

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : قانون عام

عنوان المذكرة

مسؤولية الدولة في

حماية موظفي القطاع العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري

تخصص : قانون إداري

المشرف :

- محمد نبهي

إعداد الطالبين :

- شناف رفيق

- شداني فاروق

الاسم واللقب:	الصفة
أ.د. لوني نصيرة	رئيسية
أ.د. زعادي محمد	مناقشا

السنة الجامعية : 2026/2025



شكر وتقدير

"مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ"

بينما نصل إلى محطة الختام من هذه المسيرة العلمية، نجد لزاماً علينا أن نتقدم بخالص آيات الشكر وأسمى عبارات التقدير والامتنان إلى أولئك الذين أناروا لنا دروب المعرفة، وبسطوا لنا من علمهم وتوجيهاتهم النيرة ما ذلّل لنا الصعاب.

إلى الأستاذ المشرف الفاضل.: نبهي محمد

نتقدم بخالص الشكر والتقدير وعميق الامتنان، لتفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة، ولما قدمه لنا من نصائح قيمة وتوجيهات علمية سديدة طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كان لعلمه الواسع وصدوره الرحب الأثر البالغ في إخراج هذا العمل المتواضع في حلته العلمية والمنهجية الرصينة، فجزاه الله عنا خير الجزاء.

إلى اللجنة الموقرة للمناقشة :

التي تمنحنا من وقتها وعلمها لتقويم هذا البحث، وتصويبه بأفكارهم وملاحظاتهم التي بلا شك ستثري هذه الدراسة وتمنحها دقة علمية وقانونية أعلى.

إلى كادر ومنتسبي الكلية الأفاضل :

إلى عمادة الكلية، وطاقمها الإداري والبيداغوجي، وإلى كافة أساتذتها الأجلاء الذين لم ييخلوا علينا يوماً بمعلومة أو تيسير، وكانوا خير عون وسند لنا طيلة مشوارنا الدراسي في رحاب هذه الكلية الموقرة.

إهداء

إلى من يحملون في قلوبهم سراجاً يُنير دربي، وإلى من جعلهم الله سبحانه وتعالى سبباً في وجودي
وبلوعي هذه الغاية...

إلى نبع العطاء والرضا... أبي العزيز

:إلى من علّمني أن خطى النجاح تبدأ بالصبر والثبات، إلى من ساندني بصلابته وحكمته، ودعمني في كل
خطوة من مسيرتي، وكان لي السند والقوة في دروب الحياة.

إلى ملاك الروح وريحانة القلب... أُمي الغالية :

إلى من سهرت الليالي ترُقّب نجاحي، ودثرتني بدعواتها الصادقة في جوف الليل، إلى نبع الحنان الذي لم
ينضب يوماً، ومصدر الأمل الذي أستمد منه القوة للتغلب على كل الصعاب.

إلى عائلتي الكريمة

:إلى إخوتي وأخواتي، وكل فرد من أفراد أسرتي الغالية، الذين عاشوا معي لحظات التعب والفرح، وكانوا
لي نعم العون والدافع لمواصلة المسير والوصول إلى هذا المقام.

إلى رفقاء الدرب والقلب... أصدقائي الأوفياء

:إلى أولئك الذين شاركوني مقاعد الدراسة، وتقاسمنا معاً شغف العلم وسهر الليالي، من كانوا نعم السند
والرفيق في السراء والضراء، وبقيت ذكراهم محفورة في الوجدان.

إلى كل من ساهم في إعداد هذه المذكرة

:إلى الأساتذة الأفاضل الذين غمرونا بعلمهم وتوجيهاتهم النيرة، وإلى كل من قدم لي يداً للعون، أو كلمة
تشجيع، أو نصيحة صادقة، أو تيسيراً إدارياً ساهم في إخراج هذا العمل العلمي إلى النور.

شأنف رفيق

إهداء

إلى مَنْ نَقَشُوا في قلبي قيم العلم والعمل، وطوقوا عنقي بجميل فضائلهم ودعواتهم...

إلى مثلي الأعلى، وملاذي الآمن... أبي العزيز :

إلى الرجل الذي لم ييخل يوماً بجهد أو عرق ليراني في مراتب النجاح، من غرس فيّ الصبر والأنفة، وشقّ لي طريق العلم بحكمته وتضحياته، أهدي إليك ثمرة هذا الجهد اعترافاً بجميل صنعك.

إلى كوثر الحنان، وسرّ الأمان... أمي الغالية :

إلى من جعلت الجنة تحت قدميها، من كانت كلماتها بلسماً في أوقات التعب، ودعواتها حصناً لي في الشدائد، إلى النور الذي يضيء وجداني، واليد الرؤوم التي لولاها ما خطوت خطوة في هذا الدرب.

إلى صرح الأمان والقلوب النابضة... عائلتي الغالية

:إلى إخوتي وأخواتي، والقلوب الصادقة في محيط أسرتي، الذين كانوا سنداً حقيقياً في السراء والضراء، وقاسموني لحظات السهر والترقب، وبنوا في نفسي الأمل في كل حين.

إلى من جمعنا الأيام على طاعة العلم... أصدقائي الأوفياء :

إلى رفقاء المسيرة المهنية والأكاديمية، الذين شاركوني عناء البحث وساعات الدراسة، من كانوا نعم السند ورفاق الدرب، وأضافوا لرحلتي الجامعية ذكريات لا تُنسى.

إلى كل يد بيضاء ساهمت في إتمام هذا العمل

:إلى الأساتذة الأجلاء الذين أناروا لنا سبل المعرفة، وإلى كل من مدّ يد العون بتوجيه سديد، أو تيسير إداري، أو بكلمة تشجيع صادقة دفعتني نحو إخراج هذه المذكرة إلى النور.

شداني فاروق

أ مقدمة

الفصل الأول: مفاهيم وحقوق الموظف في القطاع العام

- المبحث الأول: حقل مفاهيمي 15
- المطلب الأول: مفاهيم مرتبطة بالموظف العمومي 15
- الفرع الأول: مفهوم الموظف العمومي 15
- الفرع الثاني: تمييز الموظف العام عن المراكز القانونية المشابهة 18
- الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية 20
- الفرع الرابع: الحماية القضائية للحقوق المادية للموظف العام 21
- المطلب الثاني: مفاهيم مرتبطة بالوظيفة العمومية 23
- الفرع الأول: مفهوم الحقوق المادية والاجتماعية للموظف 23
- المبحث الثاني: حماية حقوق موظف القطاع العام 27
- المطلب الأول: الحق في الراتب والتعويضات 27
- الفرع الأول: الحماية القانونية للراتب الأساسي 27
- الفرع الثاني: نظام التعويضات والعلاوات وملحقات الراتب 28
- المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف 32
- الفرع الأول: حماية الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد 32
- الفرع الثاني: حماية الحق في العطل والرخص 35
- الفرع الأول: الحماية القانونية للحق في العطلة السنوية (Conge Annuel) 35
- الفرع الثالث: الحماية الاجتماعية لعطل المرض والأمومة (عوارض صحية) 36

الفصل الثاني: الإجراءات القانونية لحماية موظف القطاع العام اثناء العمل النقابي

- تمهيد: 41
- المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية الحق النقابي 43
- المطلب الأول: الحق في الاضراب 44
- الفرع الأول : القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08-23 45
- الفرع الثاني: القيود الموضوعية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08_23 58

73	المطلب الثاني: الحق النقابي.....
74	الفرع الاول : مفهوم الحق النقابي وكيفية تأسيس النقابات
81	الفرع الثاني : الحماية القانونية والقضائية الحق النقابي.....
86	المبحث الثاني : الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة.....
87	المطلب الأول إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف
88	الفرع الأول: الاستقالة.....
95	الفرع الثاني: الإحالة الى التقاعد
103	المطلب الثاني إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي.....
104	الفرع الأول: تكيف الخطأ التأديبي.....
107	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية
116	خاتمة:.....
120	قائمة المصادر والمراجع.....

مقدمة

مقدمة

تمثل الوظيفة العامة ركيزة أساسية في بناء الدولة الحديثة، فهي الآلية التنفيذية التي تترجم السياسات العامة إلى واقع ملموس، وتُعدُّ حماية حقوق الموظف العام في القطاع العام انعكاساً مباشراً لمدى التزام الدولة بسيادة القانون ومبادئ العدالة الإدارية. فالدولة، بوصفها صاحبة السلطة والمشغل الأكبر، تتحمل مسؤولية قانونية وأخلاقية تجاه موظفيها، ليس فقط من حيث توفير بيئة عمل آمنة ومنصفة، بل أيضاً في ضمان تمتعهم بالحقوق المادية والمعنوية التي تكفل كرامتهم واستقرارهم الوظيفي.

فالموظف العام ليس مجرد أداة تنفيذية، بل هو شريك في تحقيق المصلحة العامة وضمان استمرارية المرافق الحيوية للدولة. ومن هذا المنطلق، فإن أي تقصير أو تعسف في حقه لا يُضعف مركزه الفردي فحسب، بل يهدد كفاءة الجهاز الإداري برمته، ويُضعف الثقة في مؤسسات الدولة. لذلك، فإن مسؤولية الدولة في هذه الحماية تكون مزدوجة: فهي مسؤولية رعاية تلزمها بتوفير الضمانات اللازمة، ومسؤولية رقابية تقتضي محاسبة كل من يتعدى على هذه الحقوق.

وفي ظل التوسع المستمر لدور الدولة وازدياد أعباء الخدمات العامة، تبرز الحاجة إلى إطار قانوني متين يرسخ مبادئ الحماية ويحدد آليات المساءلة. فالعلاقة بين الموظف والإدارة العامة لا تقوم على مبدأ التبعية المطلقة فحسب، بل هي علاقة قائمة على التوازن بين واجبات الوظيفة وضمانات الحقوق، بما يحقق الانسجام بين مصلحة الفرد والمصلحة الجماعية.

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مسؤولية الدولة في حماية حق الموظف في القطاع العام، من خلال تحليل الإطار القانوني الذي ينظم هذه العلاقة، والكشف عن مدى فعالية الآليات المقررة لضمان هذه الحماية، سواء على مستوى الحقوق المادية كالراتب والترقية، أو غير المادية كالحق النقابي وضمانات المساءلة القانونية العادلة

2. إشكالية الدراسة:

ومما سبق نجد أنفسنا أمام الإشكالية التالية:

ماهي المسؤولية المترتبة على الدولة لحماية موظف القطاع العام؟

3. أسباب اختيار الموضوع

تتنوع الأسباب الكامنة وراء خوض الغمار في دراسة "الحماية القانونية لحقوق موظف القطاع العام في الجزائر" إلى اعتبارات موضوعية وأخرى ذاتية:

- **الأسباب الموضوعية:** تتطرق من الأهمية البالغة التي تكتسيها الوظيفة العمومية باعتبارها صمام الأمان لاستمرارية الدولة وديمومة مرافقها العامة. بالإضافة إلى مواكبة التحولات التشريعية المستمرة التي مست قطاع الوظيفة العامة في الجزائر، والحاجة الملحة لتقييم مدى كفاية الضمانات المادية والاجتماعية التي قررها الأمر رقم 06-03 في حماية المركز القانوني للموظف في القطاع العام وضمان استقراره المعيشي والمهني في مواجهة امتيازات السلطة العامة.
- **الأسباب الذاتية:** ترتبط بالشغف الأكاديمي والرغبة الشخصية في التعمق في دراسة منازعات الوظيفة العامة وقواعد القانون الإداري الجزائري، ومحاولة إثراء المكتبة الجامعية ببحث يؤصل لآليات الحماية الموضوعية والقضائية لرواتب وعطل وضمان الموظف العام.

4. أهمية الدراسة

تنبدى الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة من خلال المحاور التالية:

- **الأهمية العلمية:** تكمن في إبراز التطور المفاهيمي والتشريعي لنظام الوظيفة العمومية والموظف العام في الجزائر، وضبط القواعد الآمرة التي تحكم علاقة الموظف بالإدارة وكيف تضمن القوانين حصوله على حقوقه.
- **الأهمية العملية:** تظهر في رصد آليات الحماية القضائية والإجرائية المفروضة لصالح الموظف العام (كالطعن أمام اللجان المتساوية الأعضاء، ودعاوى إلغاء القرارات الإدارية، ودعاوى القضاء الكامل) كأدوات ردعية تمنع الإدارة من التعسف في استخدام سلطتها التقديرية تجاه حقوق الموظف المالية والاجتماعية. كما يتم إبراز الحق النقابي كأداة للمطالبة بحقوق الموظف والذود عنها أمام الإدارة

5. أهداف الدراسة

تربو هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف الأكاديمية المسطرة، من أبرزها:

- وضع تأصيل فقهي وتشريعي دقيق لمفهوم الموظف العام والوظيفة العمومية وتمييزهما عن المراكز القانونية المشابهة كالعامل الاقتصادي والنائب المنتخب.
- تبيان المضمون القانوني للحقوق المادية والاجتماعية التي كفلها الأمر رقم 06-03 للموظف العام (الراتب، التعويضات، الضمان الاجتماعي، التقاعد، والعطل).
- تقييم الفاعلية الإجرائية والقضائية لآليات الحماية المتاحة للموظف العام لاسترداد حقوقه وجبر الأضرار التي قد تلحق بمركزه الوظيفي.

6. المناهج العلمية المستخدمة

مراعاةً لطبيعة الدراسة القانونية، تم الاعتماد على تكامل ميثاق منهجي يجمع بين:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** وهو المنهج الأساسي الذي تم عبره وصف المفاهيم الفقهية وتحليل النصوص والمواد التشريعية والتنظيمية المتضمنة في الأمر رقم 06-03، لاسيما المواد المتعلقة بالمرتبات وملحقاتها، والضمان الاجتماعي، ونظام العطل والرخص.

7. حدود الدراسة

تتخصر الدراسة ضمن أطر محددة تمنع تشعب البحث:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بحث آليات حماية الحقوق المادية (الراتب وملحقاته التعويضية) والحقوق الاجتماعية (الضمان الاجتماعي والتقاعد، والعطل والرخص الاستثنائية)، دون الخوض المستفيض في الواجبات والنظام التأديبي إلا بالقدر الذي تتقاطع فيه مع التدابير التي تحمي الموظف. بالإضافة الى تبيان الحقوق القانونية التي تكفل عمله النقابي
- **الحدود المكانية والزمنية:** تلتزم الدراسة بالمنظومة القانونية والتنظيمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

8. خطة الدراسة

تناولت الدراسة فصلين تناول الفصل الأول والذي جاء بعنوان مفاهيم وحقوق الموظف في القطاع العام

وجاء بمبحثين الأول حقل مفاهيمي وجاء فيه مفاهيم حول موظف القطاع العام ومفاهيم مرتبطة بالوظيفة العمومية بينما المبحث الثاني جاء بعنوان حماية حقوق موظف القطاع العام تناول الحق في الراتب والتعويضات وحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

بينما عنون الفصل الثاني بالإجراءات القانونية لحماية موظف القطاع العام أثناء العمل النقابي
تتناول المبحث الأول منه الإجراءات القانونية لحماية الحق النقابي وجاء فيه الحق في الإضراب
والحق النقابي

بينما المبحث الثاني تناول الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة وجاء فيه إنهاء الوظيفة بإرادة الموظف
وإنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي

الفصل الأول

الفصل الأول: مفاهيم وحقوق الموظف في القطاع العام

تمهيد:

تُعد الوظيفة العمومية الركيزة الأساسية في نظام الدولة، والأداة البشرية التي تضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لتحقيق المصلحة العامة. وبما أن الموظف العام هو المحرك الفعلي لهذه المنظومة، فإن ضبط مركزه القانوني وتحديد حقوقه يُعد ضرورة قانونية لضمان استقرار الجهاز الإداري

يهدف هذا الفصل إلى رسم إطار مفاهيمي وقانوني دقيق للموظف والوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مع تمييزهما عن المراكز القانونية المشابهة كالعامل الاقتصادي والنائب المنتخب، وذلك لتفادي أي خلط في الأنظمة القانونية المطبقة. كما يسلط الضوء على منظومة الحقوق المادية والاجتماعية التي كفلها الأمر رقم 06-03، والتي تشمل الراتب وملحقاته، ونظام الحماية الاجتماعية والتقاعد، فضلاً عن نظام العطل والرخص

المبحث الأول: حقل مفاهيمي

المطلب الأول: مفاهيم مرتبطة بالموظف العمومي

الفرع الأول: مفهوم الموظف العمومي

يعد الموظف العمومي الركيزة الأساسية في نظام الوظيفة العمومية، والأداة البشرية التي تمارس الدولة من خلالها مختلف نشاطاتها، لا سيما إدارة المرافق العامة لضمان سيرها بانتظام واطراد. وقد أثار تحديد مفهومه جدلاً واسعاً في الفقه والقضاء نتيجة تباين الأنظمة الإدارية وتطور فلسفة الحكم من دولة لأخرى.

أولاً: المفهوم الفقهي للموظف العمومي

انقسم الفقهاء في تعريف الموظف العمومي إلى اتجاهين رئيسيين:

1. **المفهوم الواسع (الوظيفي):** ويركز هذا الاتجاه على طبيعة النشاط المسند للفرد ومدى ارتباطه بالمرفق العام؛ حيث عرّفه الفقيه الفرنسي "ليون دوجي" (Léon Duguit) "بنقله الحرفي بأنه: «كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة أعماله»¹. كما اعتبره الفقيه "موريس هوريو" (Maurice Hauriou) "كل من يشغل وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة"².

¹ Léon Duguit, *Traité de droit constitutionnel*, Tome 3, 3ème édition, de Boccard, Paris, 1930, p. 24.

² Maurice Hauriou, *Précis de droit administratif et de droit public*, 12ème édition, Sirey, Paris, 1933, p. 56.

2. المفهوم الضيق (العضوي): ويركز على المركز القانوني والرابطة التنظيمية مع الإدارة، حيث عرّفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه: «الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام»¹.

وفي الفقه الإداري الجزائري، ذهب الدكتور أحمد محيو إلى تعريف الموظف العام حرفياً بأنه: «الشخص الموجود في وضع قانوني وتنظيمي قابل للتعديل تلقائياً من طرف الإدارة»²، بينما يربط الدكتور ميسوم صبيح المفهوم بضرورة الترسيم الحتمي في منصب دائم، معتبراً أن صفة الموظف لا تكتسب إلا بالترسيم والاستقرار الوظيفي داخل الهيكل الإداري³.

وبناءً على ما تقدم، استقر الفقه الإداري على ثلاثة عناصر أساسية لتعريف الموظف العام وهي: أداء خدمة دائمة وغير مؤقتة، والعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، والتحاق الشخص بالخدمة بموجب أداة قانونية (قرار تعيين) صادرة عن السلطة التي تملك حق التعيين قانوناً⁴.

ثانياً: المفهوم القانوني للموظف العمومي

تطور المفهوم التشريعي للموظف العام في الجزائر عبر ثلاث مراحل أساسية توافقت مع التحولات السياسية والاقتصادية للبلاد:

¹ سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2004، ص 412.

² أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2006، ص 185.

³ ميسوم صبيح، الوظيفة العامة في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 92.

⁴ سوداني نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 01، 2022، ص 984.

1. مرحلة الأمر رقم 66-133 (المنظور التقليدي): (عرفت المادة الأولى منه الموظف بأنه:

«كل شخص يعين في وظيفة دائمة ويرسم في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة ذات الصبغة الإدارية.¹

2. مرحلة المرسوم رقم 85-59 (منظور قانون العمل): (التزاماً بالفلسفة الاشتراكية وتوحيد

أحكام الشغل، تخلى المشرع مؤقتاً عن مصطلح الموظف واستبدله بمصطلح "العامل"، حيث اعتبرت المادة الثانية منه أن تسمية "موظف" تقتصر فقط على: «العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية في المؤسسات والإدارات العمومية.²

3. مرحلة الأمر رقم 06-03 (التشريع الحالي): (تراجع المشرع الجزائري عن التوحيد وأعاد

الفصل بين قطاع الوظيفة العامة والقطاع الاقتصادي، حيث نصت المادة 04 من الأمر 06-03 حرفياً على أنه: «يعد موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري.³

وتأسيساً على هذا النص، يشترط القانون الجزائري المعاصر أربعة أركان مجتمعة لاكتساب صفة الموظف العام وهي:

- **التعيين:** صدور قرار إداري فردي بالتعيين من السلطة المختصة.
- **ديمومة الوظيفة:** شغل منصب مالي دائم مدرج في الميزانية العامة.
- **الترسيم:** صدور قرار تثبيت العون في رتبته بعد قضاء فترة تربص بنجاح.

¹ أنظر المادة 01 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966.

² أنظر المادة 02 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

³ أنظر المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

• **العمل في مرفق عام إداري:** ممارسة النشاط في إحدى الإدارات المركزية، أو اللامركزية (الولاية والبلدية)، أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.¹

المفهوم الاستثنائي (الموسع) في قانون مكافحة الفساد: خروجاً عن المفهوم الإداري الضيق الوارد في الأمر 03-06، وتبنياً للاتفاقيات الدولية، وضع المشرع في القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته تعريفاً جزائياً موسعاً لحماية المال العام؛ حيث نصت المادة 02 منه على أنه يشمل: «كل شخص يشغل منصباً تشريعياً أو تنفيذياً أو إدارياً أو قضائياً، أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معيناً أو منتخباً، دائماً أو مؤقتاً، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، وكل شخص آخر يتولى مأمورية تابعة لخدمة عمومية».²

الفرع الثاني: تمييز الموظف العام عن المراكز القانونية المشابهة

إن تحديد الصفة الإدارية للموظف العام تستلزم تفرقة واضحة بينه وبين بعض المراكز القانونية الأخرى التي تتشابه معه في تقديم جهد بشري لصالح هيئات عامة أو اقتصادية، وأبرز هذه المراكز هي: العامل الاقتصادي، والنائب المنتخب.

أولاً: التمييز بين الموظف العام والعامل الاقتصادي يُمثل الخلاف حول طبيعة النظام القانوني المطبق معيار التفرقة الأساسي بين الموظف في القطاع العام والعامل في المؤسسات الاقتصادية (كشركات سوناطراك وسونلغاز)

1. المركز القانوني والتنظيمي: يُعد الموظف العام في وضعية قانونية وتنظيمية تحكمها نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03-06)، وبالتالي تملك الإدارة

¹ مطرفي زهير وبن عزي بشري، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2022، ص 14.

²² أنظر المادة 02 من القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006.

سلطة تعديل هذا النظام تلقائياً وبإرادتها المنفردة بما يخدم المصلحة العامة. أما العامل الاقتصادي فيخضع لعلاقة تعاقدية تخضع لأحكام قانون العمل (القانون 90-11)، وتتحدد حقوقه وواجباته بموجب عقد العمل والاتفاقيات الجماعية ولا يجوز تعديلها إلا بالتراضي المشترك.

2. **الاختصاص القضائي:** يترتب على النزاعات الناشئة بين الموظف العام والإدارة اختصاص القضاء الإداري (المحاكم الإدارية ومجلس الدولة)؛ في حين يخضع النزاع بين العامل الاقتصادي والمؤسسة الاقتصادية لاختصاص القضاء العادي (القسم الاجتماعي بالمحكمة الإدارية) بعد المرور بإجراءات المصالحة المسبقة بمفتشية العمل¹.

ثانياً: التمييز بين الموظف العام والنائب المنتخب قد يلتبس الأمر في رصد الطبيعة القانونية لمن يشغل منصباً في المجالس الشعبية البلدية أو الولائية أو الوطنية، إلا أن الاختلاف جوهري ويتلخص في الآتي²:

1. **مصدر الرابطة:** يستمد الموظف العام رابطة بالإدارة من قرار إداري فردي (قرار تعيين) صادر عن سلطة تملك صلاحية التعيين قانوناً، بينما يستمد النائب المنتخب رابطة من الإرادة الشعبية عبر عملية الانتخاب الاقتراعي.

2. **عنصر الديمومة والاستقرار:** يشغل الموظف العام منصباً مالياً دائماً مدرجاً في الميزانية العامة ويستهدف الاستمرار طوال مساره المهني حتى سن التقاعد. أما النائب المنتخب، فرابطته بالمؤسسة العامة رابطة مؤقتة ومحددة زمنياً بمدة العهدة الانتخابية (خمس سنوات

¹ مجوري لبنى وماضي شهرزاد، الالتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023، ص 19.

² مطرفي زهير وبن عزي بشري، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2022، ص 24.

في الغالب) تزول بزوالها ولا يكتسب من خلالها صفة الموظف العام، وإن كان يخضع لتعريف الموظف بمفهومه الموسع في قانون مكافحة الفساد 06-01 صوناً للمال العام.

الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية

لا يقتصر اصطلاح الوظيفة العمومية على مجرد تجمع الموظفين داخل المنظومة الإدارية، بل يمتد ليشمل الإطار القانوني والتنظيمي الذي يضبط مسارهم المهني وحركة المرافق العامة. وقد تباينت الرؤى الفقهية والتشريعية في تحديد هذا المفهوم تبعاً لزاويتين أساسيتين:

1. المفهوم الموضوعي (السياسي أو التسييري): ينظر هذا الاتجاه إلى الوظيفة العمومية باعتبارها: «مجموعة من الأنشطة والخدمات والمهام الملقاة على عاتق الإدارة العامة لخدمة الصالح العام وتحقيق أهداف الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.¹ «وطبقاً لهذا المنظور، فإن الوظيفة العمومية هي أداة حكم ووسيلة تنفيذية لبرامج السلطة المركزية، وتتأثر مباشرة بالتحولات الإيديولوجية للدولة.

2. المفهوم الفني (القانوني): (وهو المفهوم المستقر في فقه القانون الإداري، ويُقصد به بالنقل الحرفي: «مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم المراكز القانونية للأشخاص الذين يساهمون في إدارة المرافق العامة، بدءاً من شروط التحاقهم بالخدمة، مروراً بحقوقهم وواجباتهم وترقياتهم، وانتهاءً بقطع صلتهم بالوظيفة.²

¹ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 18.

² نسرين زغلاش وأميرة شودار، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2023، ص 12.

وقد استقر الفقه التشريعي على أن نظام الوظيفة العمومية في أي دولة لا يخرج عن أسلوبين في التسيير¹:

- نظام المجرى الوظيفي (المغلق): (الذي يعتبر الوظيفة مهنة دائمة للعمر تضمن الاستقرار والترقية التدريجية للموظف، وهو النظام الذي تبناه المشرع الجزائري).
- نظام موقع العمل (المفتوح): (الذي ينظر للوظيفة كعقد عمل مؤقت لشغل منصب محدد ينتهي بانتهاء الغرض منه).

أهمية الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري :

تتجلى الأهمية البالغة للوظيفة العمومية في المنظومة الجزائرية كونها صمام الأمان لضمان استمرارية الدولة واستقرار مؤسساتها بانتظام واطراد. وقد أحاطها المشرع في الأمر رقم 06-03 بضوابط إجرائية صارمة تهدف بالدرجة الأولى إلى «تحسين سير المرفق العام، والاعتماد على ضمانات موضوعية تكفل اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب بناءً على الكفاءة والاستحقاق، محاربة للرداءة والمحسوبية داخل الإدارة العمومية»².

الفرع الرابع: الحماية القضائية للحقوق المادية للموظف العام

لم يكتفِ المشرع الجزائري بوضع القواعد الموضوعية لحماية الراتب والتعويضات، بل أحاطها بضمانات إجرائية وقضائية تمكن الموظف من الذود عن حقوقه المالية في مواجهة تعسف الإدارة أو امتناعها عن الدفع:

¹ مجوري لبنى وماضي شهرزاد Black ، /الالتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023، ص 14.

² نسرین زغلاش وأميرة شودار، نفس المرجع ص 113.

أولاً: دعوى إلغاء القرارات الإدارية السلبية والتنفيذية (تجاوز السلطة) (إذا أصدرت الإدارة قراراً فردياً يقضي باقتطاع جزء من راتب الموظف أو حرمانه من تعويض مستحق (كعلاوة المردودية أو تعويض المنطقة) خارج الأطر القانونية وصون استشارة اللجان المتساوية الأعضاء، يحق للموظف الطعن في هذا القرار أمام القضاء الإداري¹:

1. **طبيعة الدعوى:** يرفع الموظف دعوى إلغاء القرار الإداري السلبي (المتمثل في رفض الإدارة تمكينه من مستحقاته) أو إلغاء قرار الاقتطاع التعسفي استناداً لعيب مخالفة القانون أو عيب إساءة استعمال السلطة.

2. **الأثر المترتب:** إن صدور حكم قضائي بالإلغاء يحمل قوة الشيء المقضي به، ويلزم الإدارة بالعودة إلى الوضع القانوني السابق وتصفية مستحقات الموظف المالية بأثر رجعي.

ثانياً: **دعوى القضاء الكامل للتعويض المالي في الحالات التي تلحق بالموظف أضراراً مادية بالغة** جراء تماطل الإدارة في صرف رواتبه أو بسبب توقيفه التحفظي التعسفي ثم تبرئته من طرف الجهات القضائية، كفل القانون له اللجوء إلى دعوى القضاء الكامل²:

1. **المطالبة بالتعويض واسترداد الأموال:** لا تقتصر هذه الدعوى على إلغاء قرار الإدارة فحسب، بل تمتد لتمكين القاضي الإداري من إلزام الإدارة بدفع مبالغ مالية محددة للموظف كجبر للضرر المادي والمعنوي الذي لحق بقوته وقوت أسرته، بالإضافة إلى الأمر بدفع كافة الأجور والتعويضات الموقوفة طوال فترة النزاع الإداري.

¹ حميدات محمد العزيز ورتيمي أبو القاسم، *الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021، ص 48.

² العسري جهاد، *حماية الموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016، ص 73.

2. الضمانات الجزائية للتنفيذ: لحماية الأحكام القضائية الصادرة لصالح الموظف من تماطل الإدارة، وضع المشرع آليات ردعية عبر قانون الإجراءات المدنية والإدارية تتضمن فرض "الغرامة التهديدية" على الجهة الإدارية الممتنعة، بل ويمتد الأمر إلى قيام المسؤولية الجزائية الشخصية للمسؤول الذي يرفض تنفيذ الحكم القضائي بناءً على أحكام قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد.

المطلب الثاني: مفاهيم مرتبطة بالوظيفة العمومية

تستلزم الرابطة التنظيمية واللائحية التي تربط الموظف العام بالإدارة ترتيب التزامات متبادلة؛ فمقابل الواجبات والالتزامات المهنية التي يفرضها المرفق العام على الموظف، يكفل له التشريع الجزائري حزمة من الحقوق والضمانات الأساسية. وتنقسم هذه الحقوق إلى شقين رئيسيين: حقوق ذات طابع مالي (مادية) تضمن استقراره المعيشي، وحقوق ذات طابع حمائي واجتماعي تضمن كرامته الإنسانية وصحته المهنية.

الفرع الأول: مفهوم الحقوق المادية والاجتماعية للموظف

أولاً: مفهوم الحقوق المادية للموظف العام يقصد بالحقوق المادية (أو المالية) كل ما يستحقه الموظف العام من مقابل نقدي لقاء الجهد الذي يبذله في أداء وظيفته بالمرفق العام. ويشكل

الراتب النواة الصلبة لهذه الحقوق، وقد أحيط بضمانات قانونية صارمة حمايةً للقوة الشرائية للموظف¹.

1. مفهوم الراتب الأساسي (Le Traitement الأساسي): يُعرف الراتب في الفقه الإداري الجزائري بأنه: «المبلغ المالي الدوري والمنظم الذي يتقاضاه الموظف من ميزانية الدولة مقابل قيامه بأعباء وظيفته، ويُستحق بمجرد التعيين والالتحاق الفعلي بالخدمة.

وجاء النص على هذا الحق حرفياً في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 التي قضت بأن: «للموظف الحق في راتب بعد أداء الخدمة». ويتميز الراتب بخصائص قانونية حاسمة، فهو مرتبط بالرتبة والصنف والدرجة في السلم الإداري، ولا يجوز للإدارة حجز الراتب أو الاقتطاع منه أو التنازل عنه إلا في الحدود الضيقة التي يقررها القانون (كالنفقة الشرعية أو الديون المستحقة للخزينة العامة) حمايةً للموظف وعائلته².

2. ملحقات الراتب (التعويضات والعلاوات): (تتسع الحقوق المادية لتشمل ملحقات مالية متعددة تضاف إلى الراتب الأساسي، وقد حددتها المنظومة التشريعية الجزائرية في نظام التعويضات؛ حيث تشمل:

• **العلاوات والتعويضات:** المرتبطة بطبيعة المنصب (كعلاوة المردودية، تعويض الضرر، أو تعويض السكن والمنطقة الجغرافية في الجنوب والمناطق المعزولة³.

² عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023، ص 18.

³ انظر المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

- **المنح ذات الطابع العائلي:** مثل منحة الأجر الوحيد والمنح العائلية عن الأولاد، والتي تهدف الإدارة من خلالها إلى مساعدة الموظف على مواجهة الأعباء المعيشية.¹

ثانياً: مفهوم الحقوق الاجتماعية للموظف العام الحقوق الاجتماعية هي مجموعة المزايا والضمانات غير المالية التي يقرها المشرع للموظف العام بهدف حماية كيانه الإنساني والصحي والمهني، وتمكينه من ممارسة حقوقه الدستورية داخل بيئة العمل. وتشمل هذه الحقوق نظام العطل، والحماية الصحية، والعمل النقابي.

1. **الحق في الراحة والعطل المدفوعة الأجر:** يكفل القانون للموظف حقاً أصيلاً في الراحة تجديداً لطاقته الحيوية؛ حيث تنص المادة 39 من الأمر 03-06 حرفياً على أن: «للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر»². ولا يقتصر نظام العطل على الراحة السنوية فحسب، بل يمتد ليشمل الحماية الاجتماعية والصحية من خلال:

- **العطل المرضية وعطل الأمومة:** لحماية صحة الموظف في حال العجز المؤقت، وحماية الأم العاملة قبل وبعد الوضع.³
- **رخص الغياب الاستثنائية:** كعطل الحج، ومتابعة الدراسات والامتحانات، أو مواجهة أحداث عائلية قاهرة.⁴

¹ عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، جامعة مستغانم، مرجع سابق، ص 34.

² يشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 54.

³ دبة عبد الغاني وحرابز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 29.

⁴ المادة 39 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه.

2. الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد: يقوم هذا الحق على توفير مظلة أمان اجتماعية للموظف ضد المخاطر المهنية والتقدم في السن، ويتجلى في:

- التأمين الاجتماعي وحوادث العمل: حيث تلتزم الإدارة بالتكفل بعلاج الموظف وتعويضه في حال إصابته بمرض مهني أو حادث أثناء أو بمناسبة أداء وظيفته.¹
- معاش التقاعد: وهو الحق الاجتماعي الأهم الذي يمتد أثره إلى ما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية؛ حيث يضمن للموظف الذي بلغ السن القانونية دخلاً دورياً كريماً يُمكنه من العيش المستقر بعد إحالته على التقاعد وفقاً لسنوات خدمته ومساهماته الصندوقية.²

3. الحق في ممارسة العمل النقابي والإضراب: تعتبر الحقوق النقابية من أهم الضمانات الاجتماعية الجماعية التي كفلها الدستور وجسدها الأمر 06-03؛ حيث تنص المادة 35 على أن: «الحق النقابي معترف به للموظف». [11] ويهدف هذا الحق إلى تمكين الموظفين من التكتل في تنظيمات نقابية قانونية للدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية، بما في ذلك اللجوء إلى خيار "الإضراب القانوني" كوسيلة ضغط وفقاً للضوابط التشريعية المحددة.³

¹ رحاوي محمد، دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري، مذكرة ماستر في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2018، ص 45.

² لعسري جهاد، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016، ص 41.

³ ميدات محمد العزيز ورثيمي أبو القاسم، الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021، ص 19.

المبحث الثاني: حماية حقوق موظف القطاع العام

تعتبر الحماية القانونية المقررة لحقوق الموظف العام الضمانة الأساسية لاستقرار المرفق الإداري ونزاهته؛ إذ لا يمكن تطلب أداء مهني متميز وعطاء مستمر من موظف يشعر بالقلق تجاه حقوقه الأساسية. ولذلك، أحاط المشرع الجزائري هذه الحقوق بآليات حماية صارمة تحول دون تعسف الإدارة في مواجهته.

المطلب الأول: الحق في الراتب والتعويضات

يُعد الحق في المقابل المالي النواة الصلبة للحقوق الموضوعية للموظف، وهو المحرك الأساسي لاستقراره الاجتماعي والاقتصادي، ولذا فرض المشرع حماية مشددة على الراتب وملحقاته.

الفرع الأول: الحماية القانونية للراتب الأساسي

الراتب الأساسي هو المظهر المالي المقابل لشغل الرتبة في السلم الإداري، وقد وضع المشرع حزمة من القواعد الآمرة لحمايته حرفيا

قاعدة الأجر بعد أداء الخدمة: يرتبط استحقاق الراتب بالقيام الفعلي بالعمل، وحسب المادة 32 من الأمر 06-03 فإن المبدأ هو: «للموظف الحق في راتب بعد أداء الخدمة»¹. «وترتيباً على ذلك، لا يجوز للإدارة حرمان الموظف من راتبه طالما أنه يمارس مهامه بانتظام، ويُستثنى من ذلك حالات الغياب غير المبرر أو العقوبات التأديبية المقررة قانوناً»².

¹ انظر المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

² دبة عبد الغاني وحرايز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 41.

حظر الحجز أو الاقتطاع التعسفي: حمايةً للوظيفة الاجتماعية للراتب باعتباره وسيلة العيش الوحيدة للموظف وأسرته، وضع التشريع الجزائري قيوداً صارمة تمنع الإدارة من الاقتطاع أو الحجز على الراتب إلا في حدود معينة. وبالنقل الحرفي من الأحكام المستقرة: «لا يجوز الحجز على راتب الموظف العام أو الاقتطاع منه لقاء الديون المستحقة عليه إلا في الحدود الضيقة التي يقررها القانون، مثل النفقة الشرعية للأولاد والزوجة، أو استرداد أموال الخزينة العامة التي صُرفت دون وجه حق، وبنسب مئوية محددة لا تضر بالحد الأدنى لمعيشة الموظف.¹

الفرع الثاني: نظام التعويضات والعلاوات وملحقات الراتب

لا يقتصر الحق المالي على الراتب الأساسي، بل يتسع ليشمل منظومة تعويضية متكاملة تهدف إلى جبر الأضرار المهنية، ومكافأة المردودية، ومراعاة الأعباء العائلية.

العلاوات والتعويضات المرتبطة بالوظيفة: تنقسم هذه الملحقات المالية بحسب طبيعة الجهد والمكان إلى عدة أصناف أهمها:

تعويض المردودية (Prime) الغرامة: (وتخضع لتتقيط دوري يقيّم كفاءة الموظف وجهده المبذول خلال فترة محددة، وهي آلية تحفيزية لرفع كفاءة الأداء الإداري.²

¹ عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في

الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023، ص 34.

² نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 55.

التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية: وتُمنح للموظفين الذين يمارسون مهامهم في ظروف مناخية وجغرافية قاسية (كولايات الجنوب والمناطق المعزولة) بهدف تحقيق العدالة التوزيعية وتشجيع استقرار الكفاءات في تلك المناطق.¹

المنح ذات الطابع العائلي: أخذ المشرع الجزائري بالبعد الاجتماعي للموظف، حيث فرض على الإدارة تقديم منح عائلية تُضاف إلى وعاء الراتب، ومنها "منحة الأجر الوحيد" (التي تُمنح في حال عدم عمل الزوجة) و"المنح العائلية عن الأولاد المتدربين"، وتُصنف هذه المنح كضمانات مادية غير خاضعة للاقتطاع الضريبي أو اشتراكات الضمان الاجتماعي، مما يوفر حماية إضافية للقدرة الشرائية للأسرة.²

الحق في الراتب والتعويضات

يُعد الحق في المقابل المالي النواة الصلبة للحقوق الموضوعية للموظف العام، والمحرك الأساسي لاستقراره الاجتماعي والاقتصادي وصون كرامته الإنسانية؛ ولذا فرض المشرع الجزائري حماية قانونية مشددة على الراتب الأساسي وملحقاته لمنع أي تعسف أو انتقاص من طرف الإدارة.

حماية الراتب الأساسي

الراتب الأساسي هو المظهر المالي المقابل لشغل الرتبة في السلم الإداري، وقد أحاطه التشريع الجزائري بقواعد آمرة ونصوص حاسمة لحمايته:

¹ حميدات محمد العزيز ورتيمي أبو القاسم، *الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021، ص 22.

² عدلاني فتيحة، *الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري*، جامعة مستغانم، مرجع سابق، ص 48.

قاعدة الأجر بعد أداء الخدمة وعنصر الدورية: يرتبط استحقاق الراتب بالقيام الفعلي بالعمل بصفة مستمرة ومنتظمة. وجاء النص على هذا الحق حرفياً في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 التي قضت بأن: «للموظف الحق في راتب بعد أداء الخدمة»¹.

ويترتب على هذا النص المستقر بالنقل الحرفي: «أنه لا يجوز للإدارة حرمان الموظف من راتبه طالما أنه يمارس مهامه بانتظام ويقوم بأعباء وظيفته، ويُستثنى من ذلك حالات الغياب غير المبرر قانوناً أو صدور عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة تؤدي إلى بتر الوعاء المالي (كالوقف المؤقت عن العمل أو التسريح) وفق الإجراءات الصارمة المتخذة أمام لجان الطعن أو اللجان المتساوية الأعضاء»².

حظر الحجز أو الاقتطاع التعسفي: نظراً للوظيفة الاجتماعية المعيشية للراتب باعتباره المورد الأساسي والوحيد للموظف وأسرته، وضع التشريع الجزائري قيوداً قانونية تمنع الإدارة أو الغير من الحجز عليه.

وبالنقل الحرفي من الأحكام المستقرة في المنظومة الإدارية: «لا يجوز الحجز على راتب الموظف العام أو الاقتطاع منه لقاء الديون المستحقة عليه إلا في الحدود الضيقة التي يقرها القانون، مثل النفقة الشرعية المحكوم بها قضائياً للأولاد والزوجة، أو لاسترداد أموال الخزينة العامة التي

¹ انظر المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

² دبة عبد الغاني وحرايز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 41.

صُرفت له دون وجه حق، وينسب مئوبة استقطاعية محددة قانوناً لا تضر بالحد الأدنى اللازم لمعيشة الموظف وتوفير قوته اليومي¹ »

العلاوات والتعويضات المرتبطة بالنشاط والمنصب: تنقسم هذه الملحقات المالية بحسب طبيعة الجهد والمكان إلى عدة أصناف أهمها:

- **تعويض المردودية: (Prime de Rendement)** وتخضع لتتقيط دوري يقيم كفاءة الموظف الفردية وجهده المبذول خلال فترة محددة (غالباً كل ثلاثة أشهر)، وهي آلية تحفيزية لرفع كفاءة الأداء الإداري ومكافأة المتميزين.²
- **التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية والظروف المناخية:** وتُمنح للموظفين الذين يمارسون مهامهم في ظروف بيئية قاسية (كولايات الجنوب والمناطق المعزولة)؛ وتهدف الدولة من خلالها إلى تحقيق العدالة التوزيعية وتشجيع استقرار الكفاءات المؤهلة في تلك المناطق.³

المنح ذات الطابع العائلي والاجتماعي: أخذ المشرع الجزائري بالبعد الإنساني والاجتماعي للموظف، حيث فرض على الإدارة تقديم منح عائلية تُضاف إلى وعاء الراتب، ومنها "منحة الأجر الوحيد" (التي تُمنح للموظف في حال عدم عمل زوجته) و"المنح العائلية عن الأولاد المتدربين".

¹ عدلاني فتيحة، *الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري*، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023، ص 34.

² نيشات سلوى، *أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية*، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 55.

³ حميدات محمد العزيز ورتيمي أبو القاسم، *الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021، ص

وتتميز هذه المنح قانوناً بحماية متميزة؛ حيث يُجمع الفقه والتشريع بالنقل الحرفي على أنها: «عبارة عن ضمانات ومساعدات مادية بحتة غير خاضعة للاقتطاع الضريبي (IRG) ولا تدخل في وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي، مما يوفر حماية كاملة ومباشرة للقدرة الشرائية لأسرة الموظف في مواجهة التقلبات الاقتصادية»¹.

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف

الفرع الأول: حماية الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد

تعتبر الرعاية الاجتماعية للموظف العام ركيزة أساسية في فلسفة الوظيفة العامة المعاصرة؛ إذ لا يتوقف دور الدولة عند منح الموظف مقابلًا مالياً لقاء جهده، بل يمتد ليوفر له ولذوي حقوقه شبكة أمان اجتماعي وصحي تقيه من العوارض والمخاطر المهنية والحياتية، وتضمن استقراره النفسي والمادي خلال مساره الوظيفي وبعد إحالته على التقاعد.

أولاً: نظام التأمينات الاجتماعية وحماية الموظف من المخاطر الصحية والمهنية كرس المشرع الجزائري الحق في الحماية الاجتماعية كضمانة دستورية وقانونية حاسمة، حيث نصت المادة 34 من الأمر رقم 06-03 صراحة وبعبارات آمرة على أنه: «للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به»². ويقصد بالحماية الاجتماعية هنا إدراج الموظف العام ضمن منظومة التأمينات الاجتماعية التي يديرها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء³ (CNAS).

¹ عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، جامعة مستغانم، مرجع سابق، ص 48.

² انظرا لمادة 34 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

³ حميدات محمد العزيز ورتيمي أبو القاسم، الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021، ص 19.

ويتفرع عن هذا الحق حماية مشددة تشمل المحاور التالية:

1. **التأمين على المرض والأمومة والعجز**: تلتزم الإدارة العمومية بالتنسيق مع هيئات الضمان الاجتماعي بضمنان التكفل الطبي التام بالموظف في حالة المرض؛ ويشمل ذلك بالنقل الحرفي: «الحق في تعويض مصاريف العلاج، والتحاليل الطبية، والأدوية، والعمليات الجراحية، بالإضافة إلى استمرار تقاضي الراتب أو نسب عالية منه حسب طبيعة المرض (قصير أو طويل المدى) طوال فترة العجز المؤقت عن العمل، لكيلا تؤدي الأزمة الصحية إلى انهيار المركز المالي للموظف وأسرته¹].

2. **الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية**: إذا تعرض الموظف لحادث أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بمناسبتها، أو أصيب بمرض ناتج مباشرة عن طبيعة عمله، فإن المشرع يفرض حماية خاصة تفوق التأمين العادي. حيث تلتزم الإدارة وهيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل بنسبة 100% بجميع المصاريف الطبية، مع استحقاق الموظف لراتبه كاملاً طوال فترة غيابه، وإذا أسفر الحادث عن عجز دائم (كلي أو جزئي)، يُمنح الموظف "ريعاً عاجزاً" دورياً يعوضه عن فقدان قدرته المهنية².

ثانياً: الحماية القانونية للحق في معاش التقاعد يُمثل معاش التقاعد المظهر الأبرز للحماية الاجتماعية طويلة المدى، وهو يهدف إلى تأمين الشيخوخة وصون كرامة الموظف العام بعد أن يفني سنوات عمره في خدمة المرفق العام بانتظام واطراد. وحسب الأحكام المستقرة في المنظومة التشريعية لقطاع الوظيفة العامة، فإن الحق في التقاعد يرتكز على ضوابط الحماية التالية:

¹ مطرفي زهير وبن عزي بشري، *الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري*، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2022، ص 38.

² حميدات محمد العزيز ورتيمي أبو القاسم، *الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر*، جامعة الجلفة، مرجع سابق، ص 20.

1. **طبيعة الحق وثباته:** يُصنف الحق في معاش التقاعد ضمن الحقوق الثابتة والمكتسبة للموظف العام بمجرد استيفائه للشروط القانونية (السن وعدد سنوات الخدمة المحددة تشريعياً). وبالنقل الحرفي من الدراسات القانونية المتخصصة: «إن معاش التقاعد ليس منحة أو صدقة تقررها الإدارة بإرادتها المنفردة، بل هو مركز قانوني مستمد من الاشتراكات المالية الدورية التي تم اقتطاعها من راتب الموظف طوال مساره المهني وضخها في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ، وبالتالي لا تملك الإدارة أي سلطة تقديرية في حرمانه منه أو الانتقاص منه عند نهاية الخدمة¹.

2. **استمرارية التكفل بذوي الحقوق (معاش ريع الوفاة):** (لا تنتهي الحماية القانونية لمعاش التقاعد بوفاة الموظف أو المتقاعد؛ بل يمتد أثر هذا الحق اجتماعياً ليشمل أفراد عائلته (الأرمل، الأولاد القصر، والوالدين تحت الكفالة). وحيث ينقل الفقه حرفياً: «يتحول معاش الموظف المتوفى إلى "معاش منقول" يوزع على ذوي الحقوق وفق نسب محددة قانوناً، مما يضمن استمرار الرعاية الاجتماعية لحماية الأسرة من الفقر والحاجة بعد غياب معيلها الأساسي².

3. **آليات تسوية النزاعات:** أحاط المشرع الجزائري حساب المعاش وتصفيته بضمانات إجرائية صارمة، حيث منح الموظف المتقاعد حق اللجوء إلى لجان تسوية المنازعات داخل الصندوق الوطني للتقاعد كدرجة أولى (تظلم إداري مسبق)، ثم الحق في مقاضاة الصندوق أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة في حال وجود أي خطأ أو تعسف في حساب قيمة المعاش المستحق³.

¹ عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في

الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023، ص 58.

² عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، جامعة مستغانم، المرجع نفسه، ص 60.

³ دبة عبد الغاني وحرايز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 54.

الفرع الثاني: حماية الحق في العطل والرخص

تعتبر العطل والرخص من أهم الضمانات القانونية ذات الطابع الاجتماعي والإنساني التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العام؛ إذ إن الوظيفة العامة ليست نظاماً لاستغلال الجهد البشري بشكل مستمر، بل هي منظومة متوازنة تتوخى الحفاظ على سلامة الموظف الفكرية والجسدية والنفسية. ومن ثم، أحاط المشرع فترات الراحة بحماية قانونية صارمة، مجرداً الإدارة من أي سلطة تعسفية قد تؤدي إلى حرمانه منها أو الانتقاص من مدتها.

تنقسم هذه المنظومة الحمائية إلى ثلاثة محاور أساسية وفقاً للأمر رقم 06-03:

الفرع الأول: الحماية القانونية للحق في العطلة السنوية (Conge Annuel)

تُمثل العطلة السنوية الحق الأصيل والأبرز في فترات الراحة المحمية قانوناً، وتتميز بالقواعد الحمائية التالية:

1. إلزامية العطلة وحظر التنازل: تنص المادة 39 من الأمر 06-03 حرفياً وبصيغة الوجوب على أنه: «للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.¹ «ويترتب على هذا النص المستقر في الفقه الإداري بالنقل الحرفي: «أن العطلة السنوية من النظام العام، فلا يجوز للموظف التنازل عنها، كما يحظر على الإدارة تعويضه عنها نقداً أثناء سريان العلاقة الوظيفية، وذلك تقييداً لطابعها الحمائي الذي يستهدف تجديد طاقة الموظف البدنية لضمان السير الحسن للمرفق العام.²

¹ انظر المادة 39 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

² العسري جهاد، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016، ص 42.

2. شروط الحساب والمدة: تُحسب مدة العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم عمل عن كل شهر خدمة فعلي، على ألا تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً في السنة، باستثناء موظفي ولايات الجنوب الذين يستفيدون من حماية تفضيلية إضافية (تصل إلى عشرين يوماً إضافية) مراعاةً للظروف المناخية القاسية.¹
3. تقييد سلطة الإدارة في التعديل: لا تملك الإدارة سلطة إلغاء العطلة السنوية؛ وإذا اقتضت "ضرورة المصلحة العامة القصوى" تأجيل عطلة الموظف، تلتزم الإدارة بالنقل الحرفي: «بترحيل العطلة المؤجلة تلقائياً إلى السنة الموالية، مع حظر تجميد العطل المتراكمة لأكثر من سنتين حمايةً للحقوق المكتسبة للموظف».²

الفرع الثالث: الحماية الاجتماعية لعطل المرض والأمومة (عوارض صحية)

أفرد المشرع حماية مشددة للموظف في حالات العجز الصحي المؤقت حتى لا يقع فريسة للعوّز المالي أو الفصل التعسفي:

1. العطل المرضية: (Conges de Maladie) يستفيد الموظف من عطلة مرضية بمجرد تقديمه شهادة طبية معتمدة من طبيب محلف أو خاضعة للمراقبة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي. وحسب أحكام الحماية المستقرة: «يُمنع على الإدارة اتخاذ أي إجراء إنهاء خدمة أو توقيع عقوبة تأديبية على الموظف بسبب غيابه الناتج عن المرض، طالما كان غيابه مغطى تشريعياً، مع التزامها بدفع وعاء راتبه كاملاً أو بنسب محددة تتكامل مع تعويضات الضمان الاجتماعي بحسب فترة المرض (قصير أو طويل المدى).³

¹ مطرفي زهير وبن عزي بشري، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2022، ص 45.

² العسري جهاد، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، جامعة تلمسان، مرجع سابق، ص 43.

³ رحاوي محمد، دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري، مذكرة ماستر في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2018، ص 47.

2. حماية الأمومة والوضع: (Conge de Maternite) تماشياً مع المعايير الدولية والاتفاقيات الحمائية للمرأة، تنص المادة 43 من الأمر 03-06 صراحة على أن الموظفة تستفيد من عطلة أمومة مدفوعة الأجر. وبالنقل الحرفي: «تُقدر مدة عطلة الأمومة بـ 14 أسبوعاً متتالية (توزع قبل الوضع وبعده)، وتتقاضى خلالها الموظفة راتبها كاملاً غير منقوص، وتُصنف هذه الفترة كخدمة فعلية تُحتسب في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي حساب معاش التقاعد، مما يوفر حماية قانونية واجتماعية متكاملة للمرأة العاملة¹

ثالثاً: نظام رخص الغياب الاستثنائية والخاصة استثناءً من قاعدة الأجر مقابل العمل، كفل المشرع للموظف إمكانية التغيب برخص قانونية مدفوعة الأجر لمواجهة التزامات شخصية أو وطنية أو علمية، وهي:

1. الرخص المرتبطة بالأحداث العائلية: تنص المادة 212 من الأمر 03-06 على حق الموظف في غياب مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة في مناسبات محددة حصراً بالنقل الحرفي: «زواج الموظف، ولادة مولود له، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع الموظف، أو وفاة زوج الموظف أو أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة»، وتعتبر هذه الرخصة ضماناً اجتماعياً تلبي البعد الإنساني للموظف.²
2. الرخص الخاصة بأداء مناسك الحج: يمنح المشرع الموظف رخصة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، وتُمنح هذه الرخصة بالنقل الحرفي: «مرة واحدة طوال المسار المهني للموظف العام.³

¹ دبة عبد الغاني وحرايز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 48.

² انظر المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع نفسه.

³ دبة عبد الغاني وحرايز محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، جامعة المسيلة، مرجع سابق، ص 50.

3. الرخص العلمية والاتحادية والرياضية: تشمل حق الموظف في غياب مبرر ومدفوع الأجر لمتابعة الدراسات، أو المشاركة في الامتحانات والمسابقات، أو تمثيل البلاد في التظاهرات الرياضية والثقافية الدولية، أو ممارسة الحق المهني المرتبط بالعهد النقابية وعقد الجمعيات العامة للتنظيمات النقابية.¹

¹ مجوري لبنى وماضي شهرزاد، *الالتحاق بالوظيفة العامة*، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023، ص 41.

خاتمة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 قد أرسى مفاهيم دقيقة للموظف العام تستند إلى أربعة أركان أساسية هي: التعيين، وديمومة الوظيفة، والترسيم، والعمل في مرفق عام إداري. وقد ميز هذا الإطار القانوني بوضوح بين الموظف العام والعامل الاقتصادي الذي يخضع لقانون العمل، مما يترتب عليه اختلاف جوهري في طرق تسيير المسار المهني وجهات الاختصاص القضائي

كما خلصت الدراسة في هذا الفصل إلى أن الحقوق المادية والاجتماعية للموظف ليست مجرد منح اختيارية، بل هي ضمانات قانونية ثابتة تهدف إلى صون كرامة الموظف وتجديد طاقته فالراتب الأساسي وتعويضاته يمثلان النواة الصلبة للاستقرار المعيشي، بينما تشكل منظومة الضمان الاجتماعي والتقاعد والعطل شبكة أمان تقي الموظف وأسرته من العوارض المهنية والحياتية إن هذا التحديد المفاهيم والحصر للحقوق يمثلان الأرضية القانونية اللازمة للانتقال نحو دراسة آليات الحماية الموضوعية والقضائية التي سيتناولها الفصل الثاني، للوقوف على مدى فاعلية هذه الضمانات في مواجهة تعسف الإدارة

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الإجراءات القانونية لحماية موظف القطاع العام

اثناء العمل النقابي

تمهيد:

تعد الحرية النقابية من الحريات الأساسية للإنسان إذا حظيت بالاعتراف في مختلف النصوص والاتفاقيات الدولية فضلا عن تكريسها في التشريعات الوطنية العامة والخاصة وقد سارت الجزائر على نهج العديد من الدول في هذا المجال من خلال إقرار هذا الحق دستوريا حيث كرسه دستور سنة 2020 واعتباره من الحقوق والحريات الأساسية فنص المادة 169¹ على ان الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون

وباعتبار الحرية النقابية حق من الحقوق الانسان فإنها ترتبط بجملة من الحقوق الأخرى التي تكفل ممارستها في ظل من الحرية والاستقلالية ومن أبرزها الحقوق المدنية والسياسية الى جانب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ويتجلى ذلك من خلال عدد من النصوص الدستورية تذكر منها الحق في تأسيس الجمعيات (المادة 53 من دستور 2020)²

¹ المادة 69 من الدستور 2020

² المادة 53 من دستور 2020

حرية التعبير والاجتماع (المادة 52) ¹والحق العمل (المادة 66) ²والحق في الاضراب (المادة 70) ³ إضافة الى المبدئ حياد الإدارة (المادة 26) ⁴ وغيرها من المبادئ الأساسية التي تضمن ممارسة هذا الحق في مختلف صوره. ⁵

وانطلاقا من الاعتراف الدستوري بالحرية النقابية تدخل المشرع لتنظيمها من خلال جملة من النصوص القانونية لاسيما في إطار تشريع العلاقات العمل الفردي والجماعي حيث نص القانوني رقم 90-11⁶ المتعلق بعلاقات العمل في المادة الخامسة على اعتبار الحق النقابي حق سياسيا للعمل كما يعد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990⁷ المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي من أبرز النصوص الخاص التي نظمت هذا المجال إذا يتضمن 164 مادة موزعة على 8 أبواب تبين شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق.

¹ المادة 52 من الدستور 2020

² المادة 66 من الدستور 2020

³ المادة 70 من الدستور 2020

⁴ المادة 26 من الدستور 2020

⁵ بومقورة نعيم ،الحماية القانونية للممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مجلة أبحاث قانونية والسياسية ، العدد 03 ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، 2023 ، الصفحة 206

⁶ المادة 05 ، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 17 ، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990 ، المعدل والمتمم.

⁷ القانون رقم 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990 ، المعدل والمتمم

المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية الحق النقابي.

يتحدد العمل النقابي في ضوء القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي، كما يتأثر بطبيعة مهام واختصاصات المنظمة النقابية وهيكلها القيادية. ونظرًا للتراجع الملحوظ في العمل النقابي في الجزائر، نتيجة تفتيت النقابات وعدم توزيعها بشكل متوازن عبر مختلف المهن، فضلًا عن تركزها في بعض المجالات دون غيرها، لم تعرف النصوص القانونية المؤطرة للحق النقابي تعديلات جوهرية لفترة زمنية طويلة

إلى أن صدر القانون رقم 23-02¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي تبرز أهميته فيما تضمنه من مستجدات جوهرية، بدءًا من تكريس استقلالية المنظمات النقابية، مرورًا بتنظيم إجراءات تأسيس النقابات والفيدراليات والكونفدراليات، وتحديد معايير التمثيل النقابي، وصولًا إلى ضبط كيفية سير هذه المنظمات ونظام عملها، وكذا بيان حالات تعليق نشاطها وحلها. كما أقر القانون حماية مادية ومعنوية للعمال الأجراء والمتعاقدين والموظفين العموميين، بالإضافة إلى توفير حماية جزائية لممارسة الحرية والحق النقابي.

ويمكن تعريف النقابة على أنها: «تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس 5أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة»²

لم يُقدّم المشرع الجزائري تعريفًا دقيقًا للنقابة، وإنما اكتفى بالإقرار بحق العمال وأصحاب العمل في تأسيسها، وذلك وفقًا لأحكام المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 23-02. فقد نصّت المادة الثانية على «:تطبق أحكام هذا القانون على

¹ قانون 23_02 ، المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد ، 29 ، سنة 2023

² - (لوني نصيرة)، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر (، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة، ع، 04، مج، 11، 2019 ص. 257.

المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم. يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام خاصة». أما المادة الثالثة نصت على: « تسري أحكام هذا القانون على المنظمات النقابية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالفيديريالات والكنفدراليات¹»

المطلب الأول: الحق في الاضراب

يُعتبر الإضراب من الحقوق التي أقرتها مختلف التشريعات القانونية باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال. وفي الجزائر، كان حق الإضراب في ظل دستور 1976 يقتصر على عمال القطاع الخاص فقط، إلى أن جاء دستور 1989 الذي اعترف بهذا الحق صراحةً بموجب المادة 54، موسّعاً نطاق ممارسته ليشمل القطاعين العام والخاص على حدّ سواء. كما حافظت التعديلات الدستورية اللاحقة، ابتداءً من تعديل سنة 1996 وصولاً إلى دستور 2020، على تكريس هذا الحق وضمان ممارسته في إطار القانون.

تجسيداً للمبدأ الدستوري الجديد الذي أقرّه تعديل سنة 1989، صدر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث نظم أحكام ممارسة هذا الحق وحدد آليات ممارسته. غير أنّ المادة 03 منه استثنت بعض الفئات من الخضوع لأحكامه، ويتعلق الأمر بالمستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين لقطاع الدفاع الوطني، كما نصت المادة 24 من ذات القانون على أنه في حال مالم يجد الخلاف حلاً باستنفاد جميع الآليات والطرق الودية يمارس العامل حق الاضراب .

¹ - قانون، 14-90 المؤرخ في 02 جوان، 1990 (المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، ج ر ج ع 23 لسنة، 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل، 2023 ج ر ج ع 29 لسنة. 2023.

ونظراً للتطورات التي شهدتها عالم الشغل، وما رافقها من تنامي للعمل النقابي واتساع نطاق المطالب المهنية والاجتماعية وتنوعها من جهة، وكذا تزايد عدد الإضرابات خلال السنوات الأخيرة وما ترتب عنها من خسائر مادية معتبرة من جهة أخرى، فقد دفع ذلك بالمشروع الجزائري إلى إدخال جملة من التعديلات الجوهرية على آليات وكيفية ممارسة حق الإضراب في الجزائر، وهو ما تجسد بصور القانون رقم 08-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي وحق الإضراب¹.

الفرع الأول : القيود الإجرائية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08-23

عدّ الإضراب من أبرز الوسائل التي يلجأ إليها العمال في إطار النزاعات الجماعية، باعتباره أداة ضغط مشروعة وفعالة لتحقيق

مطالبهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية، وقد جاء تكريسه تنويجاً لنضالات الحركة العمالية وامتداداً لحرية العمل والعمل النقابي. وقد اعترف الدستور الجزائري بهذا الحق في المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث نصّ على أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس وفقاً لما يحدده القانون، مع جواز تقييده أو الحدّ من ممارسته في قطاعات الدفاع الوطني والأمن وفي المرافق والخدمات العمومية المرتبطة بالمصلحة الحيوية للأمة. وعلى الصعيد التشريعي، نظم المشرع الجزائري ممارسة هذا الحق في الباب الثالث من القانون رقم 08-23 المتعلق بممارسة حق الإضراب، حيث ربط الإضراب بوجود نزاع جماعي في العمل، وعرفه في المادة 42² بأنه توقّف جماعي ومنظمّ عن العمل يتمّ بالاتفاق بين العمال أو الأعران العموميين بهدف تحقيق مطالب اجتماعية أو مهنية محددة، وذلك وفق الإجراءات القانونية وبعد استنفاد وسائل التسوية الودية للنزاع. ويستفاد من هذا التعريف أن الإضراب يتميز بجملة من الخصائص القانونية، أهمها أنه توقّف جماعي عن العمل، وأنه فعل إرادي منظمّ ومؤطر باتفاق مسبق يحدد

¹ عمارة حاتم ، الاجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08-23 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ، المجلد 13،

العدد 1، 1(جامعة الشاذلي بن جديد الطارف)الجزائر سنة 2025 ،صفحة 445.

² المادة 42 من القانون 08_23، المتعلق بممارسة حق الإضراب

زمانه ومدته ومطالبه، كما أنه يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية مشتركة ترمي إلى تحسين ظروف العمل وشروطه، فضلاً عن اشتراط توافر النية في التوقف عن العمل، بحيث لا يعدّ التوقف الناجم عن القوة القاهرة أو الأسباب الخارجة عن إرادة العمال إضراباً بالمعنى القانوني.

أولاً: استنفاد طرق التسوية الودية

يُستفاد من هذا الشرط أنّ اللجوء إلى الإضراب لا يكون مشروعاً إلا بعد استنفاد وسائل التسوية الودية للنزاع وفقاً للإجراءات المقررة قانوناً، باعتبارها آليات تهدف إلى احتواء النزاعات الجماعية وتسويتها قبل تفاقمها، بما يضمن استمرارية المرفق العام وعدم تعطل خدماته. ويكرّس هذا التوجّه اعتبار الإضراب وسيلة استثنائية وأخيرة لفض النزاعات الجماعية، وهو ما ينسجم مع الغاية التي ابتغاها المشرّع من أحكام القانون 08-23، والمتمثلة في إرساء نظام قانوني يقوم على الوقاية من النزاعات الجماعية قبل نشوئها، وتسويتها عند وقوعها، ثم تنظيم ممارسة حق الإضراب كحل نهائي عند تعذر التسوية. وفي هذا السياق، نصّت المادة 22 من القانون ذاته على جملة من الإجراءات الوقائية الرامية إلى تقادي نشوء النزاعات الجماعية حيث قالت (تُجرى وتُعقد اللجان الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والمستخدمين المعيّنين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية).

تحدد كليات تطبيق أحكام هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق التنظيم.

تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة وبالطرق الودية لإجراءات المصالحة، واحتمالاً للوساطة والتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة في هذا القانون.¹

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023، المادة 22، ص 16.

، تتمثل أساساً في الاجتماعات الدورية وآليات التسوية الودية الإلزامية السابقة على الإضراب، والتي تشمل المصالحة والوساطة والتحكيم، وذلك ضمن الشروط والضوابط التي حدّدها القانون. غير أنّ مباشرة هذه الإجراءات تستلزم ابتداءً رفع تظلم إلى الجهة الإدارية المختصة قصد السعي إلى إيجاد حل للنزاع الجماعي قبل المرور إلى المراحل اللاحقة من التسوية¹.

1_ المصالحة

حيث جاء في المادة 4 من هذا القانون في الفقرة الأولى (- المصالحة : كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائماً بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي. في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل²).

تُعَدّ المصالحة إجراءً إلزامياً في حالة استمرار الخلاف بين المستخدم وممثلي العمال، حيث يتم اللجوء إلى تدخل طرف ثالث بهدف تقريب وجهات النظر وإيجاد الحلول المناسبة لتسوية النزاع الجماعي القائم بين أطراف النزاع.

¹ ملوك نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، 2024، ص 161-182.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023، المادة 04، ص 03.

وقد نصت المادة 8 على انه : (يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبًا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال).

ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعدى الثمانية (8) أيام ع مل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها.

ويمكنه أن يباشر تحقيقًا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة.

يتعين على طرف النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع لأداء مهمته .

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون.)¹ وطبقا لهذا النص يختص مفتش العمل المختص بإجراء مصالحة بين المستخدم وممثل العمال وذلك تبعا للمراحل التالية :

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023، المادة 08، ص 04.

- يتم استدعاء أطراف النزاع إلى أول جلسة للمصالحة في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، وذلك بغرض تسجيل مواقفهم وملاحظاتهم بشأن مختلف المسائل محل النزاع.
- يحق لمفتش العمل إجراء تحقيق لدى كل من المستخدم والتنظيم النقابي للعمال، كما يمكنه طلب جميع الوثائق ذات الطابع المالي والمحاسبي التي من شأنها المساهمة في إنجاح عملية المصالحة.
- يلتزم أطراف النزاع بالحضور الإجمالي لجلسات المصالحة، وفي حالة غياب أحد الطرفين يعاد استدعاؤه من طرف مفتش العمل خلال أجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين (72) ساعة.
- عند استمرار غياب أحد أطراف النزاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة ومحضر غياب، ويُعدّ ذلك معاناة رسمية لفشل المصالحة.
- حدد المشرّع، وفقًا لأحكام المادة 8 من القانون 08-23، مدة إجراء المصالحة بعشرين (15) يومًا ابتداءً من تاريخ الجلسة الأولى، وذلك قصد الإسراع في تسوية النزاع الجماعي قبل تفاقمه.
- عند نجاح المصالحة، يحرر مفتش العمل محضر صلح يوقعه أطراف النزاع، ويتضمن المسائل التي تم الاتفاق بشأنها وكذا النقاط التي لا يزال الخلاف قائمًا حولها.
- في حالة فشل المصالحة، يحرر مفتش العمل محضر عدم الصلح لإثبات تعذر التوصل إلى تسوية بين أطراف النزاع¹.

2_ الوساطة

نصت المادة 4 في الفقرة الثانية على أنه (إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص لمدرجين في قائمة

¹ بن عيسى سميرة، "آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08-23"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 11، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2024، ص ص 145-152.

الوسطاء، وتتمثل مهمته بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.¹ تستنتج من هذه المادة بأنها تُعرّف الوساطة بأنها إحدى طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، يتم اللجوء إليها عند خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وذلك من خلال تدخل طرف ثالث محايد لا تربطه أي علاقة بالنزاع محل الخلاف. وتُعد الوساطة مرحلة أعلى ضمن إجراءات المصالحة.

كما يتم اللجوء إلى الوساطة كإجراء إلزامي في حالة عدم التوصل إلى مصالحة كلية أو جزئية، حيث يباشر الوسيط مهامه بمبادرة من أطراف النزاع، وذلك خلال أجل (15) يومًا الموالية لتاريخ محضر عدم الصلح.

يتم تعيين الوسيط بموجب اتفاق مشترك بين أطراف النزاع، وذلك من قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلًا للعمال والمستخدمين على المستوى الوطني.

ويُشترط في اختيار الوسطاء أن يكونوا من بين الشخصيات المشهود لها بالكفاءة في المجالين القانوني والاجتماعي، وأن تتوفر فيهم مقومات السلطة المعنوية، والخبرة، والحياد، والاستقامة، فضلاً عن التزامهم بمبادئ العدالة الاجتماعية، على ألا تكون لهم أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في النزاع محل الوساطة.

وفي حالة حدوث خلاف بين الطرفين بشأن اختيار الوسيط، أو إذا تعلق الأمر بقطاعات النشاط، فإنه يتم تعيين وسيط تلقائيًا من طرف وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023، المادة 04، ص 03

البلدي المعني، وذلك من ضمن قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل، طبقاً للمادة 15 من القانون 90-102¹.

تُبَاشَر إجراءات الوساطة من طرف الوسيط فور تسَلِّمه ملف النزاع الجماعي للعمل، مرفقاً بمحضر الغياب أو بمحضر عدم التوصل إلى الصلح الكلي أو الجزئي، المحرَّر من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وذلك خلال أجل وجوبي لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً. ويتعيَّن على الوسيط، في إطار مهامه، السعي إلى تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع من خلال تقديم مقترحات عملية ومعللة قصد التوصل إلى تسوية ودية للنزاع، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام ابتداءً من تاريخ استلام الملف، مع إمكانية تمديد هذا الأجل لمدة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام إضافية باتفاق الطرفين، شريطة إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً بنسخة كتابية من هذا الاتفاق.

كما يلتزم الوسيط بتبليغ أطراف النزاع بمقترحاته بكل وسيلة قانونية تثبت الاستلام، مع منحهم مهلة ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ التبليغ لإبداء موقفهم، سواء بقبول المقترحات أو رفضها، وفي حالة سكوت الأطراف عن الرد خلال الأجل المحدد تُعدّ مقترحات الوسيط مرفوضة ضمناً. أمّا إذا وافق الطرفان على المقترحات المقدمة، فيُحرَّر اتفاق جماعي للعمل يوقَّع من قبل جميع الأطراف المعنية، ويودَّع لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً. وعند انتهاء إجراءات الوساطة، يلتزم الوسيط، خلال أجل لا يتجاوز ثمانٍ وأربعين (48) ساعة،

¹ لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990، المادة 15، ص 214

بإعداد تقرير مفصل يتضمن نتائج مهمته، يُبلّغ إلى كل من وزير العمل والوزير الوصي على القطاع المعني، إضافة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

3_ التحكيم :

نص المادة 4 من هذا القانون في الفقرة الثالثة على انه (كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي.)

في حالة إخفاق إجراء الوساطة كلياً أو جزئياً، يجوز لأطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم بناءً على اتفاق مشترك أو بطلب من الأطراف المتنازعة، وهو ما كرسه المشرع الجزائري بموجب المادة 20 من القانون 08-23²، التي أقرت إمكانية الاحتكام إلى التحكيم بعد استنفاد محاولات المصالحة والوساطة. ويُعد اتفاق التحكيم ملزماً لأطراف النزاع متى تم إثباته كتابةً تحت طائلة البطلان، وفقاً لما تقضي به أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية. كما منح المشرع للمحكّمين صلاحيات واسعة تمكّنهم من اعتماد مختلف الوسائل والإجراءات التي يرونها ضرورية لتكوين قناعتهم بشأن النزاع المعروض عليهم، من خلال الاستماع إلى الأطراف والاطلاع على الوثائق

¹ بن حليمة عبد القادر، "آلية الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 02، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، 2022، ص ص 133-145.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023، المواد 04 و 20، الصفحة 04 و 08.

والمستندات ذات الصلة، بما يضمن إصدار قرار تحكيمي قائم على مبادئ الإنصاف والعدالة. وقد حدد القانون أجل إصدار قرار التحكيم بثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ تعيين المحكمين، مع إلزام الأطراف بتنفيذ القرار خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ التبليغ، وذلك بغض النظر عن أي طعن قد يرفعه أحد الطرفين، تكريساً لفعالية التحكيم وضماناً لاستقرار العلاقات القانونية والاجتماعية¹.

4_ الإجراءات الوقائية

يُعدّ الإجراء الوقائي من أهم الآليات المعتمدة لتسوية المنازعات الجماعية في العمل، باعتباره مرحلة أساسية تهدف إلى الحفاظ على استقرار علاقات العمل وتفاقم الخلافات بين أطرافها. وفي هذا الإطار، تتضمن أغلب الاتفاقيات الجماعية للعمل تدابير احتياطية ترمي إلى الحيلولة دون نشوء النزاعات الجماعية، لاسيما من خلال تعزيز الحوار والتشاور بين العمال وأرباب العمل. كما أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بصلاحيات أوسع تمكّنها من المشاركة الفعّالة في المفاوضات الجماعية، بما يسهم في إيجاد حلول ناجعة وفعالة للوقاية من هذه النزاعات. وقد كرس القانون 08-23 هذا التوجه من خلال إلزام أرباب العمل بعقد اجتماعات دورية للتفاوض مع ممثلي العمال بشأن الظروف العامة للعمل والأوضاع الاجتماعية والمهنية، وذلك مرة واحدة كل سداسي على الأقل، خلافاً لما كان معمولاً به في المادة 4 من القانون 90-02 التي تركت تحديد آجال هذه الاجتماعات للاتفاقيات الجماعية².

ثانياً: الحدود المفروضة أثناء مباشرة الاضراب:

¹ ملوك نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري على ضوء القانون 08-23"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، 2024، ص ص 161-182.

² عمارة حاتم، مرجع سابق، ص 441.

يُعدّ الإضراب وسيلةً يلجأ إليها العمال بعد استنفاد إجراءات التسوية الوقائية للنزاع الجماعي، والمتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، وذلك نتيجة تمسك أطراف النزاع بمواقفهم ومطالبهم، أو بسبب عدم اقتناعهم بالحلول المقترحة لغياب الضمانات الكفيلة بتنفيذها. وفي حال عدم وجود وسائل أخرى لتسوية النزاع منصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، فإن العمال يتجهون إلى ممارسة حقهم في التوقف الجماعي عن العمل، أي اللجوء إلى الإضراب، باعتباره وسيلة للضغط من أجل تحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية.

1_ الموافقة المسبقة على قرار اللجوء إلى الإضراب

تُعدّ الموافقة المسبقة من أهم الإجراءات الجوهرية التي يتوقف عليها اكتساب التوقف الجماعي عن العمل لصفته القانونية، إذ تُضفي على الإضراب الطابع الشرعي متى تم وفق الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً. ويستند الإضراب في جوهره إلى الرفض الجماعي للعمل، باعتباره العنصر الأساسي الذي يميّزه ويُشكّل الأساس القانوني لقيامه.

أ- انعقاد الجمعية العامة

تتعدّد الجمعية العامة داخل أماكن العمل المعتادة، وذلك بحضور العمال المعنيين، إما من خلال المنظمة النقابية التمثيلية، أو بواسطة ممثلي العمال في حالة غياب التنظيم النقابي، إضافة إلى حضور المستخدم أو من يمثله من جهة أخرى.

كما أوجب المشرّع على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال إخطار المستخدم بانعقاد الجمعية العامة قبل مدة لا تقل عن ثمانٍ وأربعين (48) ساعة، ويكون هذا الإخطار في شكل كتابي مقابل إشعار بالاستلام، وهو ما كرسته أحكام المادة 47 من القانون 23-08 (بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه، ومع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه، يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية

منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، كتابياً، مقابل إشعار بالاستلام.

يحضر المستخدم أو ممثل الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل¹.

. وتتمثل الإضافة التي جاء بها هذا النص في تحديد مدة الإخطار بثمان وأربعين ساعة، مع اشتراط الكتابة والإشعار بالاستلام، خلافاً لما كان مقرراً في المادة 27 من القانون 90-02، التي اتسمت بالغموض وعدم تحديد أجل واضح للإخطار².

ب_التصويت على اللجوء إلى الإضراب

نصت المادة 48 من القانون 08_23 على انه (تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل).

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي³.

يقصد بالتصويت إلى اللجوء للإضراب بالأغلبية البسيطة هو صدور قرار الإضراب عن جماعة العمال المعنيين بالنزاع في إطار جمعية عامة تعقد وفق مبادئ الديمقراطية والشفافية،

¹ القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023، المادة 47.

² قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990، المادة 27.

³ القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21-06-2023، المادة 48.

بعيدا عن أي شكل من أشكال الضغط أو الإكراه أو المساومة. ويتم ذلك من خلال اقتراح سري يحضره أكثر من نصف العمال المعنيين على الأقل ثلثي عدد العمال المعنيين بالإضراب، باعتبارها شرطاً جوهرياً لإضفاء المشروعية القانونية على قرار التوقف الجماعي عن العمل، على أن تتم الموافقة على قرار الإضراب بأغلبية أصوات الحاضرين. وقد جاء هذا التنظيم تكريسا لإرادة المشرع في ضمان حرية العامل في التعبير عن موقفه الحقيقي من الإضراب أو الامتناع عنه، بما يعزز مصداقية العملية وشرعيتها. كما يعد هذا الإجراء من المستجدات التي أقرها القانون 08-23 مقارنة بالقانون السابق 90-02، الذي كان يشترط موافقة الأغلبية المطلقة. وإضافة إلى ذلك، ألزم المشرع بمعاينة نتائج الاقتراع تحت إشراف محضر قضائي ضمانا للشفافية وتكريسا للوضوح القانوني في سير العملية¹.

2_ الإشعار المسبق للإضراب

لم يتضمن المشرع في المواد من 49 إلى 54 من القانون رقم 08-23 تعريفاً دقيقاً لمفهوم الإشعار المسبق بالإضراب، مكتفياً بتنظيم أحكامه دون تحديد مدلوله، مما فتح المجال أمام الفقه لتولي بيان معناه وتفسيره.

ويُقصد بالإشعار المسبق بالإضراب قيام ممثلي العمال بإبلاغ أو إعلام المستخدم بنيتهم في التوقف الجماعي عن العمل في تاريخ محدد سلفاً، وذلك نتيجة عدم تلبية المطالب المهنية المطروحة. وبعبارة أخرى، فإن هذا الإشعار يُعبّر عن إجراء قانوني يُخطر بموجبه صاحب العمل مسبقاً بقرار العمال الدخول في إضراب جماعي، بما يضمن الطابع المنظم والشرعي لهذا التوقف عن العمل.

¹ ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري (دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب)، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 1، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2024، ص ص 161-181.

يُقصد بالإشعار المسبق ذلك الإجراء الذي يتم بموجبه إخطار المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً بنية العمال اللجوء إلى الإضراب قبل الشروع في تنفيذه، إذ لا يدخل الإضراب حيز التنفيذ مباشرة بعد اتخاذ القرار بشأنه، وإنما بعد انقضاء مهلة قانونية محددة. وغالباً ما يتم الاتفاق على مدة هذه المهلة ضمن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية عن طريق التفاوض، وفي حال عدم وجود نص اتفاقي يحددها، فإنها لا يجوز أن تقل عن عشرة (10) أيام.

وقد ألزم المشرع الجزائري المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي بتوجيه إشعار مسبق بالإضراب إلى كل من المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع بيان مدة الإضراب المزمع تنظيمه، على ألا تقل مهلة الإشعار عن عشرة (10) أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه، ويتم ذلك مقابل وصل استلام وتحت إشراف محضر قضائي. كما شدد المشرع بخصوص المرافق العمومية الأساسية والأنشطة ذات الطابع الحيوي الاقتصادي، حيث اشترط ألا تقل مدة الإشعار فيها عن خمسة عشر (15) يوماً، نظراً لما قد يترتب عن الإضراب في هذه القطاعات من آثار تمس بالمصلحة العامة والاقتصاد الوطني.

ويشترط لصحة الإشعار المسبق أن يتضمن مجموعة من البيانات الأساسية، وإلا اعتبر باطلاً، وتتمثل هذه البيانات في:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو تحديد أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية أو ممثلي العمال الموقعين على الإشعار.
- تاريخ بداية الإضراب ومدته والأسباب الدافعة إليه.
- عدد العمال المشاركين في التصويت.
- مكان الشروع في الإضراب.
- النطاق الإقليمي الذي يشمل الإضراب.

كما يعد الإشعار المسبق عديم الأثر القانوني إذا صدر عن منظمة نقابية غير معترف بوجودها القانوني، أو إذا قُدم من طرف ممثلين للعمال لا يتمتعون بالصفة الانتخابية القانونية. ويهدف هذا التنظيم الإجرائي الصارم إلى تفادي الإضرابات العشوائية والمتكررة التي قد تؤثر سلباً على السير المنتظم للمرفق العام.

وعقب استلام المستخدم للإشعار المسبق، يلتزم بانتظار انتهاء المهلة القانونية قبل مباشرة العمال للإضراب. كما يحق له اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب توقيف الإضراب في حال ثبوت مخالفة الإجراءات أو الشروط القانونية المنظمة له، وذلك وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

الفرع الثاني: القيود الموضوعية الواردة على حق الإضراب في ظل القانون 08_23

المشرع الجزائري فرض على ممارسي الحق في الإضراب نوع من الضوابط والحدود، وذلك ب غرض إحداث نوع من التوازن بين ممارسة الحق في الإضراب وبين المحافظة على سير المرافق العمومية بانتظام وباضطراد، حيث تعرف هذه القيود والحدود بالضوابط الموضوعية.

أولاً: الحدود الموضوعية المفروضة للممارسة حق الإضراب

أكد المشرع الجزائري على ضمان حماية حق الإضراب أثناء ممارسته، إذ لا يترتب على استعماله المشروع انقطاع علاقة العمل أو توقيع أي عقوبة تأديبية على العمال والموظفين المشاركين فيه، وذلك وفقاً لأحكام المادة 55 من القانون رقم 08-23 (دون الاخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة يشكل عرقلة لحرية العمل .

¹ قانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023، المواد 59-61، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤدات بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر¹

غير أن المشرع لم يغفل الآثار السلبية التي قد تنجم عن ممارسة هذا الحق، خاصة ما يتعلق بعرقلة السير العادي للمرافق العمومية وتعطيل نشاطها، ولاسيما المرافق الحيوية والحساسة.

ومن أجل تحقيق التوازن بين ضمان ممارسة حق الإضراب من جهة، والحفاظ على استمرارية المرفق العام من جهة أخرى، وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط والضوابط والإجراءات القانونية التي تهدف إلى تنظيم هذا الحق وضبط ممارسته بما يمنع التعسف أو الإخلال بالمصلحة العامة.

1_ المنع الجزئي للممارسة حق الإضراب

سعى المشرع الجزائري إلى تحقيق التوازن بين ضمان ممارسة حق الإضراب من جهة، وضمان استمرارية المرافق العمومية في أداء مهامها بانتظام واطراد من جهة أخرى، لذلك أقرّ جملة من القيود والضوابط التي تنظم ممارسة هذا الحق، مقابل تكريس الحماية القانونية والضمانات المقررة للعمال الممارسين له بصورة مشروعة.

أ_ تقديم الحد الأدنى من الخدمة

يُقصد بالحد الأدنى من الخدمة التزام الموظف أو العامل المضرب بالاستمرار في أداء عمله كلياً أو جزئياً، رغم ممارسته لحق الإضراب، وذلك ضماناً لاستمرارية سير المرفق العام وعدم توقفه عن تقديم خدماته الأساسية. ويُعد هذا القيد إحدى الآليات القانونية الجوهرية التي

¹ لقانون رقم 23-08، مرجع سابق، المادة 55.

تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف في ممارسة حق الإضراب باعتباره حقاً دستورياً مكفولاً، وبين مبدأ استمرارية المرفق العام بوصفه مبدأً دستورياً يقتضي ضمان استمرار تقديم الخدمات العمومية للأفراد بانتظام واطراد¹.

نصّ المشرّع في المادة 62 من القانون رقم 08-23 على وجوب اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لضمان مواصلة الأنشطة الضرورية بما يكفل توفير الحد الأدنى من الخدمة. ويقع هذا الالتزام على عاتق كل من المستخدم وممثلي العمال، حتى قبل الشروع الفعلي في الإضراب، حيث يتعين عليهم تنظيم الحد الأدنى من الخدمة فور إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، بما يضمن استمرارية المرفق العام وعدم تعطيل الخدمات الأساسية².

اعتمد المشرّع في تحديد المجالات المعنية بضمان الحد الأدنى من الخدمة على قاعدة عامة قائمة على معيار موضوعي يرتبط بطبيعة النشاط، وذلك وفقاً لما ورد في المادة 62 من القانون رقم 08-23، حيث تشمل هذه المجالات الأنشطة التي يؤدي توقفها الكلي نتيجة الإضراب إلى الإضرار باستمرارية المرافق العمومية الأساسية، أو المساس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما ما يتعلق بتموين المواطنين بالمواد الغذائية أو الصحية أو الطاقوية، إضافة إلى حماية المنشآت والأموال.

غير أن المشرّع، ونظراً لعدم كفاية هذا المعيار في تحديد المجالات المعنية بدقة، أحال إلى التنظيم مهمة تحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل المعنية بضمان الحد الأدنى من

¹ زردى عبد الحق، "تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08-23 ونصوصه التطبيقية)"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 01، جامعة

عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، 2026، ص 1801-1833

² لقانون رقم 08-23، مرجع سابق، المادة 62 .

الخدمة، وذلك تقادياً لأي اختلاف قد ينشأ بين العمال والنقابات والمستخدمين بشأن تفسير النصوص القانونية أو تطبيقها.

وفي هذا السياق، صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي حدد قائمة قطاعات النشاط الملزمة بتوفير الحد الأدنى من الخدمة بصفة إلزامية، معتمداً في ذلك على المعيار العضوي، حيث نصت المادة الثانية منه على اثنين وعشرين قطاعاً معنياً بهذا الالتزام¹.

ب_ التسخير

يُقصد بالتسخير الإجراء الذي تصدره السلطة العامة بإلزام بعض أو جميع العمال المضربين في قطاعات أو أنشطة حيوية بالعودة إلى أداء عملهم، قصد ضمان استمرارية الخدمات التي تقدمها المؤسسات المعنية بالإضراب، وتقادي وقوع أضرار جسيمة قد تمس أمن البلاد أو تهدد تموين المجتمع بالسلع والخدمات الأساسية².

ووفقاً للمادة 65 من القانون رقم 23-08، يجوز لوزير القطاع المختص أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي إصدار قرار بالتسخير في مواجهة العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات، والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، وذلك في الحالات الآتية:

• ضمان أمن الأشخاص والمنشآت والأموال؛

¹ لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المادة 2.

² مزردى عبد الحق، مرجع سابق، ص 1825

- تأمين الحاجيات الحيوية للبلاد؛
- استمرارية المرافق العمومية الأساسية؛
- تموين السكان أو مواجهة أي حالة استثنائية ذات طابع صحي أو استعجالي.¹

2_ حالات المنع الكلي لممارسة الاضراب وطرق تسويته الإجبارية

لم يقتصر المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 على إلزام العمال والموظفين المضربين بضمان الحد الأدنى من الخدمة من جهة، ومنح السلطات الإدارية المختصة صلاحية إصدار أوامر التسخير وتنفيذها من جهة أخرى، بل ذهب إلى أبعد من ذلك من خلال تقرير المنع الكلي لممارسة حق الإضراب بالنسبة لبعض الفئات المهنية. ومع ذلك، فقد حرص في المقابل على تنظيم النزاعات التي قد تنشأ عن هذه الفئات، ووضع آليات وإجراءات خاصة لتسويتها بما يضمن الحفاظ على استمرارية المرفق العام وتحقيق التوازن بين متطلبات المصلحة العامة وحقوق العاملين.²

أ_ الفئات الممنوعة من الإضراب

كرّس المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08-23 تقييداً كلياً لحق الإضراب بالنسبة لبعض القطاعات والفئات، وذلك من خلال حظر اللجوء إلى ممارسة الإضراب على العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين، وكذا المستخدمين الذين يمارسون وظائف السلطة باسم الدولة، إضافة إلى العاملين في القطاعات الاستراتيجية المرتبطة بالسيادة الوطنية أو بحماية المصالح السياسية ذات الأهمية الحيوية للأمة. ويشمل هذا المنع أيضاً القطاعات التي قد يؤدي توقف

¹ القانون رقم 08-23، مرجع سابق، المادة 65

² طهير عبد الرحيم، "الوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري: قراءة في المبدأ وآليات التسوية"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، الجزائر،

نشاطها إلى تعريض حياة المواطنين أو سلامتهم أو صحتهم للخطر، أو التي يمكن أن ينجم عن الإضراب فيها حدوث أزمات خطيرة، وذلك وفقاً لما نصّت عليه المادة 67 من القانون رقم 23_08¹. ويعود هذا التقييد إلى حساسية هذه القطاعات وخطورة الآثار المترتبة على توقفها عن العمل، وهو ما أكدته كذلك المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

تتمثل الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، وفقاً لأحكام المادة 67 من القانون رقم 23-08 التي أحالت تحديدها إلى التنظيم، في الفئات التي نصّت عليها المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361²، وهي كما يأتي:

1. القضاة.
2. الموظفون المعينون بموجب مرسوم، أو الموظفون الذين يشغلون مناصب بالخارج.
3. مستخدمو مصالح الأمن.
4. أعوان الأمن الداخلي المكلفون بحماية المواقع والمؤسسات.
5. مستخدمو مصالح الحماية المدنية.
6. أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية التابعة للوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية.
7. الأعوان الميدانيون العاملون في إدارة الجمارك.
8. أسلاك إدارة السجون.
9. أئمة المساجد.

¹ القانون رقم 23-08، مرجع سابق، المادة 67 .

² لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المادة 9.

10. مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.
11. العاملون بالمؤسسات التي تضم منشآت التحكم عن بُعد في المنظومة الوطنية للكهرباء والشبكات الطاقوية.
12. الأعوان المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
13. مديرو المؤسسات العمومية للتربية والتكوين والتعليم المهنيين.
14. يمكن، عند الاقتضاء، مراجعة القائمة المذكورة أعلاه بالتنسيق مع القطاعات المعنية، وذلك وفقاً لما نصّت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361¹. كما تخضع النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالعمال والموظفين ممنوعين من ممارسة حق الإضراب، والخاضعين لأحكام المادة 67 من القانون رقم 08-23، لإجراءات التسوية القانونية المقررة، وعند الضرورة تُعرض هذه النزاعات على اللجنتين الولائية أو الوطنية للتحكيم، طبقاً لأحكام المادة 68 والمواد من 71 إلى 76 من القانون رقم 08-23.

ب- اللجوء إلى إجراءات التسوية الإجبارية

أكد المشرّع الجزائري في القانون رقم 08-23 على تعزيز آليات الحوار الاجتماعي في مختلف مراحل النزاع الجماعي للعمل، من خلال تمكين المستخدمين وممثلي العمال من تسوية نزاعاتهم على المستوى الداخلي، وفي حالة فشل ذلك يتم اللجوء إلى وسائل التسوية الودية. كما ألزم طرفي النزاع، خلال مدة الإشعار المسبق بالإضراب وبعد الشروع فيه، بمواصلة المفاوضات قصد تسوية الخلاف، مع إلزام ممثلي العمال بإبلاغ العمال بكل عنصر إيجابي جديد يظهر أثناء المفاوضات، ليقرروا بعدها العودة إلى العمل أو مواصلة الإضراب، وذلك وفقاً للمادة 69 من القانون رقم 08-23².

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23-361، مرجع سابق، المادة 10

² القانون رقم 08-23، مرجع سابق، المادة 69.

وفي حالة استمرار الإضراب، يجوز لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي على اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم، طبقاً للمادة 70 من القانون رقم 08-23¹، خاصة إذا تعلق الأمر بضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة أو بقطاعات النشاط المنصوص عليها في المادة 62 من القانون ذاته، والتي قد يؤدي توقفها إلى المساس بحياة المواطنين وأمنهم أو بالاقتصاد الوطني.

أما العمال والموظفون المنتمون إلى القطاعات الممنوعة من الإضراب، فإن نزاعاتهم الجماعية تخضع وجوباً لإجراءات التسوية الإجبارية وفق الأحكام القانونية المعمول بها.

ثانياً : مشروعية اللجوء الى الاضراب في ظل القانون 08-23

يُعدّ حق الإضراب من الحقوق التي نظّمها المشرّع وأخضعها لجملة من الشروط والضوابط، سواء كانت شروطاً إجرائية أو موضوعية متعلقة بكيفية ممارسته. وحتى يُعتبر الإضراب مشروعاً، يجب احترام هذه الإجراءات بدقة وفقاً لما نص عليه القانون رقم 08-23، وذلك من طرف العمال والموظفين على حد سواء، سواء في القطاع الاقتصادي أو في المؤسسات العمومية².

وفي مقابل هذه القيود، يتمتع العمال والموظفون بحماية قانونية ودستورية تكفل لهم ممارسة هذا الحق في إطار القانون، حيث تتجلى أهم وسائل ضمان مشروعية الإضراب في الدور الذي تضطلع به اللجنتان الولائية والوطنية للتحكيم، إلى جانب دور القضاء العادي والإداري في الفصل في النزاعات القائمة بين أطراف النزاع الجماعي للعمل.

1- دور الجان التحكيم في فصل في النزاعات في ظل القانون 08-23:

¹ القانون رقم 08-23، مرجع سابق، المادة 70.

² بن عبيد سهام، «الحق في الإضراب - دراسة على ضوء القانون 08-23»، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 13، العدد 2،

2025، ص ص 269-289، جامعة فرحات عباس سطيف 1

نصّ المشرّع الجزائري في الباب الثالث، الفصل الخامس، من خلال المواد 71 إلى 177¹، على إنشاء لجان للتحكيم تتولى الفصل في النزاعات الجماعية للعمل، حيث جعل من اختصاصها الأساسي البتّ في هذا النوع من المنازعات. وقد تمثلت هذه اللجان في اللجنة الوطنية للتحكيم ذات الطابع الوطني، والتي تختص بنظر نزاعات محددة، إلى جانب اللجنة الولائية للتحكيم ذات الطابع الولائي، التي تختص بدورها بفئة معينة من النزاعات.

أ_ اللجنة الولائية للتحكيم :

يتم اختيار أعضاء اللجنتين الولائيتين المذكورتين في أحكام المادتين 2 و 5 أعلاه، على أساس خبرتهم المثبتة وكفاءتهم في مجال التحكيم، من بين الشخصيات الحائزة على الجنسية الجزائرية، والحاصلة على مستوى دراسات عليا، مع خبرة مهنية لا تقل عن خمس (05) سنوات في المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، وألا يكونوا محل إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم. كما يشترط في الأعضاء المعيّنين باللجنة الولائية التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل.

ويؤدي أعضاء اللجنة الولائية، أمام الجهة القضائية التي يقع ضمن دائرة اختصاصها الإقليمي مقر اللجنة، اليمين القانونية الآتية:

«بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص، وأن أکتم سرّها، وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزیه والوفی لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد.»

¹ القانون رقم 23-08، مرجع سابق، المادة 71_77

وطبقاً لأحكام المادة 74 من القانون رقم 23-08، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، تتشكل لجنة التحكيم الولائية على مستوى مجلس القضاء لكل ولاية من:

• رئيس لجنة التحكيم الولائية، برتبة قاضٍ من المجلس القضائي، يُعيّن من طرف رئيس المجلس القضائي.

• عضو يمثل مديرية التنظيم والشؤون العامة.

• عضو يمثل المديرية الولائية للتشغيل.

• عضو يمثل المديرية الولائية للتجارة.

• عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على مستوى الولاية.

• أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية.

• أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية.

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء هذه اللجنة بموجب أمر صادر عن رئيس المجلس القضائي، لعهد مدتها خمس (05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. كما تُباشر إجراءات تجديد الأعضاء قبل انتهاء مدة العضوية بثلاثة (03) أشهر، وفي حالة فقدان أحد الأعضاء لعضويته، يتم استخلافه بالعضو الإضافي إلى غاية انتهاء عهدة اللجنة القائمة¹.

وتختص اللجنة الولائية للتحكيم، طبقاً للمادة 71 من القانون رقم 23-08، بالنظر في:

• النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة الإضراب على مستوى الولاية.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بتحديد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج.ر، العدد 67،

• النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بقطاعات العمل الممنوعة من الإضراب على مستوى الولاية.

• النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالقطاعات التي قد يؤدي توقفها، على مستوى الولاية، إلى تهديد الأمن العام أو صحة المواطنين أو حياتهم أو إلحاق ضرر بالاقتصاد الوطني.

• النزاعات الجماعية للعمل التي يمتد انتشارها إلى عدة بلديات داخل الولاية¹.

ب- اللجنة الوطنية للتحكيم

يُنْتَقَى أعضاء اللجنة الوطنية المنصوص عليهم في أحكام المادتين 2 و 5 أعلاه، استناداً إلى ما يتمتعون به من خبرة مثبتة وكفاءة في مجال التحكيم، من بين الشخصيات الحائزة على الجنسية الجزائرية، والحاصلة على مستوى تعليم عالٍ، مع توفر خبرة مهنية لا تقل عن خمس (05) سنوات في المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية. كما يشترط ألا يكون العضو محل إدانة جزائية تتعارض مع طبيعة المهام المسندة إليه، وأن يتحلى بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه أطراف النزاع الجماعي للعمل.

ويؤدي أعضاء اللجنة الوطنية، أمام الجهة القضائية المختصة إقليمياً، اليمين القانونية التالية:

«بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص، وأن أكتُم سِرّها، وأن أسلك في كل الظروف سلوك المحكم النزيه والوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد.»

¹ القانون رقم 23-08 سالف الذكر، المادة 71.

وتتمثل اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم، وفقاً لأحكام المادة 71 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، في الفصل في:

• النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الممنوعين قانوناً من ممارسة حق الإضراب¹.

• النزاعات الجماعية للعمل التي يمتد نطاقها إلى عدة ولايات أو تشمل كامل التراب الوطني.

وقد نصت المادة 73 من القانون رقم 23-08، وكذا المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، على تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم على مستوى المحكمة العليا، وتتكون من:

• رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم، وهو قاضٍ بالمحكمة العليا يُعيّن من طرف رئيس المحكمة العليا.

• ممثل عن وزارة العدل.

• ممثل عن وزارة الداخلية.

• ممثل عن وزارة المالية.

• ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

• خمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى

الوطني.

^{1 1} القانون رقم 23-08، مرجع سابق، المادة 73

• خمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى

الوطني¹.

ويتضح من خلال هذا التنظيم أن المشرع الجزائري سعى إلى إرساء آلية قانونية متخصصة لتسوية النزاعات الجماعية ذات الطابع الوطني، وذلك من خلال إشراك مختلف الهيئات الإدارية والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً، بما يحقق التوازن بين مصالح أطراف علاقة العمل ويضمن تسوية النزاعات في إطار من الشرعية والحياد.

2- الجزاءات الواقعة على مخالفة ضوابط ممارسة الاضراب في ظل القانون 08-23

أقر المشرع، بموجب القانون رقم 08-23، حماية قانونية للعمال والموظفين أثناء ممارستهم حق الإضراب. غير أن هذه الحماية تبقى مشروطة باحترام الالتزامات والضوابط القانونية المنظمة لهذا الحق، إذ يترتب على إخلال العمال أو الموظفين بهذه الالتزامات اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة، وذلك استناداً إلى التحريات والتحقيقات التي تباشرها مفتشية العمل، والتي يخول لها القانون صلاحية إخطار الجهة القضائية المختصة عند ثبوت المخالفة.

أ- دور المفتشية العمل في التحري عن مخالفة التي تمس احكام القانون 08_23

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات ومهام واسعة بموجب القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل، حيث يضطلع هذا الأخير بدور وقائي يهدف إلى ضمان احترام التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل. فبعد إبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، يتولى مفتش العمل مراقبة مدى التزام أطراف التفاوض بالأحكام الواردة فيها، وكذا التأكد من مطابقتها للنصوص

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، المحدد لتشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المادة 2

التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وفي حالة مخالفتها لهذه الأحكام فإنها تكون عرضة للبطلان¹.

وتتدرج هذه الصلاحيات ضمن المهام المخولة لمفتش العمل بموجب القانون رقم 90-03، لاسيما ما نصت عليه المادة 2 منه، والتي جاء فيها ما يلي:

1- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية، وأمن العمال.

2- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، وكذا الوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

3- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية للعمل.

4- إجراء المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية وتسويتها.

5- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

6- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

7- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها².

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 .

² القانون رقم 90-03 ، مرجع سابق، المادة 2

كما يجوز لمفتش العمل القيام بعمليات التفتيش في أي مكان يُشغَّل فيه عمال أجراء أو مستخدمون خاضعون للتشريع المتعلق بالعمل، من كلا الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي العسكري، وكذا المؤسسات التي تقتضي ضرورات الدفاع والأمن الوطنيين منع دخول الأجانب إليها، وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 3 من القانون رقم 90-03.

ب_ دور القضاء في تحديد مشروعية الاضراب في ظل القانون 23_08

يؤدي القضاء دوراً محورياً في الرقابة على مشروعية الإضراب، من خلال السهر على احترام الأحكام الواردة في القانون رقم 23-08، كما يشكل وسيلة ردع قانونية في مواجهة المخالفات المرتكبة أثناء ممارسة هذا الحق، وذلك عبر الفصل في النزاعات وتوقيع الجزاءات المقررة قانوناً عند الاقتضاء.

يلعب القضاء الإداري دوراً أساسياً في المنازعات المتعلقة بالإضراب، من خلال رقابته على مشروعية القرارات الإدارية وضمان مدى توافقها مع أحكام القانون. ويتجلى هذا الدور في الفصل في النزاعات الناشئة بين الإدارة والموظفين المضربين، لا سيما ما يتعلق بحق المشاركة في الإضراب، أو التدابير التأديبية المتخذة، أو التعويض عن الأضرار المترتبة عنه.

كما ينظر القضاء الإداري في الدعاوى المرتبطة بعلاقات العمل في الوظيفة العمومية، مثل الطرد أو الأجور أو القرارات الإدارية ذات الصلة، وذلك في إطار قضاء الإلغاء أو القضاء الكامل، بما يضمن حماية الحقوق والحريات. ويعمل في الوقت ذاته على تحقيق التوازن بين حق العمال في الإضراب وحق الإدارة في استمرارية المرفق العام وحق المواطنين في الحصول على الخدمات الأساسية.

غير أن نطاق تدخل القاضي الإداري لا يشمل تنظيم الإضراب أو تقييم دوافعه وغاياته، وإنما يقتصر على مراقبة مدى احترام الإجراءات والقواعد القانونية المنظمة له، بما يضمن ممارسة هذا الحق في إطار مشروع ومتوازن¹.

المطلب الثاني: الحق النقابي

يُعدّ حق تأسيس النقابات من الحقوق الأساسية التي كرّستها المواثيق الدولية وأكدتها التشريعات الوطنية²، وقد جاء هذا الحق نتيجة نضال طويل خاضته الطبقة العاملة، خاصة في أوروبا، في مواجهة تعسف الرأسمالية الصاعدة وما صاحبها من استغلال للعمال وحرمانهم من أبسط حقوقهم. ويرجع الفضل في بروز الحركة النقابية إلى روادها الأوائل، لاسيما في بريطانيا، حيث ظهرت أولى النقابات خلال أواخر القرن التاسع عشر، قبل أن يتوسع الاعتراف الرسمي بها في مختلف الدول الأوروبية، إذ اعترفت بها فرنسا سنة 1848 ثم توالى الاعتراف بها في باقي دول العالم. كما عزز الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا الحق من خلال تكريس حرية

¹ عيسى زايد، الساسي قنجرة، حق الإضراب في الإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص الدولة والمؤسسات، جامعة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020-2019، ص ص 73 و 74، نقال عن لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر موالى، سعيدة، الجزائر، السنة الجامعية، 2017-2016 ص..

² دريلو فاطمة الزهراء، «الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية»، مجلة مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 11، العدد 1، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، الجزائر، جويلية 2025، ص ص 545-563.

العمل النقابي والتمثيل والمشاركة العمالية، حيث نصت المادة 23 فقرة 04 على حق كل شخص في إنشاء النقابات والانضمام إليها حمايةً لمصالحه المهنية والاجتماعية¹.

وفي الجزائر، ارتبطت الحركة النقابية منذ نشأتها بالمطلب السياسي والنضال الوطني، حيث لعبت دورًا بارزًا في دعم القضية الوطنية خلال فترة الاستعمار، وتجسد ذلك في تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بقيادة الشهيد عيسات إيدر، الذي جمع بين الكفاح النقابي والكفاح المسلح في سبيل استقلال البلاد. وبعد استرجاع الجزائر لسيادتها الوطنية، واصلت الحركة النقابية نضالها من أجل تكريس الاستقلالية النقابية وحرية التنظيم والتعددية النقابية، غير أن تبني الدولة لسياسة الأحادية والنهج الاشتراكي قبل سنة 1989 حدّ من تجسيد هذه المبادئ رغم مصادقتها على العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل. ومع التحولات السياسية التي شهدتها الجزائر بعد دستور 1989، عرفت الحركة النقابية مرحلة جديدة اتسمت بالانفتاح السياسي وتكريس التعددية النقابية، مما انعكس إيجابًا على تطور العمل النقابي وتعزيز دوره في الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم².

الفرع الأول : مفهوم الحق النقابي وكيفية تأسيس النقابات

يتمتع الحق النقابي بحماية قانونية على المستويين الدولي والوطني، شأنه شأن باقي حقوق الإنسان الأساسية. ومع تطور الأنظمة القانونية، تم تكريس مبدأ الحرية النقابية والاعتراف للتنظيمات النقابية بالشخصية القانونية، وهو ما جسده التشريع صراحة في أحكامه. كما كرس

¹ الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217 (أ-3)، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، المادة 4/23.:

² بن يطو أمال، «حماية ممارسة الحق النقابي في الجزائر»، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 9، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 06 أبريل 2025، ص 474

الدستور الجزائري ممارسة الحق النقابي من خلال عدة مواد تضمنت المبادئ العامة المنظمة له، الأمر الذي استوجب سنّ نصوص قانونية تحدد كليات وآليات تأسيس النقابات .

أولاً: مفهوم الحق النقابي

1- **تعريف النقابة :** المعنى القانوني للنقابة يتمثل في كونها منظمة تُنشأ بحرية من طرف مجموعة من العمال، بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والتعبير عن انشغالهم على المستويين المهني والوطني، مع المساهمة في تسوية النزاعات وتحقيق التوازن داخل علاقات العمل¹.

أما المشرع الجزائري، فلم يضع تعريفاً صريحاً للنقابة، وإنما اكتفى بالإقرار بحق العمال وأرباب العمل في تأسيسها، وذلك بموجب المادتين 02 و 03 من القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 والمتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي².

تهدف النقابة إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية، تتمثل أساساً في حماية مصالح العمال وأعضائها، والعمل على تحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، إضافة إلى تمثيلهم والتعبير عن انشغالهم المختلفة. كما تضطلع النقابة بمهمة الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، لاسيما ما تعلق بالأجور، وساعات العمل، وظروف العمل الصحية والمهنية، وكذا ضمان الحق في الرعاية الصحية وطب العمل وغيرها من الحقوق المرتبطة بالحياة المهنية³.

2- حق إنشاء النقابات:

¹ منسول الصالح، طبال لطيفة، "الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 22، العدد 1، جامعة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، 2022، ص 245.

² القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990، المادتان 02 و 03.

³ منسول الصالح، طبال لطيفة، «الحق النقابي في الجزائر، بين التشريع والممارسة»، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 22، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022، ص 245.

يُقصد بحق إنشاء النقابات تلك المصلحة القانونية ذات الطابع المعنوي التي يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع، والمتمثلة أساساً في العمال وأصحاب العمل، حيث يخول لهم حق تأسيس تنظيمات نقابية تتولى تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية¹.

ثانيا : الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة، الأمر الذي يمنحها القدرة على ممارسة مهامها ونشاطاتها بحرية واستقلالية وفعالية. ويترتب على اكتسابها لهذه الشخصية تمتعها بجملة من الحقوق المرتبطة بها، من أبرزها الحق في اتخاذ اسم خاص بها يختاره الأعضاء المؤسسون عند التأسيس، ويتم النص عليه ضمن قانونها الأساسي، وغالباً ما يكون معبراً عن المهنة أو الفئة التي تمثلها النقابة.²

كما يجوز تعديل هذا الاسم بقرار يصدر عن الجمعية العامة. وقد أقر المشرع الجزائري هذا الحق بموجب المادة 21 الفقرة الأولى من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث أوجب تضمين القانون الأساسي للتنظيمات النقابية بيانات جوهرية، تحت طائلة البطلان، من بينها تسمية النقابة ومقرها.

يحدد النظام الأساسي للنقابة موطنها، والمقصود به المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، والذي يُعد المقر الدائم الذي تمارس فيه مختلف أنشطتها وتُعقد فيه اجتماعات مجلس إدارتها وجمعيتها العامة، وهو ما أطلق عليه المشرع الجزائري تسمية "مقر التنظيم النقابي" وفقاً لما نصت عليه المادة 21 الفقرة 01 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

¹ بن عزوز بن صابر، سعاد عناني، «الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر»، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، المجلد 3، العدد 1، 2017، ص 652.

² وني نصيرة، «النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر»، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 11، العدد 4، 2019، جامعة البويرة، الجزائر، ص 257.

ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بأهلية الوجوب، أي صلاحيتها لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، غير أن هذه الأهلية تبقى مقيدة بمبدأ التخصص. وتنص المادة 16 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بموجب القانون 90-31 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996¹، على أن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها طبقاً لأحكام المادة 08 من القانون ذاته.

وبموجب هذه الشخصية المعنوية، يحق للنقابة التقاضي وممارسة الحقوق المخولة للطرف المدني أمام الجهات القضائية المختصة، كلما ترتب عن الوقائع ذات الصلة بأهدافها ضرر بالمصالح الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية لأعضائها، كما يحق لها تمثيل العمال أمام مختلف السلطات العمومية، وإبرام العقود والاتفاقيات المرتبطة بأهدافها، إضافة إلى اقتناء الأموال المنقولة والعقارية سواء بمقابل أو دون مقابل، وذلك في حدود النشاط المحدد في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي².

ويترتب عن اكتساب النقابة للشخصية المعنوية اعتبارها من أشخاص القانون الخاص، باعتبار أنها تنشأ بإرادة أفراد المهنة دون تدخل الدولة في تأسيسها أو تعيين القائمين على إدارتها، كما أن القائمين عليها لا يكتسبون صفة الموظفين العموميين، ولا تتمتع النقابة بامتيازات السلطة العامة. وبالتالي، فإن النقابات لا تخضع لقواعد القانون العام، وإنما تخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، مع بقاء أموالها خاضعة لرقابة الدولة باعتبارها أموالاً ذات منفعة عامة.

¹ لقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-31 وبالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، 1990، المادة 16.

² لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 257.

ثالثا : شروط واجراءات تأسيس النقابات

تمنح اتفاقيات العمل الدولية للتشريعات الوطنية سلطة تنظيم الشروط والإجراءات المتعلقة بإنشاء المنظمات النقابية، غير أنها تشدد على ضرورة ألا تؤدي هذه القيود إلى المساس بحرية ممارسة هذا الحق أو الحد منه بصورة تعيق التمتع به بشكل فعال¹.

1- شروط تأسيس النقابات

يتطلب تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري توافر مجموعة من الشروط الشكلية وأخرى موضوعية، وذلك ضماناً لقيامها بصورة قانونية تكفل لها ممارسة نشاطها النقابي في إطار الأحكام المنظمة لذلك.

أ_الشروط الشكلية

تتمثل الشروط الشكلية في:

التصريح بالتأسيس:

بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد إنشاؤها، يتعين على الأعضاء المؤسسين إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المختصة، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وقد أوضحت المادة 10 من القانون ذاته أن التصريح يودع لدى الوزير المكلف بالعمل بالنسبة للتنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني، في حين يتم إيداع تصريح تأسيس التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك

¹ لوني نصيرة، مرجع سابق، ص 260

بين البلديات أو الولائي لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر النقابة، وذلك بناءً على طلب الأعضاء المؤسسين¹.

الوثائق المرفقة بتصريح التأسيس:

يشترط عند إيداع تصريح التأسيس إرفاق مجموعة من الوثائق القانونية، تتمثل في قائمة تتضمن أسماء الأعضاء المؤسسين وتوقيعاتهم، وكذا أعضاء هيئات القيادة والإدارة، مع بيان حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين إقامتهم، وذلك طبقاً لأحكام المادة 09 من القانون 90-14. كما يجب إرفاق نسختين مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي للتنظيم النقابي، إضافة إلى محضر الجمعية العامة التأسيسية، وفقاً لما نصت عليه المادة 09 من القانون ذاته. ويستلزم كذلك استكمال إجراءات الإشهار عن طريق نشر إعلان التأسيس في جريدة يومية وطنية، على نفقة التنظيم النقابي².

ب- الشروط الموضوعية :

بالرجوع إلى أحكام المادة 02 من القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، يتضح أن المشرع الجزائري قد حدد الهدف الذي تقوم عليه المنظمة النقابية والإطار الذي تنشط ضمنه، كما بينت المادة 21 مضمون القانون الأساسي الخاص بها. وعليه، فإن الشروط الموضوعية اللازمة لتأسيس النقابات العمالية تتمثل فيما يلي³:

الصفة المهنية للمنظمة النقابية:

¹ القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 10.

² القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 9.

³ القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 21.

يشترط في المنظمة النقابية، عند تأسيسها، أن تركز في قانونها الأساسي الهدف المهني الذي أنشئت من أجله، والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال المنتمين إلى نفس المهنة أو الفرع أو القطاع. كما ألزم المشرع الجزائري بأن يكون نشاط النقابة ذا طابع مهني بحت، بعيداً عن أي توجهات سياسية أو دينية أو ثقافية، وذلك تفادياً لإمكانية إبطالها أو إلغائها.

الإطار المهني للنقابة:

تقوم المنظمة النقابية على أساس التضامن المهني، لذلك لا يمكن أن تنشأ إلا في نطاق مهنة معينة أو فرع أو قطاع نشاط محدد. وقد أكدت المادة 02 من القانون 90-14 هذا المبدأ بنصها على أنه: «يحق للعمال من جهة، وللمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.»

محتوى القانون الأساسي:

أوجبت المادة 21 من القانون رقم 90-14 أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية مجموعة من البيانات الجوهرية تحت طائلة البطلان، وهو ما يشكل قيداً على حرية التأسيس، ومن بين هذه البيانات: اسم التنظيم وهدفه، كيفية تنظيمه، نطاق اختصاصه الإقليمي، الفئات المهنية المعنية به، الفروع أو قطاعات النشاط التي يشملها، إضافة إلى كيفية إجراء الانتخابات وغيرها من الأحكام التنظيمية¹.

2- إجراءات تأسيس للنقابة

لقد احكم القانون 90_14 على مجموعة من الإجراءات تتمثل في :

¹ القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 21

يتطلب العمل النقابي الفعّال أن تتوفر للنقابة، باعتبارها تنظيمًا مهنيًا، هياكل قيادية وتنظيمًا داخليًا محكمًا، إضافة إلى موارد مالية تمكّنها من أداء مهامها وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

في مجال تسيير شؤونها الإدارية:

تتولى النقابة وضع برامج نشاطها وتحديد وسائل تنفيذها وأساليب عملها، مع السعي إلى خدمة مصالح أعضائها في إطار احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها. ويترتب عن ذلك خضوع أعمالها لنوع من الرقابة التي تتميز بالحياد والموضوعية، باعتبارها تمارس من طرف الجهات القضائية المختصة.

في مجال تسيير شؤونها المالية:

تتمتع النقابة باستقلال مالي يضمن لها حرية التصرف والحركة، وهو ما يستفاد من أحكام الفصل الرابع من القانون رقم 90-14، لاسيما المادة 26 منه التي نصت على أنه:

"لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط... كما لا تُقبل الهبات والوصايا الصادرة عن تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية".

ومن خلال هذه المادة يتضح حرص المشرّع على تكريس الاستقلال المالي للنقابة، وذلك حمايةً لها من أي تأثير خارجي قد يمس بحرية نشاطها. كما تلتزم كل نقابة بإعداد ميزانية خاصة بها، ويحدد قانونها الأساسي القواعد والإجراءات المتعلقة بإعداد الميزانية والحساب الختامي وكيفية المصادقة عليهما.

الفرع الثاني : الحماية القانونية والقضائية الحق النقابي

يقوم مفهوم الحماية النقابية على افتراض وجود حق نقابي معترف به، إلى جانب الإقرار بالحرية النقابية من قبل التشريعات الوطنية والدولية. وتتحقق هذه الحماية من خلال تدعيمها بمجموعة من الضمانات القانونية، مع فرض احترامها عبر آليات تطبيقية تحدد قواعد التنفيذ والالتزام بها.

أولا : الحماية القانونية للحق النقابي

سعى المشرع الجزائري إلى تكريس الحق النقابي من خلال إقرار مجموعة من الضمانات التي نصّ عليها القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، إضافة إلى مختلف التشريعات ذات الصلة. وقد تجسد ذلك عبر وضع آليات وضمانات تكفل حماية الممثل النقابي، إلى جانب توفير الحماية اللازمة لوسائل العمل النقابي.

1- الحماية القانونية للممثلين النقابيين

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لحماية الممثلين النقابيين، من خلال إقراره مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل لهم ممارسة نشاطهم النقابي بحرية ودون التعرض لأي مساس بحقوقهم المهنية. وقد تجسد ذلك في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ نصت المادة 28 منه على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف¹".

كما عزز القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي هذه الحماية، حيث نصت المادة 53 على منع المستخدم من تسليط أي عقوبة على المندوب النقابي بسبب نشاطه النقابي، سواء تعلق الأمر بالعزل أو التحويل أو بأي عقوبة تأديبية مهما كان نوعها. إضافة إلى

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، 2006، المادة 28.

ذلك، أكدت المادة 56 من نفس القانون بطلان كل قرار عزل يصدر في حق مندوب نقابي بالمخالفة لأحكام القانون، واعتبرته عديم الأثر القانوني.¹

2- الحماية في استعمال الوسائل القانونية

إنّ الإقرار بالحق النقابي دون تمكين العمال من الوسائل القانونية الكفيلة بممارسته فعلياً يبقى عديم الجدوى من الناحية العملية، لذلك حرص الدستور، إلى جانب القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على تكريس الحريات الأساسية في العمل وضمان حمايتها. وقد تجسد ذلك من خلال منح العمال حق استعمال الوسائل القانونية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وعلى رأسها المفاوضة باعتبارها وسيلة سلمية، إضافة إلى الحق في الإضراب.²

ثانيا : الحماية القضائية لحق النقابي

تُعَدّ الحماية القضائية من أهم الضمانات المقررة لحماية الحق النقابي، إذ يضطلع القضاء بدور أساسي في الفصل في النزاعات المرتبطة بهذا الحق. كما يمكن للجهة القضائية المختصة، قبل الفصل في النزاع المعروض عليها، السعي إلى إجراء الصلح بين أطراف الخصومة بهدف تسوية النزاع ودياً.

1- حماية الحق النقابي عن طريق الدعاوي القضائية.

تتميز دعاوى العمل بالسرعة في الفصل فيها، إذ تُحدد أول جلسة في أجل أقصاه عشرة أيام، نظراً لما تقتضيه طبيعة هذه المنازعات من استعجال، خاصة في القضايا المتعلقة بالفصل

¹ القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 53 و56

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990.

التعسفي، أو المطالبة بالأجور، أو توقف دفع الرواتب، وهي من القضايا المشمولة بالنفوذ المعجل. كما تضمن القانون رقم 90-14 العقوبات المترتبة على المساس بالحرية النقابية من طرف صاحب العمل، حيث نصت المادة 59 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 10.000 دج و 50.000 دج كل من يعرقل حرية ممارسة الحق النقابي".

وفي حالة العود، يعاقب المخالف بغرامة مالية تتراوح بين 50.000 دج و 100.000 دج، وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، ويتولى مفتشو العمل مهمة متابعة كل أشكال عرقلة ممارسة الحق النقابي.

أما الدعوى النقابية، فإن النقابة تتمتع بأهلية التقاضي باعتبارها شخصاً معنوياً، مما يخول لها اللجوء إلى القضاء لحماية مصالحها الخاصة، أو للدفاع عن المصالح الفردية والجماعية لأعضائها، سواء تعلق النزاع بالإدارة أو بمنظمات نقابية أخرى أو بغيرها من الأشخاص المعنوية¹.

2- حماية النقابة من الحل التعسفي

لا يقتصر استقلال النقابات عن الدولة على مجرد عدم خضوعها لتدخل السلطة الإدارية، بل يمتد كذلك إلى حمايتها من خطر الحل أو شل نشاطها عن طريق إقصاء قياداتها بقرارات إدارية. ومن هذا المنطلق، حرص المشرع الجزائري على توفير حماية قانونية للنقابات من تعسف السلطة، التزاماً منه بالاتفاقيات الدولية في هذا المجال. فقد نصت المادة من الاتفاقية الدولية رقم 87-48 على أنه لا يجوز إخضاع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو توقيف

¹ القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 59

النشاط الصادرة عن السلطة الإدارية¹. وتُعد هذه الحماية ضماناً أساسية ومكاملة لحق التأسيس، لأن هذا الحق يفقد قيمته إذا بقيت المنظمات النقابية مهددة بالحل أو التوقيف الإداري.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن المشرع خَوّل للجهات القضائية المختصة صلاحية توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على ممتلكاتها، وذلك بناءً على دعوى ترفعها السلطات العمومية المختصة، مع احترام الشروط المحددة قانوناً. وقد نصت المادة 30 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على إمكانية طلب حل التنظيم النقابي قضائياً إذا ثبت ممارسته لنشاط مخالف للقوانين المعمول بها أو لنشاط غير منصوص عليه في قانونه الأساسي².

ومن خلال هذه الأحكام يتضح أن المشرع الجزائري لم يجز حل المنظمات النقابية إلا عن طريق القضاء، وفي حالات محددة تتمثل في مخالفة القوانين السارية أو ممارسة نشاط خارج الأهداف المحددة في قوانينها الأساسية .

¹ لاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية سنة 1948، المادة 4.

² القانون 90-14، مرجع سابق، المادة 30

المبحث الثاني : الحقوق المرتبطة بإنهاء الوظيفة

يُعدّ العمل من أهمّ مقومات معيشة الفرد، إذ يمثل مصدر رزقه وقوت يومه، كما يضمن توفير متطلبات أفراد أسرته. وقد مرّ مفهوم العمل بعدة مراحل تاريخية، بدايةً من النشاط الفردي الذي كان يهدف إلى سدّ الحاجات الشخصية للعامل، حيث كانت علاقة العمل في بدايتها قائمة على منطق القوة، ثم تطورت لاحقاً نحو مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية. ولهذا اتخذت علاقة العمل أشكالاً متعددة عبر مختلف الحضارات القديمة والحديثة، ومع التطور الاقتصادي والاجتماعي بقيت فكرة العمل قائمة على الطابع الإرادي الذي يرتبط في الأصل بعقد يُبرم بين العامل وصاحب العمل.

وتُعدّ حماية العامل عند انتهاء عقد العمل من المواضيع المهمة في القانون، لما لها من أثر بالغ في ضمان حقوق العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية. وتكمن أهمية هذا الموضوع في إبراز مدى الحماية التي يقرّها القانون للعامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، حيث يسعى المشرع إلى توفير جملة من الضمانات القانونية والاجتماعية التي تكفل للعامل حياة كريمة بعد انتهاء عقده. وفي هذا الإطار، قامت السلطات المختصة بإدخال العديد من التعديلات والإجراءات التي تهدف إلى تعزيز حماية العامل، وذلك من خلال تمكينه من حقوق وتعويضات وضمانات قانونية واجتماعية تكفل له الحماية اللازمة.

وتُعتبر الوظيفة العمومية إحدى الدعائم الأساسية في بناء الدولة الحديثة، لما تؤدّيه من دور محوري في تسيير المرافق العامة وضمان استمرارية الخدمات العمومية. وبما أنّ العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة تقوم على أسس قانونية واضحة، فقد حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني ينظم مختلف مراحل هذه العلاقة، ابتداءً من التوظيف ومروراً بمسار الحياة المهنية، وصولاً إلى إنهاؤها.

ويُعدّ موضوع انتهاء العلاقة الوظيفية من المواضيع ذات الأهمية البالغة، نظرًا لما يترتب عليه من آثار مباشرة على الموظف من جهة، وعلى المرفق العام من جهة أخرى. فقد يكون انتهاء العلاقة الوظيفية إراديًا، كما هو الحال في الاستقالة أو الإحالة على التقاعد، وقد يكون غير إرادي نتيجة أسباب قانونية أو تأديبية، مثل العزل أو التسريح التأديبي أو الفصل لأسباب اقتصادية أو إدارية. كما قد ينشأ عن ظروف قهرية، كالعجز الصحي عن أداء المهام الوظيفية أو نتيجة تغييرات تنظيمية تستوجب إنهاء بعض المناصب. إضافة إلى ذلك، توجد حالات خاصة بانتهاء العقد بالنسبة للموظفين المتعاقدين، وهو ما يستوجب دراسة كل حالة على حدة وفقًا لما حدده القانون الجزائري.

وقد حرص المشرع الجزائري على وضع ضمانات قانونية تكفل حماية حقوق الموظف عند انتهاء علاقته الوظيفية، سواء من خلال توفير إجراءات قانونية عادلة، أو منحه تعويضات في بعض الحالات، أو تمكينه من حق اللجوء إلى الجهات القضائية في حالة وجود تجاوزات. وفي المقابل، أقرّ المشرع مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف عند انتهاء خدمته، من بينها الالتزام بعدم الإضرار بالإدارة التي كان يعمل بها، والمحافظة على أسرار المهنة وعدم إفشائها.

المطلب الأول انهاء الوظيفة بإرادة الموظف

يقصد بالنهاية العادية للعلاقة الوظيفية انتهاء خدمة الموظف بطرق مشروعة وطبيعية لا ترتبط بأي طابع تأديبي أو قسري، كالإحالة على التقاعد، أو الاستقالة، أو إنهاء العقد باتفاق الطرفين. وتُعدّ هذه الحالات مرحلة طبيعية ضمن المسار المهني للموظف، ينتقل من خلالها من مرحلة العمل وممارسة الوظيفة إلى مرحلة أخرى قد تتمثل في التقاعد أو التوجه نحو فرص مهنية جديدة.

ويترتب على انتهاء العلاقة الوظيفية بهذه الصور عدة آثار قانونية ومالية واجتماعية، إذ تنقضي الرابطة القانونية التي تجمع الموظف بجهة العمل، مما يؤدي إلى زوال الحقوق والالتزامات المرتبطة بالوظيفة السابقة. ومن بين هذه الآثار انتهاء الالتزام بالدوام والعمل تحت سلطة الإدارة، والتوقف عن تلقي التعليمات الإدارية، إضافة إلى فقدان بعض الامتيازات المهنية، كالتأمين الصحي الوظيفي والحوافز المرتبطة بالمنصب.

الفرع الأول: الاستقالة

يستمدّ حق الاستقالة أساسه من مبدأ حرية العمل المكرّس دستورياً، لاسيما في نص المادة 69 من القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري¹. وقد نصّ المشرّع الجزائري على الاستقالة ضمن المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث اعتبرها إحدى حالات إنهاء علاقة العمل الفردية، وخصّص الفقرة الثالثة من المادة نفسها لتنظيم أحكامها².

غير أنّ هذا الحق لا يُعدّ حقاً مطلقاً، بل يتعيّن على العامل مراعاة جملة من الشروط والإجراءات القانونية اللازمة لممارسة الاستقالة، وذلك حتى تترتب آثارها القانونية بصورة صحيحة.

أولاً : مفهوم الاستقالة

1_ التعريف الفقهي

يقول الأستاذ هدي بشير أنّ الاستقالة حق معترف به للعامل، انطلاقاً من المبدأ العام الذي يكرس حرية العمل في مجال علاقات العمل، والتي تقر للعامل حق إنهاء العلاقة التعاقدية

¹ القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، 2016، المادة 69

² لقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990، المادة 66.

والتححرر من الالتزامات المهنية، وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة التبعية القائمة التي بين العامل وصاحب العمل.¹

وعرفها الأستاذ أحمية سليمان من جهته أن الاستقالة حق معترف به للعامل والتي بموجبها يعلن العامل صراحة عن رغبته ونيتته في إنهاء علاقة العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتبرها تصرف انفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل.²

وتتضرر الأستاذة أمال بن رجال أن الاستقالة حق للعامل فله أن يبدي رغبته في مغادرة منصب عمله استنادا لنصوص قانون علاقات العمل، وهذا الحق من النظام العام لا يمكن المساس به لا بموجب عقد لعمل ولا بالاتفاقية الجماعية 5. وبالتالي يتم التحرر من الالتزامات التعاقدية.³

كما عُرِفَت الاستقالة في الفقه الفرنسي بأنها تصرف قانوني انفرادي يصدر عن العامل بمحض إرادته بهدف إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة، دون إلزامه بتسبيب قراره، مع ضرورة احترام مهلة الإشعار المسبق. ولا يحق لصاحب العمل رفض الاستقالة التي يقدمها العامل.⁴

2_ التعريف القانوني

من خلال استقراء نصوص قانون علاقات العمل، يتبين أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً تشريعياً صريحاً للاستقالة، وإنما اكتفى بتكريسها والإقرار بها كأحدى الوسائل القانونية لإنهاء علاقة العمل.

¹ هدي بشير، «قانون العمل الجزائري»، دار هومة، الجزائر، 2012.

² أحمية سليمان، «التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر»، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

³ بن رجال أمال، «علاقات العمل في التشريع الجزائري»، دار بلقيس، الجزائر، 2018.

⁴ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2016, p. 512.

كرّس المشرّع الجزائري حق الاستقالة في مختلف قوانين العمل، بدايةً من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك في المادة 62 فقرة 01 منه، حيث نصّ المشرّع الجزائري على ما يلي: «إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: الاستقالة¹...».

وقد كرّس المبدأ نفسه في المادة 31 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير أنّ هذا القانون لم ينص صراحةً على أنّ الاستقالة حق من حقوق العامل، وإنما اعتبرها إحدى حالات إنهاء علاقة العمل².

أكد المشرّع الجزائري على حق الاستقالة في المادة 01/93 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل، حيث نصّ على ما يلي: «الاستقالة حق معترف به للعامل، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته... يتضمن الأسباب». ويتضح من خلال هذا النص أنّ المشرّع الجزائري اعتبر الاستقالة من الحقوق الأساسية للعامل، كما عدّها إحدى حالات إنهاء علاقة العمل³.

كما نصّ المشرّع الجزائري على الاستقالة في المادة 66 من القانون 90-11⁴، وهو ما يدل على أنّ الاستقالة تُعدّ حالة من حالات إنهاء علاقة العمل. كذلك اعتبرها في المادة 68 من

¹ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، 1966، المادة 62، الفقرة 01.

² الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، 1975، المادة 31.

³ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، 1978، المادة 93 الفقرة 01.

⁴ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990، المادة 66.

القانون 90-11 حقًا للعامل، تنتهي بموجبه علاقة التبعية التي تربطه بصاحب العمل، مما يجعلها تصرفًا قانونيًا انفراديًا يصدر عن العامل وحده، تجسيدًا لمبدأ حرية العمل.

ومن خلال استقراء المادة 68 من القانون 90-11¹، يُلاحظ أنّ المشرّع الجزائري لم يقيّد الاستقالة بالزامية التسبيب، خلافًا لما نصّت عليه المادة 02/93 من القانون الأساسي العام للعامل.

استنادًا إلى هذه التعاريف، فإنّ الاستقالة تنتم بمجموعة من الخصوصيات التي تجعلها مميزة، ويمكن إبرازها أساسًا في النقاط التالية:

تُعَدّ الاستقالة حقًا من حقوق العامل، وهي مستمدة من مبدأ حرية العمل المكرّسة في المواد 08 و 09 من قانون 90-11، فللعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية القائمة بينه وبين صاحب العمل أن يباشر ممارسة هذا الحق من خلال تقديم طلب كتابي إلى صاحب العمل يعبر فيه عن رغبته في وضع حد للعلاقة التعاقدية، ويمنع على صاحب العمل المساس بهذا الحق المقرر للعامل سواء في العقد أو في الاتفاقية الجماعية، باعتباره من النظام العام. وعليه، فإنّ كل شرط أو بند يُدرج في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية من شأنه إنقاص الحقوق المقررة للعامل أو التنازل عنها يُعدّ باطلاً وعديم الأثر².

وتتميز بعض قواعد قانون علاقات العمل بكونها من النظام العام الاجتماعي، إلا أنّ المشرّع الجزائري، رغم اعتباره الاستقالة حقًا من حقوق العامل، فقد أحال تطبيق المسائل التفصيلية

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990، المادة 68 .

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990، المواد 08 و 09.

المتعلقة بها إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، من أجل تنظيمها من الناحية الإجرائية والعملية، وذلك من خلال التشاور والتفاوض بين العامل والمؤسسة المستخدمة المؤهلة.

تُعدّ الاستقالة تصرفاً قانونياً بالإرادة المنفردة؛ إذ يتعين على العامل التعبير عن إرادته بشكل واضح لا لبس فيه عن رغبته في وضع حد لعلاقة العمل التي بين العامل وصاحب العمل. تلعب الإرادة بذلك دوراً هاماً في التعبير عن حق الاستقالة، لذلك لا بد أن تكون إرادة العامل صريحة وواضحة، غير ضمنية، وخالية من العيوب.

وعليه، ليس لصاحب العمل أن يكتفي ببعض التصرفات الصادرة من العامل ويفسرها على أنها استقالة ضمنية، أو أنها إعلان ضمني من العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية التي بين العامل وصاحب العمل. إلى جانب ذلك يجب أن تمارس هذه الاستقالة بكل حرية بعيدة عن كل ضغط أو إكراه أو تهديد حتى تكون صحيحة ومنتجة لكافة الآثار القانونية، وفي الحالة العكسية تُعتبر منعدمة وباطلة وعديمة الأثر.

ثانياً: ضوابط ممارسة حق الاستقالة

كرّس المشرع الجزائري حق الاستقالة واعتبرها إحدى حالات إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل المنفردة، غير أنّه لم يترك هذا الحق مطلقاً، بل قيّده بمجموعة من الشروط التي تحدّ من مرونة إنهاء علاقة العمل، وتضبط ممارسة هذا الحق. وتتنوع هذه الضوابط بين شروط موضوعية وأخرى شكلية، بما يضمن صحة الاستقالة وترتيب آثارها القانونية كاملة.

1_ الشروط الموضوعية للاستقالة

استناداً إلى الشروط الموضوعية، تتجسّد مرونة إنهاء العلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة للعامل في إطار مرونة توافقية، حيث إن سلطة الإنهاء المقررة للعامل ليست مطلقة، وإنما مقيدة بمجموعة من الضوابط التي تسمح بتحقيق نوع من التوازن بين مصالح أطراف العلاقة التعاقدية.

وتعد هذه الخصوصية من مميزات قانون العمل الذي ينسجم مع السياسة الاقتصادية المعاصرة، إذ يتيح للأطراف حرية إنهاء علاقة العمل في إطار من المرونة، على أن تكون هذه الحرية مقيدة بما يضمن حقوق العامل من جهة، ومصلحة المؤسسة من جهة أخرى¹.

ولم ينصّ المشرّع الجزائري في قانون علاقات العمل على الشروط الموضوعية للاستقالة بشكل صريح، غير أنه يمكن استخلاصها من القواعد العامة، في حين نصّ صراحة على الشروط الشكلية للاستقالة، وذلك بموجب المادة 68 الفقرة 02 من القانون رقم 90-11.

ونظراً لعدم تنظيم المشرّع الجزائري لشروط التعبير عن الإرادة في هذا السياق، فإنه يتعين الرجوع إلى القواعد العامة التي تقضي بضرورة أن تكون الإرادة سليمة وواضحة، إذ إن غياب العامل عن العمل لا يمكن اعتباره في حد ذاته تعبيراً عن إرادة الاستقالة. بل يجب أن تكون إرادته صريحة وغير ملتبسة².

وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون هذه الإرادة خالية من عيوب الرضا حتى يُنتج التصرف القانوني آثاره القانونية بشكل صحيح.

2_ الشروط الشكلية للاستقالة

تُعدّ الشروط الشكلية للاستقالة شروطاً أساسية وجوهرية، نصّ عليها المشرّع الجزائري صراحة في قانون علاقات العمل، باعتبارها قيداً على مرونة إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل. ويهدف هذا التنظيم إلى منع التعسف في استعمال حق الاستقالة، وضمان تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة التعاقدية.

¹ بة عزالدين، «حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف»، مجلة صوت القانون، المجلد 7، العدد 1، 2020، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، ص 328-362.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990، المادة 68 الفقرة 02.

ولهذا الغرض، ألزم المشرع تقديم الاستقالة كتابةً، مع ضرورة احترام مهلة الإشعار المسبق قبل مغادرة منصب العمل.

أ_ ممارسة حق الاستقالة كتابة

استلزم المشرع الجزائري مراعاة الشروط الشكلية المنصوص عليها في المادة 68 من القانون رقم 90-11 حتى تكون الاستقالة صحيحة ومنتجة لآثارها القانونية¹. غير أنه لم يحدد شكلاً دقيقاً للكتابة، بل ترك للأطراف حرية اختيار الصيغة المناسبة لإثباتها، وهو ما يعكس الطابع المرن لهذا الإجراء.

وفي هذا السياق، تُعرف الاتفاقية الجماعية وفق ما ذهب إليه الأستاذ أحمية سليمان بأنها: «تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تُبرم على مقتضاها عقود العمل الفردية». كما عرّفها المشرع الجزائري بأنها: «اتفاقية جماعية مدونة تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية»².

ويترتب عن اشتراط الكتابة أن الاستقالة لا تُفترض، بل يجب أن تكون صادرة عن إرادة صريحة وواضحة. غير أنه قد يحدث أن يُجبر العامل أو يُدفع إلى تقديم الاستقالة نتيجة تصرفات صادرة عن صاحب العمل، وفي هذه الحالة لا تُكيف الواقعة على أنها استقالة، وإنما تُعدّ تسريحاً تعسفياً، بما يتيح للعامل الحق في طلب التعويض عن الضرر الذي لحقه.

¹ القانون رقم 90-11، مرجع سابق، المادة 68.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 439.

ب_ بقاء العامل في منصب عمله خلال مهلة الإشعار المسبق

يقع على العامل التزام بمراعاة مهلة الإشعار المسبق، إذ لا يجوز له مغادرة منصب عمله إلا بعد انتهاء المدة المحددة لفترة الإشعار المسبق، ويستند هذا الشرط إلى نص المادة 03/68 من القانون رقم 90-11.

وقد تولّى المشرّع الجزائري تنظيم المبدأ القانوني لإجراء الاستقالة، في حين أحال تنظيم الجوانب الإجرائية المتعلقة بمهلة الإشعار المسبق إلى الاتفاقيات الجماعية. ويترتب على العامل في هذا الإطار احترام إجراءين أساسيين؛ يتمثل الأول في ضرورة إعلام صاحب العمل بمهلة الإخطار، والتي تختلف من مؤسسة إلى أخرى، كما تختلف بحسب طبيعة منصب العمل ومستوى التأهيل، فكلما ارتفعت درجة المنصب طالت مدة الإشعار المسبق. أما الإجراء الثاني فيتمثل في عدم مغادرة العامل لمنصب عمله إلا بعد انتهاء مهلة الإشعار المسبق، وإلا اعتُبر تصرفه تخلياً عن المنصب، وهو ما يترتب عنه اتخاذ إجراءات قانونية وآثار مختلفة.

وتصبح الاستقالة نافذة بمجرد تبليغها لصاحب العمل، دون أن يكون لهذا الأخير الحق في تقييم أو التحقق من الأسباب التي دفعت العامل إلى تقديمها، إذ يكفي احترام الإجراءات القانونية والاتفاقية، باعتبار أن الاستقالة تمثل ممارسة لحق، والعبرة فيها بالإجراءات لا بالأسباب. ومن ثم، فإن مرونة إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل تبقى مقيدة بمهلة الإشعار المسبق¹.

الفرع الثاني: الإحالة الى التقاعد

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي أهمية بالغة في مختلف التشريعات المعاصرة، نظراً لما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية في مواجهة المخاطر الملازمة لحياة

¹ القانون رقم 90-11، مرجع سابق، المادة 68.

الإنسان، كالمريض، والعجز، والوفاة، وحوادث العمل، والشيخوخة وغيرها، وذلك انطلاقاً من مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال.

ويُعدّ نظام التقاعد جزءاً أساسياً من نظام الضمان الاجتماعي، كما يمثل حقاً من الحقوق الاجتماعية المقررة للفرد، الأمر الذي جعله يحظى بتنظيم قانوني خاص ومستقل. وقد أدى هذا الاستقلال إلى ظهور منظومة قانونية متميزة في مجال المنازعات الناشئة عن تطبيق نظام التقاعد، سواء من حيث الإجراءات والآليات المعتمدة في تسوية هذه المنازعات، أو من حيث الهيئات والأجهزة المختصة بالفصل فيها.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية التي شهدتها بلادنا، حرصت منظومة الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ونظام التقاعد بصفة خاصة، على مواكبة هذه التطورات. ومن هذا المنطلق، ارتأينا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى تأثير هذه التحولات على المنظومة القانونية للتقاعد، مع الوقوف على أهم مراحل وآليات تسوية المنازعات في هذا المجال.

1_تعريف التقاعد

يُعدّ الحق في التقاعد من أهم الحقوق المهنية والاجتماعية التي يستفيد منها جميع العمال والموظفين، سواء كانوا أجراء أو يمارسون نشاطاً خاصاً.

أ_ تعريف الفقهي

اختلف الباحثون والفقهاء في وضع تعريف دقيق لمفهوم التقاعد تبعاً لاختلاف اتجاهاتهم وتصوراتهم القانونية والاجتماعية. فمنهم من اعتبره تعويضاً عن فترة الخدمة التي أداها الموظف خلال مساره المهني، ومنهم من اعتبره حقاً من الحقوق التي تُقتطع من أجره الموظف أثناء فترة خدمته ليستفيد منها بعد إحالته إلى التقاعد وانتهاء علاقته الوظيفية.

كما يرى اتجاه آخر أن التقاعد يُعدّ حقًا من الحقوق الاجتماعية التي تمنحها الدولة في إطار منظومة الحماية الاجتماعية القائمة على مبدأ التضامن والتوزيع بين الأجيال، ويستفيد منه الموظف بعد بلوغه سنًا معينة واستيفائه للشروط القانونية التي يحددها القانون.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد، باعتبار أنه لم يكن معروفًا في صورته الحالية قديمًا، الأمر الذي أدى إلى تعدد التعريفات الفقهية بشأنه.

وفي هذا الإطار، يُعتبر التقاعد من الأسباب الطبيعية لانقضاء علاقة العمل، إذ يرتبط بوصول العامل إلى نهاية مساره المهني وفق السن أو الشروط القانونية المحددة لذلك. ويترتب على تحقق هذه الحالة انتهاء العلاقة المهنية بين العامل وصاحب العمل بصورة مشروعة وقانونية. وفي هذا السياق يرى الأستاذ أحمية سليمان أن: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"¹.

من خلال التعاريف السابقة لمفهوم التقاعد، يتبين أنه يُنظر إليه باعتباره راتبًا أو معاشًا مستحقًا يتقاضاه المؤمن له بعد خروجه إلى التقاعد أو إحالته على المعاش، كما يمتد هذا الحق إلى أفراد أسرته في حالة وفاته. غير أن هذه التعاريف لم تتناول بشكل دقيق العناصر والشروط القانونية اللازمة للاستفادة من هذا الحق.

وعليه، يمكن القول إن التعاريف السابقة لا تعبر بدقة كاملة عن مفهوم التقاعد، لاسيما من حيث اعتباره حقًا ثابتًا للموظف، بالنظر إلى أن جزءًا من أجره يُقْطَع بصفة إجبارية خلال فترة خدمته، خاصة في الأنظمة التي تقوم على مبدأ التقاعد بالتوزيع.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري عالقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 340 الجزائر، 1998، ص 340

ب_ التعريف القانوني

أما التقاعد في القانون الجزائري، فإنه يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال، والتي كرسها الدستور، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على أن: «يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والراحة مضمونة، ويحدد القانون كيفية ممارسته.»

ومن خلال ذلك، يتبين أن الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق إلى القانون، حيث جاء القانون رقم 11/90 ليعتبر التقاعد من الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل بين المستخدم والعمال، كما منح الحق في المبادرة بطلب الإحالة على التقاعد سواء للعامل أو لصاحب العمل، وبالتالي فإن التقاعد يُعدّ مظهراً من مظاهر الحماية الاجتماعية.

كما يندرج التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 69 من دستور 1996 المعدل والمتمم، وقد تناولته كذلك عدة نصوص قانونية وتنظيمية، بداية بالميثاق الوطني لسنة 1976، الذي تضمن توصية بضرورة إنشاء نظام تقاعدي يضمن حماية الموظفين والعمال عند بلوغهم سن التقاعد، حيث جاء فيه: «لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور، تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع عمالها وتغطية كاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر.»

كذلك أشار الميثاق الوطني لسنة 1986 إلى هذا الحق، حيث نص على ما يلي: «تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال من المشاكل والمشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم من خلال الحماية الاجتماعية الكاملة من حوادث العمل.»

2_ الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى مختلف التعريفات الفقهية التي سبق ذكرها، يتضح أن التقاعد لا يتم إلا وفق شروط وضوابط قانونية معمول بها تتمثل فيما يلي

أ_ الشروط العامة للتقاعد

تتمثل الشروط العامة للتقاعد في التشريع الجزائري في شرط السن و شرط مدة العمل، حيث حدد المشرع للعمال سنًا قانونية للإحالة على التقاعد، إلى جانب مدة خدمة معينة يجب استيفائها، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 6 من القانون.

وقد جاء في مضمون المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، أن من أهم الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد ما يلي:

• بلوغ سن 60 سنة على الأقل، باستثناء المرأة التي تحال إلى التقاعد في سن أقل، أي 55 سنة.

• قضاء مدة لا تقل عن 15 سنة من الخدمة على أقل تقدير من أجل الاستفادة من التقاعد¹.

1_ شرط السن:

وتكون استفادة العامل أو الموظف من حقه في الإحالة إلى المعاش، أي التقاعد، عند بلوغه السن القانونية التي يحددها القانون الجزائري للتقاعد ب 60 سنة كاملة في الحالات العادية، ويتساوى في ذلك الرجل والمرأة، فلا يجوز إحالة المرأة إلى التقاعد بمجرد بلوغها 60 سنة إلا بناءً على طلبها عند بلوغها سن 55 سنة.

ويتبين لنا من خلال هذا المطلب، وخاصة فيما يتعلق بشرط السن بالنسبة لتقاعد الرجل والمرأة، ما يلي:

¹ المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016

• يحال الرجل إلى التقاعد في سن الستين (60) سنة.

• تحال المرأة إلى التقاعد في سن الخامسة والخمسين (55) سنة، وذلك في الحالات العادية.

وهذا ما يتجلى في أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31.

ويمكن كذلك للعامل أو الموظف طلب تمديد السن القانونية للتقاعد في الحالات الآتية: عندما يقرر العامل أو الموظف الذي يعمل ضمن الإدارة مواصلة عمله ونشاطه داخل هذه الإدارة إلى غاية الخامسة والستين (65) سنة بناءً على طلبه، بحيث لا يمكن للإدارة أو الهيئة التي يعمل ضمنها خلال هذه الفترة الإضافية أن تحيله إلى المعاش، وهذا وفق ما نصت عليه المادة 2 الفقرة 4 من القانون رقم 16-15 المعدلة للمادة 6 من القانون رقم 83-12، التي تبين أحقية العامل أو الموظف في طلب مدة إضافية قبل إحالته إلى التقاعد لا تقل عن خمس سنوات، أي من 60 سنة إلى 65 سنة.

كما يعتبر تحديد السن القانونية لإحالة العامل إلى المعاش من أهم الضمانات التي قدمها المشرع الجزائري له، إذ يشكل ذلك مصدر حماية اجتماعية للعامل أو الموظف، فلا يمكن إحالته إلى التقاعد إلا بعد أن يكون قد فقد جزءاً من قدرته الجسدية أو الذهنية، أو بلغ سناً لا تمكنه من مواصلة الإنتاج بالكفاءة المطلوبة، كما لا يجوز إحالته إلى التقاعد في سن مبكرة ما دام قادراً على العمل والإنتاج. وهذا يعني أن المشرع الجزائري حدد السن المناسبة للتقاعد في 60 سنة.

والشيء الذي أخذ به المشرع الجزائري في التشريع هو تحديد السن القانونية للإحالة إلى المعاش، والمتمثلة في بلوغ 60 سنة بالنسبة للعامل أو الموظف الرجل، و55 سنة بالنسبة للمرأة¹.

¹ المادة 02، الفقرة 04، من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

2_ مدة العمل:

يشترط لاستفادة العامل أو الموظف من التقاعد أن يكون قد مارس نشاطاً مهنيّاً لمدة لا تقل عن خمس عشرة (15) سنة، على أن تتضمن هذه المدة ما لا يقل عن سبع سنوات ونصف (7.5) من العمل الفعلي، وخلال هذه الفترة يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة ثابتة قدرها 9٪ من الأجر الشهري.

كما يعد انقطاع العامل عن العمل بسبب المرض من الحالات التي يستفيد فيها المؤمن له من حقوقه في التعويض، وذلك متى اعترفت هيئة الضمان الاجتماعي بعدم قدرة الشخص على مواصلة العمل أو استئنافه.

وتحتسب كذلك ضمن مدة العمل الفترات التي يستفيد خلالها العامل من مخصصات العجز أو التعويضات المتعلقة بحوادث العمل، بالنسبة للحالات التي لا تقل فيها نسبة العجز عن 50٪.

كما تدخل ضمن المدد المحتسبة:

- فترات الراحة القانونية.
- كل فترة يؤدي خلالها العامل التزاماً متعلقاً بالخدمة الوطنية.

ب_ الشروط الخاصة للتقاعد

يتأثر سن التقاعد بطبيعة العمل وجودته، وكذا ببيئة العمل والجهد البدني الذي يتطلبه، إضافة إلى المخاطر المرتبطة بممارسته. كما قد يتأثر أيضاً بسياسات التشغيل التي تعتمدها الدولة، إذ يمكن تخفيض سن التقاعد عند ارتفاع معدلات البطالة، بهدف إتاحة فرص عمل للعمال العاطلين عن العمل.

وبالإضافة إلى الشروط العامة للتقاعد، يتضمن قانون التقاعد شروطاً خاصة بالإحالة إلى التقاعد بالنسبة لبعض الموظفين والعمال، حيث ترتبط هذه الاستثناءات بمتطلبات السن تبعاً للظروف المحيطة بالموظف وطبيعة العمل الذي يؤديه، أو بسبب حالة البطالة، أو بالنظر إلى متطلبات خاصة تقتضيها بعض المهن والوظائف¹.

حرص المشرع الجزائري على تخصيص بعض الفئات بتخفيض السن القانونية للتقاعد، وتتمثل هذه الفئات فيما يلي:

1- المرأة الموظفة:

أشارت المادة 8 من القانون رقم 83-12 إلى إمكانية استفادة المرأة الموظفة أو العاملة التي قامت بتربية طفل واحد أو عدة أطفال لمدة تسع (9) سنوات من تخفيض في سن التقاعد يعادل سنة واحدة عن كل طفل، في حدود ثلاث (3) سنوات.

2- الموظفون أو العمال العاجزون كلياً:

يستفيد الموظفون المرضى أو العاجزون وغير القادرين على أداء العمل بصورة ملائمة من التقاعد، رغم عدم بلوغهم السن القانونية للتقاعد، شريطة إثبات حالة العجز الكلي والنهائي، مع تقديم تقرير مفصل عن حالة الموظف، وذلك وفق ما حددته المادة 9 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 5 من المرسوم رقم 96-18 المؤرخ في 06/06/1996.

3- كبار مسؤولي الدولة:

لا يرتبط تقاعد كبار مسؤولي الدولة بسن معينة، كما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617، غير أنه يشترط توفر شرطين أساسيين، هما:

• أن يكون الموظف قد شغل وظيفة عمومية لمدة عشرين (20) سنة عند انتهاء مهامه.

¹ - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 159

• أن يكون قد قضى عشر (10) سنوات خدمة فعلية في جهاز الدولة بصفة إطار سام.

4- المجاهدون:

يستفيد المجاهد من التقاعد في سن 55 سنة، كما تحتسب السنوات التي قضاها في جيش التحرير الوطني خلال الثورة بصفة مضاعفة، وتحسب وفق الصيغة التالية:

$$\text{نسبة معاش المجاهد} = (\text{عدد سنوات النضال} \times 2) \times 3.5\%$$

كما يستفيد من تخفيض إضافي يتمثل في سنة واحدة عن كل عجز نسبته 10٪، وستة أشهر عن العجز الذي تبلغ نسبته 5٪¹.

5- معاش الأرامل (المعاش المنقول):

يقصد بالمعاش المنقول المنحة التي يمنحها الصندوق الوطني للتقاعد لذوي حقوق المؤمن له اجتماعياً بعد وفاته. ويستفيد من هذا المعاش الزوج الباقي على قيد الحياة، سواء كانت الأرملة أو الأرملة، مهما كان سنه، بالإضافة إلى الأطفال المكفولين الذين يقل سنهم عن 18 سنة، أو المولودين خلال 305 يوم بعد تاريخ الوفاة.

6- أبناء الشهداء:

تعد فترة الاحتلال وفترة حرب التحرير الوطني بالنسبة للعامل ابن الشهيد فترة عمل فعلية تضاف إلى حياته المهنية، وذلك لاحتساب الحق في معاش التقاعد وتصفيته، غير أنها لا تمنحه الحق في أي امتيازات مالية إضافية.

المطلب الثاني إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي

ترتبط علاقة الموظف العمومي بالإدارة بمجموعة من الالتزامات التي تفرضها طبيعة الوظيفة العمومية ومتطلبات سير المرفق العام بانتظام واطراد، ويُعدّ الإخلال بهذه الالتزامات من

¹ المادة: 42 من القانون 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد

جانب الموظف مخالفة تستوجب مساءلته تأديبياً، وقد تترتب عنها عقوبات تأديبية تختلف باختلاف جسامة الفعل المرتكب. وقد استعمل المشرع الجزائري في مختلف النصوص المنظمة للوظيفة العمومية مصطلح **الخطأ المهني** للدلالة على كل إخلال بالواجبات المهنية المفروضة على الموظف.

كما أن المخالفات التأديبية لا تُحدد في جميع الحالات بنصوص دقيقة ومفصلة كما هو الشأن بالنسبة للجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، الأمر الذي يمنح الإدارة سلطة تقديرية في تكيف الأفعال المنسوبة إلى الموظف وتقدير الجزاء التأديبي المناسب لها في إطار القواعد القانونية المنظمة للتأديب¹.

الفرع الأول: تكيف الخطأ التأديبي

على الرغم من محاولة معظم التشريعات الإشارة إلى مفهوم الخطأ المهني، إلا أنها لم تتجه إلى وضع تعريف دقيق له، نظراً لصعوبة حصر صوره وتحديد مضمونه بشكل جامع. ويرجع ذلك إلى أن مهمة وضع التعاريف تعد في الأصل من اختصاص الفقه أكثر منها من اختصاص التشريع. ولهذا السبب، خلت أغلب التشريعات من تعريف محدد للخطأ المهني، واكتفت بالنص على الواجبات التي يتعين على الموظف الالتزام بها، والمحظورات التي يجب عليه تجنبها، مع بيان الجزاءات المترتبة على مخالفتها.

1_ التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري على هذا النهج، حيث نصّت الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على ما يلي: **كل تقصير لواجبات**

¹ جلطي منصور، «العقوبات المقررة للخطأ المهني ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل: دراسة في المفهوم»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثامن، جوان 2021، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، ص

مهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية "...ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع اعتبر كل إخلال بالواجبات المهنية أو مخالفة لواجب الطاعة أو ارتكاب خطأ أثناء أداء المهام الوظيفية سبباً يبرر مساءلة الموظف تأديبياً وتوقيع العقوبة المناسبة عليه¹.

أما في ظل التشريع الحالي المنظم للوظيفة العمومية، والمتمثل في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على ما يلي : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف العام أثناء أو بمناسبة مهامه خطأ مهنياً "...ويُستفاد من هذا النص أن المشرع تبنى مفهوماً واسعاً للخطأ المهني، بحيث يشمل كل إخلال بالواجبات المهنية أو مساس بقواعد الانضباط أو ارتكاب أي خطأ أو مخالفة من قبل الموظف أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة².

2_ أركان الخطأ المهني

لكل خطأ، مهما كانت طبيعته أو نوعه، عناصر وأركان يقوم عليها، والخطأ المهني بدوره لا يخرج عن هذه القاعدة، إذ يستند إلى ثلاثة أركان أساسية لا تقوم المسؤولية التأديبية إلا بتوافرها.

أ_ الركن المادي:

¹ مر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، المادة 17 .

² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، المادة 160.

يُقصد بالركن المادي للخطأ المهني المظهر الخارجي للسلوك الذي يخرج إلى حيز الواقع ويكون قابلاً للملاحظة والإثبات. ويتخذ هذا السلوك صورتين:

• **الفعل الإيجابي:** ويتمثل في قيام الموظف بارتكاب فعل محظور أو مخالف للواجبات التي تفرضها الوظيفة العمومية.

• **الفعل السلبي:** ويتمثل في امتناع الموظف عن أداء واجب مهني مفروض عليه قانوناً أو تنظيمياً.

وعليه، يجب أن يتجسد السلوك المخالف في صورة فعل أو امتناع يظهر إلى العالم الخارجي، وألا يبقى مجرد فكرة أو نية داخلية. لذلك، لا تترتب المسؤولية التأديبية على مجرد التفكير في ارتكاب مخالفة لواجبات الوظيفة العمومية ما لم يترجم هذا التفكير إلى سلوك مادي ملموس¹.

ب- الركن المعنوي

ثار خلاف فقهي حول مدى ضرورة توافر الركن المعنوي في الخطأ الوظيفي؛ إذ ذهب بعض الفقهاء إلى عدم اشتراطه، معتبرين أن مجرد ارتكاب الموظف للفعل المخالف يكفي لقيام الخطأ التأديبي دون النظر إلى نيته. غير أن الرأي الغالب في الفقه والقضاء يؤكد ضرورة توافر الإرادة لقيام المسؤولية التأديبية، سواء كان الخطأ عمدياً أم ناتجاً عن إهمال أو تقصير. أما إذا انعدمت إرادة الموظف بسبب قوة قاهرة، كالحرب أو المرض أو الإكراه المادي أو المعنوي، انتفت مسؤوليته التأديبية. وفي المقابل، إذا أثرت هذه الظروف في إرادته دون أن تلغيها، فإنها تُعد من الأسباب المخففة للعقوبة التأديبية. وقد استقر القضاء الإداري على هذا الاتجاه، حيث اعتبر

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2005، ص.15-

المرض من حالات القوة القاهرة التي قد تعفي الموظف من المساءلة التأديبية عن الأفعال المرتكبة أثناء فترة المرض¹.

جـ. الركن الشرعي

يختلف الركن الشرعي في الخطأ المهني عن مفهومه في الجريمة الجنائية، حيث لا يُشترط في المجال التأديبي أن يكون كل خطأ مهني محددًا بنص صريح، كما هو الحال في مبدأ «لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص». وإنما يقتضي مبدأ الشرعية أن تستند العقوبة التأديبية إلى نص قانوني يحدد نوعها ومدى تطبيقها، مع منح الإدارة سلطة تقديرية في تكييف الأفعال التي تشكل أخطاء مهنية.

وبناءً على ذلك، يُسأل الموظف تأديبياً عن كل فعل أو امتناع يتعارض مع واجبات الوظيفة ومقتضياتها، سواء ورد النص عليه صراحة أم استُخلص من الالتزامات المهنية المفروضة عليه. غير أن هذه السلطة التقديرية ليست مطلقة، بل تظل مقيدة بمبدأ الشرعية وخاضعة للرقابة القانونية. ومع ذلك، يرى بعض الفقه أن الركن الشرعي لا يُعد عنصراً من عناصر الخطأ المهني، وإنما يتعلق بمشروعية العقوبة التأديبية ذاتها².

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية

¹ الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014-2013 ص 35، نقال عن الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دارصباح حمايتي، أليات القانونية لمواجهة الق ار ارت التأديبية للموظف العام في التشريع الج ازري، مذكرة ماجستير، كلية الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008 ص29

² تالوتي عثمان، قسول مريم، «الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد، الجزائر، 2023، ص 1055.

يختلف الهدف من العقوبة التأديبية عن الغاية التي يسعى إليها الجزاء في قانون العقوبات، إلا أن ذلك لا يمنع وجود تكامل بينهما. فقد يرتكب الموظف فعلاً واحداً يترتب عليه في الوقت نفسه قيام المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية.

1_ تعريف العقوبات التأديبية

حظي مفهوم العقوبة التأديبية باهتمام واسع من الفقه، مما أدى إلى تعدد التعريفات والمفاهيم المرتبطة به. ويُستعمل مصطلحا الجزاء التأديبي والعقوبة التأديبية للدلالة على المعنى نفسه. لذلك يتم تحديد مفهوم العقوبة التأديبية من خلال آراء الفقه والقضاء والتشريع، مع بيان أوجه تمييزها عن العقوبة الجزائية.

حيث نجد أن الفقيه فالين عرّفها بأنها: "سلطة إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي، والتي تتال من المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها، إذا ارتكب خطأً يتعارض مع واجبات الوظيفة."¹

في حين عرّف سعيد بوشعير العقوبة التأديبية بأنها: "جزاء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاةً له على فعله"².

2_ أنواع العقوبات التأديبية في القانون الجزائري:

¹ عامر إبراهيم أحمد الشمري، *العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)*، منشورات زين الحقوقية، عمان، الأردن، 2011، ص 35

² سعيد بوشعير، *النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر*، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 94.

قام المشرّع الجزائري بتصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لدرجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف العام، وذلك بدءاً من الأمر رقم 66-133 لسنة 1966 وصولاً إلى الأمر رقم 06-03 لسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

أ- عقوبات الدرجة الأولى:

نصّ المشرّع الجزائري في على أن "العقوبات من الدرجة الأولى هي الإنذار، التوبيخ"، ونلاحظ أن هذه المادة قد اقتضرت على الطابع المعنوي (الألم النفسي) دون التطرق إلى الجانب المالي².

في حين نصّ المرسوم رقم 59-85 لسنة 1985 في المادة 124 على أن عقوبات الدرجة الأولى تتمثل في:

- الإنذار الشفوي،
- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ،
- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

ويلاحظ أن هذا النص جاء أكثر دقة من سابقه، إذ ميّز بين نوعي الإنذار، كما أضاف عقوبة الإيقاف عن العمل التي تحمل طابعاً معنوياً ومادياً في آن واحد³.

¹ باهي هشام، الدهمة مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 35.

² لأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966، المادة 55، الفقرة (أ).

³ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، المادة 124.

أما الأمر رقم 03-06 لسنة 2006، فقد وردت عقوبات الدرجة الأولى في المادة 163
فقرة (01) على أنها "التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ¹".

ويُستنتج من ذلك أن المشرع قد حافظ في مختلف النصوص على عقوبتي الإنذار والتوبيخ باعتبارهما الجزاء الأكثر شيوعاً للمخالفات البسيطة، كما يتضح أن المرسوم رقم 59-85 قد توسع بإدراج الجانب المالي، في حين اقتصر النصوص الأخرى على الطابع المعنوي للعقوبات.

ب- عقوبات الدرجة الثانية:

بالرجوع إلى الأمر رقم 133-66 لسنة 1966، نجد أن المشرع قد أورد عقوبات الدرجة الثانية ضمن المادة 55 على النحو الآتي:

- الشطب من قائمة الترقية،
- التنزيل من درجة واحدة أو عدة درجات،
- النقل التلقائي،
- التنزيل من الرتبة،
- الإحالة على التقاعد التلقائي،
- العزل دون إلغاء الحق في المعاش،
- العزل مع إلغاء الحق في المعاش.

¹ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، 2006، المادة 163.

ويُلاحظ أن هذه المادة جاءت بصياغة ترتيبية تنازلية، غير أنها لم تعتمد معياراً موضوعياً دقيقاً في التصنيف، وكان من الأجدر ربط هذه العقوبات بدرجة جسامة الخطأ بدل تركها على هذا النحو العام¹.

أما المرسوم رقم 59-85، فقد نصّ في المادة 124فقرة (2) على أن عقوبات الدرجة الثانية تتمثل في:

• الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام،

• الشطب من جدول الترقيم².

في حين نصّ الأمر رقم 03-06 في المادة 163فقرة (2) على أن عقوبات الدرجة الثانية تتمثل في:

• التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام،

• الشطب من قائمة التأهيل³.

ومن خلال المقارنة بين المرسوم رقم 59-85 والأمر رقم 03-06، يُلاحظ أن المشرّع قد خفّض مدة عقوبة التوقيف عن العمل من 8 أيام كحد أقصى إلى 3 أيام، في حين أبقى على عقوبة الشطب من قائمة التأهيل.

¹ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966، المادة 55، امرجع سابق.

² المرسوم رقم 85-59، سالف الذكر، المادة 124.

³ القانون رقم 06-03، سالف الذكر، المادة 163

أما في ظل الأمر رقم 133-66، فقد أدرج المشرع ضمن عقوبات الدرجة الثانية جميع العقوبات التي لم تُذكر ضمن الدرجة الأولى، سواء كانت مالية أو أدبية أو مهنية، دون تحديد دقيق للأخطاء المهنية المقابلة لكل عقوبة.

كما يُلاحظ أن العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية تُتخذ من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد الاستماع إلى توضيحات الموظف المعني كتابياً، ودون استشارة اللجنة الاستشارية.

ج- عقوبات الدرجة الثالثة:

نصّ المرسوم رقم 59-85 في المادة 124 فقرة (3) على أن عقوبات الدرجة الثالثة تتمثل في:

- النقل الإجباري،
- التنزيل،
- التسريح مع إشعار مسبق والتعويض،
- التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض.

في حين حدد الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المادة 163 فقرة (3) عقوبات الدرجة الثالثة كما يلي:

- التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام،
- التنزيل من درجة إلى درجتين،
- النقل الإجباري.

ويُلاحظ أن المرسوم والأمر قد اتفقا على عقوبتي النقل الإجباري والتنزيل، وهو ما يُعدّ توجهاً من المشرع نحو توحيد بعض الجزاءات التأديبية. غير أن المرسوم جاء بصياغة عامة في

تحديد عقوبة التنزيل، بينما قام الأمر بتحديد بدقة من حيث الدرجة، الأمر الذي يُسهم في الحد من الغموض وتقليل إمكانية التعسف في استعمال السلطة التأديبية.

د_ العقوبات من الدرجة الرابعة

تتمثل عقوبات الدرجة الرابعة، وفقاً لما نصّت عليه المادة 163فقرة (04) من الأمر رقم 03-06، في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة والتسريح.

ويُلاحظ أن هذه العقوبات لا تُوقع إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم يتناسب مع خطورتها. كما أنها لا تُطبّق على الموظف المتربص، باستثناء حالة التسريح.

خلاصة الفصل

يتضح من خلال هذا الفصل أن المشرّع الجزائري أولى عناية خاصة بحماية موظف القطاع العام أثناء ممارسته للعمل النقابي، من خلال تكريس الحرية النقابية دستورياً وقانونياً، وضمان حق الموظف في الانخراط في التنظيمات النقابية والمشاركة في أنشطتها والدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية. كما أحاط ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب بجملة من الضمانات والإجراءات القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظفين وضمان استمرارية المرفق العام، وذلك عبر تنظيم آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية، وتحديد شروط وإجراءات ممارسة الإضراب والقيود الواردة عليه.

ومن جهة أخرى، تناول الفصل الأحكام القانونية المتعلقة بإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث منح المشرّع للموظف إمكانية إنهاء مساره المهني بإرادته من خلال الاستقالة أو الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة قانوناً، مع ضمان حقوقه الاجتماعية والمادية. كما نظم حالات إنهاء الوظيفة بسبب الخطأ التأديبي، من خلال تحديد الأفعال المكوّنة للمخالفة التأديبية والعقوبات المترتبة عليها، مع إخضاعها لضمانات إجرائية تكفل احترام حقوق الدفاع ومبدأ المشروعية.

وعليه، يمكن القول إن التشريع الجزائري سعى إلى إرساء منظومة قانونية متوازنة تكفل حماية الموظف العمومي أثناء ممارسته لحقوقه النقابية، وفي الوقت نفسه تحافظ على مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العمومية، بما يعزز الاستقرار المهني والاجتماعي داخل الوظيفة العمومية.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ "الحماية القانونية والقضائية لحقوق الموظف العام وضمانات ممارسته للعمل النقابي في التشريع الجزائري"، نكون قد أخطنا بالإطار المفاهيمي والتنظيمي للمركز القانوني للموظف العام، وتتبعنا بالتحليل آليات حماية حقوقه المادية والمهنية، وكذا الضمانات والقيود التشريعية المفروضة على ممارسة العمل النقابي وحقوق الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر.

لقد انطلقت هذه الدراسة من إشكالية محورية تتمثل في مدى توفيق المشرع الجزائري بين ضرورة كفالة حقوق الموظف وحرية النقابية، وبين حتمية الحفاظ على استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد. ومن خلال إخضاع النصوص التشريعية والتنظيمية للتحليل، تأصلت لدينا جملة من النتائج الجوهرية، تليها حزمة من التوصيات التي نراها كفيلة بسد بعض الثغرات القانونية.

أولاً: نتائج الدراسة

1. خصوصية الرابطة التنظيمية: أثبتت الدراسة أن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة نظامية لائحية وليست تعاقدية، وهي الخصوصية التي تمنح الإدارة سلطة التعديل والتحويل في المركز القانوني للموظف بما يخدم المصلحة العامة، شريطة عدم المساس بالحقوق المكتسبة والمصانة قانوناً بموجب الأمر 06-03.

2. ثبات وضمان الحقوق المالية والمهنية: تبين أن الحقوق المادية والاجتماعية للموظف العام (كالراتب، المنح، التعويضات، والتقاعد) تشكل حجر الأساس في استقرار المرفق العام. وقد أحاطها المشرع بحماية قانونية صارمة جعلت منها نظاماً عاماً لا يجوز للإدارة الانتقاص منه أو الحجز عليه إلا في الحدود الضيقة التي بينها القانون.

3. التحول الجوهري في المنظومة النقابية : خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري أحدث ثورة تشريعية بموجب القانون رقم 02-23 والقانون رقم 08-23، حيث أعاد تنظيم شروط تمثيلية النقابات وتأسيسها، وفرض رقابة مشددة على التمويل والنشاط، مكرساً في المقابل حماية قضائية موضوعية للمندوبين النقابيين ضد أي إجراء تعسفي أو عقوبة بسبب عملهم النقابي.

4. تأطير ممارسة حق الإضراب :ظهر جلياً أن المشرع الجزائري اتجه نحو "تأطير" الإضراب من خلال فرض شروط إجرائية معقدة (كالتسوية الودية، المصالحة، الوساطة، والإشعار المسبق). كما وفق بذلك بين هذا الحق الدستوري وبين استمرارية المرفق العام عبر وضع نظام لـ "الحد الأدنى من الخدمة" والمنع المطلق للإضراب في القطاعات السيادية والحرجة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 361-23.

5. فاعلية الرقابة القضائية الإدارية :أظهر البحث أن القضاء الإداري (عبر دعاوى الإلغاء ودعاوى القضاء الكامل) يعد الضامن لحقوق الموظف العام في مواجهة تعسف سلطة التعيين. وقد تعززت هذه الحماية من خلال تفعيل آليات الغرامة التهديدية وتجريم الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية لردع الإدارة الممارسة للتعنت.

6. ضبط المسار التأديبي وإنهاء الخدمة :تبين أن المشرع أحاط المسار التأديبي بضمانات إجرائية هامة (كحق الدفاع، والاطلاع على الملف، وتخفيف بعض العقوبات) لضمان ألا يتحول التأديب إلى وسيلة لتصفية الحسابات أو قمع العمل النقابي داخل الإدارة.

ثانياً: التوصيات والاقتراحات

بناءً على الثغرات والوقائع التشريعية التي أفرزتها الدراسة، نتقدم بالمقترحات التالية:

1. تبسيط آليات تنفيذ الأحكام القضائية حيث نقترح تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية من خلال منح القاضي الإداري آليات تنفيذ مباشرة وعقوبات مالية تصاعدية تلقائية تلزم الإدارة بتنفيذ أحكام إلغاء القرارات التعسفية الصادرة لصالح الموظفين دون تأخير.

2. مراجعة وتحديث الأمر 03-06: نظراً لمرور سنوات طويلة على صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تبرز الحاجة الملحة لتعديله ليتوافق شكلاً ومضموناً مع حزمة القوانين الاجتماعية والعمالية الجديدة الصادرة سنة 2023.

3. تفعيل وتطوير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: نوصي بتوسيع صلاحيات هذه اللجان وتفعيل دورها الاستشاري والتقريفي في مجال العقوبات التأديبية والترقيات، وجعل قراراتها أكثر إلزامية لتشكل مصفاة أولية تمنع تضخم المنازعات الإدارية أمام المحاكم.

4. رفع الغموض عن مصطلح "الحد الأدنى من الخدمة": يُقترح تفصيل أكبر في النصوص التنظيمية لتحديد النسبة المئوية الدقيقة للموظفين الملزمين بالاستمرار في العمل أثناء الإضراب لمنع التعسف الإداري في إصدار قرارات التسخير العشوائية.

5. الاهتمام بالرقابة السابقة والتفتيش: دعم سلك "مفتشية الوظيفة العمومية" بمنحه صلاحيات رقابية واسعة تتيح له إلغاء القرارات المخالفة للقانون الصادرة عن الإدارات المحلية قبل وصولها إلى أروقة المحاكم.

إن الحماية القانونية والقضائية لحقوق الموظف وضمان حريته النقابية ليست مجرد نصوص جامدة، بل هي حركية تشريعية مستمرة تتطلب دائماً التوازن بين صون حقوق الموظف، وحفظ هيبة الدولة واستمرارية مرافقها الحيوية. ونأمل أن تكون هذه الدراسة لبنة علمية تسهم في إثراء المكتبة القانونية وفتح آفاق جديدة للباحثين.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر الرسمية

1. النصوص الدستورية:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادر بتاريخ 01 مارس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 2020، المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2. الأوامر والقوانين:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 يونيو 1966.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادر بتاريخ 8 مارس 2006.
- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادر في 2023.
- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادر بتاريخ 23 جوان 2023.
- قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، الأمر رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المعدل والمتمم.
- قانون العقوبات الجزائري، الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

3. المراسيم التنظيمية والتنفيذية:

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

ثانياً: المراجع الفقهية والأكاديمية

1. الكتب والمؤلفات العامة والخاصة:

- صبيح، ميسوم، *الوظيفة العامة في الجزائر*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012.
- الطماوي، سليمان محمد، *مبادئ القانون الإداري: دراسة مقارنة*، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2004.
- محيو، أحمد، *محاضرات في المؤسسات الإدارية*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2006.

2. المذكرات والرسائل الجامعية:

- تيشات، سلوى، *أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية*، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2010.
- حميدات، محمد العزيز، ورتيمي، أبو القاسم، *الإجراءات القانونية لحماية الموظف العام في الجزائر*، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2021.

- دبة، عبد الغاني، وحرايز، محمود، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024.
- رحاوي، محمد، دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري، مذكرة ماستر في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2018.
- العسري، جهاد، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016.
- عدلاني، فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2023.
- مجوري، لبنى، وماضي، شهرزاد، الالتحاق بالوظيفة العامة ، مذكرة مكملية لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023.
- مطرفي، زهير، وبن عزي، بشرى، الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2022.
- نسرين، زغلاش، وأميرة، شودار، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملية لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2023.

3. المقالات العلمية والدوريات المقرّوة:

- بن حليمة، عبد القادر، "آلية الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري"، *مجلة الدراسات القانونية والسياسية*، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، المجلد 08، العدد 02، 2022.
- بن عيسى، سميرة، "آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08-23"، *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، المجلد 11، العدد 02، 2024.
- بومقورة، نعيم، "الحماية القانونية للممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، *مجلة أبحاث قانونية وسياسية*، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، العدد 03، 2023.
- سوداني، نور الدين، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 01، 2022.
- عمارة، حاتم، "الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08-23 للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل"، *مجلة جامعة الشاذلي بن جديد الطارف*، المجلد 13، العدد 01، 2025.
- لوني، نصيرة، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، *مجلة دراسات وأبحاث (المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية)*، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، المجلد 11، العدد 04، 2019.
- ملوك، نوال، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، *مجلة الاجتهاد القضائي*، جامعة ابن خلدون تيارت، المجلد 16، العدد 01، 2024.

ثالثاً: المراجع باللغة الأجنبية

- Tome 3, 3ème , *Traité de droit constitutionnel* Duguit, Léon, .
.édition, de Bocard, Paris, 1930
- , *Précis de droit administratif et de droit public* Hauriou, Maurice, .
.ème édition, Sirey, Paris, 193312