

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحماية القانونية للموظف العمومي

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون عام

إشراف الأستاذ:

* برزيق خالد

إعداد الطلبة:

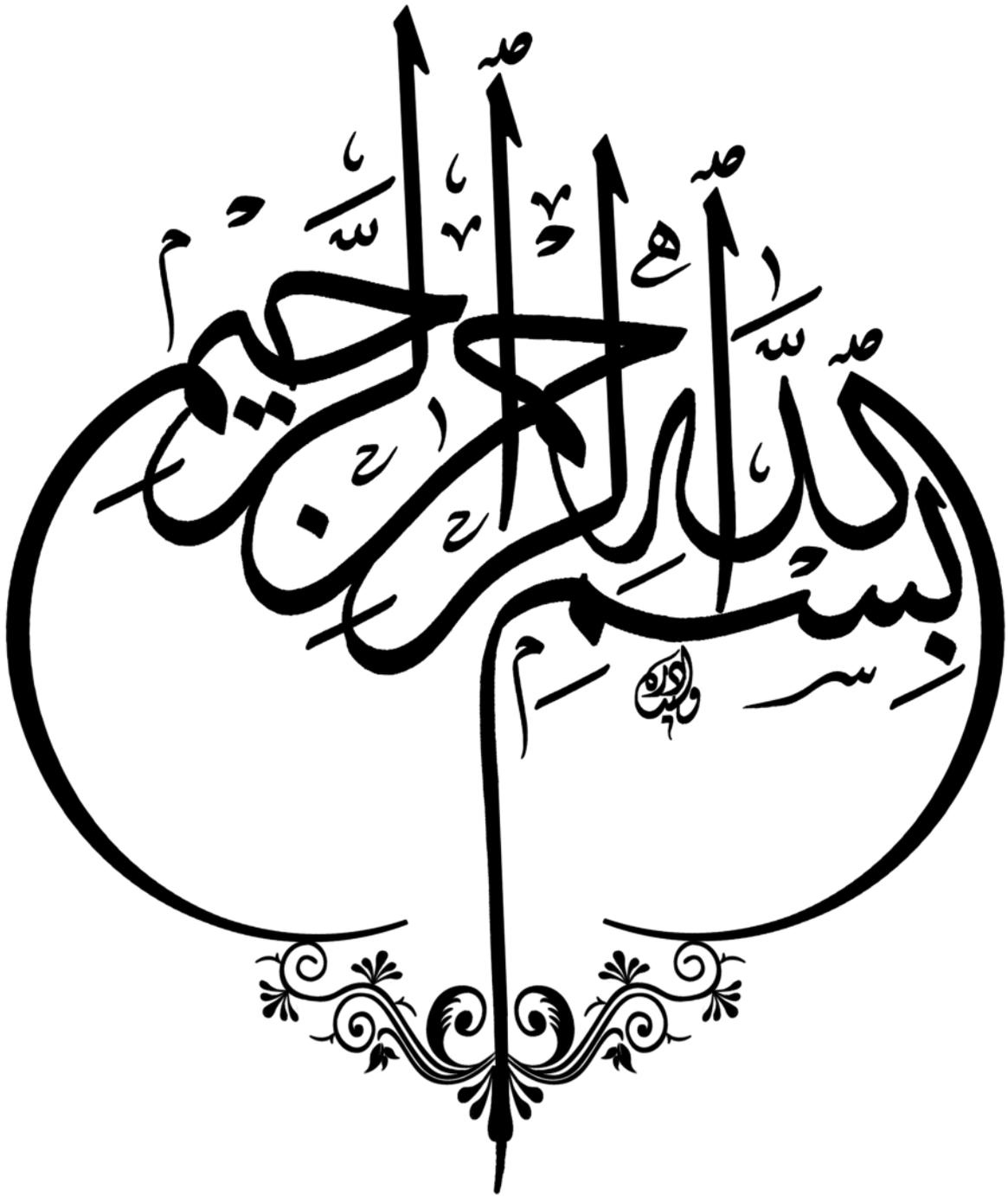
+ بولقرون فيروز

+ رويمل أمال

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
كرمي ريمة	جامعة محمد الصديق بن يحيى	أستاذة محاضرة - أ	رئيسا
برزيق خالد	جامعة محمد الصديق بن يحيى	أستاذ مساعد - أ	مشرفا ومقررا
دنايب آسيا	جامعة محمد الصديق بن يحيى	أستاذة محاضرة - ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021



شكر:

إن أسمى عبارات الاعتراف بالفضل والنعمة لله سبحانه وتعالى قبل كل

شيء.

كما اتقدم بالشكر الى الاستاذ المشرف برزيق خالد الذي أشرف على إنجاز هذا العمل وتابع كل مراحله بصدر رحب ولم يبخل عليا بنصائحه

وتوجيهاته الهادفة.

كما اتوجه بالشكر إلى الاساتذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه

المذكرة.

إهداء:

يسرني وأنا في هذه المرحلة من عمري أن أهدي ما كان
بوسعي وثمره جهدي الى األى ما في نفسي ألى وأبى.
الى من قاسمونى الحلوة والمره أخواتى وأخوتى وصديقاتى.

قائمة المختصرات:

ج: جزء

ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د ب: دون بلد النشر

د س: دون سنة النشر

ص: صفحة

ق إ م إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

و ع: وظيفة عمومية



مقدمة

الوظيفة العامة هي مجموع الاختصاصات والأعمال التي يمارسها الموظفون في خدمة المرافق العمومية، ويخضعون في ذلك لنظام قانوني متميز.

كما عرفتها الشريعة الإسلامية في قولها « إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا »¹
« يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا »².

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية، و المتجسدة من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية، الموكلة للقائمين على هذا النشاط، يطلق عليهم " الموظفون العموميين".

كما تعد الوظيفة العامة من المهام التي ينجزها الموظف العام أثناء عمله، وتخضع هذه الأخيرة لمجموعة من القواعد المؤطرة قانونا، لذلك إذا صلح الموظف العام وأدى مهامه على أكمل وجه، صلح أداء الدولة في تسيير مختلف مؤسساتها، وتفعيل مبدأ المشروعية والحكامة الرشيدة.

فالموظف العمومي هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة. فهو واجهة الإدارة مع الجمهور، بحيث لا يمكن للإدارة العمومية أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله، فيعبر عن إرادتها في تحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية، وبالتالي فهو العقل المفكر في مساندة الخطة الاستراتيجية المستقبلية.

نجد من خلال استقراءنا لنصوص الأمر 06/ 03 المؤرخ 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الحقوق والواجبات للموظف العمومي بغية إحداث توازن بين مصلحته والمصلحة العامة، فالحقوق المدفونة

¹ سورة النساء، آية 58.

² المصدر نفسه، آية 59.

للموظف تجعله يؤدي خدماته على أحسن وجه لضمان استمرارية المرفق العام، وكذلك منع التعسف الاداره عند مخالفتها للنصوص القانونية، فحقوق الموظف لا يمكن التنازل عنها لأن المشرع الجزائري حرص على حمايتها مقابل الالتزام بمجموعة من الواجبات مع إلزامية احترامها، وفي حالة القيام بخطأ أو تقصير، قوبل بنظام تأديبي.

فتمثل الحقوق المقررة لصالح الموظف، في حقوق مادية كالراتب، التعويضات، وحقوق ذات أثر مادي كالترقية، العطل، والتأمينات الاجتماعية، كضمان للحياة الكريمة. وحقوق معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها كضمان احترام آرائه وأفكاره وعدم إهانته وإثبات لشخصيته كالحقوق السياسية والحقوق المتعلقة بإنهاء المهام.

إن انتهاك الواجبات الوظيفية، تجعل من الموظف العام في وضعية تأديبية، بحيث تعتبر هذه الأخيرة جزءا لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة، إذ بدون التأديب لا تستطيع الإدارة مواجهة الموظف عن الأخطاء المرتكبة أثناء قيام العلاقة الوظيفية، إن لرسالة التأديب معنى نبيل فهو لا يكون على مجرد العقاب بقدر ما يقوم على الإصلاح. وبذلك فهو وسيلة قانونية، تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العام الذي ارتكب أخطاء وظيفية، تخل بقواعد النظام الداخلي أثناء تأديته لمهامه، فالتأديب هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف لأجل ضمان فاعلية الإدارة وحسن سيرها بانتظام.

فتجنبنا للتعسف في تطبيق هذه الإجراءات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق، فإن المشرع الجزائري لم يبسط يد سلطة التأديب في توقيعها للعقاب، وإنما قيدها بإجراءات خاصة، يترتب على عدم احترامها مبدأ مشروعية قرارات تأديب المقررة على الموظف العام.

لذا كان من الضروري حماية الموظف من خلال توفير أكبر قدر من الضمانات لمواجهة سلطة اتجاه السلطات التي خولت لها صلاحية توقيع العقوبات التأديبية.

أهمية الدراسة:

- الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع بالتعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة به وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة به.
- يظهر لنا من خلال دراسة هذا الموضوع أن لحماية هذه الحقوق وضمانها أهمية بالغة، لكونها أهم المواضيع في الوظيفة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع:

- يكمن الدافع لاختيارنا لهذا الموضوع، بالرغبة في معالجة هذا الأخير، بحيث يثير اشكالات عدة من الناحية الواقعية، وخاصة بين الموظف والإدارة المستخدمة، بالإضافة إلى محاولتنا معرفة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، في وقت أصبحت الإدارة تلعب دورا كبيرا في حياة الأفراد، ولمعرفة أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف الذي يلعب دورا جوهريا في سير المرافق العامة بانتظام واطراد.
- التعرف على أهم النصوص القانونية التي وضعها المشرع الجزائري بدءا بالأمر 03/06 التي يحكم ويحمي حقوق الموظف العام.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى إبراز أهم ضمانات وحقوق الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في القانون 03/ 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بغيتها تحقيق توازن مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة لضمان حسن سير المرفق العام.
- البحث عن مدى كفاية النصوص القانونية في ضمان حماية حقوق الموظف العام.
- التعريف بالموظف العمومي والوظيفة العامة.

صعوبات الدراسة:

- تكمن صعوبة الموضوع بكثرة تشعباته وتعدد فروعه بحيث كل فرع يحتاج إلى مذكرة خاصة به.
- جائحة كورونا وما ترتب عنها من صعوبة التنقل للحصول على المراجع.
- صعوبة الحصول على المراجع.
- ضيق الوقت مما لم يسمح لنا بالتوسع في الموضوع أكثر -3 أشهر- وضع دراسة تحليلية ناطقة له.

إشكالية البحث:

إن إشكالية الموضوع محل الدراسة تتمحور حول:

- ما مدى فعالية الحماية القانونية المقررة للموظف العمومي؟.
- ما هي آليات الحماية القانونية الكفيلة بصيانة حقوق الموظف العمومي ومدى تطبيقها؟.

المنهج المتبع:

من أجل الإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية، اقتضت طبيعة البحث في هذا الموضوع استخدام مناهج بحث علمية تتماشى مع متطلبات الدراسة ومن بين المناهج المختارة:

- **المنهج الوصفي:** وذلك من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

- **المنهج السردى:** وذلك من خلال سردنا لحقوق و ضمانات تأديب الموظف.

وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا الخطة التالية المكونة من فصلين الفصل الأول المتمثل: الإطار القانوني العام لحماية حقوق الموظف العمومي.

وقسم إلى مبحثين، فالمبحث الأول تناولنا فيه حماية الحقوق المالية للموظف العمومي والمبحث الثاني تناولنا فيه حماية الحقوق غير المالية للموظف العمومي.

أما الفصل الثاني فتمثل في: تكريس الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي، قسم هو الآخر إلى مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه الاجراءات الإدارية لمواجهة القرار التأديبي، والمبحث الثاني تناولنا فيه الإجراءات القضائية لمواجهة القرار التأديبي.

**الفصل الأول: الإطار القانوني العام
لحماية حقوق الموظف العمومي**

تمهيد:

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

وسنتناول الحماية القانونية لحقوق الموظف المالية في (المبحث الأول) ثم نتطرق بعد ذلك إلى الحماية القانونية لحقوق الموظف غير المالية في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حماية الحقوق المالية للموظف العمومي.

تعد الحقوق المالية للموظف العام ؛ من أهم الحقوق التي تهتم بها مختلف التشريعات القانونية، ومن ضمنها التشريع الجزائري، من خلال إصداره للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتتمثل هذه الحقوق في الراتب لاعتباره أهم حق لإلتحاق الموظف بوظيفته، بالإضافة إلى الترقية فهي تفسح له المجال بالوصول إلى مناصب عليا لتحقيق أهدافه وطموحاته والحصول على درجة مالية كبيرة، بالإضافة إلى التعويضات والضمان الاجتماعي والعطل.

ويظهر ذلك من خلال: حقوق الموظف أثناء تولي المنصب في (المطلب الأول) وحتى الموظف العام في الترقية في الحقوق الاجتماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية حقوق الموظف أثناء تولي المنصب:

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق أثناء توليه المنصب التي تكون عادة متصلة ببعضها البعض. لذلك لا يمكن فصل الحقوق الاقتصادية عن الحقوق الاجتماعية. فعلى سبيل المثال فالترقية تؤدي إلى زيادة الراتب¹ والراتب كذلك له صلة وثيقة بحق الترقية.

الفرع الأول: حماية الحق في الراتب.

أولاً: تعريف الراتب.

هناك تعريفات مختلفة للراتب، وتقتصر الدراسة هنا على أهمها :

استعمل الفقه؛ في فترة من مراحل التطور تعبير (الراتب) الأجر، للدلالة على الأجراء الذين يعملون بالمدائمة أو اليومية، وقد اشتق هذا اللفظ من العبارة اللاتينية Salarim المشتقة من كلمة (sel) أي الملح وهي تعبير عن وازعة المعني حيث كان الرومان القدامى يستأجرون بعض العمال للقيام بالأعمال البسيطة بحفنة من الملح.

ولقد استعمل اصطلاح الراتب للدلالة على العاملين بالشهرية.

¹ نعتمد في دراستنا هذه على مصطلح الراتب بإعتبار المصطلح المتبني من قبل المشرع الجزائري في الأمر 06-03، بينما نوظف تارة أخرى مصطلح الأجر بإعتباره متبني من غالبية كتاب القانون العام.

وقد هجر الفقه هذه التفرقة لما تثيره من ضغائن وأحقاد بين فئات العاملين في الدولة، حيث أصبح الأجر والراتب يطلقان على مسمى واحد وهو مقابل المال.¹

الراتب: هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة وقد جرت التشريعات على تسميته "بالمرتب" او الراتب، بحيث يحدد لكل وظيفة حسب درجتها مربوط يبدأ به من يشغلها لأول مرة. ويستحق هذا الراتب من تاريخ تسلمه العمل.²

كما عرف المشرع الإماراتي الأجر " هو كل ما يعطي للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل. سواء كان نقدا أو عينا مما يدفع سنويا أو شهريا أو أسبوعيا أو يوميا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا للإنتاج أو بصدد عمولات.

يشمل الأجر كذلك علاوة غلاء المعيشة، كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته، أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة.³

ثانيا: مكونات الراتب.

جاء؛ في المادة 119: يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من الأمر 03/06

من:

- الراتب الرئيسي.
- العلاوات أو التعويضات.
- يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي.⁴

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

² خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998. ص 211.

³ زايد علي زايد، "حماية أجر العامل وفقا لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، العدد 1، المجلد 17، يونيو 2020، الإمارات العربية المتحدة. ص 212.

⁴ الأمر رقم 06 - 03، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون

الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

ثالثاً: استحقاق الراتب.

يستحق الموظف لراتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه، وذلك على أساس أن "الراتب يقابل العمل". بوصفة المقابل الذي يتقاضاه الموظف من الدولة نظير ما يؤديه لها من أعمال وترتيباً على ذلك؛ فإن الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال مدة 15 يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين، ففي هذه الحالة يلغى قرار تعيينه ويصبح منعدم الأثر. وكون مباشرة الموظف للعمل شرطاً لاستحقاق الراتب يفسر كيف أن الرواتب تدفع مؤخراً (أي في نهاية كل شهر) وليس مقدماً... كما أن الموظف الذي لا يؤدي عمله، لا يستحق راتباً عن الفترة التي لم يؤدي فيها العمل، وذلك ما لم يوجد نص صريح في الأنظمة يقضي بغير ذلك... وقد نص نظام الخدمة المدنية الحالي على حرمان الموظف من راتبه وعلاواته عن المدة التي يتغيب فيها عن القيام بمهام وظيفته دون إجازة قانونية أو بغير عذر يقبل الوزير مشروعيتها.¹

- يستحق الموظف الجديد راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرة العمل. أما الموظف المرقى فإنه يستحق الراتب الجديد اعتباراً من أول الشهر الذي حلت فيه الترقية.
- ويستحق الموظف المرفوع من فئة إلى فئة الراتب الجديد ابتداءً من تاريخ صدور المرسوم أو قرار القاضي بترفيعه.
- أما الموظف الذي يحكم عليه بتنزيل الرتبة أو الدرجة فإنه يستحق الراتب الجديد اعتباراً من تاريخ إبرام الحكم.²

رابعاً: طرق تحديد الأجور:

توجد ثلاث طرق مختلفة لتحديد أجور العمال؛ تتمثل الأولى بطريقة الأجر بالزمن أما الطريقة الثانية فتتمثل الأجر بالإنتاج، أما الطريقة الثالثة فتتمثل بالأجر بالطريقة.

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010. ص 112-

113.

² محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، د طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، د ب، 2003. ص 242.

أ- طريقة الأجر بالزمن:

يحسب على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. ويعاب على هذه الطريقة من الناحية العملية أنها تسوي في الأجر بين جميع عمال المنصب الواحد، رغم أن مجهود كل منهم متفاوت، مما يؤدي إلى تأخير البعض منهم في أداء واجبهم، فهي لا تحفز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته، وبذلك يرتفع سعر تكلفته، مما يلحق ضررا بالمصالح الاقتصادية للمؤسسات.¹

ب- طريقة الأجر بالإنتاج:

تتحقق هذه الحالة؛ إذا اتفق الطرفان على حساب الأجر على أساس الإنتاج حيث يكون لكل وحدة أو قطعة ينتجها العامل أجرا معينا دون النظر إلى عامل الزمن.² يرى جانب من الفكر أن هذه الطريقة أفضل لصاحب العمل، حيث يرتبط ما يحصل عليه العامل، بما يعطيه لصاحب العمل، كما أنها تحث العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج، لأن كل زيادة فيه يقابله زيادة في دخله.

تعتمد هذه الطريقة في تحديد أجر عمال البناء، إذ يتقاضى البناء أجره على حسب عدد الامتار المبنية، لكن يعاب على هذه الطريقة في تحديد أجر العمال، كونها تؤدي إلى الأضرار بصحة العامل نظرا لاهتمامه الكبير بكميات الإنتاج.³

ج- طريقة الأجر بالطريقة:

تقوم هذه الطريقة على الجمع بين الزمن و الإنتاج معا، فيتحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن ويزداد بزيادة الإنتاج (يزداد الأجر كلما ازداد الإنتاج).⁴

¹ بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، د ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010. ص 168.

² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004. ص 146.

³ بن صابر بن عزوز، مرجع سابق. ص 169.

⁴ سيد محمود رمضان، مرجع سابق. ص 146.

خامسا :الحماية القانونية للراتب:

نظرا لأهمية الراتب في حياة الموظف العام، باعتباره وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته في معاشه؛ تنص تشريعات الوظيفة العامة على عدم جواز الحجز على راتب الموظف العام إلا بأمر من الجهة المختصة نظاما بتوقيع الحجز على اموال المدينين، وأن لا يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث أو ربع صافي الراتب الشهري، وذلك للوفاء بدين، مستحق للدولة أو للجهة الإدارية التابعة لها الموظف (كبدل انتقال صرف خطأ أو أضرار لحقت بالدولة نتيجة لخطأ الموظف). أو للوفاء بنفقة محكوم بها من جهة الاختصاص.

إضافة إلى ذلك توجد ثلاث مبادئ تعزز الحماية القانونية للراتب:

- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون.
- مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب
- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

أ- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون:

يترتب على تقرير هذا المبدأ حق امتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المرتبطة المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة ومختلف الديون الأخرى. وقد أكدت على هذا المبدأ مختلف التشريعات العمالية الجزائرية من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث تنص المادة 89 منه على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها. هذا ويجد مبدأ أسبقية الأجور عن بقية الديون تطبيقاته في العديد من الحالات، نذكر منها حالة إعسار أو إفلاس صاحب العمل وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته

المالية، حيث يتعدد المدينون، ومما يستوجب المفاضلة بينهم وحماية حقوق العمال وتسديد أجورهم بالأسبقية.¹

وكذلك في حالة المقاوله من الباطن، إذ يمكن أن يتعرض عمال المقاول من الباطن إلى عدم دفع أجورهم لعدة أسباب قد تعود إلى إفسار المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي أو صاحب المشروع، مما يستوجب في هذه الحالة تجاوز صاحب العمل المباشر أو المقاول أو الباطن، للمطالبة بدفع أجورهم من صاحب المشروع الأصلي رغم عدم وجود علاقة عمل مباشرة بينهما.²

ب- مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب:

ان كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء بالإضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني صاحب العمل.³ وهذا ما نصت عليه المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية" لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776".⁴

من هذا المنطلق؛ سنتطرق إلى موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب، وذلك من خلال بيان مكانته في كل من القانون العام والقانون الخاص.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006. ص 141.

² المرجع نفسه، ص 142.

³ براهمي نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016 - 2017. ص 174.

⁴ قانون رقم 08 - 09، مؤرخ في 18 سفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، 2008.

1- مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون الخاص:

المشرع الجزائري أكد بصفة مطلقة وكلية بعدم جواز الحجز على الكتلة الأجرية، وهذا من خلال نص المادة 90 من القانون رقم 90 -11 المتضمن علاقات العمل. " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

نلاحظ من خلال أحكام المادة 90 أن المشرع منعه المطلق للحجز على الأجر جاء مخالفا لأحكام الأمر 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، وذلك بموجب أحكام المادة 358 والتي نصت على: "يظل كل وفاء، للدين من جانب الغير المحجوز لدينه، للمدين، من تاريخ توقيع الحجز ومع ذلك يستمر الغير المحجوز في أن يدفع للمدين ما لا يجوز حجزه من أجرة عمله أو خدمته أو مرتبه".

2- مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون العام:

أجاز المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر 06 - 03 حرمان الموظف من راتبه، بصفة جزئية.

فبالرجوع إلى الأحكام المنظمة لمسألة تعليق العلاقة الوظيفية سواء كانت بسبب خطأ مهني أو المتابعة الجزائية. حيث نجد المشرع في الحالة الأولى يحجز على نصف الراتب أي 50% أما في الحالة الثانية فإنه يبقي على جزء لا يتعدى النصف من الراتب، أي أنه يحجز على ما يقارب ثلاثة أرباع من الراتب.

وتجدر الإشارة انه؛ بعد إلغاء الأمر رقم 66 - 154، حل محله القانون رقم 08 - 09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، حيث تبنى المشرع الجزائري بموجبه هذا المبدأ وذلك وفقا لأحكام المادة 639 التي جاء فيها: " لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات ومعاشات التقاعد أو العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها في القانون".¹

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

ج- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

كما تقررت حماية الأجر من خلال بطلان كل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جزء منه، سواء برضاه أو دون رضاه وقد أكد قانون علاقات العمل على هذا المبدأ، حيث اعتبرت المادة 136 منه؛ كل حكم في عقد العمل يرد مخالفاً لأحكام التشريعية والتنظيمية السارية باطلاً وعدم الأثر، ومن بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول أجله من طرف صاحب العمل (م 88 منه).¹

وللحديث عن حماية الأجر من دائني العامل؛ يجب التفرقة بين فرضين لبيان القدر الجائز اقتطاعه من أجر العامل تحت يد صاحب العمل.

الفرض 1: وحدة الدائن الحاجز ووحدة المدين المحجوز من أجله، وفي هذا الفرض لا يجوز أن تزيد نسبة ما يفتقع من أجر العامل عن الربع.

أما الفرض الثاني: تعدد الدائنين الحاجزين أو تعددت الديون أو كليهما، في هذا الفرض لا يجوز أن تزيد النسبة عن النصف.²

الفرع الثاني: حماية الحق في الترقية:

تعد الترقية؛ من أهم المزايا التي يحصل عليها الموظف العام أثناء الخدمة الوظيفية، لأنها ترفع الموظف العام في السلم الوظيفي، وتهدف الترقية إلى خلق روح الأمل والتفاؤل لدى الموظفين في الارتقاء والصعود داخل الهرم الإداري وتولي وظائف جديدة، وخلق نوع من التنافس لحثهم على بذل جهد أقصى وإبداع وابتكارات جديدة.³

¹ بشير هدي، مرجع سابق. ص 143.

² زايد علي زايد، مرجع سابق. ص 223.

³ علي خصار شنتاوي، مرجع سابق. ص 471.

أولاً: تعريف الترقية:

تعددت التعريفات الفقهية للترقية؛ فهناك من عرفها بأنها: " تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يندرج في مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلق بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري"¹.

كما هناك من يعرفها؛ بأنها صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى.²

اما الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد عرفها في المادة 106 منه: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم " كما نصت المادة 107 منه على ما يلي: " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة".

نلاحظ من خلال المادتين؛ أن المشرع ميز بين الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة. كما أن المشرع الجزائري نص على الترقية في المادة 38 من الأمر 06 - 03 السالف الذكر واعتبرها حقا من حقوق الموظف العام.³

ثانياً: شروط الترقية:

1- وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى.

2- تكون امتيازات هذه الوظيفة الأعلى اكبر من الوظيفة الأدنى.⁴

¹ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007. ص 90.
² بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015. ص 114.

³ المواد 106، 107، 38 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁴ بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي، د ط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006. ص 164.

- 3- أن يكون الموظف على مستوى لائق من الكفاءة في القيام بمهام وظيفته.
- 4- أن يكون ترفيع الموظف لوظيفته من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تندرج فيها وظيفته حفاظا على مبدأ التخصص.
- 5- أن يستوفي الموظف شروط الوظيفة الشاغرة على اعتبار أن نظام الموظفين يضع لكل وظيفة شروط معينة.¹
- 6- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.

ثالثا: معايير الترقية:

من المعروف؛ أن المناصب العليا قليلة العدد حصرا مع المستويات الإدارية الوظيفية الأخرى. لذلك يكون العرض أكبر من الطلب مما يتطلب استخدام معيار مناسب لتوزيع الفرص على الأعداد الكبيرة للأفراد الطالبيين لها.

أ- الترقية بالأقدمية:

تتخذ هذه الطريقة من مدة خدمة الموظف أساسا للترقية من وظيفة إلى أخرى، وتقوم على أساس افتراض أن هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وصلاحيته، أي ان القدم يعتبر قرينة على الكفاءة.

تعني الأقدمية في ظل هذه الطريقة صلاحية الموظف للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح عادة ولذلك فإنها تتم وفقا لها، والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون ولهذا تنعدم فيها سلطة الإدارة التقديرية فما على الإدارة إلا أن تطبق هذه القوانين واللوائح على كل من يستوفي المدة اللازمة للترقية.²

ويقتضي تطبيق هذا الأسلوب؛ ترتيب الموظفين من الفئة الوظيفية الواحدة في الجهة الإدارية الواحدة في كشف واحد بحسب أقدميتهم في وظائفهم الحالية، وفي حدود الوظائف

¹ خالد سمارة الزغبى، مرجع سابق. ص 214.

² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، د س. ص 114.

الشاغرة في المرتبة التي يراد الترفيع إليها، على أن يستبعد الموظف غير الكفاء، لأن تأسيس الترقية في الأقدمية وحدها، يفترض بالضرورة تمتع الموظف المراد ترفيعه بقدر من الكفاءة.¹

1- مزايا الترقية بالأقدمية:

تتمثل مزايا الترقية بالأقدمية في ما يلي:

- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع الموظفين في الترقية، فالقانون عادة ينص على المدة اللازمة للترقية من درجة أدنى إلى درجة أعلى، وما على الإدارة إلا أن تطبق هذا الشرط على كل من يتوافر فيه.
- الأقدمية في مفهوم هذه الطريقة دليل عن الصلاحية والكفاءة ومن ثم على استحقاق الترقية.
- الأخذ بهذه الطريقة يدفع الإدارة إلى الاهتمام بتدريب الموظفين، إعدادهم وتهيئتهم للوظائف الجديدة التي سيرقون إليها.
- تعتبر الترقية بناء على الأقدمية مكافأة من جانب المصلحة للموظف مقابل السنوات التي قضاها في خدمتها.
- يتسم نظام الأقدمية بالسهولة والبساطة عند التنفيذ.²
- الترقية بالأقدمية وسيلة لطمأنينة الموظف واستقراره الوظيفي مادام أنه سوف يرقى متى حل عليه الدور، كما أنها تستبعد الاعتبارات الشخصية عند الترقية.³
- التقليل من المنازعات الداخلية والخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة والموظفين.
- يرتب كل فرد أعبائه المستقبلية على أساس ما توقعه من زيادة في الدخل عن طريق الترقية بمعنى كلما أمضى فترة زمنية معينة في خدمة المصلحة، فالنقابات تستعين

¹ نواف كنعان، مرجع سابق. ص 125.

² عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق. ص 115.

³ علي خطار شنطاوي، مرجع سابق. ص 473.

بهذا النظام لكي تعين موظفيها فكلما زادت مدة العمل في المؤسسة كلما زادت معرفته للعمل والنقائص.

2- عيوب الترقية بالأقدمية:

رغم المزايا العديدة التي يتمتع بها معيار الترقية بالأقدمية فإن له عيوب ومساوئ أهمها:

- تؤدي الأقدمية إلى الأضرار بحسن سير العمل وذلك بإسناد الوظائف لغير الجديرين بها حيث لا يوجد معيار يوضح الكفاء للوظائف العليا من غيره.
- تتجاهل الأقدمية الاستعدادات والفروق الشخصية من الأفراد.
- إتباع هذا المعيار يجعل الترقية آلية محضة وليس على الموظف إلا أن ينتظر دوره في الترقية مما يؤدي إلى اليأس بين العاملين.
- تؤدي إلى القضاء على المنافسة بين العاملين مما يؤدي إلى القضاء على أهم مميزات العمل.
- يضعف من تأثير وفعالية الرؤساء في معاملة مرؤوسيه.
- يترتب على إتباع معيار الأقدمية المطلقة في الترقية أن تطول مسيرة الترقى ويبقى عدد كبير من العاملين في درجاتهم مددا طويلة حتى يأتي عليهم الدورة الأمر الذي يؤدي إلى حرمان الإدارة من عنصر الشباب الذي يعتبر عاملا لا يعوض من عوامل الدفع والحركة فضلا عن أنه يؤدي إلى إشاعة اليأس¹.

¹ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989. ص 175-

ب- الترقية على أساس الاختيار:

تعني الترقية بالاختيار؛ تفضيل الأكفأ والأقدر من الموظفين، فمن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لشغل الوظائف ذات المستوى الأعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري، وبالتالي فهي تقوم على تفضيل الأجدر من الموظفين دون النظر إلى مدة خدمتهم في الدرجة أو الوظيفة السابقة، ولها حدود مؤكدة تتجلى في جعل اختيار الموظفين لتولي الوظائف الأعلى على أساس من الصلاحية والجدارة ويترتب على ذلك أن شاغل الوظيفة الجديدة يقع على عاتقه مسؤوليات أكبر ويتحصل على سلطات أكثر.¹

1- مزايا الترقية على أساس الاختيار:

- يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.
- يزيد من الكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد.
- وجود حافز لدى العاملين المجددين والكفاءة لزيادة جهودهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- رفع الروح المعنوية للأفراد بسبب إعاقتهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيدا عن أي اعتبار شخصي إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكما وعادلا.
- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة.²

2- عيوب الترقية على أساس الاختيار:

- يتطلب هذا المعيار وقتا أطول وجهدا أكبر لوضع الأسس والمؤشرات لإجراء الاختبارات.

¹ وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 138.

² مونية بن قراوش، مريم زعنيك، نظام الترقية في الوظيفة العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، قسم

الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2019/2018، ص 26.

- يفتح هذا المعيار الباب أمام الاعتبارات الشخصية والتي لا مناص من وجودها في عملية التقييم، كما يخلق الحقد والحسد بسبب شكوك المرؤوس في نزاهة رئيسه، مما ينتج عن ضعف القدرات الموظف وتفرعه لمهامه.¹

ج- أحكام الترقية في الجزائر:

أخذ المشرع الجزائري بنظام الترقية بطريق الأقدمية، كما أخذ بنظام الترقية بطريق الاختيار وكضابط ومعيار للترقية لكلتا الطريقتين أخذ المشرع كذلك بنظام التقارير السنوية لمعرفة مدى صلاحية الموظف للترقية وتضع السلطة المختصة بالتعيين هذه التقارير بناء على اقتراح رئيس المصلحة الذي يأخذ رأي مسؤولي الموظف متبعا في ذلك الترتيب السلمي، وللموظف الحق في الاطلاع على النقط المرقمة فقط دون التقدير العام، أما في ما يتعلق بمضمون التقرير و بياناته فهو يشمل المؤهلات والمعارف المهنية للموظف وكذلك أسلوبه في العمل.²

فبالرجوع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري؛ نجد أن المشرع تبنى أكثر من طريقة للترقية فبالنسبة للترقية في الدرجة فهي تتم على أساس الأقدمية وهو ما يستفاد من نص المادة 106 من الأمر 06 - 03 السالف الذكر وكذلك المادة 9 من المرسوم 07 - 304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم.³ أما بالنسبة للترقية في الرتبة فإن المشرع استبعد معيار الأقدمية واعتمد معايير أخرى للترقية طبقا⁴ للمادة 107 من الأمر 06 - 03 السالفة الذكر و المتمثلة في الترقية على أساس

¹ دبابي فتحية، خيري سارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2016-2017. ص 28.

² عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق. ص 122.

³ المادة 9 من المرسوم 07 - 304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

⁴ علي بن شعبان، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، ملفات على طلبة السنة الثالثة ليسانس حقوق، جامعة قسنطينة 2016. ص 66.

الشهادة والترقية على أساس الامتحان المهني، والترقية على أساس الإختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.¹

رابعاً: الحماية القانونية للترقية:

إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة، وحق من حقوق الإنسان بصفة عامة فهي مهمة بالنسبة للموظف، إذ بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر 06 - 03: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".²

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

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
- الكفاءة المهنية.
- الفعالية والمردودية.
- كيفية الخدمة.

كما نصت المادة 97 من الأمر 06 - 03 على: " يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".³

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية.

تلعب الحقوق الاجتماعية دورا أساسيا في المسيرة المهنية للموظف العمومي. وذلك من خلال الامتيازات التي تمنحها له. ومن أهم وابرز هذه الأخيرة ! الضمان الاجتماعي والعطل.

¹ المادة 107 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

² المادة 38 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

³ المادة 97 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

فالعطل لها أثر كبير على نفسية الموظف العمومي، مما يشحن طاقاته باستمرار للعودة إلى منصبه أكثر عزيمة وتصميماً وبدل أفضل ما عنده لتأدية مهامه.

كما يعنى الضمان الاجتماعي؛ آلية لحماية الأشخاص من المخاطر والأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة كالمرض والعجز والوفاة والبطالة والتقاعد.... الخ.

الفرع الأول: حماية الحق في الضمان الاجتماعي:

يعد الضمان الاجتماعي؛ تعبير شامل عن كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي، أو غيرها من صندوق الخدمات والرعاية حيث تغطي مؤسسات الضمان الاجتماعي الأخطار التالية:

أولاً: أذاعات حوادث العمل والأمراض المهنية:

تشمل الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه.¹

ويعرفها المشرع في المادة 6: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عليه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطراً في إطار علاقة العمل:²

كما يهدف التأمين على حوادث العمل حسب ما جاء في نص المواد 29 والمادة 30 من قانون حوادث العمل ما يلي:

تستحق الأذاعات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا وبدون تحديد المدة.

¹ بشير هدي، مرجع سابق. ص 150.

² قانون رقم 83 - 13، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، العدد 28، الصادر بتاريخ 5 يوليو 1983 معدل ومتمم بالأمر 96_ 19 مؤرخ في 20 سفر عام 1417 الموافق لسته يوليو 1996، ج ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996.

للمصاب؛ الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة متعددة.¹ أما التأمين على المرض يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض للمؤمنين وذويهم، ويمكنهم الاستفادة من العلاجات دون مقابل وذلك تبعا للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي وممثلي الأطباء، الصيدليات المؤسسات العلاجية وعمال سلك الشبه الطبي، كما أن الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوصات البيولوجية، والكهروبيوغرافية والنظرية، علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاج بمياه الحمامات المعدنية والمتخصصة، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية الجبارية الفكية والوجهية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني.²

ثانيا: التأمين على الأمومة:

لم يشهد تشريع التأمينات الاجتماعية عن إضفاء الحماية القانونية اللازمة للمرأة العاملة حيث اعترف لها القانون 83 / 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 بالحق في التعويض عن عطلة الأمومة لمدة 14 أسبوع مدفوعة الأجر بنسبة مائة بالمائة كما تستفيد من الأداءات العينية للتكفل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والولادة.³

حيث تشمل المادة 23 من قانون التأمينات 83 / 11 اداءات التأمين على الولادة:

1- الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

¹ المواد 29، 30 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² محمودي حسين، "واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS"، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 1، المجلد السادس، الجزائر، أفريل 2020. ص 341.

³ عمار بوضياف، مرجع سابق. ص 85.

2-الأداءات النقدية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، دفع

تعويضه يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل.¹

ثالثا: التأمين على العجز:

يضمن هذا التأمين للعامل؛ معاشا للعجز يعطي للمنخرط الذي يتعذر عليه القيام بأي نشاط سواء جزئيا أو كليا ومثال ذلك. عند وفاة المستفيد من المعاش العجز يحول معاش العجز إلى معاش لفائدة ذوي الحقوق، وفي سن التعاقد التقاعد يحول معاش العجز إلى معاش التقاعد.²

رابعا: التأمين على التقاعد :

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال، والتي اعترف بها القانون الأساسي العام ويسري هذا الحق على جميع فئات الأجراء دون استثناء، ويقوم هذا الحق على ثلاث مبادئ تضمنها القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 وتتمثل فيما يلي:

- أ- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل القطاع، وهو ما أشارت إليه المادة 192 من القانون السالف ذكره، حيث قضت على أنه يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع.
- ب- مبدأ عدم مجانية الحق وبمعنى أنه بمقابل، حيث يلتزم كل عامل حسب نص المادة 193 بدفع اشتراك التقاعد خلال حياته المهنية.

¹ القانون رقم 83 - 11، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، العدد 28، الصادر في خمسة يوليو 1983.

² بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل الماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014 - 2015. ص

ج- مبدأ التناسبية إذ يتم تقدير معاش التقاعد، حسب أجرة المعني وكما تنص على ذلك المادة 195 من قانون الحماية الاجتماعية.¹

ويستفيد من معاشات التقاعد؛ كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء، وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور.

وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد في ما يلي:

فحسب نص المادة 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي جاء فيه:

1- معاش مباشر: يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة على الزوج المكفول.

2- معاش منقول: يتضمن:

أ- معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب- معاشا لليتامى.

ج - معاشا للأصول.²

كما تتمثل شروط استفادة العامل من معاشات التقاعد؛ على استيفاء الشرطين الآتيين حسب المادة 6 معدله بالأمر 96-18 والقانون رقم 16-15:

- بلوغ ستين 60 سنة على الأقل.

غير أنه؛ يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسون (55) سنة كاملة.

¹ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، د ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005. ص 127-128.

² باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فضل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009 _ 2010. ص 38

- قضاء مدة خمسة عشرة 15 سنة على الأقل في العمل.¹

خامسا: التأمين على البطالة:

يهدف التأمين على البطالة؛ إلى توفير تغطية للعاطلين عن العمل وإتاحة الفرصة لهم للاستفادة من مصادر دخل أخرى، وهذا عن طريق العديد من الإجراءات الموضوعية من قبل الدولة كمنح القرض للقيام بمشاريع مصغرة.²

سادسا: التأمين على الوفاة:

لقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية؛ على أن الهدف من هذا القانون هو انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية التي من بين المخاطر التي تغطيها خطر الوفاة، إلا أنه لم ينص على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى، حيث قضى في المادة 47 من هذا القانون بأن الهدف من التأمين على الوفاة هو إفادة ذوي حقوق المتوفى من منحة الوفاة.

مما يستلزم بالضرورة؛ الرجوع لأحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، ولقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة 30 من هذا القانون على أنه: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".³

حيث بينت المادة 31 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد:

¹ المادة 5 من القانون رقم 83 - 12، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 مستدرج، ج ر، 37 1983 ومعدل ومتم إلى غاية القانون رقم 16 15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

² بن دهمّة هوارية، مرجع سابق، ص 101.

³ وزارة صالحى الواسعة، راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007. ص 332-333.

من هم ذوي الحقوق:

حيث يعتبر ذوي الحقوق كل من:

- الزوج.
- الأولاد المكفولين.
- الأصول المكفولون.¹

الفرع الثاني: حماية الحق في العطل:

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

أولاً: العطل العامة: تتوعد العطل العامة بين العطل السنوية وعطلة نهاية الأسبوع وعطل الأعياد الرسمية.

أ- العطلة الأسبوعية:

نصت المادة 191 من الأمر 06 - 03؛ على أن الموظف يتمتع بيوم كامل للراحة في الأسبوع كما، جعلت من إمكانية تأجيل الحصول على الراحة مبنية على أساس ضرورة المصلحة.²

ب- عطل الأعياد:

يستفيد الموظفون من عطل مدفوعة الأجر بالنسبة للأعياد الدينية والأعياد الوطنية.

ج - العطل السنوية:

يقصد بالإجازة السنوية؛ راحة العامل أو الموظف من عناء العمل على مدار عام ليجدد نشاطه وحيويته يعود إلى أمرين:

¹ المادة 31 من القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد.

² المادة 191 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

- إعطاء الموظف الفرصة لاستعادة نشاطه وهذا لا يتحدد إلا إذا كانت الإجازة طويلة نسبياً.
- أن الإجازة السنوية فرصة يتفرغ خلالها الموظف لرعاية شؤون أسرته.
- ومنه فالإجازة السنوية؛ تحقق مصلحتين للموظف الأولى شخصية والثانية اجتماعية.¹
- وتحكم هذه العطل مجموعة من القواعد نص عليها الأمر 06 03 في المواد 194، 196، 197، 199، 200، 204، 206.
- كما نصت أحكام المادة 196 من الأمر 06-03 على كيفية الاستفادة من العطلة السنوية، على أساس مدة مرجعية للعمل المؤدى تمتد من أول يوليو من السنة السابقة إلى 30 يونيو من سنة العطلة، والفقرة الثانية منها أكدت على أحقية العطلة السنوية بالنسبة للموظفين الجدد.
- أما المادة 197 من نفس الأمر فقد نصت؛ على أن احتساب العطلة السنوية على أساس يومين ونصف في الشهر. وإذا ما جمعناها على مدار السنة حصلنا على 30 يوم في السنة.
- كما نصت المادة 199 على أنه: يمكن استدعاء الموظف الموجود في عطلة سنوية عندما تستدعي الضرورة ذلك.
- كما حصلت المادة 204 أن فترات العمل المحددة للعطلة السنوية كما يلي:
- فترات العمل الفعلي.
- فترات العطلة السنوية.
- فترات الغيابات المرخص بها من الإدارة.
- فترات الراحة القانونية في المادتين 191، 192.
- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل.
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد ثانية.

¹ سيد محمود رمضان، مرجع سابق. ص 342 - 343.

كما نصت كذلك المادة 206 على أنه: يمنع تأجيل العطلة السنوية من سنة إلى أخرى، وأكدت المادة 200 على أنه لا يجوز إنهاء علاقة العمل أثناء العطلة السنوية، ونجد المادة 198 قامت بتحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر بعد أن جعل فترة العمل تساوي 24 يوما او اربع اسابيع، وهي تعادل الشهر، واعتبر في الفقرة الثانية كل فترة عمل تتجاوز 15 يوما معادلة الشهر منه العمل بالنسبة للموظفين الجدد حديثي العهد بالتوظيف.¹

ثانيا: العطل الخاصة:

يستفيد الموظف من عطل خاصة لوجود ظرف خاص به سنتناولها كالتالي:

أ- العطلة المرضية:

للموظف الحق في عطلة مرضية أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة وذلك بشرطين هامين:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله.
- أن يوجه إلى الإدارة التي ينتسب إليها عن طريق مصلحة طلبا مؤيدا بشهادة طبية، تثبت المرض أو الحادثة ويجوز لأي طبيب أن يمنح الموظف عطلة مرضية لمدة تقل عن أسبوع فإذا زادت المدة عن ذلك فيجب أن تكون الشهادة المرضية مقدمه من طبيب الإدارة.

إذا طال مرض الموظفة من 6 أشهر ولم يتمكن من العودة إلى عمله ففي هذه الحالة إذا لم يكن مرضه من الأمراض المزمنة أما أن يحال تلقائيا على الاستيداع أو التقاعد ويستثنى من ذلك حدوث المرض أثناء أو بمناسبة القيام بمهامه أو لانقاذ حياة شخص، أو نتيجة تضحية قام بها الشخص لصالح العام في هذه الحالة يحق له أن يحصل على أجره وكذلك يحق له الرجوع على الإدارة بالمصاريف التي أنفقها

¹ المراد 194، 196، 197، 199، 200، 204، 206 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

بسبب هذا المرض ومن هذا يتضح أن للموظف الحق في عطلة مرضية على النحو التالي:

✓ ثلاثة أشهر بأجر كامل.

✓ ثلاثة أشهر نصف راتب.

إذا طال المرض عن ستة أشهر يحال إلى التقاعد أو الاستيداع.

إذا كان بسبب تضحية قام بها الموظف للصالح العام، أو إنقاذ حياة شخص أو أصابه عطل يحتفظ بالأجرة مهما طالت المدة.¹

قد تكون العطلة المرضية؛ قصيرة المدى أو طويلة المدى فالموظف يستلم راتبه الشهري على أن تقوم الإدارة بإجراء مراقبة طبية حسب المادة 203 من الأمر 06 - 03.²

ب- عطلة الأمومة:

نصت المادة 213 من الأمر 06 - 03 على: "تستفيدوا المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".³

كما نصت المادة 28 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية: " المرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضية يومية تساوي 100% من الأجر اليومي التي تتقاضاه في منصبها. وكذلك نصت عليها المادة 29 من نفس القانون.⁴

وتعتبر إجازة الأمومة حقا للموظفة، ولذلك ينظر إليها على أنها إجازة وجوبية بالنسبة للجهة الإدارية المختصة، ولا يكون لها سلطة تقديرية في منحها، بل يتعين على تلك الجهة

¹ محمد انس قاسم، مرجع سابق. ص 188 - 189.

² المادة 203 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

³ المادة 213 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

⁴ المادة 28 29 من القانون رقم 83 - 11، مرجع سابق.

منحها للموظفة إذا طلبتها. و تحقق شرطها وهو الوضع الذي يتم إثباته عادة بتقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.¹

ج- عطلة الحج:

يستفيد الموظف من عطلة مدفوعة الأجر تمنح للموظف مرة واحدة لأداء فريضة الحج في البقاع المقدسة، ويمكن أن تضاف إلى هذه المدة الفترة الضرورية وهذا ما جاء في المادة 210 من الأمر 06 - 03 حيث نصت على: للموظف الحق، مرة واحدة، خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

ونصت كذلك المادة 211 على: "يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر".

د- الغيابات المبررة:

يسمح للموظف الغياب دون الخصم من الراتب في الحالات المذكورة في المواد التالية:

في المادة 208 من الأمر 06 - 03 وتتمثل في:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، أو المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- للقيام بمهام التدريس.
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب.
- لأداء مهام مرتبطة بتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

¹ نواف كنعان، مرجع سابق. ص 140.

وكذلك المادة 209 من نفس الأمر نصت على أنه يمكن للموظف أن يستفيد من تراخيص للغياب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

كما نصت المادة 212 على أنه للموظف الحق في الغياب في حالة زواجه أو ازدياد طفل للموظف.

والمادة 214 نصت على حق الموظفة المرضعة في التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم خلال 6 أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.¹

قرر للموظف؛ الحق في العطلة في القانون الأساسي العام للوظيفة بشكل مفصل، يتنوع بين العطل العامة والعطل الخاصة بالدولة؛ ملزمة بتوفير الحماية لهذا الحق لضمان سير مرافقها.

¹ المواد 208، 209، 212، 214، من الامر 06 - 03، مرجع سابق.

المبحث الثاني: حماية الحقوق غير المادية للموظف العمومي:

على غرار الحقوق المادية؛ يتمتع الموظف بحقوق أخرى لا تقل أهمية عن الحقوق المادية، وهي الحقوق غير المادية، توفر هذه الأخيرة للموظف الوسائل والإمكانيات لاداء مهامه على أكمل وجه وعلى هذا الأخير أن يتجنب كل فعل يتنافى مع مهامه، ضمانا لحقوقه من جهة وضمان الوظيفة العمومية. حيث سنتناول في المطلب الأول الحقوق المرتبطة بالعمل النقابي والمطلب الثاني الحقوق المتعلقة بإنهاء المهام.

المطلب الأول: حماية الحقوق المرتبطة بالعمل النقابي:

اعترفت الجزائر؛ بحق الإضراب بعد الاستقلال حيث كرسته في وثيقتها الدستورية فالموظفون يستفيدون بصفة عامة بجميع الحقوق التي تكرسها كل من الدساتير وإعلانات حقوق الإنسان، الحقوق السياسية هي تلك الحقوق التي بإمكان الموظف أن يمارسها بحكم مركزه القانوني. حيث سنتناول في الفرع الأول حماية الحق في الإضراب والفرع الثاني الحق النقابي.

الفرع الأول: حماية الحق في الإضراب:

يمارس الإضراب؛ للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظف وهو حق مشترك بين الموظفين والعمال، حيث اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب وفي هذا الإطار نصت المادة 36 من الأمر 06 - 03 على انه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به".

أولا: تعريف الإضراب:

الإضراب؛ هو امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجا على أوضاع معينة، أو هو توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل

بهدف تحسين ظروف العمل والحصول على مزايا أفضل أو بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين¹.

امتناع العمال جماعيا وبصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل، وفي سبيل الضغط على أرباب العمل أو على السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية².

ثانياً: أنواع الإضراب:

إن الإضراب قد يتخذ أشكالاً وصوراً مختلفة لكن أكثرها استعمالاً هي الصور التالية:

أ- الإضراب التقليدي (العادي):

تتمثل هذه الصورة؛ بتوقف المديرين عن العمل في نفس الوقت، بتركهم مواقع العمل أو أن يمتنع عن التوجه إليه بطريقة محكمة منظمة، من حيث الكيفية والمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار تحقيق الأهداف المرجوة من الإضراب دون الإضرار بالمصالح المطلوب تحقيقها ودرء المفسد المخوف وقوعها، كالمصالح التي تراعي الظروف الاقتصادية العامة، أو المتعلقة بالقطاعات المضربة، والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية³.

ب- الإضراب الدائري:

يكون في شكل إضرابات دورية متتالية، وعند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجأ العمال للانقطاع التام عن العمل ويطبق عليه كذلك الإضراب بالتناوب، وكانت فرنسا من أكثر الدول تأثراً بهذا الشكل من الإضراب⁴.

¹ علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 468.

² القاضي حسين عبد ل لطيف حمران، قانون العمل، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، د ب، 2007، ص 553.

³ سهيل الأحمد وعلي ابو مارية، "الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، مجلد 26 (6)، د ب، د س. ص 7.

⁴ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 68.

ج - الإضراب القصير أو المتكرر:

يطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن، بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقه التوقف.¹

د - الإضراب البطيء الإنتاجية:

تظهر صورة هذا الإضراب؛ من خلال التوقف المتكرر، مع بقاء العمال في أماكن عملهم حيث يقوم فيه العمال بالامتناع عن الذهاب إلى مراكز عملهم.²

هـ - الإضراب المفاجئ :

يقوم العمال بصورة مفاجئة دون أن يشعر صاحب العمل ومثال ذلك كان يصدر صاحب العمل قرار يتضمن بفصل أحد العمال.³

و- إضراب المبالغة في نشاط الإضراب الإداري:

يعتبر هذا النوع من الإضراب؛ عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وأما على تخفيض وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما يجعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لأنه ينجم عن هذا الإضراب تعطيل أو تأخير سير المرافق العامة.⁴

¹ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق. ص 68.

² سهيل الأحمد وعلي أبو مارية، مرجع سابق. ص 8.

³ المرجع نفسه. ص 9.

⁴ دباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015 / 2016. ص 39.

ثالثا: أحكام وشروط شرعية للإضراب:

بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب في الجزائر، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية بشرعية الإضراب، يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية: المتمثلة في الوساطة، والمصالحة، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع. كما يسبق قرار الإضراب، اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب إذا كان قد شرعا فيه. هذا ما نصت عليه المادة 25 من القانون رقم 90 - 02.

كما أن التحكيم؛ هو أداة من أدوات إنهاء الإضراب، وليس فقط توقيفه، لأن قرار التحكيم كما سبق وبين ذلك، يفرض تطبيقه هو الالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون، وفقا لأحكام المادة 13 فقرة 2 من القانون السالف الذكر. وذلك لأن اللجوء إلى التحكيم أمرا اختياريا من حيث المبدأ، وذلك لأن أمر اللجوء إلى التحكيم أمرا اختياريا من حيث المبدأ إلا أن مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، ويلزمهم بالامتثال لقرار التحكيم والالتزام بتنفيذه.¹

ب- موافقة جماعة العمل على الإضراب:

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل عامل عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.²

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل للضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية د ب، 2010. ص 148 - 149.

² غريب منية، علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 / 2007. ص 175.

ج- الإشعار المسبق بالإضراب:

لا يكفي موافقة غالبية الموظفين على شن الإضراب ليصبح شرعياً ذلك أن القانون 90 / 02 وفي المادة 29 منه أوجب إيداع إشعار بالإضراب و الإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لا سيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل.

إن اشتراط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية أيام ويودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة مفتشية العمل المختصة إقليمياً هو كذلك تحسباً لأي طارئ ومنبثق من ضرورة سير العمل باستمرار.

انه وبمجرد إيداع الإشعار بالإضراب يلتزم الطرفان سوياً بالتنسيق لما بعد مباشرة الإضراب والتوقع لحالة التوقف عن العمل فموازاة مع سعي الهيئة المستخدمة المستمر لوضع حد للخلاف بواسطة عرض الحلول والوساطات فهي ملزمة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأماكن وضمان أمنها.¹

د- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم احتلالها بالقوة: وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأي أضرار أو تخريب أو إتلاف، وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 فقرة 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.²

¹ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق. ص 71-72.

² أحمية سليمان، مرجع سابق. ص 151-152.

رابعاً: القيود التي تحد من نوع الإضراب:

بالإمكان أن نميز بين ثلاثة أنواع من القيود ؛ وهي القيود القانونية، التنظيمية، القضائية.

أ- القيود القانونية:

لقد عدد المشرع الجزائري في المادة 43 من القانون 90 - 02 قائمة الموظفين الذين ليس لهم الحق في الإضراب وهم: القضاة، الموظفون المعنيون بمرسوم أو الذين يشغلون منصب إداري في الخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكة الاتصالات الوطنية لوزارة الداخلية والخارجية، وكذلك أعوان الجمارك ومستخدمي المصالح الخارجية لإدارة السجون. وبذلك يمكن الاستنتاج أن منع الإضراب جاء بشكل حصري على القطاعات التي لها علاقة بسيادة الدولة، أمنها أو حياة المواطنين وهي تخص بعض الموظفين دون غيرهم.¹

اشترط المشرع؛ القدر الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات، حيث ألزم هذا الأخير بضرورة احترام هذا المبدأ بموجب المادة 37 من القانون 90 - 02 لاسيما إذا تعلق الأمر بإضراب موظفي بعض المرافق الأساسية أو مرفق عمومي له علاقة بنشاط اقتصادي حيوي، أو المحافظة على النظام العام، فالموظف العمومي ملزم على مواصلة نشاطه الوظيفي في شكل قدر أدنى من الخدمة فالمادة 38 من نفس القانون بينت المجالات المعنية باجبارية القيام بحد أدنى من العمل أثناء الإضراب، إلا أنه يمكن استخلاص بعض النشاطات التي تنتمي إلى قطاع الوظيفة العمومية من نص هذه المادة. المصالح الاستشفائية، ومصالح الاستعجالات، الإذاعة والتلفزة العموميتين، مصالح البلدية القائمة على عمليات النظافة، وغيرها من المرافق التي يسبب توقف سيرها ضرراً جسيماً بالصالح العام.²

¹ مراح سليمة، "حق الإضراب و مبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري الموافقة أمر تعارض"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد 1، المجلد 59، جامعة الجزائر 1، 2022. ص 316.

² ذباح اسماعيل، ميهوب يزيد، "ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 3، المجلد 8، 2021، الجزائر. ص 452.

كما نصت المادة 40 من القانون 90 - 02: "يعد رفض العامل المعني بالقيام بالقدرة الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيما".¹

ب- القيود التنظيمية:

يتعلق الأمر هنا بالجوء إلى الاستيلاء أو التسخير عند اقتضاء الحاجة فيإمكان الإدارة أن توظف سلطة الاستيلاء أو التسخير لتحويل دون إضراب الموظفين الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص والمنشآت والممتلكات أو استمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد لتموين المواطنين وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء او عدم الامتثال له يعتبر خطأ جسيما يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي.

ومن الجدير بالذكر أن القانون المدني ينص في المادة 679 منه على: " أنه يمكن في الحالات الاستثنائية والاستعجالية وضمانا لاستمرار المرفق العمومي الحصول على الأموال والخدمات عن طريق الاستيلاء".

ويملك سلطة اتخاذ قرار الاستيلاء؛ كل من الوالي وأي جهة مؤهلة قانونيا لاتخاذها.²

ج- القيود القضائية:

بإمكان القضاء بطلب من الإدارة؛ أن يأمر بإخلاء أماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بمثابة مساس بحرية العمل وذلك طبقا لأحكام المادة 53 من القانون 90 - 02 وتشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية.³

¹ المادة 40 من القانون 90 - 02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسه حق الإضراب، ج ر، العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومة للطباعة

والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010. ص 331-332

³ المرجع نفسه. ص 332.

خامسا: الحماية القانونية لحق الإضراب:

تنص المادة 32 ف 1: من قانون تسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على انه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون".¹ وتتمثل مظاهر الحماية القانونية للإضراب في عدة جوانب.

منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طول مدة الإضراب، مهما كان شكل وهدف الاستخلاف سواء بتوظيف عمال آخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى، إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم بها الإضراب، وهذا ما تضمنته المادة 57 من القانون المتضمن كليات ممارسة حق الإضراب.²

بحيث؛ لا يحق للإدارة أن توقع أي جزاء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في إضراب قانوني يستوفي كل الشروط المنصوص عليها.

- يجب حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب، ذلك أن القاعدة تقضي باقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية ويمثل هذا الاقتطاع 30/1 من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما آثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف.³

تعتبر؛ التصرفات التي يقوم بها صاحب العمل بقصد الانتقام من العمال بسبب مشاركتهم او تنظيمهم للاضراب الشرعي، بمثابة تصرف تعسفي وباطل قانونا ومنح للعمال الحق في

¹المادة 32 من القانون رقم 90 - 02، مرجع سابق.

²أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005. ص 167.

³هاشمي خرفي، مرجع سابق. ص 335-336.

المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي تكون قد لحقهم بسببه، ونستثني من هذا المبدأ حالة ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء ممارسة الإضراب.¹

الفرع الثاني: حماية الحق النقابي:

يعتبر ممارسة الحق النقابي من أبرز الحقوق والحريات الجماعية، حيث يمكن للموظفين بممارسة الحق النقابي الدفاع عن حقوقهم الوظيفية.

أولاً: تعريف الحق النقابي:

يستمد هذا الحق مصدره القانوني؛ في التشريع الجزائري من الأمر 06 - 03 في المادة 35 منه حيث نصت "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".² وهو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين. ويدخل تحت هذا الحق مطالبة الموظفين بتحسين ظروف عملهم، أو المطالبة بزيادة الرواتب، أو المطالبة بتعويضات معينة.

فالموظف ضعيف بمفرده قوي بغيره وتنظيمه ويستطيع تبليغ صوته إلى الجهات المعنية. ويعتبر ممارسة النشاط النقابي؛ مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال العمل والوظيفة العامة، كما يمثل صورة من صور التعبير عن الرأي بصورة جماعية. ويحظى الحق النقابي برعاية دولية وإقليمية ووطنية نظراً لأهميته، فالتنظيم النقابي قد يبلغ درجة من التفاوض مع أجهزة مركزية، وقد تستجيب لطلباته.³

ثانياً: إجراءات تأسيس المنظمة النقابية:

تخضع عملية تأسيس النقابة لعدة إجراءات وأنظمة خاصة عادة ما تنص عليها القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي والمتمثلة في إجراءات موضوعية، وأخرى شكلية.

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق. ص 169.

² المادة 35 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

³ عمار بوضياف، مرجع سابق. ص 124.

أ- الإجراءات الموضوعية:

للحديث عن الإجراءات الموضوعية لتأسيس النقابة، يستلزم التمييز بين أمرين هما الشروط الخاصة بالأعضاء المؤسسين، وإجراءات التأسيس.

1- الشروط الخاصة بالمؤسسين:

وتتمثل في الشروط؛ التي يجب توافرها في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، وتتمثل هذه الشروط في:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
- أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا بالغين سن الرشد.
- أن لا تكون قد صدرت منهم سلوكات مضادة للثورة التحريرية.
- أن يمارسو نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.¹

2- إجراءات التأسيس:

يمكن القول؛ بأن تأسيس التنظيم النقابي هو عمل جماعي يهم مجموع العمال الذين ينشطون في القطاع أو المهنة المعينة، وهو ما يفهمه من الهدف العام لأية منظمة نقابية، والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية و المهنية والمعنوية لأعضائه. وهو ما يفسر نص القانون على وجوب تأسيس النقابة عقب جمعية عامة للأعضاء المؤسسين، وهي الجمعية التي تحدد أهداف التنظيم وهيكله وتنظيمه وطريقة عمله.

وتمثل الصياغة والإعداد الحر للقانون الأساسي من قبل الأعضاء المؤسسين؛ من أهم مظاهر الحرية النقابية والاستقلالية للتنظيم النقابي عن أي توجيه أو وصاية إدارية أو حزبية.

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون العلاقات العمل في التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

ومهما كانت الطريقة والأسلوب المعتمد في تحرير وإعداد القانون الأساسي فلا بد لها أن تنصب على معالجة المسائل التالية:

- تحديد هدف أو أهداف المنظمة النقابية، وتسميتها وكذلك مقرها الرئيسي.
- طريقة عمل هذه النقابة ونطاق اختصاصها.
- فئات المهن أو العمال أو فرع النشاط أو القطاعات التي تغطيها أو تنشط فيها.
- القواعد الخاصة بحقوق والتزامات أعضائها، وكذا شروط الانخراط والانسحاب إلى جانب شروط وإجراءات الإقصاء.
- بيان وضبط طريقة الانتخاب لتعيين الهيئات القيادية والإدارية وكيفية تجديدها ومدة عضويتها، وأسبابها وقواعد وإجراءات إنهاء مهامها إلى جانب القواعد المتضمنة كيفية استدعاء الهيئات التداولية، وتنظيمها وتسييرها.
- بيان قواعد وكيفيات الإدارة وتسيير المنظمة النقابية، وإجراءات وأشكال مراقبتها، وكذلك القواعد الخاصة بمسك وتسيير حساباتها ومراقبتها والمصادقة عليها.
- تحديد وبيان إجراءات حل المنظمة النقابية بالطرق الودية أو القضائية، والقواعد المتعلقة بمصير وأيلولة أملاكها في مثل هذه الحالات¹.

ب- الإجراءات الشكلية:

تتمثل في مجموعة التصرفات التي يتوجب على الأعضاء المؤسسين القيام بها مباشرة بعد إعلان التأسيس وهي:

1- إيداع ملف التصريح بالتأسيس أو التسجيل:

يرفق تصريح التأسيس بملف يشمل ما يلي:

- قائمة أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

¹ احميه سليمان، مرجع سابق. ص 240 - 241.

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

تودع هذه الوثائق التي تشكل ملفا متكاملًا؛ لدى الجهات التي منحها القانون صلاحية التسجيل وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون 90 - 14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر، العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 يونيو 1990.

2- وصل التسجيل والإيداع:

يسلم؛ وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوم من إيداع الملف حسب المادة 8 من القانون 90 - 14 السالف الذكر.

3- الإشهار:

من بين الإجراءات الشكلية اللازمة لاكتمال التأسيس القانوني للمنظمة النقابية، إلزامية إشهار تأسيسها إلى الغير وهو ما جاء في نص المادة 8 الفقرة 3 من القانون 90 - 14 حيث نصت على ما يلي: "استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية ومادة إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة".¹

ثالثا: الحماية القانونية للحق النقابي:

لكي يتمكن الموظف العمومي من ممارسة حريته النقابية؛ يجب أن يقرر له مجموعة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، فالعمل النقابي كأحد الحقوق السياسية المكرسة في الدستور يجب ان يتمتع بوسائل وآليات لحمايته وقد تضمن القانون رقم 90 - 14 والأمر 03 - 06 مجموعة من الضمانات كالتالي:

- عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي وهذا ما جاء في المادة 50 من القانون رقم 90 - 14.

¹ المواد 8، 10 من القانون 90 - 14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسه الحق النقابي، ج ر، العدد 23، الصادر بتاريخ 6 يونيو 1990.

كما نصت المادة 51 من القانون 90-14 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض تنظيم النقابي ونشاطاته".¹
 وأيضا حسب الأمر 06-03 نصه المادة 28 على "أنه لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية...."².
 كما نصت المادة 53 من قانون 90-14: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.

تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض"

كما أشارت المادة 56 من القانون 90-14 على أنه يعد كل عزل لمندوب نقابي خرق لأحكام قانون 90-14 باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه.³

المطلب الثاني: حماية الحقوق المتعلقة بإنهاء المهام:

تنتهي خدمة الموظف العمومي بقوة القانون كبلوغ الموظف العمومي السن القانونية لانتهاء الخدمة، و قد تكون لأسباب إدارية كالاستقالة التي يقدمها الموظف العمومي بإرادته المنفردة.

هذا لا يعني؛ أن بانتهاء هذه العلاقة بين الموظف والإدارة تنتهي حقوقه التي كان يتمتع بها بل يصبح له الحق في الحصول على معاش التقاعد، والتوظيف من جديد.

¹ المواد 50، 51 من القانون 90-14، مرجع سابق.

² المادة 28 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

³ المواد 53، 56 من القانون 90-14، مرجع سابق.

الفرع الأول: الاستقالة:

أولاً: تعريف الاستقالة:

تعرف الاستقالة؛ بأنها إنهاء خدمة الموظف بناء على رغبته، وهي حق للموظف يقابل حقه في العمل.¹

ثانياً : أنواع الاستقالة:

الاستقالة نوعان :استقالة صريحة، وأخرى ضمنية.

أ- الاستقالة الصريحة:

تتحقق في حالة تقديم الموظف طلباً يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية.

ب- الاستقالة الضمنية:

فإنها تتحقق؛ في الحالات التي يقدر المشرع فيها أن الموظف يرغب في ترك الخدمة دون أن يعبر عن ذلك صراحة، وإنما بإتباع سلوك معين، ومن ثم يجيز المشرع للجهة الإدارية التي يتبعها هذا الموظف أن تنهي خدمته بناء على هذه الاستقالة الحكيمة، أو الضمنية.²

ثالثاً : شروط قبول الاستقالة:

لا يعترف بالاستقالة إلا إذا توافرت على مجموعة من الشروط التالية:

- أن يقدم الموظف طلباً كتابياً يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة نصت المادة 218 من الأمر 03 /06 على أن الاستقالة³ "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي

¹ محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003. ص 154.

² سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996. ص 414.

³ نورا حسين، " تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري"، مجلد 38، ع1، تيزي وزو، مارس (آذار) 2018. ص 231.

من الموظف يعلن فيها إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".¹

يفهم من خلال نص هذه المادة أن الاستقالة الشفوية غير معترف بها، لهذا اشترط المشرع الجزائري أن تقدم الاستقالة في شكل وثيقة مكتوبة، كما أن الموظف الذي قدم استقالته يجب أن تكون بإرادته الحرة دون إكراه على ذلك، أي أنه هو الذي يريد إنهاء علاقته الوظيفية بشكل نهائي.

- أن يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، ويظل مكلفا بواجباته إلى حين البث في طلبه.²

نصت المادة 219 على ذلك: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".³

يفهم من خلال نص هذه المادة؛ أن العلاقة الوظيفية لا تنتهي بمجرد إيداع طلب الاستقالة أي أن الموظف يستمر بالقيام بواجباته التي تدخل ضمن مهامه إلى غاية صدور القرار القابل لاستقالته.

تترتب آثارها بمجرد قبولها من طرف السلطة المختصة، وتعطي مهلة للطرفين الإدارة والموظف، فالأولى لاتخاذ التدابير اللازمة لتعويض الموظف المستقيل، والثانية قصد مراجعة نفسه وإعادة النظر في قراره، على أن لا يتعدى ثلاثة أشهر بحيث تصبح بعد ذلك نهائية.⁴

¹ المادة 218 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

² نوارة حسين، مرجع سابق. ص 231.

³ المادة 219 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

⁴ نوارة حسين، مرجع سابق. ص 231.

رابعاً: ضمانات الحق في الاستقالة

1- ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستفادة منها:

أ- التكريس القانوني للحق في الاستقالة:

يضمن القانون الحق في الاستقالة بموجب المادة 217 التي تكفل ذلك دون غيرها للموظف بما لا يسمح للإدارة بالضغط أو ممارسة سلطاتها لمنع الموظفين من إبداء رغبته وتقديم طلبه بخصوصها، فضلاً على أن النص المذكور المشرع بالتكفل بوضع الشروط والآجال والكيفيات التي ينظم بها هذا الحق بعيداً عن تدخل الإدارة أو غيرها من الهيئات الأخرى سواء كانت هيئات تسيير للإدارة العمومية أو هيئات رقابة أو هيئات تسوية النزاعات وغير ذلك مما أنشأه التشريع الوظيفي الجزائري مثل: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أو المديرية العامة للوظيفة العمومية أو مفتشياتها الولائية.

فالتمتع بالاستقالة كحق لا يختلف عن تمتع الموظف بما سبق من الحقوق بسبب وظيفته.¹

ب- ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني:

لا يمكن أن تتم الاستقالة بإنهاء علاقة الموظف بالهيئة المستخدمة إلا بعد تقديم طلب من طرف الموظف المعني كدليل على حقه في إبداء رغبته الصريحة في ترك الوظيفة بصفة نهائية باعتبارها سبب لصدور القرار الإداري المتضمن الاستقالة، هذه الأخيرة التي تقوم على عنصرين أساسيين هما: عنصر تقديم وعنصر قبول هذا الطلب.

ويعتبر اشتراط تقديم طلب الاستقالة -في جوهره- ضماناً أساسية قررت لمصلحة الموظف العام بالدرجة الأولى حتى لا تنهي مهامه رغماً عن إرادته، حيث تنص المادة

¹ مهدي نجدة، " النظام القانوني للاستقالة -دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، " الأكاديمية للدراسات الاجتماعية

والإنسانية، المجلد 11، العدد 2، 2019، ص 46.

218 من الأمر رقم 03/06 على أنه "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".¹

2- ضمانات تتعلق بآثار الاستقالة:

أ- براءة ذمة الموظف المستقيل من أي التزام تبعي:

لا يضمن التشريع الوظيفي للموظف عند الاستقالة؛ حقه في البراءة من أي التزام وظيفي، إلا عقب إنهائه بصوره عملية لخدماته التي كان يقدمها للإدارة، بحيث يتم ذلك بطريقة آلية ينتج عنها تخلص الموظف من التزامات إدارية ووظيفية كانت على عاتقه بمجرد صدور قرار الجهة التي لها صلاحية التعيين.²

ب- حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد:

يترتب على الاستقالة؛ إنهاء خدمة الموظف المعني بحيث تنقطع علاقته بالوظيفة بصفة نهائية وبالتالي يفقد صفة الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 216 من الأمر 06/03/

ولكن السؤال المطروح: هل يحق للموظف المستقيل الالتحاق من جديد بمختلف الوظائف العامة في الدولة؟.

ان انتهاء خدمة الموظف عن طريق الاستقالة؛ لا تعد عقوبة تأديبية يتم بموجبها الاستغناء عن خدمات الموظف كإجراء تأديبي، وبالتالي حرمانه من التوظيف من جديد كما هو عليه الحال بالنسبة لعقوبة التسريح والعزل، حيث حرم المشرع الجزائري الموظف الذي تعرض لاحدى هاتين العقوبتين من حق التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 185 من الأمر 06/03/

¹ بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"،

مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، الجزائر. ص 12.

² مهدي بخدة، مرجع سابق. ص 47.

وبالتالي؛ لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من الترشح لوظيفة عمومية جديدة ما دامت توافرت فيه الشروط القانونية وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف،¹ هذا ما نصت عليه المادة 75 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.²

الفرع الثاني: حماية التقاعد:

تعتبر الإحالة إلى التقاعد، من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، لذلك نجد أن العديد من التشريعات تعطي الإدارة حق الموظف في التقاعد وذلك عند بلوغه سن معينة تختلف من تشريع إلى آخر.

أولاً : تعريف التقاعد:

نصت المادة 33 من الأمر 06-03 على: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".³

ويعتبر التقاعد؛ النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي أنه نهاية المسار المهني للموظف والذي يبدأ من يوم تعيينه لغاية يوم

¹ بدري مباركة، مرجع سابق. ص 17 - 18.

² المادة 75 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

³ المادة 33 من الأمر 06 - 03، مرجع سابق.

خروجه على التقاعد أو المعاش، والإحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة، أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معيناً أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً، و بصدور قرار الإحالة على التقاعد تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة الوظيفية، لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش. ولا يستحقها الموظف إلا بعد صدور هذا القرار.¹ ولم يعرف الشرع الجزائري التقاعد في القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، وإنما حدد شروطه في المادة 6 منه وهي بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة وكذلك قضاء خمس عشرة سنة في العمل على الأقل.²

ثانياً: كيفية الإحالة على التقاعد:

تتم الإحالة على التقاعد، بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط التي سبق ذكرها، وهي بلوغ السن القانونية وإثباته للأقدمية لا تقل عن 15 سنة، وتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في إحالة الموظف للتقاعد على اعتبار أن حسن تنظيم الجهاز الإداري قد يتطلب مثل هذا الإجراء ولم يقيد مشروعياً هذه السلطة شأنها كشأن أي سلطة تقديرية أخرى ألا يشوب استعمالها غلو.³

ثالثاً: أنواع التقاعد:

قسم المشرع الجزائري التقاعد إلى ثلاث أنواع:

1- التقاعد العادي:

هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة بلوغ الموظف السن القانونية وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن

¹ بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان 2016/2017. ص 281.

² المادة 6 القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ سعد نواف العنزي، مرجع سابق. ص 348.

القانون 83 - 12 أسس نظام واحد للتقاعد في ما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل¹.

2- التقاعد النسبي:

لا يتعلق الأمر هنا بمعاش التقاعد العادي، وإنما معاش التقاعد يحتسب على أساس مدة العمل التي قضاها الموظف سواء في الإدارة العمومية أو تم جمعها باحتساب مجموعه مدد العمل الفعلية، التي قضاها سواء لدى القطاع العام أو القطاع الخاص قبل التحاقه بالوظيفة العمومية.

وتتمثل شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي؛ في بلوغ سن الخمسين على الأقل بالنسبة للرجل و 45 بالنسبة للموظفة والتي يمكن أن يخفص لها السن إذا ما ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل في حدود 3 سنوات. بالإضافة إلى إثبات الموظف الرجل ل 20 سنة من العمل الفعلي الناتج عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، 15 سنة بالنسبة للمرأة، وأخيرا طلب خطي من الموظف في علوم رغبته في الإحالة على التقاعد النسبي.²

3- التقاعد المسبق:

هو نظام 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 او نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ الموظفين السن القانونية للتقاعد³.

¹مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018. ص 11.

²بوشيبة طاهر، مرجع سابق. ص 287.

³مراكشي محمد الشريف، مرجع سابق. ص 11.

رابعاً: الحماية القانونية للتقاعد:

أحاط المشرع الجزائري حق الإحالة للتقاعد بعدة قوانين تضمن الحماية وهو ما جاء في المادة 33 من الأمر 03-06 وكذا قانون 83 - 12 الذي جاء بتوحيد نظام التقاعد وذلك من خلال تقرير المبادئ الأساسية التالية والتي نصت المادة 2 منه على:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.

- توحيد التمويل.

فالإحالة للتقاعد، من أهم الضمانات المكفولة للموظف بسبب انتمائه للنظام الوظيفي الذي يمتد أثره حتى بعد زوال صفة الموظف.

ويضاف إليه المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق،¹ والأمر 97 - 13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي.²

¹ القانون 94 - 10، مرجع سابق.

² الأمر 97 - 13 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 31-05-1997، المعدل والمتمم بالقانون 83 - 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، ج ر، العدد 8، الصادر بتاريخ 4 جويلية 1997.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا للفصل الأول؛ نستنتج أن المشرع أعطى للموظف العمومي أهمية بالغة باعتباره الأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية وكفل للموظف مجموعة من الحقوق، لا يجوز مخالفتها، فالموظف يتمتع بحقوق مالية كالحق في الراتب، والحق في الترقية، و العطل، والحق في الضمان الاجتماعي، وقد تكون سياسية كالحق في الإضراب والتمثيل النقابي من جهة تمكنه من أداء مهامه، ومن جهة أخرى تحميه من أي تعسف يمس حقوقه، وقد أقر المشرع الجزائري للموظف العمومي الحماية القانونية لحقوقه الممنوحة ولم يغفل عن إحاطته بالحماية حتى بعد انتهاء مهامه فهذه الحقوق تضمن له الاستقرار، وهذا ما قام بتنظيمه من خلال الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

**الفصل الثاني: تكريس الضمانات التأديبية
الممنوحة للموظف العمومي**

تمهيد:

من الواضح؛ أن الإدارة تملك حق توقيع العقوبة على الموظف المخطئ، فقد تجانب الصواب وقد تجافي العدالة في ما يصدر عنها من قرارات تأديبية ، قد تصل جسامتها الى حد التسريح دون اشعار مسبق.

لم يغفل المشرع الجزائري عن خطورة هذه الإجراءات وآثارها على وضعية الموظف ومستقبله المهني، فكفل له مجموعة من الضمانات في مواجهة القرار التأديبي الصادر في حقه، سواء كان ذلك قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة التأديبية، حرصا منه على فرض نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية ومنطق ضمان حقوق الموظف والوصول الى نظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين.

فإذا عرف كل موظف حقه واطمأن على مستقبله، أمانة الإدارة بذلك عثرات الطريق الطويل الشاق الذي تسير فيه لتأدية واجباتها تجاه الموظفين.

ويظهر ذلك؛ من خلال الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام (المبحث الأول) والضمانات القضائية لتأديب الموظف العام (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الإجراءات الإدارية لمواجهة القرار التأديبي:

تعتبر الإجراءات الإدارية لمواجهة القرار التأديبي؛ من ضمن مجموعة الضمانات التي يملكها الموظف من أجل الوقوف ضد القرارات التأديبية التي تصدرها الإدارة وهي تعتبر كذلك أداة و وسيلة لمواجهة.

هذه الإجراءات تجد مضمونها في نصوص القانونية المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي:

تلتزم الإدارة بإجراءات معينة يتعين عليها إتباعها وتنفيذها، حتى تكون القرارات التأديبية التي تصدرها مشروعة، وحتى يكون الموظف العام في معمل من انحراف الإدارة. ومن أهم هذه الاجراءات التي يتمتع بها الموظف مبدأ المواجهة، التحقيق التأديبي، التوقيف التحفظي كفالة حق الدفاع.

الفرع الأول: ضمان الحق في المواجهة التأديبية :

يكتسي مبدأ المواجهة؛ أهمية كبيرة كضمانة لا غنى عنها للوصول إلى محاكمة عادلة، وأنت بينت واختلفت نظم التأديبية، إلا أن هذا المبدأ يرتكز على أمرين أساسيين والمتمثلة في إعلام المتهم بما هو منسوب إليه (أولا) والاطلاع على ملفه التأديبي (ثانيا).

أولا: إعلام المتهم بما هو منسوب إليه:

يشترط قبل تحريك أي إجراء تأديبي، إعلام الموظف بما نسب إليه من تهم، ويشترط ان يكون هذا الإعلام كتاب ، مع مراعاة منح الموظف فترة كافية لكي يحضر دفاعه على ما وجه إليه من تهم، وهذه المدة قد تكون محددة قانونا، أو يترك أمر تقديرها للإدارة حسب ظروف كل حالة على حدة.¹

لقد نصا المشرع الجزائري صراحة؛ على أنه لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا اذا رفض الموتور وتمت ذلك قانونيا.

¹ نوفان العقيل العجاردة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

كما نص المرسوم 93 / 94 في المادة 12 على أن: "يعلم الموظف المعنى كتابيا بالمأخذة المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها ، وفي وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا"¹.

وتضيف المادة 167 من الأمر 03 / 06 على أنه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"².

لقد حدد المشرع الجزائري كيفية إعلان الموظف بالأخطاء المنسوبة، إليه وذلك بنصه على أن التبليغ يكون بموجب برقية موسى عليها تسلم إلى رئيس المصلحة التي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يستوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحدد لانعقاد المجلس التأديبي³.

ثانيا : الاطلاع على الملف التأديبي:

يعتبر هذا الحق؛ من أقدم الحقوق المعترف بها قانونا بقطع النظر عن ضرورة إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديب أن يطالب بالاطلاع على ملف التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عنها وتقديم التوضيحات الكتابية بشأنها.

تنص المادة 167 من الأمر 03 / 06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 بهذا الصدد على أنه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

¹ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، 2012 - 2011. ص 64.

² المادة 167 من الأمر 03 - 06، مرجع سابق.

³ عمراوي حياة، مرجع سابق. ص 65.

وتسري أحكام هذه المادة على كل الإجراءات التأديبية بما فيها الإجراءات المتعلقة بالعقوبات المصنفة في الدرجة الأولى_ وذلك لان المبدأ الذي يستند إليه يعد من المبادئ العامة للقانون التي يلتزم الكل باحترامها ولو في غياب نص صريح بهذا الشأن.¹

يعتبر حق الاطلاع على الملف قبل مثول الموظف أمام مجلس التأديب بمثابة ضمانات أساسية لمنع التعسف الإدارة وبالتالي فإن تجاوز الإدارة لهذا الحق ينتج عنه قابلية العقوبة المصرح بها للإلغاء استنادا لذلك.²

الفرع الثاني: الحق في التحقيق التأديبي:

يعتبر التحقيق الإداري إجراء شكليا لاحقا لوقوع المخالفة، هدفه الكشف عن ملاحظات وقوعه أو عن مرتكبها . من خلال الفحص والبحث والتقصي الموضوعي و المحايد والنزيه لاستبيان وجه الحقيقي.

أولا: الجهة التي تتولى التحقيق:

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين الاهتمام والتحقيق، وفي ذلك مساس بمبدأ الحيادة في عملية التحقيق. إذا كان من العدل أن تسند هذه المهمة إلى جهة أخرى مستقلة عن السلطة المختصة بعملية تحريك الدعوى العمومية اذ غالبا ما تتفق الإدارة في هذه الحالات مع الموظفة المكلفة بالتحقيق على الوصول إلى النتائج التي ترغب فيها.

فالالتجاء إلى التحقيق؛ هو سلطة تقديرية وأمر تترخص فيه الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، فالمشرع الجزائري نص على ضرورة الاستماع للموظف المذنب مهما كانت درجة

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق. ص 340-341.

² زغداوي محمد، ملخص محاضرات قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق وقسم العلوم الإدارية، جامعة الإخوة منتوري

قسنطينة 1، 2020-2021. ص 23.

الخطأ الذي اقترفه، وأعطى لمجلس التأديب أو لأعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع مجلس تأديبي حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح تحقيق.¹

الجهة التي تتولى التحقيق في الجزائر؛ هي الهيئة المستخدمة التي لها الحق في الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام ، فالسلطة الرئاسية إذا تجمع بين الاتهام والتحقيق كما هو الحال في فرنسا، وهذا المساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق.²

ثانيا: إلزامية التحقيق:

إن اللجوء إلى التحقيق، هو سلطه تقديرية للإدارة وفقا للمصلحة العامة، فالمشرع الجزائري نصا فقط على ضرورة الاستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى لمجلس التأديب حق مطالبة السلطة بفتح تحقيق في حالة ما كانت التهم الموجهة إلى الموظف غامضة، وتزداد أهمية التحقيق كما كان خطأ الموظف جسيم.³

ثالثا: أهمية التحقيق الإداري:

لا يمكن للإدارة؛ أن تبني قرارها في مساءلة الموظف تأديبيا في ثبوت أو نفي الفعل الاثم، المنسوب إليه والتوصل إلى حقيقة، إلا عبر التحقيق الإداري الذي تجريره والذي تضطلع به جهة تحقيقية، وتظهر أهمية التحقيق الإداري من خلال بيان أهمية التحقيق الإداري من خلال بيان أهمية بالنسبة للموظف والإدارة والمجتمع.

¹ درويش عبد القادر، مرجع سابق. ص 107.

² غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري دفاثر السياسة والقانون، العدد 19، جامعة أدرار، جانفي 2018. ص 59.

³ غيتاوي عبد القادر، مرجع سابق. ص 59.

1- أهمية التحقيق الإداري للموظف العام:

تبرز في مسألتين:

أ- ممارسة حق الدفاع:

يعتبر التحقيق الإداري؛ ضماناً من ضمانات الموظف قبل أن توقع عليه الإدارة جزاءها التأديب، إذ أن من حقه أن يمنح فرصة الدفاع عن نفسه وإثبات براءته مما نسب إليه، وأن لا تتعسف الإدارة في معاقبته إلا عبر إجراءات شكلية وموضوعية، وفي مقدمة الإجراءات الشكلية أو تتولى هيئة أو لجنة مهمة استجوابه، وأن تهيئ له الوقت الكافي للدفاع عن نفسه، وإن لا تبني هذه اللجنة توصياتها إلا وفقاً لما تحصل لديها من أدلة كافية في ملف القضية.¹

ب- إيجاد التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المفروضة:

يمثل التحقيق الإداري؛ إجراءً جوهرياً لا بد من إتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف، فهو يؤدي إلى كشف الحقيقة كاملة وصولاً إلى الموازنة الدقيقة بين الخطأ الذي يرتكبه الموظف والعقوبة التي يستحقها عن ذلك الخطأ.

فالتحقيق لا بد أن يكون جدياً لا أن يكون وسيلة للانتقام التعسفي من قبل الرؤساء الإداريين.²

2- أهمية التحقيق الإداري للإدارة:

ترتكز أهمية التحقيق الإداري للإدارة في اعتبار الموظف الركيزة الأساسية في الوظيفة العامة، فهو عقل الدولة المدبر وساعدها المنفذ، لذلك لا بد من أن يقع على الإدارة واجب

¹ محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني، "دراسة مقارنة" رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشرق الأوسط، 2015. ص 16 - 17.

² درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجليلي، سيدي بلعباس، 2015-2016. ص 59.

حماية هذا الموظف من كل ما يمكن أن يمس حقوقه الوظيفية، ويتم ذلك في مجال تأديب الموظف بإتاحة الفرصة للدفاع عن نفسه من خلال التحقيق معه، كما أن التحقيق يجعل الإدارة تتصرف وفق معلومات صحيحة ودقيقة.

والقول بعكس ذلك؛ يؤدي إلى فرض جزاءات تفنقر إلى الدقة، وقد لا تتحقق العدالة مما يؤدي إلى عدم إنصاف الموظف، وشعوره بالظلم؛ الذي يقلل حتما من أدائه بنفس الشكل الذي يكون عليه في حالة شعوره بالأمن والطمأنينة إلى حقوقه وان خالف ذلك، وهو ما ينعكس على سير المرافق العامة بانتظام واطراد¹.

3- أهميته للمجتمع:

تتجلى أهمية التحقيق الإداري بالنسبة للمجتمع في ما يلي:

أولاً: يعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات المقررة لصالح الموظف العام والإدارة. فلجوء الإدارة إلى التحقيق مع الموظف؛ يعني حمايته من الاتهامات الملفقة و الأخذ بالشبهات، كما يضمن عدم تعسف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها.

فكنتيجة لتطور المجتمعات وتدخل الدولة في عدة مجالات وعدة ميادين، أدى الأمر إلى زيادة عدد الموظفين وهذا لمواكبة أعمال الدولة المتزايدة والمتشعبة، فإن أهمية الوظيفة العامة ازدادت تبعاً لذلك. وبناء على ما تقدم ذكره؛ فإن تحقيق مصلحة الموظف وذلك في أن يقاضي وفقاً لإجراءات عادلة وان تكفر له كل الضمانات، هي في الوقت ذاته تحقيق لمصلحة المجتمع.²

¹ أحمد عبيد مصبح الغفلي، "ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 3، يناير 2021، ص 359 - 360.

² درويش عبد القادر، مرجع سابق، ص 60.

الفرع الثالث: التوقيف التحفظي:

أولاً: تعريف التوقيف التحفظي

هو إجراء تحفظي ومؤقت، لذلك تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين عندما يكون الخطأ المرتكب خطيراً أو يؤدي إلى تسريح الموظف أو إلى متابعة جزئية.¹

ثانياً: مبررات التوقيف التحفظي للموظف العام:

بالرجوع إلى النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر؛ نجدها ترجع أسباب ودواعي توقيف الموظف العام تحفظياً إلى سببين:

- ارتكاب خطأ جسيم من شأنه أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.
- متابعة جزئية.

أ- ارتكاب الموظف خطأ جسيم:

لقد أجاز المشرع للإدارة صاحبة سلطة التعيين؛ حق وقف الموظف العام وقفا تحفظياً في الحال إذا ارتكب خطأ مهنياً جسيماً.²

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.³

أما مدة التوقيف في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم لم ينص عليها الأمر 03/ 06 بل نص عليها المرسوم 59/ 85

في أحكام المادة 130 التي حددت مدة التوقيف بشهرين ابتداءً من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه.⁴

¹ منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 65.

² غيتاوي عبد القادر، مرجع سابق، ص 55.

³ عمرابي حياة، مرجع سابق، ص 87.

⁴ مرسوم رقم 85-59، مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج ر، العدد 13، الأحد 24 مارس 1985.

ب- متابعة جزائية لا تسمح للموظف ببقائه في منصبه:

قد يرتكب الموظف العمومي أفعال تأخذ وصف الجريمة؛ سواء أثناء العمل أو في حياته الخاصة مما يترتب عليه قيام متابعة جزائية في حقه تؤثر على مساره وتستدعي توقيفه عن مزاوله مهامه من طرف السلطة المختصة، إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة رقم 174 من الأمر رقم 03/ 06: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".¹

كما نصت المادة 174 في فقرتها الثانية أنه يمكن للموظف الذي كان محل متابعة جزائية أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة 6 أشهر، على جزء من الراتب لا يتعدى النصف ابتداءً من تاريخ التوقيف.

ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.²

ثالثاً: آثار التوقيف التحفظي:

أ- إبعاد للموظف عن أعماله الوظيفية:

التوقيف يعني؛ إبعاد الموظف عن أعماله الوظيفية، وهي الغاية التي يشرع من أجلها التوقيف. فإذا باشر الموظف أعماله الوظيفية؛ اعتبر هذا العمل غير قانوني لصدوره من شخص غير مختص ومع ذلك يظل الموظف ملتزماً بواجبات الوظيفة الأخرى عدا تلك اللصيقة بالخدمة الفعلية مثلاً: عدم الجمع بين الوظائف، واجب التحفظ، عدم إقضاء السر المهني.³

¹ بركات احمد، بلوفه وليد، "أحكام التوقيف التخطي للموظف العام"، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 2، ديسمبر 2021، الجزائر. ص 206.

² المادة 174 من الأمر 03 06، مرجع سابق.

³ غلابي بوزيد، "التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة و ضمانات الموظف"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 8، ج1، جوان 2017. ص 222.

ب- بالنسبة للمرتب:

يترتب عن وقف العامل عن العمل احتياطيا؛ وقف صرف نصف أجره اعتبارا من تاريخ الوقف وهذا ما جاء في المادة 173 ف2 بأنه: "يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي".

كما نص المشرع؛ على إمكانية استفادة الموظف الذي تم توقيفه احتياطيا خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، أو يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وهو ما نصت عليه المادة 174 من الأمر 06 / 03.¹

رابعا: خصائص التوقيف التحفظي:

أ- التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية: إذا كان الخطأ الجسيم يمكن أن تترتب عليه عقوبة من الدرجة الرابعة؛ فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المختصة باتخاذ العقوبة لكن المشرع قيدها بوجوب أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي في حين أن إجراء التوقيف فهو من اختصاص مطلق للسلطة التي لها صلاحية التعيين دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وتتخذ السلطة المختصة قرار التوقيف بناء على تقرير الرئيس السلمي والذي يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني ظروف وقوعها و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة وكذلك اقتراح التسريح فإن وافقت السلطة التي لها صلاحية التعيين يوقف الموظف.²

¹ براهيمى سميحة، "التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، " مجلة الاجتهاد القضائي،

المجلد 13، العدد 1، مارس 2021، الجزائر. ص 991.

² غلابي بوزيد، مرجع سابق. ص 215.

ب- هو إجراء تحفظي مؤقت:

يعتبر الوقف الاحتياطي؛ إجراء مؤقتا ينتهي بعد مضي مدة زمنية معينة إما بإعادة الموظف إلى وظيفته إذا لم يعاقب بعقوبة الفصل أو التسريح، أو بانتهاء العلاقة التي تربطه بالإدارة إذا عوقب بالفصل. وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 01/06/1985 التي اعتبرت أن إيقاف الموظف هو إجراء احترازي ليس تأديبي.¹

خامسا: الغاية من الوقف الاحتياطي:

الهدف من الوقف؛ هو أن تتحاشى الإدارة النتائج السيئة، التي يمكن أن يسببها لها وجود العامل موضوع المساءلة الجنائية أو التأديبية في مرافقها، ويهدف أيضا إلى تسهيل القيام بهذه المساءلة بعيدا عن مؤثراته.

فلا بد؛ ان يجري التحقيق في جو خال من نفوذه وبعيدا عن سلطاته توصلا لإظهار الحقيقة. ويتضح من هذا أن الوقف الاحتياطي هو إجراء يتخذ من أجل مصلحة المرفق العام من ناحية، وتسهيل الإجراءات التأديبية من ناحية أخرى، وذلك عندما يصدر من الموظف المراد وقفه عمل خطير يعرضه، أو يحتمل أن يعرضه للعقاب سواء في ذلك العقاب التأديبي أو الجنائي.²

الفرع الرابع: ضمان حقوق الدفاع:

يعتبر حق الدفاع من قبل حقوق الأساسية وضمانا رئيسيا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع:

¹ بوادي مصطفى، مرجع سابق. ص 85.

² محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، د ط، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، د س.

أولا :مضمون حق الدفاع:

حق الدفاع؛ هو حق مقدس في جميع المحاكمات لا سيما ما ينطوي منها على معنى العقوبات كالمحاكمات الجنائية والتأديبية.¹

كما أن الدفاع؛ حق طبيعي معترف به لكل متهم، ونظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة. ولهذا تنص الدساتير عادة على ان حق الدفاع أصالة أو بالوكالة يكفله القانون، إلا أن إغفاله لا يعني عدم الإعتداد به ومرد ذلك إما لأنه حق طبيعي ليس بحاجة إلى تدوين.

ففي المجال التأديبي؛ تتكفل قوانين الوظيفة العامة بالنص على حق الدفاع، كما يكفل القضاء احترام حق الدفاع، ورغم أن حق الدفاع في نظم التأديب من الأمور المسلم بها سواء في القانون الوضعي أو في المبادئ العامة، إلا أنه يعد أمر حديث، ونتج عن تطور يرمي إلى التقريب بين الإجراءات التأديبية والإجراءات الجنائية تحت تأثير سماع الطرف الآخر.² كما أن حق الدفاع له مكانة هامة في الدستور الجزائري حيث نص عليه في المادة 77، مما يعني بأن حق الدفاع مكرس في أسمى قوانين الدولة الجزائرية ألا وهي الدستور،بالنظر إلى أن هذا الحق يعتبر ضمانا أساسية لعدالة المحاكمات عموما خاصة الجزائية منها بما تمثلها الأحكام الخاصة بهذه القضايا من خطورة سواء بالنسبة للمصلحة العامة أو بالنسبة لمصلحة المتهم في حماية حريته الشخصية وحقوقه الأساسية.³

ثانيا: وسائل الدفاع

¹ عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانة، إجراءات الخصومة الإدارية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القومية، القاهرة، 2014. ص 302.

² محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق. ص 372.

³ لريد محمد احمد، " احترام حق الدفاع ضمانا للمحاكمة العادلة"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 19، جانفي، 2018. ص 120.

أ- الحق في اختيار المدافع:

يتمثل حق الموظف المتابع تأديبياً في تمكينه من حق الدفاع، أي حق الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه، أو استحضار شهود (م/169/وع) وهو التوجه الذي سار عليه المشرع الجزائري بنفسه في الفقرة الثانية من المادة 129 من المرسوم 59/85 بنصه ما يلي...ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو استحضار شهود، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه.¹

وإذا كان لتولي المحامي الدفاع عن المتهم دور في دفع الاتهام عنه، وذلك بتفنيده لأدلة الاتهام، فإن له دور لا يقل أهمية في مساعدة السلطة التأديبية في كشف النقاب عن وجه الحقيقة، وذلك حينما يبذل المحامي جهوداً صادقة في هذا الخصوص ولا شك في احتياج السلطة التأديبية لتلك الجهود، ولا سيما إذا أحيط بارتكاب المخالفة ظروف وملاسات معقدة، تجعل قيام السلطة التأديبية بدورها أمر غير ميسور، وهنا تكون في حاجة إلى تضافر جهود المحامي معها للكشف عن مرتكب الفعل المؤثم لينال العقاب.

وتقرير ضمانات الاستعانة بمحام هدفها الجوهرية، خلق نوع من التوازن بينما تملكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها حيال المتهم وهي في سبيلها للبحث عن الحقيقة، وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه، حيث قد لا يستطيع المتهم الإضطلاع بهذا العمل بمفرده لأسباب ربما تكون شخصية، أو موضوعية، فيكون بوسعه الاستعانة بمحام مؤهل للقيام بهذا الدور.²

ب- ملاحظات شفوية أو كتابية:

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق. ص 458.

² د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د.ط. توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2008. ص 224 - 225.

للموظف كامل الحرية في إلقاء ما يراه مناسباً من توضيحات وبيانات مكتوبة أو شفاهة، للدفاع عن نفسه، وتبرئة ساحته مما نسب إليه من اتهامات.

وقد أكد هذا الحق مجلس الدولة الجزائري في قراره تحت رقم 49 / 103 بتاريخ 30/04/2002 على أهميته، حيث أوقف تنفيذ قرار استناداً إلى خرق حق الدفاع المضمون دستورياً، على اعتبار أن القرار لم يراعي إجراء شكلياً يتمثل في منح المدعي مهلة كافية تتمثل في 12 يوماً قبل الجلسة حسبما ينص عليه النظام الداخلي للمنظمة الوطنية للموثقين،¹ كما يجوز للمتهم إبداء دفعه شفاهة وكتابة في نفس الوقت كأن يبدي دفاعه الشفهي مدعماً بمذكرات مكتوبة تتضمن أسانيد الدفاع.²

كما تم التأكيد على هذا الحق في قانون الوظيفة العمومية للأمر 06 / 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، في المادة 169: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية"³.

ج- استحضار الشهود:

إن من الأمور العامة التي تتصل بحق الدفاع، حق الموظف المتهم في طلب سماع أية شهادة يراها تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها، فله الحق في أن يطلب استدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته. تعد وسيلة الشهادة؛ أكثر وسائل الإثبات التي تشير إليها النصوص القانونية، وأكثر استعمالاً من الناحية العملية، لما للإستماع لشهادة يعد توضيح وإنارة لبعض الخفايا السلوكية، والظروف المحيطة بارتكابها، إن شهادة الشهود السماعية لا ترقى إلى مرتبة الدليل الكافي.⁴

¹ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، دراسة

مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة، أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 145-146.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق. ص 213.

³ المادة 169 من الأمر 06 / 03، مرجع سابق.

⁴ حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013 / 2014. ص 99-100.

المطلب الثاني: ضمان الحق في الطعن الإداري بعد صدور القرار التأديبي:

إن صدور القرار التأديبي وتبليغ الموظف العام به يفتح له المجال للطعن فيه إذا ما رأى أنه مجحف في حقه، وهو ضمانة من ضمانات الموظف في مواجهة الإدارة. فبعد أن تصدر الجهة المختصة بتوقيع الجزاء القرار التأديبي ضد الموظف العام المذنب، فلهذا الأخير الحق في رفع تظلم طالبا إعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته ضده. وفي هذه الحالة على الموظف اتباع مسلكين في الطعن؛ أولهما الطعن الإداري وهو التظلم لدى الجهات الرئاسية المصدرة للقرار التأديبي (الفرع الأول) أو على لجنة إدارية خاصة بالطعن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التظلم لدى الجهات الإدارية مصدرة القرار التأديبي:

كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في القرار الذي أصدرته، والذي يضر بمصلحته أو بمركزه القانوني.

أولا : تعريف التظلم الإداري:

التظلم الإداري؛ هو الإلتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة، والمصلحة إلى السلطات الإدارية الولائية، والرئاسية، والوصائية، وإلى اللجان الإدارية طاعنين في قرارات، وأعمال إدارية بعدم الشرعية، بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية غير المشروعة، بما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الشرعية أو أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة، والفاعلية، والعدالة.¹

ثانيا: شروط التظلم الإداري:

للتظلم الإداري شروط لا يصح بدونها وهي:

¹ عوادي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج 2، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005. ص 366.

1- أن يقدم التظلم الإداري صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني، إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها بصفة أساسية، ويصح أن يتقدم صاحب الشأن أو نائبه بتظلمه إلى تلك الجهة بنفسه أو بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، على أن يشتمل التظلم على اسم المتظلم ووظيفته، وعنوانه، وتاريخ صدور القرار وموضوع القرار المتظلم منه والأسباب التي بنى عليها التظلم، يرفق بالمستندات التي يرى المتظلم تقديمها.

2- أن يقدم التظلم ضد قرار إداري صادر عن الجهة المقدم إليها التظلم، أو أصدرته جهة تابعة لرئاستها، كما يشترط في القرار الإداري موضوع التظلم، أن يكون نهائياً أي أن يكون قد صدر مستنفداً كافة مدارج التسلسل الإداري، وذلك بأن يكون قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره، دون حاجة إلى تصديق سلطة إدارية أعلى.

3- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء، إن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن بالإلغاء.

4- لكي يرتب التظلم الإداري أثره في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء، يجب أن يكون هذا التظلم مجدياً، وذلك بأن يكون موضوعه قراراً إدارياً نهائياً تملك الإدارة إعادة النظر فيه، بالتعديل أو السحب.¹

ثالثاً: أنواع التظلم الإداري:

تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة، فإذا كان التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، نكون أمام تظلم ولائي، وتظلم رئاسي.

أ- التظلم الولائي:

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق. ص 255، 258، 261.

هو التظلم الذي يرفقه صاحب الصفة والمصلحة في صورة إلتماس ورجاء الى نفس الجهة أو الهيئة الإدارية يلتمس منها إعادة النظر، والمراجعة فيما أصدره من قرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق وحرّيات الأفراد وللمصلحة العامة.

تمتلك السلطات والهيئات الإدارية الولائية سلطات وقدرات ومعلومات إدارية كاملة وواسعة، وقوية في مواجهة أعمالها المطعون فيها والمتظلم منها، ومن ثم يكون لتدخل واستجابة هذه السلطات الولائية في مراقبة الأعمال المتظلم منها سلطات قوية وفعالة وكاملة في مواجهة الأعمال الإدارية المطعون فيها والمتظلم منها. ولذا كان للتظلم الإداري الولائي عدة أسس ومبررات نفسية وتنظيمية وواقعية تبرر وتسند حتمية استعمال التظلم الإداري، والولائي قبل استخدام أي تظلم إداري آخر.¹

ب- التظلم الرئاسي:

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار، والتي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون. وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها.²

كما تمتلك السلطات الإدارية الرئاسية المتظلم أمامها مكانات وقدرات تحريك مظاهر وسلطات الرقابة الرئاسية على أعمال وقرارات المرؤوسين المطعون فيها والمتظلم منها إدارياً، وهي سلطة التعديل، وسلطة الإلغاء الإداري، وسلطة السحب، وسلطة الحل، وسلطة التوجيه، لإنجاز وتحقيق عملية النظر والفصل في التظلمات الإدارية الرئاسية بصفة خاصة، وإنجاز وتحقيق عملية الرقابة الإدارية الرئيسية بصورة عامة.

¹ عوادي عمار، مرجع سابق. ص 367.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق. ص 248.

ونظرا لكون التظلم الإداري الرئاسي يتم أمام سلطات إدارية نهائية، وبأنه في سلم تدرج هرم النظام الإداري في الدولة أو في المنظمة الإدارية، فإنه هو التظلم الإداري الذي يعتد به قانونا أو أصلا.¹

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة:

نظرا إلى أنه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي والولائي فعالية، بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، يلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة؛ مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة حيث نص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى الوزارات، والولايات، والمنشآت العامة كإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.

أولا : تكوين لجان الطعن:

تتكون لجان التظلم بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال، وعدد آخر يمثل الإدارة، ويتراوح عدد أعضائه من خمسة إلى سبعة أعضاء يتم اختيارهم من طرف الموظفين الذين يمثلون الإدارة والعمال، من بين الأعضاء المكونين للجان المتساوية الأعضاء.

ثانيا: اختصاصات اللجنة:

تختص لجان التظلم بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وفقا للمهام المنصوص عليها في المادة 67 من الأمر 03 /06 وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي.

يجب على المذنب أن يقدم تظلمه الى اللجان في مهله لا تتجاوز 15 يوم من تاريخ تبليغه قرار التأديب.²

¹ عوادي عمار، مرجع سابق. ص 368.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006. ص 163.

كما جاء في المرسوم 84 / 10 الذي يحدد إختصاص لجان الطعن وذلك في نص المادة 28 منه: "تختص بمحض الطعون التي يرفعها الأعوان العاملين في الإدارة المركزية، المؤسسات العمومية الوطنية".

كما نصت أيضا المادة 31 من نفس المرسوم على: "تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية".¹

من خلال نص المادة 175 من الأمر 06 / 03 يتبين أن لجان الطعن تقوم بالفصل في التظلمات المرفوعة إليها من طرف الموظف على ارتكابه للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

نشير إلى أن التظلم إلى لجان التظلم من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي، وتملك لجان التظلم حق الإبقاء على العقوبة التأديبية، أو تعديلها أو سحبها.

ثالثا: كيفية سير أعمال اللجنة:

تطبق في هذا المجال نفس القواعد التي تسري على اللجان المتساوية الأعضاء. فإذا لم يستطع الموظف أن يصل عن طريق التظلم الإداري إلى تخفيف العقوبة أو سحبها، تبقى أمامه طريق أخرى أكثر عدلا وإنصافا ألا وهي التظلم القضائي.² فور رفع الطعن تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتمديد إجراء توقيف الموظف المعني بموجب قرارها، إلى حين فصل لجنة الطعن في الوضعية المطروحة.

¹ المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها

وعملها، ج ر، العدد 3، الصادرة في 17 جانفي 1984.

² كمال رحماوي، مرجع سابق. ص 164.

المبحث الثاني: الإجراءات القضائية لمواجهة القرار التأديبي.

منح المشرع للموظف الحق في ضمانات أخرى، وأحاطه بضمانة الطعن القضائي كغيره من الأفراد. فبعد أن يستنفد الموظف جميع الضمانات الإدارية يمكنه التوجه إلى القضاء من أجل مواجهة تعسف الإدارة في القرار التأديبي المتخذ، وتعد الرقابة القضائية آخر ضمانات يلجأ إليها، من أجل الإلغاء أو التعويض عن القرار التأديبي وهذا ما سوف نتناوله، حيث نتطرق في المطلب الأول إلى قضاء إلغاء القرارات التأديبية، وفي المطلب الثاني إلى قضاء التعويض عن القرارات التأديبية.

المطلب الأول: قضاء إلغاء القرارات التأديبية.

يمكن للموظف الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهات القضائية المختصة إذا توافر للطعن سببا يجدي التمسك به لإلغائه.

دعوى الإلغاء؛ هي دعوى قضائية إدارية تنسم بالموضوعية، والأصالة، والحيوية، والفاعلية القضائية في تطبيقها وأثرها.¹ يركز إلغاء القرارات التأديبية على عدة أسس فلكل موظف صدر ضده قرار تأديبي الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي، فلا يحق لغير الموظف المذنب رفع دعوى الإلغاء، كما يتعين على الموظف احترام شروط دعوى الإلغاء.² وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى خصائص دعوى الإلغاء، وشروطها، والقضاء المختص بالنظر في القرارات التأديبية.

الفرع الأول: خصائص دعوى الإلغاء.

تستند دعوى الإلغاء على جملة من المقومات التي تميزها عن الدعاوي القضائية الأخرى، وباقي الطعون، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

¹ عوادي عمار، مرجع سابق. ص 223.

² كمال رحماوي، مرجع سابق. ص 165-166.

أولاً: دعوى الإلغاء دعوى قضائية:

دعوى الإلغاء؛ هي دعوى قضائية بمختلف المعايير، سواء من حيث شروط قبولها، أو الجهات المختصة بالنظر فيها أو الاجراءات المتبعة بشأنها، أو القرار المترتب عنها، فهي دعوى قضائية بآتم معنى الكلمة.

ثانياً: ذات إجراءات خاصة:

تتسم إجراءات دعوى الإلغاء؛ بمجموعة من الخصائص تميزها عن الإجراءات القضائية الأخرى وتتمثل في الخصائص التالية: الكتابة، والحضورية، والشبه السرية، والسرعة، والبساطة، وقلة التكاليف، والطابع التحقيقي.

ثالثاً: دعوى الإلغاء دعوى موضوعية عينية:

تتميز دعوى الإلغاء بطابعها الموضوعي والعيني لأنها تتعلق وتتصب على الطعن في قرار إداري، أي مقاضاة للقرار الإداري وليست موجهة ضد الموظف أو الجهة التي صدر عنها القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء.¹

رابعاً: دعوى الإلغاء دعوى مشروعية:

يقصد بدعوى المشروعية؛ الدعوى التي تتعلق ببحث مشروعية القرار المطعون فيه، فإذا تبين أن القرار مخالف للقانون قضت بإلغائه لخروجه على مبدأ المشروعية، فالقرار غير المشروع قرارا مجاوز للسلطة، والقاضي في هذه الدعوى يسمى بقاضي المشروعية فدوره يقتصر على فحص أركان القرار الإداري المطعون فيه، فإذا وجدها معيبة كلا أو جزءا يحكم بإلغاء القرار لعدم مشروعيته.²

¹ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع/ الجزائر، 2007. ص 35-36.

² محمود الحبورى، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998. ص 67.

الفرع الثاني: شروط قيام دعوى الإلغاء.

فيما يتعلق بشروط قبول دعوى الإلغاء فان المادة 13 من قانون الاجراءات المدنية نصت على: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون".¹

واستقر الفقه والقضاء على تحديد شروط قبول دعوى الإلغاء كالتالي:

أولا: الشروط المتعلقة بالقرار المطعون فيه:

- أن يكون القرار المطعون فيه إداريا.
- يجب أن يصدر القرار من سلطه إدارية وطنية.
- يجب أن يكون القرار نهائيا.
- يجب أن يحدث القرار أثرا قانونيا.²

ثانيا: الشروط المتعلقة بالطاعن.

يشترط في أشخاص الخصومة في الطعن بالإلغاء توافر: الصفة، والمصلحة، والأهلية.

أ- الصفة:

هي القدرة على اللجوء إلى القضاء دفاعا عن الحق أو المصلحة، وهذه القدرة تثبت لصاحب الحق أو المصلحة.

¹ المادة 13 من القانون 08-09، مرجع سابق.

² نواف كنعان، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006. ص178، 186، 191، 195.

ب- الأهلية:

يتفق حكم الأهلية في القضائين العادي والإداري، حيث ينظر إليها على أنها ليست شرطاً من شروط قبول الدعوى، وإنما لصحة إجراءات الخصومة. فإجراءات الخصومة إذا بوشرت ممن ليس أهلاً لها تصبح قابلة للإبطال.¹

ج- المصلحة:

هي الفائدة التي يراد تحقيقها باللجوء إلى القضاء وحسب المادة 13 من ق إ م إ لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة ومصلحة. ثالثاً: شرط ميعاد الطعن.

تنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يحدد ميعاد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".² ونصت المادة 907 من نفس القانون على سريان هذه المادة على دعاوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة.

يترتب عن انقضاء هذا الميعاد تحصن القرار الإداري ضد دعوى الإلغاء. بالنظر إلى قصر ميعاد الطعن فالإدارة تقوم بالتذكير بميعاد الطعن عندما تقوم بتبليغ صاحب الشأن بالقرار، والا كان التبليغ باطلاً، ثم لا يجوز الاحتجاج على الطاعن بفوات ميعاد الطعن.

رابعاً: الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى:

يستلزم في العريضة؛ أن تشمل على البيانات المنصوص عليها في المادة 15 من ق إ م إ.

¹ فتحي فكري، وجيز دعوى الإلغاء طبقاً لأحكام القضاء، شركة ناس للطباعة، مصر، 2004. ص 130، 133.

² المادة 829 من القانون 08-09، مرجع سابق.

كما يشترط لقبول أي عريضة مرفوعة في مواجهة الإدارة أن تتضمن توقيع محام، كذلك يشترط على رافع الدعوى أن يرفق بعريضته القرار المطعون فيه.¹

خامسا: الشروط الموضوعية:

إذا اتضح أن القرار قد أصابه عيبا من العيوب التي تصيب القرارات الإدارية فإنه يلغى لعدم مشروعيته.

أ- عيب الاختصاص:

هو عدم القدرة قانونا على مباشرة عمل قانوني معين، حيث جعله المشرع من اختصاص سلطة أخرى طبقا للقواعد المنظمة للاختصاص.

ب- عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي:

عيب الشكل؛ هو عدم إحترام الإدارة في استعمال سلطتها في المجال التأديبي للقواعد الشكلية المحددة لإصدار القرارات التأديبية، ويستوي في ذلك أن تكون المخالفة كاملة أو جزئية.

أما الإجراءات فهي الخطوات التي يتعين مرور القرار بها قبل إصداره، وإذا فرض القانون على الإدارة إتباع إجراءات خاصة، فإنه يفعل ذلك ليضمن حسن إصدار القرارات.

ج- عيب السبب في القرار التأديبي:

السبب؛ هو قيام حالة واقعية أو قانونية سابقة على صدور القرار وخارجة عن إرادة مصدره تبعث على تدخل الإدارة، وتجعل اتخاذها للقرار بناء على ذلك، وله ما يبرره سواء من حيث الواقع أو القانون.

¹ عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، د ط، دار هومة، الجزائر، 2012. ص 119، 133، 135.

د - عيب مخالفة القانون:

يعتبر هذا العيب؛ من أهم أوجه الإلغاء، وأن رقابة القضاء الإدارية على محل القرار تنصب على جوهر القرار وموضوعه لتكشف عن مطابقته أو مخالفته للقانون، ولا يقتصر هذا العيب على مخالفة القانون بمعناه الضيق، بل يشمل مخالفة كل قاعدة قانونية أيا كان مصدرها.

هـ - عيب الانحراف بالسلطة:

يتحقق إذا قامت السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي قد أصدرته مستهدفة غرض غير ذلك الذي منحت لأجله سلطة إصدار القرار.¹

الفرع الثالث: القضاء المختص بالنظر في القرارات التأديبية:

تختص بالنظر في دعوى إلغاء القرارات التأديبية، الجهات القضائية الإدارية أي مجلس الدولة والمحاكم الإدارية.

أولاً: اختصاص المحاكم الإدارية في المجال التأديبي:

تختص المحاكم الإدارية بالنظر في كل منازعة إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، وهذا ما يتضح من نص المادة الأولى من القانون 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية² وجاءت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لتثبت مبدأ الإختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها.

¹ مخالط الجبلاي، الضمانات الكفولة للموظف العاجز في مجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، القانون القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019. ص 65، 63، 60، 58، 56.

² القانون 98-02، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، العدد 37، الصادرة في 1 جوان، 1998.

أما المادة 801 من نفس القانون فقد ذكرت أهم الدعاوى الإدارية كدعاوى الإلغاء ودعاوى الفحص والتفسير ودعاوى القضاء الكامل، وبصفة عامة كل القضايا التي أوكلت لها بموجب نصوص خاصة.¹

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي فقد نصت المادة 804 من نفس القانون في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

ونصت المادة 803 على أنه يحدد طبقاً للمادتين 37 و38 منه، وبالرجوع إلى هذه المواد نجد أنها تنص على أن الاختصاص يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه.²

ثانياً: اختصاص مجلس الدولة:

يختص مجلس الدولة؛ بفحص مشروعيات القرارات التأديبية المطعون فيها، وعليه يكون مجلس الدولة مختص بالنظر في الطعون أحياناً كمحكمة أول وآخر درجة، وأحياناً أخرى كجهة استئناف، كما تختص بالطعون بالنقض.³

الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطة المركزية أو الهيئات العمومية الوطنية يكون أمام مجلس الدولة، وهو ما أكدته المادة 901 من ق إ م إ. وبالتالي فالقرارات التأديبية التي تصدر عن هذه الجهات يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة.⁴

¹ المادتين 800 و801 من القانون 08 - 09، مرجع سابق.

² المادتين 37 - 38 من القانون 08 - 09، مرجع سابق.

³ حملاوي نجاة، تأديب الموظف العام بين فعالية الحماية القانونية وتعسيف الإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2017 - 2018. ص54.

⁴ المادة 901 من القانون 08 - 09، مرجع سابق.

المطلب الثاني: قضاء التعويض في القرارات التأديبية:

يتمتع الموظف العمومي بحق التعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب القرار التأديبي، وذلك من خلال رفع دعوى التعويض التي يستند فيها على الحق القانوني الموجب للرابطة الوظيفية ضد القرارات الإدارية غير المشروعة التي تصدرها السلطة التأديبية في حقه.

الفرع الأول: خصائص دعوى التعويض:

دعوى التعويض؛ هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل، والعدل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.¹

ومن أبرز خصائص دعوى التعويض أنها:

أولاً: دعوى التعويض الإدارية دعوى قضائية:

اكتسبت دعوى التعويض الإدارية الطبيعة القضائية منذ أمد طويل وقديم، ويترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض الإدارية أنها تتميز وتختلف عن كل من فكرة القرار السابق، وفكرة التظلم الإداري باعتبارها طعون وتظلمات إدارية، ويترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى تعويض ثانيا أن تتحرك، وترفع، وتقبل، ويفصل فيها في نطاق الشكليات والإجراءات القضائية المقررة قانونا، وأمام جهات قضائية مختصة.²

ثانياً: دعوى ذاتية شخصية:

معنى ذلك أن هذه الدعوى يرفعها أصحاب الصفة أو المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أساس حجج ومراكز وأوضاع قانونية ذاتية وشخصية للمطالبة بالإعتراف أو

¹ عوايدي عمار، مرجع سابق. ص 566.

² عوايدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية، مقارنة، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012. ص 257.

تقرير حقوق شخصية مكتسبة وحمايتها القضائية عن طريق الحكم بالتعويض الكامل، والعدل واللازم لإصلاح الأضرار المادية أو المعنوية التي تسببها بفعل النشاط الإداري غير الشرعي أو الضار¹.

ثالثاً: دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق:

دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق، وفقاً للتقسيم التفريقي والمختلط للدعوى الإدارية السابق بيانه، نظراً لأن دعوى التعويض تتعد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة ولأنها تستهدف دائماً وبصورة مباشرة وغير مباشرة حماية الحقوق الشخصية المكتسبة والدفاع عنها قضائياً.

ويترتب على هذه الخاصية عدة نتائج:

- التشديد والدقة في وضع وتطبيق الشكليات والإجراءات القضائية المتعلقة بدعوى التعويض، لتوفير الضمانات اللازمة لفاعلية وجدية دعوى التعويض في حماية الحقوق الشخصية المكتسبة من اعتداءات الأعمال الإدارية غير المشروعة.
- حتمية إعطاء قاضي دعوى التعويض سلطات كاملة ليقرر، ويتمكن من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة وإصلاح الأضرار التي تسببها بفعل النشاط الإداري الضار من خلال عملية تطبيق دعوى التعويض الإدارية.²

رابعاً: دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل:

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل، لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي في دعاوى قضاء الشرعية، حيث تتعدد سلطات القاضي في دعاوى التعويض من سلطة البحث والكشف عن مدى وجود الحق الشخصي لرافع دعوى التعويض، وسلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق بفعل النشاط

¹ كندة فيصل سلهب، " دعوى القضاء العامل (دعوى التعويض) مفهومها - خصائصها - تمييزها عن دعوى الإلغاء"، مجلة جامعة تشرين، العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 41، العدد 6، سوريا، 2019، ص 305-306.

² عوادي عمار، مرجع سابق، ص 260.

الإداري ضرر، ثم سلطة تقدير نسبة الضرر، وسلطه تقدير مقدار التعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الضرر فسلطة الحكم بالتعويض، فسلطات القاضي في دعوى التعويض متعددة وواسعة ولذلك كانت هذه الدعوى من دعاوى القضاء الكامل.¹

الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية.

من شروط قيام أو انعقاد المسؤولية الإدارية أنها لا تقوم إلا بتوفر ثلاثة أركان والمتمثلة: في ركن الخطأ، وركن الضرر، إضافة لركن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

أولاً: ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية.

أ- تعريفه:

عرفه الفقيه Merce planiol: "الإخلال بالتزام سابق".²

عرفه الدكتور جودت ملط: "الإخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً وسلباً".³

فالخطأ الشخصي: هو الخطأ الذي ينسب للموظف، ويسأل عنه شخصياً من ماله الخاص، ويعود اختصاص الفصل في دعوى التعويض إلى المحاكم العادية وفق قواعد القانون المدني.

الخطأ المرفقي أو المصلحي: ينسب الخطأ إلى المرفق نفسه لسوء تنظيمه أو عدم دقة أدائه للخدمة، أي أن الإدارة تكون مسؤولة، ويختص القضاء الإداري بالنظر في دعوى التعويض.⁴

¹ عوايدي عمار، مرجع سابق. ص 269.

² عبد القادر عبود، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010. ص 228.

³ مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012. ص 59.

⁴ حسين عثمان محمد عثمان، محمد رفعة عبد الوهاب، القضاء الإداري، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000. ص 187.

ب- صور الخطأ المرفقي:

1- التنظيم السيئ للمرفق العام:

يتمثل هذا الأمر في امتناع موظف الإدارة عن القيام بعمل أوجب القانون عليه، ومثال ذلك: امتناع الإدارة عن الأخذ بالاحتياطات اللازمة والاستعدادات الضرورية لحماية المدينة في حالة حصول فيضانات أو حرائق، وعليه فإن مسؤولية البلدية لا ترتب تجاه الدولة والمواطنين إلا عندما تكون الإحتياطات المفروضة عليها غير متخذة.¹

2- سوء تسيير المرفق العام:

يتجسد هذا التقسيم في كون المرفق العام لم يؤدي الخدمة المطلوبة، من خلال امتناعه عن تأديتها، أو أداها بشكل سيء، مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بالأفراد. وتقوم هنا المسؤولية على أساس اتخاذ موقف سلبي، فالإدارة امتنعت عن إتيان تصرف معين.²

3- عدم سيرورة المرفق العام:

وتتشكل هذه الصورة عند وجود إهمال في تسيير المرفق العام أو جمود في أداء الوظيفة الإدارية، ومثال ذلك عدم تسييج بركة مائية، مما تسبب في سقوط الطفل فيها.³

ثانيا : ركن الضرر.

يعد الضرر شرطا جوهريا لانعقاد المسؤولية الإدارية، فإن الخطأ وحده لا يكفي لكي يفتح الحق في التعويض للفرد، بل يجب أن يصيب هذا الخطأ صاحب الشأن بضرر.

¹ مالكية نبيل، " مسؤولية موظف الإدارة عن عدم تنظيم الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 1، خنشلة (الجزائر)، 2022. ص235.

² مرجع نفسه. ص236.

³ مرجع نفسه. ص237.

أ- أنواع الضرر:

1- الضرر المادي:

تشمل هذه الصورة الضرر الذي يلحق الأموال، ثم الضرر الذي يصيب الأشخاص، وكذلك الذي يلحق المال (نشاط مهني ما).

- الضرر الذي يلحق الأموال:

يقصد بالأموال العقارات والمنقولات، قد يكون هذا الضرر ماديا ويؤدي إلى إتلاف المال كليا أو جزئيا، قد تسببه الأشغال العمومية والأنشطة المضرة الأخرى للإدارة¹.

- الضرر الذي يصيب الأشخاص (الضرر الجسماني):

وهو الذي يلحق البدن كالألم الجسدية وكذلك الضرر الذي يؤدي إلى الإخلال في ظروف المعيشة الناجم عن عجز كلي أو جزئي، كما قد يكون ضرر جماعيا².

- الضرر الذي يصيب النشاط المهني:

مهما كانت طبيعته تجاريا وأيا كان نوع النشاط المهني عاما أو خاصا³.

2- الضرر غير المادي:

ولكن الضرر قد يكون أيضا ضررا أدبيا غير مادي كالألام النفسية أو المساس بالسمعة أو الكرامة أو مركز الشخص الأدبي. ومن الأمثلة القضائية على التعويض عن الضرر الأدبي وليس فقط الضرر المادي نذكر هذه الأحكام:

- بخصوص قرار أصدرته هيئة سكة الحديد بنقل أحد الموظفين من وظيفة محام بقسم القضايا إلى وظيفة ناظر محطة، قضت محكمة القضاء الإداري بأن: المدعي قد أصابه ضرر مادي من ذلك القرار يتمثل في فوات الترقية التي كان يمكن أن يحصل

¹ بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم، عمل واختصاص)، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،

الجزائر، 2011. ص311.

² مرجع نفسه. ص311.

³ مرجع نفسه.

عليها لو بقي في قسم القضايا...بالإضافة إلى إصابة المدعي بآلام نفسية نتيجة تنزيل وظيفته دون مبرر، وخدمة لأحد أصحاب المديرة العام لسكة الحديد مما يدخل في حساب التعويض المستحق له.¹

ب- شروط الضرر:

1- أن يكون الضرر محققاً ومؤكداً:

معنى أن الضرر محقق أي ذا وجود مؤكد، أي مؤكد الوقوع. فالضرر إما أن يكون قد وقع بالفعل كإصابة شخص، أو لم يقع بعد ولكن وقوعه في المستقبل أمر مؤكد وحتمي الوقوع كتنقيت الفرصة على الطالب لأداء امتحانات الثانوية العامة، فهنا الضرر محقق الوقوع في المستقبل ويتمثل في عدم قدرة الطالب على الالتحاق بالجامعة لإكمال دراسته.²

2- يجب أن يكون الضرر خاصاً:

يقصد الفقه والقضاء الفرنسي بخصوصية الضرر أن يكون حدوثه قد مس مصالح فرد معين أو عدد قليل من الأفراد.

ومفاد هذا الشرط أن الضرر الذي يترتب مسؤولية الإدارة، وبالتالي الحكم بالتعويض هو الضرر الخاص، أما إذا كان الضرر عاماً فلا تعويض عنه.³

3- أن يكون الضرر قابلاً للتقويم بالمال:

لكي يتم التعويض عن الضرر، يجب أن يكون قابلاً للتقدير والتقويم بالنقود.⁴

¹ حسين عثمان محمد عثمان، محمد رفعة عبد الوهاب، مرجع سابق. ص 214 - 215.

² نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية عبر المشروعة، قدمت هذه الرسالة للحصول على درجة الماجستير كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010. ص 106.

³ مرجع نفسه. ص 107.

⁴ جابر إيمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016 / 2017. ص 126.

4- أن يكون الضرر مباشراً:

أي أن يكون النشاط المنسوب إلى الشخص العام هو السبب المباشر لحدوث الضرر. ولا تثور مشكلة السببية في حالة إلتصاق الفعل بالضرر في لحظة زمنية معينة.¹

5- أن يشكل الضرر اعتداء على حق أو مصلحة محمية قانوناً:

وعليه فلا تعويض في حالة ما إذا كان الضرر قد حصل نطاق نشاط غير مشروع. كما لا تعويض في حالة ما إذا كان المضرور في وضعية غير قانونية خلال حدوث الضرر. الأمر هكذا بالنسبة لشاغلي ملك عام بدون سند، حيث تعد وضعيتهم غير قانونية. ومن ثم ليس لهم الحق في التعويض عن قرار طردهم حتى لو كان الطرد بناء على قرار مشوب بعيب، أو كان التنفيذ غير قانوني.²

ثالثاً: العلاقة السببية.

ويعني ذلك ضرورة وجود رابطة سببية بين خطأ الإدارة والمتمثل في مخالفة حجية الشيء المقضي، والضرر الحاصل للمضرور، ويعبر عن ذلك باشتراط أن يكون الضرر مباشراً.

ويعد الضرر مباشراً متى كان بمثابة النتيجة الحتمية والمباشرة للأعمال المنسوبة إلى الإدارة.³

إلا أن هذه الرابطة المباشرة ما بين الخطأ والضرر قد تنتفي أو تنقطع في حال وجود السبب الأجنبي، والذي يمكن إرجاعه إلى إحدى الحالات التالية:

- القوة القاهرة.

- خطأ المضرور.

¹ عبد القادر عدو، مرجع سابق. ص 391.

² عبد القادر عدو، مرجع سابق. ص 393.

³ عبد القادر عدو، مرجع سابق. ص 230.

- خطأ الغير.¹

وفي هذه الحالة تعفى الإدارة من المسؤولية على اعتبار أن هذا السبب الأجنبي في إحدى صورته هو الذي أدى وحده إلى إحداث الضرر. وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا فيما يتعلق بخطأ المضرور نفسه، أن الطاعن كان يستطيع أن يتوقى الأضرار التي يطالب بالتعويض عنها، إذا كان قد بادر إلى الرد على الوزارة عندما طالبت بتقديم ما يثبت أنه كان يعمل في شركة مساهمة، وإلى إقامة الدعوى في المواعيد القانونية وإذا لم يقدم المدعي بأي من هذه الأعمال فليس له الحق في الحصول على التعويض نتيجة الضرر الذي لحق به. ولكن قد يحدث أن يشترك خطأ الإدارة مع السبب الأجنبي (القوة القاهرة، خطأ المضرور، وخطأ الغير) في إحداث الضرر.

ففي هذه الحالة لا تعفى الإدارة كلية من المسؤولية، بل تلتزم بجانب من التعويض يتناسب مع درجة مساهمة خطئها في إحداث الضرر.²

الفرع الثالث: جزاء إقرار المسؤولية التأديبية.

متى تحققت مسؤولية الإدارة سواء قائمة على أساس الخطأ أو على أساس المخاطر أو تحمل التبعة. والتي أخذ بها القضاء الإداري الفرنسي فإن جزاءها هو تعويض المضرور عما أصابه من أضرار أو ضرر. وذلك من خلال دراستنا طبيعة هذا التعويض وأسس تقديره.

أولاً- طبيعة التعويض عن القرار التأديبي:

التعويض بصفة عامة إما أن يكون عينياً أو الوفاء بالالتزام عينياً، وهذا هو الأصل في الالتزامات التعاقدية حيث يتفق على التزامات المدين مقدماً وهذه القاعدة العامة في القانون المدني، فجزاء المسؤولية هنا هو التعويض النقدي بحيث يستبعد التعويض العيني حتى، ولو كان ممكناً عملياً.

¹ نداء محمد أمين أبو الهدى، مرجع سابق. ص 116.

² محمد رفعت عبد الوهاب، حسين محمد عثمان، مرجع سابق. ص 217- 218.

إن جعل التعويض النقدي هو الأصل إلا أفسحت مجالا بجواره لأنواع أخرى من التعويضات لا سيما التعويض العيني المتمثل في إجبار على أداء أمر معين فلا وجود لمجال المسؤولية الإدارية، وذلك نظرا لمبدأ استقلال الإدارة وعدم استطاعة القاضي توجيه أوامر للإدارة.¹

ثانيا- تقدير التعويض عن القرار التأديبي:

القاعدة العامة في تقدير القاضي للتعويض في القضاء العادي، أو في القضاء الإداري، هي أن التعويض يكون بقدر ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.² والجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض. ومن ثم فإن هناك عدة عناصر يجب أخذها بعين الاعتبار لتقدير التعويض، وهذا ما يظهر جليا من خلال قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 29 ديسمبر 2000، الذي أكد على ضرورة أخذ هذه العناصر في الحسبان، من خلال قضية الصيد M.Treysac الذي أوقف عن منصبه الذي كان يشغله عن طريق الإنتداب بقرار غير شرعي الأمر الذي جعل مجلس الدولة يحكم له بالرجوع إلى منصبه، والحكم على الدولة بتعويض قيمته 300.00 فرنك. وبناء على ذلك، فإن مبلغ التعويض يكون في الحدود لإصلاح الضرر الذي أصاب الموظف، وما ذلك أن الضرر هو كل أثر سلبي على حق أو مصلحة الأخطاء التي ترتبها الإدارة، ومشروعة مع الأخذ بعين الاعتبار خطورة الأخطاء التي ترتبها الإدارة، وكذلك تلك المرتكبة من طرف الموظف.³

¹ حمايتي صباح، مرجع سابق. ص 148-149.

² محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، مرجع سابق. ص 218.

³ بوادي مصطفى، " الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، الجزائر، ديسمبر 2014. ص 76-77.

خلاصة الفصل الثاني:

اعتمد الأمر 03/06 مجموعة من الضمانات للموظف المعرض للجزاء التأديبي، فهناك ضمانات إجرائية قبل صدور القرار التأديبي أي قبل توقيع العقوبة، ومن أهم وأبرز هذه الضمانات التحقيق التأديبي؛ الذي يعتبر إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه.

كما تضمن نفس الأمر حق اطلاع الموظف على ملفه التأديبي حتى يمكنه من معرفة الخطأ المنسوب إليه ويتسنى له تحضير دفاعه ضد هذه التهم التي أنسبها إليه. كما حرص المشرع على توقيف الموظف في حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة، أو كان محل متابعة جزائية، لأن التوقيف عن المهام هو إجراء تحفظي يكتسي طابعا مؤقتا، فهو لا يعد عقوبة بقدر ما هو باب المصلحة العامة.

كما كفل له أيضا حق الدفاع؛ الذي يعتبر حق مقدس وارتقى إلى مصاف المبادئ القانونية العامة، وذلك من خلال توكيل محامي أو موظف كان موجودا في مسرح المشكلة. كفل المشرع من خلال الأمر 03/06 طعون إدارية لمواجهة القرار التأديبي بعد صدوره، من أهمها التظلم الإداري أمام الإدارة مصدرة القرار، كما أقر له التظلم أمام لجنة خاصة، من أجل تعديل أو إلغاء القرار التأديبي.

ومن جهة أخرى فقد ضمنته مختلف التشريعات آليات قضائية لمواجهة القرار التأديبي أهمها قضاء الإلغاء وقضاء التعويض.



الخاتمة

من خلال دراستنا لحقوق الموظف العام المالية وغير المالية؛ توصلنا إلى أن هذه الحقوق يتمتع بها ويكتسبها خلال تعاقدته مع الإدارة، وتتبعه أثناء وظيفته، كما تبقى مرتبطة به حتى بعد انتهاء المسار المهني وذلك عن طريق معاش التقاعد. ولقد كرس الأمر 06/03 نظام وظيفي يحفظ للوظيفة العمومية مكانتها، وحظي الموظف العمومي بحماية واسعة لحقوقه الممنوحة في مختلف التشريعات من أجل أداء مهامه على أكمل وجه.

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

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

- اعتبار الراتب من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف.
- يستفيد الموظف من حقه في الترقية متى توافرت فيه الشروط.
- تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، من خلال تدرجه ضمن السلم الإداري إلى درجة أعلى حيث تزيد مسؤولية الموظف كلما ارتقى في الرتبة.
- أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في الإضراب والتمثيل النقابي، باعتبار النقابات تدافع عن حقوقه.
- منح المشرع للموظف الحق في اللجوء إلى القضاء لمواجهة تعسف الإدارة.
- يعد الطعن القضائي أهم الضمانات للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب إلى القضاء يتصف باستقلالية العمل في المنازعات.

- إمكانية تقديم الموظف للطعون الإدارية سواء كان عن طريق التظلم الولائي أو الرئيسي أو التوجه إلى لجنة خاصة.
- يجب مواجهة الموظف العام بالمخالفات المنسوبة إليه حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه. تبعا للاستنتاجات المذكورة توصلنا إلى مجموعة من الاقتراحات:
- ينبغي حماية حق الموظف في رفع كل من دعوى إلغاء القرار التأديبي، ودعوى التعويض عما يلحق الموظف من ضرر.
- ضمان المساواة في الحقوق بين الموظفين.
- حصول الموظفين على جميع حقوقهم مع توفير الضمانات اللازمة لهذه الحقوق.
- تكتسي المهام المنوطة بالموظف العام أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في استقرار الدولة. كما يجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام الوظيفة العامة.



قائمة المراجع

I- المصادر:

- القرآن الكريم

II- المراجع:

أولاً: الكتب:

- 1- أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 2- -----، آليات تسوية منازعات العمل للضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ب، 2010.
- 3- -----، الوجيز في قانون العلاقات العمل في التشريع الجزائري، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 4- بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي، د.ط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006.
- 5- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 5- بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، د.ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 6- بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم، عمل واختصاص)، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 7- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- 8-خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 9-سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 10-سعد نواف العنزري، النظام القانوني للموظف العام، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.
- 11-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 12-عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- 13-عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، د س.
- 14-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د ط، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2008.
- 15-عبد القادر عبدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 16-عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، د ط، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 17-عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانة، إجراءات الخصومة الإدارية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القومية، القاهرة، 2014.
- 18-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، د ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 19-علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

- 20- علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- 21- عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية، مقارنة، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 22- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 23- فتحى فكري، وجيز دعوى الإلغاء طبقاً لأحكام القضاء، شركة ناس للطباعة، مصر، 2004.
- 24- القاضي حسين عبد ل للطيف حمران، قانون العمل، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، د ب، 2007.
- 25- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006.
- 26- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 27- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 28- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 29- محمد رفعة عبد الوهاب، حسين عثمان محمد عثمان، القضاء الإداري، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2000.
- 30- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، د ط، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، د س.

- 31- محمود الحبورى، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 32- محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، د طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، د ب، 2003.
- 33- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 34- نواف كنعان، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 35- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 36- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 37- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

ثانيا: المقالات:

- 1- أحمد عبيد مصبح الغفلي، " ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 3، يناير 2021.
- 2- بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، الجزائر.
- 3- براهيم سميحة، "التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 1، مارس 2021، الجزائر.

- 4- بركات احمد، بلوفه وليد، "أحكام التوقيف التخطي للموظف العام"، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 5، العدد 2، ديسمبر 2021، الجزائر.
- 5-بواوي مصطفى، " الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثاني، الجزائر، ديسمبر 2014.
- 6-ذباح اسماعيل، ميهوب يزيد، "ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 3، المجلد 8، 2021، الجزائر.
- 7- زايد علي زايد، "حماية أجر العامل وفقا لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، العدد 1، المجلد 17، يونيو 2020، الإمارات العربية المتحدة.
- 8-سهيل الأحمد وعلي ابو مارية، "الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، مجلد 26 (6)، د ب، د س.
- 9- غلابي بوزيد، "التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 8، ج1، جوان 2017.
- 10- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جامعة أدرار، جانفي 2018.
- 11-كندة فيصل سلهب، " دعوى القضاء العامل (دعوى التعويض) مفهومها- خصائصها- تمييزها عن دعوى الإلغاء"، مجلة جامعة تشرين، العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 41، العدد 6، سوريا، 2019.
- 12-لريد محمد احمد، " احترام حق الدفاع ضمانات للمحاكمة العادلة"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 19، جانفي، 2018.
- 13- مالكية نبيل، " مسؤولية موظف الإدارة عن عدم تنظيم الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 1، خنشلة (الجزائر)، 2022.

- 14-محمودي حسين، "واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS"، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 1، المجلد السادس، الجزائر، أفريل 2020.
- 15-مراح سليمة، "حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري الموافقة أمر تعارض، " المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد 1، المجلد 59، جامعة الجزائر 1، 2022.
- 16-مهدي نجدة، " النظام القانوني للاستقالة- دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري "، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 2، 2019.
- 17-نورة حسين، " تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري"، مجلد 38، ع1، تيزي وزو، مارس (آذار) 2018.

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- رسائل الدكتوراه:

- 1-براهيمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016 - 2017.
- 2-بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013 - 2014.
- 3-درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجيلالي، سيدي بلعباس، 2015 - 2016.

4-زرارة صالحى الواسعة، راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة 2006 - 2007.

5-غريب منية، علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 / 2007.

2- مذكرات الماجستير:

1-باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فضل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009 _ 2010.

2-بن داهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل الماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة 2014 - 2015.

3-بوشيبة طاهر، انماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان 2016 / 2017.

4-جابر إيمان، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016 / 2017.

5-حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013 / 2014.

6-دباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015 / 2016.

7-عمرأوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، السنة 2012 - 2011.

8-محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني، "دراسة مقارنة" رسالة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشرق الأوسط، 2015.

9-منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007-2008.

10-مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012.

11- نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية عبر المشروعة، قدمت هذه الرسالة للحصول على درجة الماجستير كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

3- مذكرات الماستر:

1- حملأوي نجاة، تأديب الموظف العام بين فعالية الحماية القانونية وتعسيف الإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2017-2018.

2- دبابي فتحية، خيربي سارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2016-2017.

- 3-مخالط الجيلالي، الضمانات الكفولة للموظف العاجز في مجال التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، القانون القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019.
- 4-مراكشي محمد الشريف، أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019.
- 5-مونية بن قراوش، مريم زعنيك، نظام الترقية في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2018/2019.

رابعاً: النصوص القانونية:

1- القوانين:

- 1-القانون رقم 83 -11، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، العدد 28، الصادر في خمسة يوليو 1983.
- 2- قانون رقم 83 -13، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، العدد 28، الصادر بتاريخ 5 يوليو 1983 معدل ومتمم بالأمر 96_19، مؤرخ في 20 سفر عام 1417 الموافق لسته يوليو 1996، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996.
- 3-القانون 90 - 02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسه حق الإضراب، ج ر، العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990.

- 4-القانون 90 - 14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسه الحق النقابي، ج ر، العدد 23، الصادر بتاريخ 6 يونيو 1990.
- 5-القانون 98 -02، الصادر في 30 ماي 1998، المتعلق بالمحاكم الإدارية، ج ر، العدد 37، الصادرة في 1 جوان 1998.
- 6-قانون رقم 08 - 09، مؤرخ في 18 سفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21، 2008.
- 7-القانون رقم 83 - 12، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 مستدرك، ج ر، 37 1983 ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 16 15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

2- الأوامر:

- 1-الأمر 97 - 13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1997-05-31، المعدل والمتمم بالقانون 83 - 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983، ج ر، العدد 8، الصادر بتاريخ 4 جويلية 1997.
- 2-الأمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

3- المراسيم:

- 1- المرسوم رقم 84 - 10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، العدد 3، الصادرة في 17 جانفي 1984.

2- مرسوم رقم 85- 59، مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، ج ر، العدد 13، الأحد 24 مارس 1985.

3-المرسوم 07 -304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

خامسا: المحاضرات

1- زغداوي محمد، ملخص محاضرات قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق وقسم العلوم الإدارية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، 2020- 2021.

2- علي بن شعبان، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، ملقات على طلبة السنة الثالثة ليسانس حقوق، جامعة قسنطينة، 2016.



فهرس المحتويات

المحتوى:	الصفحة
مقدمة.....	2-6
الفصل الأول : الإطار القانوني العام لحماية حقوق الموظف العمومي.....	11- 56
تمهيد.....	8
المبحث الأول: حماية الحقوق المالية للموظف العمومي.....	9
المطلب الأول: حماية حقوق الموظف أثناء تولي المنصب.....	9
الفرع الأول: حماية الحق في الراتب..	9
أولاً: تعريف الراتب.....	9
ثانياً: مكونات الراتب.....	10
ثالثاً: استحقاق الراتب.....	11
رابعاً: طرق تحديد الأجور.....	11
خامساً: الحماية القانونية للراتب.....	13
الفرع الثاني: حماية الحق في الترقية..	16
أولاً: تعريف الترقية.....	17
ثانياً: شروط الترقية.....	17
ثالثاً: معايير الترقية.....	18
رابعاً :الحماية القانونية للترقية.....	23
المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية.....	23
الفرع الأول: حماية الحق في الضمان الاجتماعي.....	24
أولاً: اداءات حوادث العمل والأمراض المهنية.....	24
ثانياً: التأمين على الأمومة.....	25

26.....	ثالثا: التأمين على العجز .
26.....	رابعا: التأمين على التقاعد .
28.....	خامسا :التأمين على البطالة.
28.....	سادسا: التأمين على الوفاة. .
29.....	الفرع الثاني: حماية الحق في العطل .
29.....	أولا: العطل العامة. .
31.....	ثانيا :العطل الخاصة. .
35.....	المبحث الثاني :حماية الحقوق غير المالية للموظف العمومي. .
35.....	المطلب الأول: حماية الحقوق المرتبطة بالعمل النقابي. .
35.....	الفرع الأول: حماية الحق في الإضراب.....
35.....	أولا :تعريف الإضراب. .
36.....	ثانيا :أنواع الإضراب. .
38.....	ثالثا: أحكام وشروط شرعية الإضراب. .
40.....	رابعا: القيود التي تحد من نوع الإضراب. .
42.....	خامسا :الحماية القانونية لحق الإضراب. .
43.....	الفرع الثاني: حماية الحق النقابي. .
43.....	أولا: تعريف الحق النقابي. .

- 43..... ثانيا :إجراءات تأسيس المنظمة النقابية.
- 46..... ثالثا: الحماية القانونية للحق النقابي.
- 47..... المطلب الثاني: حماية الحقوق المتعلقة بإنهاء المهام.
- 48..... الفرع الأول: حماية الاستقالة.
- 48..... أولا: تعريف الاستقالة.
- 48..... ثانيا: أنواع الاستقالة.
- 48..... ثالثا :شروط قبول الاستقالة.
- 50..... رابعا :ضمانات الحق في الاستقالة.
- 52..... الفرع الثاني: حماية التقاعد.
- 52..... أولا: تعريف التقاعد.
- 53..... ثانيا :كيفية الإحالة على التقاعد.
- 53..... ثالثا :أنواع التقاعد.
- 55..... رابعا :الحماية القانونية للتقاعد.
- 56..... خلاصة
- 93-58..... الفصل الثاني: تكريس الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي.
- 58..... تمهيد
- 59..... المبحث الأول: الإجراءات الإدارية لمواجهة القرار التأديبي.

59.....	المطلب الأول: الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي.
59.....	الفرع الأول: ضمان الحق في المواجهة التأديبية.
59.....	أولا: إعلام المتهم بما هو منسوب إليه.
60.....	ثانيا: الاطلاع على الملف التأديبي.
61.....	الفرع الثاني: حق التحقيق التأديبي.
61.....	أولا: الجهة التي تتولى التحقيق.
62.....	ثانيا: إلزامية التحقيق.
62.....	ثالثا: أهمية التحقيق الإداري.
65.....	الفرع الثالث: التوقيف التحفظي.
65.....	أولا: تعريف التوقيف التحفظي.
65.....	ثانيا: مبررات التوقيف التحفظي للموظف العام.
66.....	ثالثا: آثار توقيف التحفظي.
67.....	رابعا: خصائص التوقيف التحفظي.
68.....	خامسا: الغاية من الوقف الاحتياطي.
68.....	الفرع الرابع: ضمان حقوق الدفاع.
69.....	أولا: مضمون حق الدفاع.
70.....	ثانيا: وسائل الدفاع.

72.....	المطلب الثاني :ضمان الحق في الطعن الإداري بعد صدور القرار التأديبي.....
72.....	الفرع الأول: التظلم لدى الجهات الإدارية مصدرة القرار التأديبي.
72.....	أولاً: تعريف التظلم الإداري.
73.....	ثانياً :شروط التظلم الإداري.
73.....	ثالثاً: أنواع التظلم الإداري.
75.....	الفرع الثاني :التظلم أمام لجنة خاصة.
75.....	أولاً: تكوين لجان الطعن.
75.....	ثانياً :اختصاصات اللجنة.
76.....	ثالثاً: كيفية سير أعمال اللجنة.
77.....	المبحث الثاني: الإجراءات القضائية لمواجهة القرار التأديبي.
77.....	المطلب الأول: قضاء إلغاء القرارات التأديبية.
77.....	الفرع الأول :خصائص دعوى الإلغاء.
78.....	أولاً :دعوى الإلغاء دعوى قضائية.
78.....	ثانياً: دعوى ذات إجراءات خاصة.
78.....	ثالثاً: دعوى الإلغاء دعوى موضوعية عينية.....
78.....	رابعاً: دعوى الإلغاء دعوى مشروعية.....
79.....	الفرع الثاني :شروط قيام دعوى الالغاء.

- 79..... أولاً: الشروط المتعلقة بالقرار المطعون فيه. 79
- 79..... ثانياً: الشروط المتعلقة بالطاعن. 79
- 80..... ثالثاً: شرط الميعاد. 80
- 81..... رابعاً: الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى. 81
- 81..... خامساً: الشروط الموضوعية. 81
- 82..... الفرع الثالث: القضاء المختص بالنظر في القرارات التأديبية. 82
- 82..... أولاً: اختصاص المحاكم الإدارية في المجال التأديبي. 82
- 83..... ثانياً: اختصاص مجلس الدولة. 83
- 84..... المطلب الثاني: قضاء التعويض في القرارات التأديبية. 84
- 84..... الفرع الأول: خصائص دعوى التعويض. 84
- 84..... أولاً: دعوى التعويض الإدارية دعوى قضائية. 84
- 84..... ثانياً: دعوى ذاتية شخصية. 84
- 85..... ثالثاً: دعوى التعويض من دعاوى قضاء الحقوق. 85
- 85..... رابعاً: دعوى التعويض من دعاوى القضاء الكامل. 85
- 86..... الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الإدارية للسلطة التأديبية. 86
- 86..... أولاً: ركن الخطأ في مسؤولية السلطة التأديبية. 86
- 87..... ثانياً: ركن الضرر. 87

90.....	ثالثا: العلاقة السببية.....
91.....	الفرع الثالث: جزاء إقرار المسؤولية التأديبية.....
91.....	أولا: طبيعة التعويض عن القرار التأديبي.....
92.....	ثانيا: تقدير التعويض عن القرار التأديبي.....
93.....	خلاصة الفصل الثاني.....
95.....	الخاتمة.....
98.....	قائمة المراجع.....

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة



ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية:

حقوق الموظف العمومي؛ ليست عبارة عن مقابل لما يبذله من أتعاب، بل تركز على مراعاة توفير مزايا سواء كانت معنوية أو مادية؛ تجعله في غنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة خدمة لحسن سير المرفق العام. وتبعاً لذلك؛ فإن حقوق الموظف عرضة للمساس بها من قبل الإدارة. وعليه؛ فلقد أحاطها المشرع الجزائري بمجموعة من الضمانات؛ الكفيلة بتوفير الحماية اللازمة من أي تعسف مهما تعددت مسبباته.

الكلمات المفتاحية: الموظف، المشرع الجزائري، الوظيفة العامة، الحقوق.

الملخص باللغة الأجنبية:

Résumé:

Droits d'un Fonctionnaire public; ce n'est pas une redevance pour ses efforts, elle se fonde sur la prise en compte de la fourniture d'avantages, qu'ils soient moraux ou matériels; Elle rend indispensable de se préoccuper des exigences de la vie ou service du bon fonctionnement de l'établissement public. En conséquence; les droits du membre du personnel sont sujets à violation par l'administration. Par conséquent; la législature algérienne l'a entouré d'un ensemble de garanties pour assurer la protection nécessaire contre tout arbitraire, quel qu'en soit le nombre de causes.

Mots-clés : Fonctionnaire, législateur algérien, fonction publique, droits.