

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

مذكرة ماستر



ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون الإداري

رقم:.....

إعداد الطالب(ة):

(1) سلامي هناء

(2) عساسي سيرينة

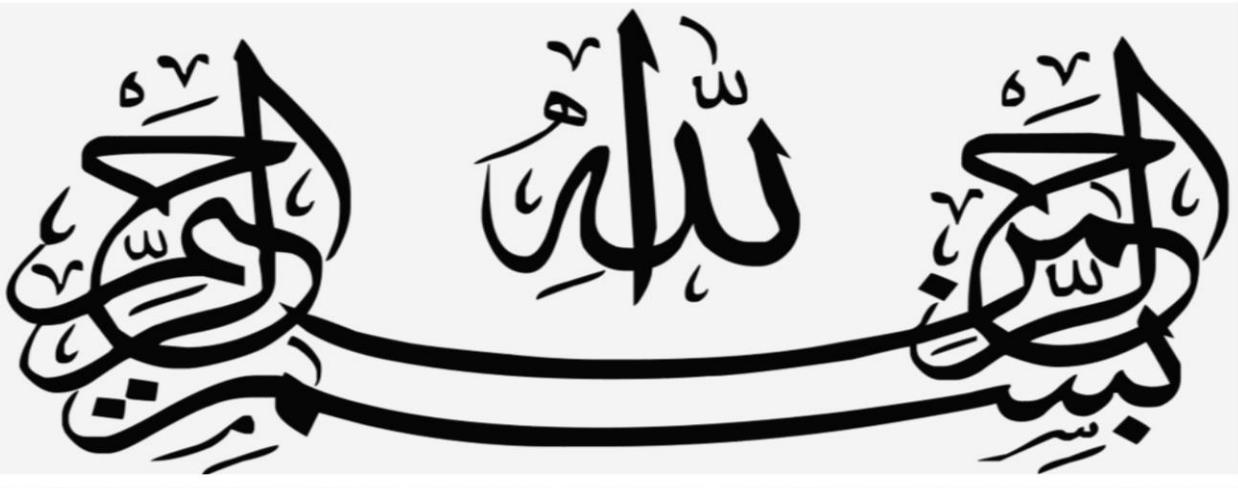
يوم 2025/06/03

الموضوع: ضمانات حماية الموظف العام من تعسف الإدارة

لجنة المناقشة:

الأستاذ مستاري عادل	الرتبة أستاذ	الجامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
الأستاذ عاشور نصر الدين	الرتبة أستاذ	الجامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا
الأستاذة بن لاغة عقيلة	الرتبة أستاذ محاضر قسم "ب"	الجامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 - 2025



شكر و عرفان

قبل كل شيء اشكر الحي الذي لا يموت على نعمة العلم التي فضلني بها على كثير من خلقه .

أتقدم بالشكر الجزيل و العرفان للمجهودات الممنوحة لي من طرف السادة و الإخوة الذي قدموا لي يد المساعدة و اخص بالذكر :

الدكتور عاشور نصر الدين المشرف على هذا البحث و أمتن له على صبره معي و على معلوماته القيمة التي

زودني بها و بالنصائح و الإرشادات القيمة التي أنارت
لي طريق البحث ، فجزائه الله عني كل خير،
و كافة الأساتذة الذين ناقشوا هذه المذكرة .
و موظفي مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة
الذين منحوني يد المساعدة بإعطائي معلومات قيمة و
إزالت بعض الغموض لبعض النصوص القانونية .
و كذلك احترامي و تقديري إلى جميع الأساتذة الذين
قاموا بتدريسي خلال مساري الدراسي.
و أخيرا أتقدم بالشكر الجزيل و العرفان الجميل لجامعة
محمد خيضر بسكرة التي منحتني هذه الفرصة التي كللت
بالنجاح .

الطالبة سلامى هناء

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى كل من :
أبي و أمي اللذان سانداني طوال مشواري
الدراسي
لأخوتي الأعزاء عنتر و محمد ضياء الدين و أحمد
الصديق سيف الإسلام .

كل أفراد عائلتي كل واحد بإسمه .
من كان لي ناصحا و موجهها و مرشدا
والأصدقاء و الأقارب كل واحد بإسمه.
كل هؤلاء اهدي هذا العمل

الطالبة سلامى هناء

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله الذي ما نجحنا وما
علونا ولا تفوقنا إلا برضاه

الحمد لله الذي ما اجتزنا دربا و لا تخطينا جهدا إلا
بفضله واليه ينسب الفضل.

(وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين)

أهدي هذا النجاح لنفسي أولا، ثم إلى كل من سعى
معي لإتمام هذه المسيرة ، دمت لي سندا لا عمر
له.....

وإلى من كافحوا في صمت وشموخ من أجل أن أشق
طريقي إلى من علموني أن الحياة جهد وكفاح إلى من
كان دعائهم سر نجاحي ...أبي وأمي .

إلى من هم دائما الكتف و السند الذي لا يميل إلى
أحبائي...إخوتي وأخواتي

وإلى كل عضو في هيئة التدريس كان لي خير معلم ،
وساهم في بلوغي لهذا الهدف.

وإلى جميع الصديقات و الزملاء و الزميلات ومن كان
له بصمة في طريقي إلى من أعظم منا جميعا ، إلى
الذين ضحوا بحياتهم في سبيل الحرية ، إلى من
جعلوا من دمائهم منارة لنا ...الشهداء.

إلى الذين أفنوا سنين حياتهم للحفاظ على كرامتنا ،
وضحوا بأهلهم وأحبابهم في سبيل عزتنا ... إلى
فلسطين كل فلسطين .

الطالبة عاسى سيرينة

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

"أَلَّا تَزِرَ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ﴿ 38 ﴾ وَأَنَّ
لَيْسَ لِلإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿ 39 ﴾ وَأَنَّ
سَعْيَهُ سَوْفَ يَرَىٰ ﴿ 40 ﴾"

" سورة النجم "

مقدمة

عرف نظام الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات كثيرة و هذا من أجل الانسجام مع مستجدات السياسية و الاجتماعية الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في الحقب المتفاوتة ، مع هاته التحولات صدر القانون الأساسي الوظيفة العمومية بموجب الأمر 03-06 تمارس الدولة نشاطها المرفقي بواسطة موظفيها باعتبارهم أداة البشرية التي تسيّر و تؤدي بها الخدمة العامة و تحقق أهدافها المتمثلة في الوفاء بحاجيات الأفراد.

كما تعتبر أيضا أسلوب لتسيير الإدارة و في ذات الوقت تلجأ إليها الدولة لتصديق أعمالها. يهتم القانون الإداري بتقديم الدولة الأشخاص المعنوية العامة الأخرى باعتبارها أشخاص قانونية ضمن مجاله ، إلا أن هذه الأشخاص معنوية عامة بحاجة إلى من ينفذ سياسة الدولة و أداء الخدمات الأساسية للمرافق العامة، المنوط عن التعبير عن إرادتها هم الموظف العمومي ، هذا الأخير الذي يساهم في عمل الدائم لخدمة المرافق العامة تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، فهو أداة الدولة في تحقيق و تنفيذ في مسيرة التقدم التطوير.

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

إن الموظف العام هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وحماية أمنهم وحررياتهم وعليه إذا لم يتم اختياره بانتقاء أفضل وأكفأ ، لشغل المناصب الإدارية في الدولة ، وإذا لم يؤمن مركزه بإعطائه مرتبا جيدا و إذا لم يؤمن من تعسف رؤسائه ، فإن فساد مساره. يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها ، ولهذا أدلاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري ، وبما أن الدولة هي شخص معنوي العام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العمومي.

باعتبار الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لا بد من إيجاد ضمانات لازمة لحمايته من تعسف الإدارة و الأفراد حتى يصبح مطمئنا و يبذل كل ما في طاقته الأداء مهامه على أكمل وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير.

ونظرا لأن العلاقة الوظيفية ترتب حقوق للموظف العام وفي نفس الوقت تفرض عليه جملة من الواجبات والتزامات المختلفة التي عليها عليه القوانين و اللوائح المتعلقة بالوظيفة العامة ، غير أن لا تمنح هؤلاء الموظفين من الركاب أخطاء ومخلفات أثناء قيامهم بوظائفهم أو بمناسبة مما تجعل الموظف في وضعية تأديبية تترتب من خلالها مسؤولية تأديبية وقد تصل أحيانا إلى مسؤوليات أخرى وذلك حسب طبيعة الخطأ.

كما أن الموظف خلال حياته الوظيفية يمر بمجموعة من أوضاع قد تكون أوضاع عادية يؤدي فيها مهامه و وظائفه داخل الإطار المكاني لتعيينه أو خارجها ، وقد تكون هذه الأوضاع أيضا قد تكون غير عادية تؤدي إلى انقطاع علاقته بالوظيفة داخل إدارته الأصلية دون أن يكون هناك انفصال تام.

اشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق تهدف إلى إلمام و الإحاطة أكثر بمختلف الجوانب التي تمس الموضوع ومن هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية على النحو التالي :

ما هي ضمانات حماية الموظف العام من التعسف الإداري ؟.


أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع ذاته كونه أحد أهم المواضيع القانون الإداري و المختصة بمجال الوظيفة العمومية، فالموظف العام يعتبر من أهم أدوات الدولة لممارسة سلطتها في تقديم خدماتها لمواطنيها .

وفي دراستنا هذه نحاول أن نحدد أهم الحقوق التي وضعها المشرع الجزائري في النصوص القانونية ذات الصلة، وكيفية حماية هذه الحقوق في ظل توسع نشاط الإدارة وزيادة في المرافق العمومية وزيادة في الواجبات على عاتقه وفي نفس الوقت كان إلزاما من الإدارة منحه جملة من الحقوق تتساوى مع هاته واجبات .

أسباب اختيار الموضوع :

أسباب ذاتية :

-أسباب اختيار لهذا الموضوع اهتمامنا  بهذا المجال كونه يتعلق بمشوارنا المهني في مجال الوظيفة العمومية.

-الرغبة في معالجة هذا الموضوع الذي يثير عدة إشكاليات من الناحية الواقعية و أساس بين الموظف و الإدارة المستخدمة ، بالإضافة إلى محاولتنا معرفة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في وقت أصبحت الإدارة تلعب دورا كبيرا في حياة الأفراد.

-اعتبار الموضوع استثمار لي التعمق في المفاهيم المتعلقة بحمايته الموظف العام.

أسباب موضوعية :

-يحكم أن موضوع الدراسة من الموضوعات التي يهتم بدراستها القانون الإداري ، هذا الأخير مجال الاختصاص في دراستنا ماستر قانون الإداري .

-إثراء المكتبة بهذا النوع من البحوث .

-نقص الدراسات في حدود علمنا ، المتعلقة بموضوع ذاته.

منهج الدراسة :

قصد الإحاطة و الإلمام بأهم الأبعاد ومضامين الدراسة ، وبغية الإجابة على التساؤلات المطروحة ، اتبعنا في دراستنا المنهج التالي :

-المنهج التحليلي الوصفي ، كونه يتلائم كثيرا وغايتنا في هذه الدراسة، حيث يعتمد على الدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وتصنيفها وتحليلها.

صعوبات الدراسة :

خلال قيامنا بإعداد هذا البحث واجهنا عدة صعوبات يتمثل أهمها في :

-قلة المراجع المتاحة وخاصة منها ما يتعلق بالدراسات المخصصة التي تتناول هذا الموضوع.

-عدم استيفاء الموضوع حقه من الدراسة و البحث نظرا لضيق الوقت الممنوح جعلنا نغفل أو نتغافل عن كثير من الأمور يمكن أن تثري المذكرة .

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

أهداف البحث :

من خلال دراستنا لهذا الموضوع نحاول إبراز مايلي :

-معرفةنا للحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف العام في الوقت الذي توسع فيه نشاط الإدارة ومرافقتها العمومية و بالتالي زيادة الواجبات الملقاة على عاتقه ، وفي نفس الوقت كان إلزاما على الإدارة منحه جملة من الحقوق تتساوى مع هاته الواجبات.

-دور ضمانات وحقوق الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، بغية تحقيق توازن مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة لضمان سير المرفق العام.

-حقوق التي خولها القانون للموظف بغية حماية من أي تعسف إداري ويهدف الحفاظ على السير الحسن للإدارة في بلادنا.

الدراسات السابقة:

- (1)-دراسة حنان أوثن تحت عنوان "الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري" على ضوء المستجدات التشريعية سنة 2022 ، حيث أتت هذه الدراسة على مكانة التي تحتلها الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر باعتبارها أداة ومظهرا من ممارسة السلطة ، تعتبر الوظيفة العامة أسلوب للتسيير الإدارة العامة في نفس الوقت تلجأ إليها الدولة لتصريف أعمالها ، وتهتم هذه الدراسة بالمكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة و مسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و الحوافز و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها .
- (2)-هاشمي خرفي تحت عنوان "الوظيفة العمومية على ضوء دراسة التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية " ، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر -2010- حيث أتت هذه الدراسة على أهم الملفات المرتبطة ببناء المؤسسات الإدارية لاسيما في ميدان الوظيفة العمومية و الجماعات المحلية ، الجوانب المرتبطة بأسس تصور نظامها وهيكلته وتسييره كما تعرضت الأبرز العوامل التي ساهمت في تطوره و المشاكل التي تواجهه خلال ما يقارب خمسة عقود وكذا بوادر الأمل التي يحملها ولو نظريا إصلاح 2006 بالنسبة لتعزيز دولة القانون ومصداقية مؤسساتها.
- (3)-دراسة سعيد مقدم تحت عنوان "الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.

حيث أتت هذه الدراسة شاملة عن الوظيفة العمومية أنظمتها و تطورها وموقف المشرع الجزائري منها ، (بدءا من استعادة السياة) إلى صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية الجزائرية رقم 06-03 المؤرخ في 16 يوليو 2006 و بعض النصوص المكلمة له) في سياق مواكبته لمختلف التحولات و المستجدات المسجلة في عالم الشغل ككل و الوظيفة العمومية على الخصوص التي غالبا ما تنعت بأنها عالم مغلق ومبهم للتأثر أحكامها وتعقدها.

حيث تهتم هذه الدراسة واقع وتوجيهات حديثة لاسيما في مجال تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة على صعيد الدولي و المحلي.

هيكل البحث :

من أجل العمل بمنهج الدراسة وتجسيد أهدافها وتحليل الإشكالية المطروحة ، يقسم البحث إلى فصلين اثنين:

الفصل الأول : ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام ، أما الفصل الثاني ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي ومسائل القانونية .

لقد تم تقسيم هذا الفصل كذلك على مبحثين وهما ، المبحث الأول حماية الحقوق المادية للموظف العام وقد تكلمنا عن تعريف الراتب وتحديد الراتب وهي الحق في الراتب وتعويضات ، كذلك تعريف تعويضات وأنواعها وحماية الرواتب وتعويضات ، وفي المطلب الثاني الحق في الترقية تعريفها وطرقها وحماية حق الترقية.

أما الفصل الثاني : ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي ومسائل القانونية. لقد تقسم هذا الفصل كذلك إلى مبحثين وهما ، المبحث الأول : الحقوق متعلقة بالعمل النقابي كحق الإضراب تعريفه كيفية ممارسة الإضراب وحماية حق الإضراب وفي المطلب الثاني الحق النقابي تعريفه وكيفية تأسيسه وحمايته.

وفي المبحث الثاني : الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة كالإحالة على التقاعد تعريفه وشروطه ، كذلك خطأ التأديبي وتعريفه وإنهاء الوظيفة بسبب الخطأ و ضمانات تطبيق إجراءات تأديب موظف العام وننهي بحثنا هذا بخاتمة موجزة نورد فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها و التوصيات التي يمكن اقتراحها .



الفصل الأول

ضمانات حماية

موظف العام أثناء

تأدية المهام

تمهيد

إن الموظف العام هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة ، الذي يستوجب حمايته وإحاطته وتوفير الأمن والطمأنينة والاستقرار لضمان راحته التي تحفز همته وولائه عند القيام بالأعباء المسندة إليه على أحسن وجه. كما أن الموظف العام يتمتع بحقوق وواجبات تكفلها جميع القوانين الوطنية و الدولية ، بتزايد أنشطتها يزداد العبء في عدد الموظفين، للموازنة بين مصلحة العامة للمرفق وبين وجود ضمانات و حقوق للموظف مقابل خدمته أو أداءه لعمله الوظيفي. و من خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى حماية الحقوق المادية للموظف العام ، ثم سنعرض حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام .

المبحث الأول: حماية الحقوق المادية للموظف العام

عند صدور قرار التعيين يلتحق الموظف العمومي بالمنصب المخصص له ، و هذا القرار يصدر من سلطة مختصة ، مما ينتج 1 بينهما و بين الموظف العام الذي يؤدي عمله بإخلاص و أمانة وتحمل المسؤولية و تنفيذ أوامر و تعليمات من قبل رئيسه ، فالسلطة المختصة تضمن حماية الحقوق المادية أثناء تولي الموظف لمنصبه و من بين هذه الحقوق الحق في الراتب و التعويضات و الحق في الترقية، سنحاول من خلال هذا المبحث تناول بعض الحقوق المادية للموظف العام ، حق في الراتب و التعويضات (المطلب الأول)،حق في الترقية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حق في راتب و التعويضات

من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي في كل دول العالم هو الراتب، فالراتب هو السلاح لمواجهة العبء المعيشي ، و الإدارة 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: راتب 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 لائقاً طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما ، وبتفاوت 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 إذا أنها ملزمة بأن تؤدي للعامل مقابل انقطاعه الأداء خذا العمل ، و هو ما لا يتحدد باتفاق العامل مع الإدارة ، بل تحدده القوانين و اللوائح ، و من 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 يجوز المساس بها بأثر رجعي إلا بمقتضى قانون يتضمن ذلك الأثر الرجعي.²
أما أبسط تعريف قدم للأجر فهو: " مقابل تعويض قوة العمل " ، أي أن العامل يفقد ويبذل الطاقة من أجل تأدية عمله ، و الأجر هو ذلك المقابل سواء كان نقدي أو عيني.³
تتجنب التشريعات خوض في التعريفات ، إذ لا يوجد تعريف للراتب و إنما تم الإشارة إليه في المادة 32 من الأمر 03-06 بأنه : "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه".⁴
يختلف الراتب من موظف إلى آخر طبقاً للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها ، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له القانون و إنما يتسلم في بعض الأوقات مبلغاً أكبر وفي بعض الأحيان مبلغاً أقل ، وذلك لأن المرتب الأصلي الذي يحدده القانون تستقطع منه بعض المبالغ كضريبة الدخل ومقابل المعاش و التأمين ويضاف إليه بعض المبالغ الأخرى كرواتب إضافية.⁵
ثانياً : تحديد الراتب : يتم عادة الاتفاق بين صاحب العمل و العامل على الأجر في عقد العمل وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعمد متممة للعقد ، و للطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أدائه بشرط ألا يقل على الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور.⁶
أي يتم الاتفاق عند تحديد الأجر بين العامل وصاحب العمل ، ويعبر الرسول صل الله عليه وسلم عن أهمية تحديد الأجر بقوله : " من أستأجر أجير فليعلمه أجره".⁷
ثالثاً : معايير تحديد الراتب: اختلفت النظريات و الأساليب في تحديد الراتب ، نظراً لتطور فكرة الراتب في الماضي ، كان ثمننا للعمل ثم أصبح راتبان مما نجم اختلاف في الأساليب التي تحدد الراتب نفتتصر فيها على ما يلي :

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

1- حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1982 ، ص05.

2 - محمد إبراهيم السوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص61.

3 -نو الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، دار الأمة ، الجزائر ، 2016 ، ص110.

4- الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006، ص06.

5- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 2005 ، ص658.

6- محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 ، ص168.

7- محمد حسين منصور ، المرجع السابق، ص170.

الفصل الأول: ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

2- معيار المردودية: يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه ، ولهذه الطريقة عدة صور :
-فقد يتحدد أجر العامل مجموع إنتاجه عن فترة المحددة 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 منتجاته.²

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

وحسب المادة 08 من الأمر 07-307 المتعلق نصت المادة 02 على أنه : تشكل الشبكة الاستدلالية حسب المادة 08 من الأمر 06-03 فإنها تصنف الأسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب من الجماعات الأربعة.³

والمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع راتبهم ، 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 ، وتسمت الأصناف إلى 07 الأخرى حسب المستوى التأهيلي العلمي ، وعدد سنوات الخبرة المعينة في قطاع الوظيفة .

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

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

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

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 ، و هي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين و تعويضات ⁴ للموظفين في قطاع التربية تختلف عن تعويضات أفراد الشرطة و الجيش.

أولاً: أنواع التعويضات

المشروع 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 ، و التعويضات المقدمة للموظفين وتكون على قدر المساواة في حالة تطابق الجهد وصاحب الوظيفة يلتزم باستمرارية هذه الميزة المالية لتحقيق الأمان الوظيفي.

1- محمد حسين منصور ،مرجع سابق، 168.

2 - محمد حسين منصور ،مرجع نفسه، 169.

3- محمد حسين منصور ،مرجع سابق، 168.

4 -شرايبي فوزي ، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية حقوق ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2018/2019، ص90.

في المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر تم إدماج الموظف و الأعدوان العموميين من النظام التعويض الخاص بالأسلاك المشتركة في الرتب المستحدثة¹. 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 و التصميم و التوجيه و التنظيم وبالتالي قيادة أعضاء الفريق إلى تحقيق أهداف المنظمة مما ينعكس عليها إيجابا من خلال تحفيزها ومنحها اجرا محترما².

2-تعويضات المنح العائلية: نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 65/75 المؤرخ في 23 مارس 1965 التعويض عن الأولاد البالغين 10 سنوات فما فوق و المقدرة بـ 135 دج سنويا ، كذلك يستفيد الموظف من منح عن الزوج غير الكامل و الأبناء طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما³.

3- تعويض التمثيل: تمنح للموظف عوضا عن النفقات التي يكتبها في سبيل أداء عمله ، و الهدف من تقرير هذه التعويضات هو مواجهة ما تتطلبه الوظيفة العامة من نفقات تقضيها ضرورة ظهور الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة بمظهر اجتماعي لائق⁴.

4-تعويضات العمل الإضافي : هو تعويض الموظف عن القيام بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية ، في ذات الوظيفة الأصلية ، وحسب المادة 32 من القانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل "يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل عن 50 % من الأجر العادي للساعة"⁵.

ثانيا : تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري

في التشريعات الخاصة فيما يتعلق بالعمل و التشريعات الوظيفية في الجزائر نجد أنهما لا يختلفان في مسألة التعويضات بالنسبة للموظف مثل تعويض عن العمل الإضافي ، و المنح العائلية و الراتب الأصلي.

1-حق التعويض حسب الأمر 133/66: نص هذا الأمر على تعويض عن الأضرار المادية و المعنوية لفئة من الموظفين وهم الموظفين المجاهدون الذين تعرضوا إلى أضرار مادية ومعنوية أثناء الثورة المسلحة ، إن هذا الصنف من الموظفين هو الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيلوا على التقاعد وبقية نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية و تعويض العمل الإضافي وتعويض المخاطر المخفية ، وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج⁶.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في نوفمبر 2016، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-09 المؤرخ في 14 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و العقارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد66، المؤرخ في 09نوفمبر 2016 ، ص 04.

2 -نور الدين حاروش ، المرجع السابق ، ص 112.

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

4 -محمد إبراهيم الدسوقي علي ، المرجع السابق ، ص 93.

5 - المادة 32من القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد17، ص565.

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

2-حق التعويض حسب المرسوم 66/148: نتيجة عدم كفاءة الموظف يسرح ويقبض تعويض مساويا لنص راتبه وتضاف إليه المنح العائلية و التعويضات الملحقة كل شهر.¹

3-حق التعويض حسب المرسوم 59/85: عمال الإدارات و المؤسسات العامة لهم الحق في التعويض المادي أثناء العمل حددت أضرار مادية أو معنوية ، كذلك يستفيدون بتعويض عن الخبرة و الترقية.²

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 و المتضمن كفاءات حساب التعويض للمنطقة المعدل بالمرسوم 130/93 المؤرخ في 14 جويلية 1993 ، هذا المرسوم حدد المناطق التي يستفيد العاملون فيها من تعويض مالي ، وهي محصورة بين نسبيتي 07% و 35 % حسب المنطقة.³

الفرع الثاني: حماية الرواتب و التعويضات

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 أخرى مهما كان نوعها وذلك كما تنص عليها المواد 42 من القانون 78-12 و المادة 89 من القانون 90-11 حيث تنص : تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي ، مهما كانت طبيعة العمل وصحتها وشكلها.⁴

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 الآن المفروض أن يعيش الموظف من راتبه وينفق منه لمواجهة متطلبات المعيشية، ذلك فإن حرمانه منه لأي سبب يلحق به ضررا ، و يمنعه من القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه.⁵

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 برضا أو عدم رضا العامل ، و تناولت هذه الأحكام المادة 136 من القانون 11/90 "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية

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

2 - المادة 71 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، ص 1085.

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 182/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكفاءات حساب تعويض المنطقة ، الجريدة الرسمية ، العدد 40 ، الصادر بتاريخ 10 جويلية 1993.

4 - الكرم محمد، سياسة الأجور في الجزائر واقع وآفاق (1990/2008)، رسالة الماجستير كلية حقوق العلوم و السياسية و الإعلام ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007/2008، ص119.

5 - عتيقة معاوي ، الحماية القانونية للراتب ، مجلة الإجتهد للدراسات القانوني والإقتصاد ، جامعة محمد أمين دباغين ، سطيف ، العدد 01.

والتنظيمية المعمول بهما ، و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون" ، فلا يقول أن يقوم العامل بتنازل عن أجره إلا بمقابل خدمة و هذا الإجراء سبق تبنيه¹ .
يتمتع الموظف العام بمزايا وظيفية يتقاضاها مقابل خدمة تشمل على الراتب الذي يتحدد بمعايير وتعويضات منصوص عليهما في القانون وتختلف من موظف لآخر وتحدد طبقا لدرجة الأقدمية و الترقية.


المطلب الثاني: الحق في الترقية

تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر الأداء المهام و المسؤوليات المكلف بها ، فالموظف في أي منظمة لا يسعى فقط إلى الحصول عن مقابل مادي ، بل دائما يطمح إلى الوصول الأعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظمة الإدارية ، وتضمن له الاستقرار و الأمن الوظيفي و الترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى مناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر.

الفرع الأول: الترقية وطرقها

أولا: تتعدد تعاريف الترقية فنذكر منها :

التعريف الفقهي للترقية : عرف الدكتور عمار عوايدي الترقية بأنها ((عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق و الإجراءات القانونية و اللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري و الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام و اطراد و بكفاية و رشادة من اجل تحقيق المصلحة العامة))².

وآخر عرفها على أنها : " نقل  من وضع وظيفي إلى وضع أكبر..، وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى ، فنظام الترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة مهنة ينقطع لها الموظف"³.

أما تعريف الدكتور سليمان طماوي : " الترقية يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة والتي كان يشغلها قبل الترقية و يترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية و المعنوية للعامل و زيادة في اختصاصاته الوظيفية"⁴.

2-التعريف التشريعي:حسب المادة 106 من الأمر 03-06 جاء كما يلي : "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الركائز و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم."⁵

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

- ويقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه.

1 -الكر محمد،المرجع السابق ، ص119..

2 - عمار عوايدي، 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.

4 - سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر ، 1973، ص503.

5 - المادة 106 من الأمر 03-06.

- الترقية بمعناها صحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم ، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف على اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى.¹

- هي: "الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مسمى وظيفي أدنى إلى مسمى وظيفي أعلى ، أي هي نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى لها مسؤوليات وواجبات أكبر ويدفع عليها اجر أكبر".²

- عرفها WHGHT على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقترن مع نمو في الإختصاصات و تغيير في الواجبات وزيادة المسؤوليات و يصاحب هذا التغيير في اللقب الوظيفي زيادة في الأجر.³

كما أن الترقية بما تمثله من مكافأة الموظف على جهد لا تعتبر المجازا جديدا فالقرآن الكريم حث على مكافأة الإنسان حسب عمله حيث قال الله تعالى: ﴿أَمْ لَمْ يُنَبَّأْ بِمَا فِي صُحُفِ مُوسَىٰ ﴿36﴾ وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّىٰ ﴿37﴾ أَلَّا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ﴿38﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿39﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿40﴾﴾ سورة النجم ، و يقول الله تعالى : ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿07﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿08﴾﴾ سورة الزلزلة ، وكما أن الله عز وجل وعد المؤمنين أصحاب العلم برفعهم درجات حيث قال تعالى : ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿11﴾﴾ سورة المجادلة.⁴

التهميش في القرآن

ثانيا: طرق الترقية

الترقية هي ما يصبوا إليه جميع الموظفين في كافة المرافق العمومية ، وعادة ما تحمل مزايا في معظم الترقيات إلا انه قد يرقى الموظف دون ان يلتقي نفع مادي بل نفع أدبي بمجرد صعوده السلم الإداري.

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

كما أن الترقية تعتبر وسيلة ناجعة لتكوين الأطارات الكفاءة وتعتبر وسيلة للاحتفاظ بأحسن وأكفأ العناصر لخدمة الإدارة العامة، كما أشير إلى بعض الدول تلجأ إلى أسلوب الاستثنائي للترقية تطلق عليه الترقية الخاصة أو الاستثنائية تشجيعا للعناصر الممتازة.⁵

1 - محمد أنس قاسم جعفر ، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثارها في فعالية للإدارة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1973،ص21.

2 - علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قبيرة ، تنمية الموارد البشرية ، الجزائر ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2002، ص12.

3 -السعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دراسة مقارنة، ماجستير في الحقوق و العلوم الإدارية ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، القانون العام ، جامعة الجزائر ، 1993، ص23.

4 -وليد مسعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، طبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2012، ص 86.

5 -شرايني فوزي ، المرجع السابق، ص14.

الفصل الأول: ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

أ- الترقية بالأقدمية: الأقدمية هي مركز ثانوي ذاتي تحدده القوانين و اللوائح ، به يتحدد وضع العامل وترتيبه بين زملائه في ذات الدرجة.¹

❖ مزايا الترقية بالأقدمية:

- تحقيق العدالة و الموضوعية بين جميع الموظفين.
- هناك علاقة وثيقة بين طول مدة الخدمة الموظف وبين كفاءته وجدارته.
- إتباع مبدأ الأقدمية لترقية الموظفين يجعل الغدارة حصرية 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 و السهولة في التطبيق.²

❖ 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 و الطاقات 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 مكتملة.³

ب- الترقية بالاختيار : لا يرق الأقدم في **11** درجة بل يرقى الأطفأ سواء كانت له أقدمية على زملائه أم لا ⁴، الاختيار إما يكون مطلقاً من كل قيد وإما أن يكون مقيدا بشرط تتعلق بالكفاءة و الصلاحية ويلاحظ أسلوب الاختيار السالف كان يطبق في الماضي بصورة واسعة إلا أن الأمر قد تغير بعض الشيء واجهت قوانين الوظيف إلى الحد من السلطات المطلقة للإدارة ووضعت بعض الضوابط و الشروط للترقية بالنسبة العالية للوظائف أن سلطة الإدارة أصبحت مقيدة بالنسبة للترقية ومع ذلك بقيت سلطة الإدارة بالنسبة لبعض الوظائف وهي الوظائف العليا.

-وتقييد سلطة يقتضي وضع معيار كأساس الاختيار ويوجد ثلاث معايير وهي :

(01) الامتحانات.

(02) الوضع تحت التجربة.

(03) التقارير السنوية.⁵

❖ مزايا الترقية بالاختيار:

تتيح للإطارات النشيطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية.

-تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى و لو لم تكن لهم الأقدمية.⁶

1 -محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي ، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2006 ، ص310.

2 - محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 1989 ، ص173.

3 -شرايني فوزي ، المرجع السابق، ص15.

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

5 -محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي ، المرجع السابق ، ص311.

6 -شرايني فوزي ، المرجع السابق ، ص 16.

❖ عيوب الترقية بالاختيار:

- فتح الباب الواسع أمام الانحراف الإداري.
 - هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات و الضغوط السياسية.
 - هذا النظام يؤدي إلى عدم الاطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي.¹
- 2-الترقية في التشريع الجزائري:

ب) الترقية في الدرجات: نصت على المادة 106 في الأمر 03-06 وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية والتقسية الدوري بصفة ثانوية²، وفي المرسوم الرئاسي 304-07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية المادة 12 نصت على ما يلي: " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا و المتوسطة و القصوى ، تكون تباعا حسب النسب 02،04،04 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 من مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية ، ولاسيما الفقرة الثانية متعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة التي تنص على تنزيل من درجة إلى درجتين ، أو التنزيل من الدرجة السفلى مباشرة³ وفي كل الأسلاك الوظيفية نجد أن الترقية في الدرجات بنسبة على أساس خبرة و التجربة.

في كل الأسلاك الوظيفية نجد أن الترقية في درجات بنسبة على أساس الخبرة و التجربة.

ب) الترقية في الرتب: الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107 منه الترقية في الرتب في التقدم الموظف في مساره المهني وذلك بانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة⁴، حسب كفايات الآتية:

الترقية على أساس الشهادة:

تعتبر الترقية على أساس الشهادة احد أنماط الترقية الداخلية وهي تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو سلك أعلى ومن بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني هي الشهادات و المؤهلات⁵.

بحكم الترقية على أساس الشهادة في قطاع الوظيفة العمومية كل من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما أحكام

1 -شرايبي فوزي ، مرجع نفسه، ص16.
2 -شمس الدين بشير الشريف ، الجدارة في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2014 ، ص92.
3 -سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية 2010/2009 ، ص246.
4 -المادة 107 من الأمر 03-06.
5 -يرقى الموظفون الذين قاموا بتحسين مستواهم وهم قيد العمل من رتبة أعلى على أساس الشهادة مع توفر المنصب .

الفصل الأول: ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

المادة 107 منه وكذا المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة ، وتحدد هذه الشروط في :

-أن يكون الموظف المعني بالترقية مرصفاً في رتبته الأصلية.
-أن يكون نمط التوظيف الخارجي منصوص عليه القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية وذلك وفقاً لأحد طرق التوظيف الخارجي الآتية:
على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادات أو المسابقة على أساس الاختبارات.
-أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولات) لاحقاً لتوظيف المعني الأول مرة ، حيث أن الترقيات في الرتبة اللاحقة على أساس التوظيف الأول.¹
لا تؤثر على الترقية على أساس الشهادة ، طالما أن الشهادة أو المؤهل الجديد يسمح له بالالتحاق برتبة الأعلى من رتبة الترقية التي يشغلها حالياً، فالعبرة في مثل هذه النقطة أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد التوظيف الأول بغض النظر عن ترقيته في الرتبة بصفة لاحقة.

-أن يتطابق ويتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي المتحصل عليه مع التخصصات المطلوبة في التوظيف الخارجي المخصص لرتبة الترقية.
-أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف المعني مثل ذلك لا يمكن ترقية موظف ينتمي إلى شعبة الإعلام الآلي في الأسلاك المشتركة إلى أحد رتب شعبة الإدارة العامة أو شعبة الإحصائيات.
-أن يكون التوظيف في رتبة الترقية أي رتبة محل الترقية متوقف الالتحاق بها على متابعة تكوين متخصص.

-أن يتوفر المنصب المالي الشاغر و المخصص لنمط الترقية ، و أن يكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية للسنة المالية التي يتم فيها تجديد عملية الترقية ، حيث انه و إطار 14 أحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 التي تحدد كليات تجسيد التدابير العلمية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد ، يمكن تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة في الحدود المناصب التي أصبحت شاغرة بسبب التحرر في أحد الحالات المذكورة في التعليمات المشار إليها أعلاه.

-أن يكون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية مصادق عليه بعنوان السنة المالية المعتمدة.²
الترقية على أساس الامتحان المهني:

تعتبر الترقية عن طريق الامتحان المهني ، أحد أنماط الترقية الداخلية، وهي تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في سلك أعلى، من بين الموظفين الذين يثبتون شرطي الرتبة و الأقدمية المحددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة.³
-يشترط للمشاركة في الامتحان المهني أن يحوز الموظف المترشح على أقدمية 05 سنوات في رتبة الأصلية بتاريخ إجراء الامتحان المهني.

1 -حنان أو شن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري لكل من المستجدات التشريعية الوظيفية، طبعة الأولى ، ألفا للوثائق للنشر و توزيع، الجزائر، 2022، ص152،151.

2 -حنان أو شن، المرجع السابق ، ص 153،152.

3 -55 سنة خدمة فعلية مع إجراء امتحان مهني بنجاح مع توفر المنصب.

الترقية على أساس الاختيار:

الترقية على سبيل الاختيار ، أحد أنماط الترقية الداخلية، وهي تتمثل في تقدم لموظف في مساره المهني ، وذلك من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى ، من بين الموظفين الذين يثبتون شرطي الرتبة و الأقدمية المحددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة¹. شرطها الأساسي الأقدمية 10 سنوات¹⁵ رتبة الأصلية حتى يمكن للموظف أن يسجل في قائمة التأهيل من جهة أخرى فقد حدد المشرع معايير أساسية تعتمد عليها اللجنة متساوية الأعضاء في اختيارها وهي :

-الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية 10 سنوات.
-الأقدمية العامة المكتسبة في الوظيفة العمومي.
-معدل تقييم الموظف خلال 05 سنوات الأخيرة مع التقديرات العامة للمسؤول المباشر.
-المنصب العالي على أن يكون التعيين بصفة قانونية.
-دورات التكوين وتحسين المستوى التي يجريها الموظف بعد التعيين في المنصب perfectionnement.

-الدراسات و الأعمال المنجزة خلال السنة من طرف الموظف.
-كل موظف موجود في قائمة التأهل له الحق في الترقية إلى الرتبة الأعلى قد نجد موظف أكثر أقدمية لكن يسبقه موظف أقل منه أقدمية ويرجع ذلك لمعايير التكوين و الدراسات المنجزة و التقييم للخمس سنوات الأخيرة.

-تحدد اللجنة المتساوية الأعضاء التنقيط لكل معيار².
وبما أن الترقية في الرتب أخضعها المشرع إلى مبدأ الجدارة و الكفاءة ، وذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية ، إلا أنها في المقابل تخضع في كثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية مما ينتج عنها تعسف في استعمال السلطة³.

ملاحظة :

-تخفف المدة 05 سنوات للامتحان المهني و100 سنوات للترقية الاختيارية حسب المنطقة مع العلم أن هناك ترقيات استثنائية خاصة بابن الشهيد و المجاهد و ضحايا المأساة الوطنية و المتوفى من أفراد الجيش و الأمن الوطني ...إلخ.
-الترقية في المناصب العليا : هناك مناصب عليا وظيفية وهناك مناصب عليا هيكلية تتم الترقية إليهم حسب القوانين الأساسية لكل قط¹⁶ أن هذه المناصب تختلف من حيث العدد و المدة من قطاع لآخر.

الفرع الثاني : حماية حق الترقية

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

1 -منشور رقم 86 المؤرخ في 10/03/2001 DGFP متضمن إجراءات تسجيل في قوائم التأهيل للترقية إلى منصب أعلى ، الموقع : [HTTPS://wartilani2020-hospital-dz.com](https://wartilani2020-hospital-dz.com).
2 -حنان أوشن، مرجع السابق ، ص 152.
3 -شمس الدين بشير الشريف ، مرجع سابق ، ص 93.

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

- احترام الواجبات العامة و الواجبات القانونية الأساسية من خلال : الأمانة وعدم التحيز
- تنفيذ المهام الموكلة إليه ، الالتزام بالتوقيت، الانضباط، السلوك المحترم و المسؤول
- اللياقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل و المرؤوسين.
- الكفاءة المهنية من خلال : التحكم في ميدان النشاط و المناهج و التقنيات و الإجراءات ذات الصلة ، قدرات التحليل و التلخيص وحل المشاكل ، قدرات التعبير الكتابية و الشفوية، قدرات الاستباق و التكيف ، الابتكار.
- كيفية الخدمة من خلال : روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة.
- الفعالية و المردودية من خلال : تحقيق الأهداف الفعالة في تأدية المهام و آجال تنفيذها.¹

(2) ضمانات ترقية الموظف:

في الأمر 06-03 وردت ضمانات لصالح الموظف في مجال الترقية : حيث نصت المادة 97 منه على : "تقسيم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".
لما جاء في نفس السياق المادة 98 من نفس القانون أن تقسيم الموظف يهدف إلى :

17

-ترقية في الدرجات.
-ترقية في الرتبة.

-منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
-منح الأوسمة التشريفية و المكافآت.²

-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 أو الإجراءات المرتبطة بفتح باب الترقية.³
-الترقية في وظيفة العمومية تسمح للموظف يتقلد أعلى المناصب وتعتبر آلية تحفيز في روتين العمل و لتحسين الرواتب و المشرع الجزائري ومنح معايير و ضمانات تتماشى مع نظام الترقية.

¹ -مرسوم التنفيذي 19-105 المؤرخ في 27 مايو 2019 ، يحدد كيفيات تقسيم الموظف ، الجريدة الرسمية، العدد 37 ، الصادر في 09 يونيو 2019، ص 08 .

² -المادتين 97-98 من الأمر 06-03 ، ص 10.

³ -محمد بن أعراب قيرود سهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في ضمانات و الحقوق المالية و المعنوية الموظف العمومي ، دراسات في الوظيفة العامة ، كلية حقوق و العلوم السياسية ، العدد الأول، جامعة سطيف02، جوان2018، ص 72.

المبحث الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المشرع الجزائري كفل للموظفين حماية الحقوق الاجتماعية، فالحق في الضمان الاجتماعي يسمح بتغطية التكاليف التي لا يستطيع الموظف تحملها لوحده و الحق في العطل بغرض الراحة وتجديد الطاقة للموظف مع الاستفادة من حقوقه و الحفاظ على وضعه القانوني. تهدف الحماية الاجتماعية إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو عجز أو العجز أو الإعاقة¹⁸ إلى يكون للموظف في مأمّن من أحداث الحياة ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة ، سنحاول من خلال هذا المبحث تناول بعض الحقوق الاجتماعية للموظف العام ، حق في ضمان الاجتماعي (المطلب الأول)، حق في العطل(مطلب الثاني).

المطلب الأول: الحق في الضمان الاجتماعي

نصت المادة 33 من الأمر 03-06 "للموظف الحق في الحماية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به."¹ فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة و الصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه.

فقانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي انه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكلفها هذا القانون ، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي الإجمالي سواء للعامل أو صاحب العمل ، ولقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الإخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض ، الولادة ، العجز و الوفاة.²

الفرع الأول : التأمين الاجتماعي

عرف المشرع الجزائري التأمين على أنه عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له ، أو إلى المستفيد الذي يشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع حادث أو تحقق المبين في العقد ، وذلك مقابل دفعة مالية يؤديها للمؤمن.³ الدولة ملزمة بتأمين الموظف البدنية و المعنوية ، عرفه سليمان بن إبراهيم بن شنيان بقوله: " هو تأمين إجباري ، تقوم بها وتشرف عليه وتعيّنه الدولة ضد أخطار معينة ، تعرض لها أصحاب الحرف ونحوهم."⁴

وستنطبق إلى تأمينات المخاطر حسب ورودها في القانون رقم 83-11.⁵

أولا: تأمين المرض (المواد من 07 إلى 22 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي):

1 -المادة 33 من الأمر 03-06.

2 -فراح فايزة هامل ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في حقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014-2015 ، ص 19.

3 -ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1983 ، ص 43.

4 -سعاد سطحي ، التأمين الاجتماعي و التعاون والتأمين على الحياة ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 37 ، جامعة الأمير عبد القادر ، قسنطينة ، ديسمبر ، 2010 ، ص 212.

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

الفصل الأول: ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام

يستفيد الموظف من الأداءات العينية و المالية أو النقدية المترتبة على حالة مرضية وتتمثل هذه الأداءات في تغطية المصاريف متعلقة بالعلاج و الجراحة و الأدوية و الإقامة في مستشفى و الفحوصات البيولوجية... إلخ، ذلك مقابل تقديم ملف طبي مقدم لهيئة ضمان الاجتماعي.

أما الأداءات النقدية فهي مبالغ التي تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض.

ثانيا: تأمين الأمومة (المواد 23 إلى 30 من القانون 83-11 المتعلق بتأمين الاجتماعي): تستفيد المرأة العامل على الأداءات العينية المتعلقة بالمصاريف الطبية و الصيدلانية وكذا المصاريف إقامة الأم المستشفى مدة أيام ، أما الأداءات النقدية تمثلت في تعويض يساوي كامل مرتبتها لمدة أربعة أشهر.

ثالثا: تأمين العجز (المواد من 31 إلى 46 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي): فالعجز هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تعيب الإنسان في السلامة 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 08 % من الراتب السنوي المتوسط في حالة عدم استيفائه لشروط التقاعد وينتقل على ذوي حقوق الموظف معاشه عند الوفاة.

إن الهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال ضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله ، و لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد أنه لا يعتمد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي الشروط مدة العمل الاستفادة من معاش المتقاعد.

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض أو حادث عمل بالنسبة العجز ناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدها يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في مادة 15 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، سواء تعلق بعطل طويلة الأمد ، فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 16-01 من القانون السالف الذكر أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد فهنا تدفع.

رابعا: تأمين عند الوفاة (المواد من 47 إلى 51 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمين الاجتماعي): يستفيد ذوي الحقوق العجز 20 (زوج ، أولاده ، المكفولين ، أصوله...) ، من منحة تساوي اثني عشر (12) من راتب الذي كان يتقاضاه المتوفى.

الفرع الثاني : تأمينات العمل و الأمراض المهنية

إن المشرع الجزائري وعيا منه و بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد ، اقتصاديا واجتماعيا ، ذكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية ، انطلاقا من المبدأ: " أنه لا يمكن تنمية بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان و أن لا يفضل شيء على حياة و صحة العمال ".²

أولا: حوادث العمل : نصت المادة 06 من القانون 83-13 على أنه : "يعتبر كحادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة عمل".²

¹ -سماتي طيب، المنازعات الطبية و التنشئة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، ص 48.

² -القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

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 أو هيئة الضمان الاجتماعي.

ثانيا : الأمراض المهنية : يستفيد الموظف من تعويضات عن أمراض مهنية ناجمة عن الممارسة الدائمة للعمل و الذي يظهر بعد مدة معينة مثل : الأكسدة في المواد الكيميائية ، و هي نفس تعويضات المتعلقة بحادث العمل. فالمصاب بأمراض المهنية يقوم بتبليغ لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفق ما نص عليه قانون 84-13 .

المطلب الثاني : الحق في العطل

كل موظف لابد له من الراحة من عناء العمل بتحديد نشاطه ، كما أن ظروفه الصحية و الاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة ، كما أن ظروفه الصحية و الاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة ، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف قدرة من الراحة ليعتد بعدها نشيطا وكفاء لممارسة عمله و الرجوع إلى الفقه نجد هناك عدة تعاريف تكاد تكون متقاربة ، فلقد عرفها بعض الفقهاء على أن العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها الموظف بصفة دورية عن كل سنة من سنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل.¹ أشار للعمال من الناحية القانونية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي جاء فيه " كل شخص الحق في عطلات دورية بأجر."²

كذلك منظمة العمل الدولية أشارت إليها عن طريق الائتمانية الدولية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر.

في التشريع الوظيفي جاء القول أنه الموظف الحق في أيام الراحة و العطلة المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به.

إن مدة العطلة تختلف من تشريع إلى آخر، ومرد ذلك خصوصية كل تشريع ، و قد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى.

العطل نعني بها الانقطاع مؤقت عن العمل لأسباب المذكورة في القانون و العطل أنواع وسوف نتطرق إليها :

الفرع الأول : العطل العامة

(1)- العطل الأسبوعية : نصت المادة 191 من الأمر 06-03 على أن الموظف له الحق في يوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية.³

و المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية نص على أن الموظف له الحق في يوم الأحد إلى الخميس.⁴ ومنه للموظف حق 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 :

1 - أندرسون سليم ، قانون العمل ، منشأة العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثانية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 570.

2 - المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1984.

3 - المادة 191 من الأمر 06-03.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 09/44 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 و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44 ، ص 29.

هي التي تقرر سنويا من أجل الراحة من عناء العمل و لتجديد نشاط الموظف مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونص يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوما في السنة الواحدة للعمل¹. لم يعرفها المشرع الجزائري بل اكتفى بتنظيمها وفقا للقانون رقم 06-03 نصت المواد 194 ، 196 ، 197 ، 198 ، 204 من الأمر 06-03 هو الحق في عطلة سنوية من الضمانات المقررة للموظف في الأمر رقم 06-03:

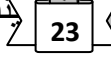
-عدم جواز الاتفاق أو إنهاء علاقة العمل أثناء عطلة سنوية.
-عدم وقوع مرض أو حادث مبرر توقف العطلة السنوية و يستفيد من عطلة مرضية و الحقوق المرتبطة بها.
-يستفيد الموظف من ولايات الجنوب وخارج المناطق الجغرافية من استفادة من عطل إضافية².

3) الأعياد الدينية و الوطنية : و هي الأعياد مدفوعة الأجر لكل الموظفين :

أ-الأعياد الدينية : أول محرم ، عاشوراء، المولد النبوي ، عيد الفطر، عيد الأضحى مدتها يوم واحد و العيدين يومين.
ب-الأعياد الوطنية : رأس السنة الميلادية ، يناير ، عيد العمال، عيد الاستقلال، ذكرى أول نوفمبر ومدتها يوم واحد فقط³.

الفرع الثاني : العطل الخاصة

هي عطل تخص بعض الموظفين دون غيرهم.

1-عطل الأمومة : تمنح الموظفة عطل الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل و الولادة مدتها 98 يوما ، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات⁴.
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  ينتمي إليها ، مع تقديم الشهادة الطبية التي تثبت المرض أو الحادث⁵.
والعطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى أو تكون طويلة المدى فالموظف يستلم راتبه الشهري شرط أن تقوم الإدارة بإجراءات مراقبة طبية حسب ما ورد في مادة 203 من الأمر 06-03.

قرر للموظف الحق في العطلة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشكل مفصل ينتوع بين العطل العامة و التي تمنح بصفة دورية و عطل خاصة تكون الأسباب محددة فقط في مجال الوظيفة العمومية،فالدولة ملزمة بتوفير الحماية للحقوق الاجتماعية المادية و المعنوية لصالح الموظف لخدمات سير مرافقها ، فالتأمين الاجتماعي هو حق تضمنه الدولة لمواجهة المخاطر التي تتعرض حياته المهنية، والحق في العطل من أجل الاستفادة نشاطه و العودة إلى العمل بطاقة ايجابية دون انقطاع حقوقه و مركزه القانون

خلاصة الفصل الأول :

1 -المادة 2/197 من الأمر 06-03.

2 -المواد 195-200، 201 من الأمر 06-03.

3 قائمة العطل الرسمية في الجزائر : Ar.Wikipedia.org

4 -بوطنية مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار الهومة، الجزائر ، 2018، ص341.

5 - بوطنية مراد ، المرجع السابق ، ص 342.

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام ، و من خلاله تطرقنا إلى حماية الحقوق المادية للموظف العام و التي تتمثل حق في الراتب الذي يعتبر من أهم العوامل التي تجعل العلاقة جيدة بين العامل صاحب العمل، و كذلك الحق في التعويضات التي تضاف إلى الراتب نضير القيام بعمله ، حيث أن الترقية تعتبر من أهم الحقوق الوظيفية التي يسهر عليها الموظف العام.

ثم تطرقنا إلى حماية حقوق الاجتماعية للموظف العام التي تتمثل في الحق في الضمان الاجتماعي ، وفقا لذلك فإن أصيب الموظف بمرض أو عجز أو حادث في العمل أو أمومة أو وفاة فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم ، كذلك الحق في العطل فالموظف الحق في الراحة الأسبوعية و السنوية ومع العطل 24 حدثنا فيه على ما أعتقد بإسهاب و بصورة معمقة ، كانت تلك هي أهم النقاط التي تم التطرق إليها من خلال هذا الفصل .

الفصل الثاني

ضمانات حماية

الموظف العام أثناء

العمل النقابي و

المسائل القانونية

تمهيد :

يعد الموظف العام أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة ، إذ يمثل أداة الدولة في تنفيذ السياسات العامة وخدمة المواطنين ، ونظرا لحساسية هذا الدور وأهميته، فقد حرصت التشريعات على تنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة ، ماقد يفتح الباب أمام احتمالات التعسف في استخدام تلك السلطة ، في هذا الإطار برزت الحاجة إلى توفير ضمانات قانونية ، لذلك حرص المشرع على إقرار مجموعة من الضمانات ، منها ما هو موضوعي كوجوب إحترام مبدأ الشرعية ، منها ما هو إجرائي كحق الدفاع و التحقيق.

المبحث الأول : الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية ²⁷ في عالم الشغل وقد أولاه المشرع الجزائري أهمية بالغة للعمال و أصحاب العمل ، دون تمييز من أي نوع ، و من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام الحق في الإضراب و النقابة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث ، بحيث قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول (الحق في الإضراب)، و المطلب الثاني (الحق في النقابة).

المطلب الأول : الحق في الإضراب

إن الحق في الإضراب هو حق أصيل مضمون لكل مواطن، كفله الدستور و القانون الجزائري، شرط أن يمارس في إطار التنظيم و التشريع المعمول به، و الإضراب هو التوقف عن العمل بصورة مقصودة و جماعية، سنعالج في هذا المطلب مفهوم الإضراب (الفرع الأول)، كيفية ممارسة الإضراب و قيوده (الفرع الثاني)، حماية حق الإضراب (الفرع الثالث).

الفرع الأول : مفهوم الإضراب

أ - تعريف الإضراب لغة :

الإضراب لغة يعني الكف و الأعراض فيقال أضربت عن شيء أي أكففت و أعرضت عنه، أما أصل كلمة إضراب فيرجع أصلها إلى العاصمة الفرنسية باريس فقد كان يجتمع هناك عمال عاطلين عن العمل فقد إشتق من هذا المكان مصطلح الإضراب، وأصبح وسيلة ينتهجها العمال من أجل إجبار أصحاب العمل على تحقيق مطالبهم المهنية.¹

ب- تعريف الإضراب إصطلاحا :

إن المعنى العام للإضراب كما يعرفه عبد المنعم عبد الحي، يعني التوقف الجماعي للعمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل، و هو مظهر تكتيكي للضغط، وذهب الكثير من علماء الاجتماع إلى أن الإضراب أو التلميح به ما هو إلا جزء أساسي من عملية المساومة، و الضغط الإقتصادي على صاحب العمل لقبول البحث في مطالب العمال.²

الفرع الثاني : كيفية ممارسة الإضراب و قيوده

نتناول في هذا الفرع كيفية ممارسة الإضراب أي الطرق القانونية لممارسته وكذا، قيوده لأن الحق في الإضراب يعتبر حق دستوري لم يأتي إلا بعد نضال طويل فهو النتيجة الشرعية لممارسة الحق النقابي، لذا نتناول في هذه الدراسة كيفية ممارسة الإضراب و قيوده على النحو التالي:

28

اولا- الطرق القانونية لممارسة الإضراب :

1 - موافقة جماعة العمال على الإضراب :

وهذا ما جاءت به المادة 27 من القانون 02/90 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق في الإضراب على أنه " تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 04، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 02/04 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة و ذلك بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه وتستمتع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم."³

المادة 28 : يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.⁴

2- الإشعار المسبق بالإضراب :

يجب إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه و مدته إن كان محدد المدة أو مفتوح، أي يجب أن يسبق إتصالات و مفاوضات و فرض المشرع

1 - أحمد عبد الرزاق حمزة، الإضراب عن العمل م وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015،

المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، جامعة البيان، كلية القانون/ العراق، المجلد/ الرابع، العدد/ الثاني، ص 535.

2 - الطاهر بليور، الإضرابات العمالية في الجزائر (رؤية سوسيولوجية)، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، جامعة جيجل، العدد 16، ص 169.

3 - نيل صقر، تشریحات العمل نسا و تطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

4 - المادة 28 من القانون 90- 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ص 64.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

لهذا الإجراء هو حرصه لتمكين أطراف النزاع من التوصل للتسوية السلمية و ذلك بمنحهم مزيدا من الوقت للتسوية السلمية و ذلك بمنحهم مزيدا من الوقت للتسوية الودية للخلاف.¹ ولا يمكن للعمال الشروع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب, المحدد بثمانية أيام (08) من إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.² المادة 29 : يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الأشعار المسبق بالإضراب.³ المادة 30 : تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.⁴ المادة 31 : يلتزم المستخدم و ممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها و تعيين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.⁵ 3- معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة : المادة 3: يمكن للمعاهدات و الإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.⁶ المادة 4 : في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون 04190، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.⁷ في حالة عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار. المادة 5 : بعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون. - إجراء المصالحة :

تعد المصالحة إجراء إجباريا و سابقا على أي شروع في الإضراب، بحيث يمكن لطرفي الخلاف مباشرة إجراءات المصالحة الإتفاقية، المدرجة في الإتفاقيات الجماعية أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، أما اذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، فإن النزاع يرفع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁸، بنص المادة 05 من القانون 90-02 وعند إنقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون في المسائل المتفق عليها، وصبح نافذا من

1 - ضياف عبد القادر، الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و

السياسية، جامعة باجي مختار (عناية)، المجلد (السادس)، العدد (الأول)، سنة 2022، ص 560.

2 - زقيلة سلطان، الاضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، مجلة القانون و التنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة تخصص دولة و مؤسسات عمومية، المجلد/ 03، العدد 30، ص 150.

3 - المادة 29 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 64.

4 - المادة 30 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 64.

5 - المادة 31 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 64.

6 - بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، الطبعة الخامسة، سنة 2009، ص 77.

7 - المادة 4 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر، سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات

الفردية في العمل.

8 - ص 86.. ديسمبر 2010، العدد/ التاسع. جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة - الجزائر، مجلة علمية محكمة، التنظيم القانوني

لممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري. دليل بوسعيدة

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

تاريخ الذي يودعه الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا, واذ لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى المصالحة بين الأطراف, فإنه يحرر ((محضر عدم الصلح)), هذا المحضر الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب, ما عدا في حالة وجود نص في الإتفاقيات على طرق أخرى للتسوية, يلتزمون بمراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة, والتحكيم.¹

وتأكيدا على إجبارية المصالحة, فقد فرض نفس القانون في المادة 53 عقوبة مالية, توقع على أي طرف يتغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة و إجتماعاتها التي تنظم طبقا للقانون, إذ تقدر قيمتها ما بين 500 إلى 2000 د. ج. و ترفع إلى 5000 د. ج في حالة عدم تنفيذ الإلتزام بالحضور, رغم إستدعائه للمرة الثانية.²

– تعيين الوسيط :

يمكن للوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا يرى فيه من الكفاءة ما تجعله أهلا لحل النزاع الواقع بين طرفين الإدارة المستخدمة و الموظف, حيث يقوم هذا الأخير بعرض ما يراه مناسبا من إقتراحات لتسوية خلافتهما إذا بدت من موافقهما صعوبات في المفاوضات مباشرة . ومن شأن السلطة المعينة للوسيط أن تحدد المدة الزمنية المعينة لتقديم إقتراحاته, وتقرير الوسيط يمكن أن ينشر بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي.³



- اللجنة الوطنية للتحكيم :

المادة 49 : تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية :

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الإضراب.
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.⁴
- المادة 50 : تبنت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها.
- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.
- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة المنصوص عليهما.⁵ ظهرت المفاوضات الجماعية كإطار لعلاقات العمل الرضائية الجماعية بشكلها و مضمونها المعاصر بعد الإعراف القانوني بالمنظمات النقابية العمالية، و بإعتبار أن حق العمال في التفاوض مع أصحاب العمل لتنظيم علاقات و شروط و ظروف العمل هو إمتداد لحق العمال في التنظيم النقابي، بل هو جزء هام منه و كلاهما يرتبط بالآخر إرتباطا عضويا، فوجود

1 - المادة 5 من القانون 90-02 السالف الذكر.

2 - المادة 53 من القانون 90-02 السالف الذكر.

3 - شامي يسين، التنسيق الاجرائي للاضراب في التشريع الجزائري، مجلة المعالم للدراسات القانونية و السياسية، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت/ الجزائر، العدد/ 05 سنة 2018، ص 210- 211.

4 - المادة 49 من القانون رقم 90-02 ، مرجع سابق، ص 69.

5 - المادة 50 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق، ص 77.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

النقابات يتطلب الإعراف لها بالحق في التفاوض، كآدات وآلية لازمة لممارستها لوظائفها التمثيلية، ولا وجود للمفاوضة الجماعية بدون النقابات التي تمثل الطرف الرئيسي في تنظيم علاقات العمل الجماعية بين العمال و أصحاب العمل حصلت النقابات الإنجليزية على شرعية وجودها بقانون النقابات المهنية عام 1871 و في عام 1875 صدر قانون أباح الإضراب، بشرط عدم اللجوء إلى العنف، وفي فرنسا صدر الإعراف القانوني بحرية تكوين النقابات بقانون مارس 1884، وقد أشارت إلى ذلك لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في التقرير 256 القضية 1391 حول حق المفاوضة الجماعية " يجب أن تتخذ التدابير اللازمة لتشجيع ونشر التطوير و الإستخدام الكامل لآلية المفاوضة الجماعية ونشرها و تطويرها بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة و منظمات العمال من جهة أخرى بهدف تنظيم شروط العمل عن طريق العقود الجماعية.¹

- التحكيم الإختياري أو الإجباري :

يشير مبدأ التحكيم في ممارسة حق الإضراب إلى أهمية إستخدام آليات التحكيم و الوساطة . بشكل عادل و فعال في حال النزاعات العمالية، بإعتبار أن الهدف الأساسي منها هو تسوية النزاعات بين الأجراء و المشغلين قبل اللجوء إلى الإضراب و خلاله . كما جاء في توصية لجنة التحكيم و الوساطة الوعية لعام 1951 (رقم 92) التي تنص على ضرورة توفير آليات التحكيم الطوعية للمساعدة في تسوية النزاعات العمالية، ويجب أن يكون هذا التحكيم متاحا عند طلب أي من الأطراف أو بناء على مبادرة السلطة المختصة.²

5- تخريب الممتلكات العامة و الإعتداء على العمال الغير مضربين :

طبقا لقواعد و شروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها و عناصرها فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الأضراب، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق و حرية العمل، و بالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب ، توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية و حق العمل (نص المادة 34 من القانون 90-02) .

ويتبين من هذا أنه يمكن يصطحب الإضراب الغير شرعي الإعتداء على العمال أو الموظفين الغير مشاركين في هذا الإضراب، مما ينجر عن التصادم و أعمال عنف و شغب داخل المرافق العامة، فيؤدي إلى تخريب و تحطيم المعدات و الأملاك العمومية.³

المادة 35 : يمنع العمال المضربون عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.⁴

المادة 36 : تشكل عرقلة حرية العمل **33** شكل رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلال المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية.⁵

ثانيا : قيود ممارسة الإضراب

1 - عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، سنة 2013-2014، ص 20-21.

2 - <http://www.cndh.ma/sites/default/files/inline-files/20CODE2097.15.PDF>

3 - العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب و آثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، المجلة الدولية للبحوث القانونية و السياسية، جامعة سوسة- تونس، المجلد/ 02، العدد/ 01، ص 113.

4 - المادة 35 من القانون 90-20، مرجع سابق، ص 65.

5 - المادة 36 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 65.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

نظرا لإدراك المشرع للمخاطر التي يربتها ممارسة هذا الحق، بتعطيله لسير المرافق العامة وإحداثه للإضطراب في الحياة اليومية للمواطن، و إخلاله بالنظام العام، لتعارض ممارسة هذا الحق مع مصالح المجتمع، قام بضبط ممارستها بقيود قانونية، حماية للمصلحة العامة كونها المصلحة الأجدر بالرعاية حتى لحظة ممارسة بعض الحقوق و الحريات العامة، ملزما أصحاب هذا الحق بضرورة الإلتزام بها، قبل اللجوء إلى ممارستها وإلا عد عملا غير مشروع يستوجب المسائلة التأديبية وأولى هذه القيود :

1- توفير الحد الأدنى من الخدمة :

ألزم المشرع الجزائري الأطراف المتنازعة بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة إجباريا بهدف مواصلة الأنشطة الضرورية و المتعلقة بالمؤسسات و المصالح التي تمارس أنشطة اقتصادية حيوية و المحددة على سبيل الحصر، و التي قد يضر الإضراب بها، كما خول المشرع الجزائري لأصحاب العمل بعد إستشارة الجهة المبادرة باللجوء لممارسة الإضراب مهمة تحديد النشاطات التي تتطلب توفير الحد الأدنى من الخدمة، و كذا العمال المعنيين بتنفيذ أمر

التسخير وذلك في حالة عدم النص على ذلك في الإتفاقية أو الإتفاقيات الجماعية للعمل، ويعتبر رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما.¹

على إعتبار أن الإضراب حق نسبي لا يأخذ الطبيعة الإجبارية كـ بعض الحقوق فإن المشرع الجزائري قد أقر صراحة على ضرورة إحترام الموظفين لمبدأ ضمان الحد الأدنى من الخدمات في القطاعات الحيوية، بما يفيد ضرورة إلتزام بعض الفئات من الموظفين بهذا القيد، إذ يعد رفضهم بمثابة خطأ وظيفيا، هذا الأخير يوجب التوقيف التحفظي للموظفين المتقاعسين، ومن قبيل المصالح الإدارية نجد :

- المصالح الإستشفائية، المناوبة و مصالح الإستعجالات،

- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل 34 كية و المصالح،

- مصالح المراقبة الصحية (البشرية، النباتية، الحيوانية) في الحدود و المطارات و الموانئ البيطرية العمومية ومصالح التطهير و غيرها...

2- إستنفاد كل الطرق الودية :
الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجرائها.²

و هو إجراء وفق المشرع في فرضه بصفة بصفة إجبارية، كونه يسهم في الحفاظ على إستقرار العلاقات الوظيفية، و تأمين المصلحة العامة من خلال ضمان سير المرافق العامة بإمكانية حل النزاع الجماعي وديا دون تعطيل مفاجئ لخدمات المرافق العامة، تتمثل الطرق الودية التي جاء بها قانون 90- 02 السالف الذكر في المصالحة و الوساطة، حيث يعتبر إجراء المصالحة محاولة توفيقية تتم بين الموظفين أو نقابتهم التمثيلية من جهة و الممثلين الإداريين للهيئات الوصية من جهة أخرى، أما الوساطة فهي عملية يتولاها الوسيط المحايد، من خلال جمع معلومات حول المسائل التي يطرحها الطرفان بشأن خلافهم الجماعي قصد تسويتها وديا لإنهاء

1 - لطروش آمنة، عباسة جمال، حق العمال في الاضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري و المقارن، أطروحة انيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، سنة 2020- 2021، ص 78/79.

2 - عتيقة معاوي، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات و حقوق الموظف، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2، سنة 2020- 2021، ص 147/148.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

النزاع الجماعي في الإدارة، وفي حال فشل أي من الطريقتين يمكن للأطراف اللجوء إلى أي وسيلة من وسائل التسوية الودية الأخرى.¹

المادة 45 : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.²

المادة 46 : يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض على طرفي الخلاف إقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من موافقهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.³

المادة 47 : يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.⁴

المادة 48 : إذا إستمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال.⁵

3- الإلتزام بأوامر التسخير :

إضافة الى لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة، فإنها أيضا وطبقا للمادة 41 من القانون 90-02 قد تأمر بتسخير بعض الموظفين ضمانا لمبدأ إستمراريتها بانتظام و إضطراب، والحيلولة دون إنقطاع خدماتها التي تقدمها للمجتمع، ولا يتم التسخير إلا في ظل ظروف محددة ذكرت بموجب نفس المادة 41 المذكورة أعلاه، وهي الحفاظ على أملاك و منشآت ضمانا للسير الحسن للمرفق، فتعهد لمصالح الأمن والوقاية فيه واجب الحفاظ على وسائل الإنتاج، تفاديا لتلفها أو ضياعها، خاصة إذا تم إحتكاك العمل من طرف الموظفين المضربين.⁶

الفرع الثالث: حماية حق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من بين الحقوق و الحريات معترف بها للإنسان و الوطن و مكرسة في مختلف الدساتير المعاصرة، و على خلاف القوانين السابقة فقد منح القانون 90/02 محور خاص يتعلق بحماية الحق في الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط و الإجراءات القانونية، وتتجلى أهم مظاهر الحماية فيما يلي :

أولا : منع إستخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب

المظهر الأول يتجلى في نص المادة 32 من القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق في الإضراب على أنه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه الشروط لعلاقة العمل.⁷

¹ - جرايد فاطمة الزهراء، مؤدم مأمون، الحق في الاضراب بين الممارسة كحق قانوني و المصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون و العلوم السياسية، جامعة طاهري محمد (بشار)، المجلد 10، العدد 01، سنة 2024، ص 183-184.

² - المادة 45 من القانون 90-02، قانون العمل، مرجع سابق، ص 68.

³ - المادة 46 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 36.

⁴ - المادة 47 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 69.

⁵ - المادة 48 من القانون 90-02، مرجع سابق، ص 69.

⁶ - ص 453: 03، العدد: 08 المجلد، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، ظوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الاضراب في التشريع الجزائري، ميهوب يزيد، ذباح اسماعيل.

⁷ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ص 294.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

ولقد نصت المادة 40 من القانون 90-02 " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه يعد خطأ مهنيا جسيما "، ومعنى نص المادة أن القانون سمح لرب العمل أو المؤسسة المستخدمة و هذا بعد إستشارة ممثلي العمال بتحديد الأعمال و النشاطات التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة و على العمال المضربين التكفل به بحيث إعتبر أي رفض من قبل العمال المعنيين خطأ مهنيا جسيما".¹

ثانيا : منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين
أن القانون إعتبر أن الإضراب هو حق فإنه يمنع تسليط أي عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي و قانوني وقد إعتبر على أن أي تصرف صادر في هذا الشأن طرف صاحب العمل و ممثليه يعتبر باطلا ولا أثر له، وهذا ما نصت عليه المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 السالف الذكر على أنه " ... كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفق للشروط المنصوص عليها في القانون" إلا أنه و بالرجوع للأمر 06-03² و المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في

المادة 87 منه التي جاءت ب : " ... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي"³

المطلب الثاني : الحق النقابي

إن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص، حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة، مصالح أصحاب العمل من ناحية ومصالح العمال من ناحية أخرى، و نظرا لأهميته سوف نتكلم عن مفهوم الحق النقابي (الفرع الأول) إضافة إلى كيفية تأسيس النقابات (الفرع الثاني)، و حماية الحق النقابي (الفرع الثالث).

الفرع الأول 37 يوم الحق النقابي

أولا : تعريف النقابة

المعنى القانوني للنقابة يمكن تعريفها على أنها : " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني و الوطني بالمنازعة و المساهمة.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للنقابة و إكتفى بذكر حق العمال في تكوينها⁴ وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من القانون 90-14 مؤرخ في 02 جويلية 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.⁵

ثانيا : تعريف الحق النقابي

في الحقيقة لا يوجد إجماع على تعريف الحق النقابي فكل منهم قدم شرح للمفهوم من خلال الممارسات العملية له، حيث تم التفريق بينه و بين الحرية النقابية، على أساس أن الحق النقابي

1 - نبيل صقر، المرجع السابق، ص 46.

2 - الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16/07/2006، المتمم.

3 - غريب مونية، علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية، أطروحة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006/2005، ص 175.

4 - لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، دراسات و أبحاث المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة اكلي محند أولحاج- البويرة، مجلد/ 11، عدد/ 4 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر، ص 257.

5 - المادة 02 و 03 من القانون 90-11 مؤرخ في 2 جويلية 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

ما شرع له من مواد قانونية و تشريعات تساعد على الحرية النقابية التي تعبر عن ممارسة هذا الحق كحرية إنشاء النقابات، و الإخراط فيها.¹

الفرع الثاني : كيفية تأسيس النقابات

أولا : حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق في النظام الدولي
أ - إجراءات تكوين النقابة :

إذا كان من المقبول تنظيم إجراءات تكوين النقابة بالإعلان عن ميلادها كشخص معنوي لما يرتبه هذا الميلاد من آثار في حق الغير، فإنه من غير المقبول تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة تتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، وأبرز هذه الإجراءات المعيبة هو الإجراء المتعلق بالإشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطات المذكورة، حيث يعتبر هذا الإجراء مقيد للحرية النقابية التي تقوم أساسا على الإرادة المطلقة للمنظمة النقابية و مؤسسها، ويمكن القول أن مثل هذا الإجراء يعطي الحق فيما بعد لمؤسسات الدولة في التدخل في شؤون النقابة، وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تكوين النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى " بالطريقة الوقائية" التي تقوم على أساس أن الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة.

وبالتالي كل منظمة نقابية هي رهن للإرادة المطلقة للسلطات العامة لذلك وجب لتكوينها الحصول على ترخيص مسبق و للإدارة الحق في سحب الترخيص في أي وقت و حل النقابة لأي سبب تراه مناسباً.²

تؤسس المنظمة النقابية عقب إنعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين (المادة 29 من القانون 02/23)، و بعد التأسيس يتم التصريح بتأسيسها عن طريق إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية و المتمثلة أساسا و بحسب المادة 31 في :
- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات و الولاية.

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

ويسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف و بعدها تستوفي المنظمة النقابية شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل³ و ذلك على نفقة التنظيم وفقا للمادة 34، ويكون تصريح التأسيس مرفقا بملف يشتمل على مجموعة من الوثائق إشترطتها المادة 32 :

- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين و لهيئات القيادة و/أو الإدارة و توقيعهم و حالتهم المدنية و مهنتهم و أرقام إنتسابهم للضمان الإجتماعي³⁹ موطنهم.

- نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.

¹ - منسول الصالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع و الممارسة، مجلة العلوم الانسانية، جامعة لونيبي علي البليلة 2 (الجزائر)، المجلد/ 22 العدد/ 01 (2022)، ص 245.

² - مغولي زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، جامعة محمد خيضر - بسكرة، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع عين مليلة- الجزائر، ص 58.

³ - بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية و سياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة - الجزائر، المجلد/ 08، العدد/ 03، ديسمبر 2023، ص 210.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية.
- هدف المنظمة النقابية و تسميتها و مقرها.
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة الثانية من القانون.
- المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.
- الإختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- حقوق وواجبات الأعضاء.
- قواعد الإنخراط والإنسحاب و الإقصاء.
- القواعد المتعلقة بتنظيم و صلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة.¹
- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي و النشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و 15 من هذا القانون.²

ب : المبادئ الدولية التي أكدت الحرية النقابية
لقد كفل القانون للعمال حرية الإختيار و الانضمام للنقابات دون عائق، ولكن يظل بمقدور الإدارة أن تمنع العمال من ممارسة حريتهم النقابية، عن طريق تعقيد الإجراءات الخاصة بتكوين النقابة، وهو ما أكدته نص المادة الثانية من إتفاقية 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم.³

وقد تم تسجيل إنتهاك لمبادئ الحرية النقابية في العديد من الحالات ومنها في حالة أن تكون للسلطات العمومية سلطة التقدير، لرفض تسجيل منظمة نقابية، حيث لاحظت لجنة الحرية النقابية في تقرير لها أن الحكومة " باكستان " لم تستجب لطلبها، المتعلق بإجراء تحقيق مستقل يخص الإعتقال، و الإحتجاز، و التعذيب، الذي يتعرض له العمال، و طلبت اللجنة مرة أخرى ضرورة إجراء التحقيق المذكور، بإتخاذ الحكومة التدابير اللازمة لذلك، إضافة إلى إطلاع اللجنة عن التدابير اللازمة لذلك، إضافة إطلاع اللجنة عن التدابير المتخذة بشأن تعديل التشريعات الوطنية لكفالة حق العمال في التنظيم و المفاوضة الجماعية.⁴

يمكن أن نتطرق إلى المبادئ الأساسية التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية :

- مبدأ الحرية النقابية للموظفين :

تنص المادة الخامسة من قانون رقم : 90- 14 المعدلة بقانون رقم : 91-30 أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، و تتميز في هدفها و تسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الإنضمام أي تنظيم نقابي، ولا يكون لذلك أي تأثير على مسارهم المهني، و الجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين، لا تتمتع بالحق النقابي، ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني، وبعض الفئات الأخرى التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الإنتماء، و التشريع الجزائري في المادة الثالثة من القانون رقم : 90-14 ينص على أنه يحق للعمال الأجراء و المستخدمين تكوين منظمات نقابية أو

1 - المادة 32 من القانون 02/23، مرجع سابق، ص 211.

2 - المادة 12 و 15 من القانون 02/23، مرجع سابق، ص 211.

3 - مغولي زكرياء، المرجع السابق، ص 60.

4 - عايدي ميهوب، حماية و ترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، 2013 / 2014، ص 22.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

ينخرطوا فيها، و بمفهوم المخالفة فإن هذا الحق و هذه الحرية تكرر كذلك لحرية عدم الإنتساب و حرية الإنتساب من النقابة بعد الإنتساب.¹

- الطعن القضائي على قرارات الإدارة التي ترفض قيد النقابة :

أو تقرر سحب هذا القيد يمثل ضمانه هامة، لكن في حالة منع التشريع، للإدارة صلاحيات واسعة كممارسة النقابة على تأسيس النقابة فإن ذلك يضعف تلك الضمانة، و لتفاد ذلك، يجب أن يتوافر للقضاء العلم الكافي بأسباب رفض قيد النقابة، وأن يسند له إختصاص إعادة النظر في تلك الأسباب، إذ رأى بأنها تعارض الحقوق التي تضمنتها الإتفاقية رقم 87.²

- مبدأ التعددية النقابية :

يستشف من نص المادة الخامسة من قانون رقم : 91- 30 المعدل لقانون 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية، غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل للتنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية و الأفراد بإمتيازات ترمي أي تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية و الإستفادة من بعض الصلاحيات، و هي النقابة التي يعترف لها بطابع تمثيلي.³

- مبدأ التمثيل :

أن معيار التمثيلية التنظيمية النقابية، يجب أن يقدر على نطاق القطاع المهني الذي تمارس فيه تأثيراتها، وهو ما يؤكد القضاء في ممارساته و أحكامه، والمعايير التي تضي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية كما يلي : تعداد المستخدمين، الإستقلالية، الإشتراكات، التجربة و الأقدمية،⁴ و المادة 34 و 35 بقانون لسنة 1990 يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشأ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها، في أي

مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة إذ كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.⁵

- من الأهمية توافر حق الطعن القضائي في القرارات الإدارية، التي تصدر برفض قيد النقابة أو بسحب هذا القيد.

- لا ليسوغ إستخدام الرقابة المتعلقة بأنشطة النقابة كذريعة لمنع تسجيلها بداءة تحت دعوى أن النقابة ستقوم بأنشطة خارج عن موضوعها، أو أنها لن تكون قادرة على القيام بمهامها، أو على وشك القيام بالأنشطة تهدد الأمن العام، لأن رفض التسجيل لا يجب أن يتقرر إلا بسبب وقائع فعلية خطيرة وثابتة تمامًا.⁶

ج- إجراءات التأسيس في القانون الفرنسي

42

1 - بغدادي إيمان، العمل النقابي و دوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الصدى للدراسات القانونية و السياسية، العدد الثالث/ جوان 2020، ص 67.

2 - عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 23.

3 - المادة الخامسة من القانون رقم 91 / 30 المعدل لقانون 90 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، المرجع السابق، ص 67.

4 - بغدادي إيمان، المرجع السابق، ص 67.

5 - المادة 34، 35 لقانون سنة 1990، المرجع السابق، ص 67 .

6 - عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 22 / 23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

حسب المذهب الليبرالي الذي يأخذ به النظام الفرنسي، فإن المنظمة النقابية و هي شخص من أشخاص القانون الخاص تتشكل بالفعل بحرية دون اشتراط الحصول على إذن مسبق وبلا أي نوع من الرقابة من طرف السلطات العامة، ولقد أكد هذا المبدأ من قبل قانون 1884. ويتأكد أيضا هذا المبدأ في نص المادة 2/411 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أن النقابات يمكن أن تتشكل بحرية¹، ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها :- الكونفدرالية العامة للشغل CGT- الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال CFDT- قوى العمال FT- الكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين CGTC إلى غير ذلك من النقابات نشأت بمقتضى القانون 1884، لكن السؤال الذي يجب طرحه هو : لماذا ظهرت النقابة في فرنسا؟ قصد الإجابة على هذا السؤال البديهي نقول بأنه لم يكن مسموح لطبقة البروليتاريا بالاحتجاج لذا أنشأت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية.² وتتحصر تلك الإجراءات في إجراء شكلي وحيد مفروض قانونا وهو قيام مؤسسي المنظمة النقابية بإيداع لوائحها و قوانينها الأساسية لدى جهة مختصة كما تقضي بذلك المادة 3/411 من قانون العمل الفرنسي.

وفقا للنص السابق و المقتضيات الواقع فإنه لكي تنشأ منظمة نقابية يلزم إستكمال إجرائين :

- تحرير القوانين الأساسية :

يكون تحرير القوانين الأساسية للجماعة النقابية كتابة، و يعتبر هذا الإجراء سابق على الإيداع و يمكن للمؤسسين أن يعينوا بحرية، و تشمل القوانين الأساسية الغرض من النقابة و إطارها النقابي أو المهني و نطاقها الداخلي.

- إيداع اللوائح :

و هو إجراء إلزامي يتضمن إيداع اللوائح الأساسية للنقابة مرفقا بقائمة أسماء المكلفين بإدارتها و توجيهها.³ و لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له ولا يلتزم إلا بأداء 43 للمقررة لمزاولة المهنة بإحترام اللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة.⁴ يودع في مقر مقاطعة السين و تسجيل هذه الإجراءات في سجل خاص بها و يسلم للمودع إيصال يفيد إستلام الوثائق المذكورة و تحفظ الإدارة بنسخة من الوثائق بينما ترسل النسخة الأخرى إلى وكيل النيابة الذي يتولى مراجعتها و التحقق من شرعية النقابة.⁵

د - إجراءات التأسيس في القانون المصري :

أوجب المشرع المصري لتكوين النقابات وضع لائحة أساسية لها تشمل على بيانات محددة، وإيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة، ثم النشر عن قيام النقابة، و خلاصة ما سبق أن مسألة إجراءات تكوين المنظمة النقابية تثير عدد نقاط كالآتي :

أ- وضع النظام الأساسي للنقابة :

بمعنى اللائحة الأساسية للمنظمة النقابية حيث تعتبر دستور المنظمة النقابية المكتوب الذي تضعه جمعيتها التأسيسية لبيان أغراضها و نظامها الداخلي و أجهزتها الإدارية و مواردها

1 -مغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 63/62.

2 - صادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية و النظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار - عنابة، العدد /التاسع ، أوت 2020، ص 9.

3 -مغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 63.

4 - صادق عز الدين، المرجع السابق، ص 10.

5 - مغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 64.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

المالية.¹ و يجب أن يكون النظام الأساسي في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه ضمن وثائق التأسيس.²

1- حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي :
الأصل هو حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من جانب الدولة، إلا أن هذا لا ينفي التزام المؤسسين ألا يتضمن النظام الأساسي ما يخالف القانون، أو ما يمثل هدمًا للمبادئ الأساسية للمجتمع، كما لا يتعارض مع هذه الحرية أيضا قيام الإتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام نموذجي للمنظمات النقابية لتتخذها أساسا عند وضع نظامها الأساسي.³

2- بيانات النظام الأساسي للمنظمات النقابية :

وحسب نص المادة 61 فإنه يجب أن يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية على ما يلي :

- إسم المنظمة النقابية و مقرها و ممثلها القانوني.
 - أغراض المنظمة النقابية.
 - قواعد و إجراءات قبول الأعضاء و إنسحابهم من عضوية المنظمة النقابية.
 - شروط الحصول على المزايا و الخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية و شروط و إجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً.
 - مصادر إيرادات المنظمة النقابية و شروط و أوضاع و إجراءات أو مجالات و إستثمار أموالها و التصرف فيها و قواعد و أصول ضبط حسابات و الإحتفاظ بالسجلات.
 - تحديد بداية و نهاية السنة المالية للمنظمة النقابية.
 - تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية.
 - إختصاصات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية و إجراءات و قواعد إنعقادها.
 - قواعد و إجراءات تشكيل و مواعيد دعوة ممثلي المنظمة النقابية الأعلى الواجب حضورهم إجتماع الجمعية العمومية لمنظمة النقابية الأدنى.⁴
 - إجراءات تعديل النظام الأساسي و إعتداد هذا التعديل.⁵
- ب- إيداع وثائق التأسيس :

طبقاً للمادة 63 من قانون النقابات العمالية التي تنص على أنه " يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الإتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال 15 يوم من تاريخ إنتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له و الإتحاد 45ات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية :

- 1- النظام الأساسي للمنظمة على أن يكون مصادقا على توقيعات الأعضاء مجلس الإدارة على إحداها رسمياً من الجهة المختصة.
- 2- محضر إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة إختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.
- 3- كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة و هيئة المكتب وصفه كل منهم و سنة و مهنته و محل إقامته.

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضراً بإيداع الأوراق السابقة و تسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابي.¹

1 -مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 124.

2 -السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد و حماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة، ص 469.

3 -مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 124.

4 -مغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 68.

5 -قانون رقم 35 لسنة 1967، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة، 2007، ص 30.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

ذلك أن النقابة تعتبر موجودة و لها الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة.²

ج- الإشهار :

بعد الإنتهاء من الإجراءات السابقة ألزم المشرع من النقابة أو الإتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال، أن ينشر في إحدى الصحف اليومية واسعة الإنتشار بيانات معينة تتعلق بشؤون النقابة.³

هـ- إجراءات التأسيس في القانون الجزائري :

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية و شروط موضوعية.

تكوين المنظمات النقابية لشروط الشكل و شروط المضمون :

- الشروط الشكلية و تتمثل فيما يلي :

أ- تصريح بالتأسيس :

يعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة 08) من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بحيث نصت المادة 10 على أنه "يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني" بينما نصت المادة 08 على أنه " يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعين 46 مؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية ".⁴

ب- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس :

يجب أن يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يلي :

- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.⁵

- نسختين مصادق عليهما صورة طبق الأصل من القانون الأساسي.⁶

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية في ظل الموازنة بين حرية الممارسات و مقتضيات التنظيم :

يرتبط بمعنى هذه الحرية إرساء قواعد و شروط الممارسة النقابية على أساس قواعد الإستقلالية المساواة و التعددية، غير أن معظم التشريعات تجمع على أن الحرية النقابية في مفهومها الحديث، حرية فردية و جماعية في الوقت ذاته.¹

¹ -قانون رقم 35 لسنة 1967، المرجع السابق، ص 33.

² -عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار النصر للتوزيع و النشر، جامعة القاهرة، 1998، ص 78.

³ -محمد حسين منصور، قانون العمل، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 447.

⁴ -لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 260.

⁵ -قانون رقم 90-14 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-14 الأولى من المادة التاسعة، المؤرخ في 12 جوان 1996 الجريدة الرسمية رقم 36.

⁶ -قانون رقم 90-14 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-12 الفقرة الثانية من نفس المادة.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

إذن فما هي تلك الشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية :

1- الصفة المهنية للمنظمة النقابية :

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس و تفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع و كذلك من نفس القطاع، ووجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا و إلزاما مهني بعيدا عن السياسة غير ديني و ثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى.²

2- الشروط المؤسسة على المعيار الوظيفي :

باستقراء نص المادة "الثالثة" من التشريع النقابي في الجزائر، يظهر أن الحق النقابي مكفول لكل الأشخاص الذين يزاولون مهنة أو عملا مأجورا، دون تحديد للمهن التي يجوز لمزاوليهها تكوين نقابات لها، فيجوز ذلك لعمال الصناعة و التجارة و الزراعة و خدم المنازل، فالحق النقابي معترف به لجميع العمال دون تمييز بين عمال القطاع الخاص و عمال القطاع العام، والإستثناء الوحيد الذي إستثناه المشرع الجزائري في هذا الشأن، يتعلق بالعمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن الوطني³، حيث أقرت المادة "63" من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المعدل و المتمم) ما يلي " يخضع العمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن الوطنيين لأحكام خاصة"، و هذا ما أقره البند "التاسع" من الإتفاقية رقم : 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.⁴

3- العقوبة المقررة في حالة الإغفال عن ترتيبات القانون الأساسي :

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى العقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من القانون 90-14، ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الإلتزام بنص المادة السالفة الذكر، ففي مثل هذه الحالة يكن لنا تصور وضعين :

- رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس.

- المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية و بالتالي لا تكتسب الصفة القانونية.⁵

الفرع الثاني : حماية الحق النقابي

أولا : الحماية القانونية للحق النقابي

وهي تتمثل في حماية الممثلين النقابيين و إستعمال الأدوات القانونية لضمان هذه الحماية.

البند الأول : الحماية القانونية للممثلين النقابيين

لقد نصت جل الدساتير العربية و العالمة على كفالة الحريات الفردية و نص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية⁴⁸ الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي إضطهاد

1 -إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم و التقيد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2-، المجلد 08/ العدد 02 (2022)، ص 102/103.

2 -مغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 74.

3 -إيمان ريمة سرور توابتي، المرجع السابق، ص 103.

4 -المادة 63 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي (معدل و متمم)، المرجع السابق، ص 104.

5 -المادة 21 من القانون 90/14، المرجع السابق، ص

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا لأنظمة و القوانين أمر مقرر و متفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية.¹

البند الثاني : الحماية في استعمال الوسائل القانونية

فقد كرس أحكام الدستور و كذا القوانين 11/90 و 14/90 الحريات الأساسية في العمل و أكدت نصوصها على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل القانونية، و هي تتمثل في المفاوضة و مصالح العمال، و الحق في الإضراب :

أ : المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا

نقابيين أو منتخبين مباشرة بين طرفي العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء إختياري إذ تحيل التشريعات إلى الإتفاقيات، للعمل لتنظيم لتنظيم الإجتماعات بين الطرفين كما هو الحال في التشريع الجزائري.²

ب : الإضراب

يعتبر الإضراب هو الآخر وسيلة هامة **49** لخلافات العمل الجماعية و يتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم.³

وعى الصعيد الداخلي فقد أقر الدستور الجزائري 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه كذلك بالنسبة للمادة 07، من دستور 1996 بنصها " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع "⁴

ثانيا : الحماية القضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق النقابي و القضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بهذا الحق هو القضاء العمالي و تختص الغرفة الإجتماعية بهذا النوع من القضايا، و تمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة و السلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي أمام المحكمة، و قبل عرض القضية للدراسة و الفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع، و تمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها و تحدد جلسة أولى في مدة أقصاها 10 يوما، ولا يسمح الإنتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف و هذه القضايا

1 - سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 135.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 19.

3 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 201.

4 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 124.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

مشمولة بالنفاذ المعجل. و قد تضمن قانون 14/90 العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية حيث تنص المادة 09 على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 500.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون و لا سيما في الأحكام الواردة في الباب الرابع منه و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".¹

المبحث الثاني : الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة

لقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات و الأبحاث الإدارية، و بالتالي فإن الحياة العملية التي ترتبط بالموظف العمومي تنتهي بإرادته، أو بسبب الخطأ التأديبي و لذلك فإن أسباب الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بدون تأديب، والتي تتطلب منا الشرح و التحليل، وعليه سوف نتناول في هذا المبحث الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة في مطلبين، الأول (إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف) و الثاني (إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي).

المطلب الأول : إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف

ذهب المشرع الجزائري في المادة 04 من الأمر 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006²، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنص على أنه : " يعتبر موظف كل عون عين في و وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"، و لهذا فإن النظام القانوني هو الذي حدد النصوص التي تحكم هذه العلاقة سلفا، وعليه سندرس في الفرع الأول (الإستقالة) و في الفرع الثاني (التقاعد).

الفرع الأول : الإستقالة المقبولة بصفة قانونية سببا لإنهاء التام للعلاقة الوظيفية

1.1- تعريف الإستقالة :

عرف الفقه الإستقالة بأنها تصرف من جانب واحد، من جانب الموظف، يستوجب الشرط الموقف وهو موافقة الإدارة،³ و ينظر إلى الإستقالة على أنها : "عملية إدارية تبدأ بتقديم طلب من الموظف، وتنتهي خدمته بالقرار الصادر بقبول الإستقالة".
عرف الأستاذ أحمية سليمان من جهته أن الإستقالة حق معترف به للعامل و التي بموجبها يعلن العامل صراحة عن رغبته و نيته في إنهاء علاقة العمل هذا من جهة، و من جهة أخرى إعتبرها تصرف إنفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل.⁴

2.1- شروط الإستقالة :

من خلال ما تقدم فإن للإستقالة عدة شروط منها :

- أن يكون طلب الإستقالة مكتوبا.

- ألا يكون طلب الإستقالة مقيدا أو مشروطا

- أن تكون الإستقالة صادرة عن إرادته

- أن تثبت الإدارة في طلب الإستقالة خلال شهرين من تاريخ تقديمها.¹

¹ -مناصرية سميحة، (الحرية النقابية في الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر، 2011- 2012، ص 128.

² -الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006، المتمم.

³ -خيرة سرير، بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاقر السياسة و القانون، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، العدد 16 جانفي 2017، ص 199.

⁴ -أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 63.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

- أن يكون البث في طلب الإستقالة من قبل الجهة التي تملك صلاحية التعيين.
يمكن لصاحب العمل أن يفاجئ العامل و لايسلم له شهادة العمل، بغية الإضرار بمصالحه نتيجة إستقالة العامل دون موافقة صاحب العمل.²

الفرع الثاني : الإحالة للتقاعد

1.2 - تعريف الإحالة على التقاعد كسبب للإنتهاء التام للعلاقة الوظيفية :
أولا : التعريف الفقهي لحق التقاعد

إختلف معظم الباحثين في تحديد تعريف دقيق للحق في التقاعد، حسب إتجاهاتهم فمنهم من إعتبره تعويض عن فترة الخدمة المؤداة، خلال المسار المهني للموظف و منهم من إعتبره حق من الحقوق المالية و منهم من يعتبره حق من الحقوق الإجتماعية تمنحه الدولة.³
و قد عرف الأستاذ الفونس شحاته رزق المعاش بأنه " المبلغ الذي يرتب صرفه إلى المؤمن عليه عند تحقق أحد الأخطار المؤمن منها و هي الشيخوخة أو العجز أو يصرف إلى أسرته حال وفاته " .⁴

فقد ذهب الأستاذ عبد الحكيم سواكر إلى القول بأن " التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية " .⁵
2.2 - الشروط القانونية للإستفادة من حق التقاعد :

أ- الشروط العامة :

أشارت المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 إلى الشروط المطلوبة فنصت على أنه " تتوقف وجوبا إستفادة العا⁵² معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين التاليين :

- بلوغ 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة و الخمسين 55 سنة كاملة.
 - قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل " .⁶
- من خلال المادة السالفة الذكر تتجلى الشروط العامة التي ينبغي توافرها لإستحقاق معاش التقاعد و هي :
- 1- شرط السن :

إن الحد القانوني المطلوب في التقاعد في الجزائر هو 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، بحيث نصت المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية

¹ -جمال قروف، الإنتهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، مجلة الفكر القانوني و السياسي، جامعة سكيكدة، المجلد/ السادس، العدد/ الأول، 2022، ص 81.

² -الأشواخ محمد أحمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 و القوانين المكملة و المعدلة له، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، 2006، ص 447.

³ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 34.

⁴ -الفونس شحاته، المبادئ النظرية في التأمينات الإجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، طبعة 1981، ص 35.

⁵ -عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص 140.

⁶ -القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31/12/2016، عدد 28 بتاريخ 05/07/1983.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

1983 ، المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983) على : تتوقف وجوبا إستفادة العامل من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين التاليين :
بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و خمسة و خمسين سنة بالنسبة للمرأة.
لكن هناك إستثناءات نص عليها المشرع الجزائري هي :
- المرأة العاملة و نظرا لحالتها الصحية كأم عاملة و إنعكاساتها على العمل و على و ضعيتها العائلية، قلص لها ثلاث سنوات للتقاعد حسب ما نصت عليه المادة 08 من قانون التقاعد " تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولدا و ذلك في حدود ثلاث سنوات".
- فئة المجاهدين الذين شاركوا في حرب التحرير الوطنية حسب قانون 83-12 (في مواد من 22 إلى 29).¹
2- شرط الخدمة :

نرجع إلى نص المادة 06 من القانون 83-12 التي تنص " تتوقف وجوبا إستفادة العامل من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين التاليين : قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل...، فالموظف يستحق معاش نسبي غير مباشر، مع مراعاة أن الموظف خلال الفترة المذكورة كان مؤمنا إجتماعيا، (التعويض عن المرض، الولادة، حوادث العمل، الأمراض المهنية) أي دفع كل الإشتراكات لصندوق الضمان الإجتماعي المخصص للتقاعد.²
ب- الشروط الخاصة :

تضمن قانون التقاعد، إلى جاني الشروط العامة شروط إستثنائية، شملت فئات محددة من الموظفين و العمال ترد هذه الإستثناءات على شرط السن بسبب الظروف المحيطة بالموظف و طبيعة العمل.
أولا : الإستثناءات الواردة على شرط السن في القانون رقم 12/83

أ- المرأة الموظفة :

أشارت المادة 8 من القانون رقم 83-12 إلى أنه يمكن للمرأة الموظفة أو العاملة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد خلال 9 سنوات من الإستفادة من تخفيض في سن التقاعد يعادل سنة واحدة عن كل طفل في حدود 3 سنوات.³
ب- الموظف أو العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة :

نصت المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد، المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 16-15 إلى 54 في 2016/12/31، على أنه تبعا لظروف منصب الشغل الذي يتميز بقدر عالي من المشقة يحق للموظف أو العامل الإستفادة من تخفيض على سن التقاعد بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.⁴

ج- الإطار السامي في الدولة :

إن تقاعد الإطار السامي غير مرتبط بسن معينة حيث نصت المادة الأولى من المرسوم 83-617 على وجوب توفر شرطين أساسيين هما :
أن يكون الموظف قد أمضى 20 عاما في وظيفة عمومية عند إنتهاء مهامه.

¹ -بعرابي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 200.

² -بعرابي عبد الكريم، نعيمة توفيق، المرجع نفسه، ص 201.

³ -المادة 8 من القانون رقم 12/83، السالف الذكر.

⁴ -المادة 7 من القانون رقم 12/83، السالف الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

أن يكون هذا الموظف قد أمضى مدة 10 سنوات ضمن العشرين سنة المذكورة في وظيفة عليا داخل أجهزة الدولة كإطار سامي.¹
ثانيا : الأسلاك المستثناة بنص خاص
إستثنى المشرع سلك الحرس البلدي بنص خاص بسبب شطبها من قائمة الأسلاك التابعة للوزارة الداخلية.

حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 354/11 المؤرخ في 2011/10/5، المحدد لشروط و كفيات منح معاشات التقاعد النسبية الإستثنائية لأعوان الحرس البلدي، حيث نص في المادة 3 منه على أنه " يمنح معاش التقاعد النسبي الإستثنائي لأعوان الحرس البلدي الذين عملوا

15 سنة على الأقل دون أي شرط للسن.²
3.2 - الأساس القانوني للإحالة على التقاعد كسبب للإنتهاء التام للعلاقة الوظيفية :
حيث نصت المادة 33 من الأمر 06-03 على أنه : " للموظف الحق في الحماية الإجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به."
ومن النصوص التي أشارت إلى الإحالة على التقاعد منها :

- قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل و المتمم، المتعلق بالتقاعد.
- الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1997، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- الأمر 97-13 المؤرخ في 31 جوان 1997، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- القانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- مرسوم تشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994، يعدل القانون رقم 83-12.
- مرسوم تشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994، الذي يحدد التقاعد المسبق.
- المرسوم الرئاسي 01/199 المؤرخ في 23/06/2001، يتمم و يعدل المرسوم 83-617 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السارية في الحزب و الدولة.
- المرسوم 85/31 المؤرخ في 09/02/1985، الذي يحدد كفيات تطبيق الباب الثاني من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

4.2- أنواع التقاعد :
هناك أربع أنواع للتقاعد و هي التقاعد العادي أو التقاعد عند بلوغ السن القانونية و التقاعد النسبي، التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن.

أولا : التقاعد العادي
التقاعد العادي أو بلوغ السن القانونية فالموظف عند بلوغه السن الستين عام (60) من حقه في التقاعد فالتقاعد العادي كرسه القانون رقم 83/12.³
ثانيا : التقاعد النسبي

¹ - المادة الأولى من المرسوم 83-617، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، المؤرخ في 13/10/1983، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ في 8/11/1983.

² - المادة 3 من المرسوم رقم 11-354 المؤرخ في 11/10/2011، المتعلق بالتقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي، الجريدة الرسمية، العدد 56 الصادر في 16/10/2011.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي - القانون الجزائري - ط2 ديوان المطبوعات الجامعية 1998، الجزائر، ص 137.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

هو الذي يعطي للموظف الحق في طلب إحالته على التقاعد في سن 50 سنة مع مدة عمل فعلية تقدر ب 20 سنة على الأقل مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي و تنقصر مدة العمل و السن بالنسبة للنساء ب 05 سنوات.¹

ثالثا : التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الإقتصادية التي تمر في الأزمات و الصعوبات الإقتصادية، و يستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقيف نشاط صاحب العمل.

و تم إستحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94/10² لتطبق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب إقتصادي في إطار أما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم مع إمكانية تتمدد أحكامه إلى أجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص و لم يرى النور هذا الأخير إلا بعد مرور أربع سنوات (04) بموجب المرسوم التنفيذي 98/317 و الذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.³

رابعا : الإحالة على التقاعد دون شرط السن
تتم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن إذا توفر في الموظف شرط أداء للخدمة مدة 32 سنة عمل فعلية لذا فإنه سقط شرط السن إذ عمل الموظف 32 سنة خدمة فعلية و دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي و يخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي.⁴

المطلب الثاني : إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي

الخطأ التأديبي في الوظيفة العمومية هو أي فعل أو إمتناع عن فعل يرتكبه الموظف، يشكل إخلالا بواجباته الوظيفية أو مساسا بحس سير العمل في المرفق العام، ويطلق على الخطأ التأديبي عدة تسميات منها الجريمة التأديبية، ولذلك سوف نتطرق في الفرع الأول (تعريف الخطأ التأديبي) وفي الفرع الثاني(تصنيف الأخطاء و العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03-06).

الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي

تعرفه المادة 160 من الأمر 03/06 " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية".⁵

المادة 161 : " يتوقف تحديد العقوبة الأ⁵⁷ لمطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ و الظروف التي إرتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

¹ -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي - القانون الجزائري - ط2 ديوان المطبوعات الجامعية 1998، الجزائر، ص 137.

² -مرسوم تشريعي 10/94 مؤرخ في 2 6 يوليو 1994، يحدث التقاعد النسبي -جر العدد بتاريخ 01 جوان 94.

³ -المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفين المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 74، بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

⁴ -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 280.

⁵ -جميلة قذودو، النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، تلمسان- الجزائر، 2021، ص 143.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

إلا أنه رغم وجود مثل هذه الضوابط لتوجيه العمل التأديبي فيبقى المجال واسعا أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة.¹

الفرع الثاني : تصنيف الأخطاء و العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03-06

قسم المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية و ذلك في المادة 177 من الأمر السالف الذكر تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يلي :

- أخطاء من الدرجة الأولى.
- أخطاء من الدرجة الثانية.
- أخطاء من الدرجة الثالثة.
- أخطاء من الدرجة الرابعة.

ثم عدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر.²

1. تصنيف المخالفات التأديبية من الأمر 03-06

* الأخطاء من الدرجة الأولى : تتعلق بكل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح حسب المادة 178.³

* الأخطاء من الدرجة الثانية : نصت المادة 179 على " تعتبر ، على وجه الخصوص ، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم خلالها الموظف بما يأتي :

- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن 58 أمين و/أو أملاك الإدارة.

- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181."

* الأخطاء من الدرجة الثالثة : فجاءت بها المادة 180 بنصها " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها من خلال تأدية مهامه.

- محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة "

* الأخطاء من الدرجة الرابعة :

أما الأخطاء من الدرجة الرابعة فجاءت بها المادة 181 بنصها " تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

- الإستفادة، من إمتيازات، من أسس طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

- إتلاف و ثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص⁴ عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر "

2. تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 03-06

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري و بعض التجارب الأجنبية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع- الجزائر 2010، ص 338-339.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 65.

³ - المادة 178 من الأمر 03-06.

⁴ - المادة 181 من الأمر 03-06.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربع درجات 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 (01) إلى ثلاثة (03) أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل.

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 السفلى مباشرة.

- التسريح.

الفرع الثالث : ضمانات تطبيق إجراءات تأديب الموظف العام

لم يكن الموظفون لمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الإدارة إذ كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء و لأي سبب كان – وقد أنسب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي و تعزيزه خلال القرن الماضي على إرساء ضمانات إجرائية و قواعد موضوعية وضعت حداً للتجاوزات الإدارية و ساهمت في نظام تأديبي تبنت مبادئه معظم الدول عبر العالم.

وتشكل هذه الضمانات العمود الفقري للنظام التأديبي وهي على التوالي :

أولاً : مبادئ النظام التأديبي :

1- مبدأ شرعية العقوبات :

النظام التأديبي يقوم فقط على مبدأ شرعية العقوبة وعبارة أخرى لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو الترتيبات ⁶⁰ وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تحدد ماهية الخطأ و لكن النصوص التي تحدد الحقوق و الواجبات.¹

2 – إحترام حقوق الدفاع :

حرية حق الدفاع لا تعني أن ممارسته تتم بدون ضوابط و قواعد، بل على العكس من ذلك هناك العديد من الضوابط الشكلية و الموضوعية التي ينبغي إحترامها و العمل بموجبها، فإذا تعذر إعمال هذا الحق نتيجة لمخالفة الموظف لهذه الضوابط كان قرار الجزاء صحيحاً مبرئاً من من شبهة الإخلال بحق الدفاع.²

ويشمل هذا المبدأ حقوقاً متعددة نذكر منها :

أ – حق الإطلاع على الملف :

¹ -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 359.

² -محمد نصر محمد، الوسيط في حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريعات المقارنة، المرجع السابق، ص 129.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

يمثل حق الإطلاع على الملف التأديبي و ما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للتهم، وأذ كان الأصل في حق الإطلاع على المستندات و البيانات لدى الغير، أن يستند إلى القانون .¹

وفي بعض الأنظمة يكون لكل موظف في الجهاز الحكومي ملفان – أحدهما عادي يحفظ فيه الأوراق العادية و الآخر سري (مكتوم) تحفظ فيه الأوراق السرية المتعلقة بالموظف من تقارير سرية و تقارير سنوية، وأذ كان يحق للموظف الإطلاع على الملف العادي في أي وقت، فإنه لا يجوز له لك في الملف المكتوم، إلا أنه في مجال المسائلة التأديبية يعتبر الملف المكتوم أحد مصدرين هامين لإحاطة الموظف المتهم علما بما هو منسوب إليه، أما المصدر الآخر فهو الملف التأديبي نفسه .²

ب – حق إختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه :
في حال الموظف العام اللجنة التأديبية يحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شرطا أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الإطلاع على الملف التأديبي .³

3 – تبرير القرار التأديبي :

يسري مبدأ تبرير المقررات التأديبية 61 سائر العقوبات التأديبية سواء منها ما يتخذ بعد إستشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون إستشارة هذه اللجنة – ذلك أن هذا الضمان لا يمكن إعتبره مجرد إجراء شكلي – فهو أساسي بالنسبة للموظف و الدفاع عن حقوقه أمام القضاء، وقد نصت على هذا المبدأ كل القوانين الأساسية العامة التي صدرت بالجزائر منذ 1966 (المادة 56 من الأمر 66 – 133 المؤرخ في 02 جوان 1966) (المواد 125 و 126 من المرسوم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المادة 170 من الأمر 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006) و تناولته بصفة مفصلة التعليمات رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969 المتعلقة بالإجراءات التأديبية.⁴

ثانيا : الضمانات المقررة في مجال التأديب

1 – المواجهة :

وهي مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه، وهذا أيضا ما يعرف بحقوق الدفاع " led droits de defense"، و مهما اختلفت تعاريف المواجهة التأديبية فإنها تعني أمرين أساسيين :
- إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من ملفات.

- الإطلاع على الملف.⁵

2 – التحقيق :

يطلق التحقيق الإداري على مجموعة الإجراءات التي تستهدف المخالفات التأديبية و المسؤولون عنها وتبدأ عادة قبل معرفة الموظف العام المسؤول عن الخطأ على وجه اليقين، بمعنى آخر يوجه الإتهام إلى موظف عام بينت الوقائع أمامها ممكن جدا أنه ارتكب خطأ معيناً،

¹ -محارب علي جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الأردن، مكتبة دار الثقافة، سنة 2004، ص338.

² -الزغبي خالد سمارة، القانون الإداري و تطبيقاته في الأردن، ط3، عمان، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1998، ص 252/253.

³ -هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء 62 الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص 341.

⁴ -هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص 342 .

⁵ -سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 291/292.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

فتلجأ الإدارة المختصة بالتعيين بفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف الذي ارتكب فيها.¹

التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة، بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة.²

نصت المادة 171 من الأمر 03-06 والتي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري على أنه : (يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة) .³

2 - 1 إجراءات التحقيق :

تباشر السلطة المختصة إجراء التحقيق الإداري متى اعتبر الموظف محالاً إلى التحقيق، ويشمل على عدة مراحل بدأ من مواجهة الموظف ثم مباشرة التحقيق إلى غاية الانتهاء من التحقيق بمجرد وصول أمر الإحالة بيد المحقق يقوم هذا الأخير بعدة إجراءات هي :

أ - الحصول على موافقة جهات معينة قبل البدء في التحقيق :

فالمشرع الجزائري يلزم الإدارة بإخطار التنظيم النقابي عند إخلال أحد مندوبي التنظيمات النقابية المعترف بها بالتزاماته الوظيفية، قبل مباشرة إجراءات التأديب ضده، ويرتب على إغفالها لهذا الإجراء إلغاء قراراتها حيث نصت المادة 56 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه : " يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون ويقع باطلاً عديم الأثر " .

وبخصوص عدم أخذ رأي الهيئات الجماعية نجد قرار المجلس الأعلى (الغرفة الإدارية)، والذي قضي بإبطال قرار والي ولاية الجزائر و المؤرخ في 10 يناير 1985 الذي أنهى مهام المدعي بصفته مديراً عاماً لمركب مواد البناء لولاية الجزائر دون أخذ رأي المجلس التنفيذي الولائي.⁴

ب - إستدعاء الموظف للتحقيق معه : يكون بدعوة المتهم للمثول أمام المحقق في الزمان و المكان المحددين، وهو أمر وجوبي في النظام التأديبي الجزائري، حيث جاء في نص المادة 168 من قانون الوظيفة العامة " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي المثول شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، و يبلغ تاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوم 63، بالبريد الموصى عليه مع وصل إستلام، يمكن للموظف في حال تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي، تمثله من قبل مدافع في حال عدم حضور الموظف الذي إستدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية " .

¹ -حورية أوركاك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الإقتصادية، المركز الجامعي، تمنغاست، الجزائر، سداسية محكمة / عدد(01)، جانفي 2012، ص 147.

² -ماجدرافب الحلو، الدعاوى الإدارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2004، ص 296.

³
⁴ - براهيمى سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، مخبر أتر الإجتهد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، المجلد 13 - العدد 01، مارس 2021، ص 985.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي و المسائل القانونية

- كما أن القضاء الجزائري أكد ذلك حيث جاء في قرار المحكمة العليا، أنها قضت بإبطال المقرر الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء في 1987/11/22، المتضمن فصل المدعية من وظائفها كموثقة بسبب عدم احترام حقوق الدفاع.¹

ج - التوقيف عن العمل كإجراء تحفظي :

التوقيف الإحتياطي عن العمل هو أحد إجراءات تحقيق الوقاية، التي تهدف إلى تنحية الموظف بصفة مؤقتة عن وظيفة مناسبة ما يجري معه من تحقيق.²

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 173 و 174 من الأمر 03-06 بقوله : ((في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً...)) و ((يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية...)).³

2-2- الجهات المختصة بالإحالة إلى التحقيق :

القاعدة العامة في مجال التأديب أن سلطة الإحالة إلى التحقيق بناء على طلب الجهة الإدارية معقودة لسلطة التأديب أو اللجنة الرئاسية التي لها حق الرقابة و الإشراف على العامل . و بالتالي فإن سلطة التأديب مقترنة و مرتبطة بفكرة السلطة الرئاسية و ملازمة لها، فلا توجد سلطة رئاسية بدون سلطة وولاية التأديب، وهذا ما صرح به المشرع الجزائري " عندما يرتكب الموظف خطأ مهنيًا يجوز للسلطة التي لها حق التعيين إحالته إلى مجلس التأديب المختص".

يتبين من ذلك أن إجراء الإحالة جوازي، متى ارتكب الموظف خطأ تأديبيا، ومن ثم يطرح الإشكال حول مدى جوازية هذه الحالة، وهل تكون في حالة الخطأ من أي درجة أو تتعلق بالأخطاء ذات الدرجة الأولى فقط ؟

ف نجد أن الإحالة حسب المرسوم 152/66 والتي جاءت شاملة و غير مفهومة، يمكن القول أن القصد منها عقوبات من الدرجة الثانية و الثالثة و ليست من الدرجة الأولى، زيادة أن إجراء الإحالة لا يكون إلا بعد القيام بعملية الإخطار.⁴

¹ -تالوتي عثمان، قسول مريم، التحسق التأديبي في الوظيفة العامة و دوره في مكافحة الفساد، مجلة القانون و العلوم السياسية، مخبر الدراسات القانونية و مسؤولية المهنيين، جامعة طاهري محمد - بشار، المجلد 09 / العدد 01، سنة 2023، ص 573.

² -عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 86.

³ -الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

⁴ - براهيمى سميحة، المرجع السابق، 987 / 988.

خلاصة الفصل الثاني :

كنا قد تناولنا في هذا الفصل ضمانات حماية الموظف العام أثناء المسائل العمل النقابي و المسائل القانونية ذلك من خلال مبحثين تعرفنا من خلالهما على الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي و الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة.

65

ففي المبحث الأول تطرقنا إلى الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي و تناولناها في مطلبين المطلب الأول الحق في الإضراب والمطلب الثاني الحق في العمل النقابي، فمن خلال هذا المبحث تعرفنا على الحق في الإضراب بإعتباره أحد الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، تطرقنا كذلك للحق النقابي هو الحق الذي يتمتع به الأفراد ، سواء كانوا عمالاً أو موظفين، بقصد الدفاع عن مصالحهم المهنية و الاقتصادية و الإجتماعية .

أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة تناولناها في مطلبين. ففي المطلب الأول تناولنا إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف يقصد به أن الموظف العام ينهي خدمته الوظيفية بمحض إرادته دون تدخل من الإدارة يمكن أن يتخذ الإنهاء عدة صور من أبرزها الإستقالة فهي تصرف قانوني إرادي يصدر عن الموظف العام يعبر فيه عن إنهائه التام للعلاقة التي تربطه بالإدارة ، حق التقاعد وهو الحق الذي يكتسبه الموظف ويعد أحد أنظمة الحماية الإجتماعية .

أما في المطلب الثاني تطرقنا إلى إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي يعد من صور لفعال الغير إداري وذلك بموجب أحكام المادة 160 من الأمر 06-03 ، من أهم الضمانات المقررة في مجاله التأديب التحقيق وهو مرحلة أساسية في المسائلة التأديبية للموظف العام ، يمثل ضماناً جوهرية لحماية حقوقه يوجد كذلك المواجهة أي مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه.

الخطمة

خاتمة :

حاولنا في هذه الدراسة معالجة هذه الإشكالية الجد مهمة ألا و هي : فيما تتمثل ضمانات حماية الموظف العام من التعسف الإداري ؟.

ولقد توصلنا إلى كيفية تحقيق الحماية للموظف العام و كذا الحقوق المادية و الإجتماعية للموظف العمومي المتمثلة في حق الراتب و التعويضات أي تعريفها و حمايتها و كذا حق الترقية تعريفها و طرقها و مزاياها و عيوبها، ثم تطرقنا إلى الحقوق الإجتماعية و هي الحق في الضمان الإجتماعي و الحق في العطل العامة و الخاصة، و تطرقنا أيضا إلى دراسة الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي، و هي الحق في الإضراب مفهومه و طرقه القانونية لممارسة الإضراب و كذلك قيوده و حمايته

تعد ضمانات حماية الموظف العام بإعتبارها الضمانة المهمة لتحقيق التوازن بين مصالح الإدارة و متطلبات الوظيفة العمومية، حيث تساهم في تعزيز حقوقه المهنية و الإجتماعية، و تحميه من أي إنتهاك أثناء أداء مهامه، فالموظف العام يمثل الركيزة الأساسية في البنية الوظيفية للإدارة في مختلف أنشطتها، حيث أن المشرع الجزائري و بالرغم من الإهتمام البالغ بالمجال التأديبي حيث ركزت نصوصه على تحديد درجات الأخطاء و العقوبات و الإجراءات التأديبية الواجبة الإتباع

و أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث ما يلي :

- إن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة العمومية.
- المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية طبقا للأمر 06-03 لم يقد يذكر الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام بالتدقيق و التفصيل
- إن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العام غير كافية، تحتاج إلى مراجعة بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق و يجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه بما يعكس إيجاب لسير المرافق العامة.
- ومن أهم الإقتراحات التي طرقتنا إليها :
- حصول الموظفين على جميع حقوقهم مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق .
- ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات بين الموظفين.
- طمأنة و إعلام الموظف بالتهم و الأخطاء التأديبية المنسوبة إليه، و حقه في الدفاع عن نفسه.
- التكافؤ في الضمانات التأديبية لكافة 68 دون التفرقة بين موظفي المناصب العليا و موظفي المناصب العادية.
- إن الحماية القانونية التي كفلها المشرع الجزائري تحتاج إلى الدعم القضائي في قضايا المنازعات العمومية.

- تمت بعون الله -

قائمة

المصادر

قائمة المراجع :

-أولا : القرآن الكريم

-ثانيا : السنة النبوية

- **ثالثا : الكتب**

01- ابراهيم أبو النجا ، التأمين في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1983.

02-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2013.

03- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998.

04- الفونس شحاته، المبادئ النظرية في التأمينات الإجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، سنة 1981.

05- السعيد قارة ، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية ، دراسة مقارنة ، ماجستير في الحقوق و العلوم الادارية ، معهد الحقوق و العلوم الادارية ، القانون العام ، جامعة الجزائر ، 1993 .

06- أنس قاسم محمد ، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .

07- أحمد عبد العالي صبري جلبي ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008 .

08- السيد عبد الناييل، قانون العمل الجديد و حماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12، سنة 2003.

09- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، جامعة محمد خيضر- بسكرة- الطبعة الخامسة، سنة 2019.

10- بعلي محمد الصغير، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم، عنابة، 2002 .

11- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، تلمسان، الجزائر، سنة 2021.

12- جعفر محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عنون الجزائر ، 1984 .

13- جعفر محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، طبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 .

14- جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .

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

16- حماد محمد شطا، النظرية العامة للاجور و المرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.

17- حنان أوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري لكل من مستجدات التشريعية الوظيفية ، طبعة الأولى ، ألفا للوثائق للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2022.

- 18- **حباني رشيد**، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012 .
- 19- **ربحي مصطفى عليان**، أسس الإدارة المعاصرة ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان، 2007 .
- 20- **رشيد واضح**، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2003.
- 21- **زمور كمال**، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014 .
- 22- **زمور كمال** ، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
- 23- **سعيد مقدم** ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010/2009.
- 24- **سليم أندر** ، قانون العمل ، منشأة العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثانية ، الاسكندرية ، 2002.
- 25- **سليمان الطماوي** ، الوجيز في القضاء الإداري ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1973 .
- 26- **شمس الدين بشير الشريف** ، الجدار : في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق ، دار الجامعة الجريدة الاسكندرية، 2014 .
- 27- **شريف يوسف حلمي خاطر**، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، مصر 2006-2007 .
- 28- **طيب سماتي** ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر.
- 29- **علي غربي** ، بلقاسم سلاطينية ، اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية ، الجزائر ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2008.
- 30- **عمار عوابدي** ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 .
- 31- **عمار عوابدي** ، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2003.
- 32- **علاء الدين عشي** ، مدخل القانون الإداري ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر 2012 .
- 33- **عبد الباسط عبد المحسن**، شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار النصر للنشر و التوزيع، جامعة القاهرة، 1998.
- 34- **فاروق مداس** ، التنظيم و علاقات العمل ، دار مدني ، الجزائر ، 2002.
- 35- **كمال رحماوي**، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، سنة 2003.
- 36- **محمد حسين منصور**، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة – الإسكندرية-
- 37- **محمد إبراهيم السوقي علي** ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة الحربية ، القاهرة، 2006.

- 38- محمد بن أعراب قيروند سيهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في ضمانات و الحقوق المالية و المعنوية للموظف العمومي ، دراسات في الوظيفة العمومية ، كلية حقوق و العلوم السياسية ، العدد الأول ، جامعة سطيف 02، جوان 2018.
- 39- محمد حسن علي، أحمد فاروق الحميلي، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2006.
- 40- محمد حسين منصور ، قانون العمل في  لبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995.
- 41- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار الهومة ، الجزائر، 2018.
- 42- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2005 .
- 43- موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي ، الطبعة الأولى ، دار الأمة ، للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2011.
- 44- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2005 .
- 45- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988 .
- 46- محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن 2004 .
- 47- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975 .
- 48- مغولي زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، جامعة محمد خيضر- بسكرة، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة – الجزائر.
- 49- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
- 50- نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، دار الأمة ، الجزائر، 2016.
- 51- نيل صقر، تشريعات العمل نسا و تطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 52- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2016.
- 53- وليد مسعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، طبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012

رابعا : مذكرات و رسائل جامعية

- 01- الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق (1990/2008)، رسالة الماجستير كلية حقوق و العلوم السياسية و الإعلام ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2008/2007.
- 02- بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 2008.
- 03- ذراع فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، مذكرة نيل بشهادة الماستر في حقوق تخصص قانون الاداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014-2015.

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

خامسا : النصوص القانونية والتنظيمية

I – النصوص الأساسية

1- دستور الجزائري لسنة 2016 ، مرسوم رئاسي رقم 438/96 ، مؤرخ في 17/02/1996، المتضمن نص تعديل الدستور المصادق عليه في الاستفتاء 26/11/1996 ، جريدة الرسمية عدد 76 ، بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

II – النصوص التشريعية والتنظيمية

01- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 .
02- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 ، الصادر في 30 سبتمبر 2007 ، المعدل و المتمم .

03- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و العناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، و حقوقهم و واجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 ، الصادر في 30 سبتمبر 2007 .

04- القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فيفراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعاملين⁷⁵ وويتها و ممارسة حق الإضراب.

05- القانون 04/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 نوفمبر، سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

06- القانون 11/90 مؤرخ في 02 جويلية 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

07- القانون 02/23 مورخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، سنة 2023.

08- القانون 14/90 المعدل و المتمم بالأمر رقم 12/96 الفقرة الأولى من المادة التاسعة، المؤرخ في 12 جوان 1996، الجريدة الرسمية رقم 36.

09- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31/12/2016/ العدد 28 بتاريخ 05/07/1983.

10- القانون 03/99 مؤرخ في 22/3/1999، يعدل و يتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

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

12- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية .

13- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 ابريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

4- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13.

- 15- المرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 23/03/1995 ، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية ، الجريدة الرسمية ، العدد 26، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/292 ، المؤرخ في 26/09/2007، الجريدة الرسمية ، العدد 62.
- 16- المرسوم رقم 83-617، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، المؤرخ في 13/10/1983، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ في 08/11/1983.
- 17- المرسوم رقم 11-354 المؤرخ في 17/11/2011، المتعلق بالتقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 16/10/2011.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 99/44 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 و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44.
- 19- 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 82/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المتعلقة ، الجريدة الرسمية ، العدد 40 ، الصادر بتاريخ 10 جويلية 1993.
- 20- المرسوم التنفيذي رقم 148/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة ، الجريدة الرسمية ، العدد 575، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في نوفمبر 2016 ، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66، المؤرخ في 09 نوفمبر 2016.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 19-105 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كيفيات تقسيم الموظف الجريدة الرسمية ، العدد 37، الصادر في 09 يونيو 2019.
- 24- المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 ، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 66 - 145 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادر في 09 ماي 1995 .
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، الجريدة الرسمية ، العدد 26 ، الصادر في 03 ماي 2012 .
- 26- المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و تنظيمه و سيره ، الجريدة الرسمية، العدد 66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017 .
- 27- المرسوم التنفيذي رقم 98-17 المؤرخ في 03/10/1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 74، بتاريخ 05/10/1998.

28- القرار المؤرخ في 08 أبريل 2008 ، المحدد لتشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم
توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية، العدد 25 ، الصادر في
18 ماي 2008 .

III – التعليمات و المناشير

01- التعليمات رقم 01/م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم
التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات
والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

02- المنشور رقم 267 المؤرخ في 19/01/2016 ، الذي يحدد كفاءات تطبيق المادتين 173
و174 من الأمر رقم 06-03 .

03- المنشور رقم 10 المؤرخ في 16/01/2019 المتعلق بكيفية تطبيق بعض الاجراءات
الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

سادسا : الجرائد و المجلات:

01- عتيقة معاوي ، الحماية القانونية للراتب ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية
، جامعة محمد امين دباغين ، سطيف ، العدد 01، 2009، ص 136.

02- سعاد سطحي، التأمين الاجتماعي و التعاون التأمين على الحياة، مجلة العلوم السياسية ،
العدد 37 ، جامعة الامير عبد القادر، قسنطينة ، ديسمبر، 2010.



سابعا : موقع الانترنت :

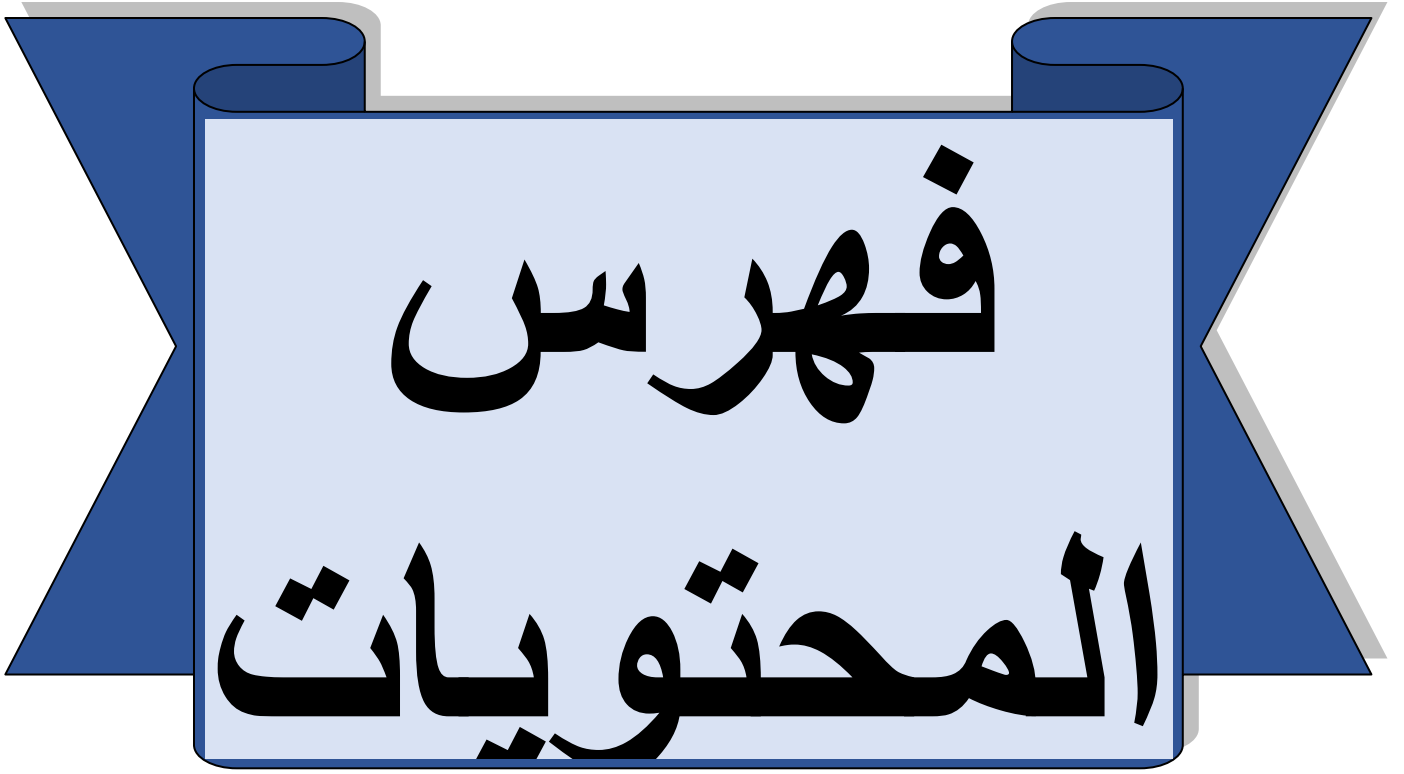
01- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، على الرابط:
http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp

تمت الزيارة بتاريخ: 10 مارس 2025 ، على الساعة 09:30 .

02- قائمة العطل الرسمية في الجزائر : .Ar.wikipedia.org

ثامنا : القواميس :

01 - المنجد في اللغة و الإعلام ، الطبعة 24 ، دار الشرق، لبنان، 1973 .



فهرس
المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر و عرفان
/	إهداء
أ	مقدمة
1	الفصل الأول : ضمانات حماية الموظف العام أثناء تأدية المهام
2	المبحث الأول : حماية الحقوق المادية للموظف العام
2	المطلب الأول : حق في الراتب و التعويضات
2	فرع الأول : راتب و التعويضات
7	فرع الثاني : حماية الرواتب و التعويضات
8	المطلب الثاني : الحق في الترقية
9	فرع الأول : الترقية و طرقها
17	فرع الثاني : حماية حق الترقية
19	المبحث الثاني : حماية الحقوق الإجتماعية للموظف العام
19	المطلب الأول : الحق في الضمان الإجتماعي
19	فرع الأول : التأمين الإجتماعي
21	فرع الثاني : تأمينات العمل والأمراض المهنية
22	المطلب الثاني : الحق في العطل
22	فرع الأول : العطل العامة
24	فرع الثاني : العطل الخاصة
25	خلاصة الفصل الأول
27	الفصل الثاني : ضمانات حماية الموظف العام أثناء العمل النقابي والمسائل القانونية
28	المبحث الأول : الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي
28	المطلب الأول : الحق في الإضراب
28	فرع الأول : مفهوم الإضراب
29	فرع الثاني : كيفية ممارسة الإضراب وقيوده
37	فرع الثالث : حماية حق الإضراب
38	المطلب الثاني : الحق النقابي
38	فرع الأول : مفهوم الحق النقابي
39	فرع الثاني : كيفية تأسيس النقابات
49	فرع الثالث : حماية الحق النقابي
51	المبحث الثاني : حقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة
51	المطلب الأول : إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف
51	فرع الأول : الإستقالة المقبولة بصفة قانونية سببا للإنهاء التام للعلاقة الوظيفية
52	فرع الثاني : الإحالة للتقاعد
58	المطلب الثاني : إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي

58	فرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي
58	فرع الثاني : تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية في ظل الأمر 03-06
60	فرع الثالث: ضمانات تطبيق إجراءات تأديب الموظف العام
66	خلاصة الفصل الثاني
68	الخاتمة
71	قائمة المراجع
81	فهرس المحتويات

ملخص الدراسة باللغة العربية

كلمات الدالة: حماية الموظف - حقوق مادية - حقوق إجتماعية - العقوبات التأديبية - ضمانات التحقيق - حق الإضراب - حق النقابي.

إن الوظيفة العمومية كقطاع حيوي تحتاج لمجموع من الموظفين الذين يشتغلون في الإدارات العمومية ، وتختلف المرافق العمومية التي تحقق المصلحة العامة في ظل زيادة الأعباء الوظيفية على الدولة من خلال دراستنا لموضوع ضمانات حماية الموظف من تعسف الإدارة، تبين لنا أن الموظف العام بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل تحقيق الغرض الذي أنشأت له ، لذا جعل أغلب التشريعات والتنظيمات حقوقا أساسية من جهة تمكنه مل أداء مهامه ومن جهة أخرى تحفضه و تحميه من أي تعسف قد يمس بحقوقه .

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

Summary of the study in language anglais

Key words : - employee protection - material rights - social rights - punitive punishments - investigation guarantees - right to strike - trad union right.

The public job, as a vital sector for the state, needs a group of employees who in work in public administrations, and the public facilities that achieve the public interest differ in light of the increasing employment burdens on the state, through our study of the subject of guarantees to protect public employees from administrative abuse, it has become clear to us that the public employee is the human tool that the administration relies on to achieve the purpose for which it was created . therefore, most of the legislation and regulation have made basic rights ,on the one hand , enabling him to perform his duties , and on the other hand , preserving and preserving and protecting him from any arbitrariness that may affect his rights.

A public employee enjoys original rights that he acquires as soon as he signs a contract with the administration ,and they remain subject to him even after the termination of this contract , The increase in the rights granted to employees and their diversity is in line witnessed by the activity of the public administration and its diversity.

