



قسم الحقوق

الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات

إشراف الأستاذ:
د. بن علي خليل

إعداد الطالب :
- حميدات محمد العزيز
- رتيمي أبو القاسم

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

-د/أ. ثامري عمر
-د/أ. بن علي خليل
-د/أ. جمال عبد الكريم

الموسم الجامعي 2021/2020

تَشْكُرَات

الحمد لله أولاً وأخيراً فقد منحني الصبر والأناة

حتى أكتمل هذا العمل بصورته النهائية.

كما يطيب لي في هذه السانحة أتقدم بغاية الشكر والعرفان

للدكتور / بن علي خليل

المشرف على هذه المذكرة الذي لم يبخل بثمين وقته ووافر علمه فله مني خالص

التقدير والاعتزاز...

والشكر موصول لإطارات كلية العلوم القانونية و السياسية بجامعة زيان

عاشور بالجلفة وأخص بالذكر أسرة قسم العلوم القانونية لجهودهم و مساهمتهم

ومساعدتهم لنا

في مواصلة هذه الدراسة.

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العامة من أهم الموضوعات و أصعبها التي يتطرق إليها علم الإدارة العامة، لأن تنظيم و تنسيق الطاقات البشرية لأجل وضع السياسة العامة للدولة موضع التنفيذ ، ليس بالأمر الهين ، فالوظيفة العمومية تعني في آن واحد المستخدمين وقانونهم، كما تعني سياسة المؤسسات والإجراءات والنشاط المهني المختلف كمجموعة خدمات ، لذا يجب أن نعطي لفكرة الوظيفة العمومية طابعا نسبيا ، فلا توجد فقط فكرة واحدة عنها ، بل عدة أفكار و عدة وظائف عمومية تضاهي وجود الدول ذاتها.

يتطلب أداء الإدارة للواجبات الملقاة عليها أن تتوفر على الأشخاص الذين يشرفون وينفذون مهام و متطلبات المرفق العام ، و الذين يخضعون لنظام قانوني مغاير للقانون الذي يخضع له العاملون في المؤسسات الخاصة، ويسمي بقانون الوظيفة العمومية ، فالموظف العام الأداة البشرية التي تهدف لإشباع الحاجات العامة ، فالدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام ، فهذا الأخير هو المفكر ، المساعد و المنفذ.

إن الموظف العام هو المؤمن على حقوق الأفراد و تحقيق مصالحهم و حماية أمنهم و حرياتهم ، وعليه إذا لم يتم اختياره، بانتقاء أفضل و أكفأ، لشغل المناصب الإدارية في الدولة ، و إذا لم يؤمن مركزه بإعطائه مرتبا جيدا وإذا لم يؤمن من تعسف رؤسائه ، فإن الفساد مساره.

إن بتدخل الدولة ازدادت المشروعات العامة وبذلك ازداد عدد الموظفين العموميين في الحياة العامة لكل الدول، فلقد أصبح وجودهم بأعداد هائلة وفئات عديدة ظاهرة عالمية رغم الخلافات السياسية والاجتماعية والاقتصادية القائمة بين دول العالم.

لقد أصبح الموظف العام ، هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة ، و الموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين ، كما أنه المسؤول عن إقامة العدالة و الحفاظ على النظام العام ، واستمرار تقديم الخدمة للمواطنين ، فلا يمكن تصور وجود دولة حسنة التنظيم في هذا القرن دون

موظفين عموميين .ونظرا لأهمية رسالة الموظف العام ، فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة فوضعت تحت تصرفه و الأنظمة الخاصة به ، التي تنظم طرق اختياره ، تعيينه ، ترقيته وتحفيزه ، كما

وضعت له ضمانات تحمي حقوقه.

بما أن الموظف العام من العناصر الأساسية لقيام الإدارات المركزية و اللامركزية ، و أداة التحقيق المصلحة العامة ، و ضامن لمبدأ المشروعية و مجسد للسياسة العامة في الدولة ، فالعمل في الإدارة العامة يجب أن يزرع في الموظفين العموميين ، و لاسيما الإطار من منهم ، روح الثقة و الأمان ، و إضفاء الاستقرار على الهياكل ، كما يجب تعزية في دولة شعارها القانون ، لذلك لابد من ضمانات لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة حين تمارس صلاحياتها السلطوية ، ولابد من تعدد الحماية في قبضة النصوص القانونية و التنظيمية ، ضمانا لمواصلة مساره المهني بأمانة و إخلاص ، و حياد على الدوام ، من أجل السير الحسن للمرافق العامة. منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار و تنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام ، لكن إلى جانب ذلك ، فالموظف العام إذا عين في الوظيفة العامة ، ألقيت على عاتقه التزامات عديدة يجب أن يؤديها ، لكن ليس بالشكل الذي تثقل كاهله.

أهمية الدراسة:

أهمية دراسة الموضوع باعتباره من مواضيع الوظيفة العمومية، فالموظف العام يعتبر من أهم أدوات الدولة لممارسة سلطاتها في تقديم خدماتها لمواطنيها. وفي دراستنا هذه نحاول أن نحدد أهم الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام التي وضعها المشرع الجزائري في النصوص القانونية ذات الصلة، في ظل توسع نشاط الإدارة وزيادة في المرافق العمومية وزيادة في الواجبات على عاتقه. أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

تكمن في اهتمامي بمجال الوظيفة العمومية وبالتحديد الموظف وما يتمتع به من حقوق فبالنسبة لي موضوع دقيق وعناصر واضحة.

أسباب موضوعية:

بحكم أن موضوع الدراسة من الموضوعات التي يهتم بدراستها الطالب الجزائري، هذا الأخير مجال الاختصاص في دراستنا ماستر دولة و مؤسسات.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إبراز أهم الإجراءات القانونية لحماية الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بغية تحقيق توازن مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة لضمان سير المرفق العام.

صعوبات الموضوع:

تكمن صعوبة الموضوع بكثرة تشعبه وفروعه، حيث نجد كل فرع يحتاج إلى مذكرة خاصة به.

المنهج المتبع:

الدراسة هذا الموضوع اعتمدت على المنهج التحليلي لأنه يقتضي استحضار النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا وتحليلها، كذلك المنهج الوصفي من خلال عرض التعريف والمصطلحات ذات صلة بالموضوع.

إشكالية البحث:

إن إشكالية الموضوع محل الدراسة تتمحور حول ما هي الحماية المقررة لضمان حقوق الموظف العام في الجزائر؟. وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا الخطة التالية المتكونة من فصلين:
الفصل الأول: المتمثل في الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام أثناء تادية المهام وقسم إلى مبحثين، فالمبحث الأول تناولنا فيه الحقوق المتعلقة بالحقوق المادية والمبحث الثاني تناولنا فيه الحقوق الاجتماعية، أما الفصل الثاني فتمثل في الإجراءات القانونية لحماية الموظف أثناء العمل النقابي و المسائلة القانونية قسم هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الحقوق المرتبطة بالعمل النقابين والمبحث الثاني تناولنا فيه الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة.

الفصل الأول

الإجراءات القانونية لحماية الموظف

العام أثناء تأدية المهام

تمهيد:

يتمتع الموظف العام بحقوق وواجبات تكفلها جميع القوانين الدولية والوطنية والدولية، بتزايد أنشطتها يتزايد العبء في عدد الموظفين، مما يستلزم الموازنة بين المصلحة العامة للمرفق وبين توفير ضمانات وحقوق للموظف لأداء عمله الوظيفي.

والقانون الأساسي للوظيفية العامة نظم العلاقة بينهما، فالموظف فرضت عليه التزامات مقابل مزايا مادية وإحاطتها بحماية في ظل الأمر 03-06

المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية الحقوق المادية للموظف العام

عند صدور قرار التعيين يلتحق الموظف العمومي بالمنصب المخصص له ، وهذا قرار يصدر من سلطة مختصة، مما ينتج علاقة بينهما وبين الموظف العام الذي يؤدي عمله بإخلاص وأمانة وتحمل المسؤولية وتنفيذ أوامر وتعليمات من قبل رئيسه، فالسلطة المختصة تضمن حماية الحقوق المادية أثناء تولي الموظف لمنصبه ومن بين هذه الحقوق الحق في الراتب والتعويضات والحق في الترقية.

المطلب الأول: الحق في الراتب والتعويضات

من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي في كل دول العالم هو الراتب، فالراتب هو السلاح لمواجهة العبء المعيشي، والغدرة ملزمة بحماية هذا الحق وهو يدفع في فترات منتظمة، ويكون الحرمان منه إلا في حالات استثنائية، أما التعويضات تمنح فقط لفئة من الموظفين دون غيرهم.

الفرع الأول: الراتب و التعويضات

أولاً- التعريف الفقهي للراتب: اختلف الفقهاء في تعريف المرتب، نذكر منها

عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب: "على أنه نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لا تقا طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي".¹

بينما عرف البعض الآخر المرتب بأنه: "هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل دورياً لقاء ونظير انقطاعه لخدمة جهة الإدارة، إذ إنها ملزمة بأن تؤدي للعامل مقابل انقطاعه الأداء هذا العمل، وهو ما لا يتحدد باتفاق العامل مع الإدارة، بل تحدده القوانين واللوائح، ومن ثم فمن الممكن تعديله بالزيادة أو النقصان دون أن يكون للعامل التمتع بأي حق مكتسب، بيد أنه بالنسبة لما استحق بالفعل من مرتبات - فلا يجوز المساس بها- باعتبارها حقوقاً شخصية للعامل، لا

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 05.

يجوز المساس بها بأثر رجعي إلا بمقتضى قانون يتضمن ذلك الأثر الرجعي¹.
أما أبسط تعريف قدم للأجر فهو: "مقابل تعويض قوة العمل"، أي أن العامل يفقد ويبدل طاقة من أجل تأدية عمله، والأجر هو ذلك المقابل سواء كان نقدي أو عيني².
تتجنب التشريعات الخوض في التعريفات، إذ لا يوجد تعريف للراتب وإنما تم الإشارة إليه في المادة 32 من الأمر 03-06 بأنه: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه"³.

ثانيا - تحديد الراتب:

يتم عادة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور⁴.
أي يتم الاتفاق عند تحديد الأجر بين العامل وصاحب العمل .
ويعبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن أهمية تحديد الأجر بقوله: "من أستأجر أجيرا فليعلمه أجره"⁵.

ثالثا - معايير تحديد الراتب:

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

1. معيار المدة: الأجر وفقا لهذه الطريقة يحسب على أساس وحد زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو

¹ محمد إبراهيم السوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 61

² نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر، 2016، ص 110.

³ الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 06.

⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 168.

⁵ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 170

ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهرة.¹

2. معيار المردودية: يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس

حصيلة الإنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عدة صور :

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

• تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى

إرهاق العامل الذي في تسبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وتحسين جودة منتجاتها.²

3. المعيار المزدوج: إن هذه الطريقة تجمع ما بين الطريقتين السابقتين، بحيث يحتسب

الراتب الأساسي على أساس الزمن، أم الرواتب التشجيعية تحدد على أساس المردود الفردي

والمردود الجماعي.

وحسب المادة 08 من الأمر 07-304 نصت المادة 02 على أنه: " تشكل الشبكة

الاستدلالية حسب المادة 08 من الأمر 06-03 فإنها تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى

التأهيل المطلوب من الجماعات الأربعة.³

والمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع

وراتبهم، حيث صنف الموظفين إلى أربعة مجموعات أ. ب. ج. د.

1- ينقسم الصنف "أ" إلى 08 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 07 أقسام فرعية

مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف ال-07 الأخرى حسب المستوى التأهيلي

العلمي، وعدد سنوات الخبرة المعنية في قطاع الوظيفة.

2- بينما تنقسم المجموعة "ب" إلى صنفين 09 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة

البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة.

3- المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين 07 و 08 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد

تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا .

¹المرجع نفسه، ص 168

²محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 169.

³المادة 08 من الأمر 06-03.

4- أما المجموعة "هـ" تنقسم إلى 06 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي¹.

التعويضات

الحقوق المالية للموظف العام غير مقتصرة فحسب بل يشمل كذلك التعويضات ، المضافة للراتب نتيجة لممارسة بعض النشاطات، سواء كان التعويض خاص بظروف العمل الشاق، أو التعويض للخبرة المهنية المكتسبة، أو ساعات إضافية، أو الخدمة الدائمة، وهي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين فتعويض الموظفين في قطاع التربية تختلف عن تعويضات أفراد الشرطة والجيش.

أولاً- أنواع التعويضات:

المشعر الجزائري عدد التعويضات باعتباره حق من حقوق الموظف فهو لا يختلف كثيرا عن الراتب فهو نوع من المبلغ يقدم للموظف لقاء تقديمه جهده ووقته ومهارته، والتعويضات المقدمة للموظفين وتكون على قدر المساواة في حالة تطابق الجهد وصاحب الوظيفة يلتزم باستمرارية هذه المزية المالية لتحقيق الأمان الوظيفي.

في المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر تم إدماج الموظفين والأعوان العموميين من النظام التعويض الخاص بالأسلاك المشتركة في الرتب المستحدثة.²

ونذكر من بين أنواع التعويضات:

1- تعويضات المؤهل العلمي:

يعتبر المؤهل العلمي فاصلا قويا في التوظيف وإسناد المهام والمسؤوليات للكفاءات وبالتالي يتوقف الأجر على ضوء ذلك من خلال قدرة هذه الكفاءات على التخطيط والتصميم والتوجيه والتنظيم وبالتالي قيادة أعضاء الفريق إلى تحقيق أهداف المنظمة مما ينعكس عليها إيجابا من

¹شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018/2019، ص 09.

²المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والقطاعات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، المؤرخ في 09 نوفمبر 2016، ص 04.

خلال تحفيزها ومنحها اجرا محترما.¹

2- تعويضات المنح العائلية:

نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 65/75 المؤرخ في 23 مارس 1965 التعويض عن الأولاد البالغين 10 سنوات فما فوق والمقدرة ب 135 دج سنويا، كذلك يستفيد الموظف من منح عن الزوج غير الكامل والأبناء طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.²

3- تعويض التمثيل:

تمنح للموظف عوضا عن النفقات التي يكتبها في سبيل أداء عمله، والهدف من تقرير هذه التعويضات هو مواجهة ما تتطلبه الوظيفة العامة من نفقات تقتضيها ضرورة ظهور الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة بمظهر اجتماعي لائق.³

4- تعويضات العمل الإضافي:

هو تعويض الموظف عن القيام بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية، في ذات الوظيفة الأصلية، وحسب المادة 32 من قانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل "يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة".⁴

ثانيا- تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري:

في التشريعات الخاصة فيما يتعلق بالعمل والتشريعات الوظيفية في الجزائر نجد أنهما لا يختلفان في مسألة التعويضات بالنسبة للعامل والموظف مثل تعويض عن العمل الإضافي، والمنح العائلية والراتب الأصلي.

1- حق التعويض حسب الأمر 133/66

نص هذا الأمر على تعويض عن الأضرار المادية والمعنوية لفئة من الموظفين وهم

¹ نور الدين حاروش، المرجع السابق، ص 112

² المرسوم رقم 65/75 المؤرخ في 23/03/1995 ، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الجريدة الرسمية، العدد 26، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/292 ، المؤرخ في 2007/09/26 ، الجريدة الرسمية، العدد 62.

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 93.

⁴ المادة 32 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 565.

الموظفين المجاهدون الذين تعرضوا إلى أضرار مادية ومعنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا الصنف من الموظفين هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيوا على التقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية، وتعويض العمل الإضافي وتعويض المخاطر المهنية، وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج.¹

2- حق التعويض حسب المرسوم 66/148 :

نتيجة عدم كفاءة الموظف يسرح ويقبض تعويضا مساويا لنصف راتبه وتضاف إليه المنح العائلية والتعويضات الملحقة كل شهر.²

3- حق التعويض حسب المرسوم 59/85

عمال الإدارات والمؤسسات العامة لهم الحق في التعويض المادي أثناء العمل حدوث أضرار مادية أو معنوية، كذلك يستفيدون بتعويض عن الخبرة والترقية.³

4- حق التعويض حسب المرسوم 130/93

إن منحة المنطقة الجغرافية التي تم استحداثها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتضمن كفيات حساب التعويض للمنطقة المعدل بالمرسوم 130/93 المؤرخ في 14 جويلية 1993، هذا المرسوم حدد المناطق التي يستفيد العاملين فيها من تعويض مالي، وهي محصورة بين نسبي 07% و 35% حسب المنطقة.⁴

¹الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جويلية 1966.

²المرسوم التنفيذي رقم 66/148 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 575، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

³المادة 71 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، ص 347.

⁴المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جويلية 1993، المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادر بتاريخ 16 جويلية 1993.

الفرع الثاني : حماية الرواتب والتعويضات

الرواتب وملحقاته في جميع التشريعات تحظى بحماية خاصة باعتباره المورد الرئيسي للموظف وأسرته، فمساس بهذه الحقوق دون مراعاة للضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظفين في أسلاك الدولة.

وفي هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتبات على المبادئ التالية:

1- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون: ونقصد به أسبقية الحقوق الأجرية بأشكالها عن الديون الأخرى مهما كان نوعها، وذلك كما تنص عليها المواد 42 من القانون 78-12 والمادة 89 من القانون 90-11 حيث تنص: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسببقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".¹

2- مبدأ عدم قابلية الحجز:

لقد حرص المشرع الجزائري بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 على حماية راتب الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه، ذلك لأن المفروض أن يعيش الموظف من راتبه وينفق منه لمواجهة متطلبات المعيشة، لذلك فإن حرمانه منه لأي سبب يلحق به ضررا، ويمنعه من القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه.²

في العقوبات التأديبية المتعلقة بخصم الراتب للموظف بناء على أحكام الأمر 06/03 يتم خصم نصف الراتب الرئيسي وكذا المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة توقيف عن العمل.

3- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

يعتبر باطلا كل تنازل كلي أو جزئي عن الأجر بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل، أي

¹الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر واقع وآفاق " (1990/2008)، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007، ص 119.

²عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، العدد 01، 2009، ص 136.

برضا أو عدم رضا العامل، وتناولت هذه الأحكام المادة 136 من القانون 90-11: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"، فلا يعقل أن يقوم العامل بالتنازل عن أجره إلا بمقابل خدمة وهذا الإجراء سبق تبنيه¹.

يتمتع الموظف العام بمزايا وظيفية يتقاضاها مقابل خدمة تشمل على الراتب الذي يتحدد بمعايير وتعويضات منصوص عليها في القانون وتختلف من موظف لآخر وتحدد طبقا لدرجة الأقدمية والترقية.

المطلب الثاني: الحق في الترقية

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

الفرع الأول: الترقية و طرقها

تتعدد التعاريف فنذكر منها:

1- التعريف الفقهي للترقية: عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها ((عملية إدارية فنية

قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة))².

وأخر عرفها على أنها: نقل الموظف من وضع وظيفي إلى وضع أكبر..، وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى، فنظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة مهنة ينقطع لها الموظف³.

¹ الكر محمد، المرجع السابق، ص 119.

² عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 314.

³ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2006، ص 136.

أما تعريف الدكتور سليمان الطماوي: "الترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة والتي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية".¹

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

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

الترقية

الترقية هي ما يصبو إليه جميع الموظفين في كافة المرافق العمومية، وعادة ما تحمل مزايا في معظم الترقيات إلا أنه قد يرقى الموظف دون أن يتلقى نفع مادي بل نفع أدبي بمجرد صعوده السلم الإداري.

وفي معظم الدول نجد هناك تباين في طرق الترقية إما على أساس الأقدمية أو على أساس الاختيار.

كما أن الترقية تعتبر وسيلة ناجعة لتكوين الإطار الكفاءة وتعتبر وسيلة للاحتفاظ بأحسن وأكفأ العناصر لخدمة الإدارة العامة، كما أشير إلى بعض الدول تلجأ إلى أسلوب استثنائي للترقية تطلق عليه الترقية الخاصة أو الاستثنائية تشجيعاً للعناصر الممتازة.³

1- معايير الترقية:

أ- الترقية بالأقدمية:

¹سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973، ص 503.

²المادة 106 من الأمر 03-06.

³شرايني فوزي، المرجع السابق، ص 14.

الأقدمية هي مركز قانوني ذاتي تحدده القوانين واللوائح، به يتحدد وضع العامل وترتيبه بين زملائه في ذات الدرجة¹.

• مزايا الترقية بالأقدمية:

- تحقيق العدالة والموضوعية بين جميع الموظفين.
- هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وجدارته.
- إتباع مبدأ الأقدمية لترقية الموظفين يجعل الغدرة حريصة على الاهتمام بهم وتوفير التدريب اللازم لشغل الوظيفة الجديدة.
- تعتبر الترقية بناء على الأقدمية مكافأة من جانب المصلحة للموظف مقابل سنوات التي قضاها في خدمتها.
- تؤدي الأقدمية إلى أن يؤدي جميع واجبه في العمل دون قلق أو خوف على مستقبلهم.
- أخيرا، تتميز الأقدمية بالبساطة والسهولة في التطبيق².

• عيوب الترقية بالأقدمية:

- إن الترقية بالأقدمية لها عيوب عديدة ومن هذه العيوب ما يلي:
- تؤدي هذه الطريقة إلى القضاء على المنافسة.
- هذه الطريقة تقضي على الطموح خاصة الشباب والطاقات الخالقة التي تلتحق حديثا بالوظيفة العامة.
- إن الأقدمية ليست قرينة قاطعة على الخبرة ونظرا لكون الترقية عن طريق الأقدمية لها عيوب عديدة فإننا لا يمكن الاعتماد عليها كطريقة وحيدة للترقية فلا بد من إيجاد طرق أخرى مكتملة³.

ب. الترقية بالاختيار:

¹ محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006، ص 310.

² محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1989، ص 173.

³ شرابيني فوزي، المرجع السابق، ص 15.

- لا يرق الأقدم في شغل الدرجة بل يرقى الأطفأ سواء كانت له أقدمية على زملائه أم لا، الاختيار إما يكون مطلقا من كل قيد وإما أن يكون مقيدا بشروط تتعلق بالكفاءة والصلاحية ويلاحظ أسلوب الاختيار المطلق كان يطبق في الماضي بصورة واسعة إلا أن الأمر قد تغير بعض الشيء واتجهت قوانين الوظيف إلى الحد من السلطات المطلقة للإدارة ووضعت بعض الضوابط والشروط للترقية بالنسبة العالية للوظائف أي أن سلطة الإدارة أصبحت مقيدة بالنسبة للترقية ومع ذلك بقيت سلطة الإدارة المقيدة بالنسبة لبعض الوظائف وهي الوظائف العليا.
- وتقييد سلطة يقتضي وضع معيار كأساس للاختيار ويوجد ثلاث معايير وهي:

1. الامتحانات.

2. الوضع تحت التجربة.

3. التقارير السنوية¹

• مزايا الترقية بالاختيار:

- تتيح للإطارات النشيطة المستجدة في الغدارة فرصة الترقية.
- تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى ولو لم تكن لهم الأقدمية.²

• عيوب الترقية بالاختيار:

- فتح الباب الواسع أمام الانحراف الإداري.
- هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات والضغوط السياسية.
- هذا النظام يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي.³

2- الترقية في التشريع الجزائري:

أ- الترقية في الدرجات :

نصت عليها المادة 106 من الأمر 03-06 وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية

¹محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي، المرجع السابق، ص 311.

²شرايني فوزي، المرجع السابق، ص 16.

³شرايني فوزي، المرجع نفسه، ص 16.

والنفسية الدوري بصفة ثانوية¹ ، وفي المرسوم الرئاسي 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية المادة 12 نصت على ما يلي: "يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، نكون تباعا حسب النسب 04 و 04، و 02 من ضمن عشرة موظفا".

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

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية، ولاسيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة التي تنص على التنزيل من درجة إلى درجتين، أو التنزيل من الدرجة السفلي مباشرة.² وفي كل الأسلاك الوظيفية نجد أن الترقية في درجات بنسبة على أساس الخبرة والتجربة.

ب. الترقية في الرتب:

الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107 منه الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة³، حسب الكيفيات الآنية.

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

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

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

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

2010/2009، ص 246.

³ المادة 107 من الأمر 06-03.

الترقية على أساس الاختيار: هذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الأقدمية أساسه يشترط للدخول في قائمة التأهيل أو جدول الترقية أن يحوز الموظف أقدمية 10 سنوات على الأقل في رتبته الأصلية¹.

وبما أن الترقية في الرتب أخضعها المشرع إلى مبدأ الجدارة والكفاءة، ذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية، إلا أنها في المقابل تخضع في كثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية، مما ينتج عنها تعسف في استعمال السلطة².

الفرع الثاني : حماية حق الترقية

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

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

لكيفيات تقسيم الموظف أي:

• احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال: الأمانة وعدم التحيز، تنفيذ المهام الموكلة إليه، الالتزام بالتوقيت والانضباط، السلوك المحترم والمسؤول ، اللباقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل والمرؤوسين.

• الكفاءة المهنية من خلال: التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفوية، قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.

• كيفية الخدمة من خلال : روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة.

• الفعالية و المردودية من خلال: تحقيق الأهداف الفعالة في تأدية المهام وأجال تنفيذها³.

2- ضمانات ترقية الموظف:

¹قميحة رابح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر ، ص 12.

²شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 93.

³مرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادر في 09 يونيو

2019، ص 08.

في الأمر 03-06 وردت ضمانات لصالح الموظف في مجال الترقية: حيث نصت المادة 97 منه على: تقسيم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".

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

- ترقية في الدرجات.

- ترقية في الرتبة.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.

- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت¹.

- تتبلور مؤشرات الأمن القانوني في مجال الترقية في الرتبة من خلال الضمانات العامة

التي يوفرها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، ومبدأ الجدارة في تقلد وتولية الوظائف

العمومية والذي يسهم في استقطاب الكفاءات في مجال الوظيفة العمومية، كما

تتجلى الحماية القانونية بتأثير فكر الأمن القانوني من خلال الآليات والإجراءات المرتبطة

بفتح باب الترقية².

- الترقية في الوظيفة العمومية تسمح للموظف بتقلد أعلى المناصب وتعتبر آلية تحفيز في

روتين العمل ولتحسين الرواتب، والمشرع الجزائري وضع معايير وضمانات تتماشى مع نظام

الترقية.

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

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

المبحث الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المشروع الجزائري كفل للموظفين حماية الحقوق الاجتماعية، فالحق في الضمان الاجتماعي يسمح بتغطية التكاليف التي لا يستطيع الموظف تحملها لوحده والحق في العطل بغرض الراحة وتجديد الطاقة للموظف مع الاستفادة من حقوقه والحفاظ على وضعه القانوني.

المطلب الأول: الحق في الضمان الاجتماعي

نصت المادة 33 من الأمر 03-06 للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به¹، فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة والصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه.

الفرع الأول: التأمين الاجتماعي

الدولة ملزمة بتأمين الموظف البدنية والمعنوية، عرفه سليمان بن إبراهيم بن شنيان بقوله: "هو تأمين إجباري، تقوم ب هاو تشرف عليه وتعينه الدولة، ضد أخطار معينة يتعرض لها أصحاب الحرف ونحوهم"².

وستنطبق إلى تأمينات المخاطر حسب ورودها في القانون رقم 11³/83.

أولاً- تأمين المرض (المواد من 07 إلى 22 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين

الاجتماعي): يستفيد الموظف من الأداءات العينية والمالية أو النقدية المترتبة على حالة مرضية وتتمثل هذه الأداءات في تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى والفحوصات البيولوجية... إلخ، وذلك مقابل تقديم ملف طبي مقدم الهيئة الضمان الاجتماعي.

أما الأداءات النقدية فهي المبالغ التي تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب

المرض.

¹ المادة 33 من الأمر 03-06.

² سعاد سطحي، التأمين الاجتماعي والتعاون والتأمين على الحياة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، ديسمبر 2010، ص 212.

³ القانون رقم 11/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 05 يوليو 1983.

ثانيا- تأمين الأمومة (المواد من 23 إلى 30 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي): تستفيد المرأة الحامل على الأداءات العينية المتعلقة بالمصاريف الطبية والصيدلانية وكذا مصاريف إقامة الأم في المستشفى لمدة 08 أيام، أما الأداءات النقدية تمثلت في تعويض يساوي كامل مرتبها لمدة أربعة أشهر.

ثالثا- تأمين العجز المواد من 31 إلى 46 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي): فالعجز هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامة الجسدية فتؤثر على قواه البدنية وقدرته على القيام بالعمل.¹

يستفيد الموظف الذي أصبح عاجزا عن العمل كليا أو جزئيا بنسبة لا تقل عن 50% من منحة العجز، تقدر ب 60% و 80% من الراتب السنوي المتوسط في حالة عدم استيفائه الشروط التقاعد وينتقل على ذوي حقوق الموظف معاشه عند الوفاة.

رابعا- تأمين عند الوفاة (المواد من 47 إلى 51 من القانون

83/11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي): يستفيد ذوي الحقوق الموظف (زوجه، أولاده، المكفولين، أصوله...)، من منحة تساوي اثني عشر من الراتب الذي كان يتقاضاه المتوفي.

الفرع الثاني: تأمينات العمل

أولاً- حوادث العمل : نصت المادة 06 من القانون 83/13 على أنه: "يعتبر كحادث انجرت عنه إصابة بدنه ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة عمل"².

يستفيد كل مصاب بحادث العمل من أداءات التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في القانون رقم 83/13 بحيث يجب التصريح بالحادث من طرف المصاب أو رب العمل او هيئة الضمان الاجتماعي.

ثانيا- الأمراض المهنية: يستفيد الموظف من تعويضات عن أمراض مهنية ناجمة عن الممارسة الدائمة للعمل والذي يظهر بعد مدة معينة مثل: الأكسدة في المواد الكيميائية، وهي نفس

¹سماتي طبيب، المنازعات الطبية والتنشئة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر ، ص 48.
²القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

تعويضات المتعلقة بحادث العمل.

فالمصاب بأمراض مهنية يقوم بتبليغ لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفق ما نص عليه قانون 13/84 .

المطلب الثاني: الحق في العطل

الموظف العام كأبي موظف أو إنسان له الحق في الراحة والعطل، نتيجة الجهد المبذول في عمله فهو بحاجة إلى تجديد طاقته ونشاطه، والدستور كرس هذا الحق قبل الأمر 03-06، والعطل نعني بها انقطاع مؤقت عن العمل لأسباب مذكورة في القانون، والعطل أنواع سوف نتطرق إليها:

الفرع الأول: العطل العامة

1. العطل الأسبوعية: نصت المادة 191 من الأمر 03-06 على أن الموظف له الحق

في يوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية.¹

والمرسوم التنفيذي رقم 244/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية نص على: "أن ساعات العمل من يوم الأحد إلى الخميس"².

ومنه للموظف الحق في الراحة الأسبوعية يومين الجمعة والسبت وهي مدفوعة الأجر، والعمل يوم الراحة له الحق في راحة تعويضية لنفس المدة حسب ما جاء في المواد 192، 193.

2. العطل السنوية: لم يعرفها المشرع الجزائري بل اكتفى بتنظيمها وفقا لقانون رقم 03-06

، نصت المواد 194، 196، 197، 198، 204 من الأمر 03-06 على الحق في عطلة

سنوية، ومن الضمانات المقررة للموظف في الأمر رقم 03-06:

- عدم جواز اتفاق أو إنهاء علاقة العمل أثناء عطلته السنوية.

- عند وقوع مرض أو حادث مبرر توقف العطلة السنوية ويستفيد من عطلة مرضية

والحقوق المرتبطة بها.

¹ المادة 191 من الأمر 03-06

² المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو 2009ن يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، ص 29.

- يستفيد الموظفون في ولايات الجنوب وخارج المناطق الجغرافية من استعادة من عطل إضافية.¹

3. الأعياد الدينية والوطنية: وهي الأعياد مدفوعة الأجر لكل الموظفين:

أ- الأعياد الدينية: أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي، عيد الفطر، عيد الأضحى، مدتها يوم واحد والعيدان يومين.

ب. الأعياد الوطنية: رأس السنة الميلادية، يناير، عيد العمال، عيد الاستقلال، ذكرى أول نوفمبر، ومدتها يوم واحد فقط.²

الفرع الثاني: العطل الخاصة

هي عطل تخص بعض الموظفين دون غيرهم :

1. عطل الأمومة: تمنح الموظفة عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل والولادة مدتها 98 يوما، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات.³

2. العطل المرضية: يستفيد الموظف من عطلة مرضية وذلك بشرطين أساسيين هما:

- وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

- توجيه طلب إلى الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، مع تقديم الشهادة الطبية التي تثبت المرض أو الحادث.⁴

والعطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى أو تكون طويلة المدى فالموظف يستلم راتبه الشهري شرط أن تقوم الإدارة بإجراء مرابطة طبية حسب ما ورد في مادة 203 من الأمر 06-03.

قرر للموظف الحق في العطلة في القانون الأساسي العام للوظيفة بشكل مفصل يتنوع بين العطل العامة والتي تمنح بصفة دورية وعطل خاصة تكون لأسباب محددة فقط في مجال الوظيفة العمومية، فالدولة ملزمة بتوفير الحماية للحقوق الاجتماعية المادية والمعنوية لصالح الموظف

¹المواد 195، 200، 201 من الأمر 06-03

²قائمة العطل الرسمية في الجزائر، Ar.Wikipedia.org

³بربطة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 341.

⁴بربطة مراد، المرجع السابق، ص 342.

لضمان سير مرافقها، فالتأمين الاجتماعي هو حق تضمنه الدولة لمواجهة المخاطر التي تتعرض حياتها المهنية، والحق في العطل من أجل استعادة نشاطه والعودة إلى العمل بطاقة إيجابية دون انقطاع حقوقه ومركزه القانوني.

الفصل الثاني

الإجراءات القانونية لحماية الموظف

العام

أثناء العمل النقابي و المسائلة

القانونية

تمهيد:

القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاء بعدة حقوق للموظف العام أثناء تأدية مهامه، وعلى غرار الحقوق والامتيازات المالية يتمتع بحقوق أخرى لا تقل أهمية عن الحقوق المالية وهي الحقوق غير المادية توفر للموظف كل الوسائل والإمكانيات الأداء مهامه على أحسن وجه وإثبات لشخصيته، ويستلزم على الموظف أن يكون على دراية بهذه الحقوق غير المادية التي ضمنها له القانون وأن يتجنب كل فعل يتنافى مع مهامه، ويجب أن يتسم بسلوك لائق ومحترم ضمانا لحقوقه من جهة وضمانا للوظيفة العمومية من اجل زرع الأمن والاستقرار.

المبحث الأول: الإجراءات القانونية حماية الحق النقابي

كفلت أغلب دساتير الدول الحقوق السياسية، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يعمل على حماية هذه الحقوق.

وفي الجزائر أقر الدستور بالحق باعتباره حق جماعي يترتب عن ممارسة تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، والحق في الإضراب كشكل من أشكال الاحتياج والمطالبة بالحقوق المكفولة للموظفين، وهذا ما سنتطرق عليه في هذا المبحث، بحيث قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول (الحق في الإضراب)، والمطلب الثاني (الحق النقابي).

المطلب الأول: الحق في الإضراب

الحق في الإضراب حق قانوني يكفل الموظف أو العامل وفق شروط وقواعد وحدود رسمها القانون، نصت المادة 36 من الأمر 03-06 على ذلك: "يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به".

الفرع الأول: ممارسة الإضراب و قيوده

تعريف الإضراب:

أ- **التعريف الاصطلاحي:** يعد الإضراب في معناه الاصطلاحي حديثا نسبيا، فقد عرفت ووضحت معالمه مع بزوغ الثورة الصناعية، حيث أن سيطرة رأس المال على العمل أدت على ظهور تفاوت شديد بين الطبقات، مما دفع العمال إلى التجمع والتكتل والبحث عن وسيلة قانونية أكثر فاعلية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثم كان اللجوء إلى ممارسة الإضراب.¹

ب- **التعريف الفقهي:** يرى الأستاذ والين إن النص على حق الإضراب في مقدمة الدستور قد صيغ صياغة محددة ودقيقة، الأمر الذي يسمح بتطبيق مباشرة بالاستناد على ديباجة الدستور

¹ إبراهيم صالح العزيرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص

فنتيجة لذلك يجوز لموظفي وعمال المرافق العامة ممارسة حقهم في الإضراب باعتباره حق من الحقوق المشروحة المقررة لهم دستوريا في صريح المقدمة¹.

أما في الفقه المصري منهم من يرى أن الإضراب هو: "هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم تمسكهم بوظائفهم إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو الإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم.

ج - التعريف التشريعي في الجزائر: على غرار التشريع المصري والفرنسي لم يعط التشريع الجزائري تعريف للإضراب، وقد اعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي والموظفين في دستور 1989 و 1996².

ومنه نستخلص من التعاريف السابقة أن خصائص الإضراب هي: انقطاع عن العمل، انقطاع جماعي، تحقيق مطالب معينة.

كيفية ممارسة الإضراب وقيوده

حدد قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب كيفية ممارسة الإضراب وقيودهن فالموظف يستفيد من الحق في إطار قانوني.

أولاً- الطرق القانونية لممارسة الإضراب :

1- موافقة مجموعة العمال على الإضراب في جمعية عامة: اللجوء إلى الإضراب بإرادة

كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين تستدعي إلى جمعية عامة في المكان الذي يزاولون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت المشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق

¹ عتيقة بلجل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004/2005، ص 71.

² هاشمي خرفي، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 329.

عليه¹.

2- الإشعار المسبق بالإضراب: مؤدي هذا الشرط أنه يجب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل، سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته²، ونصت المادة 30 من قانون 9002 على أنه: " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه"³.

3- الابتعاد عن ما يؤدي إلى عرقلة حرية العمل : عرقلة حرية العمل هو كل فعل من شأنه أن يحول دون التحاق العامل أو المستخدم أو ممثليه بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو استعمال طرق أخرى مثل الاحتياالية، العنف والاعتداء، فالقانون يعاقب على عرقلة حرية العمل⁴.

ثانيا- قيود ممارسة الإضراب:

5- القدر الأدنى من الخدمة: ميز المشرع الجزائري سلطة الموظفين العموميين في اللجوء إلى الإضراب، أحد أنجع وسائل الهجوم النقابية، بضرورة مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجبارية، إذا ما تعلق الأمر بأنظمة يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأسلاك الموجودة (المادة 37 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁵. وفي نفس القانون 90-02

¹شامي يسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، الجزائر، 2018، ص 206.

²عتيقة بلجل، المرجع السابق، ص 85.

³قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، ص 234.

⁴شامي يسين، المرجع السابق، ص 207.

⁵نوابتي إيمان، ريمة سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 02، المجلد 05، العدد 20، ص 213.

أشارت المادة 38 إلى المصالح المعنية بالحد الأدنى من الخدمة.

6- التسخير: بإمكان الإدارة أن توظف سلطة الاستيلاء أو التسخير لتحول دون إضراب الموظفين الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص والمنشآت والممتلكات أو الاستمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين¹. وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء أو عدم الامتثال له يعتبر خطأ جسيماً.

الفرع الثاني : حماية حق الإضراب

- حسب المادتين 32 و 33 من القانون السابق 90-02 فقد اقر بحماية حق الإضراب مع احترام أحكام القانون . .

- فالإضراب القانوني يوقف العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ولا ينيهه.
- الإدارة ليس لها الحق باستخلاف العمال المضربين وتعيين عمال آخرين ما عدا في الحالات أو القيود المحددة في القانون.

- لا وجود لعقوبات على العمال المضربين بشكل قانوني وفق شروط محددة قانوناً .
- حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب بناء على اقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية ويمثل هذا $\frac{01}{30}$ ع من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعاً ما من آثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف².

المطلب الثاني: الحق النقابي

العمل النقابي هو الوسيلة لمطالبة المواطنين بحقوقهم ومصالحهم المهنية، بموجب دستور 1989 اثر بحرية العمال وأرباب العمل في الانخراط في تنظيم نقابي ودستور 1996 الذي اعترف بهذا الحق لجميع المواطنين.

وبالرجوع للأمر 06-03 يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول

¹هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 331.

²هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 336.

بهما.

والحق النقابي في الجزائر له شروط يقوم عليها لتكوين نقابات وضمانات كرسست الحماية هذا الحق، هذا ما سنتطرق إليه.

الفرع الأول: الحق النقابي و كيفية تأسيس النقابات

المعنى القانوني للنقابة يمكن تعريفها على أنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة¹ .

والمشروع الجزائري لم يعط تعريف للنقابة فقط بل اعترف بهذا الحق وحدد شروط تنظيمه، وفق القانون 90-114 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

أولاً- تعريف حق إنشاء نقابات:

يمكن تعريف حق إنشاء نقابات بأنه: "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي العمال وأصحاب العمل، تتأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيته تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم² .

ثانيا - أهداف النقابة:

- يبرر الغاية من الانخراط في النقابات، جملة من الأسباب منها :
- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبار أن الثقافة إطار لتقديم ضمانات العمل للعمال المنخرطين فيها.
 - العمل على تحقيق المساواة في الاستخدام، بحيث يسعى بعض العاملين غير المقتنعين ببعض الجوانب والسياسات التنظيمية كالأجور والحوافز المدفوعة إلى الانضمام للنقابات لتحقيق رغباتهم في عدالة التوزيع.

¹لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد 04، 2019، ص 257.

²لوني نصيرة، المرجع نفسه، ص 257.

- العمل على زيادة التأثير على الإدارة في إجراء التغييرات التي يرغب بها العاملون¹.

كيفية تأسيس النقابات

تطبيقاً لمبدأ حرية النقابة المكرسة في الدستور صدر القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لقد منح هذا القانون الحق للعمال الأجراء، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو القطاع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسس منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية²، والمشرع الجزائري في ظل مبدأ الحرية وضع شروطاً وإجراءات لإنشاء أو الانضمام للنقابة.

3- الشروط وفقاً لقانون 90-14:

لتأسيس وتنظيم نقابي يجب توفر الشروط الآتية:

- أن تكون لهم جنسية جزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات (10 سنوات) على الأقل.
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك معاديا للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي³.

الإجراءات:

فتتمثل في حق جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين للمنظمة وتصريح بتأسيسها وإيداعه لدى السلطات المعنية (الوالي أو الوزير المكلف بالعمل حسب الحالة) مرفقاً بعد استيفاء

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص ص 374، 375.

² زين عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 15.

³ المادة 06 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابين الجريدة الرسمية، العدد 23، ص 765.

شكليات التسجيل¹، والمتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة بحيث يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها، والإشهار بقائمة تحمل أسماء وتوزيع المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم ونسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية².

الفرع الثاني: حماية الحق النقابي

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

1. ضمان عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

- حسب قانون 90-14 حماية للعمال الأجراء... وذلك منع إقامة أي تمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية مادة 50 من نفس القانون، وحظر ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أية عقوبة من طرف صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي، سواء كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية أو غير ذلك، وتعتبر كل المخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل الحرية ممارسة الحق النقابي (المادة 58 من نفس القانون).
- وأيضا حسب الأمر 06-03 نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح لعهد سياسي أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.
- ويتضح من خلال المادتين السابقتين أن المشرع حرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف المنظم للتنظيم النقابي، وشمل أيضا الحماية للموظف المترشح إلى عهد انتخابية من كل عقوبة.

2. ضمان عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي:

¹هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 322.

²ثوابتي إيمان ريماء سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2016، ص 362.

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

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

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

¹قانون رقم 90-14، المرجع السابق.

²دحوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد الرابع، جامعة أم البواقي،

2017، ص 199.

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة

الحياة الوظيفية لدى الموظف تنتهي بإرادته أو بإرادة السلطة العامة مما يتولد آثار قانونية على إنهاء الوظيفة بموافقة الجهة الوصية، والمشرع الجزائري ضمن الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة بحماية، فإذا كانت نهاية الحياة الوظيفية عادية الموظف تكفل له حقوقه المنصوص عليها قانونا بعد تخليه عن وظيفته، كذلك عند النهاية غير العادية فالمشرع وضع آلية لتأديب باتخاذ الإجراءات لتوقيع الجزاء عليه.

وعليه سوف نتناول في هذا المبحث الحقوق المرتبطة بأنها الوظيفة مطلبين الأول في فرعين (الاستقالة، الإحالة إلى التقاعد)، والثاني متمثل في الضمانات المرتبطة بتكليف الخطأ، وضمانات مرتبطة بالإجراءات التأديبية).

المطلب الأول: إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف

الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ضمن حقوق الاستقالة والإحالة للتقاعد بما أنها حالات قانونية للانقطاع عن العمل، ويستلزم المشرع لضمان هذه الحقوق أن تكون استوفت للشروط المحددة قانونا لضمان مصلحة الموظف وكذا المصلحة العمومية.

الفرع الأول: الاستقالة

أولاً- تعريف الاستقالة: عرف الفقه الاستقالة بأنها تصرف من جانب واحد، من جانب الموظف، يستوجب الشرط الموقوف وهو موافقة الإدارة كذلك تعرف بأنها: طلب خطي صريح الذي يتقدم به الموظف العام إلى الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف¹.

ثانياً- شروط الاستقالة:

1. طلب مكتوب: نصت المادة 218 من الأمر 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 بلعربي عبد الكريم، نعممي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، العدد 16، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، جانفي 2017، ص 199.

أي أن المشرع ألزم توفر طلب كتابي صريح لصحة الاستقالة، فالتعبير عن الإرادة يكون في مظهر خارجي بواسطة الكتابة الصريحة لإثباتها.

2. الموافقة الصريحة من السلطة المختصة: فقد نصت المادة 220 ف 01 من الأمر

03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه: "لا ترتب الاستقالة أي

اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة، بحيث لا يمكن أن نقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب¹.

المشرع الجزائري ربط شرط الطلب الكتابي والموافقة من السلطة المختصة للاستقالة بالإنتاج أثرها قانونيا.

ثالثا - حماية حق الاستقالة:

ممارسة حق الاستقالة يجب أن يحاط بحماية قانونية لعدم الاعتداء على حقه من طرف الإدارة وبالتالي حمايته تكمن في عدم إجباره على البقاء والاستمرار في الوظيفة والمشرع الجزائري كان حريصا واعترف بهذا الحق.

في ظل الأمر 03-06 ووفر ضمانات من خلال الشروط المستلزمة لتفادي وقوعه في مسألة تأديبية ومواجهة الإدارة.

1. التكريس القانوني لحق الاستقالة:

نصت المادة 217 من الأمر 03-06 على حق الاستقالة للموظف، لا يسمح للإدارة بالضغط أو ممارسة سلطاتها لمنع الموظف من إبداء رغبته وتقديم طلبه بخصوصها، فضلا على

¹مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة : دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلد 11، العدد 02، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2019، ص 48.

أن النص المذكور أناط المشرع بالتكفل بوضع الشروط والأجال والكميفيات التي ينظم بها الحق بعيدا عن تدخل الإدارة أو غيرها من الهيئات الأخرى¹.

2. ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني: يعتبر اشتراط تقديم طلب الاستقالة في جوهره ضمانا أساسية قررت لمصلحة الموظف العام بالدرجة الأولى حتى لا تنهي مهامه رغما عن إرادته².

ويستتج أن المشرع اشترط إفصاح الموظف صراحة عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب طلب لا ينتج أثره إلا بتوفير استقالة مكتوبة.

الفرع الثاني: الإحالة للتقاعد

أولاً- تعريف التقاعد : بالفرنسية Retraite، وبالإنجليزية Metinment، ويفيد معنى كل هذه الاصطلاحات المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب" (وهي المرادفة اللغوية للكلمة باللغات الثلاث) من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط³.

ثانياً- شروط الإحالة للتقاعد: حسب المادة 06 من قانون 83-12 المعدلة والمتممة

بقانون 16-15 المتعلق بالتقاعد:

1. شرط السن:

لم يعد للعامل له القدرة على طلب التقاعد في سن الخمسين بإلغاء التقاعد النسبي)، وبالتالي حتى ولو بلغت مدة عمله ما يتجاوز 32 سنة فلن يتقاعد إلا في سن الخمسين وبالنسبة للمرأة ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة⁴.

- ولكن هناك استثناء نصعليه المشرع في مادته 06 من الأمر 96-18 المؤرخ في 06

¹مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 46.

²بدرى مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، العدد الثاني، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، ص 12.

³عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، ص 71.

⁴المادة 06 من قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، ص 03.

جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 83-12 على ما يلي: " يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليه العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، يترتب الاستفادة من تقليص السن، ضمن الشروط المنصوص عليها أعلاه، تكون على عاتق المستخدم، حيث تحدد بمرسوم تنفيذي قائمة المناصب المذكورة، وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضائها في هذه المناصب، وتحدد نسب الاشتراكات الإضافية عن طريق التنظيم"¹.

2. شرط المدة:

للاستفادة من معاش التقاعد يتعين على العامل أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونص (07.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي².

ثالثا - حماية حق التقاعد :

أحاط المشرع الجزائري حق الإحالة للتقاعد بعدة قوانين تضمن الحماية وقد نصت المادة 33 من الأمر 06-03 "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول بها"³.

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

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات .

- توحيد التمويل⁴.

فالإحالة للتقاعد والاستفادة من المعاش المالي المترتب عليه من أهم الضمانات المكفولة للموظف بسبب انتمائه للنظام الوظيفي والذي يمتد أثره حتى بعد زوال صفة الموظف.

فالمشرع الجزائري أعطى حق إنهاء الوظيفة للموظف العام سواء كانت استقالة أو تقاعد وألزم

¹ بلعراي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 200.

² المادة 06 من القانون 16-15، المرجع السابق، ص 03.

³ الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁴ محمد بن أعراب، قيرود سهام، المرجع السابق، ص 67.

باحترام الإجراءات الشكلية لضمان حماية أي تعسف إداري لحقوق الموظف.

المطلب الثاني: إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي

يعاقب الموظف نتيجة إخلاله أو عدم التزام من طرف السلطة المختصة بجزء إداري ووفقا لمبدأ المشروعية "لا جزاء بدون نص"، والتأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف الواجباته ويعاقب على إهماله بعقوبة مناسبة.

الفرع الأول: تكييف الخطأ

1. آليات تكييف الأخطاء المهنية:

يتكون الخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية من كرتين يتمثلان في ركن مادي، وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف والذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية، وركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثلا في خطأ غير معتمد¹.

2. تصنيف المخالفات التأديبية من الأمر 06-03:

يقصد بتصنيف الأخطاء التأديبية قيام المشرع بتصنيفها إلى أصناف عديدة تاركا للإدارة السلطة بإدراج المخالفات المناسبة لكل صنف وحسب المادة 177 صنفت الأخطاء حسب درجة خطورتها من درجة الأولى إلى الدرجة الرابعة.

• **الأخطاء من الدرجة الأولى:** تتعلق بكل إخلال بالانضباط العام يمكن أن

يمس بالسير الحسن للمصالح حسب المادة 178.

• **الأخطاء من الدرجة الثانية:** وهي تلك الأعمال التي يقوم من خلالها

الموظف

1. المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.

2. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

¹مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، جامعة الوادي، 2019، ص 191.

180 ان 181 حسب المادة 179.

• **الأخطاء من الدرجة الثالثة:** وهي اشد جسامة من الأولى والثانية بحكم أنها

تؤثر على العمل الإداري وتمثلت في:

1. تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
4. إنشاء أو محاولة إنشاء الأسرار المهنية.
5. استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة الأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة¹

• **الأخطاء من الدرجة الرابعة:** تتمثل في وجه الخصوص في

1. الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمته في إطار ممارسة وظيفته.
2. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
3. التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
4. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
5. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، عدا ما ورد بموجب المادتين 43 و 44 من نفس الأمر².

المشرع الجزائري صنف الأخطاء حسب الجسامة نظرا للأثر المترتب عن كل فعل

¹المادة 180 من الأمر 03-06.

²المادة 180 من الأمر 03-06.

مرتكب، ويكمن دور السلطة الإدارية في تقرير الخطأ المهني الذي يتناسب مع نظام المؤسسة التابعة لها، وهي بمثابة ضمانات مهمة لحماية الموظف من تعسف الجهة المصدرة للعقوبة التأديبية.

3. تصنيف العقوبات التأديبية:

صنف المشرع العقوبات التأديبية إلى درجات أربع مراعيًا في ذلك مدى تناسب بينها وبين الأخطاء المهنية للموظف حسب المادة 163 هي:

1- عقوبات من الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

2- عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى 03 أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

تعتبر هذه العقوبات كإجراء تأديبي بتوقيف مؤقت للموظف تمنحها سلطة التعيين لقلة خطورة هذه العقوبات فبالنسبة للتوقيف المؤقت يحرم من أجره طيلة مدة التوقيف والشطب من التأهيل يحرمه من الترقية.

3- عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 04 أيام إلى 08 أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

4- عقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة، التسريح.

بالنسبة لهاتين العقوبتين تتخذ سلطة التعيين بناء على قرار مبرر وبعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس التأديبي، يكون رأي اللجنة ملزما السلطة التعيين، ويؤدي رجوع سلطة التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، على مدى خطورة العقوبات الممكن توقيعها على الموظف محل التأديب، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها فهي الأخرى على درجة كبيرة من الخطورة، منها ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية¹.

¹ لبوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 79.

والسلطة التي لها صلاحية التعيين غن تخطر لجنة الموظفين المنعقدة كمجلس التأديبي في إطار العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، ويتم الإخطار بموجب تقرير مكتوب ومبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً (45)، من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء الأجل¹.

ينتج عن هذه العقوبات الثالثة والرابعة: التوقيف الفوري عن المهام وتتخذ السلطة التعيين حسب المواد 173، 174.

الأولى ارتكاب الموظف خطأ جسيم: يتم توقيفه عن مهامه فوراً ويتقاضى نصف راتبه وكذا المنح العائلية بالنسبة للدرجة الرابعة أما إذا كانت العقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه يتم استرجاع حقوق الموظف والجزء الذي خصم من راتبه.

الثانية - توقيف في حالة المتابعة الجزائية: الموظف عند ارتكابه الجريمة جزائية تؤثر في حياته الخاصة تسيء إلى مركزه الوظيفي، يتم توقيفه ولا يبقى في منصبه ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف مع الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف مع منح العائلية، وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً².

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية

منح المشرع الجزائري السلطة المختصة بتعيين طبقاً للمادة 162 بنصها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، هنا ركز بينها جميع السلطات من تحريك الدعوى التأديبية، التحقيق، وتوقيع العقوبة التأديبية)، إذن منحها سلطة كاملة في توقيع عقوبات الدرجتين الأولى والثانية شريطة تسبب قرارها التأديبي، وذلك بعد السماح للموظف المعني بتقديم توضيحات كتابية دون أن يلزمها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو التقدير بها (المادة 165/01)، في حين قيدها باستشارة هذه اللجنة المنعقدة كمجلس التأديبي

¹ المادة 166 من الأمر 03-06.

² المواد 173، 174 من الأمر 03-06.

والأخذ برأيها في حالة توقيع أحد العقوبات الدرجة الثالثة والرابعة(02/165)¹.

تبدأ مجموعة الإجراءات التأديبية بتحريك الدعوى التأديبية باحترام الضمانات المنوطة للموظف من بينها:

1. التحقيق التأديبي: فهو مجموعة من الإجراءات تقوم بها السلطة المختصة به بهدف الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف وباقي التحقيق التأديبي في مرحلة متقدمة على فرض العقوبة، لهذا فهو يشكل ضماناً أساسية ومهمة للحفاظ على كرامة الموظف من لصق التهم به جزافاً، دون تحقق أو تأكد من الأدلة المتوفرة، لأن التهم توجه للموظف بهدف الكيد له أو بسبب منافسات غير مشروعة تحصل في مقر العمل فيأتي التحقيق لكشف حقيقة الأمر في التهمة المنسوبة للموظف².

يمثل التحقيق التأديبي للموظف العام كضمانة أساسية مراعاة العناصر التالية:

- التحقيق التأديبي صادر عن جهة مختصة.
- التحقيق التأديبي وفق الإجراءات الشكلية قانونياً.
- أن يكون هدف التحقيق هو البحث عن الأدلة واكتشاف الحقيقة وفي حالة تجاوز إجراءات التحقيق بطبيعة الحال سوف يترتب عنه بطلان الجزاء التأديبي.

2. تبليغ الملف ومشملاته للموظف: وهي من أهم الضمانات التي يجب كفلتها، فمواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه تعني المواجهة بصفة عامة، ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة مواجهة المتهم واعلامه بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره.

ولا يكفي مجرد إعلام بالتهم المنسوبة إليه كذلك يحق للموظف أن يطالب بالإطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عليها ويقدم توضيحات كتابية بشأنها

¹أبدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2015/2014، ص 95.

²سليمانى منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014، ص 32.

وهذا ما نص عليها في المادة 167 من الأمر 03-06 على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية وتسري هذه المادة على جميع الإجراءات التأديبية بما في ذلك الإجراءات المصنفة في الدرجة الأولى"¹.

○ حق الإطلاع على الملف الذي يشتمل على التهم المنسوبة حقجوهرية مكفول للموظف كضمانة لحق دفاعه.

3. ضمانات حق الدفاع:

- حق الدفاع من الحقوق والضمانات الأساسية للموظف العام في كل المجتمعات وضمانة حق الدفاع على حقه كافة الضمانات الأخرى، والتي لا يمكن مراعاتها دون كفالة حق الدفاع، وفي هذا الصدد فإن معظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة تقضي بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله، وتحقيق دفاعه، مع تذكيره بالضمانات الممنوحة له، ذلك أن الاتهام قد يكون باطلا من أساسه، وهو ما يتضح من خلال حق الدفاع الذي يمكن الموظف من دفع تلك الاتهامات ودحضها وتنفيذها².

نصت المادة 169 من الأمر 03-06 على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهود، ويحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه". وما يستنتج من هذه المادة أن المشرع وضع وسائل كفيلة لضمان حق الدفاع لتوفير العدالة في المسائلة التأديبية بحيث أجاز له القانون ما يلي:

➤ تقديم الملاحظات الكتابية والشفوية، والأدلة لرد التهم المنسوبة إليه.

➤ اختيار من ينوبه في الدفاع.

➤ الاستعانة بمحامي لضمان سلامة الإجراءات³

4. ضمانات النظم بعد صدور العقوبة التأديبية: لم يغفل المشرع الجزائري عن حماية

¹مرغني حيزوم بدر الدين، المرجع السابق، ص 201.

²سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 458.

³المادة 169 من الأمر 03-06

الموظف العام بعد صدور قرار تأديبي ضده، فبإمكانه رفع التظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار بحكم تعسفها أو إحداث ضرر لمركزه القانوني، حيث نصت المادة 172 من نفس الأمر على أنه يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري¹.

يكرس هذا النص ضمانات أساسية أخرى إلى جانب الضمانات السابقة وهي:

■ إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل (08) أيام تسري من تاريخ صدوره ويكمن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كاللجنة الخاصة مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة نظرا لخطورتها.

■ تنشأ هذه اللجنة حسب المادة 65 من نفس الأمر لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة ويعينون من بين الأعوان الذين يشغلون مناصب عليا كرؤساء المصالح أو المكاتب أو ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 12 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء.

■ أما بالنسبة لاختصاصات لجنة الطعن، فقد جاء في نص المادة 176 من الأمر 03-06 أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد أقصاه من تاريخ تبليغ القرار، وعلى لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها، ويكون الطعن المرفوع في الأجر المنصوص عليه، أثر تعليق العقوبة

الصادرة¹.

وما يفهم أن التظلم المرفوع أمام اللجنة المختصة بالطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة

التأديبية.

والمشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية أكد على أن الموظف الذي يرتكب خطأ لا بد أن توقع عليه عقوبة وتجدر الإشارة إلى أن كل العقوبات تحدد حسب جسامه الخطأ، والسلطة التي لها صلاحية التعيين وتقوم بتكليف الخطأ الوظيفي مع ما يناسبه من عقوبة فهي مقيدة باحترام التكليف الذي حدده المشرع، وتعتبر هذه القيود في تكليف الأخطاء ضمانه مهمة لحماية الموظفين من تعسف الجهة الموقعة للجزاء.

¹سليمان منير، المرجع السابق، ص 53.

الخاتمة

الخاتمة:

وختاماً، نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى للموظف العمومي أهمية بالغة باعتباره الأداة الفعالة للإدارة العمومية، يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العمومية وحمائتها والحفاظ على مصالحه والسير الحسن للمرافق العمومية. أقر الأمر 03-06 العديد من الحقوق والضمانات التي تكفل له ممارسة المهام في ظروف مناسبة وفي مقابل ذلك كرس عدة واجبات جديدة تتفق مع التحولات التي عرفتتها الدولة بعد دستور 1989، وتدعم احترافية الإدارة العمومية كواجب الحياد والنزاهة وحسن معاملة الجمهور، والحفاظ على الممتلكات العمومية والوثائق الإدارية.

يتمتع الموظف العمومي في ظل الأمر 03-06 بالحماية الإدارية لحقوقه الممنوحة والمتمثلة في حقوق مالية واجتماعية وكذا حقوق نقابية وسياسية، تكفلها الدساتير لكل الأفراد، تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ولم يعقل المشرع عن إحاطة الموظف بالحماية عند إنهاء الوظيفة سواء بإرادته أو عن طريق الاستقالة أو طلب التقاعد أو بواسطة الإدارة، ومع هذا ألزم المشرع على توفير الحماية اللازمة للموظف من كل متابعة تأديبية، كما ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها.

وأهم النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث ما يلي:

• أن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لموظف العام غير كافية وتحتاج إلى

مراجعة

بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق ويجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه

بما يعكس إيجاب سير المرافق العامة.

• أن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات

الوظيفة العامة بما يعمق هذه الحماية ويكشف عن تطوير النصوص التشريعية تمهيدا

للتعديل لاحقاً.

قائمة

المصادر و المراجع

القوانين:

1. القانون رقم 11/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 05 يوليو 1983.
2. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
3. قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17.
4. قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06.
5. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابين الجريدة الرسمية، العدد 23.
6. قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 8312 المؤرخ في 02/07/1983، والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78.

الأوامر:

1. الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006.
2. الأمر 66/133 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جويلية 1966.

المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي رقم 66/148 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 575، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
2. المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي

- لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13.
3. المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جويلية 1993، المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82/183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادر بتاريخ 16 جويلية 1993.
4. المرسوم رقم 65 / 75 المؤرخ في 23 / 03 / 1995، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الجريدة الرسمية، العدد 26، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 292 / 07 ، المؤرخ في 26 / 09 / 2007، الجريدة الرسمية، العدد 62.
5. المرسوم التنفيذي رقم 09/244 المؤرخ في 22 يوليو 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97- 59 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44.
6. المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والغدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، المؤرخ في 09 نوفمبر 2016.
7. مرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كفاءات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادر في 09 يونيو 2019.

الكتب:

1. إبراهيم صالح العزيرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
2. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.

3. برطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018.
4. ثوابتي إيمان ربما سرور ، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2016.
5. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2006.
6. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/2009.
8. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
9. سماتي طيب، المنازعات الطبية والتنشئة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
10. شمس الدين بشير الشريف، الجدار : في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
11. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
12. محمد إبراهيم السوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
13. محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1989.
14. محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006.

15. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.

16. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر، 2016.

17. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010.

الأطروحات والرسائل الجامعية:

1. سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015.

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

3. سامية حاشي، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر، بسكرة

4. عتيقة بلجبل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة النيل درجة الماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004/2005

5. الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" (1990/2008)، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007/2008.

الجرائد والمجلات:

1. بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين

- مصلحة الموظف والمصلحة العامة، العدد الثاني، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر.
2. بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، العدد 16، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، جانفي 2017.
3. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد 09، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
4. تواتي إيمان، ريمة سرور، التناوب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 02، المجلد 05، العدد 20.
5. دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد الرابع، جامعة أم البواقي، 2017.
6. سعاد سطحي، التأمين الاجتماعي والتعاون والتأمين على الحياة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، ديسمبر 2010.
7. شامي يسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تسمسيلات، الجزائر، 2018.
8. عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثالث عشر، مارس 2008، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة.
9. عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، العدد 01، 2009.
10. قميحة رابح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين

الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر.

11. لوني نضيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد
04، 2019.

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

13. مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون
الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد
05، جامعة الوادي، 2019.

14. مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة: دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري،
المجلد 11، العدد 02، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، 2019.

المحاضرات :

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

مواقع الإنترنت:

1. قائمة العطل الرسمية في الجزائر، Ar. Wikipedia.org

فهرس المحتويات

| | |
|---|-----------------|
| 5 | مقدمة: |
| 6 | أهمية الدراسة: |
| 6 | أسباب ذاتية: |
| 7 | أسباب موضوعية: |
| 7 | هدف الدراسة: |
| 7 | صعوبات الموضوع: |
| 7 | المنهج المتبع: |
| 7 | إشكالية البحث: |

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

| | |
|----|--|
| 9 | تمهيد: |
| 10 | المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية الحقوق المادية للموظف العام |
| 10 | المطلب الأول: الحق في الراتب والتعويضات |
| 10 | الفرع الأول: الراتب و التعويضات |
| 16 | الفرع الثاني : حماية الرواتب والتعويضات |
| 17 | المطلب الثاني: الحق في الترقية |
| 17 | الفرع الأول: الترقية و طرقها |
| 22 | الفرع الثاني : حماية حق الترقية |
| 24 | المبحث الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام |
| 24 | المطلب الأول: الحق في الضمان الاجتماعي |
| 24 | الفرع الأول: التأمين الاجتماعي |
| 25 | الفرع الثاني: تأمينات العمل |
| 26 | المطلب الثاني: الحق في العطل |
| 26 | الفرع الأول: العطل العامة |
| 27 | الفرع الثاني: العطل الخاصة |

الفصل الثاني: الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام أثناء العمل النقابي والمسائلة القانونية

| | |
|----|---|
| 30 | تمهيد |
| 31 | المبحث الأول: الاجراءات القانونية لحماية الحق النقابي |

| | |
|----|--|
| 31 | المطلب الأول: الحق في الإضراب..... |
| 31 | الفرع الأول: ممارسة الإضراب و قيوده |
| 34 | الفرع الثاني : حماية حق الإضراب |
| 34 | المطلب الثاني: الحق النقابي |
| 35 | الفرع الأول: الحق النقابي و كيفية تأسيس النقابات |
| 37 | الفرع الثاني: حماية الحق النقابي |
| 39 | المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة |
| 39 | المطلب الأول: إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف |
| 39 | الفرع الأول: الاستقالة |
| 41 | الفرع الثاني: الإحالة للتقاعد |
| 43 | المطلب الثاني: إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي |
| 43 | الفرع الأول: تكييف الخطأ |
| 46 | الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية |
| 52 | الخاتمة |

فهرس المصادر و المراجع
فهرس المحتويات
ملخص

الملخص :

إن الوظيفة العمومية كقطاع حيوي للدولة تحتاج لمجموع من الموظفين الذين يشتغلون في الإدارات العمومية، وتختلف المرافق العمومية التي تحقق المصلحة العامة في ظل زيادة الأعباء الوظيفية على الدولة وفي إطار معالجتنا لهذا الموضوع وجمعنا للمادة العلمية والإطلاع على مختلف النصوص المتعلقة بالموظف العام ثم حصر حقوقه الجديرة بالحماية إلى حقوق مادية وأخرى غير مادية، فالمشرع الجزائري كان حريصا على هذه الحقوق فقد أحاطها بترسانة قانونية كفيلة بتوفير الحماية لها والدفاع عنها ضد أي تعسف مهما كانت أسبابه.

Summary:

The public job, as a vital sector for the state, needs a group of employees who work in public administrations, and the public facilities that achieve the public interest differ in light of the increasing employment burdens on the state and within the framework of our treatment of this issue, we collected the scientific material and examined the various texts related to the public employee and then enumerated his rights worthy of protection To material and non material rights, the Algerian legislator was keen on these rights, as he surrounded them with a legal arsenal capable of providing protection for them and defending them against any abuse, whatever its causes.

