمل، للمطالبة بحقوق مهنية، بعد إتباع إجراءات حددها القانون، ولا يمكن للموظف القيام به بمفرده لما في ذلك من خطورة تنتج عنها مسؤوليته الشخصية.

أولاً: الإضراب:

¹ - المادة 18 من القانون الأساسي النموذجي 59/85 المتعلق بعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 1985/03/24.

² - المادة 22. القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 1978/08/05 ، الجريدة الرسمية العدد 32 .

³ - الامر 03/06، المادة 28.

⁴ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 320-322.

يتمثل في توقف جماعي عن العمل يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة لتلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف.¹

حيث يعتبر حق الموظفين في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، متى كان ذلك ضروريا وحتميا وأصبح من الحقوق التي تحضى باعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول، لاسيما الديمقراطية منها. كما أصبح حق الإضراب من الحقوق السياسية والاجتماعية والمهنية، يمارسه العاملون متى اضطروا لذلك حيث تتيح هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية وقضائية لهذا الحق.²

ثانيا: الأساس القانوني للحق في الإضراب:

1. الدستور: يشمل:

أ. دستور 1989: اعترف بممارسة حق الإضراب في القطاع العام وقطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص.

ب. المادة 54 منه نصت: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسة في ميادين الدفاع والأمن، أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".³

ت. دستور 2016: كرست المادة 71 من هذا الدستور حق الإضراب جاء فيها: نفس مضمون

دستور 1989 المادة 54 ودستور 1996 المادة 57.⁴

¹ - صبرينة قنيفي ، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2016، ص 46.

² - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2014 ص 170.

³ - المادة 54، دستور 1989.

⁴ - المادة 71 ، دستور 2016.

2. التشريع:

- أ. المرسوم التشريعي رقم 59/85 : لم يتطرق هذا الحق بشكل واضح نص في المادة 18 منه: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".¹
- ب. الأمر 03/06: نص المشرع في هذا الأمر على حق ممارسة الإضراب حيث جاء في المادة 36 منه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به".²

ثالثا: شروط ممارسة حق الإضراب:

1. استنفاد جميع وسائل التسوية:

لا يتم في الإضراب إلى بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة، والمقصود منها وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.³

2. الموافقة الجماعية للموظفين على الإضراب:

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين في المكان الذي يزاولون فيه عملهم المعتاد، وبعد إعلام الإدارة

¹ - المادة 18 القانون الأساسي النموذجي رقم 59/85 المتعلق بعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 1985/03/24.

² - المادة 36 الأمر 03/06.

³ - شايب الراس حياة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016 - 2017 ص 20.

المستخدمة، هذا من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي من العمل المتفق عليه.¹

ويتم ذلك في اجتماع، حيث يتمكن من التعبير عن إرادتهم عن طريق الاقتراع السري المباشر إلا أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح الإضراب ولا يمكن الضغط عليهم للتوقف عن العمل.²

3. الإشعار المسبق بالإضراب:

لا يشرع في الإضراب إلا بعد إخطار المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك، وانقضاء مدة الثمانية 8 أيام المحددة للإضراب وهذه المدة تحتسب من تاريخ إيداع الإشعار المسبق، وفي هذه الحالة فإن المادة 31 من الأمر 03/06 ألزمت المستخدم وممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها.³

تنصت المادة 43 من القانون 02/90 قائمة من الموظفين الذين يمنعون من ممارسة حق الإضراب للدفاع عن حقوقهم حيث يتعلق الأمر بـ:

- القضاة.
- الموظفين المعنيين بمرسوم أو المعنيين في مناصب خارج الوطن.
- أعوان الجيش المدنيين منهم العسكريين.
- أعوان الأمن والحماية المدنية.

¹ - شامي ياسين، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، ديسمبر، 2018، ص 200.

² - زيتوني خالد، ويران علي، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجبلahi بونعامة، خميس مليانة، 2018-2019، ص 4.

³ - بلوارنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر، 2019، ص 108.

- الأعدان المكلفين باستغلال شبكة الإشارة الوطنية التابعة لوزارة الداخلية والخارجية.
- أعدان الميادين للجمارك.
- الأعدان التابعين للمصالح الخارجية لإدارة السجون.¹

المطلب الثاني:

حقوق الضمان

اختلفت الاتجاهات في تحديد أنواع الرقابة على العقود الإدارية، فذهب اتجاه إلى تصنيف الرقابة وفقاً لمعيار الهيئة المكلفة بها، ولكل نوع خصائصه ووسائله. بينما ذهب اتجاه آخر إلى تقسيم الرقابة على أساس موضوعي، وذلك بالبحث في طبيعة العمل الرقابي بغض النظر عن الجهة القائمة به. و في هذا الإطار سأتناول موضوع حق الحماية الذاتية والاستقالة.

الفرع الأول:

حق الحماية الذاتية

أولاً: حق الحماية الذاتية في الدستور

إن حق الحماية الذاتية للموظف كرسها الدستور الصادر بتاريخ 1989/02/23 حيث نصت المادة 52 منه على "لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة" كما أن المؤسس الدستوري سلك نفس المسلك في نص المادة 55 من دستور 1996/11/28 وذلك بنصه على نفس الحق في حماية الموظفين أثناء تأدية مهامهم.

ثانياً: الحق في الحماية الذاتية في تشريع الوظيفة العامة

أ- في الأمر 133/66

¹ - القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، والمتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06.

إن الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي قد أشار إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء ممارسة مهامه في المادة 18 منه، حيث نصت على "تكلف الإدارة بحماية الموظفين من جميع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم وإصلاح الضرر الذي ينتج عن ذلك عند اللزوم".¹

ففي هذه الحالة تحل الإدارة محل المعتدي عليه في الحقوق لكي تتمكن من إرجاع المبالغ المدفوعة للموظف من مرتكبي فعل التهديد أو التهجم، ولها زيادة على ذلك ولنفس الغرض إقامة الدعوى المباشرة التي تمارسها حسب الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجزائري. ويقع على الموظف عبء إبلاغ الإدارة بالاعتداء الذي تعرض له أثناء تادية مهامه.

ب- في القانون الأساسي النموذجي 59/85

أشار هذا المرسوم في المادة 19 منه إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي، وحسب هذه المادة فإن الإدارة ملزمة بحماية الموظف العمومي من كل تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو أي اعتداء آخر مهما كان نوعه.

كما ألزم المشرع الإدارة بالتعويض عن هذا الضرر، وتحل الإدارة محل الموظف للمطالبة بحقوقه ولها أن ترفع دعوى أمام القضاء لصالح الموظف المعتدى عليه. أما المادة 20 ف2 من ذات المرسوم فإنها أضافت شيئاً جديداً تدعيماً للحماية الذاتية للموظف ومقتضى هذه المادة أن الموظف الذي يتعرض لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب ارتكابه خطأً وجب على الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأً شخصي.²

ج- حق الحماية الذاتية حسب قانون البلدية 11-10³

1 - صبرينة قنبي، المرجع السابق، ص 54.

2 - صبرينة قنبي، المرجع السابق، ص 55.

3- قانون 10-11 المتضمن قانون البلدية، الجريدة الرسمية، العدد 37، المؤرخ في 1 شعبان 1432 هـ الموافق ل 05 جويلية 2011.

أشارت المادة 144 إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين على المستوى المحلي حيث نصت هذه المادة "يتعين على البلدية أن تحمي موظفيها ومنتخبها من جميع أنواع التهديدات والشتم والقذف والتعدي التي يمكن أن يتعرضوا لها بمناسبة ممارستهم لوظائفهم."

د- حق الحماية الذاتية حسب قانون الولاية 12-07

أشارت المادة 117 منه إلى الحماية الذاتية لموظفي الهيئات المحلية حيث نصت هذه المادة "يجب على الولاية حماية أعضاء المجلس الولائي و موظفيها ضد كل التهديدات أو الإهانة أو الاعتداءات أو التهجئات مهما كانت طبيعتها خلال ممارستهم لمهامهم."

هـ- حق الحماية الذاتية حسب قانون العقوبات

إن قانون العقوبات الجزائري الصادر بموجب أشار إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين والقضاة ورجال القوة العمومية من الاعتداءات والإهانات التي يمكن أن يتعرض لها هؤلاء أثناء تادية مهامهم أو بمناسبةها، فالمادة 144 ف1 نصت بقولها "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة ما بين 500 دج إلى 5000 دج كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تادية وظائفهم أو بمناسبة تاديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم."

أما المادة 148 ف1 من ذات القانون فإنها نصت على "يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها."

و- في القانون - 21

حسب هذا القانون المتعلق بعلاقات العمل فإن حق العامل في الحماية الذاتية مضمون وقد نصت عليه المادة 06 حيث نصت بقولها: "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل ما يأتي-: التشغيل واحترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم."

ز- الأمر 03-06

لقد ضمن المشرع حماية مختلف حقوق الموظف وتوفير الظروف المناسبة والملائمة للعمل وسلامته البدنية وحتى المعنوية منها وهذا ما جاء به في المادة "37 للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.¹

الفرع الثاني:

حق الاستقالة

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتوقف والتعطيل، خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية. ونظرا لخطورة هذا النوع من الاستقالة فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون لعقوبات حماية لسير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وكذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة.

حق الاستقالة في قانون الوظيف العمومي:

هي حق معترف به للموظف وعملية إدارية إذ تتم بناء على إعلان الموظف عن رغبته في ترك عملية نهائيا. وإرادة الموظف هي سبب الاستقالة، ولهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة وهي الغلط، التدليس، الإكراه، الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم، وإذا قبلته الإدارة وأنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح وغير سليم.

¹ - الامر 03/06 المواد 37.

وقد حددت المواد من 446 إلى 459 من قانون الوظيف العمومي شروط الاستقالة

كما يلي :

1. الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف وتكون هذه الإرادة خالية من العيوب.
2. أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين.
3. أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من طرف السلطة المختصة.
4. إن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة وعلى الإدارة اتخاذ القرار خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب.
5. إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها.
6. يمكن للسلطة المختصة تأجيل الموافقة على الاستقالة شهرين إضافيين وذلك لضرورات المصلحة.
7. بعد انقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

الفصل الثاني:
آليات حماية حقوق
الموظف العمومي

الفصل الثاني:

آليات حماية حقوق الموظف العمومي

أن القانون الاداري يهتم بتنظيم الدولة والاشخاص المعنوية العامة الأخرى باعتبارها الأشخاص القانونية التي تدخل في مجاله، الا أن الشخص المعنوي العام يستطيع بطبيعته أن يؤدي رسالته او الهدف من وجوده الا عن طريق الموظف العام، الذي يعتبر دوره في غاية الاهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق اهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به اداء الخدمات الاساسية للمرفق العام والمواطنين.

من هذا المنطلق فالموظف العام، هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة، ما يستوجب احاطته بحماية تعطيه الامن والطمأنينة التي تحفز همته وولائه عند القيام بالأعباء المسندة اليه على أحسن وجه.

ومن خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل الى الحماية الادارية للحقوق المادية للموظف العام، ثم سنعرض الحماية الادارية للحقوق الغير المادية.

المبحث الأول:

حماية حقوق المادية

يتمتع الموظف العام من حماية الحقوق المادية أقرها الامر رقم 06-03 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين، في المطلب الأول حماية الحقوق المالية والمطلب الثاني حماية الحقوق الاجتماعية.

المطلب الأول:

حماية حقوق المالية

ان الاجور تعتبر من أهم العوامل التي تجعل علاقة جيدة بين العامل وصاحب العمل، ولإرضاء العامل يجب تقدم له مبلغ نقدي مقابل ما قدمه لصاحب العمل، وهذا المبلغ النقدي

يتمثل في الأجر، كما يعتبر عنصر هام من عناصر التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، لذلك يجب العمل على تحديد الأجور لإرضاء الطرفين، بحيث تنص المادة 32 من ق.و. ع 03-06 بانه: للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه ولهذا قسمنا هذا الفرع الى بنود تتمثل فيمايلي:

الفرع الأول:

حماية حق الراتب

أولاً: معايير تحديد الأجور

يتم الاتفاق عادة بين صاحب العمل والعامل على الاجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الاجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجر وطريقة ادائه بشرط لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور¹.

اي يتم تحديد الاجر بالاتفاق بين الطرفين اي بين العامل وصاحب العمل ويكون هذا التراضي ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون للأجور.

ويعتبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن اهمية تحديد الأجور بقوله " من استأجر اجيرا فليعلمه اجره.²

ويتفق الطرفان على تحديد الاجر أما على اساس الزمن او بفكر حاصل العمل اي بالقطعة او بالطريقتين معا أي بالطريقة.

1/ معيار المدة (الزمن):

يحسب الاجر على اساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن كمية الإنتاج، فلا يوجد في الاعتبار مقدار ما انجزه العامل من عمل او ما قام به من انتاج، تتميز هذه الطريقة

¹ - محمد حموي منصور: قانون العمل، استاد القانون الديني، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص 233.

² - احمد، حسين منصور، قانون العمل، استاد القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص 237، 238.

بضمان استقرار في الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره فلا يتأخر باي خفض الساعات العمل او أيام العمل الاسبوعي او الشهري، ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر اجر النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطل اسبوعية او المجازات وانه يتعين لذلك احتساب أجره من الأعياد والاجازات الرسمية على اساس ان الشهر ثلاثون يوما (30).

ويمكن الوصول إلى أن تحديد الأجر وفقا لوحدة زمنية معينة وليس حسب عدد الوحدات المنتجة، أي بتحديد الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع او يكون ايام الأعياد والاجازات الرسمية أي يحتسب أجره على اساس ان الشهر 30 يوما.¹

2/ معيار المردودية (حساب الأجر بالإنتاج)

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة على اساس حصيللة انتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، وهذه الطريقة عدة صور:

- فقد يتحدد اجر العامل مجموع انتاجه عن فترة محددة او وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.

- تتميز هذه الطريقة بانها تؤدي إلى تمييز العامل النشط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى ارهاق العامل الذي في سبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيللة انتاجه وتحسين جودة منتجاته²

3/ معيار المزوج (حساب الأجر بالطريقة)

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين، بقدر الأجر على اساس الزمني مع مراعاة قدر الانتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة انتاجه، وقد يتحدد الأجر طبقا لحد أدنى من الانتاج خلال زمن معين خلال نفس الفترة.

¹ - محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص ص 237-238.

² - محمد حسين منصور، مرجع السابق، ص 237.

وقد تحسب الزيادة في الاجر طبقا للزيادة الاجمالية لإنتاج المنشأة أي عن طريق

حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.

ثانيا: ادوات تحديد الأجور

تتمثل أدوات تحديد الأجر فيما يلي:

1/ تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل الفرعية

يعتبر العمل في الكثير من الاحيان الوسيلة المثلى لتحديد الاجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الاخرى التي يتضمنها العقد حيث يتفق العامل وصاحب العمل على الأجر بمختلف مكوناته مع الأخذ بعين الاعتبار، مختلف الأحكام المتعلقة بالأجور، ك احترام الحد الأدنى الوطني المضمون ومختلف الامتيازات الاخرى التي يقرها قانون العمل، كذلك التي تقرها الاتفاقيات الجماعية للعمل.¹

وفي هذا الشأن يمكن أن تستدل على استقلالية عقد العمل في وضع تحديد الأجر الذي ينفق عليه الاطراف بكل حرية بأحكام المرسوم التنفيذي 290/90 الخاصة بمسير لمؤسسات، وتتص المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون تقاوض بين مسير وجهاز ادارة الشركة، ويحدد على الخصوص اساس المرتب ومختلف العناصر المكونة له.²

وهذه الطريقة لا تعتمد في اغلب الاحيان لا سيما بالنسبة للشرائح العمالية الغير مؤهلة تأهيلا عاليا لكوهما تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل، الأمر الذي يقدر عليه كافة العمال خاصة في الحالات التي تم فيها البطالة، كما دفع بالحكومة انتظار وانتشار وتعميم العمل بالاتفاقيات الجماعية إلى التكفل بتحديد الأجور لا سيما الدنيا منها

¹ - بوليمة عبد الهاشم، مذباسة الأجور في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج، سنة، 2000، ص24.

² - المادة 08 قانون الأوقات العمل ضمن المرسوم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990.

وذلك بواسطة ادوات تنظيمية واتفاقية مع المؤسسات وصناديق المساهمة للمحافظة على الحد الأدنى للأجر¹.

2/ تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية:

تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمال بصلاحيات واسعة في تنظيم وتحديد شروط العمل وتحديد العلاقة بين العمال واصحاب العمل وضبط الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة.²

ومن أهم الوسائل التي تنتمي لصلاحيات هذه الاتفاقية، موضوع الاجور هي تلك المتعلقة بالأجر خاصة ما يتعلق بحدودها الدنيا كذلك تعالج مكونات الاجر الى جانب حصر مختلف المكلفات وتحديد شروط منحها او منعها كما تحدد الظروف والشروط التي ترفع فيها الأجر.³

نظرا لما تميزت به هذه الاتفاقيات حاليا من اهمية باعتبارها الاداة التنظيمية للعلاقات العمل في ظل الحرية للإدارة والمنافسة والاستقلالية وبعيدا عن ضغط او توجيه مباشر من السلطة العامة كما كان معمول به في السابق، حيث اعترف المشرع في القانون الجديد لعلاقات العمل بعد صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجر.

وقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل والمتعلقة بموضوع الأجر والتعويضات والمكافآت على المردود والانتاجية حيث للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتضم وتقرر في هذا الشأن ما يلي:

- الاجور الاساسية الدنيا، وهذا انطلاقا من الحد الأدنى

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 218-219.

² - أحمية سليمان، مرجع السابق، ص ص 220-222.

³ - أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص ص 220-222.

- التعويضات الخاصة بالأقدمية والساعات الإضافية وتعويض المنطقة.
 - المكافآت الخاصة بالإنتاجية ونتائج العمل.
 - كفيات مكافأة العمال بالمرود وهذا بوضع شروط موضوعية وتشجيع العمال على ارتفاع مداخلم المالية عن طريق زيادة المرودية.
 - تحديد نفقات المصرفية الخاصة بتكليف العامة بمهمة داخلية او خارجية.
- يمكن القول أن تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية قد اصبح مفضلا لكونه مرنا حيث يمكن مراجعته بسهولة عن طريق المفاوضات بين العمال وأصحاب العمل.¹

3/تحديد الأجر بمقتضى السلطة العامة

تستعمل هذه الطريقة في البلدان التي تعتمد على التنظيم الاداري لعلاقات العمل بواسطة الاجهزة المركزية، بحيث تلزم القوانين والنظم كافة العمال واصحاب العمل والنقابات العمالية وهذه الأخيرة قد تتشارك بصفة استشارية في وضع القوانين والنظم وقد لا تتشارك اطلاقا.

ففي الجزائر بدا الاخذ بمبدأ التحديد المركزي للأجر ابتداء من سنة 1974 حيث نصت المادة 28من قانون المالية لسنة 1974 الصادر بأمر 64/73 المؤرخ في 28/12/1973 بأن "المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى تحمد عند حدودها الحالية واي زيادة في المرتبات والاجور، ومختلف التعويضات لا يمكن اجرائها الا بمقتضى مرسوم.²

¹ - أحمية سليمان ، المرجع السابق ،ص 222.

² - المادة 28 من قانون المالية الصادر في 1973 والامر 73 ، 63 المؤرخ في ديسمبر 1973.

وان هذا الاتجاه تلقى تدعيم أكثر بعد صدور القانون الاساسي العام للعامل في اوت 1978 وقد نصت المادة 127 من هذا القانون بان " تحديد الأجر الذي يكون مرتبطاً بأهداف المخطط عن صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.¹

الفرع الثاني:

حماية حق التعويضات

أولاً: حق التعويض حسب الأمر 133/66

نص هذا الأمر على تعويض الأضرار المادية والمعنوية لصنف معين من الموظفين وهم الموظفون المجاهدون الذين تعرضوا لأضرار مادية أو معنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا الصنف من الموظفين، هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيوا على تقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى تعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض الأخطار المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج، وقد انفرد الأمر السابق بتقرير للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية.

ثانياً: حق التعويض حسب المرسوم رقم 144/66

صدر هذا المرسوم يحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة ويحدد هذا تعويض بنصف مرتب الموظف لشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة الى المنح العائلية والتعويضات الملحقة.

ثالثاً: حق التعويض حسب المرسوم 59/85

أن هذا المرسوم متعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، أشار الى حق الموظف في قبض تعويض مادي إذا تعرض اثناء العمل الى اضرار مادية ومعنوية،

¹ - المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل .

كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا للموظفين القدماء.

رابعاً: حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 130/93

حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض

المخصص لمنطقة المنصوص عليها في المرسوم 183/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة مع الملاحظة أن كافة الأسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصاً أو نوعي يسمى " indemnite de suggestion ou spéciique "

فبالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره 30 بالمئة من المرتب الأساسي، في

حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع الى قطاع آخر. فمثلا

القطاعات المسماة السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر¹.

المطلب الثاني:

حماية الحقوق الاجتماعية:

تلعب الحقوق الاجتماعية دوراً أساسياً في المسيرة المهنية للموظف العمومي، وذلك من خلال الامتيازات له، ومن أهم وأبرز هذه الأخيرة، الترقية والعطل فالعطل لها أثر كبير على نفسية الموظف العمومي، مما يشحن طاقاته باستمرار للعودة إلى منصبه أكثر عزيمة وتصميماً وبديل أفضل ما عنده لتأدية مهامه.

وهذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الاقدمية أساسه يشترط للدخول في قائمة التأهيل

أو جدول الترقية أن يجوز الموظف أقدمية 10 سنوات على الأقل في رتبته الاصلية².

¹ - صبرينة قنفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2016 ص ص 10-12.

² - قميحة رابع، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقل القانونية، جامعة الجزائر، ص 12.

الفرع الأول:

حماية حق الترقية:

المشرع الجزائري للحد من تعسف الإدارة استعمل نظام تقسيم الأداء لصالح الموظف العام للحصول على الترقية وحمايته.

1- **معايير تقسيم الموظف**: نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقسيم الموظف أي:

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال: الأمانة وعدم التحيز، تنفيذ المهام الموكلة إليه، الالتزام بالتوقيت والانضباط، السلوك المحترم والمسؤول، اللباقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل والمرؤوسين.
- الكفاءة المهنية من خلال: التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفوية، قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.
- كيفية الخدمة من خلال: روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة.
- الفعالية والمردودية من خلال: تحقيق الأهداف الفعالة في تأدية المهام وأجال تنفيذها¹.

2-ضمانات ترقية الموظف:

في الأمر 06-03 وردت ضمانات لصالح الموظف في مجال الترقية:

حيث نصت المادة 97 منه على: تقسيم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.

كما جاء في نفس السياق المادة 98 من نفس القانون أن تقسيم الموظف يهدف إلى:

- ترقية في الدرجات.

¹ - مرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة في 09 يونيو 2019، ص08.

- ترقية في الرتبة.
 - منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
 - منح الأوسمة التشريفية والمكافئات.¹
- تتبلور مؤشرات الأمن القانوني في مجال الترقية في الرتبة من خلال الضمانات العامة التي يوفرها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، ومبدأ الجدارة في تقلد وتولية الوظائف العمومية والذي يسهم في استقطاب الكفاءات في مجال الوظيفة العمومية، كما تتجلى الحماية القانونية بتأثير فكر الأمن القانوني من خلال الآليات والإجراءات المرتبطة بفتح باب الترقية.²
- الترقية في الوظيفة العمومية تسمح للموظف بتقلد أعلى المناصب وتعتبر الية تحفيز في روتين العمل ولتحسين الرواتب، والمشرع الجزائري وضع معايير وضمانات تتماشى مع نظام الترقية.

الفرع الثاني:

حماية الحق في العطل:

تعتبر العطلة، حق للموظف فأى موظف له الحق في الراحة والعطل نتيجة الجهد المبذول في عمله فهو بحاجة إلى تجديد طاقته ونشاطه، والعطل نعني بها إنقطاع مؤقت عن العمل ويمكن تصنيف كالتالي:

أولاً: القواعد العامة التي تحكم نظام العطل³

نذكر هذه القواعد فيما يلي:

1- لكل موظف وكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ويتساوى في هذا الحق جميع الموظفين مهما كان سنهم، ولا يجوز للموظف أن يتنازل عن هذا الحق.

¹ - المادتين 97 و 98 من الامر 06-03، ص 10.

² - محمد بن أعراب ، قيرود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الأول، جامعة سطيف، 02 جوان، 2018، ص 72.

³ - صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص ص 38-39.

2-يمنع على جميع الموظفين والعمال ممارسة أي نشاط مأجور أثناء الإجازة السنوية.

3- أجاز المشرع إمكانية تمديد الإجازة السنوية لفائدة الموظفين والعمال الذين يمارسون نشاطا ذا طابع خاص .وقد حدد المشرع هذا النشاط وفقا لظروف العمل التالية:

- ✓ نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.
- ✓ نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.
- ✓ الموظفون الذين يمارسون مهامهم في بعض ولايات الجنوب.
- ✓ الموظفون الذين يمارسون عملهم في أماكن معزولة أو أماكن محرومة.
- ✓ إن الإجازة السنوية حق لكل موظف قضى فترة زمنية في العمل وتقدر هذه الفترة بعام كامل من العمل.

4- إن العطل المرضية التي تمنح للموظف أو تؤدي إلى وقف العطلة السنوية ويحق للموظف الاستفادة من المدة المتبقية من إجازته السنوية بعد انتهاء العطلة المرضية.

5- توضع المؤسسات والمرافق العامة مخطط العطلة السنوية بعد مشاوره ممثلي الموظفين والعمال مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الخدمة والمصلحة العامة بالإضافة إلى أخذ مصالح الموظفين والعمال وظروفهم الاجتماعية.

6- يجب إخبار الموظف والعمال عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة وللأزواج الموظفين الحق في أخذ عطلتهما في وقت واحد.

7- إن علاقة العمل لا يجوز وقفها أثناء الإجازة السنوية مهما كانت الأسباب.

ثانيا: أنواع العطل

أ-العطل العادية:

وهذا النوع من العطل يحصل عليها في كل مرة بصفة دورية وتمنح لكل الموظفين دون استثناء ولا يتطلب شروطا خاصة وهي على أنواع: العطلة الأسبوعية، عطل المواسم والأعياد الدينية، العطل السنوية.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى هذه العطلة في الأمر رقم 66-133 في المادة 39 من حيث نصت بقولها " للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطل السنوية، ويخول لها إذا اقتضت المصلحة ذلك أن تأذن بتقسيم العطل.¹"

ب-العطل الاستثنائية:

إن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 66-133 وبموجب هذا المادة فإن الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد، و يتقاضى الموظف خلال ثلاثة أشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال الثلاثة الأشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات والمنح العائلية²، وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل ففي هذه الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد وهذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات، أما إذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ حياة شخص فإن الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث .

¹ - المادة 39 من الامر 66-133 ، المرجع السابق .

² - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 126.

- عطلة الأمومة:

وتقرر هذه العطلة للأم العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها وقد نص عليها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 23 إلى 30 ويدفع الأجر من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة.¹

كما جاء في المادة 650 من الامر 60-60 حيث نصت على: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".²

- العطل الخاصة:

يستفيد الموظف طبقا للمادة 215 من الأمر 06-03 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الراتب، وتكون الاستفادة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد الضرورة القصوى، على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات، والتغيب في هذه الحالة محدد المدة، إذ يجب ألا يتجاوز عشرة أيام في السنة، دون تبيان فيما إذا كانت الاستفادة من هذه المدة، تتم دفعة واحدة أو على دفعات.³

المبحث الثاني:

حماية الحقوق المعنوية للموظف العمومي

لقد اعترفت الجزائر غرار نظيراتها من الدول الأخرى بحق حماية الحقوق المعنوية للموظف بعد الاستقلال، حيث كرسته في وثيقتها الدستورية وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كيفية ممارسته إلى النصوص التشريعية بهدف توفير الحماية القانونية لهذا الحق وتحديد حدوده التي تشكل ضوابط قانونية، حيث تم الاعتراف بحق الاضراب وحق النقابي في الدستور الصادر

¹ - المواد من 23-30 من القانون رقم 83-11 ، المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،

ج.ر.ج.ج ، ص 1793 ، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403 .

² - المادة 213 من الامر 06-03 ، المرجع السابق .

³ - المادة 215 من الامر 06-03 ، المرجع السابق .

والتي تم تعديل في 2016¹، ومن هذا المنطلق يشمل هذا المبحث مطلبين المطلب الأول حماية الحقوق السياسية والمطلب الثاني حماية حقوق الضمان.

المطلب الأول:

حماية الحقوق السياسية:

كفلت أغلب دساتير الدول الحقوق السياسية، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يعمل على حماية هذه الحقوق وفي الجزائر أقر الدستور بالحق باعتباره حق جماعي يترتب عن ممارسة تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب إلى حماية الحق النقابي وحماية حق الاضراب.

الفرع الأول:

حماية الحق النقابي:

الموظف العمومي لكي يتمكن من ممارسة حريته النقابية يجب أن يقرر له مجموعة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، فالعمل النقابي كأحد الحقوق السياسية المكرسة في دستور يجب أن يتمتع بوسائل وآليات لحمايته وقد تضمن القانون رقم 90-14 والقانون الأساسي للوظيفة العامة بموجب الأمر 06-03 جملة من الضمانات وهي كالآتي:

1-ضمان عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

-حسب قانون 90-14 حماية للعمال الأجراء...وذلك منع إقامة أي تمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية مادة 50 من نفس القانون، وحظر ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أية عقوبة من طرف صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي، سواء

¹ - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري ، ج،ج،ج، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07/03/2016، ص06 .

كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية أو غير ذلك، وتعتبر كل المخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل الحرية ممارسة الحق النقابي (المادة 58 من نفس القانون).

- حسب الأمر 06-03 نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

- يتضح من خلال المادتين السابقتين أن المشرع حرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف المنظم للتنظيم النقابي، وشمل أيضا الحماية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية من كل عقوبة.

2-ضمانة عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي:

نصت المادة 53 من قانون 90-14 " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على اي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض¹ وفي حالة إخلال المندوب النقابي بأحكام المادة 52ألزم المشرع إعلام المنظمة النقابية التي يمثلها إعلام هذه الأخيرة للمندوب المعني بذلك طبقا للمادة 54 من نفس القانون. ويعد كالعزل لمندوب نقابي خرق لأحكام قانون 90-14 باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه، وهو ما دلت عليه المادة 56 من قانون 90-14 وإن كانت قد علقت ذلك على طلب مفتش العمل هذا الطلب الذي يحرر أو يقدم بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وهنا تثار إشكالية اختصاص مفتشية العمل في مجال الوظيفة العامة².

¹ - قانون رقم 90-14 ، المرجع السابق .

² - دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد الرابع، جامعة أم البواقي، 2017، ص 199.

المشرع لم يكتفي بحماية المندوب النقابي من المتابعة التأديبية أثناء عهده النقابية فقط، بل مدد هذه الحماية بان أقر عدم جواز متابعة تأديب بسبب نشاطه النقابي طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي من إضراب وإنشاء نقابة في الجزائر للموظف العمومي كفلتها بحماية وحرية شرط التقييد بشروط وإجراءات يجب مراعاتها بغية المحافظة على سيرورة هياكل الدولة ومن جهة المحافظة على الأمن العام.

الفرع الثاني:

الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب

يعتبر الحق في الإضراب من بين الحقوق والحريات معترف بها للإنسان والمواطن ومكرسة في مختلف الدساتير المعاصرة ،وتحكم ممارستها قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة ومصالح المجتمع من جهة أخرى الذي يضمن عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلة أو أي مساس به³وعلى خلاف القوانين السابقة فقد منح القانون 02/90 محور خاص يتعلق بحماية الحق في الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي انه كل لجوء إلى إضراب مع احترام الشروط القانونية بعد إضرابا شرعيا ولقد كفل المشرع هذا حماية وحماية ممارسيه من كل تهديد او تجاوز وتتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع فيما يلي:¹

أولا: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب:

المظهر الأولي يتجلى في نص المادة 32من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب على انه "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه

¹ خليف عبد الرحمان ، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي ،دار العلوم للنشر والتوزيع،2008،عنابة ،ص153.

الشروط لعلاقة العمل ، ويوقف حق الإضراب بآثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها" ، و معنى هذا الاستخلاف و مدته¹ ، إلا إذا رفض العمال أمر التسخير الصادر من الجهات المختصة ، و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة و يكون هذا طيلة مدة الإضراب مهما كان شكل و هدف هذا الإستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين جدد او من خلال تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى غير مضرّبة إلى الوحدة أو الورشة التي يقوم فيها الإضراب و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل مساسا بحق الإضراب و تعرض صاحبها للعقوبات الجزائية نونا المنصوص عليها قانونا².

التي يؤثر انقطاعها التام على استمرارية المرافق أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية فيعين مواصلة الأنشطة الضرورية من خلال القيام بالحد الأدنى من الخدمة كما نصت على ذلك المادة 39 من 02-90 من القانون السابق الذكر " يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد ممثلي العمال لميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به³.

ولقد نصت المادة 40 من القانون " 02-90 يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه يعد خطأ مهنيا جسيما"، ومعنى نص المادة أن القانون سمح لرب العمل أو المؤسسة المستخدمة وهذا بعد استشارة ممثلي العمال بتحديد الأعمال

¹ مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 294.

² احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2012، ص 409.

³ بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، مذكرة لنيل شهادة الماستر حق الاضراب في التشريع الجزائري، جامعة العقيد أحمد دراية ادرار، 2014—2015، ص 44-45.

والنشاطات التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة وعلى العمال المضربين التكفل به بحيث اعتبر اي رفض من قبل العمال المعنيين خطأ مهني جسيماً¹.

ثانيا: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

إن القانون اعتبر أن الإضراب هو حق فإنه يمنع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وقانوني ولقد اعتبر على أن أي تصرف صادر في هذا الشأن من طرف صاحب العمل وممثليه يعتبر باطلا ولا اثر له على إلا إذا قام العامل المضرب بارتكاب خطأ جسيماً أثناء ممارسته للإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 السالف الذكر على انه ".....كما انه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفق للشروط المنصوص عليها في القانون" على الرغم من أن المشرع اقر الحماية للعمال المضربين لكنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية حق الإضراب في القانون 90-02 حماية لهم من فقدان مناصبهم إلا انه وبالرجوع لأمر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 87 منه التي جاءت ب: ".... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي" وبما انه لم يرد نص قانوني أو مادة تمنع أو تقيد ذلك فبالتالي فان العامل المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب باعتبار أن له نفس الحقوق أو يتمتع بنفس الحقوق والواجبات الموظف العادي ما عدا المحددة بعينها².

المطلب الثاني:

حماية حقوق الضمان:

كرس المشرع الجزائري الوسائل الموضوعية لحماية الضمان العام في القانون المدني الجزائري.

¹ نبيل صقر، تشريعات العمل نصوصاً وتطبيقاً، دار الهدى، الجزائر 2009، ص46.

² غريب مونية علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب ، سميدال عنابة)، جامعة منتوري قسنطينة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع، سنة 2017، ص 175.

نصت المادة 33 من الامر 03-06 للموظف الحق في الحماية حقوق ضمان في إطار التشريع المعمول به ، فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة من كل المخاطر التي قد تواجهه ، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول الحماية الذاتية والفرع الثاني حماية حق الاستقالة .

الفرع الأول:

الحماية الذاتية

أشار الأمر الرئاسي 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي إلى حق الموظف العمومي في الحماية الذاتية في مواد كثيرة منه، وخاصة المواد 30 و31 و37، حيث نصت المادة 30 على وجوب حماية الدولة لموظفيها مما يمكن أن يتعرضوا له أثناء تأديتهم لمهامهم أو بمناسبة من أي اعتداء كان.¹

كما تلتزم الدولة بتعويض الموظف العمومي مما لحق به من أضرار مادية أو معنوية. وتحل الدولة محل الموظف في تحصيل التعويض من مرتكبي أفعال الإهانة أو الشتم أو القذف أو أي اعتداء آخر. وهو ضمان مهم لتجنيب إشغال الموظف بمنازعات جانبية بدل التركيز على أداء واجباته.

وفي نفس الإطار، فالدولة تملك حق رفع دعوى عن طريق التأسيس كطرف مدني. أما المادة 37 من نفس القانون فقد أكدت هذا الحق، وأضافت إليه ما يعززه من كرامة و صحة وسلامة مادية ومعنوية.

¹ - الامر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي .

الفرع الثاني:

حماية حق الاستقالة

إن اعتراف المشرع للموظف بحق الاستقالة فيه تخويل لهذا الموظف القدرة والسلطة الإرادية في استعمال ذلك الحق بالشروط والقيود التي تتم بها ممارسة ذلك الحق. كما أنه اعتراف ضمني بوجود مصلحة تتمثل في إرادة الموظف العمومي فك الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، إذ ليس من المعقول أو المقبول إجباره على عمل معين لا يرضاه وذلك من منطلق حقه الدستوري في اختيار نوعية العمل الذي يرغب القيام به، ومصلحة الموظف هنا تعتبر فردية، و هو وضع يتحقق في الاستقالة، لأنها تتم بصورة فردية. كما أن الحماية القانونية في حالة الاستقالة قد تكون في شكل دعوى قضائية يرفعها الموظف ضد جهة الإدارة في حالة رفض طلب الاستقالة.

وقد ذهب جمهور الفقهاء إلى اعتبار الاستقالة حق للموظف العمومي، فليس من العدل في شيء إجباره على الاستمرار في عمل لا رغبة له فيه كما كان في زمن السخرة. ولا من المنطق إجبار الشخص على البقاء في خدمة مرفق ما إلى الأبد.

وفي التشريع الجزائري تعتبر الاستقالة أحد سبل فك الرابطة الوظيفية وذلك بنص القانون الصريح في المادة 217 من قانون الوظيفة.¹

غير أن هذا الحق ليس مطلقا لأنه مقيد بعدة قيود، أهمها منح مهلة لاستقبال الاستقالة والنظر فيها، ومن ثم دراسة إمكانية تعويض الموظف المستقيل، وعدم تعريض المصالح للضياع من جراء تركه للعمل. كما أن هذا الحق مقيد بشكليات ومواعيد محددة قانونا.

¹ - المادة 217 من قانون الوظيفة .

الختامة

من خلال دراستنا لموضوع حماية القانونية للموظف العام في ظل قانون الوظيفة العامة الجزائري، تبين لنا أن الموظف العام بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل تحقيق الغرض الذي أنشئت له، لذا جعلت له أغلب التشريعات والتنظيمات حقوقاً أساسية من جهة تمكنه من أداء مهامه ومن جهة أخرى تحصنه وتحميه من أي تعسف قد يمس بحقوقه.

حيث توصل المشرع الجزائري من صياغة القانون السري المفعول وهو الأمر 03/06 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام الوظيفة العامة خاصة مع التغييرات السياسية والقانونية والاقتصادية، والاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية.

للإدارة العمومية أهداف تسعى من خلالها إلى تحقيق المنفعة العامة، حيث نجد أن القانون قد منح لها السلطة تقديرية واسعة في ممارسة صلاحية التأديب من جهة، ومن جهة أخرى فإن المشرع أقر مجموعة من الضمانات التي يلجأ إليها الموظف كلما حازت الإدارة عن مبدأ الشرعية في مجال تسليط العقوبة، وأحيط اختصاص الإدارة بجملة من القيود والرقابة بغية تحقيق نوع من التوازن بين الفعلية والضمان.

وعليه فإن الضمانات التأديبية هي وسيلة تحمي الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها وفي اصدار عقوبتها، هذه الضمانات قد تكون قبل صدور القرار التأديبي أو بعد صدوره كما تطرقنا إليها . ومن خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى النتائج التالية:

- لقد تمكن المشرع الجزائري حسب الامر 03/06 من تكريس نظام للموظفين بحفظ للوظيفة العمومية مكانتها بما ينسجم مع الدور الجديد للدولة، وحضي من خلاله الموظف العمومي بحماية واسعة لحقوقه الممنوحة في مختلف التشريعات من أجل تفرغه لأداء الأعباء الوظيفية
- اعتبار الراتب من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف.
- يستفيد الموظف من حقه في الترقية متى توافرت فيه الشروط
- تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، من خلال تدرجه ضمن السلم الإداري إلى درجة أعلى حيث تزيد مسؤولية الموظف كلما ارتقى في الرتبة.
- أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في الاضراب والتمثيل النقابي، باعتبار النقابات تدافع عن حقوقه.

- منح المشرع للموظف الحق في اللجوء إلى القضاء لمواجهة تعسف الإدارة.
- يعد الطعن القضائي أهم الضمانات للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب إلى القضاء يتصف باستقلالية العمل في المنازعات.
- وفي الأخير يمكن تقديم بعض التوصيات والاقتراحات :
- يحتاج الجزائر الجديدة إلى نظام آحر يحمي الموظف العام أكثر نظرا للتطورات الأخيرة لاسيما مرور عشرين سنة على الأمر 03-06 .
- رفع العقوبات أكثر على كل من تسول له نفسه المساس بالمكلف بتنفيذ قرارات الدولة الجديدة اقصد الموظف العام لاسيما في بعض القوانين كقانون العقوبات والقانون المدني وقانون الوظيفة العامة... وغيرها من المراسيم والتشريعات لتلبية رغبات واحتياجات المواطنين بكل شفافية ونزاهة .
- عدم التصيق على النقابات العمالية باعتبارها المدافع عن حقوق الموظفين العموميين .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

1. دستور 1989.
2. دستور 2016.
3. القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05/08/1978 ، الجريدة الرسمية العدد 32 .
4. قانون الأوقات العمل ضمن المرسوم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990.
5. قانون المالية الصادر في 1973 والامر 73 ، 63 المؤرخ في ديسمبر 1973.
6. القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج،ج،ج،ج، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07/03/2016.
7. القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج ، ص 1793، الصادرة بتاريخ 24 رمضان عام 1403.
8. القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990، والمتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06.
9. القانون 10-11 المتضمن قانون البلدية، الجريدة الرسمية، العدد 37 ، المؤرخ في 1 شعبان 1432 هـ الموافق ل 05 جويلية 2011 .
10. الامر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.
11. الامر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.
12. الامر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.
13. الامر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة في 08/06/1966.
14. الامر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.

15. المرسوم 28/95، المؤرخ في 12/01/1995، والمتضمن تحديد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.
16. المرسوم التشريعي 59/85، المادة 18.
17. المرسوم التنفيذي 165-19 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كفاءات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة في 09 يونيو 2019.
18. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 24/03/1985.
19. قرار المحكمة العليا، ملف رقم 84879، بتاريخ 14/02/1993، المجلة القضائية، العدد 02، 1994.
20. قرار مجلس الدولة، ملف رقم 3998 بتاريخ 24/06/2002، المجلة القضائية، العدد 01، 2006.

المجلات:

1. قميحة رابح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر.
2. منسول الصالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة لونيبي علي البليدة، العدد 01، 2022.
3. شامي ياسين، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، ديسمبر، 2018.
4. محمد بن أعراب، قبرود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الأول، جامعة سطيف، 02 جوان، 2018.
5. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع تركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
6. دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد الرابع، جامعة أم البواقي، 2017.

الرسائل الجامعية:

7. أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، شهادة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005.

8. بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، مذكرة لنيل شهادة الماستر حق الاضراب في التشريع الجزائري، جامعة العقيد أحمد دراية ادرار، 2014—2015.
9. خليف المسعود، حقوق وواجبات الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير أكاديمي، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.
10. زيتوني خالد ، ويران علي ،حق الاضراب لفي الوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجبلاحي بونعامة ، خميس مليانة ،2018-2019.
11. سلوى تشيبيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009.
12. شايب الراس حياة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016 - 2017 .
13. شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2018/2019.
14. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة عن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري ن جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2016.
15. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2016 .
16. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016 .
17. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2016.
18. صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016.

19. ضياف جهاد عبد الرحمان ، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2019/2018.
20. غريب مونية علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب ، سميدال عنابة)، جامعة منتوري قسنطينة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع، سنة 2017.
21. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر، 2014.
22. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2014.
23. مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009.

الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
2. احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
3. بركات موسى الحواتي ، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي ، د ط ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2006.
4. بلوارنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيق، دار هوامة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر ، 2019.
5. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2006.
6. خالد سمارة الزعبي ، القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1998.

7. خليف عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، عنابة.
8. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/2009.
9. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان.
10. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
11. شمس الدين بشير الشريف، الجدار: في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
12. الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008.
13. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
14. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
15. محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
16. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995. المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013.
17. نبيل صقر، تشريعات العمل نصا وتطبيقاً، دار الهدى، الجزائر 2009.
18. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
19. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.

فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
	الشكر والتقدير
	الاهداء
01	مقدمة
05	الفصل الأول حقوق الموظف العام
06	المبحث الأول الحقوق المادية
06	المطلب الأول: الحقوق المالية
06	الفرع الأول: حق الراتب
10	الفرع الثاني: حق التعويضات
12	المطلب الثاني: الحقوق الاجتماعية
13	الفرع الأول: حق الترقية
17	الفرع الثاني: حق العطل
20	المبحث الثاني: الحقوق المعنوية
21	المطلب الأول: الحقوق السياسية
21	الفرع الأول: الحق النقابي
24	الفرع الثاني: حق الاضراب
28	المطلب الثاني: حقوق الضمان
28	الفرع الأول: حق الحماية الذاتية
31	الفرع الثاني: حق الاستقالة
34	الفصل الثاني: آليات حماية حقوق الموظف العمومي
34	المبحث الأول: حماية الحقوق المادية
34	المطلب الأول: حماية الحقوق المالية
35	الفرع الأول: حماية حق الراتب
40	الفرع الثاني: حماية حق التعويضات
41	المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية
42	الفرع الأول: حماية حق الترقية
43	الفرع الثاني: حماية حق العطل

46	المبحث الثاني: حماية الحقوق المعنوية للموظف العمومي
47	المطلب الأول: حماية حقوق السياسية
47	الفرع الأول: حماية حق النقابي
49	الفرع الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الاضراب
51	المطلب الثاني: حماية حقوق الضمان
52	الفرع الأول: الحماية الذاتية
53	الفرع الثاني: حماية حق الاستقالة
55	الخاتمة
58	قائمة المراجع
64	الفهرس
66	الملخص

ملخص:

من خلال دراستنا لموضوع حقوق الموظف العمومي وحمايتها في القانون الجزائري، تبين لنا أن الموظف العام بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل تحقيق الغرض الذي أنشئت له، لذا جعلت له أغلب التشريعات والتنظيمات حقوقاً أساسية من جهة تمكنه من أداء مهامه ومن جهة أخرى تحصنه وتحميه من أي تعسف قد يمس بحقوقه.

يتمتع الموظف العام بحقوق أصلية يكتسبها بمجرد تعاقد مع الإدارة وتبقى تابعة له حتى بعد إنهاء هذا التعاقد، والزيادة في الحقوق الممنوحة للموظفين وتنوعها يتماشى والتطور الكبير الذي يشهده نشاط الإدارة العامة وتنوعه.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، الحقوق المادية، حقوق المعنوية، الحماية المادية، الحماية المعنوية

Abstract :

Through our study of the issue of public employee rights and their protection in Algerian law, we found that the public employee is the human tool that the administration relies on in order to achieve the purpose for which it was created. Therefore, most legislation and regulations have granted him basic rights, on the one hand, enabling him to perform his duties, and on the other hand, protecting him. It protects him from any abuse that may affect his rights.

The public employee enjoys original rights that he acquires as soon as he contracts with the administration and that remain subordinate to him even after the termination of this contract. The increase in the rights granted to employees and their diversity is in line with the great development witnessed in the activity of public administration and its diversity.

Keywords: public employee, material rights, moral rights, material protection, moral protection