

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق
تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان:

الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري

تحت إشراف:
د. فاضلي سيد علي

إعداد الطلبة:
مطرفي زهير
بن عزي بشرى

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أ.د عبد اللطيف والي	أستاذ	رئيسا
د. فاضلي سيد علي	أستاذ محاضر. أ.	مشرفا ومقررا
أ.د محمد قسمية	أستاذ	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) مطرفي زهير

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200366427

الصادرة بتاريخ 25-04-2016 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

الحماية القانونية للموظف العام في التشريع

العزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 01-06-2022

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) بن عوني يسسري

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طابعية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200364053

الصادرة بتاريخ 25 04 2016 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب :

الحماية القانونية للموظف العام في التشريع

الجزائريا

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 01 - 06 - 2022

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ، ولا تطيب الحياة إلا بذكرك ،
ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ، ولا تطيب الجنة إلا برويتك .
إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ، ونصح الأمة ، إلى نبي الرحمة ونور العالمين ،
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

أهدي هذا العمل المتواضع، وثمرة جهدي:

إلى من كلفه الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل
اسمه بكل افتخار .. إلى من رحل قبل يرى ثمرة غرسه.. أرجو الله أن يرحمك ويتقبلك من
الشهداء ، وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد ، و إلى الأبد .
والدي العزيز.. رحمه الله.

إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني.. إلى بسمة الحياة وسر الوجود .
إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى حبيب .
أمي الحبيبة.. أطال الله عمرها وحفظها من كل سوء .

إلى السند والعضد والساعد .. إخوتي و أخواتي
أزف لكم الإهداء حبا ورفعة وكرامة .

و إلى كل من علموني حرفا، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة
أساتذتنا الأفاضل .

و إلى من ساندني ومد لي يد العون.. زينو .

مطرفي زهير

إهداء

الحمد لله فاطر السموات والأرض، لك الشكر وحدك على منك و عطائك وهبت لي من لدنك
قوة وعونا لإنجاز هذا العمل المتواضع فأنت ولي ذلك والقادر عليه ، والصلاة والسلام على
سيد الخلق محمد وعلى آله وصحبه و التابعين له بإحسان إلى يوم الدين.

أهدي ثمرة جهدي هذا:

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء، إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها، إلى من
لا يكفيني قواميس الدنيا لأعبر ما أحمله بداخلي اتجاهها، إلى نور عيني وضوء دربي
وبهجة حياتي ...أمي العزيزة حفظها الله ورعاها.

إلى من شرفني بحمل اسمه، إلى من بذل الغالي والنفيس في سبيل وصولي لدرجة علمية
عالية ، إلى من سعى لأنعم بالراحة والهناء ، الذي لم يبخل شيء من أجل دفعي إلى طريق
النجاح، الذي علمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، إلى من شجعني على المثابرة
طول حياتي ، إلى الرجل الأبرز في حياتي ... أبي العزيز أطل الله في عمره.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهم بذكراهم فؤادي... أخواتي الغاليات.

إلى وحببي وسندي ...أخي رحمه الله، اللهم أرحمه بقدر ما تمنيت له البقاء و أذقه من
النعيم ما وعدت به عبادك المؤمنين.

إلى من صاغوا لي علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم و النجاح
أساتذتي الكرام.

بن عزي بشرى.

شكر و تقدير

الحمد لله العلي القدير وله الشكر الجزيل، الذي وقفنا في انجاز هذا العمل المتواضع،
فالشكر أولا و أخيرا وله الفضل الله عز وجل الذي منى علينا بالصبر والإرادة لإتمام هذه
المذكرة.

كل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور **فاضلي سيد علي**، الذي كان له الفصل
في إتمام هذا العمل المتواضع بقبوله الإشراف على هذه المذكرة وكذا حسن المعاملة والتقدير
والتفهم.

كل الشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة،
وعلى الوقت الذي بذلوه لقراءتها.

الشكر إلى كل الزملاء في الدراسة وعلى دعمهم وعلى توجيهاتهم، وكل من ساهم في إنجاز
هذه المذكرة من قريب أو بعيد.

المقدمة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العامة حقا دستوريا لجميع المواطنين، حيث يخضع الالتحاق بها لمبدأين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة ، وتعتبر أيضا خدمة حكومية قوامها الالتزام والحفاظ على مصالح وحقوق وحرريات المواطنين وفقا للدستور والقانون ، فبعد أن كانت تمارس كسلطة عامة وامتياز في مواجهة الأفراد ، أصبحت نشاط مرفقي يضم مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها شاغلها خدمة للمصالح العام، فهي مسؤولة وأمانة تقع على عاتق من يكلفون بها.

إن الوظيفة العامة من المهام التي ينجزها الموظف أثناء عمله، كونه همزة الوصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين والمنفذ الرئيسي لسياستها، والموكل إليه تقديم الخدمات المطلوبة للمواطنين.

شهد نظام الوظيفة العامة في الجزائر على عدة تطورات وذلك من أجل التكيف مع المستجدات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر.

ويعد الأمر 133/66 أول قانون أساسي خاص بالوظيفة العامة في الجزائر ، ثم بعده المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولا إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وبما أن الموظف العام مطالب بتنفيذ سياسة الدولة وبرنامجها و القيام بواجباته على الوجه المطلوب في جميع الحالات، لابد من توفير حماية له وحفظ حقوقه وضمانها وذلك بتحديد الحق والأساس القانوني الذي ينطلق منه، وهذا ما أقره المشرع الجزائري في تشريعات الوظيفة العامة المتتالية والمختلفة ، من خلال منح الموظف العام العديد من الحقوق المادية كالحق في الراتب والترقية وحقه في معاش التقاعد والضمان الاجتماعي، وحقوق معنوية المتمثلة في حق الموظف في الاستقالة والحق في الإضراب والتمثيل النقابي، وأقر له الحق في الحماية الشخصية من الإهانة والاعتداء و ضرورة توفير بيئة ملائمة للعمل والوقاية الصحية .

كما أحاطه بمجموعة من الضمانات التأديبية التي تمكنه من الدفاع عن حقوقه في مواجهة تعسف السلطة المختصة بالتأديب.

من خلال ما تم ذكره ، للموظف العام أهمية بالغة في النظام الوظيفي، ولذلك منح له المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق والضمانات التي توفر له الحماية أثناء أداء مهامه من جهة، وتمكنه من المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين أدائه و تحسين سير المرفق العام من جهة أخرى.

أهمية الموضوع:

- تحديد الآليات المعتمدة لحماية الموظف العام في التشريع الجزائري.
- تظهر أهمية الموضوع في كونه يتعلق بحماية الموظف العام في التشريع الجزائري .
- تكمن الأهمية في الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة ، وبيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

أهداف الموضوع:

- التعريف بالوظيفة العمومية، التعرف على الحماية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري.
- الوقوف على الاستنتاجات وإزالة الثغرات وتقديم النتائج من دراسة الموضوع.
- نهدف من هذه الدراسة إلى تبيان الحماية التي يتمتع بها الموظف العام أثناء تأدية مهامه.

أسباب اختيار الموضوع:

أ- أسباب ذاتية:

تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالأخص الموظف العام والتعرف بما يتمتع به من حماية.

ب- أسباب موضوعية:

اعتبار هذا الموضوع من المواضيع الجوهرية فيما يخص تنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية.

الإشكالية:

فيما تتمثل أوجه الحماية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في تشريع الوظيفة العامة ؟

المنهج المتبع:

لدراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي في ما يتعلق بحقوق الموظف، الذي يعتبر المنهج المناسب للموضوع ، ولجأنا إلى المنهج التحليلي عند تحليل النصوص القانونية والكشف عن الحماية المقررة لكل حق.

تقسيم الموضوع:

ومحاولة منا للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين، حيث يحتوي كل فصل على مبحثين، المبحث الأول يتناول حماية الحقوق المادية للموظف العام وبدوره قسمناه إلى مطلب أول فيه حق الموظف في الراتب والترقية والمطلب الثاني حق الموظف في معاش التقاعد والحق الاجتماعي.

والمبحث الثاني يتعلق بحماية الحقوق المعنوية للموظف العام، قسمناه إلى مطلبين أولهما حق الموظف في إنهاء الرابطة الوظيفية، أما الثاني حق الموظف في الإضراب والتمثيل النقابي.

أما الفصل الثاني، قسمناه إلى مبحثين حيث يتناول المبحث الأول الحماية القانونية للموظف العام، حيث تطرقنا في المطلب الأول للحماية الشخصية للموظف العام و المطلب الثاني لحماية الموظف العام من جرائم الإهانة والاعتداء.

وتناولنا في المبحث الثاني الضمانات التأديبية للموظف العام ، يحتوي المطلب الأول عن الضمانات الإجرائية ، أما المطلب الثاني تكلمنا فيه عن الضمانات اللاحقة على فرض العقوبة التأديبية.

الفصل الأول:

حماية حقوق

الموظف العام

الفصل الأول: حماية حقوق الموظف العام

باعتبار أن الموظف العام أحد أهم أجهزة الإدارة، فإن المشرع الجزائري في مختلف تشريعاته المتتالية للوظيفة العامة أقر له الحماية لحقوقه المادية والمتمثلة في الحق الراتب والترقية والضمان الاجتماعي، والحماية لحقوقه المعنوية كالحق في الاستقالة والحق النقابي والحق في الإضراب وغيرها من الحقوق التي توفر له المساهمة الفعالة في تحسين المرفق العام. وحماية هذه الحقوق تمكن الموظف العام من أداء مهامه الوظيفية الموكلة له على الوجه المطلوب، وأيضا تضمن له العيش الكريم له ولأسرته.

لذا سيتم التطرق إلى هذه الحقوق من خلال هذا الفصل، حيث سنتكلم عن:

- حماية الحقوق المادية للموظف العام (المبحث الأول).
- حماية الحقوق المعنوية للموظف العام (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حماية الحقوق المادية للموظف العام

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة حقوق حددها الأمر 03/06 كقاعدة عامة وفصلتها مجموعة من النصوص القطاعية¹، ومن أهم الحقوق لموظف العام هي الحقوق المالية، حيث من جهة هي الدافع الأول للتوظيف، فهي تعبر عن مقابل الخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه إلى الوظيفة العامة ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف لمواجهة تكاليف ومتطلبات الحياة الأساسية للعيش الكريم².

ومنه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى: الراتب والترقية في (المطلب الأول)، معاش التقاعد والحق الاجتماعي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الراتب والترقية

الراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عقليا حيث تنص المادة 32 من الأمر 03/06 للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب وشرط استحقاق، الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها³.

لقد نص المشرع أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات وتحديد المزايا لكل فئة وظيفة بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة⁴.

¹. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص120.

². حمود حميلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص111.

³. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 46، الصادر بتاريخ 16/07/2006.

⁴. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ق.إ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص6.

وبذلك سوف نتكلم في هذا المطلب عن الراتب (الفرع الأول)، ثم عن الترقية في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الراتب وكيفية استحقاقه

للموظف العام عدة حقوق ولعلى أبرزها الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف لقيامه بمهامه اليومية أثناء العمل، وهناك عدة شروط يجب أن تتوفر في الموظف لكي يستحق راتبه.

أولاً: تعريف الراتب

يقصد بالراتب أو المرتب، أو الأجر في الوظيفة العامة هو المبلغ بصفة منتظمة في كل فترة محددة تقدر عادة بشهر مقابل مما يؤديه من خدمات وظيفية¹، ويعتبر الراتب هو الحق الأساسي و الأول للموظف بل هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظائف فمن المستحيل تصور وإيجاد موظف لا يتلقى راتباً²، وهذا ما نصت عليه المادة (32) من القانون 03/06 بقولها " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"³.

حيث عرف الأستاذ الطماوي المرتب بأنه "المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة"⁴، كما جاء في تعريف آخر للأستاذ محمد شطا على أن الراتب هو " نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لايقا طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي"⁵.

¹. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004، ص444.

². علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص227.

³. المادة 32 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص465.

⁵. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات (دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1982، ص5.

ومن خلال تعريف الأستاذ حماد محمد الشطا يؤكد أنه لا يوجد فرق بين الأجر والراتب، عندما ذكر أن الراتب هو نصيب الموظف من الدخل القومي.

الراتب هو وسيلة تسمح للموظف أن يكون في مستوى وظيفته في استعمال مصطلح "الراتب" دون غيره كمصطلح "الأجر" الذي أشار إليه المشرع الجزائري في المرسوم رقم 59/85 وهذا ما نصت عليه المادة (70) منه والتي نصت¹ "ينقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله طبقا للأحكام المادة (68) أعلاه و يحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به¹، فنجد تبريره بأن الراتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشأن لبقية العمال، ولكن الأصل أنه وسيلة تعكس المركز الاجتماعي للموظف الذي يتناسب ومهامه باعتباره مؤتمنا على مصالح الدولة، ولما كانت للراتب أهمية بالغة سواء من الناحية المادية التي تشعر الموظف بأهميته في المجتمع وتمكنه من إشباع مختلف حاجياته، أو من الناحية المعنوية التي تجعل منه عنصرا ذو مركز اجتماعي مرموق، وذلك ما يستوجب توفير كل الضمانات لتمكين الموظف من الحصول على راتبه كاملا دون المساس به².

ما يمكن الإشارة إليه أنه هناك اختلاف في الطابع الذي يتميز به الراتب باختلاف النظام الوظيفي، فالنظم الوظيفية في العالم تنقسم إلى السلك الوظيفي ونظام الوظيفة.

ففي السلك الوظيفي، الراتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف وأنها كثيرا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من أن يعيش على نحو لائق، وأن يتمكن بذلك من

¹ المادة (70) من المرسوم التنفيذي 59/85، المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع 13، الصادرة في 1985/03/24.

² 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.

تخصيص جهده و وقته لأعباء الوظيفة التي يستغلها، ويترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة وفي نهاية كل شهر¹.

الجزائر تأخذ بهذا النظام ويظهر ذلك في نص المشرع ضمن المادة (32) من الأمر 03/06 ومن خلال الاجتهادات القضائية نجد القرار الصادر عن مجلس الدولة القرار رقم 3998 حيث جاء فيه...² ما تم ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطال بها فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر وأي امتياز...³.

تمثل قاعدة دفع الأجر مقابل أداء الخدمة الوظيفية ضمانا أساسية للموظف العام، ولهذا فإن راتب الموظف العام يجب أن يتحدد بطريق شرعي وتنظيمي³، وهذا ما تلزمه أحكام الشريعة الإسلامية أن يكون اجر العامل متساويا للجهد المبذول وهو ما يتطلب في قوله تعالى (وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ)⁴.

ثانيا: استحقاق الموظف العام للراتب

يستحق الموظف العام راتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه على أساس أن الراتب يقابل العمل⁵.

وبالتالي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقا للشكل والإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة (80) من الأمر 03/06 السابق الذكر على⁶: يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

¹. سلوى تشيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009، ص18.

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

³. عبد الغاني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003، ص302.

⁴. سورة الأحقاف، الآية 19.

⁵.فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014-2015، ص11.

- المسابقة على أساس الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر بين المرشحين الذين تابعوا تكوين متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة¹.
- وبالتالي لا يستحق الموظف راتبا إذا باشر العمل قبل صدور قرار التعيين ذلك أن الموظف لا تربطه أي علاقة قانونية بل يستحق مبلغ يوازي الراتب ليس بصفة راتب بل مكافئة تقابل ما قدمه من خدمات².
- يكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنه آثار منها:
- 1- إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب، وهو صحيح منتجا لآثاره القانونية وبالتالي استحقاق الموظف للراتب.
- 2- في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار لذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه.
- 3- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غير موجود قانونيا لذا حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية³.

¹. الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

². علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص458.

³. علي خطار الشنطاوي، المرجع نفسه، ص458.

يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب ذلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها على حساب الراتب ومدة التربص أو التقاعد وتوضح المادة (83) من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية "يعين كل مرشح تم توظيف في رتبة للوظيفة العمومية غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات المالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"¹.

إن الموظف لا يستحق راتبه إذا كان متواجداً فعلاً في مقر عمله ولم يمارس فعلاً وظائفه لذا يستوجب استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين كما سلف الذكر وحق الموظف في الراتب يكون بناءً على مبدأ قيامه بالخدمة المطلوبة منه والذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.

على هذا الأساس يخضع الموظف لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة انطلاقاً من تاريخ تنصيبه وفي حالة ما إذا امتنع العون الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر ذلك سبباً مبطلاً لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه لراتبه، ويستحق الموظفون العموميون راتباً شهرياً بحسب فئة ودرجة كل منهم²، كما يقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة قائمة فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فوراً، وإذا صرف الموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافأة وليس كراتب³.

¹ لحسن بن الشيخ أ.ث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص110.

² نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص140.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص112.

ومنه يستحق العامل راتبه أو أجره فور انتهائه من عمله يقول 'صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹.

ثالثا: تحديد الراتب والتعويضات

1. تحديد الراتب:

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب وهذا يعود لتطور فكرة الراتب فقد كانت في الماضي ثمنا للعمل ثم أصبح الراتب فعلا للعامل ونجم عن ذلك اختلاف النظريات والأساليب التي قيلت في تحديد الراتب وهناك عدة أساليب تقتصر فيها مكابلي:

أ. معيار المدة:

حسب هذا المعيار فإن هذا الراتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

ب. معيار المردودية:

يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه ولهذه الطريقة عدة صور:

- فقد يتحدد اجر 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 سبيل زيادة الأجر يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وتحسين جودة منتجاته².

ج. المعيار المزدوج:

¹. محمد الباهي أبو يونس، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الأزراطة، الإسكندرية، 2013، ص256.

². محمد حسين منصور، قانون العمل، أستاذ القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ص237.

إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب الأساسي الزمن أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي.

وقد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن آخرها كان المرسوم الرئاسي 07/304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹.

حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربعة مجموعات أ - ب - ج - د.

- ينقسم الصنف " أ " إلى فئات خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية مخصصة للفئات خار الإطار وقسمت الأصناف 7 الأخرى حسب مستوى التأهيل العلمي وعدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيفة.

- بينما تنقسم المجموعة "ب" إلى صنفين 9 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة.

- المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين 7 و 8 للحاصلين على مستوى الثالثة الثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا.

- أما مجموعة "هـ" فتتقسم إلى 6 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي².

2. حق التعويضات:

نصت المادة (119) من الأمر 03/06 على مكونات الراتب بنصها" يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة (32) من هذا الأمر من:

¹ المواد 8-9 من المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم، ج.ر، ع 61، الصادرة بتاريخ 30/09/2007، ص 11-12.

² شرايني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي / 2018-2019، ص 09.

- الراتب الرئيسي.

- العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به¹.

أ. التعويضات اليومية عن الولادة:

تستفيد المرأة المؤمن لها عند انقطاعها عن العمل من اجل الولادة من تعويضات يومية لمدة أربعة أشهر وأسبوع فلكي تستفيد من هذا التعويض يجب أن تكون أجيبة ومسجلة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كما أنه ولا بد أن تتوفر على الأقل على أربعة وخمسين (54) يوما من الاشتراك خلال العشر أشهر السابقة لتاريخ التوقف عن العمل من أجل الولادة.

تعتبر الأربعة عشر (14) أسبوعا هي مدة التعويض أما بالنسبة لمبلغ التعويض فيكون 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال الستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة².

ب. التعويضات اليومية عن المرض:

المرض من العوارض التي تصيب الموظف ويتسبب في التوقف عن العمل لفترة تطول أو تقصر فيتعرض الموظف من خلالها إلى فقد دخله، وقد يكلفه ذلك مصاريف تفوق دخله المعتاد (مصاريف الأطباء، المستشفى، الدواء).

¹. المادة (119) من الأمر 03/06، المرجع السابق.

². <https://www.chss.com> .15/01/2022 .h 01 :22

يستفيد المؤمن له في حالة تعرضه لعجز بدني مثبت من طبيب معين لهذا الغرض أو طبيب معتمد لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للاستفادة من تعويض يومي عن هذا المرض¹.

ج. التعويضات اليومية عن حادث العمل أو المرض المهني:

في هذا الإطار فإن التعويض اليومي يستحق من كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن يقل عن 30/01 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطعه منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبي ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومي أقل من 30/01 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع هذا بالتعويض حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضية في حالة المرض²، وهذا حسب المادة (39) من القانون رقم 13/83 التي نصت على³ "يحسب الربح على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث"³.

د. التعويض عن الوفاة:

يهدف التعويض عن الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، ويختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفى باختلاف الظروف، وكذا الأشخاص الذين يعيلهم ومدى احتياجات هؤلاء ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي بما يتناسب مع كل حالة، وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين⁴.

¹ . [HTTPS://www.chss.com](https://www.chss.com) .pm20/01/2022. H 10 : 26

² . الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ج 1، ط 1، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص 57.

³ . المادة 39 من القانون 13/83، الصادر بتاريخ 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 1983/07/05.

⁴ . أحمد حسين البرعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر 1983، ص 498.

تعد وفاة الموظف قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل نفسه، ويتعذر على ورثته أدائه، ومن ثم بمجرد وفاة الموظف تنتهي علاقة العمل¹، وتعتبر الوفاة من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي الإنهاء التام للخدمة، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشغال التي يتم فيها التعيين².

الفرع الثاني: الترقية

إن ترقية الموظف من أهم الوسائل التي تتبعها الإدارات من أجل غرس فكرة التطور وتخلق جو من المنافسة بين الموظفين لإعطاء وبذل مجهود أكبر في أداء الوظيفة لما تحتويه من مزايا مادية ومعنوية للموظف.

أولاً: تعريف الترقية

تعتبر الترقية في السلم الإداري من أهم الوسائل الضرورية و اللازمة التي يمكن للإدارة من خلالها أن تهض وتتطور فالمجتمعات على اختلافها تدرك بأن الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر اللازمة والهامة لتقدم الإدارة كما أن الموظف يعمل جاهدا لإثبات قدرته وكفاءته المهنية ويتفانى في عمله كي يرقى للوظائف العليا فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية ومادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين وتشجيعهم على النمو بكفاءتهم وإتقان أعمالهم³.

وهذا ما جاءت به نص المادة 38 من قانون 03/06 بأنه "" للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة من خلال حياته المهنية""⁴.

¹. الطيب سماتي، المرجع السابق، ص57.

². سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص331.

³. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص86.

⁴. المادة 38 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

حيث عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها ((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 والنظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وكفاية ورشاده من اجل تحقيق المصلحة العامة))¹.

كما أن الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفته ذات مستوى اعلي في التنظيم، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف لها اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى²، كما عرفها الدكتور سليمان الطماوي أن الترقية تعني بان يشغل العامل وظيفته درجة أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية³.

ولعل أيسر تعريف هو الذي قدمه "وايت" على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقترن مع نمو الاختصاصات وتغيير الواجبات وزيادة المسؤوليات ويصاحب هذا التغيير في اللقب الوظيفي مع زيادة الأجر⁴.

كما جاء في نص المادة (106) من الأمر 03/06 " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"⁵.

¹. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص314.

². انس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة وأثرها فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص21.

³. سليمان الطماوي محمد، المرجع السابق، ص503.

⁴. سعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات الإدارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993، ص23.

⁵. المادة 106 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

فالقضاء الإداري استقر على أن " الترقية (هي تقليد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولو يترتب على ذلك زيادة في المرتب"، ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن تعريف الترقية يصب في منوال واحد وهي أن يستغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته وأن يتحمل الموظف مسؤوليات أكبر من التي كان يتحملها سابقا.

ثانيا: أنواع وشروط الترقية

1. أنواع الترقية:

أ. الترقية في الدرجات:

وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم¹.

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعينة، وتبعاً لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين أو بعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة.

ب. الترقية في الرتب:

¹. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، الجزائر، ص246.

وهي ترقية الموظف من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى في السلم الوظيفي فهي تعني اللقب الذي يمنح للموظف المرقى بشغله واحدة من الوظائف المحجوزة والترقية في الرتبة تكون بإحدى الوسائل التي نصت عليها المادة (107) من الأمر 03/06 وهي:

ج. الترقية على أساس الشهادة:

الموظف الذي تابع تكويننا أدى إلى حصوله على الشهادة المطلوبة في الوظيفة يستفيد من امتياز الأولوية في الترقية وذلك في حدود المناصب الشاغرة والذي يتطابق مع الشهادة المحصل عليها.

د. الترقية بعد تكوين متخصص:

أن من نتائج التكوين المتخصص سواء كان يخص الدورات قصيرة المدى أو متوسطة المدى فإنها تمنح الحق لصاحبها الحق في اقتراحه الترقية عن طريق التأهيل المهني وهذا ما نصت عليه الفقرة 03 من المادة (10) من الأمر 03/06¹.

هـ. الترقية عن طريق الامتحانات المهنية:

جاءت هذه الطريقة في الفقرة 4 من المادة (107) من الأمر 03/06 كالمسابقات والامتحانات المهنية المعتمدة كأسلوب وكيفية تتم بها الترقية تخضع من حيث تنظيمها وسيرها لنفس القواعد التي تخضع لها مسابقات التوظيف.

كما ينبغي القول أن هذه الطريقة لا تفرض أن يسكون الموظف مسجلا بجدول الترقية فبعد أن يتم اختياره عن طريق المسابقة أو الامتحان يمكن للجنة الإطلاع على الملف الفردي، لتكملة الملاحظات حول الموظف المرشح للترقية².

¹. المادة 107 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

². شنة زواوي، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2006، ص145.

و. الترقية بالامتياز:

في هذه الطريقة يكون للإدارة الحرية في اختيار الأفراد الصالحين للترقية والذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية المطلوبة عن طريق التسجيل في جدول الترقية وذلك بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء¹، وهو ما نصت عليه المادة (107) في فقرتها الخامسة 5.

2. شروط الترقية:

نعتبر الترقية من الحقوق التي كفلها القانون لصالح الموظف فهي تقتضي شروطا يجب توفرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في مكان المناسب في مكان الوظيفة المناسبة وتتلخص هذه الشروط فيما يلي:

أ. شروط الأقدمية:

تقوم الأقدمية على أساس استغراق مدة خدمة المنصب حيث تعد الأقدمية على أساس الترقية وذلك بافتراض وجود عاتقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وصلاحيته في العمل وبهذه الأقدمية يكتسب الموظف خبرة ومعرفة تؤهله للترقي في الوظائف العليا².

تعد الترقية بالأقدمية ميزة العدالة المطلقة بين الموظفين ومن خلالها يترقى الموظفون تصاعديا حسب أقدميتهم في التعيين أو الخبرة.

ب. شروط الكفاءة:

ويعني به توفر المؤهلات العلمية المطلوبة قانونا في الموظف المرشح للترقية وهذه المؤهلات عديدة ومتنوعة ومختلفة باختلاف الأنظمة:

¹. شنة زاوي، المرجع السابق، ص145.

². انس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص82.

- اجتياز امتحان الترقية بنجاح.

- النجاح في برنامج تدريبي يعد خصيصا لهذه الغاية.

- أوفر شهادات علمية معينة أو خبرات عدة في المرشح للترقية في الوظيفة المعينة.

وحصول الموظف المرشح للترقية على تقدير بل يقل عن درجة معينة في تقارير كفاءة توضع عنه، وذلك خلال سنة أو سنتين متتاليتين وتختلف درجة التقرير المطلوبة باختلاف درجة وسط أو جيد جيدا.....الخ¹.

ج. التسجيل في جدول الترقية:

لا يستفيد من الترقية إلا المسجلون في جدول الترقية الذي تعده الإدارة التي بدورها تعرضه على لجنة الموظفين المختصة وهذا الجدول يتضمن أسماء المرشحين للترقية مرتين وفقا لرتبة استحقاقهم².

يستثنى من هذا الشرط الموظفون المثبتون المتوفر فيهم شروط المطلوبة تجدر الإشارة إلى أن فرض الترقية غالبا ما تكون محدودة والمستحقين لها يكونوا بعدد كبير مما يصعب الاختيار لهذا يكون الاختبار على أساس الاقدمية والكفاءة معا³.

ثالثا: الحماية القانونية للترقية

تفاديا لتعسف السلطة السلمية في التقييم والتقدير وضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف هي كالتالي:

¹- فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 195، ص229.

²- فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص150-151.

³- محمد يوسف المعدازي، دراسة الوظيفة العامة في النظم القانونية والتشريع الجزائري، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص70.

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.

- الكفاءة المهنية.

- الفعالية و المردودية.

- كيفية الخدمة.

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك¹.

كما نصت المادة (97) من القانون 03/06² " يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاتها المهنية وفقا لمناهج ملائمة".

كما جاء في سياق المادة (98) من نفس القانون أن تقييم الموظف ويهدف إلى:

- الترقية في الدرجات.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية التشريعية والمكافئات².

المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي

يندرج التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للموظف التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح هذا الحق لا يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير أجراء وعليه يمكن اعتبار التقاعد على انه المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف على مزولة نشاطه والتمتع بالمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية³.

¹. سعيد مقدم، المرجع السابق، ص245.

². المادة 97، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

³. زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع،

جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013. 2014، ص12.

كما تهدف الحماية الاجتماعية إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة حق يكون الموظف في مأمن من أحداث الحياة ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة.

سنحاول من خلال هذا المطلب تناول بعض الحقوق الاجتماعية للموظف العام حق الموظف العام في التقاعد(الفرع الأول)، حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق الموظف العام في التقاعد

كما سبق ذكره من أهم الحقوق التي يحضى بها الموظف خلال حياته المهنية هو التقاعد بعد الجهد والعمل طيلة سنوات كثيرة يمنح له التقاعد والمعاش الذي يساعده في حياته اليومية.

أولاً: تعريف التقاعد ومحتوى معاشه

لم تتوصل الدراسات بعد إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد لكونه لم يكن معروفاً ولا موجوداً الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال.

فوجد الأستاذ عبيدي عرفه¹ انه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش التقاعد¹.

كما عرفه أيضاً على¹ أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة على الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان

¹. زيد منير عبيدي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 21.

الانتهاء من العمل بالاختيار أو بالإجبار أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من التأمين أو حماية اجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة.

حيث عرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده:¹ بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة من استنفاد سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه قرار إحالته على التقاعد¹.

كما قال الأستاذ أحمدية سليمان² التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف ففي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل².

1. محتوى معاش التقاعد:

أ. معاش مباشر:

وهو يمنح على أساس نشاط الموظف ذاته مع إضافة زيادة منحة الزوج المكفول.

ب. معاش منقول:

يتضمن معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول حتى يستفيد الموظف من معاش التقاعد لا بد من أن تتوفر لديه جملة من الشروط وهي كالاتي:

- بلوغ العامل سن التقاعد المحدد بـ 60 سنة بالنسبة للرجل أما بالنسبة للمرأة 55 سنة.

- قضاء مدة 15 سنة عمل.

¹ عطاء الله بوحميده، الفصل الأول غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر، 1989 - 1990، ص130.

² أحمدية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص96.

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل.

حسب قانون التقاعد فإنه يمكن تخفيض السن المطلوب للتقاعد وذلك بالنسبة للنوع معين من الأعمال التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم¹، والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعد على أداء وظائفه بصفة مرضية إلا أن هذا الحد الذي لم يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملاكاته، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة معايير من بينها الوضعية الاقتصادية والديموغرافية خصوصيات المرفق العام طبيعة الوظائف الممارسة، المصالح الاجتماعية للموظفين ولهذه وغيرها تأثير مباشر على نظام التقاعد وبصفة غير مباشرة على سياسة الشغل²، فالنصوص السارية المفعول قد حددت هذا الحد مبدئياً 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء وذلك بطلب منهن³.

ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1998 ويتعلق الأمر مثلاً:

إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكلفت بتربية ولد أو أكثر مدة 09 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية 03 سنوات لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء⁴، وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

¹. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014 - 2015، ص8.

². محمد عبد العزيز ساعد مانع العنزي، (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص215.

³. محمد ريقط، المرجع السابق، ص9.

⁴. أحميدة سليمان، المرجع السابق، ص97.

- إما لأنه استكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين.

- إما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدلته وتممته¹.

وعرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22/03/1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38: على انه نهاية المدة القانونية للهمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل والمرأة العاملة 55 سنة كما يستفيد من تخفيض النسبة في حدوث ثلاث سنوات عن كل طفل²

وعليه فالتقاعد من الناحية القانونية يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام، وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء للأجراء أو غير الأجراء.

ثانيا: أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه

1. أنواع التقاعد:

أ. التقاعد الكلي أو العادي:

¹ محمد ريقط، المرجع السابق، ص 9.

² ج. ج. ش. د. القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/07/1983، ج. ر، ع 28، الصادرة بتاريخ: 05/07/1983، ص 1804.

كرسه القانون 12/83 الذي يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات ولا تمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو إمراة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31¹.

ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توفر شرط السن حيث لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ الأخير 60 سنة و 55 سنة.

وبالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون كما يمكن تقليص سن التقاعد في حال مات إذا كان العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة أو العامل مصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية حسب المادة 02 الفقرة 01 من الأمر 13/97 أو ما إذا كانت العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد 09 سنوات يخفض سن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل واحد في حدود 03 سنوات².

إضافة إلى شرط السن يجب توفر شرط المدة القانونية للعامل وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة في علم فترات عمل الأيام التي تقاضي بها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض و الولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة وعلى هذا الأساس وضع المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد بشريطين متلازمين وهما شرط السن ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

ب. التقاعد النسبي:

¹. عادل حرشوش صالح، مؤيد سعيد صالح، إدارة الموارد البشرية، الأردن 2006، ص 240-241.

². ج. ش. د. القانون رقم 12/83، المرجع السابق.

هو نظام جديد وضعه المشرع للتكفل ببعض العمال المسرحين لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية أو عجزها أو حلها.

أضاف المرسوم التشريعي رقم 10/94 الصادر في 1994/05/26 بالنص على التقاعد المسبق، حيث وسع من هذا النظام إلى موظفين قطاع، المؤسسات والإدارة العمومية وذلك الموظف الذي قضى 32 سنة من النشاط، حيث يستفيد من هذا النظام دون شرط السن كما انه بإمكانه طلب منحة نسبية بشرط أن يكون قد بلغ (50) سنة وقضى (20) سنة من الخدمة ويتم تخفيض السن بـ 05 سنوات بالنسبة للموظفة حيث يصبح بإمكانها طلب منحة نسبية إذا بلغت (45) سنة من عمرها وقضت (20) سنة من الخدمة¹.

كما لا يمكن إحالة الموظف المتوفر الشروط للتقاعد إلا بعد تبليغه من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وذلك لتوفير الراتب ابتداء من تاريخ منح المعاش أما فيما يخص مبلغ المعاش فهو متوسط الأجر السنوي للسنوات الخمسة الأخيرة التي سبقت تاريخ توقيف النشاط على أن يكون هذا الأجر خاضعا للاشتراك وقيمة المنحة².

ج. التقاعد المسبق:

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال و الاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل أزمة الاقتصادية وتقلص عددهم بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 ويستفيد منه العامل إذا استوفى فيه الشروط التالية:

- بلوغ سن الخمسين للرجال، و 45 سنة بالنسبة للعاملات.

¹ المرسوم التشريعي رقم 10/94، المؤرخ في 1994/05/26، المؤسس للتقاعد المسبق، ج.ر، ع 34، الصادرة بتاريخ 1994/06/01.

² فريد رناي، المرجع السابق، ص 142.

- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد سنوات العمل أو عدد مماثل لها.

- أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد¹.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية إنهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94².

ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:

- العمال المستفيدون من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

- الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية أو بسبب البطالة أو بطالة ناجمة (الفقرة 03 حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10/94).

- العمال الأجراء ذو عقد عمل محدد المدة³.

2. كيفية الإحالة على التقاعد:

يتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ولا سيما بلوغ المعين بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية لنظام التقاعد ويدخل ضمن هذه الأقدمية شرط تسديد الاشتراكات المناسبة بالإضافة إلى شروط أخرى هي:

¹ - عبد السلام دين، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية، دار القصة للنشر، 2003، ص310.

² - المرسوم التشريعي رقم 10/94، المؤسس للتقاعد المسبق، المرجع السابق، ص7.

³ - حفيدة طالب، وسيلة حسني، وسيلة كريكو، نظام التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والإدارية، جامعة ورقلة، 2000 - 2001، ص106.

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه¹.

- فترة الانتداب.

- فترة الجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.

- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية².

إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها اتجاه نظام التقاعد بمجرد إحالته على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق وتسديده بصفة منتظمة³.

ثالثا: الحماية القانونية للتقاعد

أحاط المشرع الجزائري حق الإحالة على التقاعد بعدة قوانين تضمن الحماية وقد نصت المادة 33 من الأمر 03/06⁴ للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به⁴.

وكذا قانون 12/83 الذي جاء بتوحيد نظام التقاعد وذلك من خلال تقرير المبادئ الأساسية التالية والتي نصت المادة 02 منه على:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.

¹. مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2011، ص 68.

². الأمر 03/06، المرجع السابق.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 226.

⁴. المادة 33، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

- توحيد التمويل¹.

ولذلك تعتبر لإحالة على التقاعد والاستفادة من المعاش المالي المترتب عليه من أهم الضمانات للموظف بسبب انتمائه للنظام الوظيفي والذي يمتد أثره حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

فالمشعر الجزائري أعطى حق إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام عن طريق التقاعد و ألزم باحترام الإجراءات الشكلية لضمان حماية حقوق الموظف من أي تعسف إداري.

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي

سننكلم عن التأمين على المرض و تأمين الأمومة (أولا)، وتأمين العجز وحوادث المرور والأمراض المهنية (ثانيا)، ثم حق الموظف العام في الضمان الاجتماعي (ثالثا).

أولا: التأمين على المرض وتأمين الأمومة

1. التأمين على المرض:

يلعب دورا أساسيا في أنظمة الضمان الاجتماعي وهو يشكل التكفل بالعامل الأجير والعامل الغير أجير وكل مكن شملته التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة والتكفل به إلى غاية شفائه كما هو وجوب قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه لمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984².

¹ محمد بن أعراب، فيرود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ع 1، جامعة سطيف 02، جوان 2018، ص 67.

² القرار الوزاري، الصادر بتاريخ 13/02/1984، الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر، ع رقم 7.

وتجدر الإشارة إلى هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعاون هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 27/84.¹

فيما يخص حق التأمين على المرض فهو يشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني كما انه تشمل أداوات التأمين على المرض، أداوات عينية وأداوات نقدية.²

أ. الأداوات العينية:

يشمل التكفل بالموظف المؤمن له وذوي حقوقه في حالة الإصابة ببعض الأمراض وبمصاريف العناية الطبية و الوقائية والتكفل بالمريض إلى غاية وذلك وفقا للأداوات المنصوص عليها قانونا.³

ب. الأداوات النقدية:

هي أداوات تعويضية يومية تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يستحيل معه مواصلة عمله أو استئنافه، وذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا.⁴

2. تأمين الأمومة:

¹ المادة 27، من المرسوم رقم 27/84 الصادر بتاريخ 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون

11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

² فراح فايزة هامل، المرجع السابق، ص 15 - 16.

³ فريد رناي، المرجع السابق، ص 126.

⁴ فريد رناي، المرجع نفسه، ص 126.

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة الحاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة على الحمل و الولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج، والرعاية الصحية للمرأة الحاملة أو ما تعلق منها بالتعويض على دخلها الذي فقده نتيجة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضات يومية.

وعليه تستفيد المرأة الحاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويضه يومية تقدر بـ 100 % من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي¹.

وتجدر الإشارة انه طبقا للمادة 30 من المرسوم 27/24 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الاداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للعمل وتاريخ الوضع².

ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي 27/84 على المرأة العاملة إجراء الفحوص التالية:

- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث.
- فحص قبلي خلال الشهر السادس من الحمل.
- فحصان يأمر بهم الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد، احدهما يتم قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في أقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.

¹ المواد 28 و 29 من الأمر 17/96، المؤرخ في 06/07/1996، الذي يعدل ويتمم القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² المادة 30 من المرسوم 27/84، المرجع السابق.

ثانيا: تامين العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية.

1. التامين على العجز:

إن التامين على العجز مخصص للموظفين الذين ينتابهم عجز خطير والمقصود بذلك انقطاع العمل في تطور حالتهم الصحية¹.

حق التامين على العجز في قانون الوظيف العمومي حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 نصت المادة 02/39 من هذا الأمر " ... أن الموظف المستفاد من عطلة مدتها ستة (06) والذي يستطيع عند انتهاء العطلة أن يعود إلى عمله أما أن يحال على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات وذلك إذا أثبت أنه غير قادر نهائيا على القيام بالخدمة².

2. حوادث العمل والأمراض المهنية:

تعد إصابات العمل من أقدم وارقى أنواع التأمينات الاجتماعية التي تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية فيقرر القانون صرف أجرا كاملا للموظف العام لمدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابته³.

إن الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يتطرق إلى فكرة التامين عن الحوادث العمل وكذا هذا حدوه المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة⁴.

¹. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، الجزائر، 1980، ص74.

². المادة 2/39، من الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع44، الصادر بتاريخ 08/06/1966.

³. فريد رناي، المرجع السابق، ص127.

⁴. المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المرجع السابق.

ثالثاً: حق الموظف العام في الضمان الاجتماعي

نصت المادة 33 من الأمر 03/06¹ للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به¹ فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة والصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه.

فالموظف العام يتمتع بالحق في الضمان الاجتماعي و وفقاً لذلك فإنه إذا أصيب بمرض أو عجز أو عمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعد على العيش الكريم².

فقانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي انه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها هذا القانون، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل، ولقد حدد القانون 11/83 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية³ تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية، الولادة، العجز، الوفاة³.

¹. المادة 33 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

². تشيقات سلوى، المرجع السابق، ص 59.

³. فراح فايذة هامل، المرجع السابق، ص 19.

المبحث الثاني: حماية الحقوق المعنوية للموظف العام

إن قانون الوظيفة العمومية جاء بعدة حقوق للموظف العام أثناء تأدية مهامه وعلى غرار الحقوق والامتيازات المالية يتمتع بحقوق أخرى لا تقل أهمية عن الحقوق المالية وهي الحقوق المعنوية توفر للموظف كل الوسائل والإمكانيات لأداء مهامه على أحسن وجه وإثبات لشخصيته يستلزم على الموظف أن يكون على دراية وهذه الحقوق المعنوية التي ضمنها له القانون وان يتجنب كل فعل يتنافى مع مهامه ويجب أن يتسم بسلوك لائق ومحترم ضمان لحقوقه من جهة وضمان للوظيفة العمومية من اجل زرع الأمن والاستقرار.

ومنه سوف نقوم بتناول في هذا المبحث حق الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية في (المطلب الأول)، والإضراب والتمثيل النقابي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حق الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية

العلاقة الوظيفية للموظف تنتهي بإرادته أو بإرادة السلطة العامة مما يتولد آثار قانونية على إنهاء الوظيفة فالمشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 ضمن للموظف حقوق الاستقالة وفق شروط محددة قانونا لضمان مصلحة الموظف وكذا المصلحة العمومية. وبذلك سنتكلم في (الفرع الأول) عن الاستقالة، وفي (الفرع الثاني) عن أنواع الاستقالة.

الفرع الأول: الاستقالة وشروطها

سنوضح في هذا الفرع تعريف الاستقالة (أولا)، ثم شروط الاستقالة (ثانيا).

أولا: تعريف الاستقالة

هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وال؟ غدارة لا تتحقق

إلا بصدر قرار من جهة الإدارة بقوله الاستقالة وتعتبر موضوعا مهما غير أن المشرع الجزائري لم يضع لها تعريفا محددًا في قانون الوظيفة العمومية القديم ولا الجديد.

يعرفها الفقيه رولاند على أنها يعبر الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً¹.

ويعرفها أندري دولوبادير على أنها سبب لتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابياً².

ويعرفها هاشم أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية³.

كما عرفها السيد محمد إبراهيم بأنها عمل إرادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن المقدرة لذلك⁴.

ومن خلال التعاريف السابق ذكرها نرى بأن الاستقالة هي عمل إداري يعبر فيه الموظف من خلاله عن رغبته في قطع الرابطة التي تربطه بالوظيفة وترك الخدمة بصفة نهائية قبل التقاعد.

لكي تكون الاستقالة قانونية يجب توفر ركنين أساسيين هما:

1. إرادة الموظف:

الإرادة هي نشاط نصي أو حالة نصية يعبر عنها صاحبها بقناعة فتنج عنها المخالفات القانونية ولم تجري عادة الفقهاء على الاهتمام بالأمر، الإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من هذه الوجهة لا تخلو من الإبهام والتعقيد، وعليه فإن انتهاء خدمة الموظف العامة

¹ عبد اللطيف سيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41.

² شويق يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 225.

³ محمود حلمي، قانون نظام العمالية المدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989، ص 227.

⁴ السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، د. س. ن، ص 636.

باستقالة تعني استجابة جهة الإدارة إلى رغبة احد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر وترك الخدمة نهائياً¹.

2. قبول الاستقالة:

بات من المستقر عليه قانونا وفقها أن الاستقالة لا تنتج أثارها إلا بقبول الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدمة من الموظف العام.

إذ أن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار بقبولها ويعتبر قبول الاستقالة شرط لإتمامها وهو إجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين، وهذا ما اقرنه المادة 220 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر².

ثانياً: شروط الاستقالة

1. طلب مكتوب:

نصت المادة 218 من الأمر 03/06 على انه "" لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، أي انم المشرع ألزم توفر طلب كتابي صريح لصحة الاستقالة فالتعبير عن الإرادة يكون في مظهر خارجي بواسطة الكتابة الصريحة لإثباتها.

2. الموافقة الصريحة من السلطة المختصة:

¹. عبد اللطيف رسلان عودة، المرجع السابق، ص114.

². السيد محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص64.

فقد نصت المادة 220 الفقرة 01 من الأمر 03/06 على أنه " لا ترتب الاستقالة أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها من اجل إقصاءه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب"¹.

في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة بحيث لا يمكن أن نقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب².

المشرع الجزائري ربط شرط الطلب الكتابي والموافقة من السلطة المختصة بالاستقالة لإنتاج أثره

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة

سنتكلم عن الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة (أولا)، ثم الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية (ثانيا).

أولا: الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة

1. الاستقالة الضمنية:

لم يرد المشرع الفرنسي الاستقالة الضمنية ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حيث تناول الاستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها وذلك على اعتبار أن إتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانونا يعد قرينة

¹. المواد 218 و 02/220، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

². مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، م 11، ع 2، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2019، ص48.

على اعتبار خدمته منتهية بالاستقالة الضمنية وان كان المشرع المصري لم يرد تعريفا للاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها.

ويمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيانه لواقعة عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الإرادة ذلك وشريطة عدم إيداع الموظف لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة¹.

ولقد كان العرف الإداري السائد في فرنسا قبل صدور قانون المتعلق بالموظفين سنة 1946 يتمحور حول جوازية أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا، وترك الإدارة سلطة تقديرية لاعتبار الموظف مستقبلا في ضوء الظروف الملازمة للقرينة التي عدا بمثابة الاستقالة².

بصدور قانون 1986/01/09 نص المشرع الفرنسي في المادة 88 على أن ترك الموظف لعمله يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية بين الدارة والموظف، ويبدو لنا من خلال هذه المادة أن المشرع والفقهاء الفرنسي وضع شرطين أساسيين للتحقيق الاستقالة الضمنية: ترك العمل، إخطار الموظف قبل صدور القرار من الإدارة³.

2. الاستقالة الصريحة:

تناول المشرع المصري والفرنسي أحكام الاستقالة الصريحة بالتنظيم في فصل المخصص لانتهاء الخدمة الوظيفية ولكن لم يرد أي منهما تعريف الاستقالة الصريح وقد سبق أن ذكرنا أن تلك الاستقالة تعني من وجهة نظرنا إعلان الموظف العام عن إرادته غير المشروطة والموافقة عليها من الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ سن القانونية للإحالة على التقاعد⁴.

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 46 - 47.

² محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1969، ص 249.

³ المرجع نفسه، ص 249.

⁴ عبد اللطيف السيد رسلان، المرجع السابق، ص 46.

لذا اوجب المشرع الجزائري الموظف أن يرسل طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، على أن يواصل أداء الواجبات المنوطة به إلى حين صدور قرار قبول أو رفض الاستقالة من قبل السلطة المخولة في اجل شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وقد خصص المشرع الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ثلاث مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 من القانون 03/06 وهذا يدل على خطورة هذا الإجراء على الموظف كما أن الاستقالة الصريحة شروط لا بد من توافرها هي:

- أن تكون الاستقالة وهذا وفقا للمادة 218 من الأمر 03/06 في قولها "لا يمكن أن تتم الاستقالة لا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، فالكتابة دليل وحجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلها السلطة المختصة بالتعيين.

- يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.

- يجب على طالب الاستقالة أن يستمر في عمله وذلك حفاظا على المصلحة العامة، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.

- أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال إلى مجلس تأديبي¹.

ثانيا: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية

1. الاستقالة الفردية:

هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط وقد نصت المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم طلب الاستقالة كتابيا، يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفق للشروط التي يحددها الاتفاقات الجماعية.

¹. محمد حامد الجمل، المرجع السابق، ص248.

2. الاستقالة الجماعية:

هي استقالة تقدم من أكثر من موظف في أن واحد وتعتبر هذه الأخيرة محضرة كونها تهدد استمرارية المرفق، الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 أشهر و 03 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي¹.

وذلك ما نصت عليه المادة 115 من القانون الجنائي الجزائري "القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاة بمهمته أو سير المصلحة العامة يعاقبون بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات.

ولقد أحسن المشرع إذ وضع جزاء الاستقالة الجماعية لما لها من خطورة في المساس بمدى سير المرفق بانتظام وكذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور قد يحدث أزمة وتوترات واضطرابات أمنية وسياسية تكون الدولة في غنى عنها².

المطلب الثاني: الحق في الإضراب والعمل النقابي

لقد اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالإضراب من خلال الانخراط في التنظيمات النقابية للدفاع عن مصالحهم، كما كرس حق الموظف في الإضراب الذي يعتبر دعامة أساسية للحق النقابي ورمز للتضامن بين الموظفين وتحريك الرأي العام إلا أن هذا الحق يجب أن يمارس في حدود ما يسمح به القانون.

ومنه سوف نتناول في هذا المطلب الحق في الإضراب (الفرع الأول)، والحق في العمل

النقابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الإضراب

¹. محمد شوقي العابد، اثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر،

بسكرة، 2012- 2013، ص12.

². محمد شوقي العابد، المرجع السابق، ص12.

يعتبر الإضراب توقف جماعي عن العمل المطالبة بحقوق مهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون فهو من الحقوق الجماعية ولا يتسنى للموظف القيام به بمفرده لما في ذلك من خطورة تنتج عنها مسؤوليته الشخصية وقد تقرر بعد نضال كبير قام به العمال والنقابيون¹.

يعد الإضراب في معناه الاصطلاحي حديثاً نسبياً فقد عرفت ووضحت معاملته مع بزوغ الثورة الصناعية حيث أن سيطرة رأس المال على العمل أدت على ظهور تفاوت شديد بين الطبقات، مما دفع العمال إلى التجمع والتكتل والبحث عن وسيلة قانونية أكثر فعالية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي ومن ثم كان اللجوء إلى ممارسة الإضراب².

يرى الأستاذ "والين" أن النص على حق الإضراب في مقدمة الدستور قد صيغ صياغة محددة ودقيقة، الأمر الذي يسمح بتطبيق مباشرة بالأستاذ على ديباجة الدستور فنتيجة ذلك يجوز لموظفي وعمال المرافق العامة ممارسة حقهم في الإضراب باعتباره حق من الحقوق المشروحة المقررة لهم دستوريا في صريح المقدمة³.

أما بالنسبة للفقهاء المصري فهناك من يرى أن الإضراب هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم لإظهارهم لسخطهم على عمل الحكومة أو إرغام على الحكومة على تلبية مطالبهم.

¹. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص113.

². ابراهيم صالح العزيزة، مسؤولية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2012، ص15.

³. عتيقة بلجبل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل الماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004 - 2005، ص71.

على غرار التشريع المصري والفرنسي لم يعط المشرع الجزائري تعريف للإضراب وقد اعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي والموظفين في دستور 1989 و 1996¹.

أولاً: مضمون الحق في الإضراب وخصوصية في قطاع الوظيفة العامة

بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لحق الإضراب لاسيما القانون رقم 02/90 لا نجد تعريف للإضراب، إلا أنه وبالرجوع لنص المادة 26 منه نجد عبارة قد تقرنا في تعريف معنى الإضراب: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 02 من نص القانون أعلاه، والذي يحقق فرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال المشاركون فيه....."².

وبالرجوع لنص المادة 02 من القانون المذكور يعتبر النزاع الجماعي هو: "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5"³.

ولذا فإن حق الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية هو: قدرة الموظفين على التوقف عن العمل بسبب نزاع متعلق بمصالحهم الاجتماعية والمهنية لم يتواصلوا بشأنه مع المؤسسة أو بالإدارة العمومية المستخدمة إلى إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهم، وتكمن خصوصيته في قطاع الوظيفة العمومية في كونه يتعارض مع مبدئين أساسيين هما: مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام، ومبدأ الخضوع لواجب الطاعة الرئاسية.

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 329.

² القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، ع 06 الصادر بتاريخ 07/02/1990.

³ المادة 02، من القانون 02/90، المرجع السابق.

كما تتجلى خصوصية حق الإضراب في الضغط على السلطات العمومية لاستجابة لمطالب الموظفين¹

ثانيا: ممارسة حق الإضراب والقيود التي تحكمها

1. شروط ممارسة الإضراب:

طبقا للقانون رقم 02/90 المعدل والمتمم فإنه لممارسة هذا الحق عدة شروط أهمها:

- ارتباط الإضراب بالدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للموظفين يتعلق الإضراب طبقا للمادة 02 من القانون 02/20 المعدل والمتمم بالخلافات المتعلقة بالمسائل الاجتماعية والمهنية للموظفين وعليه فغن الإضراب لأغراض غير اجتماعية ومهنية يعتبر إضرابا غير شرعي.

- استنفاد إجراءات التسوية الودية لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية والتي تتمثل في المصالح بين ممثلي الموظفين وممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تعقدها السلطة الإدارية المختصة (البلدية، الولاية، الوزارة) إذا استمر الخلاف يعرض الأمر على مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء.

- موافقة الموظفين على الإضراب يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن الأغلبية المطلقة من الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط ويكون ذلك على اثر تنظيم جمعية عام تضم كل الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون عن الرغبة في الإضراب بالاقتراع السري.

- الإشعار المسبق بالإضراب مفاد هذا الشرط انه يجب إشعار المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية مسبقا بالإضراب وكذا إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ويجب إلا نقل المدة الفاصلة بين الإشعار وتنفيذ الإضراب عن 08 أيام من تاريخ إشعار وإعلام الجهات المعنية.

¹. شرايني فوزي، المرجع السابق، 29.

- اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت وضمان أمنها ويجب على ممثلي الموظفين والمؤسسة أو الإدارة العمومية تعيين من يقوم بالسهر على ضمان المحافظة على المنشآت والأماكن العمومية وضمان أمنها¹.

2. الضمانات المقررة لحماية حق الإضراب:

كرس القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم عن ضمانات لحماية الإضراب القانوني أهمها:

- ممارسة حق الإضراب لا يقطع العلاقة الوظيفية وإنما يوقفها.

- منع أي توظيف غرضه استخلاف الموظفين المضربين إلا رفض الموظفون المعينون تنفيذ واجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

- منع توقيف أي جزاء تأديبي على الموظفين بسبب المشاركة في إضراب قانوني².

3. القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

رغم الاعتراف الدستوري والقانوني بحق الإضراب إلا أنه ليس مطلقاً بل مقيد بعدة قيود مراعاة لاعتبارات أمنية وخصوصية بعض المرافق العامة، ومن أهم القيود:

- منع بعض الموظفين عن الإضراب يمنع على الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج والأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية أو الجمارك وأعوان مصالح استغلال شبكات بالإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية وأعوان المصالح الخارجية للسجون من ممارسة حق الإضراب وقد بررت المادة 43

¹. المواد من 16 إلى 31 من القانون 02/90، المرجع السابق..

². المواد 32 - 33، من القانون رقم 02/90، المرجع السابق.

من القانون رقم 02/90 هذا المنع بان توقف الخدمات التي تقدمها الفئات المذكورة قد يعرض حياة وامن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر.

- ضمان الحد الأدنى الخدمة أن ممارسة حق الإضراب مقيد بضمان الحد الأدنى للخدمة في بعض المرافق العامة الحيوية حددتها المادة 38 من القانون 02/90 المعد والمتمم بالقانون 27/91.

- التقيد بالأوامر الصادرة بالتسخير: يمكن للسلطة الإدارية المختصة تسخير بعض الموظفين المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأن الأشخاص والمنشآت والأماكن بمقتضى أمر وذلك لضمان استمرارية المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للوطن والمواطنين.

- ضمان حرية العمل إذ يحصر منع الموظفين ومسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية من الالتحاق بمكان العمل أو التعرض لهم بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء كما يمنع احتلال الأماكن المهنية بهدف عرقلة حرية العمل¹.

الفرع الثاني: الحق في العمل النقابي

سنتطرق لتعريف الحق النقابي (أولاً)، ثم مضمون وأسس الحق النقابي (ثانياً)، ثم ممارسة الحق النقابي (ثالثاً).

أولاً: تعريف الحق النقابي

المعنى القانوني للنقابة يمكن تعريفها على أنها¹ تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة

¹. المواد 34، 35، 37، 38، 39، 41، من القانون 02/90، المرجع السابق.

والمساهمة¹، كما يمكن تعريفها على أنها² جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم وعلى وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردها، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم².

وعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها³ اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم وذلك لوضع قيود على مقتضاها بتسيير أية صناعة أو عمل ما³.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 2 و 3 من القانون 14/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21⁴.

ثانيا: مضمون وأسس الحق النقابي

تتلخص حرية الانتماء إلى التنظيمات النقابية والحق النقابي في ميدان الوظيفة العمومية في قدرة الموظفين الذين ينتمون إلى السلك أو مجموعة أسلاك إلى تكوين تنظيم نقابي أو الانتماء الحر والإداري إلى تنظيمات نقابية قائمة قصد الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية

¹ لوفي نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة الدراسات وأبحاث المحلة العربية والأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، م11، ع04، 2019، ص257.

² محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983، ص36.

³ زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، مصر، د، س، ن، ص224.

⁴ بورنين محند أو رابح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات)، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ب.د. س، ص13.

مع ضرورة خضوع النشاط الممارس لهذا الغرض التشريع المعمول به والقوانين التي نظمت ممارسة هذا الحق¹.

أعترف الدستور² 1989 بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي فقد نصت المادة 32 منه على حرية إنشاء التنظيمات النقابية بشكل غير صريح ونصت المادة 53 على ممارسة الحق النقابي.

ولم يطرأ أي تغيير على الاعتراف بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي في دستور³ 1996 المعدل، حيث نصت المادة 39 بشكل ضمني على الحرية النقابية ونصت المادة 70 بشكل صريح على الحق النقابي تندرج ضمن مجال المخصص للبرلمان وهذا يشكل ضماناً أساسية للتمتع بهذا الحق.

أما على صعيد النصوص القانونية والتنظيمية فإن قوانين الوظيفة العمومية منذ الاستقلال اعترفت بالحق النقابي⁴، و أن الأمر رقم 03/06 نص على هذا الحق في المادة 35 منه.

ثالثاً: ممارسة الحق النقابي

1. آليات ممارسة الحق النقابي: تتجلى آليات ممارسة الحق النقابي باختصار فيما يلي:

أ. مبدأ المشاركة في هيئات الوظيفة العامة:

¹. المرسوم الرئاسي رقم 438/86، الصادر بتاريخ 1996/12/07، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في

استفتاء 1996/11/28، ج.ر، ع76، الصادرة بتاريخ 1996/12/08.

². المرسوم الرئاسي 18/89، الصادر بتاريخ 1989/02/28، المتعلق بشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء

1989/02/23، ج.ر، ع09، الصادرة بتاريخ 1989/03/01.

³. المرسوم الرئاسي 438/86، المرجع السابق.

⁴. المادة 21 من الأمر 133/66، المرجع السابق.

تشارك الهيئات الأكثر تمثيلاً في تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية باعتباره هيئة تشاورية تعني بالمسائل المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما تقدم الهيئات الأكثر تمثيلاً للمرشحين لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء باعتبار هذه الأخيرة هيئة استشارية في المسائل الفردية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين¹.

ب. مبدأ التفاوض:

أن تفاوض النقابات مع السلطة العمومية في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين كالقانون والرواتب والتكوين والترقية وتحسين ظروف العمل هو من آليات الأساسية لممارسة الحق النقابي.

ولقد نصت على هذا المبدأ المهم المادة 38 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، إلا أن مشكل التمثيل يبقى يواجه بعض النقابات فالقانون المذكور اشترط نسبة 20% من العدد الإجمالي للمستخدمين، كما اشترط أيضاً أقدميه 06 أشهر على الأقل من تكوين التنظيم النقابي².

ج. اللجوء إلى الإضراب:

اعترف القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم في المادة 38 منه باختصاص النقابات في المشاركة في الوقاية من خلافات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وتستعمل النقابات هذا الحق بشروط وهو من الآليات الفاعلة التي تستخدمها النقابات للحصول على مطالبها والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها.

د. توفير الوسائل المادية والوقت للممارسة الحق النقابي:

¹ المادة 85، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

² المواد 34 - 37 من القانون 14/90، المؤرخ في 20/ يونيو/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر، ع23، الصادرة بتاريخ 06/ يونيو/1990، ص768.

نص القانون رقم 14/90 على ضرورة توفير المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة الوسائل الضرورية لعقد التنظيم النقابي اجتماعاته، ولوحات إعلانية موضوعة في أماكن ملائمة، ومحل ملائم لممارسة النشاط وإمكانية الاستفادة من 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر لممارسة العمل النقابي ولا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها للمندوبين النقابيين للمشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وملتقيات التكوين النقابي ويمكنهم الاستفادة من وضعية الانتداب بالاتفاق مع المؤسسة أو الغدارة العمومية المستخدمة¹.

2. ضمانات ممارسة الحق النقابي:

قرر القانون 14/90 عدة ضمانات لممارسة الحق النقابي والمتمثلة أساس في:

- منع التمييز ضد الموظفين بسبب النشاط النقابي في مجال التوظيف وتوزيع العمل والترقية والتكوين والراتب والمنافع الاجتماعية.
- منع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل تسيير التنظيم النقابي إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.
- عدم جواز ممارسة التهديدات والضغوطات ضد التنظيم النقابي من طرف أي كان.
- منع الجهة المستخدمة من تسليط العزل أو النقل أو أي جزء آخر بسبب النشاط النقابي، وفي حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني لا بد من إعلام التنظيم النقابي مباشرة بالإجراءات التأديبية.
- الحق في العادة إدماج واستعادة كافة الحقوق للمندوب النقابي المعزول خرقاً للأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 14/90،

¹. المواد 46، 47، 47 مكرر، 48، 49، من القانون 14/90، المرجع السابق.

- استمرار حماية المندوبين النقابيين من العزل التعسفي وضرورة إعلام التنظيم النقابي بمباشرة الإجراءات التأديبية سنة بعد ترك العمل النقابي.
- حصر اختصاص النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي التي يرتكبها المندوبين النقابيون في التنظيمات التي ينتمون إليها.
- تجريم عرقلة تسير العمل النقابي¹.

3. القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي: فرض القانون رقم 14/90 عدة قيود أهمها:

- منع الارتباط بالأحزاب السياسية هيكلية أو عضوية ولا يمكن الحصول على إعانات أو وصايا أو هيئات منها، ولا المشاركة في تمويلها وضرورة تمايز التنظيمات النقابية على الأحزاب السياسية في تسميتها وهدفها وتسييرها.
- تحديد هدف إنشاء التنظيمات النقابية بالدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها.
- توافق ممارسة العمل النقابي مع نظام العمل فلا يمكن للمندوبين النقابيين ارتكاب أخطاء مهنية بدعوى ممارسة الحق النقابي فالممثلون النقابيون يخضعون للواجبات المهنية مثل باقي الموظفين كواجب التحفظ والحفاظ على السر المهني².
- منع فئة من الموظفين من الحق النقابي كالموظفين التابعين للدفاع والأمن الوطنيين وذا الموظفين التابعين للأسلاك الخاصة بالإدارات المكلفة بالسجون³.

¹. المواد 50 إلى 59، من القانون رقم 14/90، المرجع السابق.

². المواد 52، 54، 63، القانون 14/90 المرجع نفسه.

³. المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07/جوان/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون، ج.ر.ع، 30، الصادرة بتاريخ 2008/07/11.

الفصل الثاني:

حماية حقوق

الموظف العام

الفصل الثاني: حماية حقوق الموظف العام

يعتبر الموظف العام المنفذ الرئيسي لسياسة الدولة والمسئول عن تحقيق أهدافها في التنمية سواء الاجتماعية أو الاقتصادية وتحسين سير المرفق العام وذلك عن طريق أداء الخدمات والمهام الموكلة له.

وحتى تتحقق هذه الأهداف أقر المشرع الجزائري للموظف العام العديد من الحقوق والضمانات أثناء أداء مهامه ولعله أهمها الحماية الشخصية من الإهانة أو الاعتداء، وقد يقع الموظف العام في أخطاء خلال ممارسة وظيفته مما يعرضه للمسائلة التأديبية وتسليط عقوبات عليه، وحتى لا يكون هناك تعسف من السلطة المختصة بالتأديب أحاطه المشرع بجملة من الضمانات التي تحميه أثناء مواجهة الإدارة.

ومن خلال هذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث سنتكلم عن:

- الحماية القانونية للموظف العام (المبحث الأول).
- الضمانات التأديبية للموظف العام (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحماية القانونية للموظف العام

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف العام على العديد من الحقوق أهمها توفير بيئة عمل ملائمة والوقاية الصحية و حمايته شخصيا من أي اعتداء خارجي سواء كان اعتداء لفظي أو جسدي أثناء تأديته مهامه، وذلك من خلال النصوص التشريعية الموجودة والمتمثلة في الدستور أو تشريعات الوظيفة العامة أو قانون العقوبات، وهذا ما سنوضحه في هذا المبحث والذي قسمناه إلى مطلبين، حيث سنتكلم على حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام (المطلب الأول)، ثم حماية الموظف العام من جرائم الاهانة والاعتداء(المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

يعتبر حق الحماية الشخصية وتوفير ظروف ملائمة للعمل والوقاية الصحية من أهم الحقوق الواجب توافرها للموظف أثناء تأدية مهامه، حيث توافرها تجعله في مأمن وحتى يقوم بواجباته على أكمل وجه، ولذلك أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لهته الحماية سواء ذلك في الدستور أو في التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب، حيث سنتكلم عن الحماية الشخصية للموظف العام (الفرع الأول)، وتوفير ظروف ملائمة للعمل والوقاية الصحية للموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحماية الشخصية للموظف العام

سنوضح في هذا الفرع الحماية الشخصية في الدستور (أولا)، ثم الحماية الشخصية في تشريع الوظيفة العامة (ثانيا).

أولا: الحماية الشخصية في الدستور

إن حق الحماية الشخصية للموظف كرسه دستور 1996 حيث نصت المادة 55 ف/2 منه على أنه: " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة"¹.

ثانيا: الحماية الشخصية في تشريع الوظيفة العمومية

¹. المادة 55 ف 2، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ج.ر، ع 76، 1996.

1. في الأمر 133/66:

إن الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أشار إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء تأديته مهامه في المادة 18 منه، حيث نصت " تكلف الإدارة بحماية الموظفين من جميع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم وجبر الضرر الذي ينتج عن ذلك"¹.

وفي حالة التعدي تحل الإدارة محل الموظف العام وتتأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية للدفاع عليه لإصلاح وجبر ضرر الموظف.

2. في المرسوم 59/85:

تشير المادة 19 من هذا المرسوم إلى حماية الموظف العام، فحسب هذه المادة فإنه يقع على المؤسسة أو الإدارة العمومية مسؤولية حماية موظفيها من كل تهديد أو شتم أو قذف أو أي اعتداء عليهم كيفما كان نوعه.

كما تلزم الإدارة بالتعويض عن هذا الضرر إن اقتضى ذلك، حيث تقوم الإدارة مقام الضحية للحصول على الحقوق من مرتكبي التهديد أو الاعتداء، وأن ترفع قضية أمام القضاء الجزائري بغية المطالبة بالحق المدني².

أما المادة 20 ف2 من المرسوم ذاته حيث نصت إن الموظف الذي يتعرض لمتابعة قضائية من الغير بسبب ارتكابه خطأ وجب على الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي³.

3. في الأمر 03/06:

نصت المادة 30 من 03/06 على أنه " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به"⁴.

¹. المادة 18 من الأمر 133/66، المرجع السابق.

². المادة 19 من المرسوم التنفيذي 59/85، المرجع السابق.

³. المادة 20 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 59/85، المرجع نفسه.

⁴. المادة 30 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

وتتجلى هذه الحماية في ضمان التعويض لجبر ضرر الموظف، وهي حماية تفرضها قواعد العدالة، وتوجبها مقتضيات الوظيفة، لأن السب أو الشتم أو الاعتداء أو القذف الذي تعرض له الموظف من جانب الغير قد تم أثناء النشاط الوظيفي في مهمته خارج الإدارة فموظف الضرائب أو إدارة مسح الأراضي أو مديرية التجارة يمارس كثيرا نشاطه خارج مواقع الإدارة، وهو ما قد يجعله عرضة للاعتداء، فإن ثبت كفاً أمام مسؤولية الدولة وتطبيق قواعد الحماية وتتأسس الدولة كطرف مدني أمام القضاء الجزائري المختص وتحل محل الموظف للدفاع عنه¹.

كما تلتزم الإدارة العمومية بحماية الموظف الذي ينتمي إليها من العقوبات المدنية المسلطة عليه بسبب تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب خطأ مصلي (المادة 31)².

ولذا فإن المادة 31 واضحة، حيث ميزت بين الخطأ المرفقي الذي يوجب مسؤولية الإدارة ويكفل حماية الموظف وبين الخطأ الشخصي و وضع معيار فاصل بين النوعين وتبقى أنها مسألة ينفرد بها القضاء المنفصل عن الوظيفة الذي يوجب مسؤولية الموظف الشخصية، وان كنا لا نخفي الصعوبة بعد مواجهته بالأدلة³، وفي المقابل فالموظف عليه أن يتسم بسلوك لائق حتى وإن كان خارج الخدمة.

إن العبرة بتطبيق هذه الأحكام بوقوع الاعتداء على أعوان الدولة نظرا لصفاتهم ولنشاطهم أو لتصرفهم⁴، وقد تكون هذه الحماية بطرق مختلفة:

- بإمكان أن تتحقق عن طريق القانون الجنائي، كأن يجرم بعض التصرفات عندما يكون المتضرر من جرائم موظفا، أو كأن يشدد من بعض العقوبات.
- عندما يتعلق الأمر بجرح طبيعتها ترتكب ضد الموظفين أثناء أداء مهامهم أو بمناسبة، كالسب أو الشتم والاعتداء.

¹. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص135.

². بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2015، ص74.

³. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص123.

⁴. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2009، ص269.

- بإمكان الدولة أن تحول دون متابعة الموظفين مدنيا أو جنائيا، ما لم يرخص صراحة بهذه المتابعة.

- بالإمكان كذلك أن تضمن له الحماية من كل اعتداء أو تهديد قد يتعرض له وأن تدفع له تعويضات عن الأضرار الناجمة عن هذه الأعمال¹.

الفرع الثاني: توفير الظروف الملائمة للعمل والوقاية الصحية للموظف

سننتظر لتوفير الظروف الملائمة للعمل (أولا)، و توفير الوقاية الصحية للموظف أثناء العمل (ثانيا).

أولا: توفير ظروف ملائمة للعمل

على الإدارة أن تضمن للموظف ظروف عمل تشمل الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية، وهذا ما نصت عليه المادة 37 من الأمر 03/06.

لقد كرست هذه الحماية بموجب المادة 66 من دستور 2020 التي تنص أن يضمن للموظف الحماية والأمن والوقاية الصحية أثناء العمل، وهذا ما أقره القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل في المادة 13 منه.

حيث يجبر المشرع من خلالها المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والأمن، وهذا كرسه أيضا القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل².

قد ألزم القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية هيئات الضمان الاجتماعي لضرورة وضع سياسة محكمة من أجل وقاية الموظفين والعمال من حوادث العمل والأمراض المهنية وهذا حفاظا على صحتهم³.

ثانيا: توفير الوقاية الصحية للموظف أثناء العمل

إضافة إلى توفير الظروف الملائمة للموظف أثناء تأدية عمله، فإنه يدخل في مجال الحماية المقررة للموظف العام أثناء ممارسة المهام، الحق في الوقاية الصحية، والذي يضمن

¹. هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 299-300.

². أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص 182.

³. القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

- كجموعة من التدابير والأحكام الوقائية من اجل حماية الموظفين من الأخطار المهنية المختلفة التي يمكن أن يتعرض لها الموظف أثناء أداء مهامه، ومن بين هذه التدابير:
- ضمان حماية الموظفين من الدخان والأبخرة والغازات السامة.
 - تجنب الازدحام والاكتماض وضمان أمن الموظفين أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات.
 - ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والانفجاريات وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة.
 - ضمان الإجلاء السريع للموظفين في حالة خطر وشيك أو حادث¹.

المطلب الثاني: حماية الموظف العام من جرائم الإهانة والاعتداء

لقد أولى المشرع الجزائري للحماية الجنائية للموظف أهمية بالغة، حيث قام بتجريم كافة الاعتداءات سواء اللفظية أو الجسدية أثناء ممارسة الموظف لمهامه أو بسببها أو بمناسبة في قانون العقوبات، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب، حيث سنتناول ما يلي:

- جريمة إهانة الموظف العام (الفرع الأول).
- جريمة الاعتداء على الموظف العام (الفرع الثاني).
- العقوبات المقررة لجريمة الاعتداء على الموظف العام (الفرع الثالث).

الفرع الأول: جريمة إهانة الموظف العام

لأجل توفير الاحترام اللازم للموظف العام ومن في حكمه ولوظيفة الإدارة جرم قانون العقوبات بموجب نص المادة 144 فعل الإهانة واعتمد على التحديد الواسع للوسائل المادية والمعنوية التي قد يستخدمها الجاني في توجيه الإهانة إلى الموظف العام وهذا ما أكدته أحكام المادة 144 التي تنص على: "...كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو احد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي

¹. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2004، ص 170-171.

شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة ذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم....."¹

وما يلاحظ على هذا النص انه لم يعرف فعل الإهانة بل بين الوسائل المستعملة لارتكابها، ذلك لكون الإهانة ذات مدلول واسع ومرن تتغير وفقا لتغير الوقائع والظروف ويمكن تحقيقها بوسائل متعددة يصعب على المشرع حصرها في نص واحد كما لا يمكنه تصورها مسبقا.

ويمكن تعريف الإهانة بأنها: "كل تعدي يمس الشرف أو الكرامة، على كل الأقوال أو الإشارات التي تدل على احتقار لشخص الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة"².

ويتبين من ذلك أن المشرع وعند تجريمه لواقعة الإهانة الصادرة في حق الموظف العام ومن في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة هدفه حماية الموظف العام واحترام الوظيفة العامة³.

تقوم جريمة الإهانة في حق الموظف العام على عدة أركان وهي صفة المجني عليه والركن المادي والقصد الجنائي، وسنتطرق إليه فيما يلي:

أولا: صفة المجني عليه

ولقيام الحماية في القانون الجنائي من جريمة الإهانة لا بد من تحديد صفة المجني عليه ويقصد به الموظف العام في القانون الإداري والذي جاءت المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العامة " كل عون معين في وظيفة عمومية دائم ومرسم في رتبة في السلم الإداري"⁴.

ثانيا: الركن المادي لجريمة الموجهة للموظف العمومي

¹. المادة 144، القانون رقم 09/01 الصادر بتاريخ 26 جوان 2001، المعدل والمتمم للامر 156/66 الصادر بتاريخ 08

جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر، ع34، الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.

². محمد احمد عابدين، جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة، ط1985، ص127.

³. ملياني بويكر وليد- بن جلول مصطفى، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الثاني، الأغواط، الجزائر، ص648.

⁴. المادة 04 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

يتمثل الركن المادي في جريمة إهانة الموظف العام ومن في حكمه قيام الجاني بالإهانة "الوسيلة المستعملة" ووقوع هذه الأخيرة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبةها، وهو ما سننبه فيما يلي:

أ. قيام الجاني بإهانة الموظف العام ومن في حكمه "الوسيلة المستعملة":

للإهانة معنى واسع فهي تشمل كل صور الاعتداء على الموظف العام ومن في حكمه والتي تمس بشرفه وتحط من كرامته وإحساسه¹، ولا يشترط فيها أن تكون العبارات المستعملة مشتملة على إسناد معين بل يكفي أن تحمل معنى الإساءة أو المساس بالشعور، إذا وجهها شخص ما وفي مكان الوظيفة لشخص الموظف العام تعد كذلك². ومن خلال ذلك تقتضي جريمة الإهانة أن تتم بوسائل معينة والمنصوص عليها بموجب المادة 144 وهي: "الكلام أو الإشارة أو الكتابة أو التهديد أو إرسال أو تسلم شيء أو الرسم..".

ب. إهانة الموظف أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها:

يجب أن تصدر الإهانة أثناء تأدية الموظف لمهامه الوظيفية أو بمناسبةها وعليه سنبين المقصود بالحالتين فيها يلي:

-إهانة الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته: وتعتبر كذلك عندما يعمل الموظف بصفته يؤدي عملا داخلا في اختصاصه أو في شؤون وظيفته وتتوفر الإهانة بمجرد توليه المهام المنوطة بوظيفته التي يحميها القانون ولا يهم في هذه الحالة إن يكون المجني عليه (الموظف العام) يؤدي وظيفته بطريقة شرعية، كما لو كان محل توقيف عن العمل أو يؤدي وظيفته بدون أداء اليمين القانونية في حالة ما إذا كانت الوظيفة تقتضي ذلك.

-إهانة الموظف بمناسبة تأديته وظيفته: إذا كانت الإهانة لم تقع إلا بعد مغادرة الموظف لوظيفته و لو لساعة فلا يمنع ذلك من عقاب الجاني.

¹ جميل عبد الباقي، قانون العقوبات، جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997، ص273.

² أبو بكر ملياني - بن جلول مصطفى، المرجع السابق، ص648.

وعليه يجب أن تقع الإهانة في مواجهة الموظف المهان، أي أن توجه في حضور الموظف نفسه أو على مسمع منه¹، فجريمة الإهانة يجب أن توجه شخصيا ومباشرة إلى الموظف العام المهان.

استنادا لذلك يتحقق الركن المادي لجريمة الإهانة عن طريق ارتكاب الجاني لأي سلوك إجرامي من شأنه أن يمس بشرف واعتبار الموظف، فيصيب شخصه ويؤثر في نفسيته فيكفي أن يكون ما أصابه بسبب ذلك السلوك قد أدى إلى احتقاره وخذش كرامته².

ثالثا: القصد الجنائي لجريمة إهانة الموظف العام (الركن المعنوي)

يتمثل في اتجاه إرادة الجاني لإهانة الموظف العام ومن في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها مع علمه بكافة أركان الجريمة دون الحاجة لمعرفة الباعث على توجيه الإهانة، ولا يتوافر إذا كان الجاني لا يعلم بصفة من وجهت إليه الإهانة ومع ذلك يمكن اعتباره قذفا إذا ما توافرت أركانه، كما لا يتوافر إذا لم يقصد الجاني توجيه العبارات أو الإشارات أو التهديد إلى الموظف العام³.

رابعا: العقوبة المقررة لجريمة إهانة الموظف العام⁴

جعل المشرع الجزائري عقوبة الإهانة للموظف العام أثناء تأديته وظيفته أو بمناسبةها حسب المادة 144 من قانون العقوبات: الحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من ألف (1000دج) إلى خمس مئة ألف (500.000دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويجوز للقضاء في جميع الحالات أن ينشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المذكورة أعلاه.

الفرع الثاني: أركان جريمة التعدي على الموظفين العموميين

سنتكلم عن الركن الشرعي (أولا)، الركن المادي (ثانيا)، والركن المعنوي (ثالثا).

أولا: الركن الشرعي

¹ عبد الوهاب مصطفى، رابح لطفي، جرائم الوظيفة العامة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، د ت ن، ص3.
² صباح مباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الأردن، دار جامد للنشر والتوزيع، 2000، ص133.
³ ابو بكر ملياني - بن جلول مصطفى، المرجع السابق، ص650.
⁴ المادة 144، من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66. المرجع السابق.

من اجل توفير الحماية اللازمة والفعالة للموظفين العموميين جرم قانون العقوبات جميع الأفعال التي تشكل تعدي وعنف ضده.

وهذا ما جاءت به أحكام نص المادة 148 بأنه: " يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على احد الموظفين.... في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها.

وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر احد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد، وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام.

ويجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات¹.

ثانياً: الركن المادي: ويتمثل في التعدي وأعمال العنف، وهو:

أ. السلوك الإجرامي:

التعدي في قانون العقوبات نص عليه المشرع في المادة 442²، ويقصد به حسب الدكتور مبروك نصر الدين هي الأفعال التي تتطوي على قدر من استعمال القوة البدنية ويمس الطمأنينة للجسم وحصانته دون أن يمس ذلك بمادته³.

وبالرجوع إلى نص المادة 148 أين قالت: " كل من تعدى بالعنف أو القوة" فالتعدي هنا الذي يشتمل على أفعال العنف التي عرفت بدورها على أنها: " تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليها أو تترك أثراً فيها، ومن هذا القبيل دفع شخص

¹. المادة 148 من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المرجع السابق.

². المادة 442 من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المرجع السابق.

³. مبروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، ط 2003، الديوان الوطني للأشغال التربوية، د.ب.ن، ص128.

إلى أن يسقط أرضاً، قص الشعر لشخص عنوة، جلب شخص، أو أن يولي ذراع شخص¹.

أما عن القوة فهي أن يستعمل الشخص قواه البدنية لإحداث الأضرار المذكورة في المادة 148 من التعدي والعنف.

ب. الأشخاص المعتدى عليهم:

وهم من حددتهم المادة 148 بقولها "الموظفين..."²، وتقع عليهم أعمال العنف أثناء مباشرة عملهم أو بسببها أو بمناسبةها.

ج. النتيجة:

أما النتيجة التي أحدثت نتيجة السلوك الإجرامي هي الاعتداء بالعنف والقوة وترتب عليه جسامه من الضرر والخطورة ومن الآثار الوخيمة على المجني عليه كتشويه أو بتر احد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أو يفضي إلى الموت³.

ثالثاً: الركن المعنوي

جريمة التعدي على الموظف العام جريمة عمدية فهي تملك القصد العام والذي ينطوي تحته العلم والإرادة، فالعلم هو علم الجاني أن المجني عليه موظف عام فهو يحمل صفة الوظيفة التي ينتمي إليها وانه تعدى عليه اعتباراً بتلك الصفة.

وتبعاً لذلك فلا تقوم جريمة التعدي إذا كان المجني يجهل صفة المجني عليه⁴.

الفرع الثالث: العقوبات المقررة لجريمة التعدي على الموظف العام

سنوضح من خلاله العقوبات الأصلية (أولاً) ثم العقوبات التكميلية (ثانياً).

أولاً: العقوبات الأصلية

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص الجزء الأول، المرجع السابق، ص58-59.

² المادة 148 من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المرجع السابق.

³ خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008-2009، ص135.

⁴ قن خضرة- حريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020، ص32.

جعل المشرع الجزائري في الجزاء في حالة التعدي بالعنف والقوة على الموظفين، في مباشرة أعمالهم أو بمناسبةها: هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر احد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد الأبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة تكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

أما إذا أدى العنف إلى الموت وكان دون قصد الفاعل فالعقوبة هي السجن المؤبد، أما إذا كان بقصد من الفاعل أن يحدث الموت فالعقوبة هي الإعدام.

ثانياً: العقوبات التكميلية:

أما العقوبات التكميلية فحددها المادة ب: يجوز حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الوطنية لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات.¹

¹. المادة 148 من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66 ، المرجع السابق.

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام

للموظف العام مجموعة من الواجبات يجب الالتزام بها ومجموعة من المحظورات عليه تجنبها، وقد يقوم بارتكاب أخطاء أثناء تأديته واجباته ومهامه قد تجعله عرضة للمسائلة التأديبية من قبل السلطة المختصة بالتأديب، ولأجل ذلك أحاطه المشرع بمجموعة من الضمانات التي تمكنه من مواجهة الإدارة في حال ما إذا فرضت عليه عقوبة لا تتناسب مع الخطأ المرتكب، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث حيث سنتكلم عن الضمانات الإجرائي (المطلب الأول)، ثم الضمانات اللاحقة على فرض العقوبة التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات الإجرائية

من أجل حماية الموظف العام من تعسف السلطة أثناء المسائلة التأديبية يجب القيام بمجموعة من الضمانات الإجرائية التي تهدف إلى تحقيق التوازن في العلاقة التأديبية بين الإدارة والموظف¹.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال:

- الضمانات السابقة على فرض العقوبة التأديبية (الفرع الأول).
 - الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية (الفرع الثاني).
- الفرع الأول: الضمانات السابقة على فرض العقوبة التأديبية**

سنتطرق في هذا الفرع للتحقيق التأديبي (أولاً) ومبدأ المواجهة (ثانياً) ثم حق الموظف في الدفاع عن نفسه (ثالثاً).

أولاً: التحقيق التأديبي

1. مضمون التحقيق التأديبي:

¹. مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية الحقوق، 2009/2008، ص133.

التحقيق الإداري التأديبي هو وسيلة للثبوت من حقيقة التهم المنسوبة للمحال للتحقيق وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات التي أوجبها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء، وهو أمر حتمي سابق على توقيع الجزاء، الذي يبطل إذا وقع بدون تحقيق¹.

التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة²، فالإدارة عادة ما تقوم بإجراء التحقيق بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه أو استنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو اعتماد على شكاوى المنتفعين بخدمات المرفق العام³.

2. التحقيق التأديبي في التشريع الجزائري:

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق في التهم المنسوبة إلى الموظف، فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق التأديبي⁴، وفي هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 03/06 بأن تتخذ الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، وكمبدأ عام فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفى يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، ثم يختم التحقيق بتكوين تقرير يوجه للسلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب⁵.

¹. عبد العزيز منعم خليفة، ضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د.ط، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص97.

². سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2011، ص296.

³. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص153.

⁴. كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص155.

⁵. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط 1، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص87.

كما نصت المادة 171 من القانون الأساسي ل.و.ع أنه: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة¹."

3. التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي:

يعتبر التوقيف الاحتياطي هو احد إجراءات التحقيق وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 173 من الأمر 03/06 بقوله: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه فوراً"

ولضمان حق الموظف نص المشرع الجزائري أن للموظف أن يتقاضى نصف راتبه وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة التوقيف، أما إذا اتخذت في حق الموظف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو لم تبت اللجنة المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يحق له استرجاع حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه².

ثانياً: مبدأ المواجهة

1. إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه:

من أجل محاكمة عادلة ومنع التعسف باستعمال السلطة يجب إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه حتى يتمكن من تحضير دفاعه، حيث لا يمكن معاقبته وتأديبه دون إعلامه بتلك الأخطاء وإلا تعرض قرار التأديب للإلغاء³.

إن هذا المبدأ تم اعتماده في القانون الجزائري حيث جاء في المرسوم 302/82 المادة 65 منه على أنه: " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانوناً"⁴.

¹ المادة 171 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

² المادة 173 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

³ حياة عمرابي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر. باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011، ص64.

⁴ المادة 65 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.

وبالتالي فإنه يجب على الإدارة إعلام الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي تسليطها عليه، ويتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها للموظف المخطئ الذي عليه إن يؤكد استلامه للإشعار¹.

وهذا ما أكده المشرع الجزائري أيضا في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي لوع، حيث نصت المادة 167 منه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى العمومية"².

وتعتبر هذه الإجراءات من الضمانات الأساسية والجوهرية للموظف الخاضع للتأديب.

2. حق الإطلاع على الملف التأديبي:

تم تبني هذا الحق من المشرع الجزائري وتناوله في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية فقد نصت المادة 57 من الأمر 133/66: " إن للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به"³.

وأوضح القضاء الإداري الجزائري هذا الإجراء من خلال قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الذي قضى بأنه: " من المقرر قانون أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما لو أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوبا بعيده تجاوز السلطة، متى كان ذلك استوجب إبطال القرار المطعون فيه"⁴.

¹. التعليم رقم 7 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة من وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

². المادة 167 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

³. المادة 57 من الأمر 133/66، المرجع السابق.

⁴. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 75502، مؤرخ في 21 افريل 1990، قضية (ف.م) ضد وزير العدل، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع 3، الجزائر، 1992، ص 151-153.

كما نصت المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم 59/85 على أنه: " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في اجراءات القضية التأديبية.¹"

وتقرر هذا الإجراء بنص قانوني نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06، إذ يمكن للموظف الاطلاع على كامل ملفه الإداري، وعلى كافة الوثائق والمستندات الملحقة به التي يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كأساس محاكمته تأديبياً.²

وتحقيق هذا الإجراء أدى إلى اعتباره ضماناً للموظف وركيزة مهمة في المنظومة التأديبية.

ثالثاً: حق الموظف في الدفاع

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي حرص الدستور على النص عليه نظراً لما يكفله من حق للمتهم في التهم المنسوبة إليه، سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عن، حيث يعتبر هذا المبدأ ضماناً هامة لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته.³

وهذا ما جاء به دستور 1996 حيث نصت المادة 33 منه: "حق الدفاع الفردي.....، مضمون"⁴.

أما في مجال تشريعات الوظيفة العامة فنجد هذه الضمانات لقيت اهتماماً كبيراً، حيث أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع ونص على هذا الحق في عدة نصوص قانونية، حيث نصت المادة 65 من المرسوم 302/82 في فقرتها الثانية على أنه " للعامل الحق في الاطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد أو شخص يختاره"⁵، كما نصت المادة 57 الأمر 133/66 على أنه " ... يجوز له أن يستعين

¹ . المادة 129، ف1، من المرسوم التنفيذي 59/85، المرجع السابق.

² . مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الادارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012، ص 69.

³ . دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، م رقم 6، ع 02، بسكرة، الجزائر، 2020، ص 204.

⁴ . المادة 33، من دستور 1996، المرجع السابق.

⁵ . المادة 65 فقرة 2، من المرسوم 302/82، المرجع السابق.

بمدافع يختاره بنفسه...¹، وهذا لم يصدر قانون الوظيفة العامة 03/06 خاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 على أنه " ...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"².

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري ترك الموظف حرا في اختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره، رغم أن الاستعانة بنقابي يبدو أكثر منطقية وذلك لمعرفته الجيدة بأمور الوظيفة وإجراءاتها، كما أقر المشرع الجزائري أيضا بالسماح للموظف بالتمثيل بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام مجلس التأديب ولكن شرط تقديم مبرر مقبول لغيابه³.

كما يمكن للموظف الرد المخالفات المنسوبة إليه وذلك عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل دليل تبرئته وهذا ما جاء في نص المادة 169 ف1 " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية..."⁴.

ويفرض حق الدفاع تمكين الموظف من إثبات براءته بجميع الوسائل القانونية ومن بين هذه الوسائل حق الموظف في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو شخص آخر⁵.

الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية

سنتكلم عن إلزامية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء (أولا)، ثم ضمانات تسبب القرار التأديبي (ثانيا)، ثم تبليغ القرار التأديبي (ثالثا).

أولا: إلزامية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ضمانات للموظف في مواجهة الإدارة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ يستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، حيث أوجب على السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تصدر قراراتها بعد استشارة

¹ المادة 57 من المرسوم 133/66، المرجع السابق.

² المادة 169، الأمر 03/06، المرجع السابق.

³ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012/2011، ص78.

⁴ المادة 169 ف1، الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁵ عمراوي حياة، المرجع السابق، ص79.

هذه اللجنة، وألزمها كذلك بان يكون قرارها مطابقا لرأي اللجنة، ومن ثم فتقرير الإدارة للعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية وهو ما يعرض هذا القرار للإلغاء أمام القضاء المختص¹.

ونظرا لخطورة بعض العقوبات التأديبية لما لها من نتائج سلبية على الموظفين، خاصة منها الجسيمة، جعل اتخاذها غالبا ما يكون ثمرة اشتراك المجلس التأديبي فيها، المنظم بنص المرسوم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الساري المفعول حاليا².

وحرص المشرع الجزائري إلزام السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي وهذا ما نصت عليه المادة 2/165 من الأمر 03/06 على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من يوم تاريخ إخطارها"³.

كما أضاف المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والذي جاء لينظم كيفية تطبيق المادة 184 من الأمر 03/06، حيث نص ضمن مادته الرابع عشر (14) في فقرتها الأولى بأنه: إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الفترة المحددة في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر التأكد من صحة الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلطة أو الرتبة الذين ينتمي إليها"⁴.

¹. عبد الرؤوف كوشيج، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2006/2003، ص34.

². مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص74.

³. المادة 2/165، الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴. المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل موظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر، ع 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017، ص12.

وحسب المادة 64 من الأمر 03/06 تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي¹.

تجتمع اللجنة باستدعاء رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، ومرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر²، كما يمكنها طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المعروضة عليها³.

ثانيا: ضمانات تسبب القرار التأديبي

يعد تسبب القرارات التأديبية من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من تعسف السلطة التأديبية عند توقيع العقوبة. وقام المشرع الجزائري بتطبيق قاعدة عدم تقييد الإدارة بتسبب قراراتها ما لم يلزمها القانون بذلك، وعليه أصبح التسبب استثناء تلتزم به الدارة في حالات قليلة ونادرة و بموجب نص قانوني صريح⁴.

كرس المشرع الجزائري ضمانات تسبب القرار التأديبي بموجب قوانين الوظيفة العامة، وهذا ما نصت عليها المادة 56 من الأمر 133/66 على أن " تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة"⁵، كما نصت المادة 125 من المرسوم 59/85 ما يلي: " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما"، في حين تنص المادة 126 من ذات المرسوم " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب"⁶.

¹ المادة 64، الأمر 03/06، المرجع السابق.

² المادة 13، المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر، ع 03، سنة 1984.

³ المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

⁴ مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 54.

⁵ المادة 56، الأمر 133/66، المرجع السابق.

⁶ المادتين 125-126 من المرسوم التنفيذي 85-59، المرجع السابق.

وبصدور الأمر 03/06 ألزمت المادة 165 منه على وجوب تسبب القرار التأديبي وذلك بنصها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى، وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي". كما نصت كذلك المادة 170 من نفس الأمر على: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"¹.
ومن الملاحظ أن القانون الحالي للوظيفة العامة قد حاول سد الثغرات و النقائص التي عرفتتها التشريعات السابقة، حيث نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية بغض النظر عن العقوبات الموقعة ودرجتها².

ثالثا: تبليغ القرار التأديبي

التبليغ هو الإجراء الذي يعلم بموجبه الموظف بوجود قرارات إدارية في حقه، وهي بالنسبة للإدارة الوسيلة التي تنتقل الإدارة القرار إلى علم الموظف شخصيا، وكون القرار التأديبي ذو طابع إداري فردي، فتطبق عليها المواد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإجراء التبليغ، إضافة إلى ذلك النصوص القانونية للوظيفة العمومية³، والتي تلزم سلطة التأديب بضرورة تبليغ قرارها التأديبي إلى الموظف المعني به في أجل لا يتعدى (8) أيام من تاريخ اتخاذه ويحفظ في ملفه الإداري، وهذا ما نصت به المادة 172 من الأمر 03-06⁴.

وهذا ما استقرت عليه الغرفة الإدارية في إحدى قراراتها والتي قضت أنه: " متى كان من الثابت ومن المبادئ المعمول بها أن القرارات الفردية الضارة بالأفراد لا تطبق في حقهم بأثر رجعي، وإنما تطبق ابتداء من تاريخ تبليغ قرار التصريح بالعقوبة التأديبية،

¹. المادتين 165 و170 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

². بدري مباركة، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات القانونية والخدمات التعليمية، ع 8، الجزائر، ص114-115.

³. مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص78.

⁴. المادة 172 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

ومن ثم فإن القرار الإداري الذي يقضي بعقوبة تأديبية خلافا لما ورد في أحكام هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون¹.

وبالرغم من أهمية هذا الإجراء بالنسبة للموظف حيث يعتبر ضمانة هامة تمكنه من العلم بالقرار ليتمكن من ممارسة حقه في الطعن فإنه لم تلزم الإدارة بوسيلة معينة لتبليغه ما ترك لها السلطة في اختيار الوسيلة الملائمة لتبليغ الموظف².

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على فرض العقوبة التأديبية

بعد أن تصدر الجهة المختصة القرار التأديبي ضد الموظف العام المذنب، فلهذا الأخير الحق في رفع تظلم إلى الإدارة المعنية أو الجهة التي تعلوها، أو اللجوء إلى لجنة الطعن أو الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب حيث سنتكلم عن مفهوم التظلم (الفرع الأول)، ثم أنواع التظلم (الفرع الثاني)، وأخيرا الطعن القضائي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري

سنتطرق لتعريف التظلم (أولا)، ثم شروط التظلم (ثانيا).

أولا: تعريف التظلم الإداري

يوجد العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه في هذا الشأن وسوف نتطرق لبعض منها:

يقصد بالتظلم الوسيلة القانونية وعملية يخولها المشرع للأشخاص المعنيين بالقرار الإداري بحيث تمكنهم من الالتجاء إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو السلطة الرئاسية لها، بقصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه أو تعديله أو تصحيحه قانونا قبل الالتجاء إلى القضاء³.

¹. المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 33853، مؤرخ في 26 ماي 1984، قضية (ل.خ) ضد وزير الشؤون الخارجية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع 04، الجزائر، 1989، ص 215-218.

². مخلوفي مليكة، المرجع السابق، ص 79.

³. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص 120.

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري التظلم على أنه " عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجا أو التماسا للإدارة، ويدعى ذلك الإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا، يطلب من الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها".¹

ومن خلال التعريفات، فالتظلم يحقق مصلحة كل من الموظف الذي صدر القرار التأديبي بحقه بحيث تغنيه عن اللجوء إلى القضاء، وما يترتب عن ذلك بذل الجهد و الوقت و المال كما يهدف إلى وقف الخصومة في مراحلها الأولى ويغني عن اللجوء إلى القضاء.²

ثانيا: شروط التظلم:

1- يجب أن يقدم التظلم من صاحب الشأن وهو صاحب المصلحة في إلغاء القرار لمساسه بمصلحة شخصية مباشرة وخاصة به، بحيث يقدم إلى الجهة التي تملك حق سحب القرار أو تعديله أو إلغائه، باعتبارها جهة الاختصاص بالنظر في التظلم.³

2- يجب أن يقدم التظلم في الآجال القانونية وهذا ما نصت عليه المادة 830 من قانون 09-08 المتعلق بقانون إ.م.إ في فقرتها الأولى: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص في المادة 829 أعلاه"، وميعاد تقديم التظلم حسب المادة 829 من القانون 09-08 هو نفسه الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء، وهو أربعة أشهر من تاريخ النشر أو التبليغ الشخصي بالقرار الإداري.⁴

¹ عبد العزيز نويوي، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، ع8، 2006، ص73.

² محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم ومسلك الإدارة الايجابي في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء، ط 1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص73.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص81.

⁴ المادة 829-830، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر بتاريخ 27 فيفري 2008، ج.ر، ع21، الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.

3- أن يكون محل التظلم الإداري منصبا على قرار إداري نهائي، فلا محل للتظلم من قرار لم يصدر بعد، وبالتالي لا يمكن قبول التظلم ما لم تتحقق هذه الصفة في القرار محل التظلم¹.

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

سنتناول في هذا الفرع أنواع التظلم الإداري بحسب السلطة المقدم إليها الطعن (أولا)، ثم أنواع التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه (ثانيا)، ثم التظلم أمام لجنة الطعن (ثالثا).

أولا: أنواع التظلم الإداري بحسب السلطة المقدم إليها الطعن

1. التظلم الولائي:

وهو التظلم الإداري الذي يتقدم به الموظف صاحب الشأن مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى بطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله وذلك حسب السلطة التي يمتلكها مصدر القرار، وما يعيب على التظلم الولائي هو افتقاره لمبدأ الحياد نتيجة اجتماع صفة الخص والحكم فيمن يتلقى التظلم².

2. التظلم الرئاسي:

وهو التظلم الذي يوجه إلى السلطة التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدره القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار يلتزم منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون³.

ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية م التظلم الولائي وذلك لتوفر مبدأ الحياد في الجهة المقدم إليها التظلم، بشرط ألا تكون هناك مجاملة من الرئيس الإداري للجهة المصدرة القرار⁴.

¹. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 329.

². سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص 401.

³. عمار عوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2014، 5، ج 2، ص 367.

⁴. سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 402.

ثانياً: أنواع التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه

1. التظلم الاختياري:

يرى جانب من الفقه أن التظلم الاختياري يمثل الأصل العام المتبع في نطاق الطعون والتظلمات الإدارية، ويعني بذلك أنه غير محدد بحالات معينة كما هو الحال بالنسبة إلى التظلم الوجوبي وهذا يعني أن التظلم يكون أكثر حرية في التظلم الاختياري¹. ويقصد به أيضاً التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفه دون اشتراط من المشرع، فهو وسيلة اختيارية يستطيع الموظف اللجوء إليها متى رأى الفائدة منه، فالتظلم بدأ ظهوره اختيارياً ثم أصبح وجوبي في بعض الحالات².

2. التظلم الوجوبي:

في بعض الأحيان قد يوجب المشرع صاحب الشأن بضرورة تقديم تظلم إداري مسبق إلى الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء لهذا يلزم الشخص بتقديم التظلم الإداري مسبقاً و إلا ردت دعواه شكلاً لعدم استيفائها لشكلية تقديم التظلم الإداري³. ولذلك فالتظلم الوجوبي أوجب المشرع على المعني قبل اللجوء إلى الطعن القضائي ويكون ذلك في موضوعات محددة على سبيل الحصر مثل طعون الموظفين. وللاشارة فان التظلم بنوعيه يقطع سريان ميعاد الطعن القضائي فلا يحسب ميعاد رفع الدعوى خلال إجراءات رفع التظلم الإداري المسبق سواء كان هذا الأخير وجوبياً أو اختيارياً⁴.

ثالثاً: التظلم أمام لجنة الطعن

عندما لا يكون للتظلم الولائي والرئاسي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته لعدم تغيير قرارها التأديبي، هذا ما يجعل الموظف يلجأ إلى التظلم لدى هيئة خاصة، وقد نص المشرع على إنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت

¹ نجم الأحمد، التظلم الإداري، جامعة العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلة دمشق، م 29، ع 03، 2013، ص 29-30.

² محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 39-40.

³ علي خطار شطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 1، ط 1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 454.

⁴ عبد العزيز نوبوي، المرجع السابق، ص 79.

العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية¹.

1. تكوين لجنة الطعن:

تنشأ لجنة الطعن على مستوى كل من وزارة وفي وكل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، وهذا نجده في نص المادة 22 من المرسوم 84-10: "تتصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله"². يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة بحيث يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين المعيّنين من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية، ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من 5 إلى 7³. ويجب أن تتصب لجان الطعن في أجل شهرين (2)، بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁴.

2. صلاحيات لجان الطعن:

لا يعتبر لجوء الموظف العمومي لدى لجنة الطعن إجباريا و إلزامي، فقد خوله المشرع الجزائري حق اللجوء للطعن لدى لجنة الطعن في العقوبات الجسيمة التي تصدر اتجاهه من طرف الإدارة، وهذا يتضح في بداية نص المادة 175 من الأمر 06-03، حيث استعمل الموظف الجزائري عبارة "يمكن للموظف.... أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة"⁵.

وبناء على ذلك فقد حدد المشرع الجزائري اختصاصات لجنة الطعن في العقوبات التأديبية كالنقل الإجباري، التنزيل في الدرجة، التوقيف، التسريح، جاء هذا في نص المادة

¹. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص162.

². المادة 22، من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

³. المادة 23، من المرسوم 84-10، المرجع نفسه

⁴. المادة 66، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁵. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016، ص239.

67 من الأمر 03/06: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر"¹.
 وخول المشرع الجزائري للإدارة حق اللجوء للطعن لدى لجنة الطعن وبالتالي يمكن اللجوء إليها سواء من طرف الموظف أو الإدارة، وهذا ما أكده المرسوم 10-84 في مادته 24: "يمكن الإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما..."².

وهذا ما سيتم تبياناه على النحو التالي:

- بالنسبة لطعن الموظف لدى لجنة الطعن:

بعد تبليغ الموظف بالعقوبة المتخذة اتجاهه من طرف الإدارة، يحق له اللجوء إلى التظلم لدى لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر³، وبعد انعقاد لجنة الطعن للنظر في الطعن المقدم إليها، يتعين عليها أن تصدر قراراتها مكتوبة في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها⁴.

وبالتالي إذا قامت بإبطال القرار الصادر عن الإدارة تجاه الموظف العام فيصبح القرار كأنه لم يكن، كما يجب أن تلتزم الإدارة في حالة تعديل العقوبة بتنفيذ هذا التعديل ولا يحق لها أن تقوم بالتعقيب أو التغيير من آراء لجنة الطعن، أما في حالة رفض الطعن المقدم من طرف الموظف العام، تقوم الإدارة بتثبيت قرارها فيصبح القرار مثبتا تبعا لذلك⁵.

2. بالنسبة للطعن المرفوع من طرف الإدارة:

بالرجوع إلى نص المادة 24 من المرسوم 10-84 والفقرة الأخيرة من المادة 13 من المرسوم 59-85 فإن المشرع الجزائري خول للإدارة حق اللجوء للطعن أمام لجنة الطعن في

¹. المادة 67، من الأمر 03-06، المرجع السابق.

². المادة 24، من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

³. المادة 175، من الأمر 03-06، المرجع السابق.

⁴. المادة 25 من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

⁵. زياد عادل، المرجع السابق، ص 240-241.

إطار الإجراءات التأديبية، ومن ثم يمكن للإدارة أن ترفع طعنا أمام لجنة الطعن إذا تعارضت مقترحاتها مع آراء المجلس التأديبي¹.

ويمكن للجنة الطعن أن تتخذ أحد الآراء التالية:

- إبطال رأي لجنة التأديب، وتوصي الإدارة بتوقيع الجزاء على الموظف وفي هذه الحالة تتخذ الإدارة العقوبة الموصى بها.

- إما إثبات قرار لجنة التأديب.

- إما القيام بتعديل العقوبة التأديبية المقترحة².

وفي حالة تساوي الأصوات المعدة من طرف اللجنة، فإنه تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة³.

الفرع الثالث: الطعن القضائي

للموظف العام الحق للجوء إلى القضاء إذا لم يحقق له التظلم الإداري ما يريد، فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية، فإن الطعن القضائي يعتبر ضماناً أخرى في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي والسبيل الأخير بالنسبة له عندما يستنفذ جميع الضمانات الأخرى في تحقيق إلغاء العقوبة التأديبية وذلك عن طريق دعوى الإلغاء⁴.

فالمشرع الجزائري أحاط الموظف بضمانة الطعن القضائي كباقي الأفراد، إلا أنه وبالرجوع إلى قانون الوظيفة العمومية الحالي نجد أن القانون رقم 06-12، لم ينص على حق الموظف العام بالطعن أمام القضاء الإداري بإلغاء القرار التأديبي الصادر ضده، ولكن باعتبار القرار التأديبي قرار إداري محض، فإنه يحق للموظف رفع دعوى الإلغاء ضد القرار المتضمن العقوبة التأديبية⁵.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع حيث نتكلم عن جهة الاختصاص القضائي

(أولاً)، ثم شروط رفع دعوى الإلغاء (ثانياً).

¹. لحسين بن الشيخ آث ملويا، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، ج 3، دار هومه، 2007، ص 81.

². المادة 25، المرسوم التنفيذي 84-10، المرجع السابق.

³. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المرجع السابق، ص 82.

⁴. بواوي مصطفى، المرجع السابق، ص 339.

⁵. مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011-2012، ص 10.

أولاً: جهة الاختصاص القضائي للنظر في دعوى الإلغاء

حدد المشرع الجزائري الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية سواء إلغاء أو تعويضاً، إذا كان القرار الإداري صادر عن إحدى الهيئات المحلية (الولاية، المصالح غير المركزية للدولة على مستوى الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري...)، وذلك في نص المادة 801 من قانون إ.م.إ. والمتمثلة في المحاكم الإدارية، أما مجلس الدولة في حالة ما إذا كانت القرارات صادرة عن السلطات المركزية وهذا ما أكدته نص المادة 901 في نفس القانون حيث جاء فيه: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوي الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المركزية.."¹.

ثانياً: شروط رفع دعوى الإلغاء

1. الشروط الواجب توفرها في الموظف رافع الدعوى:

أ. الصفة والمصلحة:

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري أن يكون الطاعن ذو صفة و صاحب مصلحة وهذا جاء في نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"².

والمقصود بالصفة في التقاضي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء. أما المصلحة فتعرف: "أنها الحاجة إلى حماية القانون أو هي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى"³.

¹ المادة 801، 901، من القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

² المادة 13 من القانون 08-09، المرجع نفسه.

³ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص85.

لا يشترط أن تكون المصلحة محققة بل يكفي أن تكون محتملة التحقق في المستقبل وذلك ما نصت عليه المادة 13 من القانون السابق الذكر، ويثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعي عليه، كما يثير انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون.
ب. شرط الأهلية:

تعتبر الأهلية التي تخول للشخص الطبيعي سلطة التصرف أمام القضاء للدفاع عن مصالحه، فالمقصود بأهلية التقاضي للموظف العام الطاعن في القرار التأديبي، قدرته على القيام بأعمال الخصومة وفق ما يتطلبه القانون وهذا ما يسمى بأهلية التصرف وذلك ببلوغ السن 19 كاملة وأن يتمتع بكامل قواه العقلية¹.
أما أهلية الالتحاق بالوظائف العمومية قد حددها المشرع بسن ثمانية عشرة (18) سنة كاملة².

ولقد تناول المشرع الجزائري شرط الأهلية في نص المادة 64 من ق.إ.م و إ، حيث فصل بينها وبين شرطي الصفة والمصلحة، وبالتالي اعتبرها شرطا لصحة الإجراءات من حيث الموضوع وليست شرطا لقبول الدعوى، مما يجعل الدفع بتخلفها دفعا بالبطلان وليس بعدم القبول³.

ولذلك إذا كان الموظف المدعي متمتعا بأهلية التصرف عند رفع الدعوى، ثم طرأ أثناء الإجراءات ما أفقده أهليته، فإن الدعوى تظل صحيحة⁴.

2. الشروط المتعلقة بالقرار التأديبي:

أ. أن يكون القرار التأديبي قرارا إداريا:

لرفع دعوى الإلغاء و القيام بالطعن في القرار التأديبي، يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري، فالقرار التأديبي هو: "القرار الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح مستهدفة إنزال العقوبة

¹. مرابط خديجة، المرجع السابق، ص20.

². المادة 78 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

³. وردية العربي، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، فرع ق.ع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص56.

⁴. مرابط خديجة، المرجع السابق، ص21.

التأديبية بالعامل الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي بأعمال المحرمة عليه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها ويخل في أدائه بالدقة والأمانة المطلوبة¹.

من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن القرار التأديبي تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري وذلك أنه:

- صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة وصادر بإرادتها المنفردة.
- يهدف إلى إحداث أثر قانوني معين والمتمثل في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجبه الوظيفي².

ب. شرط الميعاد:

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء الإداري يشترط أن ترفع الدعوى في الآجال المحددة قانوناً، حيث حددته نص المادة 829 من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بمدة 4 أشهر ابتداء من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي³.

ج. أن يكون القرار التأديبي صادر بصفة نهائية من السلطة التأديبية:

يشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يكون القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية صادراً بصفة نهائية وقابلاً للتنفيذ دون الحاجة إلى أي إجراء سابق⁴.

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري في هذا الشأن: قرار الصادر في 18-12-1976 تحت رقم 12068، قضية السيد عباس مولود و رئيس بلدية البلدية حيث جاء فيه: " حيث أن المقرر الصادر عن رئيس بلدية البلدية، باعتباره سلطة إدارية، يكتسي الطابع التنفيذي والنهائي. وأن هذين المعيارين كافيين لإعطاء الطابع الإداري للمقرر المطعون فيه"⁵.

¹. قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص164.

². عمراوي حياة، المرجع السابق، ص115.

³. المادة 829 من القانون 08-09، المرجع السابق.

⁴. مرابط خديجة، المرجع السابق، ص26.

⁵. قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، المؤرخ في 18/12/1976، المنشور في المجلة القضائية، ع 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1977، ص118.

ولهذا لا يمكن الطعن بالإلغاء في الأعمال التحضيرية التي تسبق القرار التأديبي النهائي، لأنها تخضع إلى تصديق السلطة التي لها حق التأديب¹.

¹. مرابط خديجة، المرجع السابق، ص 27.

الخاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى للموظف العام أهمية كبيرة باعتباره الأداة البشرية الفعالة للإدارة العمومية ، لذلك أحاطته أغلب التشريعات والتنظيمات بحقوق وضمانات حتى يتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه وتحصنه وتحميه من أي تعسف قد يمس حقوقه.

بالإضافة إلى تمتعه بالحماية القانونية لحقوقه الممنوحة والمتمثلة في حماية الحقوق المادية والمعنوية وكذا حق الحماية الشخصية، والتي كفلتها الدساتير و نظمتها تشريعات الوظيفة العامة وكذا بعض النصوص التشريعية الخاصة، ولم يغفل المشرع عن إحاطة الموظف بالحماية حتى أثناء مسألته التأديبية ، حيث أقر له جملة من الضمانات التي تمكنه من مواجهة تعسف الإدارة .

و من أهم النتائج المتوصل إليها:

- يعتبر الراتب من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام إلا أنه لم يحدد تعريفه.
- الترقية تعتبر من أهم المزايا التي يسعى إليها الموظف، وذلك من خلال تدرجه في السلم الإداري إلى درجة أعلى وتزيد مسؤوليته كلما ارتقى في الرتبة.
- كما وضع المشرع الجزائري عددا من المعايير الموضوعية للترقية، وذلك لحمايتها وتفاديا لتعسف السلطة السلمية في التقييم والتقدير.
- كما أقر المشرع على حق الموظف في التقاعد من خلال نصه على هذا الحق في تشريع خاص بالتقاعد، والالتزام باحترام الإجراءات الشكلية لضمان حماية حق الموظف من أي تعسف إداري.
- أعطى المشرع للموظف العام الحق في الحماية الاجتماعي مما قد يتعرض له من حوادث عمل أو أمراض مهنية.
- كما أقر أيضا حق الموظف في إنهاء الرابطة الوظيفية عن طريق الاستقالة باعتباره حقا مشروعاً يمنحه القانون.

- نص المشرع للموظف حقه في الإضراب والتمثيل النقابي، باعتبار هذا الحق ضمان للموظف للدفاع وحماية حقوقه ومصالحه .
- كما ألزم المشرع بضرورة توفير ظروف ملائمة للموظف العام والوقاية الصحية.
- أولى المشرع أهمية كبيرة للحماية الشخصية للموظف من الاهانة والاعتداء وتشديد العقوبة لهذه الجرائم.
- منح المشرع الجزائي للموظف الحماية و الضمانات أثناء مسأئلته تأديبيا حتى يتمكن من الدفاع عن حقوقه ضد تعسف الإدارة.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

1. القرآن الكريم (سورة الأحقاف، الآية 19).

ثانياً: قائمة المراجع

أ. المراجع القانونية:

• الدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ج.ر، ع 76، 1996.

• القوانين و الأوامر:

1. الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع 44، الصادر بتاريخ 08/06/1966.

2. القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

3. القانون 12/83، المتعلق بالتقاعد، الصادر بتاريخ 02/07/1983، ج ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

4. القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، ع 06 الصادر بتاريخ 07/02/1990.

5. القانون 14/90، المؤرخ في 20/ يونيو/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، ع 23، الصادرة بتاريخ 06/ يونيو/1990.

6. الأمر 17/96، المؤرخ في 06/07/1996، الذي يعدل ويتمم القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

7. القانون رقم 09/01 الصادر بتاريخ 26 جوان 2001، المعدل والمتمم للأمر 156/66 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر ع 34

الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.

8. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع46، الصادر بتاريخ 16/07/2006.
- **المراسيم الرئاسية:**
1. المرسوم الرئاسي 18/89، الصادر بتاريخ 28/02/1989، المتعلق بشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989، ج.ر، ع9، الصادرة بتاريخ 01/03/1989.
 2. المرسوم الرئاسي رقم 438/86، الصادر بتاريخ 07/12/1996، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، ج.ر، ع76، الصادرة بتاريخ 08/12/1996.
 3. المرسوم الرئاسي 304-07، المؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم، ج.ر، ع61، الصادرة بتاريخ 30/09/2007.
- **المراسيم التشريعية:**
1. المرسوم التشريعي رقم 10/94، المؤرخ في 26/05/1994، المؤسس للتقاعد المسبق، ج.ر، ع34، الصادرة بتاريخ 01/06/1994.
- **المراسيم التنفيذية:**
1. المرسوم التنفيذي رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.
 2. المرسوم التنفيذي رقم 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر، ع3، سنة 1984.
 3. المرسوم التنفيذي رقم 27/84 الصادر بتاريخ 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
 4. المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع13، الصادرة في 24/03/1985.

5. المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07/جوان/2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون، ج ر ع، 30، الصادرة بتاريخ 2008/07/11.
6. المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل موظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر، ع66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

ب. المراجع الفقهية:

• الكتب:

1. ابراهيم صالح العزيزة، مسؤولية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2012.
2. أحمد حسين البرعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر 1983.
3. أحميدة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
4. انس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة وأثرها فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
5. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2004.
6. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
7. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، الجزائر، 1980.
8. جميل عبد الباقي، قانون العقوبات، جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997.
9. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات (دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

10. حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
11. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، مصر، د.س، ن.
12. زيد منير عبيدي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
13. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.
14. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
15. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، الجزائر.
16. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2011.
17. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، مصر، 1975.
18. السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، د.س.ن.
19. شويق يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
20. صباح مباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الأردن، دار جامد للنشر والتوزيع، 2000.
21. الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، ج 1، ط 1، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008.
22. عادل حرشوش صالح، مؤيد سعيد صالح، إدارة الموارد البشرية، الأردن، 2006.

23. عبد السلام دين، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003.
24. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008.
25. عبد العزيز منعم خليفة، ضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د.ط، دار الكتب القانونية، مصر، 2004.
26. عبد الغاني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003.
27. عبد اللطيف سيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
28. عبد الوهاب مصطفى، رباح لطفي، جرائم الوظيفة العامة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، د.س.ن.
29. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
30. علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
31. علي خطار شنتاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج1، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
32. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
33. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
34. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، 2014، ج2.
35. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

36. فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 195.
37. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
38. لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
39. لحسين بن الشيخ آث ملويا، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، ج3، دار هومه، 2007.
40. مبروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، ط 2003، الديوان الوطني للأشغال التربوية، د.ب.ن.
41. محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم ومسلك الإدارة الايجابي في ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
42. محمد احمد عابدين، جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة، ط1985.
43. محمد الباهي أبو يونس، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الأزراطة، الإسكندرية، 2013.
44. محمد بن أعراب، فيرود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ع1، جامعة سطيف، 02 جوان 2018.
45. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1969.
46. محمد حسين منصور، قانون العمل، أستاذ القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية.
47. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004.

48. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006.
49. محمد يوسف المعدازي، دراسة الوظيفة العامة في النظم القانونية والتشريع الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
50. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط2، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983.
51. محمود حلمي، قانون نظام العمالية المدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989.
52. مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2011.
53. نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
54. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
55. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
56. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012.
- المذكرات و الرسائل:
 - رسائل الدكتوراه:
1. خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008-2009.
 2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016.
- مذكرات الماجستير:

1. بورنين محند أو رابح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات)، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ب.د. س.
2. أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005.
3. حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر. باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011.
4. سعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات الإدارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993.
5. سلوى تشيشتات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009.
6. شنة زواوي، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2006.
7. عتيقة بلجليل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل الماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004 - 2005.
8. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012/2011.
9. فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

10. محمد عبد العزيز ساعد مانع العنزي، (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

11. مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012.

12. مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011-2012.

13. مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية الحقوق، 2008/2009.

14. مهدي رضا، النظام القانوني للتوظيف العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009.

15. وردية العربي، فكرة النظام العام في الإجراءات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، فرع ق.ع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2009-2010.

• مذكرات الماستر:

1. زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

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

3. عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، 2006/2003.
4. فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014-2015.
5. قن خضرة- حريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020-2019.
6. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014.

• المقالات العلمية:

1. بدري مباركة، ضمانات تسيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات القانونية والخدمات التعليمية، ع 8، الجزائر.
2. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، م رقم 6، ع 2، بسكرة، الجزائر، 2020.
3. عبد العزيز نويوي، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة، ع 08، 2006.
4. لوفي نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة الدراسات وأبحاث المحلة العربية والأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، م 11، ع 4، 2019.
5. ملياني بوبكر وليد- بن جلول مصطفى، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الثاني، الأغواط، الجزائر.

6. مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، م11، ع2، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2019.
7. نجم الأحمد، التظلم الإداري، جامعة العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلة دمشق، م29، ع3، 2013.

ج. القرارات القضائية:

1. قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، المؤرخ في 18/12/1976، المنشور في المجلة القضائية، ع1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1977.
2. القرار الوزاري، الصادر بتاريخ 13/02/1984، الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج. ر، ع7.
3. المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 33853، مؤرخ في 26 ماي 1984، قضية (ل.خ) ضد وزير الشؤون الخارجية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع4، الجزائر، 1989.
4. المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 75502، مؤرخ في 21 افريل 1990، قضية (ف.م) ضد وزير العدل، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع3، الجزائر، 1992.
5. قرار مجلس الدولة ملف رقم 3998، بتاريخ 24/06/2002، المجلة القضائية، ع01، 2006.

د. التعليمات:

1. التعليمات رقم 7 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة من وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

هـ. المحاضرات:

1. بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015/2014.

و. المواقع الإلكترونية:

1. [hTTPS://www,chss,com](https://www.chss.com) .15/01/2022 .h 01 :22

الفهرس

أ-ج	مقدمة
5	الفصل الأول: حماية حقوق الموظف العام
6	المبحث الأول: حماية الحقوق المادية للموظف العام
6	المطلب الأول: الراتب والترقية
7	الفرع الأول: تعريف الراتب وكيفية استحقاقه
16	الفرع الثاني: الترقية
22	المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي
23	الفرع الأول: حق الموظف العام في التقاعد
31	الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي
36	المبحث الثاني: حماية الحقوق المعنوية للموظف العام
36	المطلب الأول: حق الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية
36	الفرع الأول: الاستقالة وشروطها
39	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة
42	المطلب الثاني: الحق في الإضراب والعمل النقابي
42	الفرع الأول: الحق في الإضراب
47	الفرع الثاني: الحق في العمل النقابي

54.....**الفصل الثاني: حماية حقوق الموظف العام**

55	المبحث الأول: الحماية القانونية للموظف العام
55	المطلب الأول: حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام
55	الفرع الأول: الحماية الشخصية للموظف العام

58.....	الفرع الثاني: توفير الظروف الملائمة للعمل والوقاية الصحية للموظف
59.....	المطلب الثاني: حماية الموظف العام من جرائم الاهانة والاعتداء
59.....	الفرع الأول: جريمة إهانة الموظف العام
62.....	الفرع الثاني: أركان جريمة التعدي على الموظفين العموميين
64.....	الفرع الثالث: العقوبات المقررة لجريمة التعدي على الموظف العام
66.....	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام
66.....	المطلب الأول: الضمانات الإجرائية
66.....	الفرع الأول: الضمانات السابقة على فرض العقوبة التأديبية
71.....	الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لفرض العقوبة التأديبية
75.....	المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على فرض العقوبة التأديبية
75.....	الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري
77.....	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
81.....	الفرع الثالث: الطعن القضائي
87.....	الخاتمة
90.....	قائمة المصادر والمراجع
.....	الفهرس
.....	الملخص

المأخص

الملخص:

أحاط المشرع الجزائري الموظف العام بمجموعة من الضمانات من خلال تشريعات الوظيفة العامة، وذلك من أجل توفير ظروف ملائمة للعمل والتفرغ للقيام بأداء مهامه المكلف بها مما يحقق استفادة المواطنين من خدماته على أكمل وجه، و حماية لحقوقه من المساس بها من أي طرف.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الحماية القانونية، الوظيفة العامة.

abstract:

The Algerian legislature gave the employee sets of guarantees through the legislation of the public office. That is in order to provide the appropriate conditions of work and full-time to carry out the performance of all his duties. Which makes citizens benefit from his services to the fullest and protect the employee rights from being compromised by any party.

key words: public official, Legal protection, public job.