الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة

كلية الحقـــوق والعلـــوم السياسية
قسم : العلوم القانونية والإداريـــــة
رقم : .....

ميدان: الحقـــوق
تخصـــص: قـــــانون

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

حقوق الموظف العام في القانون الجزائري

اعداد الطالبين:
- باي راقد سليمان
- بن يحي رفيق منصف

اشراف الاستاذ :
أ.د . والي عبد اللطيف

لجنة المناقشة :

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د/ برابح السعيد	أستاذ محاضر –أ-	رئيسا
أ.د / والي عبد اللطيف	أستاذ محاضر –أ-	مشرفا ومقررا
د/ مهدي رضا	أستاذ محاضر –أ-	ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل .

ثم الشكر و الامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور والي عبد اللطيف الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم الحقوق

الإهداء

بسم آللّهّ الرحمان الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ

أهدي ثمرة جهدي هذا:

إلى من قال فيهم ربنا واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما

كما ربياني صغيرا :

أمي الغالية و أبي العزيز أدامهما الله لي

و إلى من أشدد بهم أزري إخوتي وأخواتي

وإلى الحضن الدافئ و العطاء المتواصل الزوجة الغالية أدامها الله وحفظها

وإلى البرعمين الصغيرين : منصف ، صوفيا حفظهما الله

إلى من كانوا أنسا لي في دربي و تذوقت معهم أجمل اللحظات أصدقائي

وبالأخص شريكي في المذكرة بن يحي منصف رفيق

وإلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي :

أهدي إليكم جميعا حصاد جهدي وثمرة عملي

باي راقد سليمان

مقدمة

مقدمة:

إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساسا إلا بالأشخاص المعنوية العامة. فإن الشخص المعنوي – بحكم طبيعته – لا يستطيع أن يؤدي رسالته إلا عن طريق شخص آدمي يكون المعبر عن إرادته، وهذا الشخص الآدمي هو الموظف.

والإدارة في جميع الدول لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام الذي يمثلها ويتصرف باسمها، ولذا كان موضوع الموظفين هو المسألة الرئيسية التي شغلت و–ما تزال – أذهان المفكرين والمصلحين من فقهاء القانون العام إضافة إلى باحثي العلوم الأخرى .

وتستعين الإدارة في أداء واجباتها – تقديم الخدمات للمواطنين– بنوعين من العمال، ويخضع كل منهما لنظام قانوني معين، فئة تخضع لقواعد القانون العام وهؤلاء يطلق عليهم اسم " موظفون عموميون"، وفئة أخرى تخضع لقواعد القانون الخاص تسمى " بالعمال " أو " العمال المتعاقدين " أو" المستخدمين " أو غيرها من المصطلحات التي يستخدمها المشرع للدلالة على الفئة التي لا يشملها قانون الوظيفة العامة .

ونظراً لأهمية رسالة الموظف العام، فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة فوضعت تحت تصرفه والأنظمة الخاصة به، التي تنظم طرق اختياره ،تعيينه ،ترقيته وتحفيزه، كما وضعت له ضمانات تحمي حقوقه.

بما أن الموظف العام من العناصر الأساسية لقيام الإدارات المركزية واللامركزية، وأداة لتحقيق المصلحة العامة، وضامن لمبدأ المشروعية ومجسد للسياسة العامة في الدولة فالعمل في الإدارة العامة يجب أن يزرع في الموظفين العموميين، ولاسيما الإطارات منهم روح الثقة والأمان، وإضفاء الاستقرار على الهياكل، كما يجب تعزيه في دولة شعارها القانون، لذلك لابد من ضمانات لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة حين تمارس صلاحياتها السلطوية، ولابد من تعدد الحماية في قبضة النصوص القانونية والتنظيمية ضماناً لمواصلة مساره المهني بأمانة وإخلاص، وحياد على الدوام، من أجل السير الحسن للمرافق العامة .

منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، لكن إلى جانب ذلك، فالموظف العام إذا عين في الوظيفة العامة، ألقيت على عاتقه التزامات عديدة يجب أن يؤديها.

أسباب اختيار الموضوع :

ترجع اختيارنا لموضوع الحماية القانونية لحقوق الموظف إلى مجموعة من الأسباب نذكر أهمها :

- مكانة وأهمية الموظف العمومي في المجتمع بصفة عامة، وفي القانون الإداري بصفة خاصة.
- محاولة معرفة الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي في الترسانة القانونية التي وضعها المشرع الجزائري من أجل حماية هذا الأخير.
- الرغبة في معالجة موضوع الحماية القانونية للموظف العمومي لما يلعبه من دور في تسيير المرفق العام.
- سبب شخصي وهو أننا موظفون عموميون، وكان لزاما علينا معرفة الحقوق التي وضعها القانون من أجل الحماية القانونية.

إشكالية البحث :

إن الحقوق التي تم تقريرها كأداة تتيح للموظف العمومي مكانته الاجتماعية مقابل الوظيفة التي يقوم بها ، وهذه الحقوق التي منحت للموظف كان مقابل واجبات يجب عليه تقديمها ، ومنه فإن الإشكالية التي يمكن طرحها لخدمة هذا الموضوع هي :

ماهي الحقوق التي كفلها التشريع الجزائري للموظف العام ؟ كيف كرست حقوق الموظف في التشريع الجزائري؟

المنهج المتبع :

إن طبيعة البحث في هذا الموضوع تقتضي استخدام منهج بحث علمي يتماشى مع وضعية الدراسة، فجاء أولا المنهج الوصفي الذي يناسب الدراسات القانونية التي تهدف إلى معرفة موقف المشرع من بعض المسائل القانونية، أما المنهج الثاني الذي استعملناه في هذه

الدراسة فهو المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية، كما اعتمدنا أيضا على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني لحقوق الموظف.

خطة الدراسة :

وللإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة قمنا بتقسيمها إلى مقدمة وفصلين حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان الموظف العمومية والذي اشتمل على مبحثين وهما: تحديد مفهوم الموظف العام كمبحث أول، ومفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع الجزائري مبحث ثاني، أما بالنسبة للفصل الثاني فعنون بـ : حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، والذي بدوره اشتمل على مبحثين، فجاء الأول معنون بحقوق الموظف العمومي كمواطن أما المبحث الثاني فكان حقوق الموظف العمومي كعون للدولة، وفي الأخير انتهينا إلى خاتمة وقائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول

الموظف العام

الفصل الأول : الموظف العام

إن الدولة باعتبارها شخص معنوي فإنها لا تستطيع ممارسة وظائفها إلا عن طريق أشخاص خاصة يطلق عليهم الموظفون العموميون، وهم ملزمون بالقيام بوظائفهم في حدود القانون الخاص بهم وهو قانون الوظيفة العمومية، وذلك لحماية المصلحة العامة والهياكل الإدارية التي تمثل العنصر الأساسي في بناء الاقتصاد الوطني، كذلك هم ملزمون بالمحافظة على حقوق وحريات الأفراد وفي مقابل هذه الواجبات يتمتعون بمجموعة من الحقوق.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء.

إن تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري مثلا يختلف من دولة إلى اخرى بل وقد يختلف في ذات الدولة نفسها ،وفي ذات القانون نفسه من فترة إلى أخرى ومن مرحلة إلى أخرى، وذلك راجع إلى تباين الدول في أنظمتها المختلفة خاصة الإدارية منها وعلى وجه التحديد ما يتعلق بالنصوص القانونية التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي مما انعكس على الفقه القضاء والتشريع معا، وأن هذه الظروف والعوامل توجب علينا عدم التسليم بوجود مفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة.

إلا أن ما يلاحظ رغم اختلاف الدول وعدم تحديدها لمفهوم الموظف العمومي، إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، وهذه الظاهرة التي أصبحت عالمية وخاصة بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة تمارس الأنشطة التجارية والمالية هدفها إشباع الحاجات العامة المتعددة والمتزايدة وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة الى وجود موظفين عموميين في مختلف الاختصاصات لتزايد المجتمع وتنوعه.[1]

إذا أصبح المواطن في العصر الراهن لا يمكنه الاستغناء عن الموظف العمومي فالإنسان المعاصر يدخل الى الحياة بشهادة ميلاد وينتقل إلى العالم الأخر بشهادة وفاة وهاتين الشهادتين يحررهما شخص وهذا الشخص هو الموظف العام.[2]

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في الفقه

ساهم الفقه بدوره في تقديم تعريف للموظف العام والتأصيل لمفهومه إلا أن العوامل والأسباب التي أدت إلى إختلاف تحديد مفهوم الموظف العمومي، وعدم وجود تعريف واحد له، ولذا فإننا نحاول إبراز بعض المفاهيم الفقهية نفتقر إليها، ثم نتعرض بعد ذلك إلى التعريف الراجح لدى أغلبية الفقهاء.

[1] – بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 45.

[2] – محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، ج1، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة، 1969، ص 35.

التعريف الأول: "الموظفون العموميون" هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة ".

إن هذا التعريف يشمل رجال الدولة، الذين يتحدثون باسمها ويتصرفون في شؤونها سواء كان هؤلاء من رجال الإدارة أو من رجال القضاء .وحسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة[1]

حسب هذا التعريف، فإننا نكون أمام موظف عمومي، إذا تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة، أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها، بدون استعمال فكرة السلطة العامة فإننا نكون أمام شخص عادي، وبالتالي الشخص الواحد يمكن أن يكون له صفتان، موظف عام وصفة موظف عادي.

إن الدولة تستعمل أفرادا بصفة دائمة لتسيير المرافق العامة، وهؤلاء لا يتمتعون بمظاهر السلطة سلطة الأمر والنهي، مثل موظفي الحسابات، الذين لا يقررون صرف مبلغ معين من الميزانية ولكنهم يقومون بإعداد الاستمارات والأوراق اللازمة، فهؤلاء لم يقل أحد بأنهم ليسوا بموظفين عموميين، بالرغم من أنهم لا يتمتعون بمظاهر السلطة العامة، وكذلك الشأن بالنسبة للأستاذ الجامعي، والباحث في مركز البحث العلمي، فهؤلاء لا يتمتعون ظاهريا بمظاهر السلطة العامة، وهم رغم ذلك موظفون عموميون.[2]

التعريف الثاني: محتواه " الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة"

رغم بساطة هذا التعريف ووضوح لفظه ومضمونه إلا أنه وجهت له عدة انتقادات ومنها:

- إن هذا التعريف رغم بساطته، أنه تحاشى استعمال فكرة السلطة العامة، إلا أنه أوقعنا في مشكلة أخرى، وهي ضرورة تحديد فكرة المرفق العام، قبل تحيد فكرة مفهوم الموظف العام، فحسب هذا التعريف، فإننا نكون أمام موظف عام، إذا كان المكان

[1] – محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 43

[2] – مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2014/2013 ، ص 08.

الذي يشتغل فيه مرفق عام، واذا كان المكان الذي يشتغل فيه هذا الشخص، ليس له صفة المرفق العام، فإننا لا نكون أمام موظف عام.[1]

- إن هذا التعريف واسع، بحيث يدخل تحت هذا المفهوم، عدد من الأفراد، ويعتبرهم موظفون عموميون، رغم أنهم في حقيقة الأمر ليسوا بموظفين عموميين، ومثال ذلك عمال المرافق العامة التجارية والصناعية التي تخضع في أحكامها لقواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام

وكذلك تسيير بعض المرافق العامة، عن طريق الالتزام، سواء بواسطة فرد، أو شركة والمستقر عليه في الفقه الإداري، خاصة الفرنسي منه، فإن الملتزم وعماله ليسوا بموظفين عموميين، وإنما يخضعون للقانون الخاص.

- أن هذا التعريف يؤدي الى إدخال بعض المستخدمين، الذين توظفهم المرافق العامة بصورة عرضية مؤقتة، وللقيام ببعض الأعمال المؤقتة، كعمال الصيانة مثلا إنجاز أعمال إذ أن الفقه والقضاء قد استقرا على أن هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين، وقد ينص المشرع في بعض الأحيان على تسيير المرافق العامة بخليط من القوانين من القانون العام والقانون الخاص للضرورة الملحة، ورغم هذا لا يؤثر هذا الأمر على صفة الوظيفة العامة، وصفة الموظف العام، ففي مصر على سبيل المثال نصت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم: 317 لسنة 1952 الخاصة بشأن عقد العمل
- على أن "عمال الحكومة والمجالس البلدية والمستخدمين يستفيدون بما ورد في هذا القانون من أحكام إذا كانت صالحة لهم.[2]

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة، ففي كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لأحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين

[1] – مسعود عشاش، مرجع نفسه، ص 9.

[2] – محمد حامد الجمل، مرجع سابق ، ص 384

قبل الدولة دون أن يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العامة أو صفة الموظف العام وهذا ما نصت عليه المادتين :309 و 310 من القانون المدني الجزائري.[1]

حيث أن المادة: 309 ق.م.ج نصت "يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني ، والديون المتأخرة والمرتبات والأجور والمعاشات. غير أنه لا يسقط الريع المستحق في ذمة الحائز سيء النية ولا الريع الواجب أداؤه علة متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بإنقضاء خمس عشر (15) سنة.

ونضت المادة : 310 من القانون المدني الجزائري السالف الذكر "تتقادم بسنتين (2) حقوق الأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماسرة والأساتذة والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم وعما تكبدوه من مصاريف .

التعريف الثالث: محتوى هذا التعريف: "إن الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تبتزم بدفعه إليعه مباشرة الخزينة العامة"[2]، ومن هذه التعاريف التي أوردها الفقهاء منها ما يلي:

- **تعريف الفقيه بارتلي:** يرى هذا الفقيه : بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".
- **تعريف الفقيه رولاند:** يقول هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنتظم للموافق العامة".
- **تعريف الأستاذ أندري دي لوبادير:** الموظفين العموميين هم: "عمال المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة والذين يشغلون وظائف دائمة داخلة في كإدرات هذه المرافق".

[1] – المادة 309 ، القانون المدني الجزائري .

[2] – مسعود عشاش، مرجع سابق، ص 10.

- **تعريف الأستاذ فالين:** الموظف العام هو: "كل شخص يساهم في إدارة مرفقة عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخلة في نطاق كادر الإدارة العامة".[1]

ما يلاحظ بأن التعاريف السابقة في تحديد مفهوم الموظف العام، سواء في ألفاظها أو في المصطلحات التي استعملها هؤلاء الفقهاء، وكذا في مواصفات الموظف العمومي، التي وردت في كل تعريف، إلا أنه رغم هذه الإختلافات فإن الفقهاء قد ذكروا في مفهومهم للموظف العام، العناصر الأساسية له، ويجمعون عليها هي:

- التعيين في وظيفة دائمة
- أن تكون الوظيفة داخلة في أحد كادرات الوظيفة العامة
- أن تكون في خدمة مرفق عام.
- الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.
- أن تصدر أداة قانونية للتعيين.
- أن يرضى الموظف بالوظيفة.

وقد تعرض الأستاذ الفقيه عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال :"الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره ."

ويبقى الموظف رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية والتلفون والبريد، وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون.[2]

[1] – بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986 ، ص 47 .

[2] – عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني – مصادر الالتزام– ، ج1 ، دار إحياء التراث العربي ، لبنان، 1964 ، ص 657.

وأضح من هذا التعريف الذي ورده الفقيه السنهوري بأنه أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين المحليين في المجالس البلدية والمجالس القروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري استعمل إصلاح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في القضاء

نشير في البداية أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة وليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينهما.[1]

الفرع الأول : تعريف الموظف العام حسب القضاء الفرنسي

عرفت محكمة القضاء الإداري الموظف العام في الحكم الصادر بجلسة 08 أفريل 1952 أن الموظف العمومي هو" كل من تناط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفته إحدى السلطات الثلاث، سواء كان مستخدما حكوميا أو غير مستخدم، براتب أو بغير راتب وإنما يشرط أصلا أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة، ويكون اختصاصه يؤول إليه ويسند بطريقه الإنابة أو بطريقة التعيين على مقتضى إحدى النصوص الدستورية أو التشريعية، أو من المعنيين في وظيفة حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، وإن كان من ذوي المرتبات أن يكون مقيدا في إحدى درجات الكادر أو ما يقوم مقامه في نطاق ميزانية الدولة".[2]

لقد أعيب على هذا التعريف بالتفصيل الزائد والاكتفاء بفكرة الوظائف العامة للدولة، بدلا من العمل الدائم في مرفق عام، واشتراطه بأن يكون الموظف العمومي في إحدى

[1] – السيد محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص 32 .

[2] – سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011 ، ص 27.

درجات الكادر بالميزانية، إلا أن المحكمة أدركت تلك العيوب وقامت بتعريف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.[1]

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري

إن القضاء الجزائري لم يقم بتعريف الموظف العام، كون التجربة القضائية في الجزائر أخذت بازدواجية القضاء، وبالتالي هو حديث النشأة، والدليل على ذلك صدور القانون العضوي رقم 01/98 المتعلق بإنشاء مجلس الدولة واختصاصه وتنظيمه، إضافة إلى صدور القانون 02/98 المتعلق بإنشاء المحاكم الإدارية، هذا من جهة، أما من جهة ثانية فإن القضاء الجزائري قد أضفى على العمال المؤقتين صفة الموظفين العامين، طبقا للقرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء، وبالتالي فإن القضاء الجزائري لم يميز بين العامل الدائم والعامل المؤقت[2]، ولكن هذا جاء مخالفا لنص المادة 01 التي نصت على أن الشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له لاكتساب صفة الموظف.[3]

[1] – محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 32.

[2] – سليم حديدي، مرجع سابق، ص 35.

[3] – المادة 01 من الأمر 133/66 ، المؤرخ في 02 يوليو 1996، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع/46.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال، ولذا فإنه لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير، ولذا فإنني سوف أتطرق إلى بعض التعابير والمصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق والدستور ومختلف فروع القانون، للتعبير عن فكرة الموظف العام، والوظيفة العامة، وتارة استعملها لتحديد حقوق الموظف العمومي وتارة لتحديد التزاماته، وذلك حسب التسلسل التالي:

المطلب الاول :مفهوم الموظف في القوانين المختلفة

سنتعرض الى المفهوم الواسع للموظف من خلال القوانين الأساسية والقوانين العادية:

الفرع الأول : مفهوم الموظف في القوانين الأساسية

سأقتصر على التعرض الى مدلول الموظف العام في النظامين المختلفين اللذين تبنتهما الجزائر حيث سأتعرض لمفهوم الموظف في كل من الميثاق الوطني والدستور

أولا / تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطني

وفي معرض الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أفريل 1964 إلى الموظف وأعطى له مدلولا يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة حيث نص في أحد فقراته:"... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادم للجماهير الكادحة وإصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها ".

أما الميثاق الوطني لعام 1976 فإنه أشار في معرض حديثه عن الدولة والمواطن بأن :" تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين وتنفيذها ... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن

القوانين... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة".[1]

وواضح بأن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية.

ثانيا / تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فدستور 1963 أشار في المادة 20 منه إلى اصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الاضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعكسرية".

أما دستور 1976[2] فإنه استعمل عدة اصطلاحات ومنها: اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل اصطلاح أعوان الدولة واصطلاح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظف، أما دستور 1989[3] فإنه استعمل اصطلاح الوظائف، وهذا ما تبناه في دستور 1996.

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية

تبنت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي حيث ورد في كل من قانون العقوبات والقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية وهذا ما سأتعرض له بالتفصيل وذلك بتحديد مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات حسب قانون العقوبات الجزائري، فإن المادة 149 منه نصت:" يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي

[1] – مسعود عشاش ، مرجع سابق ، ص 14.

[2] – الدستور الجزائري الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ بتاريخ 1976/11/22 المواد 37، 59، 111 ف12.

[3] – الدستور الجزائري الصادر المؤرخ في 1989/02/23 المواد 21-48.

وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية.[1]

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: " يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات، إذا أمر بعمل تحكمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر"، المذكورة، منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون، وبغير الاجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة (1) وبغرامة مالية من 500 دج إلى 3.000 دج".[2]

ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الاداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الاداري.

كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف والمستخدم المندوب .[3]

كما أن المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية[4]، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد

أولا / تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني

أشارت المادة 129 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها :" لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا

[1] – المادة 149 من الأمر 66/156 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم، مرجع سابق.

[2] – المواد 107 ، 135 من الأمر 156/66 ، مرجع سابق .

[3] – المواد 136، 137 من الأمر 156/66 ، مرجع نفسه.

[4] – المادة 22 الفقرة 3 من الأمر 75–47 المؤرخ في 1975/06/17 المعدل للأمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات .

لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"[1] هذه المادة تقابل المادة 167 من القانون المدني المصري التي سبق لنا التطرق إليها، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل والمتمم.

ثانيا / مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية

استعمل هذا القانون اصطلام الموظفون العموميون واصطلاح واصطلاح الأعوان في المادة 16/ فـ4 حيث نصت بقولها:" يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون، كما ورد في اصطلاح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات[2].

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري

رغم ان الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة إلا أنه سيتم التطرق إلى أول القوانين صدورا وهو الامر 133/66 والأمر 03/06 مغفلا بذلك القانون العام للعامل 12/78 وقانون الوظيفة العامة 59/85 لاعتناق المشرع الجزائري لنفس الرؤية .

الفرع الأول : مفهوم الموظف في الأمر 133/66

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 :" يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كيفيات تحدد بمرسوم.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي"[3]، وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

[1] – المادة 129 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني.

[2] – المواد 16 / فـ4 والمادة 163 من الأمر 154/66 المؤرخ في 071966/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية

[3] – الأمر 133/66 ، مرجع سابق ، المادة 1 .

- صدور أداة قانونية للتعيين.
- أن تكون الوظيفة دائمة.
- أن تكون الوظيفة مصنفة.
- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 ، وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59، على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم أم لا؟ هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

الفرع الثاني : تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة [1]

نصت المادة 04 منه على مايلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام:

- صدور أداة قانونية : التعيين
- ديمومة الوظيفة
- الترسيم : التثبيت في رتبة مقررة في السلم الاداري
- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

[1] – دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار الهدى ، عين مليلة ، ص6

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وعني بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والادارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي :

- المؤسسات والادارات العمومية المركزية للدولة
- المصالح غير الممركزة التابعة لها اي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل : مديرية التربية والصحة والسكان الأشغال العمومية الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصلح خارجية للوزارات باعتبارها لاتملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارة الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها او تنشر ضدها.
- الجماعات الإقليمية
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي
- المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تنشئتها

وفي الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفعل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي البرلمان غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على أن ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15 سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق والواجبات . غير انه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون.[1]

الفرع الثالث : التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري

بعد توصلنا إلى أن كل من الفقه والتشريع والقضاء لم يتوصلوا إلى تعريف جامع مانع للموظف العمومي، وقد تم اقتراح تعريف فقهي للموظف العمومي في الفقه الجزائري

[1] – دمان ذبيح عاشور ، مرجع سابق ، ص7.

عرضه الأستاذ : سنة احمد من خلا لرسالة تخرجه للحصول على شهادة الماجستير بعنوان :حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة سنة 2005: جامعة الجزائر والذي أخذ من خلاله، بعين الاعتبار اتجاهات الفقه الجزائري والأسس التي ووضعها المشرع الجزائري، وكذا بعض الأسس التي أخذ بها القضاء الجزائري، كما أخذ بعين الاعتبار الوضعية الراهنة التي تمر بها البلاد من جميع النواحي السياسية والاجتماعية بصفة عامة والوضعية الاقتصادية بصفة خاصة. التعريف المقترح الموظف العمومي الجزائري: " هو كل جزائري، يعين ويرسم، بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة، ومصنفة، لخدمة مرفق عام إداري، مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون، وأن لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص".[1]

وأشار هنا بأنه من خلال الدراسة للموظف العمومي له أركان عامة وشروط خاصة، وهذا في جميع دول العالم، مهما كان نظامها السياسي، فالأركان العامة للموظف العام، هي الأركان التي أجمع عليها الفقه والقضاء في مختلف الدولة خاصة الدول ذات الأنظمة اللبيرالية أما الشروط الخاصة للموظف العام، فهي تختلف من دولة إلى أخرى، حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ولذا فإن الشروط الخاصة للموظف العام يحددها المشرع حسب ظروف كل دولة على حدة.

أولا / الأركان العامة والشروط الخاصة للموظف العمومي الجزائري في التعريف المقترح

والتعريف الفقهي المقترح للموظف العمومي الجزائري يجمع الأركان العامة والشروط الخاصة للموظف العمومي الجزائري

- الأركان العامة للموظف العمومي الجزائري الواردة في التعريف المقترح

1- التعيين في وظيفة دائمة – غير مؤقتة – غير عرضية.

2- تصنيف الوظيفة في إحدى درجات السلم الإداري.

3- أن يكون الموظف في خدمة مرفق عام.

[1] – سنة أحمد ، حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري والتشريعات مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005 ، ص 30.

4- إدارة هذا المرفق بطريق مباشر من طرف الدولة أو من طرف أشخاص القانون العام.

5- أن تكون هناك أداة قانونية للتعيين.

6- قبول الموظف الانضمام إلى الوظيفة العامة.

هذه الأركان العامة للموظف العمومي التي سلف شرحها عندما لتعرض لتعريف الموظف في الفقه والتشريع والقضاء.[1]

ثانيا / الشروط الخاصة للموظف العمومي الواردة في التعريف المقترح

1-الترسيم التثبيت: تقرن معظم التشريعات المقارنة التعيين بالترسيم، فبعدما يعين الموظف في وظيفته يبقى مدة زمنية كمتربص، ثم يرسم بعدها في وظيفته، وغالبا ما تكون هذه المدة عام واحد، يكون خلالها المستخدم متربصا وبعد انقضاء هذه الفترة إما أن يرسم أو تجدد له فترة أخرى أقصاها عاما واحد وبعدها يرسم المستخدم ويصبح موظفا عاما، وإما أن يسرح أو يعين في وظيفة أخرى تتناسب وقدرته وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة في تشريعاته المختلفة

2- صفة المواطنة : إن معظم التشريعات الحديثة تعتبر الوظيفة من الحقوق السياسية وبالتالي فإن هذا الحق لا يتمتع به إلا مواطنوها أي الأشخاص الذين يتمتعون بجنسيتها وهذا حفاظا على سلامتها وأمنه. وقد اعتبر المشرع الجزائري بأن تولي الوظائف العامة يعتبر حق سياسي ولهذا خص به المواطنين وقد أشارت المادة 48 من الدستور الصادر عام 1989 .[2]

إلى هذه القاعدة كما أن قانون الوظيف العمومي[3] أخذ بهذه الفكرة واعتبر الوظيفة العامة من الحقوق السياسية لا يتولاها إلا المواطنون الحاملون الجنسية الدولة الجزائرية حيث

[1] – عظامو بلقاسم، ، الوضع القانوني للموظف العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دبلوم الدراسات العليا، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 1976 ، ص 38 .

[2] – المادة 48 من الدستور الجزائري الصادر في 1989/02/23 .

[3] – المواد 25 و75 من الأمر 133/66.

نجد أن المادة 25 من هذا القانون نصت بقولها: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تكن له الجنسية الجزائرية منذ عامين {2} على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في المادة 75 أدناه".

وحسب المادة من القانون : " إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليها في المادة 25/ف1 من هذا الأمر لا يطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية في كفاح التحرير الوطني، والأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العامة، عند تاريخ نشر هذا الأمر، ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 1966/12/31

3- استفاء الشروط المطلوبة قانونا : إن التشريعات المختلفة في جميع الدول، تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يحق له ممارسة الوظيفة العامة، وهذه الشروط تنقسم إلى نوعين : شروط عامة، وشروط خاصة.

أ- الشروط العامة : وهذه الشروط مطلوبة تقريبا في جميع الوظائف العمومية، كشرط اكتساب الجنسية، وأداء الخدمة الوطنية، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية وشروط اللياقة البدنية، والسن القانون للعمل، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الشروط في القانون الأساسي للوظيفة العامة[1]، هذه الشروط تتغير من زمن إلى زمن آخر، كما أن هذه الشروط تختلف من دولة إلى دولة أخرى، حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وحسب ظروف كل دولة على حدى.

ب- الشروط الخاصة :أن بعض الوظائف العامة لها مميزات خاصة تتطلب شروطا خاصة للمنتسبين إليها، فوظيفة رجل الأمن مثلا تتطلب من شاغلها أن يكون طول قامته لا يقل عن 1.60 م وأحيانا 1.66م وكذا بالنسبة لرجال الدرك الوطني والحماية المدنية وأن لا يقل معدل النظر عن 10/5 للعين بدون نظرات ووظيفة الجندية تشترط على شاغلها مثلا أن تكون له الجنسية الجزائرية أصلا.

ولا يقبل من له الجنسية المكتسبة، وحتى هذه الشروط الخاصة، تتبدل وتتغير من زمن إلى زمن حسب الظروف، كما أنها تختلف من دولة إلى أخرى.

[1] – المرسوم التنفيذي 144/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن شروط اللياقة البدنية لتولي الوظائف العامة.

ألا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص :

وأقصد هنا بهذا الشرط أن لا يستثني القانون العام للوظيفة العامة، صنف معين من الموظفين العموميين، وذلك لاعتبارات منطقية وموضوعية، تقتضي إخضاع صنف معين من الموظفين العموميين، إلى قانون نموذجي خاص بهم، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى في فقرتها الثالثة من القانون الأساسي للوظيف العمومي.[1]

" ... ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي ".

وطبقا لهذه المادة فإن أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة والقائمين بشعائر الدين لا ينطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة، وليس معنى هذا بأنهم ليسوا موظفين عموميين، فالقضاة ورجال الدين والجيش، فهؤلاء جميعا يقومون بوظيفة عامة، فهم موظفون عموميون، وكل ما في الأمر فإنهم موظفون عموميون من نوع خاص.[2]

ثالثا / طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة :

لقد أثار الموضوع جدلا طويلا في الماضي سواء في الفقه والقضاء ، ولكنه حسم الآن في فرنسا وفي الجزائر بصورة واضحة بأنها علاقة تنظيمية طبقا للقوانين[3].

- **علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص :**

كان القانون المدني يحكم معظم موضوعات القانون الإداري، ومن ثم فقد كان من الطبيعي أن تكيف العلاقة بين الموظف والدولة أو بغيرها من الأشخاص الإدارية العامة، على أنها من روابط القانون الخاص تخضع لقواعد القانون المدني، وبالتالي فقد أعتبر الموظف في مركز تعاقدي في علاقته مع الإدارة، ووصف العقد الذي يربطه بالإدارة ، بأنه

[1] – المادة 1/ ف3 من الأمر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

[2] – الأمر 27/69 المؤرخ في 1969/05/13المتضمن القانون الأساسي للقضاء المعدل والمتمم بالأمر 21/89 المؤرخ في 1989/12/22.

[3] – محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005 ، ص 364.

عقد وكالة، إذا كان العمل المنوط بالموظف عملا ذهنيا، وعقد عمل (إجارة أشخاص)، إذا كان عمل الموظف هو مجرد عمل مادي.[1]

فأعتبر الموظف كأي أجير لدى رب العمل، يلتحق بعمله بعد اتفاق مع الإدارة في نظير أجر معلوم، ولكن ظهور المبادئ والنظريات التي تقوم عليها مبادئ القانون الإداري (نظرية المرفق العام ونظرية السلطة العامة) أدى بالفقه والقضاء إلى العدول عن التكييف السابق التي تكيف علاقة الموظف بالدولة على أنها تعاقدية:

1 – فمن الناحية الشكلية : فإن العقود تحتاج إلى مناقشات ومفاوضات لتحديد شروطها ، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها في تعيين الموظفين العموميين، ذلك أن تعيين موظف يتم وينتج أثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف.

2 – ومن الناحية الموضوعية : فإن الرابطة التعاقدية في نطاق القانون الخاص، يحكمها مبدأ أساسي هو مبدأ شريعة المتعاقدين، أما رابطة الموظف بالإدارة فلا وجود لهذا المبدأ فيها ، بحيث تستطيع الإدارة بما لها من سلطات أن تمس بمركز الموظف وتعدل فيه دون شرط موافقة أو رضا الموظف نفسه .

- **علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام :**

لما كانت مقتضيات الصالح العام لا تتفق وقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين"، التي تحكم عقود القانون الخاص، فقد حاول بعض الفقهاء ومعهم في ذلك القضاء في فرنسا، إرجاع العلاقة بين الموظف والإدارة إلى عقد من عقود القانون العام 38، لأن هذه العقود تخول الإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها، لتحقيق الصالح العام، بحيث لا تقيدها اعتبارات العقد شريعة المتعاقدين كما هي مطبقة في القانون الخاص .[2]

ولكن رغم هذه الحقيقة فإن عقود القانون العام، هي عقود ملزمة للإدارة، كما هي ملزمة للأفراد. ولا تستطيع الإدارة أن تتحرر من التزاماتها كيفما أرادت، بل إن تحررها من التزاماتها التعاقدية مشروطة بقيود، أهمها تغير الظروف التي تم في ظلها التعاقد، وكذلك

[1] –صالحي عبد الناصر ، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الثالث ، المركز الجامعي تندوف ، الجزائر ، جوان 2015 ، ص 128.

[2] – صالحي عبد الناصر ، مرجع نفسه ، ص 129.

تلتزم الإدارة باحترام التوازن المالي للعقد، ومخالفة الإدارة لهذه القيود، يخضع لرقابة القضاء ويخول المتعاقد معها حق طلب فسخ العقد .

- **تكييف العلاقة بأنها علاقة تنظيمية طبقا للقوانين والتنظيمات (مركز نظامي أو قانوني)**

نظرا لقصور النظرية التعاقدية اتحه الفقه والقضاء في فرنسا والجزائر إلى أن علاقة الموظف بالدولة لا تستند إلى أي عقد وإنما هي تحد أساسها في القوانين واللوائح التي تنظم شروط هذه العلاقة مسبقا وتحدد حقوق وواجبات الموظفين عموما، لم يعد تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة يقوم على أساس الفكرة التعاقدية بل حلت محلها فكرة المركز القانوني أو النظامي للموظفين وبهذا المعنى أخذ كل من المشرع الفرنسية والمشرع الجزائري، وهناك عدة نتائج هامة تترتب على اعتبار علاقة الدولة بالموظف العام علاقة تنظيمية ولائحية وليست علاقة تعاقدية:

1 – أن الوظائف تنشئها القوانين فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها وما قبول الموظف إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة بحقوقها وواجباتها ويكون قرار التعيين عملا شرطيا يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما حددته القوانين واللوائح إلى الموظف المعين.

2 – إن من حق الدولة (الإدارة) أن تعدل في أي وقت القوانين واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظفين بدون قبولهم أو رضائهم ولا يستطيع أي موظف معارضة هذا التعديل أو التمسك بحق مكتسب في الإبقاء على النظام القانوني السابق الذي عين في ظله، فطالما أن التعديل موضوعي وعام في نظم التوظيف فهو جائز بلا قيود ولو تضمن ذلك حرمان الموظفين من بعض الامتيازات، ولكن لا يجوز المساس بمركز موظف معين بقرار فردي بدون تعديل عام، لأن في ذلك مخالفة لمبدأ المساواة وغير مشروع أيضا لمخالفته القوانين المنظمة للوظيفة العامة، ويكون القرار بالتالي قابلا للإلغاء أمام القضاء الإداري.

3 – إن القرارات التي تصدرها الإدارة في شأن الموظفين كقرارات التعيين والترقية والنقل وإنهاء الخدمة هي قرارات إدارية، فهي من ناحية تصدر بالإرادة المنفردة للإدارة ودون

مشاركة أو قبول من الموظف المعني، ومن ناحية ثانية هي تخضع للطعن بالإلغاء كأي قرار إداري، فهي تنتمي لقضاء الإلغاء وليس من دعاوى العقد التي تنتمي للقضاء الكامل.

4 – نظرا لأن مركز الموظف هو مركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين واللوائح ولا يستند إلى عقد، فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز وعدم صحة، أي اتفاق مسبق بين الإدارة والموظف على خلاف القواعد التي قررتها القوانين واللوائح الوظيفية، فهذه الاتفاقات باطلة بطلانا مطلقا لمخالفتها قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام .

5 – أخيرا ينتج عن كون مركز الموظف العام مركزا تنظيميا وليس تعاقديا، أنه لا يجوز للموظفين الإضراب أو الامتناع عن العمل حتى ولو كان هناك إجراءات غير مشروعة إتخذتها الإدارة ضد الموظف لأن سبيل الاعتراض عليها لا يكون بالامتناع عن العمل وإنما بالالتجاء إلى القضاء، أما الامتناع عن العمل فهو تصرف يخالف القوانين واللوائح التي حددت واجبات الموظف .[1]

[1] – صالحي عبد الناصر ، مرجع سابق ، ص 129.

خلاصة :

وفي الأخير يمكن القول أنه لا يوجد إجماع متفق عليه حول وضع تعريف موحد لمفهوم الموظف العام ، وترك أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص كل دولة على حدى، تحدده حسب ظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، والجزائر كأي دولة في العالم المعاصر اهتمت بتنظيم الوظيفة العامة وكل ما يتعلق بالموظف العام منذ استقلالها .

والملاحظ من خلال القوانين المتعاقبة أن المشرع الجزائري لم يعطينا تعريفا واضحا ومحددا للموظف العام وإنما قام بتحديد الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العامة ، كما أن تغيير الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحتى القانونية في الجزائر أدى إلى تغيير مفهوم الموظف العام فيها.

الفصل الثاني

حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري

الفصل الثاني : حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري

في الحقيقة يختلف مفهوم الموظف العمومي من دولة إلى أخرى حسب الإيديولوجيات المعتمدة من طرف كل دولة، وهذا يؤدي إلى اختلاف العناصر المحددة لمعنى الموظف العام كما أن النظام القانوني الذي تخضع له الوظيفة العامة ليس موحدة.

إن الموظف باعتباره مواطن، منح له القانون بالإضافة إلى الحقوق الوظيفية حقوق المواطن وبتوفر جميع العناصر التي يتطلبها القانون، ويتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق يستمدها من مركزه القانوني، وتعتبر هذه الحقوق كمقابل يغريه على الدخول في خدمة المرفق.

المبحث الأول : حقوق الموظف العمومي كمواطن

إن الموظف كونه مواطن يتمتع بعدة حقوق وحريات التي كرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المتبناة من طرف عدة دساتير في مختلف الدول، من بينها الجزائر، التي كرستها في مختلف الدساتير التي عرفتها، تحت عنوان الحقوق والحريات، نجد منها المتعلقة بفكر الإنسان والحقوق السياسية والشخصية والاقتصادية .

المطلب الأول : الحريات الخاصة بفكر الإنسان والحقوق والحريات السياسية

يتمتع الموظف العام بصفته مواطن، بمجموعة من الحريات الخاصة بفكر الإنسان، كما يتمتع بمجموعة من الحقوق والحريات السياسية المعترف بها دستوريا.

الفرع الأول : الحريات الخاصة بفكر الإنسان

تتمثل الحقوق والحريات المتعلقة بمصالح المعنوية للأفراد في حرية الرأي والتعبير والحق في حرية التعليم وحرية اختيار العقيدة.

أولا / حرية الرأي والتعبير

يقصد بهذه الحرية، قدرة الفرد على التعبير عن أرائه وأفكاره بحرية تامة، وبالوسيلة التي يراها مناسبة[1]، وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في المادة 19 منه على أنه، لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل، واستبقاء الأنبياء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقيد في الحدود الجغرافية.[2]

كما نص الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن في الفقرة 11 من الديباجة على أن حرية تبادل الأفكار والآراء، هي أثمن حق من حقوق الإنسان لذلك يحق لكل مواطن أن يتكلم ويكتب آرائه في صحف مطبوعة بكامل الحرية[3]، ولقد كفل المؤسس الجزائري هذا

[1] – علي محمد صالح الدباس، حقوق الإنسان و حرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 47.

[2] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

[3] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان و المواطن لسنة 1789..

الحق في المادة 36 من دستور 1996، و ذلك بالنص على "لا مساس بحرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي".[1]

لكن تمتع الموظف العمومي بحرية الرأي و التعبير، مقيدة بالقانون الأساسي للوظيف العمومي، حيث تنص المادة 26 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن :"حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".[2]

فانطلاقا من هذه المادة نلاحظ أن الدستور الجزائري أعترف للموظف العمومي بحرية الرأي والتعبير كمبدأ عام، لكن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، قد قيد حرية التمتع بهذا الحق بواجب التحفظ المفروض على الموظف العمومي فلا يمكن أن يتحول هذا الحق إلى وسيلة قذف ومساس الغير، إذ يجب أن يمارس في إطار القانون الذي ينظمه، ونطاق النظام العام.

كما نجد أن هذه الحرية تختلف ممارستها باختلاف موقع الموظف، فأثناء الخدمة تكون هذه الحرية مقيدة، وذلك بخضوع الموظف لواجب الحياد، كما أن حرية الرأي بمثابة ملتقى للحريات العمومية المعترف بها لكل مواطن.

إن تمتع الموظف بحرية الرأي خارج الخدمة، تمكنه من الانخراط في الحزب السياسي والتعبير عن عقيدته وممارسته لشعائره.[3]

كما تخضع حرية الرأي للرقابة، ففي بعض الحالات يلزم الموظفون بالحصول على إذن مسبق لأجل التعبير عن آرائهم في مقالات يكتبونها في الصحف والتصريحات يدلون

[1] – المرسوم الرئاسي رقم 96 -438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم 02 – 03، المؤرخ في 10 أفريل 2002 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد25 المؤرخة في 14 أفريل 2002 المعدل و المتمم بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية عدد 63، المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

[2] – الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

[3] – فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 105.

بها، أو للمشاركة في مظاهرات عامة لأن استعمال المفرط لحرية الرأي، قد يتم على حساب الدولة[1] وليس لهذه الأخيرة رفض ترشح الموظف لوظيفة عمومية بسب الآراء التي يعتنقها.[2]

ثانيا / حرية العقيدة والعبادة

يقصد بحرية العقيدة، أن يكون الشخص حرا في اعتناق أي دين أو مبدأ يعتقد به وكذلك حريته في عدم اعتناق أي دين أو مبدأ، والعقيدة أمر داخلي ليست له مظاهر خارجية أما العبادة فهي حق الفرد في ممارسة شعائر دينه طبق لعقيدته علانية.

وكذلك حريته في ألا يمارس أي نشاط ديني[3] ولقد نص الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن في المادة 10 منه على أنه لا يجوز إزعاج أي شخص بسبب آرائه وهي تشمل معتقداته الدينية بشرط ألا تكون المجاهرة بها سببا للإخلال بالنظام العام المحدد بالقانون.[4]

كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 18 على أن لكل إنسان الحق في حرية الفكر والضمير والدين، ويتضمن هذا الحق حريته في تغيير دينه أو عقيدته سرا أو جهرا، وحده أو مشتركا مع غيره وذلك بالتعبير والمباشرة والعبادة وإقامة الشعائر.[5]

لقد نص الدستور الجزائري لسنة 1996 في المادة 36 على هذه الحرية حيث تنص "لا مساس بحرمة حرية المعتقد ..." .[6]

[1] – فريد رناي، مرجع سابق ، ص 106.

[2] – سعيد مقدم، الوظيفة العامة من التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص252.

[3] – عبد الحكيم حسين العسلي، الحريات العامة في الفكر و النظام السياسي في الإسلام، ملتزم الطبع و النشر دار الفكر العربي، الكويت، 1983، ص 113.

[4] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان و المواطن لسنة 1789، مرجع سابق .

[5] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، مرجع سابق .

[6] – المرسوم الرئاسي رقم 96 –438، مرجع سابق.

يجب أن نبين أن ما أتي به الدستور الجزائري في المادة 2 منه أن الإسلام دين الدولة، لا يخل بالاحترام الواجب للأديان الأخرى في الدولة، بل يبقى معتنقوها متمتعين بحريتهم في الاعتقاد وفي العبادة بشرط عدم مخالفتها للنظام العام للدولة.

الفرع الثاني: الحقوق والحريات السياسية

الحقوق السياسية هي تلك الحقوق التي يكتسبها الفرد باعتباره مواطنا، فنجد منها حق الانتخاب، حيث نص الدستور الجزائري لسنة 1996 في مادته 50 على أن : "الكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وينتخب".[1]

استناد إلى هذه المادة نجد أن هذا الحق يتمتع به كل جزائري وجزائرية، دون تحديد شروط تتعلق بالثروة أو الانتماء إلى طائفة اجتماعية معينة، إلا أن هناك شروط تتعلق بالسن، وبالجنسية ... إلخ.

وتجدر الإشارة إلى أن الانتخاب فكرة حديثة العهد، ويعرف على أنه تمكين المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية من المساهمة في اختيار الحكام وفقا لما يرونه صالحا لهم، ويعتبر الانتخاب حق شخصي لكل فرد في المجتمع نتيجة لمبدأ الاقتراع العام، أي مساهمة جميع أفراد البالغين سن الرشد في الانتخاب، والفرد حر في ممارسة هذا الحق والامتناع عنه ولقد نصت المادة 5 من الأمر 97 –07 المتضمن قانون الانتخابات، والمادة 03 من القانون العضوي رقم 12/01 المتضمن قانون الانتخابات: "يعد كل ناخب جزائري وجزائرية بلغ من العمر 18 سنة كاملة يوم الاقتراع، وكان متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية ولا يوجد في إحدى حالات فقدان الأهلية المحددة في التشريع المعمول به".[2]

[1] – المرسوم الرئاسي رقم 96 – 438 ، مرجع سابق.

[2] – الأمر رقم 97 –07 المؤرخ في 06 مارس 1997، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 12، المؤرخة في 6 مارس 1997، والقانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتضمن نظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 01، الصادرة في 14 جانفي 2012 .

أما بالنسبة لحرية تكوين الجمعيات قد يقصد بها ألا يحول حائل بين الأفراد وبين الاشتراك في جمعيات وإنشاء النقابات والمنظمات المختلفة سواء كانت علمية أو اجتماعية أو مهنية أو غيرها.[1]

لقد نص الدستور الجزائري لسنة 1996 على هذه الحرية في المادة 41 منه: "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع، مضمونة للمواطن".

كما للموظف الحق في إنشاء الأحزاب السياسية وهذا ما نصت عليه المادة 42 من دستور سنة 1996 على أن "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون ".[2]

لكن هذا الحق مقيد بممارسته مع المحافظة على الحريات الأساسية والهوية الوطنية والوحدة الوطنية وأمن التراب الوطني وكذا الطابع الديمقراطي والجمهوري للدولة، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه.[3]

ويعتبر الاعتراف بحق إنشاء الأحزاب السياسية وحرية الانضمام أو المشاركة فيها من الحقوق السياسية ذات الطابع الدستوري لجميع المواطنين.[4]

ولقد نصت المادة 10 من الأمر رقم 97 –09 المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية على أنه يمكن لكل جزائري وجزائرية بلغ سن الرشد الانتخابي الانخراط في أي حزب سياسي". [5]

كما يحق للمواطن المشاركة في تنظيم اجتماعات حزبية، لكن عند اكتسابه صفة الموظف، تقيد ممارسته لهذا الحق، فالمادة 2/10 من الأمر رقم 09/97 يحرم على القضاة وأفراد الجيش الشعبي الوطني وأسلاك الأمن الانخراط في أي حزب أثناء ممارسة نشاطهم.

[1] – عبد الحكيم حسين العسلي، مرجع سابق، ص 115.

[2] – المرسوم الرئاسي رقم 96 –438، مرجع سابق.

[3] – المادة 42/2 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 .

[4] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 114.

[5] – الأمر رقم 97 –09، المؤرخ في 06 مارس 1997 يتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية ، الجريدة الرسمية عدد 12 ، المؤرخة في 06 مارس 1997 .

كما لا يسمح لأعضاء المجلس الدستوري و كذا لكل عون من أعوان الدولة بالانتماء إلى أي حزب سياسي طيلة مدة العهدة أو الوظيفة، ويتعهدون بذلك كتابيا غير أن هذا التقيد لممارسة هذا الحق ليس مطلقا، يزول بزوال صفة الموظف لأي سبب من الأسباب المختلفة كالاستقالة أو العزل ... الخ.[1]

المطلب الثاني : الحقوق والحريات الشخصية والاقتصادية

بالإضافة للحقوق والحريات السالفة الذكر، يتمتع الموظف كونه مواطن بعدة حقوق وحريات شخصية كالحق في حرية التنقل وحرية السكن وكذا حرية الزواج ، وكما نجده يتمتع بحقوق وحريات اقتصادية كحرية العمل وحرية التملك.

الفرع الأول : الحقوق والحريات الشخصية

إن الحرية الشخصية تعرف على أنها شعور الإنسان بكرامته وبوجوده كإنسان، وهي من أهم الحريات، لاتصالها بكيان الفرد[2]، فقد نص الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789 في المادة 7 من مقدمته على أنه لا يجوز اتهام أي شخص أو وقفه أو سجنه إلا في الحالات أو بالأوضاع التي يحددها القانون، ويجب أن يعاقب جميع الذين يطلبون أو يوافقون على تنفيذ أوامر غير قانونية أو ينفذونها أو يأمرون بتنفيذها.[3]

فلقد قدس الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن هذه الحرية، حيث أوجب عقاب كل من يعتدي عليها، كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 03 من مقدمته على "أن الاعتراف بكرامة بني الإنسان المتأصلة وبحقوقهم المتكافئة الثابتة هو أساس الحرية والعدالة والسلامة في العالم".[4]

[1] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 115.

[2] – عبد الحكيم حسن العسلي، المرجع السابق، ص 101.

[3] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789، مرجع سابق .

[4] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان و المواطن 1789، مرجع نفسه.

- **حرية التنقل** : نجد أن الموظف بصفته مواطن له الحرية التامة في التنقل، يعتبر هذا الحق من الحقوق الطبيعية للإنسان، وهو يعني قدرة الشخص على التنقل داخل بلده من جهة وحق مغادرته من جهة أخرى.[1]

ولقد كفل الدستور الجزائري لسنة 1996 هذه الحرية في المادة 44 والتي تنص على :"يحق لكل مواطن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية أن يختار بحرية موطن إقامته، و أن يتنقل عبر التراب الوطني.

حق الدخول إلى التراب الوطني و الخروج منه مضمون له".[2]

- **حرية السكن** : يتمتع الموظف بالحق في حرية السكن، ويقصد بالمسكن مكان يقيم فيه الإنسان بصفة دائمة أو مؤقتة سواء كان مالك أو مستأجر له، وفيه يتمتع الفرد بحرية بإختيار المسكن وحرية استعماله.[3]

لم يتطرق المؤسس الجزائري في جميع دساتيره لحق السكن سواء كان موظف بصفة خاصة، أو كمواطن بصفة عامة.

كما لم يتطرق الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة[4]، الحق السكن، ونفس الأمر بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات الإدارية[5]، لكن القانون رقم 12/78 أشار إلى حق العامل في السكن واعتبرت المادة 180 منه أن منح السكن العامل يدخل في إطار الخدمات الاجتماعية والهدف منه رفع المستوى المعيشي للعامل وعائلته.[6]

---

[1] – علي محمد صالح الدباس، مرجع سابق، ص 101.

[2] – المرسوم الرئاسي رقم 96 –438، مرجع سابق.

[3] – فريد رناي، المرجع السابق، ص 108.

[4] – المرسوم رقم 133/66 ، مرجع سابق.

[5] – المرسوم رقم 85 –59، مرجع سابق .

[6] – سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ببن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص 186.

يخضع المسكن لقاعدة الحرمة وعدم الانتهاك، حيث نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 12 منه نص على: "لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه، ...".[1]

لقد عالج الدستور الجزائري لسنة 1996 هذا الحق في المادة 40 منه والتي تنص تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة المسكن، فلا تفتيش إلا بمقتضى القانون، وفي إطار احترامه. ولا تفتيش إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة القضائية المختصة".[2]

إلا أن حرية المسكن مقيدة بقوانين تهدف للحفاظ على النظام العام[3]، حيث أن في بعض الأحيان الاستثنائية التي يتطلب استمرار سير المرفق العام، أن يكون الموظف العام تحت تصرف احتياجات العمل في أي وقت ولو في غير مواعيد العمل الرسمية.

ويكون التقيد قاصرا على مجرد إلزام الموظف العمومي بالإقامة في مقر دائرة وظيفته، وقد تكون أشد من ذلك بإلزامه بالإقامة في مسكن معين مخصص لذلك في مقر الوظيفة، كما قد يخصص المسكن للموظف متى كان ذلك يتيح أداء أفضل للخدمة أو تشجيعا له كونه يساهم في بروز كفاءاته في نواحي معينة، حتى وإن لم يكن هذا المسكن ضروري.[4]

- **حرية الزواج** : ومن بين الحريات العامة للمواطنين حرية الزواج في نطاق ما ينظمه القانون وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 16 التي تنص على : الرجل والمرأة متى أدركا سن البلوغ، حق التزوج وتأسيس أسرة، دون أي قيد بسبب العرق أو الجنسية أو الدين، وهما متساويان في الحقوق لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدي انحلاله ...[5]

[1] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 ، مرجع سابق.

[2] – المادة 40 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96.

[3] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 108.

[4] – فريد رناي، مرجع نفسه، ص 109.

[5] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 ، مرجع سابق .

لكن هناك بعض الوظائف العامة تستلزم بطبيعتها تقييد هذا الحق، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم 524/91 المتعلق بالقانون الخاص لموظفي الأمن الوطني، فلا يمكن لأحد من موظفي هذا السلك عقد قرانه دون ترخيص كتابي مسبق من الجهة التي لها سلطة التعيين أو يجب أن يقدم هذا الطلب قبل ثلاثة أشهر من تاريخ الاحتفال بالزواج ويجب أن يرفق هذا الطلب بوثائق الحالة المدنية الخاصة بالزوج.[1]

أما إذا تقدم الموظف لإبرام عقد زواجه وأخفي صفته عمدا وسجله في سجلات الحالة المدنية، فإنه سيتعرض لمتابعات تأديبية وأخرى جزائية".[2]

لا يعتبر هذا القيد مطلق، فالموظف الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة يمكنه بناء على طلبه ترك وظيفته إذا شعر بأن هذا القيد يحد من حريته في الزواج، فهذا القيد لا يمس حق من الحقوق العامة، إنما ينظم أحكام استعماله بقانون بالنسبة لهذه الطائفة من الموظفين، وذلك دون المساس بحريتهم.[3]

الفرع الثاني : الحقوق والحريات الاقتصادية

منح القانون للموظف العام مجموعة من الجقوق والحريات الاقتصادية ، والمتمثلة في حرية العمل، وحرية التملك.

- **حرية العمل** : لقد كرست مختلف التشريعات للموظف الحق في العمل، الذي يعرف على أنه حق الأشخاص في مزاولة أي عمل يرغبون فيه بشكل فردي أو جماعي وكذا الحق في ممارسة أنواع التجارة والصناعات.[4]

لم يقتصر مفهوم هذا الحق على حرية الفرد في مزاولة العمل الذي يريده، وعدم إجباره على مزاولة عمل معين، بل أصبح حقا يجب على الدولة أن تكفله لمواطنيها[5]، ولقد نص الإعلان

[1] – المرسوم رقم 524/91 ، المتعلق بالقانون الخاص بموظفي الأمن الوطني، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 69، الصادرة في 1991، المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 456/96، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 31 لسنة 1996.

[2] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 110.

[3] – مرجع نفسه، ص 111.

[4] – مرجع نفسه، ص 107

[5] – علي محمد صلاح الدباس، مرجع سابق، ص 112.

الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن في الفقرة 5 من ديباجته على أنه لا يمكن للقانون أن يمنع إلا الأعمال التي تضر بالمجتمع، ولا يجوز منع عمل لم يمنعه القانون، ولا إرغام أي أحد على القيام بعمل لم يفرضه القانون.[1]

كما كرس هذا الحق، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 منه والتي تنص على :" لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة".[2]

ولقد أقرت الدول الأطراف في الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية.[3]

ولقد اعترف المؤسس الجزائري بهذا الحق في المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 والتي تنص على أنه :"لكل المواطنين الحق في العمل ، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن والنظافة ...".

إن الحق في حرية العمل لا يمنع من تدخل الدولة في تنظيم القواعد الخاصة بالعملة وهذا تحقيقا للصالح العام، ولقد قد هذا الحق في مجال الوظيف العمومي بمنع الموظفين من مزاولة أعمال معينة أو الجمع بين أعمال خاصة ووظائفهم[4]، باستثناء الأعمال العلمية والأدبية والفنية، وذلك دون ذكر وظيفته إلا بترخيص من السلطة العليا.[5]

[1] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان و المواطن لسنة 1789، مرجع سابق .

[2] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 ، مرجع سابق.

[3] – عبد الحكيم حسين العسلي، مرجع سابق، ص 110.

[4] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 107.

[5] – المادة 43/3 و 4، الأمر 03/06

- **حرية التملك** : تعني هذه الحرية قدرة الفرد على أن يصبح مالكا[1] وأن تصان ملكيته من الاعتداء عليها وأن يكون له حق التصرف فيها.[2]

نص الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن على هذه الحرية، على أن الملكية الخاصة حق مقدس غير قابل للمساس به، فلا يجوز أن تنزع من أحد إلا عندما تقتضي المنفعة العامة ذلك بصورة قانونية، وذلك مقابل منح التعويض لأصحابها.[3]

ولقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 17 على: "لكل فرد حق التملك بمفرده أو بالاشتراك مع غيره، لا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفا"[4]، أكد المؤسس الجزائري على هذا الحق في دستور 1996من خلال المادة 52 منه حيث نص على ما يلي "الملكية الخاصة مضمونة ...".

المطلب الثالث : مبدأ عدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية

يقصد بمبدأ المساواة أن يخاطب القانون جميع الأفراد على قدم المساواة، دون تمييز بينهم بسبب الثروة، العرق، الجنس، واللون، وهذا ما كرس في الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن حيث جاء فيه، أن الناس جميعا يولدون أحرار ومتساوين في الحقوق، ولا تمييز بينهم اجتماعيا إلا على أساس النفع العام[5] ، وهو أيضا مكرس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة الأولى منه[6]، وأقر المشرع الدستوري هذا المبدأ في المادة 29 من دستور 1996[7] ، لقد كرس هذا المبدأ في مجال الوظيف العمومي، ولكن لم يكن ذلك بصفة بصفة مطلقة، فلقد وردت إستثناءات على هذا المبدأ.

[1] – عبد الحكيم حسن العسلي، مرجع سابق، ص 107.

[2] – علي محمد صالح الدباس، مرجع سابق، ص 111.

[3] – عبد الحكيم حسن العسلي، مرجع سابق، ص 108.

[4] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، مرجع سابق .

[5] – الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789، مرجع سابق.

[6] – المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "يولد جميع النسا أحرار، ومتساوين في الكرامة و الحقوق...".

[7] – المادة 29 من المرسوم رقم 438/96 " كل المواطنين سواسية أمام القانون.

الفرع الأول : تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية

يقصد بهذا المبدأ، أن يتساوى جميع الأفراد الذين يتوفر فيهم شروط الوظيفة والمؤهلات التي يتطلبها القانون في فرصة الالتحاق بالوظائف، فلا يفضل أحد على آخر إلا استنادا إلى توفر الشروط الوظيفية فيهم[1]، لقد اعترف بهذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 2/21 التي تنص "... لكل شخص بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده ...".[2]

وهذا المبدأ أصبح يتمتع بقيمة دستورية في غالبية الدول الحديثة ومنها الجزائر حيث نصت المادة 51 من دستور 1996، على ما يلي :"يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".[3]

وقد كرس هذا المبدأ أيضا في الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 27 التي تنص :" لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

تجسد مبدأ المساواة من الناحية الواقعية من خلال ضمان حق إلتحاق النساء بالوظائف العمومية[4]، ولم يميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية سنة 1966 بين الجنسين الذكر والأنثى، فنصت المادة 5 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه يمنع التمييز في مجال تطبيق هذا القانون بين الجنسين شرط مراعاة شروط اللياقة البدنية أو ظروف خاصة المتعلقة ببعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة، فاعتبر المشرع الجزائري هذا المبدأ من المبادئ الكبرى التي تحكم النظام القانوني للوظيفة العمومية.

---

[1] – عبد الحكيم حسن العسلي، مرجع سابق، ص 92.

[2] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، مرجع سابق .

[3] – المرسوم الرئاسي رقم 96 –438، مرجع سابق.

[4] – سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 191.

كما لا يجوز التمييز بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة بسبب دياناتهم[1]، لكن ألا يعتبر عدم اشتراط الدين في التوظيف، في الجزائر ،خرقا لمبدأ دستوري آخر هو اعتبار الدين الإسلامي دين الدولة الجزائرية؟.

يتجسد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة عن طريق المسابقة، فنصت المادة 26 من القانون الأساسي للوظيفة لسنة 1966، والمادة 55 من القانون الأساسي للعامل سنة 1978، والمادة 34 من القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985، على أن التوظيف يتم على أساس المسابقة، على أساس الشهادة، المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة عن طريق الامتحانات والاختبارات الداخلية والمهنية، وهذا ما نص عليه الأمر 03/06 في المادة 80 منه حيث: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة ببعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"، إن قيام الوظيفة العامة على أساس المسابقة، يمنع التوظيف على أساس المحاباة، لأن هذه الأخيرة تعمل على تعقيد الأمور، وعرقلة توظيف أشخاص ذو مؤهلات كما يعمل مبدأ المساواة في التوظيف على بعث ثقة المواطنين في الإدارة وتعزيز مصداقيتها من جهة، وتزويدها بأكفأ العناصر وأفضلها من جهة أخرى، ما دام أن التوظيف يتم على أسس موضوعية مستندة إلى معايير الكفاءة وليس لاعتبارات شخصية وهذا ما يضمن حياد الإدارة.[2]

[1] – مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، بحث لنيل شهادة ماجستير الإدارة المالية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجزائر، دون سنة المناقشة، ص 82.

[2] – فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم عام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، د.س، ص ص 12-13.

نظرا لطبيعة بعض الوظائف والمسؤوليات المرتبطة بها، ومركز الإدارة باعتبارها سلطة عامة، وردت بعض الاستثناءات على مبدأ المساواة في التوظيف .

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

إذا كان الأصل العام، أنه لا يجوز تخصيص الوظائف العمومية أو جعلها حكرا على فئة من المواطنين دون سواها[1]، إلا أن هناك بعض الاستثناءات تتعلق بفئات معينة من الأشخاص[2] تلتزم الإدارات والمؤسسات العمومية لمنحهم الأولوية في شغلها.[3]

وهذه الفئات من الأشخاص تتمثل في: إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري وذلك بتمكينهم من مواصلة الكفاح، لأجل بناء دولة جديدة بعد مساهمتهم في كفاح التحرير الوطني، وهذا أكدته المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966، ويعتبر هذا مكافأة لهم على المجهودات التي بذلوها من أجل المصالح الوطنية، إلا أننا نجد أنه انطوي تحت هذا الاستثناءات مجموعة من الأفراد وهذا يعد مساس بمبدأ المساواة، من جهة، وطغيانا الطابع السياسي من جهة أخرى.

وكذلك بالنسبة إلى الفئات التي لها بعض الظروف الاجتماعية الخاصة مثل المعوقين ومعطوبي الحرب، والأرامل واليتامى[4]، فلا يعتبر خروجا عن مبدأ المساواة و تكافؤا لفرص، وهذا ما نص عليه الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

كما نجد فئة أخرى تشغل مناصب عليا، حيث يعتبر موظفوها، موظفون سامون نظرا الأهمية مناصبهم، وهذه الوظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية.

ولقد عرفها الأمر رقم 03/06 في المادة 2/10 على أنها "مناصب نوعية التأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".

[1] – سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 192.

[2] – فاطمة الزهراء فيرم، مرجع سابق، ص 14.

[3] – سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 192.

[4] – مرجع نفسه ، ص193.

نظرا لأهمية هذه الوظائف في توجيه الإدارة الخدمة سياسة الحكومة، فيمكن اختيار من يشغل هذه الوظائف ليس فقط بالنظر إلى قدراتهم المهنية ومدى توفر الشروط القانونية إنما الأسباب واعتبارات سياسية.

ونجد أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في مجال تقييم مدى توفر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة ومدى اكتمال الملفات المقدمة، بحيث تستطيع إبعاد أي مترشح بالرغم من توفر الشروط التي حددها القانون، وهذا لمبالغته في التعبير عن آرائه السياسية دون تحفظ، أو قيامه بالمساس بالنظام العام[1]، فتتمتع الإدارة بسلطة هامة في هذا المجال لأنها غالبا ما تكون غير ملزمة بتسبيب قراراتها.

[1] – سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 195 .

المبحث الثاني : حقوق الموظف العمومي عون للدولة

لم يكتف القانون بالنص على تمتع الموظف، بحقوق المواطن العادي بل كرس عدة حقوق لها وزنها للمواطن، وذلك بعد اكتسابه صفة الموظف، ويكون ذلك بعد ترسيمه في وظيفة شاغرة في السلم الإداري.

لقد تكفل المشرع الجزائري بضمان حقوق عامة للوظف، بصفته عون للدولة، كما ضمن له القانون حقوق متعلقة بسلامته وكدا لتحسين عطائه المهني، منح له القانون بعض الحقوق لهذا الغرض، وحماية للموظف من تعسف السلطة التأديبية في اتخاذها لقرار التأديب، فرض القانون على الإدارة احترام إجراءات معينة قبل اتخاذها للقرار التأديبية.

المطلب الأول الحقوق العامة للموظف كعون للدولة

للموظف مزايا كثيرة تضمن له حياة كريمة متلائمة مع أهمية وظيفته والمتمثلة في الراتب وملحقاته، وللموظف حقوق سياسية معترف بها دستوريا والمتمثلة في الحق النقابي والحق في الإضراب .

الفرع الأول : الحق في الراتب

تتعدد التسميات المستخدمة في الأنظمة العربية بالنسبة لما يدفع للموظفين من أموال مقابل عملهم في خدمة الدولة، فهناك من يستعمل لفظ راتب، وهناك من يستعمل لفظ أجر حيث أن مرجع الاختلاف هو محل أداء الخدمة، أو بالأحرى حسب قطاع العمل، وبالرغم من محاولة التفرقة بين المصطلحين إلا أن الاستعمال لهما في العديد من الأنظمة والدول أصبح يفيد نفس المعنى دون تمييز بين أجر وراتب.

- **تعريف الراتب :**

التعريف الفقهي للراتب : اختلف الفقهاء في تعريفهم الراتب، ونظرا لتعدد هذه التعارف فإننا نقتصر على ذكر أهم التعارف.

تعريف الأستاذ محمد الطماوي :عرف الأستاذ الطماوي المرتب بأنه "المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة "[1] إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها:

يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشترى وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشترى بالمال، هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيرا منطقيا في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضا لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتبا.

تعريف الأستاذ حماد محمد شطا :عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه "هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.[2]

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفا اجتماعيا، وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف، من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقا للموظف والعامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة.

كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيرا واضحا عن الراتب الذي يتقاضاه الموظف بعد إحالته على التقاعد بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي.

---

[1] – سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، مصر ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 197 .5 ، ص 465.

[2] – حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور والمرتبات ، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 5.

التعريف التشريعي للراتب :إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب وإنما أشار في المادة 02 من الأمر 03/06 إلى حق الموظف في الراتب بعد أداء العمل[1] وأشارت هذه المادة إلى كيفية تحديد الراتب وملحقاته ولكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب ورغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 02من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل ملحقاته ولكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب، ورغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 32 من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل.

ولقد عرفه المشرع الجزائري من خلال المادة 16 من المرسوم 59/85على أن المرتب هو المقابل المالي (النقدي) الذي يتلقاه نتيجة القيام بأعباء وظيفته.[2]

وبناء على كل ما سبق فإن الراتب يقصد به تمكين الموظف من مبلغ نقدي يتقاضاه طبقا للأحكام السارية المفعول " وهو يمثل حسب المادة 121 أمن الأمر 03/06 مقابل الواجبات الأساسية ' كما أنه دو طابع تنظيمي .[3]

لقد نص الأمر03/06 على أن راتب الموظفين يتكون أساسا من الراتب الرئيسي والتعويضات ومختلف التعويضات ومختلف المنح والعلاوات والمنح والعلاوات والمنح ذات الطابع العائلي.[4]

كما نصت المادة 32 من نفس الأمر على أن الموظف يستحق الراتب بعد أداء الخدمة، وهو مقابل طبيعي لتكريس مبدا الراتب مقابل الواجبات القانونية[5]، كما أن الغياب

[1] – المادة 32 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006 ، ص 6.

[2] – المادة 16 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن الفنون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات العمومية الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 1985/03/24 ، ص 335 .

[3] – المادة 121 من الأمر 03/06، مرجع سابق، ص11

[4] – المواد 119-121-122-124-125-191 من الأمر03/06 مرجع سابق

[5] – المادة 207 ، مرجع نفسه.

غير المبرر يؤدي إلى الخصم من الراتب ولا يحتسب في الخصم الأيام المرخص فيها غياب الموظف .[1]

- **تحديد الراتب** : اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب وهذا يعود لتطور فكرة الرواتب، فقد كانت في الماضي ثمنا للعمل ثم أصبح الرائب دخلا للعامل، ونجم عن ذلك اختلاف النظريات والأساليب التي قيلت في تحديد الراتب وهناك عدة أساليب نقتصر فيها على عمل يلي:

أ/ معايير تحديد الرائب :

- معيار المدة: حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الرائب بالشهر.
- معيار المردودية؛ حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب كمية الإنتاج وهذا المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج ومن هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فإن زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه وبالعكس إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز فالشركات والإدارات العمومية ليست مجرد مصدر ترزق العامل من أصبت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة.
- المعيار المزدوج إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحمي الراتب الأساسي على اساس الزمن، أما الرواتب التقديمية تند على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي.

وقد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن، آخرها كان المرسوم الرئاسي 304-07 المتعلق بالشركة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[2]، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربعة مجموعات: أ، ب، ج، د.

[1] – المادة 215 ، المرجع نفسه.

[2] – المواد 8-9 من المرسوم الرئاسي 07-304 ، المؤرخ في 2007/09/29 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الصادرة في 2007/09/30 ، ص ص 11-12.

حيث ينقسم الصنف (أ) إلى 8 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية مخصصة لفئات خارج الإطار. وقسمت الأصناف الأخرى حسب مستوي التأهيل العلمي وعدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيفة.

بينما تتقسم المجموعة (ب) إلى صنفين 9 و10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة

المجموعة (ج) تقسم إلى الصنفين 7 و8 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا .

أما المجموعة (د) فتنقسم إلى 6 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني الثانية ثانوي

- **الحق في ملحقات الراتب** : بالإضافة إلى الراتب الإجمالي، يحق للموظف تقاضي علاوات مقابل قيامه بالجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهات المختصة، وللموظف حق استرداد النفقات التي تحملها في أدائه لمهامه الوظيفية.[1]

وملحقات الراتب هو المقابل المالي الذي يتحصل عليه الموظف وتتخذ أسماء مختلفة منها الزيادات السنوية، العلاوات، المكافآت والتعويضات.[2]

يقصد بالزيادات السنوية تلك المبالغ التي تضاف سنويا إلى الراتب الشهري، حيث تختلف قيمتها باختلاف فئة الموظف ودرجته، وتستحق هذه الزيادات بعد انقضاء السنة وتحسب من تاريخ التعيين، ما لم يصدر قرار تأديبي بتأخيرها.[3]

[1] – عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 246.

[2] – خالد خليل الظاهر، مرجع سابق، ص 228 .

[3] – علي خطار الشطناوي، مرجع سابق، ص 460.

أما العلاوات فهي تلك المبالغ التي تضاف الراتب للموظف[1] كميزة مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة.[2]

كما تملك السلطة المختصة الحق في وضع الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، ومنحهم مكافآت مختلفة والمتمثلة في:

- مكافآت العمل الإضافي: وهي المبالغ الممنوحة للموظف الذي يعمل خارج أوقات الدوام الرسمي بناء على طلب الجهة المختصة، ويتحدد طبيعة العمل المكلف به، وعدد الساعات المقررة لإنجازه بقرار التكليف.
- مكافأة العضوية في المجالس والهيئات واللجان، والتي تمنح للموظفين الذين يمثلون الحكومة في مجالس إدارة الشركات، وتلك الممنوحة مقابل عضوية الموظفين في مجالس وهيئات أو لجان في مجال العمل الحكومي.
- مكافأة تشجيعية: والممنوحة للموظف الذي بذل جهد غير عادي، أو قدم خدمة ممتازة في مجال عمله باعتباره مثال جيد للعمل الصالح و قدوة للأخرين.[3]

يحق للموظف بالإضافة إلى الزيادات السنوية والمكافآت، التعويضات المختلفة فنجد التعويض الذي يصرف لورثة الموظف في حالة وفاته أثناء قيامه بوظيفته، ويشمل هذا التعويض الراتب الذي يتقاضاه الموظف بالكامل مع علاواته على الشهر الذي توفي فيه.

كما نجد التعويض الممنوح للموظف المصاب بحالة عجز جزئي أو عاهة دائمة أثناء تأدية الوظيفة ويكون التعويض على أساس نسبة العجز والتي يتم تقديرها بواسطة الهيئة الطبية المختصة.[4]

[1] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 115.

[2] – أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 76.

[3] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 120.

[4] – نواف كنعان، المرجع نفسه، ص 121.

قسم المشرع الجزائري الحقوق المالية للموظف إلى راتب، منح و تعويضات[1] وكذا لا يخضع راتب الموظف فقط للزيادات إنما يخضع لعدة انتقاصات كتلك المتصلة بالضرائب وحصص معاش التقاعد.[2]

الفرع الثاني : الحق النقابي

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

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

- النقابات : تأسيسها إن تأسيس النقابة يرتبط بشرط جوهري هو قيامها على قانون اساسي تقدمه إلى السلطة العمومية عند تأسيسها، وهذا القانون يجب أن يشير إلى الأحكام التالية:

1/ هدف التنظيم النقابي وتسميته ومقره.

2/ طريقة تنظيمه ومجال اختصاصه الإقليمي.

3/ فئات الأشخاص والمهن والقطاعات المنطوية تحت لوائه.

4/ تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب وكذا طريقة الإقصاء.

5/ الطريقة التي يتم فيها انتخاب هيئات القيادة الإدارية و كيفية تحديدها مدة العضوية فيها.

6/ القواعد المتعلقة بطريقة استدعاء الأعضاء و طريقة المداولات و تسييرها.

[1] – دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 38.

[2] – ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر ، 2004، ص217.

7/ طرق تسيير الميزانية ومراقبتها.

8/ قواعد و طرق حل التنظيم النقابي إداريا و قواعد أيلولة الممتلكات في هذه الحالة.[1]

- دورها ومهامها : لعبت الحركة النقابية دورا بالغا في تطوير القوانين وبناء النظم الاقتصادية والاجتماعية والتقدمية، وتشير بعض الإحصائيات إلى أن الفئة العمالية تشكل ما بين 15% و20% من مجموع السكان، ودور هذه النقابات يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي السائد في كل مجتمع.

إن مهام ودور النقابة في النظام الجزائري يظهر لنا من خلال النقاط التالية:

1/ إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين.

2/ تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين وتمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل المطالبة بحق التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب المستخدمين سواء كانت هذه الأضرار فردية أو جماعية.

3/ تقوم النقابات بإبرام الاتفاقيات والعقود لصالح العمال والمستخدمين، كما أن أهمية النقابة تبرز بشكل واضح حيث أن الدولة تستشير اتحادات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالمسائل التالية:

- إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- مساهمة هذه الاتحادات في مجال تقويم التشريع وتنظيم العمل.
- تشارك هذه الاتحادات في المفاوضات.
- لها تمثيل في إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.
- لها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي واللجنة الوطنية للتحكيم.[2]

[1] – المواد 12و20 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/07/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم.

[2] – المادة 39 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/07/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم.

- **الأساس الدستوري والقانوني للحق النقابي** : كما هو معلوم فإن المشاكل التي يعاني منها الموظفون كثيرة نتيجة صعوبة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، فيكون طريق العمل النقابي عندما يحسن استعماله وسيلة مناسبة تمكن الموظفين من المطالبة بحقوقهم عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين وفي النقابات والإتحادات المهنية، فيتولون إبلاغ إنشغالاتهم ومطالبهم عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين إلى الجهة المستخدمة، وبإعطاء الموظف حق إبداء الرأي في مقترحاته لتنظيم أموره وما يصدر بشأنه من قرارات وما يتعلق بعمله ومركزه يشعر أنه موضع اهتمام وأن مقترحاته تؤخذ بعين الاعتبار عندما تكون صائبة فيهتم أكثر بعمله ويتولد لديه الشعور بالمسؤولية تجاه إدارته وزملائه.

حسب الدستور :

دستور 1989: نص دستور 1989 على هذا الحق في المادة 53 منه على أن الحق النقابي معترف به لجميع العمال". [1]

دستور1996: أما دستور 1996 فإنه نص عليه في المادة 56 حيث نصت ". الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". [2]

حسب التشريع الجزائري :

أما بالنسبة للتشريعات الجزائرية المختلفة فإنها أشارت هي بدورها إلى هذا الحق ومن هذه التشريعات:

- الأمر 133/66 : نص في المادة 21 منه إلى أنه": يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول".[3]

المرسوم التشريعي 59/85 : نص على هذا الحق في المادة 18 منه حيث نصت "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع المعمول.[4]

[1] – دستور 1989، مادة 53.

[2] – دستور 1996، مادة 56.

[3] – الأمر 133/66 ، المادة 21.

[4] – المرسوم التشريعي 59/85 ، المادة 18 .

– قانون 05/78: نص على هذا الحق في المادة 22 " :يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس هذا الحق في إطار القانون".[1]

أما المادة 25 من ذات القانون فإنها نصت على حماية ممارسة الحق النقابي حيث نصت بقولها "تضمن الدولة الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابي و لهذا لا يمكن أن يتعرض أي ممثل انتخبه العمال إلى التسريح أو النقل أو أي عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها من قبل المؤسسة المستخدمة بسبب نشاطه النقابي".[2]

الأمر 03/06 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به، فلا يؤثر انتماءه إلى المنظمات النقابية على حياته المهنية تطبيقا لأحكام المادة 28، فالمنظمات النقابية تتولى معالجة مشاكل وانشغالات الموظفين من خلال عرضها على الهيئة المستخدمة والفواض بشأنها.[3]

الفرع الثالث: الإضراب

إن ظاهرة الإضراب قديمة حيث أنها ظهرت ما قبل التاريخ ففي مصر القديمة ظهرت فكرة الإضراب في مصانع القرميد سنة 1490 ق.م كما ظهرت عند عمال البناء عام 1283 ق.م كما ظهرت فكرة الإضراب في مطابع ليون بفرنسا1539. وعند صدور قانون العقوبات الفرنسي لعام 1811 نص في المادتين 414 و415 على معاقبة كل من يقوم أو يؤيد بالعنف أو القوة أو يحرض على وقف العمل قاصدا الضغط على رب العمل لزيادة الأجور.

ونظرا لخطورة ظاهرة الإضراب فإن مجلس الدولة الفرنسي ظل لسنوات طويلة يعتبر الإضراب غير مشروع ويبيح فصل الموظف من منصبه ولو لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك، وظل الإضراب محرما في القطاع العام لفترة طويلة، ثم تراجعت عن هذا التحريم فعلى قدر أهمية هذا الحق في بلادنا على قدر خطره، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط

[1] – القانون 05/78 ، المادة 22 .

[2] – القانون 05/78 ، المادة 25.

[3] – الأمر 03/06 ، المادة 28.

على الإدارة والمطالبة بالحقوق الموظفين لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه والأخرى تحد منه وتقننه.

الأساس القانوني لحق الإضراب:

- الإضراب في الدستور:

دستور 1989 : اعترف بممارسة هذا الحق في القطاع العام وقطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص، حيث نصت المادة 54 منه ": الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن، أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.." [1]

دستور 1996: نجد أن هذا الدستور قد تطرق إلى هذا الحق في نص المادة 57 وسلك نفس المنهج الذي اتبعه دستور 1989 في المادة 54 المذكورة أعلاه.[2]

- **الإضراب في التشريع الجزائري** : أما التشريع الجزائري فإنه لم يتكلم كثيرا على هذا الحق كما سنبينه في :

الأمر 133/66 : إن الأمر 133/66 الخاص بالوظيف العمومي لم يتطرق إلى هذا الحق.[3]

المرسوم التشريعي رقم 59/85 : فإنه لم يتطرق إلى هذا الحق بشكل واضح رغم حداثة هذا المرسوم فإنه نص في المادة:18 منه " يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".[4]

الأمر 03/06 : نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف الحق في ممارسة الإضراب وذلك حسب التشريع والتنظيم في المادة 36 منه على: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به".[5]

---

[1] – المادة 54 من دستور 1989.

[2] – المادة 57 من دستور 1996.

[3] – الأمر 133/66

[4] – المادة 18 من المرسوم التشريعي 59/85 .

[5] – المادة 36 من الأمر 03/06.

والمادة 222 التي جاءت:" تلغي الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.[1]

- **حدود ممارسة حق الإضراب :**

ضمان القدر الأدنى من الخدمة : إن حق ممارسة الإضراب مقرونا بضرورة الحد الأدنى من الخدمة في القطاعات الحيوية التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر أو أن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على الأملاك والمنشئات الموجودة، وحدد القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية المناوئة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح التي لها ارتباط بسير المواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح التي لها ارتباط بالكهرباء والغاز والموارد المتعلقة بالبترول.
- مصالح رفع القمامة والمصالح الطبية.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة وتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- المصالح المكلفة بنقل المواد الخطيرة أو السريعة التلف أو لها ارتباط بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل الأمن.
- المصالح المرتبطة بعملية إنقاذ السفن.
- مصالح الدفن والمقابر.

[1] – المادة 222 ، مرجع نفسه.

- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي.
- مصالح كتابة ضبط المحاكم والمجالس.
- المصالح المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي.
- المصالح الدبلوماسية وفي حالة الامتناع من طرف المضربين تقديم هذه الخدمات المطلوبة فإنهم يعتبرون ارتكبوا خطأ مهني جسيم.[1]

التسخير : حسب قانون 02/90 السالف الذكر فإن الإدارة يجوز لها أن تأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والملاك والمنشئات وذلك من أجل استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان.

وإذا رفض المستخدمون القيام بالتسخير المطلوب من طرف الإدارة فإنهم يعتبرون قد ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما.[2]

موانع اللجوء إلى الإضراب : إن القانون حدد المبادئ والأنشطة الأساسية التي يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين للخطر أو تعرض الاقتصاد الوطني للخطر ، ولهذه الأسباب يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.
- الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يمارسون مناصب عمل بالخارج.
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان العاملين بمصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح الإشارة.
- الأعوان العاملين بالجمارك.
- أعوان مصالح السجون.

[1] – القانون 02/90 .

[2] – القانون 02/90 .

وعلى سبيل المقارنة فإن لكسمبورغ أصدرت عام 1979 قانونا يتعلق بتنظيم الإضراب في مصالح الدولة و منعت من ممارسة حق الإضراب بعض القطاعات الحيوية وهي تقريبا نفس القطاعات التي أشار إليها المشرع الجزائري.[1]

والملاحظ على المشرع الجزائري بأنه أشار إلى القطاعات الحيوية التي لا يجوز الإضراب فيها، غير أنه لم يتطرق إلى مرفق الدفاع الوطني وكان من المفروض أن يكون على رأس القطاعات التي تمنع من ممارسة الإضراب وكذلك مرفق التعليم نظرا للأهمية الاستراتيجية والقومية لهذا القطاع كما فعلت لكسمبورغ في قانون الإضراب الصادر عام 1979 حيث منعت الإضراب في قطاع التعليم.

مميزات الإضراب : مما سبق يتضح أن الإضراب له بعض مميزات وهي:

- الإضراب عمل جماعي.
- الإضراب حركة منظمة.
- الإضراب هو توقف منظم عن النشاط.
- هدف الإضراب هو التأثير على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال.

المطلب الثاني: حقوق الموظف المتعلقة بسلامته والمتعلقة بتحسين عطائه المهني

لقد تم تكريس عدة حقوق للموظف التي تضمن له سلامته وتحميه من كل التجاوزات، كما حرص القانون على تحسين مستوى الموظف بهدف تحسين عطائه المهني.

الفرع الأول : حق الموظف العام في التقاعد

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد وذلك بهدف حماية الموظف العام من تقلبات الدهر ونكبات الحياة ، حيث نصت المادة 33 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد" للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به" .

يعد التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة العملية للموظف العام فحقه في الحصول على معاش التقاعد يعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها له القانون وعلى هذا الأساس

[1] – قانون 1979 يتعلق بتنظيم الاضراب في مصالح الدولة .

فإن لكل أجير الحق في التقاعد طبقا لأحكام كل من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والأمر رقم: 13/17 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 99 - 03 المؤرخ في 22 ماي 1999.[1]

بصفة عامة فالتقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين .[2]

يعرف أيضا بأنه نظام الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها لتأمن لهم بمقتضاه المعاش عند التقاعد عند الخدمة بعد مدة معينة شريطة أن يدفعوا خلالها أقساطا من أجورهم كاشتراكات في صناديق التقاعد لتكون مقادير الاشتراكات والمعاشات متناسبة مع الأجر للشخص .[3]

- **تعريف التقاعد** : التقاعد لغة مصدر الفعل اقعد" والفعل معناه كان واقفا فجلس وتقاعد الرجل عن الأمر أي أنه لم يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط تقاعد الموظف عن العمل، أي أحيل على المعاش.

بصفة عامة فالتقاعد هو: نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.

أما اصطلاحا فهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.[4]

ومن بين التعاريف المقدمة للتقاعد نجد:

---

[1] – رشيد حباني ، دليل الوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06 –03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، ص 80.

[2] – حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ن مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية ، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر، 2003/2002 ،ص 25.

[3] – حسين جعيجع ، مرجع سابق ، ص 28 .

[4] – المرجع نفسه ، ص 25.

تعريف الأستاذ عطاء الله بوحميدة: "بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة من استفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداء من تاريخ توقيعه قرار إحالته على التقاعد".[1]

تعريف الأستاذ أحمية سليمان:" التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية للانتهاء علاقة العمل".

- **التعريف التشريعي للتقاعد** : اعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد والذي نص عليه في المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"[2] حسب نص المادة 3 من القانون رقم 83-12:"يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة".[3]

- **محتوى معاش التقاعد** : إن معاش التقاعد هو حق يستفيد منه الموظف مدى الحياة، وهو يشمل نوعين:

- معاش مباشر: وهو يمنح على أساس نشاط الموظف ذاته مع إضافة زيادة منحه الزوج المكفول.
- معاش منقول : يتضمن معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول.

[1] – عطاء الله بوحميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة رسالة ماجيستير)، جامعة الجزائر ، جامعة الجزائر، 1989-1990، ص 130.

[2] – الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3] – القانون رقم 83-12، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 ، ج ر، عدد 28، الصادر بتاريخ 05 يوليو لسنة 1983 يتعلق بالتقاعد معدل و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أفريل 1994، معدل و متمم بالأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، معدل ومتمم بالأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997، معدل و متمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

حتى يستفيد الموظف من معاش التقاعد لابد من أن تتوفر لديه جملة من الشروط وهي كالآتي:

- بلوغ العامل سن التقاعد المحدد ب 60 سنة بالنسبة للرجل أما بالنسبة للمرأة 55سنة
- قضاء مدة 15 سنة عمل.
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل.

حسب قانون التقاعد فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة للتقاعد وذلك بالنسبة لنوع معين من الأعمال التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم[1] والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني، السن الذي يعتبر صاحبة غير قادر بعده على أداء وظائفه بصفة مرضية إلا أن هذا الحد الذي لم يعتد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطا وثيقا 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 الشغل.

فالنصوص السارية المفعول قد حددت هذه الحد مبدئيا ب 60 سنة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء وذلك بطلب منهن[2] ويتضمن هذا الحد عدة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 ويتعلق الأمر مثلا: إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية 03 سنوات الصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء.

[1] – محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2015/2014 ، ص 8.

[2] – عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام – دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي) رسالة ماجيستير ، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص 215.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

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

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

- **أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه:** قسم المشرع الجزائري التقاعد إلى ثلاثة أنواع: التقاعد الكلي الذي جاء به القانون رقم 83-12 في 02 جويلية 1983، التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 جويلية 1997 المعدل والمتمم التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في ماي 1994 .

- **أنواع التقاعد :**

1/ التقاعد (الكلي) : هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن القانون 83-12 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل. [1]

2/ التقاعد النسبي: للموظف الحق في التقاعد النسبي بناءا على طلب منه إذا استوفى شرطين الأول يتمثل في بلوغه سن الخمسين سنة (50) على الأقل، والثاني استفائه مدة 20 سنة من العمل ومن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، يمكن تخفيض مدة السن وفترة النشاط بالنسبة للنساء العاملات ب 5 سنوات وبالتالي تصبح الشروط كالآتي: يكون السن 45 سنة واستيفاء 15 سنة من العملة.

مع الإشارة إلى أن المعاشات الممنوحة في اطار التقاعد الجزئي لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة الموظف للنشاط المأجور بعد إحالته على التقاعد، وتتم الإحالة على التقاعد بناء

[1] – محمد ريقط، مرجع سابق، ص 9.

على طلب الموظف الأجير دون سواه وقرار الإحالة الذي قد يتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم يعد باطلا وعديم الأثر.

من هنا نستنتج أن الإحالة على التقاعد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية، وبمجرد إنهاء العلاقة فإن الموظف يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة.[1]

3/ التقاعد المسبق: هو إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي، ولقد احدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ولمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعا مدهشا.

يعتبر نظاما يوجد بالقطاع الاقتصادي فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد[2]، ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 [3]، لتطبق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تمتد أحكامه إلى أجراء المؤسسات والادارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي317/98 الذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية. نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السابق الذكر، قد قرر التنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد

[1] – محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 10 .

[2] – خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجيستر ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، 2002 2003، الجزائر ، ص 169.

[3] – المرسوم التشريعي رقم 94-10 ، المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414، الموافق ل 26 ماي 1994 ، يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ع/ 34.

يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة[1] ، ويجب على الموظفين للإستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط التالية:[2]

- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و45 سنة على الأقل إن كن إناثا .
- أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للإعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.[3]

سيتم التخلي وبشكل رسمي عن التقاعد المسبق بداية من الفاتح جانفي من العام القادم حتي يتم تحديد السن القانونية للتقاعد بستون سنة قابلة للتمديد حسب الرغبة بخمس سنوات فما فوق بالنسبة للرجال، عرض وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي محمد الغازي خلال اجتماع مجلس الحكومة، مشروع القانون الذي يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 الخاص بالتقاعد، وهو المشروع الذي سيعمل بداية من الفاتح جانفي 2017 على إلغاء الأمر رقم 13-97 الذي يؤسس الإحالة على التقاعد من دون شرط السن، والذي تم اتخاذه في ظروف استثنائية كانت فيها الشركات العمومية تعيش حالة إفلاس تام، ليتم ذلك وخلال مجلس الحكومة الفارط تحديد السن القانونية للتقاعد وبشكل نهائي ب 60 سنة يمكن للمعنيين بها تمديدها إلى 65 سنة من دون عرقلة من طرف المستخدم، هذا الأخير الذي سيكون في إمكانه التدخل لمنع تمديد السن في حال محاولة العامل تمديدها إلى أكثر من 65 سنة، أما

[1] – المرسوم التشريعي رقم 10/94، مرجع سابق.

[2] – المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر، ع/ 74.

[3] – محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 11.

فيما يتعلق بالعنصر النسوي، فقد حددت السن القانونية لهؤلاء ب 55 سنة قابلة للتخفيض بمعدل سنة عن كل طفل لتصل إلى 52 سنة أو أقل.

- **كيفية الإحالة على التقاعد** : تتم 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 وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك وللمقتضيات القانونية لنظام التقاعد، ويدخل ضمن هذه الأقدمية شرط تسديد الاشتراكات المناسبة بالإضافة إلى شروط أخرى هي:
  - فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسميه[1].
  - فترة الانتداب.
  - فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
  - الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.[2]

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

- **الحماية القانونية للتقاعد** : لقد نص المشرع الجزائري الحق في التقاعد وذلك من خلال القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم[3]، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل.

يضاف إليه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق[4]، والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي[5].

---

[1] – مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدر البيضاء، 2011 ، الجزائر، ص 3 .

[2] – القانون رقم 06-03 ، مرجع سابق.

[3] – المرسوم التشريعي رقم 83-12، مرجع سابق.

[4] – المرسوم التشريعي رقم 10/94، مرجع سابق.

[5] – الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج ر، ع/38 الصادرة بتاريخ 1997/07/04.

الفرع الثاني : حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي

إن استقرار الوظيفة العمومية هي من أهم الشروط التي تربط الموظف العام بالدولة ولحسن سير مرافقها وتقديم خدمة للصالح العام ، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا.

كما نلاحظ أنه كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان، ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها كان لابد للدولة أن تنتقل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي أصبح الأن حقا تشترك في ممارسة ولو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية ، وهذا ما سنتناوله في مايلي:

أولا / حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية

إن الحق في الحماية الاجتماعية من أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام حتى يقوم بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، ويجعله في مأمن من كل طارئ قد يعيقه عن أداء مهامه خاصة تلك التي تتعلق بالمرض أو العجز عن القيام بالنشاط وحوادث العمل والوفاة .

- حق التأمين على المرض وحوادث العمل:

1/ حق التأمين على المرض: فيما يخص حق التأمين على المرض فهو يشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني كما أنه تشمل أداءات التأمين على المرض، أداء تعينيه ، وأداءات نقدية.[1]

أ/ الأداءات العينية: تشمل التكفل بالموظف المؤمن له وذوي حقوقه في حالة الإصابة ببعض الأمراض وبمصاريف العناية الطبية والوقائية والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه وذلك وقفا للأداءات المنصوص عليها قانونا.[2]

[1] – فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، مذكرة ماستر في القانون الإداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2014–2015 ، ص ص 15 ، 16.

[2] – فريد رناي ، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري ، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2009 ، ص 126.

ب/ الأداءات النقدية: هي أداءات تعويضية يومية تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتا عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت طيبا، يستحيل معه مواصلة عمله أو استئنافه، وذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا.[1]

- حق التأمين على حوادث العمل: تعد إصابات العمل من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الإجتماعية 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 إصابته.[2]

إن الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يتطرق إلى فكرة التأمين عن حوادث العمل[3]، وكذا حذا حذوه المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة.[4]

- حق التأمين على العجز والوفاة :

1/ حق التأمين على العجز: إن التأمين على العجز مخصص للموظفين الذين ينتابهم عجز خطير والمقصود بذلك انقطاع الأمل في تطور حالتهم الصحية.[5]

حق التأمين على العجز في قانون الوظيف العمومي حسب الأمر 66-133المؤرخ في 02جوان 1966 نصت المادة 39/ف 2 من هذا الأمر" ... إن الموظف المستفاد من عطلة مدتها ستة (06) والذي يستطيع عند إنتهاء العطلة أن يعود إلى عمله إما أن يحال

[1] – المرجع نفسه، ص 126.

[2] – فريد رناي، مرجع سابق، ص 127.

[3] – الأمر رقم 66- 133 ، المؤرخ في 02 يوليو 1996، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع/46.

[4] – المرسوم التنفيذي 85-59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، ع/13.

[5] – جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ، الجزائر دم ج، 1980، ص 74.

على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات وذلك إذا أثبت أنه غير قادر نهائيا على القيام بالخدمة'.[1]

2/ حق التأمين على الوفاة: إن هذا الحق يهدف إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له وهم الزوجة والأولاد المكفولين، الأصول المؤمن لهم وهذا الحق يقدر بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري للموظف ونص على هذا الحق القانون العام والخاصة .

ثانيا/ حق الموظف العام في الضمان الاجتماعي

يتمتع الموظف العام بالحق في الضمان الاجتماعي ووفقا لذلك فإنه إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم.[2]

فقانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه 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 الاجتماعية والتي جاء فيها "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة، العجز، والوفاة.[3]

المطلب الثالث: حق الموظف في مراعاة الإدارة لإجراءات التأديب

يتمتع الموظف في مجال التأديب بعدد من الضمانات التي لابد منها لتأمين عدالة العقوبة التأديبية وبث الطمأنينة في نفس الموظف، والمتمثلة في حق إجراء التحقيق وتسبيب القرار التأديبي وحق الدفاع والطعن في القرارات التأديبية.

الفرع الأول : حق إجراء التحقيق وتسبيع القرار التأديبي

لا يعني وجود الإدارة في مركز أعلى أنها تمارس سلطاتها بشكل تعسفي، بل فرض عليها القانون بعض الإجراءات التي يجب عليها اتباعها كإجراء التحقيق وتسبيب قراراتها.

[1] – المادة 2/39 من الأمر رقم 66 /133 ، مرجع سابق.

[2] – شات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل درجة الماجيستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010/2009، ص 59.

[3] – فراح فايزة هامل ، مرجع سابق ، ص 19.

- حق إجراء التحقيق : تبدأ إجراءات المساءلة التأديبية بالتحقيق، ويتم ذلك بناء على ملاحظات الرئيس الإداري حول تصرفات الموظف العام، أو بناء على تقارير جهات التفتيش أو بناء على شكاوي المستفيدين من المرفق العام.[1]

ويعرف التحقيق على أنه البحث عن الحقيقة في التهمة الموجهة للموظف وجمع المعلومات عنها، ولقد قضي القانون بأنه لا يجوز توقيع العقوبة التأديبية على الموظف، إلا بعد إجراء التحقيق معه ويعد هذا الإجراء من أهم الضمانات التي تقيه من التهمة المنسوبة إليه[2]، ولقد ترك المشرع الجزائري السلطة التقديرية لمجلس التأديب في إجراء التحقيق وهذا من خلال نص المادة 171 في الأمر 06-03 .[3]

والتحقيق يكون في حالة ما إذا كانت الأخطاء المرتكبة غامضة أو كانت الظروف فيها غير واضحة. وتزداد أهمية التحقيق كلما كانت المخالفة أكثر جسامة وذلك لحماية سير المرافق العمومية بانتظام.

يعتبر التحقيق عملية معقدة، تهدف لمعرفة ظروف ارتكاب المخالفة، إذ يجب على المحقق الاستماع إلى توضيحات الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ المرتكب، والاستماع لأقوال الشهود[4]، ويجب أن يتضمن محضر التحقيق زمان ومكان الاستماع لأقوال الأطراف، واسم المحقق والمخالفة المنسوبة للموظف[5]، وكقاعدة عامة فإن التحقيق يكون كتابة، إلا أنه في بعض الحالات يمكن أن يكون شفاهة.

[1] – كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 153.

[2] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 252.

[3] – المادة 171 من الأمر 06-03 "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".

[4] – كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص 156.

[5] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 200.

ولكن من الأفضل أن يكون كتابة وهذا من مقتضيات الرقابة القضائية على أعمال السلطة التأديبية، وذلك لكي تستطيع إثبات صحة الإجراءات التي اتبعتها جهات التحقيق ومدى التزامها بالنصوص القانونية.[1]

لقد منح المشرع الجزائري سلطة التحقيق للهيئة المستخدمة وهذا يعني أن السلطة الرئاسية تجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق، وهذا مساس بمبدأ الحيدة في عملية التحقيق، فكان من العدل أن تمنح هذه المهمة لجهة مستقلة تماما عن السلطة المختصة بتحريك الدعوى التأديبية.[2]

- حق تسريبه القرار التأديبي : تخضع القرارات التأديبية كقاعدة عامة للتسبيب[3]، والذي يقصد به ضرورة اشتمال القرار على بيان الوقائع الموجبة لتوقيع العقوبة التأديبية، أي الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي[4]، ويجب ذكر هذه الأسباب في صلب القرار التأديبي وأيضا بيان المخالفة والعقوبة[5]، وهذا ما كرس في المادة 2/170 من الأمر 06 -03.[6]

يحقق التسبيب المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف المخل بواجباته التأديبية، كما أنه يحقق المصلحة الخاصة للموظف المتهم، من خلال ضمان عدالة العقوبة التأديبية الموقعة عليه.[7]

لم يشترط القانون تسبيب كل القرارات التأديبية إنما فقط القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية نظرا لأهميتها وخطورتها، وفي حالة عدم ذكر السبب يكون القرار التأديبي باطل لعيب في الشكل.[1]

---

[1] – مرجع نفسه، ص 201.

[2] – كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 153.

[3] – كمال رحماوي ، مرجع نفسه، ص 124.

[4] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 208.

[5] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 254.

[6] – المادة 2/170 من الأمر 03/06 "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

[7] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 209.

ويتضمن تسبيب القرار التأديبي ثلاث عناصر أساسية تتمثل في:

- تحديد الواقعة المؤدية للعقوبة التأديبية، وهذا يستلزم ذكر الوقائع التي تستند إليها العقوبة، بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادر في حقه بمجرد قراءته.
- بيان الأسس القانونية التي استند عليها القرار التأديبي، وهذا بتضمين التسبيب الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يعد جريمة، وهذا ضمانا لمشروعية القرار لاستناده لأسباب قانونية صحيحة.
- الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع، فإذا لم يتضمن القرار التأديبي في أسبابه ردا على دفاع المتهم، فإنه يمكن إبطال القرار التأديبي لهذا السبب.[2]

الفرع الثاني : حق الدفاع وحق الطعن في القرارات التأديبية

يحق للموظف الذي وجهت له تهمة بارتكاب خطأ تأديبي، الدفاع عن نفسه ، وتفاديا التعسف السلطة التأديبية عند اتخاذ القرار التأديبي منح له القانون حق الطعن في هذه القرارات سواء كان طعنا إداريا أو قضائيا.

- حق الدفاع : يحق للموظف الدفاع عن نفسه من التهم المنسوبة إليه، لذلك يقضي القانون بعدم جواز توقيع أي عقوبة على الموظف[3]، إلا بعد إجراء التحقيق وسماع الشهود واطلاع الموظف على التهمة المنسوبة إليه في المحضر، وبالتالي يدافع عن نفسه بكل ما هو ضروري لإثبات براءته.[4]

فلقد أوجب المشرع تبليغ الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وهذا من خلال المادة 1/67 من الأمر 06-03 التي تنص: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

---

[1] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 254.

[2] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 212.

[3] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 253.

[4] – خالد خليل الظاهر، مرجع سابق، ص 254

كما يحق للموظف المتهم الاستعانة بمحامي يختاره بنفسه وهذا حسب نص المادة 169 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 السالف الذكر[1]، كما يجب إحاطة الموظف المتهم بمختلف الأدلة المثبتة لوقوع المخالفة المنسوبة إليه، وللإدارة أن تسمح له أو لمن أوكله كمدافع بالاطلاع على أوراق التحقيق.[2]

كما يجب على الموظف المحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، يمكن أن يلتمس من مجلس التأديب تمثيله من قبل مدافعه وفي حالة عدم حضوره، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية وهذا ما نصت عليه المادة 168 من الأمر 06-03، و يكون القرار الصادر عن المجلس التأديبي واجب التنفيذ بقوة القانون.[3]

كما يحق للموظف ابداء كل مايراه من شأنه أن يكون وجه للدفاع عن نفسه، سواء كان ذلك شفاهة أو كتابة [4]، وهذا ما نصت عليه المادة 169 الفقرة الأولى من الأمر 06-03 السالف الذكر.[5]

وبالتالي يعتبر حق الدفاع وسيلة لتمكين الموظف المتهم من الرد على التهم المنسوبة إليه بالوسائل المشروعة والمتاحة قانونا.[6]

بعدما يقوم المجلس التأديبي بالتداول في جلسات مغلقة ويصدر قراره بتأديب الموظف والذي يجب أن يكون مبرر، يجب تبليغه للموظف في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذه، ويحفظ في ملفه الإداري.[1]

---

[1] – المادة 2/169 من الأمر 06-03 : "... يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " .

[2] – نواف كنعان ، مرجع سابق، ص 205.

[3] – دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 53.

[4] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 254.

[5] – المادة 1/169 من الأمر رقم 06-03 تنص يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا".

[6] – عدنان عمرو، مرجع سابق، ص 276.

وهذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 06 -03 [2]، أما في حالة غيابه فيتم تبليغه بوسائل التبليغ المنصوص عليها قانونا.[3]

- **حق الطعن في القرارات التأديبية** : ولأكثر ضمانة للموظف وتفاديا للتعسف في استعمال السلطة، أخضع القانون القرارات التأديبية للرقابة الإدارية والقضائية.[4]

أ/ حق الطعن الإداري في القرار التأديبي: تكتسي قرارات المجلس التأديبي صيغة القرارات الإدارية، لذلك فهي قابلة للتظلم أي الطعن الإداري، وهذا الأخير هو إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار التأديبي قصد إلغائه أو تعديله[5]، ويكون التظلم أمام الجهة المصدرة للقرار، أي الجهة التي لها سلطة التعيين وهذا بالنسبة العقوبات الدرجة الأولى والثانية، بينما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فالتظلم يكون أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.[6]

يملك الموظف مهلة شهر من تاريخ تبليغه بقرار المجلس التأديبي لرفع التظلم، ومن شأن هذا الأخير توقيف تنفيذ الجزاء التأديبي، وهذا فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة[7]، في حالة ما إذا لم يحقق الموظف الهدف الذي يريده عن طريق الطعن الإداري، تبقى أمامه طريقة أخرى أكثر عدلا و إنصافا، ألا و هي الطعن القضائي.

---

[1] – دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص 53.

[2] – المادة 172 تنص "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، و يحفظ في ملفه الإداري".

[3] – نواف كنعان، مرجع سابق، ص 206.

[4] – عدنان عمرو، مرجع سابق، ص 276.

[5] – كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص ص 160 -161.

[6] – كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص ص 162-164.

[7] – المادة 175 من الأمر 06 -03 "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة 3 أو 4 أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

ب/ حق الطعن القضائي في القرار التأديبي: يعتبر حق التقاضي من الحقوق العامة للأفراد، وهو من أهم ضمانات الموظف العمومي في مواجهة تعسف سلطة التأديب، وذلك لكون القضاء يتصف بالحيدة و النزاهة".[1]

فكل موظف صدر ضده القرار التأديبي، له الحق في رفع دعوى الإلغاء[2]، وهذا الحق يعتبر من الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي[3]، كما أنه يضمن التأكد من مشروعية القرار التأديبي[4]، ولا يجوز لغير الموظف رفع دعوى الإلغاء وهذا كقاعدة، ولكن ضمانا لاستمرارية المرفق العام يستحسن أن يكون بإمكان أي موظف رفع دعوى الإلغاء وحماية لحقوق الموظفين نرى أنه من الأحسن أن نسمح للنقابات بطلب إلغاء القرارات التأديبية.[5]

والقضاء الجزائري لا يسمح لغير الموظف المعني برفع دعوى الإلغاء، كما يتعين عليه احترام الشروط الشكلية كالتظلم في القضايا التي تكون من اختصاص المحكمة العليا، أو في طلبات الإلغاء الخاصة بقرارات السلطات الإدارية المركزية.[6]

وبالرجوع إلى القانون الجديد 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية[7] فإن التظلم أصبح اختياري، باستثناء بعض المواد كالضرائب.

والموظف له 4 أشهر من تاريخ التبليغ الفردي أو من تاريخ نشر القرار التنظيمي للطعن قضائيا أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن سلطة إدارية مركزية.

---

[1] – ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 255.

[2] – محمد رفعت عبد الوهاب ، القانون الإداري ، ج1 ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2009، ص 502.

[3] – عدنان عمرو، مرجع سابق، ص 277.

[4] – خالد خليل الظاهر، مرجع سابق، ص 255.

[5] – كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 165.

[6] – كمال رحماوي ، مرجع نفسه، ص 167

[7] – القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008 .

تتعرض القرارات التأديبية للإلغاء في الحالات الآتية:

- إذا اتخذ القرار التأديبي من جهة غير مختصة.
- إذا لم تحترم الشروط الشكلية المنصوص عليها قانونا كأن يصدر قرار دون احترام شرط الاستشارة.
- حالة الفهم السيء للقانون مثلا قيام الإدارة بفرض عقوبة غير مدرجة في سلم العقوبات.
- حالة خروج الإدارة عن تحقيق الصالح العام وذلك بسعيها لتحقيق أغراض شخصية أو سياسية.[1]

يتأكد القاضي عند دراسته للقضية، من صحة وجود الأخطاء المنسوبة للموظف، وذلك بالعودة إلى الملف التأديبي وتسييب قرار العقوبة، وفي حالة تأكده من صحة الأفعال والتهم المنسوبة إلى الموظف، يقوم بدراسة مدى تناسب العقوبة التأديبية المقررة مع الأفعال المرتكبة'.[2]

يكسب القرار التأديبي حقوقا شخصية للغير، ولذلك لا يجوز إلغائه أو تعديله، إلا إذا تأكدت الإدارة أن الموظف المعني قد استنفذ جميع طرق الطعن سواء الإدارية أو القضائية.[3]

القضائية.[3]

[1] – كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص ص 168 –169.

[2] – كمال رحماوي، مرجع نفسه، ص 170.

[3] – مرجع نفسه، ص 161.

خلاصة :

وفي نهاية هذا الفصل توصلنا إلى أن الموظف يتمتع بمجموعة من الحقوق كفلها له التشريع الجزائري ، فباعتبار الموظف العمومي مواطن كفلت له مجموعة من الحقوق نذكر منها الحريات الخاصة بالفكر والحريات السياسية ، والحقوق والحريات الشخصية والاقتصادية، وضمان مبدأ عدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية ، أما بالنسبة للموظف العمومي باعتباره عون للدولة فتمتع بمجموعة من الحقوق منها الحقوق العامة للموظف كالحق في الراتب والحق النقابي والحق في الإضراب ، وكذا الحقوق المتعلقة بسلامة الموظف بتحسين عطائه المهني كحق الموظف العام في التقاعد والحق في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والحق في مراعاة الإدارة لإجراءات التأديب.

خـــاتمة

خاتمة :

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

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

إلا أن هذه الحقوق التي منحها القانون للموظف العمومي لا يتمتع بها بصفة مطلقة، ومن المستقر قضاء أن تقييد الحريات العامة للمواطنين لا يكون إلا بمقتضى القانون وليس باللوائح الإدارية، ومن بين هذه الحقوق المقيدة نجد الحق في حرية الرأي وذلك بإلزام الموظفين العموميين للحصول على إذن مسبق من أجل التعبير عن آرائهم وذلك لأن الاستعمال المفرط لهذه الحرية في الوظيفة العامة يتم على حساب الدولة وعلى حساب مستعملي المرافق العامة، وكذا حرية المسكن هي مقيدة تهدف إلى المحافظة على النظام العام وذلك بالنسبة لبعض الوظائف كالتعليم مثلا، بالإضافة لحرية الزواج هي مقيدة بالنسبة لموظفي الأمن الوطني، وكذا القيود الواردة على الحقوق السياسية (الإضراب، الأحزاب السياسية)، فبعض الحقوق لا يتمتع بها جميع الموظفين وبعض الفئات قيدت حقوقها.

كما تعتبر حقوق الموظف العام الضمانة التي تجعله في وضعية مستقرة مع شعوره بالأمن والطمأنينة، وتدور الالتزامات في جملة واحدة ألا وهي أداء الوظيفة على أكمل وجه كما أن الحقوق تستهدف تحقيق هدف واحد وأساسي ألا وهو تحقيق المصلحة العامة التي تسود جميع مواد القانون الإداري.

وفي الاخير ومن خلال دراستنا هذه خلصنا إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

- عدم وجود إجماع حول وضع تعريف موحد لمفهوم الموظف العام ، وترك أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص الدولة.

- تعتبر حقوق الموظف العام الضمانة التي تجعله في وضعية مستقرة مع شعوره بالأمن والطمأنينة ، وأداء الوظيفة على أكمل وجه وتحقيق المصلحة العامة .
- اقرار المشرع الجزائري للموظف العام الحق في الإضراب والتمثيل النقابي ذات الطابع السياسي .
- نص المشرع الجزائري من خلال الامر 03/06 على بعض الامتيازات فيما يخص الترقية وذلك على اساس المؤهل العلمي والكفاءة عن طريق الشهادة أو الاختبار أو المؤهل العلمي عن طريق الامتحانات.
- أن العلاقة بين الموظف والإدارة ليست دائمة ، وتنقضي بسبب الوفاة أو التقاعد ، وأجر التقاعد يضمن للموظف العيش الهنيء بعد نهاية علاقته الوظيفية.

الاقتراحات :

- ضبط تعريف دقيق للموظف العام لإزالة كل شبهة أو تفسير في تحديد مفهوم الموظف العام .
- تحديد مفهوم جامع ومانع للمرتب وايراده ضمن النصوص المنظمة للمرتبات .
- ضرورة وضع آلية لتفعيل الترقية وربطها بالمجهودات التي يبذلها الموظف بمناسبة تأديته لمهامه .
- إعادة النظر في الحماية القانونية خاصة الجزائية منها ، بحيث لابد من مساواة جميع الموظفين العموميين على حد سواء.
- تعديل النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمنح المختلفة والعلاوات وجعلها تتناسب والوظائف المشغولة .
- تعديل نظام التعويضات التي تمنح للموظفين والعمال بتسميات مختلفة وتبريرات متعددة .

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

الكتب :

1. أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
2. بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986 .
3. جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، الجزائر دم ج، 1980.
4. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
5. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
6. رشيد حباني، دليل الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
8. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011 .
9. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997 .
10. السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
11. صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، جوان 2015.

12. عبد الحكيم حسين العسلي، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الإسلام، ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي، الكويت، 1983.
13. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني – مصادر الالتزام– ، ج1 ،دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1964 .
14. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
15. عظامو بلقاسم، الوضع القانوني للموظف العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دبلوم الدراسات العليا، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 1976.
16. علي محمد صالح الدباس، حقوق الإنسان وحرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
17. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
18. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004.
19. محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
20. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، ج1، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة، 1969.
21. محمد رفعت عبد الوهاب ، القانون الإداري ، ج1 ، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.
22. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005 .
23. مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدر البيضاء، 2011 ، الجزائر.

الرسائل الجامعية :

1. حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003.
2. خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، 2002 2003، الجزائر.
3. سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ببن عكنون، جامعة الجزائر، 2005.
4. شات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل درجة الماجيستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010.فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون الإداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
5. عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام – دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي) رسالة ماجيستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012 .
6. عطاء الله بوحميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة رسالة ماجيستير)، جامعة الجزائر، جامعة الجزائر، 1989-1990.
7. فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم عام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، د.س.
8. فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009 .

9. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 .
10. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2014/2013.
11. مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، بحث لنيل شهادة ماجستير الإدارة المالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، دون سنة المناقشة.

النصوص القانونية :

1. الدستور الجزائري
2. أمر 154/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية .
3. أمر 27/69 المؤرخ في 1969/05/13المتضمن القانون الأساسي للقضاء المعدل والمتمم بالأمر 21/89 المؤرخ في 1989/12/22.
4. أمر 75-47 المؤرخ في 1975/06/17 المعدل للأمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات، المادة 22/ ف 3.
5. أمر رقم 66- 133، المؤرخ في 02 يوليو 1996، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع/46.
6. أمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني، المادة 129.
7. أمر رقم 97 -07 المؤرخ في 06 مارس 1997، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 12، المؤرخة في 6 مارس 1997، والقانون العضوي رقم 12 -01 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتضمن نظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 01، الصادرة في 14 جانفي 2012 .
8. أمر رقم 97-09، المؤرخ في 06 مارس 1997 يتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية ، الجريدة الرسمية عدد 12، المؤرخة في 06 مارس 1997.

9. أمر رقم 97-13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في31-05-1997 المعدل والمتمم بالقانون83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983،ج ر،ع/38 الصادرة بتاريخ 1997/07/04.
10. المرسوم التشريعي رقم 94-10، المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414، الموافق ل 26 ماي 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ع/ 34.
11. المرسوم التنفيذي 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع/13.
12. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع/ 74.
13. المرسوم الرئاسي رقم 96 -438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 02 - 03، المؤرخ في 10 أفريل 2002 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد25 المؤرخة في 14 أفريل 2002 المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية عدد 63، المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.
14. المرسوم رقم 524/91، المتعلق بالقانون الخاص بموظفي الأمن الوطني، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 69، الصادرة في 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 456/96، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 31 لسنة 1996.

.

الفهرس :

شكر وتقدير	
الإهداء	
مقدمة	أ
الفصل الأول : الموظف العام	
المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء.	**06**
المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في الفقه	**06**
المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في القضاء	**11**
الفرع الأول : تعريف الموظف العام حسب القضاء الفرنسي	**11**
الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في القضاء الجزائري	**12**
المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع الجزائري	**13**
المطلب الاول :مفهوم الموظف في القوانين المختلفة	**13**
الفرع الأول : مفهوم الموظف في القوانين الأساسية	**13**
الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية	**14**
المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري	**16**
الفرع الأول : مفهوم الموظف في الأمر 133/66	**16**
الفرع الثاني : تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة	**17**
الفرع الثالث : التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري	**18**
خلاصة	**26**
الفصل الثاني : حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري	
المبحث الأول : حقوق الموظف العمومي كمواطن	**29**
المطلب الأول : الحريات الخاصة بفكر الإنسان والحقوق والحريات السياسية	**29**
الفرع الأول : الحريات الخاصة بفكر الإنسان	**29**

الفرع الثاني: الحقوق والحريات السياسية	**32**
المطلب الثاني : الحقوق والحريات الشخصية والاقتصادية	**34**
الفرع الأول : الحقوق والحريات الشخصية	**34**
الفرع الثاني : الحقوق والحريات الاقتصادية	**37**
المطلب الثالث : مبدأ عدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية	**39**
الفرع الأول : تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية	**40**
الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة	**42**
المبحث الثاني : حقوق الموظف العمومي عون للدولة	**44**
المطلب الأول الحقوق العامة للموظف كعون للدولة	**44**
الفرع الأول : الحق في الراتب	**44**
الفرع الثاني : الحق النقابي	**50**
الفرع الثالث: الإضراب	**53**
المطلب الثاني: حقوق الموظف المتعلقة بسلامته والمتعلقة بتحسين عطائه المهني	**57**
الفرع الأول : حق الموظف العام في التقاعد	**57**
الفرع الثاني : حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي	**65**
المطلب الثالث: حق الموظف في مراعاة الإدارة لإجراءات التأديب	**68**
الفرع الأول : حق إجراء التحقيق وتسبيع القرار التأديبي	**68**
الفرع الثاني : حق الدفاع وحق الطعن في القرارات التأديبية	**70**
خلاصة	**75**
خاتمة	**77**
قائمة المصادر والمراجع	**80**
الفهرس	
ملخص	

ملخص :

إن الموظف العام يعتبر الرقم الصعب في مجال الوظيفة العمومية خاصة والقانون الإداري بصفة عامة ، وفي دراستنا هذه التي ركزت على حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري خلصت إلى عدم وجود تعريف موحد للموظف العام ، كما أن الأخير منح العديد من الحقوق منها الحق النقابي والحق في الراتب والحق في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد ، وهذا وفق قوانين الوظيفة العمومية .

الكلمات المفتاحية : الحقوق – الموظف العام – القانون الجزائري – الوظيفة العامة .

Summary:

The public employee is considered the difficult figure in the field of public office in particular and administrative law in general, and in our study, which focused on the rights of the public employee under Algerian legislation, it concluded that there is no unified definition of the public employee, and the latter granted many rights, including the right to union and the right to The salary and the right to social security and the right to retirement, and this is in accordance with the laws of the public service.

Keywords: rights - public servant - Algerian law - public office.