



جامعة ألكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام

تخصص: ادارة ومالية

تحت إشراف الأستاذة:

بغدادى ليندة

من إعداد الطالبتين:

بوراس صبرينة

بوشملة يسمينة

لجنة المناقشة

الأستاذة: ربيع نصيرة..... رئيسا

الأستاذة: بن صوط صورية..... ممتحنا

الأستاذة: بغدادى ليندة..... مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2015/2016

مقدمة

عرف نظام الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات كثيرة و هذا من أجل الإنسجام مع المستجدات السياسية والاجتماعية والإقتصادية التي عرفتھا الجزائر في الحقب المتفاوتة، مع هاته التحولات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 03-06.

تمارس الدولة نشاطها المرفقي بواسطة موظفيها باعتبارهم الأداة البشرية التي تسيّر وتؤدي بها الخدمة العامة وتحقق أهدافها المتمثلة في الوفاء بحاجيات الأفراد.

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة و التي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العمومي.

إذا كان الموظف العمومي مطالبا بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع، فلا بد من حماية حقوقه وضمانها عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي ينطلق منها و يعتمد عليها لصونه.

باعتبار الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لابد من إيجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة والأفراد حتى يصبح مطمئنا وبيد كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير.

تعتبر عملية التأديب عملية قانونية يهدف من وراءها المشرع إلى معاقبة الموظف العام عن أخطائه التي يرتكبها أثناء تأديته للوظيفة العامة وتحذيرا له حفاظا على حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق الموظفين العاملين في الإدارة العامة حيث حددت سلطة مختصة بالتأديب، تقوم بعملها وفق مراحل وإجراءات محددة قانونا حتى تمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية وبذلك وضعت ضمانات معترف بها للموظف العام، وقد نصت الدساتير والتشريعات ومن ضمنها التشريع الجزائري وذلك بإصداره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 والمنتضمن تلك الضمانات.

تظهر أهمية الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بحماية حقوق الموظف وضمانها في التشريع الجزائري، إن دراسة هذا الموضوع يظهر لنا أن حماية هذه الحقوق و ضمانها لها أهمية بالغة لكونها أهم المواضيع في الوظيفة العمومية .

تهدف كذلك إلى معرفتنا للحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف العام في الوقت الذي توسع فيه نشاط الإدارة ومرافقها العمومية وبالتالي زيادة الواجبات الملقاة على عاتقه، وفي نفس الوقت كان إلزاما على الإدارة منحه جملة من الحقوق تتساوى مع هاته الواجبات.

كما أن موضوع الضمانات نال جزءا من هذه الدراسة حيث حاولنا من خلالها معرفة مدى فعاليتها في حماية الموظف أمام تعسف الإدارة العامة سواء كانت ضمانات إدارية أو قضائية.

يكمّن الدافع لإختيارنا لهذا الموضوع الرغبة في معالجة هذا الموضوع الذي يثير إشكاليات عدة من الناحية الواقعية وأساسا بين الموظف والإدارة المستخدمة، بالإضافة إلى محاولتنا معرفة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في وقت أصبحت الإدارة تلعب دورا كبيرا في حياة الأفراد، ومعرفة أهم الضمانات التي منحت للموظف الذي أصبح دوره ضروري في سير المرافق العامة أما الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة فهي

تكمن في الوقوف على عدة إقتراحات ووضع توصيات التي يمكن استخلاصها وإزالة الثغرات وتقديم النتائج من دراسة الموضوع، ودراستنا لهذا الموضوع هي عبارة عن دراسة تأصيلية تهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته ومعرفة مدى نجاعة الضمانات في حماية هذه الحقوق.

وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية:

مامدى فعالية الحماية القانونية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية ولدراسة هذا الموضوع إرتأينا الإعتماد على المنهج التحليلي من خلال عرض بعض النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا وتحليلها، بالإستعانة بالمنهج السردى وذلك من خلال سردنا لحقوق و ضمانات تأديب الموظف، دون الإستغناء في هذا الخصوص بالمنهج الوصفي وذلك من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

إن دراسة موضوع حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ضل التشريع الجزائري يستدعي التطرق إلى حماية حقوق الموظف العام في (الفصل الأول)، وكذلك بيان ضمانها في المجال التأديبي (الفصل الثاني).

الفصل الأول

حماية حقوق الموظف العام

إن التغيير في مفهوم الوظيفة العامة وتطور حقوق الموظف لم يشهد استقراراً إلا بعد صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي أبرز أهمية الموظف العام معتبرا إياه ممثلاً للدولة لأنه يتصرف بإسمها، ولصالحها، موظفا شعارها، مستعملاً ختمها.

من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمنتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء وتنشأ علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة هدفها الاستمرار والديمومة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه مع ضمان العيش الكريم¹.

بما أن الموظف العام أحد أهم أجهزة الإدارة فإن القانون قد حولها سلطات واسعة في تسيير أموره ولكي تقوم على حسن سير المرافق العمومية، ولكنها مقيدة في ممارسة هذا الحق وفقا لقواعد وأحكام ضمنها في نصوصه، وهذه الأحكام ذاتها هي التي قررت للموظفين الحماية اللازمة، وذلك حفاظا على حقوقهم وتجنباً لتعسف الإدارة أثناء استعمالها لسلطاتها².

يظهر ذلك من خلال الفصل الأول الذي يندرج ضمن ثلاث مباحث حماية الحقوق المالية للموظف العام (مبحث أول)، حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام (مبحث ثاني)، و حماية الحقوق السياسية للموظف العام (مبحث ثالث).

¹ مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 1

² فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 170

المبحث الأول

حماية الحقوق المالية للموظف العام

تعد الحقوق المالية للموظف العام من أهم الحقوق التي تهتم بها مختلف التشريعات القانونية المختلفة ومن ضمنها التشريع الجزائري وذلك بإصداره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

تعد هذه الحقوق من بين الإمتيازات والمزايا المالية التي يستفيد منها الموظف العام فلا يمكن تصور عقد وظيفة عامة بين طرفين لا يتضمن حقوق مالية للطرف المتعاقد مع الإدارة فههدف الموظف العام من وراء أداء وظيفته هو الحصول على مقابل مالي مما جعل من قانون الوظيفة العمومية يوفر للموظف الحق المالي، وتتمثل هذه الحقوق في استلام الراتب باعتباره الحق الأساسي والجوهري للالتحاق الموظف بوظيفته، بالإضافة إلى الترقية التي تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح له المجال في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية².

يظهر ذلك من خلال حق الموظف العام في الراتب (مطلب أول) وحق الموظف العام في الترقية (مطلب ثاني).

¹ سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية القاهرة ، 2004، ص 238.
² عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013 ، 2014 ، ص 26.

المطلب الأول

حق الموظف العام في الراتب

الراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكرياً أو عضلياً، حيث تنص المادة 32 من الأمر 06-03 (للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب)، وشرط استحقاق الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها¹.

لقد نص المشرع أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة². بناءً على ذلك يتطلب الأمر منّا تعريف الراتب واستحقاقه (فرع أول) ، طريقة تحديده ودفعه (فرع ثاني) مع إظهار الحماية القانونية الممنوحة له (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف الراتب واستحقاقه

أولاً: تعريف الراتب

يعرف الراتب بأنه المبلغ النقدي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه من الدولة لقاء قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها³، وهو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقاً لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك والقوانين ذات الصلة⁴، ويعتبر الراتب الحق الأساسي والأول للموظف وهو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظيفة فمن الغير الممكن

¹ الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

² مسعود عشاش، مرجع سابق، ص 06.

³ علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003، ص 457.

⁴ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص 68.

تصور وإيجاد موظف لا يتقاضى راتبا¹، ولقد أشار المشرع الجزائري في المرسوم رقم 59-85 في المادة 70 منه: "يتقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، طبقا لأحكام المادة 68 أعلاه، ويحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"²

يختلف الراتب من موظف إلى آخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعباءها، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له القانون و إنما يتسلم في بعض الأوقات مبلغا أكبر وفي بعض الأحيان مبلغا أقل، ذلك لأن المرتب الأصلي الذي يحدده القانون تستقطع منه بعض المبالغ كضريبة الدخل ومقابل المعاش والتأمين ويضاف إليه بعض المبالغ الأخرى كالرواتب الإضافية³.

ثانيا: استحقاق الموظف العام للراتب

يستحق الموظف العام راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه على أساس أن الراتب يقابل العمل⁴.

بالتالي يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقا للشكل والإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة 80 من الأمر 03-06 السابق الذكر على: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الإختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين .
- الفحص المهني.

¹ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص 227.

² المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، ع 13، المؤرخة في 24 مارس سنة 1985.

³ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص 658.

⁴ فايذة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014-2015 ، ص 11.

- التوظيف المباشر بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة¹.

بالتالي لا يستحق الموظف راتبا إذا باشر العمل قبل صدور قرار التعيين، ذلك أن الموظف لا تربطه أي علاقة قانونية ، بل يستحق مبلغ يوازي الراتب ليس بصفة راتب بل مكافأة تقابل ما قدمه من خدمات².

يكون التعيين في الوظيفة، بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنه آثار منها:

- 1 - إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب، هو صحيح منتجا لآثاره القانونية، وبالتالي استحقاق الموظف للراتب.
- 2 في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه.
- 3 في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غير موجود قانونيا، لذا حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية.³

يجب على الموظف الذي يعين حديثا أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتصويب ذلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة التبرص أو التقاعد وتوضح المادة 83 من الأم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية

¹ الأمر رقم 03-06 مرجع سابق.

² علي خطار شنتاوي، الوجيز، ص 458.

³ علي خطار شنتاوي ، مرجع سابق ، ص 458

بنصها" يعين كلّ مترشح تم توظيف في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة¹.

إن الموظف لا يستحق راتبه إذا كان متواجداً فعلاً في مقر عمله ولم يمارس فعلاً وظائفه لذا يستوجب استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين كما سلف الذكر وحق الموظف في الرتب يكون بناءً على مبدأ قيامه بالخدمة المطلوبة منه والذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.

على هذا الأساس يخضع الموظف لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة انطلاقاً من تاريخ تنصيبه، وفي حالة ما إذا امتنع العون الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر ذلك سبباً مبطلاً لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه لراتبه، ويستحق الموظفون العموميون راتباً شهرياً بحسب فئة ودرجة كل منهم².

يقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فوراً، وإذا صرف الموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافأة وليس كراتب³.

¹ الحسن بن الشيخ اث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج 2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2004 ، ص 110.

² نواف كنعان ، القانون الإداري ج 2 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأرض 2009، ص 110.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبقعة التجارة الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2013 ، ص 112.

يستحق العامل راتبه أو أجره فور انتهائه من عمله يقول (صلى الله عليه وسلم)
"أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹.

الفرع الثاني: تحديد الراتب و دفعه

تهدف مختلف المنظمات من جراء دراسة نظم الرواتب وتحديد طرق دفعها الوصول إلى أسس عادلة وواضحة في مكافأة العاملين لقاء جهودهم باعتبارها محددًا لكفاءة الأداء واستقرار العمل وإزالة كل أسباب النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين الإدارة الأمر الذي يستوجب منه البحث حول تحديد الراتب وكيفية حسابه.

تطبيقا للمواد (8)، (14)، (114)، إلى 126 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم².

تشكل رواتب الموظفين نسبة معتبرة من نفقات التسيير في ميزانية الدولة، غالبا ما يزيد حجمها عن 50% من هذه الميزانية ، الأمر الذي كان يبرز في نظر معظم الأنظمة الإدارية ضرورة الحفاظ على سلطة الدولة وإشرافها على نظام الرواتب وتحديد سعر الخدمات العمومية.

في هذا الصدد تطور النظام الجزائري للرواتب بصفة مميزة تحت ظل اصلاحيين هامين عرفتها الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية المتمثلة في:³

¹ محمد باهي أبو يونس ، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العام في الإداري المسلم ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة ، الإسكندرية ، 2013 ، ص256.

² فراح فايزة هامل، مرجع سابق، ص09

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص241.

- المرسوم رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹.
- المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- كما نظم المشرع الجزائري أيضا في المرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع مرتباتهم.²
- حيث صدرت في هذا الإطار تعليمة عن رئيس الحكومة تحمل رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 تهدف إلى توضيح كفاءات تطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، وكذا إدماجهم، وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة³
- بالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية نصت المادة 120 منه على أنه: "يتقاضى الموظف مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا"⁴
- فيدفع الراتب أو الأجر للموظف العام بالعملة المحلية المتداولة قانونا ولتجنب التالف والضياع لا يدفع عادة هذا الراتب من يد إلى يد وإنما يدفع لصاحبه عن طريق الوساطة فقد يكون البريد أو البنك أو غيرهم.

¹ المرسوم رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق لـ 5 غشت سنة 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 06 غشت سنة 1978.

² المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الوظيفة و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 58 المؤرخة في أول أكتوبر سنة 2007.

³ التعليمية رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الوظيفة ودفع رواتبهم.

⁴ الأمر رقم 06-03 المرجع السابق .

بالنسبة لمكان دفع الأجر لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني يحدد فيه مكان دفع الأجر، بمعنى لا وجود لأي مادة قانونية تبين ذلك¹.

الفرع الثالث: الحماية القانونية للراتب

إن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه، لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتباره وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف².

و تندرج الحماية القانونية للراتب من خلال مبادئ من بينها:

أولاً: مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى

يتلخص محتوى هذا المبدأ في امتياز وأسبقية الحقوق المالية المتمثلة في الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية أو التجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي³.

ثانياً: مبدأ عدم الحجز على الكتلة الأجرية

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة وهذا ما نصت عليه مختلف تشريعات الوظيفة العامة، أي مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية

¹ كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، جامعة بن يوسف بن خدة، بن عكنون الجزائر، 1990.

² فراح فايزة هامل، المرجع السابق، ص ص 13 14

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، د م ج 197، الجزائر، ص 22

وهذا المبدأ مكمل لمبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى الذي ذكرناه سابقا¹، وفي هذا السياق نصت المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن: "لا يجوز الحجز في الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه"².

وفي جميع الأحوال لا يجوز تجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب.

ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

من بين القواعد والمبادئ المكرسة لحماية الأجور وملحقاته مبدأ البطلان القانوني و التلقائي لأي تنازل من الموظف عن كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل فيما إذا كان برضا أو بدون رضا الموظف³.

المطلب الثاني

حق الموظف العام في الترقية

تعتبر الترقية من أهم الحقوق الوظيفية التي يسعى عليها الموظف العام ، نظرا لما تمثله من استجابة أكيدة لطموحه في الإرتقاء داخل الهرم الإداري، وبالتالي وظائف ذات مهمات ومسؤوليات أكبر وأهم في المرفق الذي ينتمي إليه، زيادة على ذلك تعينه من الرفع في مرتبته.

يستحوذ نظام الترقية على الجانب الأهم من اهتمامات الموظف العام الكثيرة والمرتبطة مباشرة بمشاكل الوظيفية العامة، حيث أن معيار كفاءة الوظيفة كميزة لا يكون إلا بتوافر فرص كثيرة للترقية أمام الموظفين، شرط أن توضع معايير وسياسات كافية من أجل ترقية

¹ بوكلي حسن شكيب ، حظر العجز على الأجور وتحولها بناء على أحكام ق إ م إ الجديد ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية و السياسية ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، الجزائر ، 2011 ، ص ص 115 ، 127 .

² القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ (25 فبراير سنة 2008)، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

³ أممية سليمان ، تاملج السابق ، ص 22

سليمة¹، ولقد أقر المشرع الجزائري بحق الموظف العام في الترقية التي تعنى أن يشغل الموظف العمومي وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها² تتدرج الترقية بمختلف صيغات في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية.

بناء على ذلك يتطلب الأمر منا تعريف الترقية (فرع أول)، أنواع الترقية (فرع ثاني) و الحماية القانونية للترقية (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف الترقية

هناك العديد من التعاريف للترقية سواء كانت تعاريف لغوية أو إصطلاحية، فقهية، قانونية أو قضائية سنبينها من خلال مايلي:

أولاً: تعريف الترقية لغة

الترقية هي إسم من فعل رقي، يرقى، ترقية ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي، فترقية شخص أو عدة أشخاص فيما كانت أعيان البلدة أو المدينة يدخل في اطار الترقية الاجتماعية أو اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الإقتصادية³.

ثانياً: تعريف الترقية اصطلاحاً

يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغيير في

¹ محمد يوسف المعداوي، ص 70.

² عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، (نشاط الإداري ووسائلها) ط2، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص 249.

³ محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة و تطبيقاتها في مبادئ التنظيم، منشأة المعارف، القاهرة 1967، ص 54.

طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله.¹

ثالثاً: تعريف الترقية فقها

اختلف تعريف الترقية عند المفكرين فهناك من عرفها على أنها تحريك الموظف من مستوى إداري أقل إلى مستوى أعلى، فهي تنطوي على زيادة في المستوى الوظيفي ودرجة المالبة²، كما يعرفها فؤاد مهنا: "الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى".³

رابعاً: تعريف الترقية تشريعاً وقضائياً

لقد عرفت المادة 106 من الأمر 03-06 الترقية كما يلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

أما المادة 107 : "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة...".⁴

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للطبع والنشر و التوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 45.

² محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، ط 1، مصر، دار الوفاء، 2006، ص 138.

³ أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 21.

⁴ الأمر 03-06، مرجع سابق .

ولقد استقر القضاء الإداري على تعريف الترقية بأنها تقلد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولو لم يترتب على ذلك زيادة في الراتب¹.

الفرع الثاني: أنواع الترقية

هنالك في جل الوظائف العمومية ثلاث صيغ للترقية:

- الترقية في الدرجات.

- الترقية في الرتب.

- الترقية الداخلية.

أولاً: الترقية في الدرجات

وفقاً لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، تتمثل الترقية في

الدرجات

في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر

والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.²

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني فالموظف بحكم طبيعة مركزه

القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى

تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا

على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته.

¹ أنس قسم جعفر، مرجع سابق، ص 312.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، 2013 ، ص 246.

لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية¹ التي تعني صلاحية الموظف العام بعد قضاء فترة زمنية معينة تحدده القوانين المختلفة فالموظف في هذه الحالة يستمد حقه في الترقية من القوانين وليس على الإدارة أن تنزل على حكم هذه القوانين² وتتم هذه الصورة بطريقة آلية إذ يرقى الموظف الأقدم من الدرجة الدنيا إلى الدرجة الأعلى التي تلو ثم يليه، وهكذا هذه الصورة تشيع بين الموظفين روح الاطمئنان لأن كل منهم يعلم سلفا برتبته بالنسبة لباقي زملائه³.

وبالإمكان أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائيا ومنتظما كأن يقترن بانقضاء مدة عمل معينة (3 أو 4 سنوات مثلا) بالنسبة لكل الموظفين كما يمكن أن يجمع بين الأقدمية والاستحقاق ليسفر على نمط ترقية متفاوتة المدد بناء على عملية تقييم لمردودية الموظف وأدائه وسلوكه المهنيين⁴.

ثانيا: الترقية في الرتب

تتمثل الترقية في الرتب وفقا لنص المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال إلى الرتبة الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- ✓ على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة .
- ✓ بعد تكوين متخصص

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 182.

² محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة (نشاط الإدارة ووسائلها) ط2 ، منشأة المعارف، مصر ، 2004 ، ص 249.

³ عدنان عمرو، مرجع سابق، ص250.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق ، ص 182.

✓ على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة. (لا يستفيد الموظف من هذه الترقية مرتين متتاليتين).

علما بأن الموظف الذي تمت ترقيته في هذا الإطار يعفى من التبرص، وفقا لأحكام المادة 108 من نفس القانون .

الجدير بالذكر، أن هذه العمليات تتم سنويا في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للموارد البشرية المصادق عليه ، والمحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة.

من الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية ، نذكر الزيادة في المرتب¹

ثالثا: الترقية الداخلية

خلافًا للنمط الأول والثاني من الترقية السالفي الذكر اللذان يندرجان في نفس السلك فإن الترقية الداخلية تفترض الانتقال من سلك إلى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن شروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.

الترقية الداخلية ليست حقا لصيق مباشرة بالمسار المهني إلا أنها إمكانية محفزة للتقدم والاستحقاق ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم وتجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري².

تتلخص الطرق المستعملة لتنظيم هذا النوع من الترقية من الناحية التقنية في صيغتين

متعايشتين:

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 247.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 184.

- مسابقات خاصة بالموظفين تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية
 - تعيينات استحقاقية بالتوازي مع التوظيف القانوني وكيفية كانت الطريقة المتبعة فإنها تفترض:
- تخصيص عدد معين من المناصب الشاغرة لاستقبال الموظفين الذين تثبت جدارتهم لهذا النوع من الترقية.
- إتخاذ إجراءات عملية وتسهيلات قصد مساعدة المترشحين على تحسين قدراتهم وإعدادهم للحصول على الترقية.
- الحرص على عدم المساس بالمستوى العام للوظيفة العمومية والحفاظ على مناخ التنافس السليم والتوازن بين مختلف مصادر التوظيف .
- ومن الجدير بالملاحظة أنه يستحسن عدم تجميد نسبة المناصب المخصصة لمثل هذا النمط من الترقية حتى يتمكن المسؤول عن سير الموارد البشرية من تكييفها مثلا مع مقتضيات سوق العمل وحاجيات الإدارة أو عوامل أخرى.
- تلزم هي أهم الخصائص التي يتميز بها نظام الترقية فهو من خلال الصور المختلفة التي قد يكتسبها والميكانيزمات التي يوظفها يحاول الحفاظ على حركية معقولة في التشكيلة الداخلية للأسلاك من شأنها تحقيق عدالة نسبة بين أعضاء كل منها مع مراعاة الرفع من مردودية الإدارة وتحسين نوعية خدماتها.
- إلا أن هذا النظام وإن كانت نجاعته تتوقف بالضرورة على مدى توافق هيكله المسارات المهنية مع حاجيات الإدارة وطموحات الموظفين كما سبقت الإشارة إليه إلا إذا أسند إلى آليات تقييم تشكل المصدر الأساسي لممارسة السلطة الرئاسية ببعديها الردعي والتشجيعي.¹

الفرع الثالث: الحماية القانونية للترقية

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص ص 184، 185.

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

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

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.¹

كما نصت المادة 97 من القانون 03-06 على " يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة " كما جاء في سياق المادة 98 من نفس القانون أن تقييم الموظف يهدف إلى :

- ✓ الترقية في الدرجات
- ✓ الترقية في الرتبة
- ✓ منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء
- ✓ منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.²

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 245.

² الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

المبحث الثاني

حماية الحقوق الإجتماعية للموظف العام

تهدف الحماية الاجتماعية إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة حتى يكون الموظف في مأمن من أحداث الحياة ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة .

يندرج التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للموظف التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو غير الأجراء وعليه يمكن اعتبار التقاعد على أنه المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولته نشاطه و المتمتع بالمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية¹، سنحاول من خلال هذا المبحث تناول بعض الحقوق الاجتماعية للموظف العام، حق الموظف العام في التقاعد (مطلب أول) ، حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي (مطلب ثاني).

¹ زرنوح حياة ،عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات ،دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013 -2014 ،ص 12.

المطلب الأول

حق الموظف العام في التقاعد

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد وذلك بهدف حماية الموظف العام من تقلبات الدهر ونكبات الحياة ، حيث نصت المادة 33 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به" ¹

يعد التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة العملية للموظف العام فحقه في الحصول على معاش التقاعد يعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها له القانون وعلى هذا الأساس فإن لكل أجير الحق في التقاعد طبقاً لأحكام كل من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ، والأمر رقم: 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 ماي 1999²

بصفة عامة فالتقاعد هو نظام للإحتياط الإجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الإشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين ³.

يعرف أيضا بأنه نظام الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها لتأمين لهم بمقتضاه المعاش عند التقاعد عند الخدمة بعد مدة معينة شريطة أن يدفعوا خلالها

¹ زرنوح حياة، مرجع سابق، ص 13.

² رشيد حباني ، دليل الوظيفة العمومية ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، ص 80 .

³ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ن مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2002-2003 ، ص 25

أقساطا من أجورهم كاشتراكات في صناديق التقاعد لتكون مقادير الإشتراكات و المعاشات متناسبة مع الأجر للشخص.¹

الفرع الأول: تعريف التقاعد

أولاً: تعريف التقاعد لغة

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

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

ثانياً: تعريف التقاعد اصطلاحاً

هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقع عن مزاوله نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.²

ومن بين التعاريف المقدمة للتقاعد نجد:

¹ حسين جعيجع ، مرجع سابق ، ص 28 .

² المرجع نفسه ، ص 25

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

تعريف الأستاذ أحمية سليمان: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية للإنتهاء علاقة العمل"²

ثالثا: التعريف التشريعي للتقاعد

اعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد و الذي نص عليه في المادة 33 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "للموظف الحق في الحماية ا لإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"³

حسب نص المادة 3 من القانون رقم 83-12: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة"⁴

¹ عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر ، جامعة الجزائر، 1989-1990، ص 130.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 340.

³ الأمر 03-06، مرجع سابق.

⁴ قانون رقم 83-12، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 ، ج ر، عدد 28، الصادر بتاريخ 05 يوليو لسنة 1983 يتعلق بالتقاعد معدل و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أبريل 1994، معدل و متمم بالأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، معدل و متمم بالأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997، معدل و متمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

الفرع الثاني: محتوى معاش التقاعد

إنّ معاش التقاعد هو حق يستفيد منه الموظف مدى الحياة، وهو يشمل نوعين:

أولاً: معاش مباشر: وهو يمنح على أساس نشاط الموظف ذاته مع إضافة زيادة منحه الزوج المكفول.

ثانياً: معاش منقول: يتضمن معاشاً إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول.

حتى يستفيد الموظف من معاش التقاعد لا بدّ من أن تتوفر لديه جملة من الشروط وهي كالأتي:

- بلوغ العامل سن التقاعد المحدد بـ 60 سنة بالنسبة للرجل أمّا بالنسبة للمرأة 55 سنة
- قضاء مدّة 15 سنة عمل.

- دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي من طرف العامل.

حسب قانون التقاعد فإنه يمكن تخفيض السنّ المطلوبة للتقاعد وذلك بالنسبة لنوع

معين من الأعمال التي تتطلب خطوة خاصة، وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم¹

والمقصود بالحدّ الأقصى للسن القانوني، السنّ الذي يعتبر صاحبة غير قادر بعده على

أداء وظائفه بصفة مرضية إلاّ أن هذا الحدّ الذي لم يعتد لتحديده على العموم بالقدرات

الشخصية للموظف وملكاته، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدة معايير من بينها، الوضعية

الإقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة، المصالح

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

الإجتماعية للموظفين ولهذه وغيرها تأثير مباشر على نظام التقاعد وبصفة غير مباشرة على سياسة الشغل¹.

فالنصوص السارية المفعول قد حدّدت هذه الحدّ مبدئياً بـ 60 سنة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء وذلك بطلب منهن² ويتضمن هذا الحدّ عدّة استثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون 02 جويلية 1983 والمرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 ويتعلق الأمر مثلاً:

إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل، وهذا بقدر سنة لكل ولد، دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية 03 سنوات لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد إذ لا تسري عليهم قاعدة الحدّ الأقصى من السنّ الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة في الصحراء³.

وبإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

- 1 - إما لأنه استكمل الحدّ الأقصى من السنّ الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني تتمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سائر الموظفين .
- 2 - إما بطلب منه وبقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السنّ إذا توافرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والنصوص التي عدّلته وتممته⁴.

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي (النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي) رسالة ماجستير ، قسم القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط ، 2012 ، ص 215.

² محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 9.

³ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 97.

⁴ محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 9.

الفرع الثالث: أنواع التقاعد وكيفية الإحالة عليه.

قسم المشرع الجزائري التقاعد إلى ثلاثة أنواع:

التقاعد الكلي الذي جاء به القانون رقم 83-12 في 02 جويلية 1983، التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 جويلية 1997 المعدل والمتمم التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في ماي 1994 .

أولاً: أنواع التقاعد

1 **التقاعد (الكلي):** هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل للسن القانونية وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية للدولة، فإن القانون 83-12 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل¹.

2 **التقاعد النسبي:** للموظف الحق في التقاعد النسبي بناء على طلب منه إذا استوفى شرطين الأول يتمثل في بلوغه سن الخمسين سنة (50) على الأقل، والثاني استقائه مدة 20 سنة من العمل ومن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، يمكن تخفيض مدة السن و فترة النشاط بالنسبة للنساء العاملات بـ 5 سنوات و بالتالي تصبح الشروط كالتالي : يكون السن 45 سنة واستيفاء 15 سنة من العمل².

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

¹ محمد ريقط، مرجع سابق، ص9.

² زرنوح حياة، مرجع سابق، ص 19.

التقاعد بناء على طلب الموظف الأجير دون سواه وقرار الإحالة الذي قد يتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم يعد باطلا وعديم الأثر¹.

من هنا نستنتج أن الإحالة على التقاعد تكون بإرادة الإدارة وطلب من الموظف في حالة سن التقاعد وفي هذه الحالة تصبح إجبارية، وبمجرد إنهاء العلاقة فإن الموظف يشطب من قائمة مستخدمي الإدارة².

3 التقاعد المسبق :

هو إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي، ولقد احدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ولمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعا مدهشا³.

يعتبر نظاما يوجد بالقطاع الاقتصادي فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد⁴، ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10⁵، لتطبيق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تمّد أحكامه إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات

¹ مجلة نظام التقاعد في الجزائر ، ص 144 .

² محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 10 .

³ زرنوح حياة ، مرجع سابق ، ص 19.

⁴ خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون ، 2002 - 2003، الجزائر ، ص 169.

⁵ المرسوم التشريعي رقم 94-10 ، المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414، الموافق لـ 26 ماي 1994 ، يحدث التقاعد المسبق، ج ر ، ع / 34.

بموجب المرسوم التنفيذي 317-98 الذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السابق الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة¹، و يجب على الموظفين للإستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق أن يستوفوا الشروط التالية:²

- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن كن إناثا.
- أن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق كما تؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحيات التعيين.
- أن يجمعوا عدداً من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للإعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق³.

سيتم التخلي و بشكل رسمي عن التقاعد المسبق بداية من الفاتح جانفي من العام القادم حتي يتم تحديد السن القانونية للتقاعد بستون سنة قابلة للتمديد حسب الرغبة بخمس سنوات فما فوق بالنسبة للرجال، عرض وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي محمد الغازي خلال اجتماع مجلس الحكومة، مشروع القانون الذي يعدل ويتمم القانون رقم

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-10، مرجع سابق.

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

³ محمد ريقط ، مرجع سابق ، ص 11.

12-83 الخاص بالتقاعد، وهو المشروع الذي سيعمل بداية من الفاتح جانفي 2017 على إلغاء الأمر رقم 13-97 الذي يؤسس الإحالة على التقاعد من دون شرط السن، و الذي تم اتخاذه في ظروف استثنائية كانت فيها الشركات العمومية تعيش حالة إفلاس تام، ليتم ذلك وخلال مجلس الحكومة الفارط تحديد السن القانونية للتقاعد وبشكل نهائي بـ 60 سنة يمكن للمعنيين بها تمديدها إلى 65 سنة من دون عرقلة من طرف المستخدم، هذا الأخير الذي سيكون في إمكانه التدخل لمنع تمديد السن في حال محاولة العامل تمديدها إلى أكثر من 65 سنة، أما فيما يتعلق بالعنصر النسوي، فقد حددت السن القانونية لهؤلاء بـ 55 سنة قابلة للتخفيض بمعدل سنة عن كل طفل لتصل إلى 52 سنة أو أقل¹.

ثانيا: كيفية الإحالة على التقاعد

تم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، ولا سيما بلوغ المعين بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الإشتراك وللمقتضيات القانونية لنظام التقاعد، ويدخل ضمن هذه الأقدمية شرط تسديد الاشتراكات المناسبة بالإضافة إلى شروط أخرى هي:

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه².
- فترة الانتداب.
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية³.

¹ www.ennaharonline.com/ar/-news

² مولود ديدان ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدر البيضاء، 2011 ، الجزائر، ص 68.

³ القانون رقم 06-03 ، مرجع سابق.

إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد بمجرد إحالته على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش، المستحق، وتسديده بصفة منتظمة¹.

الفرع الرابع : الحماية القانونية للتقاعد

لقد نص المشرع الجزائري الحق في التقاعد وذلك من خلال القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم²، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل .
يضاف إليه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق³، والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي⁴.

المطلب الثاني

حق الموظف العام في الحماية الإجتماعية والضمان الإجتماعي

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

كما نلاحظ أنه كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان، ولردع الأخطار الإجتماعية ومواجهة أثارها كان لابد للدولة أن تنتقل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الإجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ،ص 226.

² المرسوم التشريعي رقم 83-12، مرجع سابق.

³ المرسوم التشريعي رقم 94-10، مرجع سابق.

⁴ الأمر رقم 97-13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 31-05-1997 المعدل و المتمم بالقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، ج ر، ع/38 الصادرة بتاريخ 1997/07/04.

أصبح لأن حقا تشترك في ممارسة ولو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، وهذا ما سنتناوله في مايلي:

الفرع الأول: حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية

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

أولاً: حق التأمين على المرض وحوادث العمل:

1 حق التأمين على المرض: فيما يخص حق التأمين على المرض فهو يشمل التأمين على

المرض العادي والتأمين على المرض المهني كما أنه تشمل أداءات التأمين على المرض، أداء تعينيه ، وأداءات نقدية¹.

أ - **الأداءات العينية:** تشمل التكفل بالموظف المؤمن له وذوي حقوقه في حالة الإصابة ببعض الأمراض وبمصاريف العناية الطبية والوقائية والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه وذلك وفقا للأداءات المنصوص عليها قانونا².

ب - **الأداءات النقدية:** هي أداءات تعويضية يومية تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتا عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت طبييا، يستحيل معه مواصلة عمله أو استئنافه، وذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا³.

¹ فراح فايزة هامل، مرجع سابق ، ص ص 15 ، 16.

² فريد رناي ، مرجع سابق ، ص 126.

³ المرجع نفسه، ص 126.

2- **حق التأمين على حوادث العمل:** تعد إصابات العمل من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الإجتماعية التي تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، فيقرر القانون صرفاً كاملاً للموظف العام لمدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابته¹.

إنّ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يتطرق إلى فكرة التأمين عن حوادث العمل²، وكذا حدى حدود المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون النموذجي لعمّال الإدارات والمؤسسات العامة³.

ثانياً: حق التأمين على العجز والوفاة

1 **حق التأمين على العجز:** إنّ التأمين على العجز مخصص للموظفين الذين ينتابهم عجز خطير والمقصود بذلك انقطاع الأمل في تطور حالتهم الصحية⁴.

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

¹ فريد رناي، مرجع سابق، ص 127.

² الأمر رقم 66-133 ، المؤرخ في 02 يوليو 1996، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع/46.

³ المرسوم التنفيذي 85-59 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، ع/13.

⁴ جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ، الجزائر د م ج، 1980، ص 74 .

على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات وذلك إذا أثبت أنه غير قادر نهائياً على القيام بالخدمة¹.

2- حق التأمين على الوفاة: إن هذا الحق يهدف إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له وهم الزوجة والأولاد المكفولين، الأصول المؤمن لهم وهذا الحق يقدر بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري للموظف ونص على هذا الحق القانون العام والخاص².

الفرع الثاني: حق الموظف العام في الضمان الإجتماعي

يتمتع الموظف العام بالحق في الضمان الإجتماعي ووفقاً لذلك فإنه إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أُحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم³.

فقانون الضمان الإجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها هذا القانون، كما أنّ الإشتراك في نظام الضمان الإجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل، ولقد حدّد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية والتي جاء فيها "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة، العجز، والوفاة"⁴

¹ الأمر رقم 66-133 ، مرجع سابق .

² مسعود عشاش، مرجع سابق، ص 56.

³ نشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 59.

⁴ فراح فايزة هامل ، مرجع سابق ، ص 19.

المبحث الثالث

حماية الحقوق السياسية للموظف العام

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم إلى جانب الحق النقابي إعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب¹ الذي يعرف أنه إمتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم وبلجؤون إلى هذا الأسلوب إظهار لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها²، وهذا ما جعلنا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الحق النقابي (مطلب أول) الحق في الإضراب (مطلب ثاني).

المطلب الأول

حق الموظف العام في العمل النقابي

للموظفين العموميين الحق في العمل النقابي ويظهر ذلك من خلال المادة 35 من الأمر 03-06 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به³، وللحق النقابي صور ومبادئ تحكم ممارسته يتعين علينا التطرق لهما على التوالي.

¹ تيشات سلوى ، مرجع سابق ، ص ص58، 59.

² هاني على الطهراوي، ماهية القانون الإداري ، ج1 ، (التنظيم الإداري ، النشاط الإداري) ط1 ، دار الثقافة ، عمان ، 1998 ، ص ص 58 ، 59.

³ حسونه بلقاسم ،الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص 45.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

يقصد بممارسة الحق النقابي تحويل التنظيمات النقابية في المؤسسات والإدارات العمومية من ممارسة الصلاحيات النقابية المنصوص عليها في القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي¹.

الفرع الثاني: صور ممارسة الحق النقابي

تتجلى صور ممارسة الحق النقابي في :

- حق التنظيمات النقابية للموظفين
- الدخول مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني².
- استخدام وسيلة الحوار الإجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع يفعل دور أطراف الإنتاج في المشاركة في بلورة القرار الإقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيقاً للأهداف الأساسية التي حددها القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³.
- تحديد تطور الأجور والمرتبات.
- المناقشة مع السلطات المكلفة بالتسيير لمناقشة مختلف المسائل المتعلقة بشروط وتنظيم العمل⁴.

¹ ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر

كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015-2016، ص 117

² محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 28.

³ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 379.

⁴ المرجع نفسه، ص 380.

الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية ومعايير التمثيل.

يمكن لنا أن نتعرض بهذا الصدد، إلى مبدئين أساسيين يحكمان ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية بالإضافة إلى بعض المعايير التي تضي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية.

أولاً: من حيث المبادئ

تتمثل المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في مبدأ الحرية النقابية ومبدأ التعددية النقابية.

1 - مبدأ الحرية النقابية للموظفين:

لما كانت التنظيمات النقابية وقفا للمادة 5 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الانضمام¹ إلى أي تنظيم نقابي ولا يكون لذلك أي تأثير على مساهمهم المهني، والجدير بالذكر، أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالباً تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الإنتماء².

2 - مبدأ التعددية النقابية:

نستنتج من نص المادة 5 من القانون رقم 91-30 السالف الذكر أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية، غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية والإنفراد بامتيازات ترمي إلى تسهيل

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص380.

² المرجع نفسه، ص ص 380 381

سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والإستفادة من بعض الصلاحيات، هي النقابة التي يعترف لها بالطابع التمثيلي.

ثانيا: من حيث معايير التمثيل

إن معيار تمثيلية التنظيمات النقابية يجب أن يقدر على ضوء نطاق القطاع المهني التي تمارس فيه تأثيرها وهو ما يؤكد القضاء في ممارساته وأحكامه، وهي المعايير التي نوضحها فيمايلي:

1 - تعداد المستخدمين:

يعتبر عدد المنخرطين في التنظيم النقابي بمثابة المعيار الأساسي لتقدير مدى تمثيلية النقابة، وبالرجوع إلى نتائج الإنتخابات المهنية ، نلاحظ أن الموظفين لا ينخرطون بقوة في النقابة في قطاع الوظيفة العمومية ، وإنما أكثر في ال لجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تشارك مباشرة في التسيير واعتبار لما تثيره إشكالية تعداد المستخدمين كأحد المعايير الأساسية لإضفاء الصفة التمثيلية على النقابة، فإن المشرع الجزائري حسم في هذه المسألة بنصه في المادة 35 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 السالف الذكر، على مايلي: تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تعطيه القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹.

المقصود في نظر التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال ممارسة الحق النقابي هو تخويل التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة طبقا للمادة

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 381.

38 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 السالفي الذكر بعض الصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن والمحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناءً أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمّال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق تعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا العرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء وتشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

كما أنه يحق طبقاً للمادة 39 من هذا القانون لاتحادات العمّال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم بل أن المادة 40 من نفس القانون أجازت لأي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقاً لقانونه الأساسي إذا ضمّ 30 منخرطاً على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية¹.

2 **الإستقلالية:** مبدأ استقلالية التنظيم النقابي في الوظيفة العمومية، يترجم أولاً بالحرية التامة المتروكة للتنظيمات النقابية في إنشائها، فمن حق العمال الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص، ص 382، 384.

مصالحهم المادية والمعنوية، دون اشتراط ترخيص مسبق لإنشاء التنظيم النقابي (المادة 2 من قانون 14/90).

3-الإشترابات: إنّ الإشترابات النقابية التي تجمع في أماكن العمل من الأعضاء وفقا لأحكام المادة 38 فقرة 6 من قانون 90-14 تترجم في الواقع حقيقة الإلتزام النقابي وتجلب للنقابات وسائل استقلاليتها، علما بأنّ عدد الإشترابات المحصّل عليها لا يعطي صورة حقيقية على مكانة النقابة.

المطلب الثاني

حق الموظف العام في الإضراب

إعترف المشرع الجزائري بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون، وفي هذا السياق نصت المادة 36 من الأمر 06-03 السالف الذكر على أن يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع المعمول به.

فالمشرع الجزائري سعى إلى ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في استعماله نظراً لما قد ينجم عنه من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام، كما وأنه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة¹.

ولإحاطة بموضوع الإضراب سوف نتناول ممارسة حق الإضراب (فرع أول) ثم الآثار المترتبة عنه (فرع الثاني).

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص، ص 184، 185.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

أولاً: التعريف الاصطلاحي

هو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ عمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.¹ يعرف أيضا بأنه امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجا على أوضاع معينة، أو هو توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل والحصول على مزايا أفضل، أو بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين.²

ثانياً: التعريف الفقهي

يعرف جانب من الفقه بأنه توقف لمجموعة من الأشخاص ممارسة نشاطهم المهني سواء كان مدنيا أو اجتماعيا بهدف الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادة المهنية أو السلطة التابعين لها.

وكذلك عرف بأنه توقف عن العمل في مرفق معين، أو في عموم المرافق للاحتجاج أو للمطالبة.³

¹سهيل الأحمد، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد (6) 2012، ص 1296.

²علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007، ص 468

³سهيل احمد، مرجع سابق ص 1996.

³ القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، ع / 14.

وقد نص الدستور 2016 على حق الإضراب في مادته 71: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون."¹

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والإعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العام إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية² تحدّد من نطاق ممارسته، ومرهون بتوافر عدّة شروط لإضفاء الشرعية على ممارسته.

أولا: شروط ممارسة حق الإضراب

تتمثل في ثلاث (3) شروط أساسية، استنفاد إجراءات التسوية، موافقة جماعة الموظفين العموميين ، والإشعار المسبق.

1 استنفاد إجراءات التسوية: هو فشل جميع الإجراءات السلمية كالنظم والمصالحة والوساطة، التحكيم ، لتسوية النزاعات بين الموظفين العموميين من جهة والإدارة من جهة أخرى.³

2 موافقة جماعة الموظفين العموميين: معنى ذلك أن يكون قرّار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادتهم دون إكراه ويتم ذلك في جمعية عامة تضمّ كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم في الإضراب عن

¹ قانون رقم 16 - 01 ، مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 06 مارس سنة 2016 ، يتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ، ع / 14

² عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، ط 3 جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007، ص 340.

³ سعيدة لعموري ، حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012 / 2013، ص 50.

طريق الإقتراع السري، ويشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية الموظفين الحاضرين لهذه الجمعية¹.

3 الإشعار المسبق: هو إشعار تخطر بموجبه الإدارة أو السلطة العامة بتاريخه ومدته إن كان محدد المدة، ويتوقف الشروع في الإضراب المنق عليه، على إنتهاء أجل الإشعار المسبق والذي تحسب مدته ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية وإعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، وتحدد تلك المدة عن طريق المفاوضة، على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه².

ثانياً: القيود التي تحد من حق الإضراب

بالإمكان التمييز بين ثلاثة أنواع من القيود وهي القيود القانونية والقيود التنظيمية والقيود القضائية³.

1- القيود القانونية: يمنع اللجوء إلى الإضراب على طائفة من المستخدمين، ذكروا على سبيل الحصر في المادة 43 من القانون رقم 90-02⁴.

كما أشارت المادة 38 من نفس القانون إلى فئات الموظفين المطالبين بضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية وذلك عندما ينجم عن الإضراب مساس بمبدأ استمرارية

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 149.

² سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 52.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 330.

⁴ قانون رقم 90-02، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر، ع/6، المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، ع/68.

المرفق العام أو بأنشطة اقتصادية حيوية أو بتموين المواطنين أو بالحفاظ على المنشآت والأماكن¹.

2- القيود التنظيمية: يتعلق الأمر باللجوء إلى التسخير أو الاستيلاء عند اقتضاء الحاجة فإمكان الإدارة أن توظف سلطة التسخير أو الإستيلاء لتحويل دون إضراب الموظفين، الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص والمنشآت والممتلكات أو لإستمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين، وكلّ تماطل في تنفيذ قرار الإستيلاء أو عدم الإمتثال له يعدّ خطأ جسيماً يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي وجنائي، ويملك سلطة اتخاذ قرار الإستيلاء كلّ من الوالي وأية جهة مؤهلة قانونياً لاتخاذها².

3- القيود القضائية: بطلب من الإدارة، وبموجب أمر قضائي، يمكن للقضاء أن يأمر بإخلاء أماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بغرض المساس بحرية العمل وعرقلته وتشكل هذه الأخيرة بالإضافة إلى رفض الإمتثال لتنفيذ الأمر القضائي بإخلاء المحلات المهنية، خطأ مهنياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية³.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب

بما أنّ الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي ينتج عنه بالضرورة آثار بالنسبة للموظف العام (أولاً) وبالنسبة للمرفق العمومي (ثانياً) .

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 330.

² سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص 54.

³ المرجع نفسه ، ص 55.

أولاً: بالنسبة للموظف العام

- حماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة: فالإضراب مبدئياً علاقة العمل اللّهم إلاّ أنّه يوقف آثار علاقة العمل طوال مدّة التوقف الجماعي ما لم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب اتفاقيات موفقة بينهما.
- حماية منصب العمل: فلا يحق للمدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ما عدا حالات التحيز التي قد تأمر بها السّلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات النّاجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.
- حصانة وصية المضرب الشرعي: فلا يحق للمدارة أن توقع أي خبراء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في إضراب قانوني يسبقه كلّ الشروط المنصوص عليها.
- حماية المنح العائلية طوال مدّة الإضراب: ذلك أن القاعدة تقضي بإقتطاع خبراء من الدّخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرّاتب المناسب لمدّة الإضراب ما عدا المنح العائلية ويمثل هذا الإقتطاع $1/30$ من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعاً ما آثار هذه الإقتطاع على الوضعية المادية للموظف¹.

ثانياً: بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة العمومية)

- حماية حرية العمل: لم يحق للموظفين المضربين أو لممثليهم أن يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان العمل.
- كما لا يحق لهم أن يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء².

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 335.

² نفس المرجع ، ص 336.

حماية أماكن العمل : يمنع الموظفين المضربين من احتلال المحلات المهنية عندما هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي¹.

الفرع الرابع: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام

على غرار معظم الدول تبنى التشريع الجزائري الحقوق السياسية من خلال الإقرار بها في الدساتير، وجعلها من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع العمال في إطار القانون الوطني والدولي .

بالإستناد إلى المبادئ العامة الواردة في الدستور والتي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي وكذلك الحق في الإضراب جاءت القوانين العمالية مكرسة لهذه الحقوق بشكل واضح ودقيق مثلما هو الشأن بالنسبة للمادة 5 من القانون رقم 90-11، الذي جعل منها حقوق أساسية للعمال.

كما تم اصدار قوانين خاصة تحدد كيفية ممارسة هذه الحقوق لاسيما الأحكام الواردة في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الم عدل والمتمم، والقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بالحق النقابي المعدل والمتمم².

¹ محمد صغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 102.

² فريد رناي ، مرجع سابق ، ص 165.

الفصل الثاني

ضمانات حماية حقوق الموظف العام

في المجال التأديبي

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب الذي أخل بواجباته المهنية فكما يكافئ العامل المجد بالترقية فإنه في المقابل يجب أن يعاقب هذا الموظف المقصر في أداء عمله. ليس المهم إعلان وتدوين حقوق الموظفين في النصوص القانونية فقط إنما الأهم تحقيقها وذلك يتطلب وضع آليات دقيقة لضمانها تكون في خدمة وتحت تصرف أصحاب هذه الحقوق، وكفيلة بالزام السلطة الإدارية في التقيد بمبدأ سيادة القانون ومنعها من التعسف في استخدام سلطتها، وذلك بهدف حماية الموظفين وهو ما يتحقق ويتوفر من خلال ممارسة مجموعة من الإجراءات التأديبية وهذا ما يسمى بالضمانات والتي تعد ركنا أساسيا في مجال التأديب وهناك ضمانات إدارية وأخرى قضائية¹. ويظهر ذلك من خلال الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام (مبحث أول) والضمانات القضائية لتأديب الموظف العام (مبحث ثاني) .

¹ فريد رناي، مرجع سابق، ص 221 .

المبحث الأول

الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام

رخص المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنياً فكمما يكافئ العامل المجد بالترقية فإنه من الضروري أن يعاقب العامل المهمل عن تقصيره في أداء عمله، ولكي تتخذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف لا بد أن ينسب إليه خطأ إداري يستوجب العقاب لكن إذا كان القانون قد أعطى الإدارة مثل هذه السلطة الخطيرة في أمور الموظفين لكي تقوم على حسن سير المرافق العامة، فإنه من ناحية أخرى حريص أن تكون هذه الإجراءات التأديبية وفقاً لقواعد و أحكام تسمى بالضمانات وتعتبر الضمانات ركناً أساسياً في مجال التأديب ومن أهم الضمانات الإدارية التي منحها المشرع للموظف العام هي: التحقيق الإداري الذي يعد مهماً خاصة عندما يرتكب الموظف خطأ جسيماً، اللجان المتساوية الأعضاء وأخيراً الطعون الإدارية.

المطلب الأول

مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام

أثناء قيام الموظف العام وبممارسة مهامه قد يقصر في واجبه المهني متعمداً أو يرتكب أخطاءً تأديبية تستوجب مساءلته أي تأديبه من طرف الإدارة، ولما كانت الجزاءات التأديبية التي تمارسها الإدارة تتسم بنوع من القسوة وذلك من خلال المساس بأحد حقوق الموظف إما انتقاصاً أو حرماناً موقوتاً لذا لزم أن تحاط بطائلة من الضمانات التي تحول دون الإنحراف في تطبيقها وتكفل لمن يخضع لها أقصى حماية من التعسف ومن بين¹

¹ محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 202.

هذه الضمانات خضوع الخطأ التأديبي لمبدأ الشرعية وكذلك التحقيق الذي يعتبر ضمانا للموظف لكونه يهدف إلى عدالة المساءلة التأديبية¹.

الفرع الأول: شرعية الخطأ التأديبي

لابد للموظف العام أن يحاط بضمانات تحميه من التعسف وهذا ما يعرف بمبدأ الشرعية وهو يعني سيادة حكم القانون أو مبدأ الخضوع وهو مبدأ تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة ويقتضي هذا المبدأ أن تكون جميع أعمال الإدارة مطابقة لأحكام القانون.²

الأخطاء التأديبية لا يمكن تحديدها في كل الحالات كما هو الحال في قانون العقوبات أي للإدارة سلطة تقديرية في مجال التأثيم يعرض الموظف لاحتمال إساءة استعمال الإدارة لسلطتها في المجال التأديبي .

فليس من اللازم أن تصدر من جهة الإدارة المختصة أو من السلطة التشريعية قواعد تأثم بعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف أو العامل إذا ما ثبت قبله فعل أو امتناع لا يتفق ومقتضيات وظيفته سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص ونجد الكثير من الفقهاء طالبوا بحصر الأخطاء التأديبية وتطبيق مبدأ الشرعية في القانون التأديبي، أي تقنين الأخطاء التأديبية أو تصنيفها.³

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

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية إلى أربعة أصناف، كما صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات سنتناولها فيما يلي:

¹ محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 202.

² المرجع نفسه ، ص 203.

³ سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، سنة 1990 ، دار الفكر العربي القاهرة ، ص 69.

أولاً: تصنيف الأخطاء التأديبية في ظل الأمر 06-03

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

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

ثم عدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر¹.

1 أخطاء من الدرجة الأولى

نصت المادة 187 على "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".

2 أخطاء من الدرجة الثانية

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

- 1- المساس، سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه²

3 الأخطاء من الدرجة الثالثة

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

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، 2003، دار هومة، الجزائر، ص 65.

² أمر 06-03، مرجع سابق.

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها من خلال تأدية مهامه
3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون
مبرر مقبول

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن
المصلحة.

4 الأخطاء من الدرجة الرابعة

أما الأخطاء من الدرجة الرابعة فجاءت بها المادة 181 بنصها: "تعتبر، على وجه

الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

1- الاستفادة، من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي
مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية
التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في

المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.¹

¹ الأمر 03-06 ، مرجع سابق .

ثانيا- تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 06-03

هنالك مجموعة من العقوبات التأديبية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على مرتكبي المخالفات التأديبية، التي تؤثر على المركز والمستقبل الوظيفي للموظف المنسوب إليه المخالفة.¹

تم حصر العقوبات التأديبية على خلاف الأخطاء المهنية وذلك منذ اعتماد النظام التأديبي، اتبع المشرع الجزائري بقية تشريعات الدول الأخرى كالتشريع الفرنسي في تحديدها على سبيل الحصر وإن اختلفت بنصوص التصنيف.²

حسب نص المادة 163 : "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة

إلى أربع درجات :

1 الدرجة الأولى

-التنبيه

-الإذار الكتابي

-التوبيخ

2 الدرجة الثانية

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام

-الشطب من قائمة التأهيل

3 الدرجة الثالثة

-التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام

-التنزيل من درجة إلى درجتين

¹ عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012 ، ص 457.

² صباح حيماني ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2013 ص 42.

-النقل الإجباري

4 الدرجة الرابعة

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

-التسريح¹

الفرع الثالث: السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية حق تسليط العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 من الأمر 06-03 فقرة 01 على مايلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصوله على توضيحات كتابية من المعني"، بمعنى أن المشرع قيد السلطة الإدارية بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بالوقوف على الخطأ التأديبي والظروف التي تحيط به حقيقة لا افتراضا فقد يقصد المشرع بالوقوف على الخطأ أو معاينته من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين والمختصة بتوقيع الخطأ التأديبي هو توفر الخطأ على ركنيه المادي والمعنوي حتى يلتزم الخطأ التأديبي².

في حقيقة الأمر السلطة الرئاسية تسلط العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مسبب دون استشارة أي جهة أو التقيد برأي هيئة معينة، بمعنى أن المشرع لم يعطي إمكانية الطعن أمام لجنة الطعن سواء كانت ولائية أو وزارية وذلك لبساطة عقوباتها غير أن للمتظلم الحق في اللجوء إلى القضاء مباشرة³.

أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية و الرابعة فهي من اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء نظرا لخطورتها ، فلا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع

¹ أمر رقم 03-06 ، مرجع سابق .

² المرجع نفسه.

³ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي و العلوم السياسية"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2011 ، ص 13.

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بعد أخذ رأي ملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً، ابتداء من تاريخ إخطارها أو ابتداء من تاريخ إخطارها أو من تاريخ معاينة الخطأ¹.

في حالة عدم احترام مدة حياة الخطأ التأديبي، فإنه يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل بمعنى مدة تقادم الخطأ التأديبي هو 45 يوم هذا ما جاءت به المادة 165 و166 من الأمر 03-06.²

المطلب الثاني

إجراءات التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق الإداري أداة لكشف حقيقة ضد المتهم أو نفيها عنه وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي أوردها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء الإداري³.

يكمُن الغرض من إجراء التحقيق في تقرير ما إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية ولضمان سلامة إدارة العدالة وحماية الصالح العام والخاص من ناحية أخرى. تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناء على ملاحظة الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه، أو استناداً إلى تقارير التفتيش أو اعتماداً على شكاوى المنتفعين بخدمات المرفق العام⁴.

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص 14.

² أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف الأسكندرية، 2003، ص 97

⁴ سعد نواف العززي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص 293.

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي على نحو واضح و جلي يحقق ضمانة أساسية للموظف العام المحال إلى التحقيق، ذلك أن إفساح المجال لكل من يعلو الموظف درجة بإحالاته إلى التحقيق التأديبي يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسيراً لرؤسائه الإداريين و تماشياً مع هذه الإعتبارات، منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الإتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين سلطتي الإتهام والتحقيق التأديبي وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق¹.

فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائية هي السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام وفي هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 06-03 على مايلي: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"². هذا ما يفيدنا بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها السلطة الإدارية بوصفه إجراء و ضمانة هامة وأساسية يتوجب إجراءه في مواجهة أي موظف هو محل مساءلة تأديبية وهذا ما يؤكد الربط الموجود بين السلطة الرئاسية وعليه تأديب الموظفين هو مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية التي تتمتع بها الإدارة ، وكمبدأ عام فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفى يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، على أن تختتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب³.

¹ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، 2013-2014 ، ص 61.

² الأمر 03-06 ، مرجع سابق .

³ بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 62.

غالبا ما تتفق الإدارة مع الموظف المعين للقيام بعملية التحقيق التأديبي للوصول إلى نفس النتائج التي تصبو الإدارة للوصول إليها وفي ذلك انتهاك لضمانة التحقيق التأديبي التي تعد أهم وأولى الضمانات الواجب مراعاتها عند بدء المساءلة التأديبية للموظف العام¹.

الفرع الثاني: إلزامية التحقيق

أعطى المشرع الجزائري السلطة التقديرية للإدارة في الإلتجاء إلى التحقيق ذلك أن القانون الجزائري نص فقط على ضرورة الإستماع إلى الموظف المذنب أو حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، جعل هذا الشرط إلزامي بالنسبة للإدارة قبل توقيع الجزاء التأديبي من الدرجة الأولى والثانية وهذا ما جاءت به المادة 165 من الأمر 06-03 وأعطى لمجلس التأديب حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح التحقيق في حال ما إذا كانت المخالفات المنسوبة إلى الموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة. هذا ما جاءت به المادة 171 من قانون 06-03 التي تنص على أن : "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة."²

الفرع الثالث: ضمانات التحقيق

إن ضمانات التحقيق ضمانات مقررة للموظف العام أثناء التحقيق وقبل توقيع العقوبة عليه وهي كثيرة الأهداف منها وضع حد لما يتعرض له الموظف من اضتهاد لجعله هدف سهلا لجميع الإتهامات التي يوجهها إليه الحاقدون ومن ثمة فإن المشرع الجزائري نص على ضرورة كفالة الأمن بالنسبة للموظفين³ حيث منحهم الضمانات التالية :

¹ بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 62.

² الأمر 06-03 ، مرجع سابق .

³ سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2015، ص 37.

أولاً: إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه

لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتمكينه من تحقيق دفاعه ويلزم لتحقيق ذلك استدعاء المتهم تأديبياً بتكليفه بالحضور أمام المحقق، وإخطاره بطريقة واضحة بالمخالفات المنسوبة إليه مع منحة مدة كافية لإعداد دفاعه وهذا ما أقره المشرع الجزائري في نص المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية".¹

يعتبر هذا الإجراء من الضمانات الأساسية للموظف الخاضع للتأديب، فبعد تقدير الإدارة للخطأ التأديبي واعتباره من الدرجة الثالثة أو الرابعة وجب عليه إحالة الملف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ما يستدعي بالضرورة وقانوناً إحاطة هذا الموظف بالتهمة المنسوبة إليه بهذا يكون هذا الإخطار بمثابة ضمان جوهري للموظف، يمكن الموظف من معرفة التهمة المنسوبة إليه، وبالتالي يهيئ دفاعه بشأنها، ولقد منح له المشرع مدة 15 يوماً لتحضير دفاعه ابتداءً من يوم تحريك الدعوى التأديبية.²

ثانياً: حق الإطلاع على الملف التأديبي

تقرر هذا الإجراء بنص صريح، وفقاً للمادة 167 من الأمر 03-06 اذ يمكن للموظف الإطلاع على كامل ملفه الإداري، وعلى كافة الوثائق والمستندات الملحة به التي يمكن أن تستخدمها السلطة التأديبية كأساس لمحاكمته تأديبياً، فيتعين على الإدارة إخطار الموظف بهذا الحق في أجل (15) يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حق يتسنى له تحضير دفاعه.³

تنص المادة 169 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 على أنه: "يحق له أن يستعين بمدافع

¹ أمر رقم 03-06، مرجع سابق.

² سليمان منير، مرجع سابق، ص 38، 39.

³ مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 69.

مخول أو موظف يختاره بنفسه"¹

أوضح القضاء الإداري الجزائري أهمية هذا الإجراء، من خلال قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الذي قضى بأنه "من المقرر قانوناً أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوباً بعيب تجاوز السلطة، ما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه".²

ثالثاً: حق الدفاع

يعتبر حق الدفاع من قبيل الحقوق الأساسية وضماناً رئيسياً للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع لذلك يجب احترام وإفساح المجال لتطبيقه هذا ما جاءت به المادة 169 فقرة 2 من المر 06-03 بنصها كما يلي: "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

كما يمكن له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات، ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً³.

¹ الأمر 06-03 ، مرجع سابق.

² قرار رقم 75502، المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، مؤرخ في 21 أبريل 1990، قضية (ق.م) ضد (وزير العدل)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1992، ص، ص151، 153.

³ أمر رقم 06-03، مرجع سابق.

المطلب الثالث

الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية

تم تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري في عدة مراسم وأوامر بتسميات مختلفة حيث أطلق عليها اسم اللجنة المتساوية الأعضاء بموجب الأمر 66-133، واسم لجنة الموظفين بموجب المرسوم 85-59، وأطلق عليها التعديل الجديد لقانون الوظيفة العمومية (الأمر 06-03) تسمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ومن خلال هذه التسمية الأخيرة يؤكد المشرع تبعية هذه اللجان للجهة الإدارية .

يستطيع الموظف من خلال التظلم الطعن في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها، وذلك لأجل إعادة النظر فيها إما بتعديلها أو إلغائها¹.

يظهر ذلك من خلال دراسة اللجان المتساوية الأعضاء (فرع أول)، والطعون الإدارية (فرع ثاني).

الفرع الأول: اللجان المتساوية الأعضاء

تعد اللجنة المتساوية الأعضاء من الضمانات الإدارية لحماية الموظف من تعسف الإدارة فبعض القرارات الإدارية كتلك الخاصة بالنقل والترقية الالتحاق بالوظيفة لا يمكن اتخاذها دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء والتي يوجد ضمن أعضائها ممثلين عن الموظفين .

وهذا ما سنوضحه من خلال تكوين اللجنة واختصاصاتها.

¹ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص ص ، 88 ، 89

أولاً : تكوين اللجنة المتساوية الأعضاء

تتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وبالنسبة لعدد ممثلي الموظفين فيكون من عضوين معاونين لكل سلك ممثل في هيئة واحدة أقل من عشرين فإن :

عدد ممثلي الموظفين العاملين بهذه الهيئة ينقص إلى عضو واحد رسمي وعضو آخر إضافي ولا يجوز للأعضاء الإضافيين الاشتراك في الجلسات إلا عندما يقومون بمقام أعضاء رسميين.¹

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين، وقد حدد المشرع شروط انتخاب ممثلي الموظفين و يمنع من الترشح لهذه الانتخابات كالموظف يوجد في إحدى الحالات الآتية :

- الإجازة المرضية الطويلة المدى
- الإحالة على الاستيداع
- حالة التربص
- حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف.²

ثانياً: اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء

نصت المادة 64 من قانون 06-03 على " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي " ومن بين المهام المنوطة بهذه اللجنة التي تسعها على تحقيقها مايلي:

¹ محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 180.

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، طبعة 2003 ، دار هومة ، الجزائر ، ص 140.

1 اللجان المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية

بالرجوع إلى المرسوم 84-10 وخاصة المادتين 09 و 10 منه، وكذلك التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلق بتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، فإن اللجان المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية في المسائل الآتية:

-العقوبات من الدرجة الثانية

-تمديد فترة التربص

-النقل التلقائي

-الإنتداب التلقائي

-الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية

-حركة نقل الموظفين السنوية

فالسطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء حتى ولو لم تكن مقيدة بالإلتزام برأي هذه اللجنة.¹

2 اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

من خلال المادة 64 من الأمر 03-06 والتي تنص: "تستشار اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي "

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 141.

تنص المادة 165 من الأمر نفسه على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".¹

ثالثاً: كيفية سير أعمال اللجان المتساوية الأعضاء

تمارس اللجان المتساوية الأعضاء إختصاصها في شكل هيئة عامة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم شؤون الموظفين، كما تتعقد في شكل مجلس تأديبي في حالة تعرض أحد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستوجب إستشارة هذه اللجان.

1 كهيئة عامة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم الموظفين

ذلك في حالة انعقادها كهيئة استشارية لتقديم آرائها فيما يخص بعض المسائل المتعلقة بالموظفين، ويتأسس هذه اللجان الوزير المختص على مستوى الوزارات، والوالي أو مدير المنشأة على المستوى المحلي.²

تجتمع هذه اللجان باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من 3/1 أعضائها الدائمين على الأقل مرتين في السنة.³

يتخذ القرار بالإقتراع السري وبالأغلبية البسيطة وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.⁴

لا تصح إجتماعات اللجان التأديبية إلا باكتمال نصابها القانوني، حيث لا تعتبر قرارات اللجان شرعية إلا بحضور 3/4 الأعضاء، وفي عدم بلوغ النصاب القانوني مقرر تؤجل القضايا إلى جلسة تالية.⁵

¹ الأمر 06-03 ، مرجع سابق .

² عمراوي حياة، مرجع سابق، ص94.

³ المادة 13 من المرسوم رقم 84-10، مرجع سابق.

⁴ المادة 14، المرجع نفسه.

⁵ المادة 19 ، المرجع نفسه.

2 - كمجلس تأديبي

حينما ترغب السلطة السياسية تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة على الموظف المخطأ يتعين عليها في هذه الحالة عرض القضية على اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب، توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ الإداري.

يتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في ظرف لا يتعدى شهرين، ومن حقه أن يطالب بإجراء تحقيقي إضافي إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك .

على رئيس المجلس تحديد ساعة ويوم اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعيا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي. أما فيما يخص الإجراءات الخاصة بالحاكمة فبالإضافة إلى اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وكيفية سير أعمالها كهيئة عامة فسوف نذكر النقاط التالية: يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الإستماع إليهم، بالإدلاء بشهادتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه وكذلك إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب.¹

في الاجتماع المتعلق بالأعضاء الممثلين للإدارة والموظفين في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي اقترحتها الإدارة.

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 143.

و فيما يخص تأديب القضاة فقد اخذ المشرع الجزائري بالنظام القضائي، حيث جعل مهمة تأديب هذا الصنف من الموظفين من اختصاص المجلس الأعلى للقضاة المنعقد كمجلس تأديبي، إذ يمارس وزير العدل المتابعة التأديبية ضد القاضي المذنب أمام المجلس الأعلى و مهما كانت درجة العقوبة التي ترغب السلطة الرئاسية تسليطها على القاضي ما عدى توجيه الإنذار.¹

الفرع الثاني: الطعون الإدارية

إذا استنفذ المتهم كل السبل لدفع الإتهام عن نفسه ومع ذلك وقع عليه الجزاء فليس أمامه سوى التظلم الإداري .

التظلم الإداري هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرارات التأديبية و يشمل التظلم الولائي و الرئاسي ، و إلى لجنة خاصة².

أولاً: التظلم الولائي و الرئاسي في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 08-09

جعل قانون إ م و إ الحالي رقم (08-09) من التظلم الإداري في قرار العقوبة التأديبية إختياريا و غير إلزامي حيث نص على أنه يجوز للخصم المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، إضافة إلى أن هذا القانون لم يميز بين التظلم الرئاسي و التظلم الولائي حيث اكتفى بالنص على أنه يرفع التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أما فيما يخص الميعاد فقد نص القانون السالف الذكر على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال مدة أربعة أشهر (04)، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، و يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض الضمني و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد

¹كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 145.

²بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 315.

المتظلم من أجل شهرين (02)، لتقديم طعنه القضائي الذي يسرى من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (02)، وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة¹

ثانياً: التظلم إلى لجنة خاصة (لجنة الطعن)

عندما لا يكون للتظلم الولائي والرئاسي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته نتيجة لعدم تغيير قرارها التأديبي، هذا ما يجعل الموظف في مثل هذه الحالة يلجأ إلى التظلم لدى هيئة خاصة، وقد نص المشرع على إنشاء لجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة بغرض إعادة النظر في قرارات التأديب بناء على طلب الموظف المخالف أو السلطة الرئاسية.²

1 تكوين لجنة الطعن

تتكون لجان التظلم أو لجان الطعن بالتساوي في الموظفين يمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة ويتراوح عدد أعضائها من خمسة إلى سبعة، ويتم إختيارهم من طرف الموظفين الذين يمثلون الإدارة، والعمال من بين الأعضاء المكونين للجان المتساوية الأعضاء.³

2 مهام لجان الطعن

من مهام لجنة الطعن أنها تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة⁴، بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة

¹ المادة 830 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 162 163.

³ المادة 23 من المرسوم رقم 84-10، مرجع سابق.

⁴ زياد عادل، مرجع سابق، ص 76.

أيضا أن تلجأ إلى لجنة الطعن في آراء وقرارات لجنة الموظفين (المجلس التأديبي) وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة .

يكون ميعاد الطعن خمسة عشرة (15) يوما وهذا طبقا لما نص عليه المرسوم رقم 59-85، حيث أقر بأنه: "يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم، إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشرة يوما"¹

كما نصت المادة 24 أيضا من المرسوم 10-84 على أنه يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلتجئوا إلى لجان الطعن، خلال خمسة عشرة يوما....."² أما حسب القانون الحالي للوظيفة العمومية رقم 03-06، فقد مدد المشرع الجزائري مدة الطعن، حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية، من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"³

تصدر لجنة الطعن الولائية آراء إستشارية ولكنها ذات طبيعة إلزامية، لكل من الموظف والإدارة التي أصدرت قرار العقوبة التأديبية على حد السواء، وهذا ما أكده المرسوم رقم 10-84 حيث نص صراحة على أنه يجب على لجان الطعن النطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وهذا لإبطال الآراء المتنازع فيها، الصادرة عن اللجان أو تثبيتها أو تعديلها.⁴

¹ المادة 13 من المرسوم رقم 59-85، مرجع سابق.

² محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باننة، 2006، ص 140.

³ الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

⁴ المادة 25 من المرسوم رقم 10-84، مرجع سابق.

المبحث الثاني

الضمانات القضائية لتأديب للموظف العام

يمكن القول أن موضوع المنازعات الإدارية من أبرز وأدق موضوعات القانون الإداري لتشعب مباحثه وتشتت أحكامه بين قوانين ونصوص متعددة ومتنوعة، ونظرا لازدياد تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي الحياة العامة وما ينجم عنه حتما من ازدياد للمشاكل والمنازعات الإدارية فإن وضع آليات وقواعد وهيئات قضائية للفصل في تلك المنازعات وفضها بالطرق الملائمة والإجراءات المناسبة يشكل أكبر الضمانات وأفضل الوسائل لإقامة دولة الحق والقانون.

لقد نص قانون إ م و إ ومختلف النصوص المتعلقة بالقانون القضائي على عدة دعاوى إدارية، ومنها دعوى الإلغاء التي تعتبر الدعوى الأساسية لضمان احترام مبدأ المشروعية والوسيلة الفعالة للحد من تجاوز السلطة¹. للتدقيق أكثر سنقوم بدراسة الدعوى الإدارية (مطلب أول)، دعوى الإلغاء (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الدعوى الإدارية

الدعوى الإدارية تتضمن عدة حقائق وعناصر ومقومات تتضافر وتتكاثر وتتحد كلها في تشكيل وتحديد مفهوم الدعوى القضائية الإدارية وإبرازه وتوضيحه بسورة دقيقة وشاملة ومتناسقة ودراسة الدعوى الإدارية تستدعي التطرق إلى أهم هذه الحقائق والمقومات وذلك بدءا من تعريفها (فرع أول)، إبراز خصائصها (فرع ثاني)، وأنواعها (فرع ثالث).

الفرع الأول: مفهوم الدعوى الإدارية

لدراسة مفهوم الدعوى الإدارية لابد لنا إلى التطرق لتعريفها (أولا)، وتحديد خصائصها (ثانيا)، وكذا الطبيعة الخاصة لإجراءاتها (ثالثا).

¹ سلمان منير، مرجع سابق، ص 57.

أولاً: تعريف الدعوى الإدارية

إن مسألة تعريف الدعوى الإدارية في القانون العام بصفة عامة والقانون الإداري بصفة خاصة أمر لم يعالج ولم يتطرق إليه بصفة جدية، فالتعرض لنظرية الدعوى الإدارية من حيث تعريفها لم يحدث بصورة عرضية وسطحية، على الرغم من أن الموثيق والدساتير تؤكد على الحق في اللجوء إلى القضاء¹.

كما جاء في دستور الجزائر الصادر بتاريخ 28 نوفمبر 1996 مؤكداً بشأن هذه المسألة في نص المادة 139 منه على مايلي: "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية"². كما نصت المادة 800 من قانون إ م و إ: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية..."

وكذا المادة 801 من ق إ م و إ نصت: "تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى إلغاء القرار الإداري..."³

ثانياً: خصائص الدعوى الإدارية

يمكن لنا إظهار خصائص الدعوى الإدارية فيما يأتي:

1- طبيعة جهة الإختصاص القضائي بالنظر والفصل في الدعوى الإدارية

حسب نص المادة 32 من قانون إ م و إ الجزائري فإن القضاء العادي هو الجهة القضائية صاحبة الولاية والإختصاص العام بالنظر والفصل في الدعاوى القضائية العادية⁴.

¹ محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، ط 2005، دار العلوم الجزائر، ص 121.

² دستور الجزائر لسنة 1996، مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الصادر في ج ر، ع/ 76 الصادر في 1996/12/08، معدل بمقتضى قانون رقم 02-03 مؤرخ في 10/04/2002، ج ر، ع/ 25 بتاريخ 14/04/2002، و بمقتضى قانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر، ع/ 63 الصادر 16 نوفمبر 2008.

³ قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 الصادر بتاريخ: 25 فبراير 2008 المؤرخ في 18 صفر 1429 المنتظم ق إ م و إ، ج ر، ع/ 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008.

⁴ المادة 32 من قانون إ م و إ، مرجع سابق.

أما فيما يخص القضاء الإداري فقد نصت عليه المادة 800 من قانون إ م و إ بنصها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية" تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها¹.

2- اختلاف طبيعة مركز الخصوم في الدعوى الإدارية

إن عملية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة تكون وفق مجموعة من الشكليات والإجراءات والقواعد القانونية التي تقوم على مبدأ المساواة أمام القضاء، غير أن مركز أطراف الخصومة في الدعوى القضائية الإدارية غير متساوية من حيث الصفة القانونية والمركز والهدف.

الطرف الخصم في الدعوى هو السلطة الإدارية العامة باعتبارها شخص قانوني معنوي عام تحوز وتمارس مظاهر السيادة، كما تكون في أغلب الأحوال وفي معظم مراحل عملية التقاضي في مركز أسمى وأفضل من مركز الأشخاص العاديين².

أ- امتيازات السلطة العامة الإدارية في مرحلة تحريك و رفع الدعوى القضائية الإدارية:

تظهر الإمتيازات القانونية للسلطة الإدارية المتقاضية في الدعوى الإدارية أثناء بداية تحريك الدعوى أو رفعها وذلك حين تدعي وتطالب بحق أو مركز قانوني في مواجهة الأفراد وتكون غير ملزمة ومجبرة قانوناً بالالتجاء إلى سلطة القضاء للدفاع والحصول على هذا الحق مثل ما هو الحال بالنسبة للأفراد كونها تحوز وتمارس مظاهر وامتيازات السلطة العامة في نطاق نشاط الإدارة فهي تتخذ قرارات إدارية بإرادتها المنفردة كما لها سلطة التنفيذ المباشر والجبري لقراراتها وتصرفاتها دون حاجة للقضاء في حين أن

¹ المادة 800، المرجع نفسه.

² عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، ط 2002، ص 33.

الأشخاص العاديين إذا أرادوا المطالبة بحقوقهم من السلطات الإدارية أن يلجؤوا إلى القضاء وذلك عن طريق رفع وتحريك الدعوى القضائية¹.

ب- امتيازات السلطة العامة الإدارية في مرحلة الإثبات في الدعوى الإدارية

يقع عبئ الإثبات بقوته ومشقته على عاتق الأشخاص العاديين كون السلطة الإدارية في الدعوى الإدارية تكون في مركز متميز وأسمى من الأشخاص العاديين في مسألة الإثبات في الدعوى القضائية الإدارية.

تعتبر عملية إثبات عدم سلامة وصحة وشرعية وعدالة الأعمال الإدارية شاقة وصعبة بالنسبة للأشخاص العاديين نظرا لبعدهم وجهلهم لخلفيات وأسرار وحقائق الأعمال الإدارية².

ج- إمتيازات السلطة الإدارية في مواجهة سلطات القاضي في الدعوى القضائية الإدارية

في مرحلة النظر والفصل في الدعوى الإدارية تكون ممارسة القاضي لسلطاته القضائية أضيق وأضعف في مواجهة السلطة الإدارية في حين تكون أوسع وأقوى في مواجهة الأشخاص العاديين، فهو لا يملك في مواجهة السلطات العامة الإدارية وأعمالها إلا سلطات فحص المشروعات والإلغاء والتعويض نظرا لضوابط وقيود سياسية وقانونية.

نجد بأن الصيغة التنفيذية التي يحكم وينطق بها القاضي المختص في مواجهة الأشخاص العاديين تختلف عن الصيغة التنفيذية التي يحكم وينطق بها في مواجهة السلطات الإدارية³.

¹ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 35.

² عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 36.

³ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 36.

ثالثا: الطبيعة الخاصة لإجراء الدعوى القضائية الإدارية

تتميز الإجراءات القضائية الإدارية بمجموعة من الخصائص نميزها عن الإجراءات القضائية العادية سواء كان مصدرها مكتوب أو غير مكتوب، ومن هذه الإجراءات نذكر:

1 إجراءات كتابية

يغلب على الإجراءات القضائية العادية الطابع الشفوي خلافا عن الإجراءات الإدارية التي يغلب عليها الطابع الكتابي، حيث نصت المادة 886 من ق إ م و إ على أن: "المحكمة الإدارية غير ملزمة بالرد على الأوجه المقدمة شفويا بالجلسة، ما لم تؤكد بمذكرة كتابية"

وتباشر الدعوى أمام المحكمة الإدارية بموجب عريضة مكتوبة و موقعة من محامي حسب نص المادة 815 من نفس القانون¹.

كما أن عملية المرافعة تتطلب المذكرات والمستندات والوثائق المكتوبة والملاحظات الشفوية التي يبديها الأطراف في بعض الأحيان ما هي إلا دعما لمذكراتهم الكتابية وهذا من خلال المادة 884 فقرة 1 والمادة 186 من قانون إ م و إ، كما أنه يجب أن يكون الحكم الصادر في الدعوى الإدارية مكتوبا².

2 إجراءات تحقيقية

تتميز الإجراءات القضائية الإدارية بطابعها الاستقصائي والتحقيقي، نظرا لدور القاضي الإداري في توجيه الدعوى، عليه فإنه يتمتع بسلطات معتبرة حيث يكون له زمام المبادرة في مختلف مراحل الدعوى.

يتم تبليغ عريضة افتتاح الدعوى عن طريق محضر قضائي، كما يتم تبليغ المذكرات

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

² عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 52 53.

ومذكرات الرد والوثائق المرفقة بها عن طريق أمانة ال ضبط وتحت إشراف القاضي المقرر إلى الخصوم، كما أن كل الإجراءات المتخذة وتدابير التحقيق تبلغ برسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق محضر قضائي إلى الخصوم وهذا طبقاً للمواد 838، 840، 841 من قانون إ م و إ.

أما في مرحلة التحقيق فإن القاضي يمكن له أن يطلب أو يأمر الإدارة بتقديم المستندات التي يراها لازمة للتحقيق في القضية وذلك بالاتصال بها رغم بعض القيود التي قد تحول دون ذلك كحالة الأسرار المهنية، ويكون للقاضي الإداري في مرحلة الحكم السلطة التقديرية في تحديد إذا كانت القضية مهياًة للفصل أم لا.

3 إجراءات حضورية

ليس بإمكان القاضي الإداري الفصل في الدعوى على أساس مستند لم يتيسر لأحد الطرفين فرصة الإطلاع عليه ومناقشته وتقديم الملاحظات بشأنه وهذا لما تتصف به الإجراءات الإدارية بخاصية المواجهة أو الحضورية وهذا كله إعمالاً لمبدأ حق الدفاع.

كما أن القاضي الإداري ملزم قبل الفصل في القضية المطروحة أمامه أن يراعي تقديم كل من الإدارة والموظف تقديم مذكراته ودفعه من خلال تبادل المذكرات والردود، وهذا نظراً لطبيعة الإجراءات الكتابية¹.

¹ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص، ص 56 ، 57.

المطلب الثاني

دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية وأكثرها فعالية وحدة في حماية فكرة الدولة القانونية ومبدأ الشرعية وتأكيد حماية حقوق وحريات الموظفين ذلك أنها تعد الأداة و الوسيلة القانونية والقضائية الحيوية والفعالة لتحريك وتطبيق عملية الرقابة القضائية¹. الدعاوى القضائية متنوعة حسب تقسيم المشرع الجزائري وتختلف حسب طبيعة السلطات الممنوحة أو المتاحة للقاضي، فالدعاوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع للإدارة العامة، هي دعوى تجاوز السلطة، أو دعوى الإلغاء و لدراسة هذه الدعوى سنتعرض من خلال هذا المطلب إلى معالجة مفهوم دعوى الإلغاء (فرع أول) وكذا شروط قبولها (فرع ثاني).

الفرع الأول: مفهوم دعوى الإلغاء

لتحديد ودراسة مفهوم دعوى الإلغاء بصورة شاملة و واضحة و دقيقة، لا بد من بحث و دراسة تعريف دعوى الإلغاء و الخصائص العامة لها.

أولاً: تعريف دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع للإدارة²، و هي الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية (الغرف الإدارية أو مجلس الدولة) التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيتها نظراً لما يشوب أركانه من عيوب³.

¹ أعمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، ط 1998، ص 312.

² أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 151.

³ محمد صغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم، الجزائر، ص 31.

لقد نصت المواد 801، 819 على دعوى الإلغاء مشيراً إليها ب: الطعن بالبطلان¹ كما تشير إليها نصوص أخرى تحت مصطلح تجاوز السلطة أو دعوى الإبطال أو الطعن بالإلغاء، كما ورد بنص المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق بمجلس الدولة².

دعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها و يرفعها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، وتتحرك وتتحصر سلطات القاضي المختص في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية، والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها، وذلك بحكم قضائي بحجة عامة و مطلقة³.

ثانياً: الخصائص العامة لدعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية تنسم بالموضوعية و تمتاز بمجموعة من الخصائص تميزها عن باقي الدعاوى القضائية الأخرى (المدنية ، التجارية... الخ) و هي كالآتي:

1 - دعوى قضائية

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى قضائية بعدما كانت عبارة عن تظلم إداري وهذا نتيجة لمجموعة من التطورات أين أصبحت بصدور قانون 1872 قضائية وقد تأكدت هذه الصورة لدعوى الإلغاء بصفة نهائية وتامة في قضية كادو في 13 ديسمبر 1889 إذ قبل

¹ قانون إ م و إ ، مرجع سابق.

² القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة.

³ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 314.

مجلس الدولة الفرنسي الإختصاص في نضر القضية دون ضرورة الطعن المسبق أمام الوزير (الطعن الإداري الرئاسي)، واضعا بذلك حدا لنظام الوزير القاضي. ويتم رفعها (دعوى الإلغاء) وفقا للقواعد العامة للدعوى القضائية المقررة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعمول به.

بذلك تعتبر دعوى الإلغاء دعوى قضائية سواء من حيث شروط قبولها (الطاعن ، محل الطعن ، المواعيد...الخ)، أو من حيث الجهات المختصة بالنظر فيها (المحكمة الإدارية ، مجلس الدولة)، أو من حيث الإجراءات المتبعة بشأنها سواء كانت إجراءات كتابية أو حضورية أو تحقيقية وقد تناولناها سابقا في إجراءات الدعوى الإدارية بصفة عامة¹.

2 - دعوى موضوعية (عينية)

تتميز دعوى الإلغاء بالطبيعة و الصفة الموضوعية والعينية عكس دعاوى القضاء الكامل التي تتسم بالطبيعة و الصفة الشخصية و الذاتية وتتسم دعوى الإلغاء بهذه الصفة للأسباب التالية:

*تعتبر دعوى الإلغاء دعوى موضوعية وعينية لأنها دعوى تنصب كلية و أساسا على القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية من ذوي الصفة والمصلحة ولا تنصب أو تهاجم السلطات الإدارية المختصة التي أصدرت هذه القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية و دعوى الإلغاء.

*تعتبر دعوى الإلغاء دعوى موضوعية وعينية لأنها تتحرك وتتعدد على أساس مركز قانوني عام، وبهدف حماية المصلحة العامة أصلا وأساسا المتمثل في حماية مبدأ

¹ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 32 ، 33.

الشرعية وحماية شرعية القرارات الإدارية من أوجه ومظاهر وأسباب عدم الشرعية المختلفة¹.

3 - دعوى المشروعية

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى مشروعية لأنها تتحرك وترفع على أساس مخالفة القرارات الإدارية لمبدأ الشرعية ولأنها تنصب على القرارات الإدارية من حيث شرعيتها و إلغائها في مخالفتها للمبدأ والحكم بعدم إلغائها في حالة ثبوت شرعيتها، كما أن الوظيفة الأساسية و الهدف الجوهرى لدعوى الإلغاء هو حماية مبدأ الشرعية بصفة عامة و حماية شرعية القرارات الإدارية بصورة خاصة بحيث أنها الدعوى الوحيدة والأصلية لإلغاء دعوى قضاء الشرعية من حيث أساس وجودها، ومن حيث وظيفتها وهدفها وطبيعتها².

الفرع الثاني: شروط قبول دعوى الإلغاء

فيما يتعلق بشروط قبول دعوى الإلغاء فإن، المادة 13 من قانون إ م و إلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون. يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون³.

وهذه الشروط(الصفة، المصلحة، الإذن) يجب توفرها في أي دعوى أو طعن مرفوع أمام القضاء والذي بإمكانه أن يكشف تلقائياً عن عدم وجود الصفة والمصلحة. و على القاضي الإداري عندما ترفع أمامه دعوى إلغاء عليه أن يقوم أولاً قبل النظر في موضوع الدعوى

¹ عمار عوايدي، مرجع سابق، ص ص 328، 329.

² عمار عوايدي، مرجع سابق، ص 327.

³ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

بالنظر فيما إذا كانت عريضة الدعوى مقبولة أم لا من حيث توفر شرط المصلحة والصفة¹.

أما بالنسبة للشروط الخاصة بدعوى الإلغاء كدعوى إدارية فهي تتمثل في محل الطعن (قرار إداري)، الطاعن (الموظف)، الميعاد، الشكل والإجراءات وهذا ما سنتناوله كالاتي:

أولاً: محل الطعن

كل قرار إداري متعلق بموظف يمكن أن يكون محلاً لدعوى الإلغاء، فلا يمكن تصور دعوى إلغاء دون أن تكون هناك تصرفات قانونية صادرة عن إدارة عامة وهذا ما نصت عليه المادة 801 من قانون إ م و إ² تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

- البلدية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية".

كما تنص المادة 901 بقولها: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية"².

¹ بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغدادى الجزائر، ط 3، ص 39.

² قانون رقم 08-09، مرجع سابق .

1 تعريف القرار الإداري

يعرفه الفقهاء بقولهم: "هو العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام و الذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقا للمصلحة العامة"¹

كما عرف أيضا على أنه "عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة العامة"²

2 خصائص القرار الإداري

يتميز القرار الإداري بجملة من الخصائص سنبينها من خلال ما يلي:

أ-القرار الإداري عمل قانوني

يقصد به أن يكون مرتبا لأثار قانونية يتميز بها عن أعمال الإدارة المادية وذلك إما بإنشاء مركز قانوني جديد أو تعديل مركز قانوني في موجود أو إلغاء مركز قائم خدمة للمصلحة العامة.

ب-القرار الإداري يصدر بالإرادة المنفردة

يقصد به أي تصرف منفرد من طرف الإدارة العامة لما لها من امتيازات السلطة العامة وهو ما يتميز عن عقود الإدارة حيث تشترك في تكوينها إدارة أخرى مع إرادة الإدارة العامة.

ج- القرار الإداري يصدر عن سلطة إدارية عامة

إن التصرفات والأعمال الصادرة عن الإدارة العامة لا تعد قرارات إدارية إذا لم تكن تتمتع بالطابع التنفيذي النهائي كما هو الحال بالنسبة لـ:

-الأعمال التحضيرية الصادرة عن الإدارة قبل إصدار القرار وتحضيرا لاتخاذ

¹ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 8.

² محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الإداري، دار الفكر الجامعي الإسكندرية مصر، 2002، ص 3.

- الأعمال اللاحقة للقرارات الإدارية وتتمثل أساسا بالتصرفات والأعمال التي تقوم بها الإدارة بعد إصدار القرار الإداري مثل التصديق عليه، تبليغه، ونشره¹.

*إلغاء القرار الإداري أمام المحاكم الإدارية

تنص المادة 801 من قانون إ م و إ رقم 08-09 على مايلي: "تختص المحاكم الإدارية كذلك في الفصل في: دعاوى إلغاء القرار... الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

-البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية

-المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.²

عليه فإن محل الطعن بالإلغاء أمام المحكمة الإدارية يجب أن ينصب على إحدى القرارات التالية:

- **القرار البلدي:** يصدر رئيس المجلس الشعبي البلدي و رئيس المصالح الإدارية الأخرى للبلدية، في إطار صلاحيتها قرارات تكون محل طعن بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية إذا كانت غير مشروعة.

- **القرار الولائي:** يصدر والي الولاية و رؤساء المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية في إطار صلاحيتها قرارات إدارية تكون محل طعن بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية إذا كانت غير مشروعة³.

*القرارات الصادرة عن المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية:

هذه الهيئات تصدر قرارات إدارية في نطاق صلاحيتها تكون محل طعن بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية إذا كان غير مشروع.

¹ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 15.

² قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

³ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 16.

*إلغاء القرار الإداري أمام مجلس الدولة:

تنص المادة 901 من قانون رقم 08-09 على ما يلي: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء.... في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية."¹

يجب أن يكون محل الطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة منصب على قرارات أو تصرفات الصادرة عن إحدى الهيئات التي أوردتها المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

- السلطات الإدارية المركزية
- الهيئات العمومية الوطنية
- المنظمات المهنية الوطنية²

ثانيا: الطاعن (الموظف)

قبل أن ينظر القاضي في موضوع الدعوى بصفة عامة سواء كانت إدارية أو مدنية عليه أولاً أن ينظر في مدى توفر الشروط الشكلية لهذه الدعوى وفي حالة تخلف أي شرط شكلي يحكم القاضي برفض الدعوى شكلاً ولا يتطرق إلى الموضوع.

وفيما يخص الشروط الشكلية وضع قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد قاعدة عامة تسري على مختلف الدعاوى حيث نصت المادة 13 من قانون إ م و إ على: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

² القانون العضوي رقم 98-01، مرجع سابق.

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

1 الصفة

دون التطرق إلى الخلاف الفقهي حول علاقة شرط الصفة بشرط المصلحة في نطاق دعوى الإلغاء فإن الصفة بصفة عامة تثبت بمجرد إثبات الحق وحصول الإعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المتعدى عليه (الموظف) صفة في مقاضاة المعتدي (الإدارة)، وهذا حسب المادة 13 من قانون إ م و إ².

2 المصلحة

يعرف الفقه المصلحة بأنها الفائدة العملية المشروعة التي يراد تحقيقها باللجوء إلى القضاء وعليه لا تقبل دعوى الإلغاء إلا إذا أثبت المدعي (الموظف) نوع من المصلحة الشخصية والمباشرة حيث لا يكفي الاستناد فقط على وجود مصلحة عامة لإلغاء القرار الإداري³.

ثالثاً: الميعاد

يختلف ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية عنه بالنسبة لرفعها أمام مجلس الدولة⁴.

1- أمام المحكمة الإدارية

¹ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 116.

² قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

³ محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 124.

⁴ المرجع نفسه، ص 125.

ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية بعريضة موقعة من محام ويجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم القبول شكلاً، البيانات اللازمة المذكورة بنص المادة 15 من قانون إ م و إ.

يجب أن ترفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية في أجل حدّد بأربعة أشهر، كما نصت المادة 829 من قانون إ م و إ بنصها: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر (4 أشهر)، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي."

يعتبر شرط الميعاد من النظام العام، يثيره القاضي من تلقاء نفسه، دون أن يثيره الأطراف، حيث يجب أن ترفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية خلال 4 أشهر تحسب كاملة مع إمكانية تمديدتها في حالات وقفها أو قطعها بمعنى قطع الميعاد، وتحسب مدة الطعن كاملة وتامة طبقاً لقاعدة الميعاد حسب نص المادة 405 من قانون إ م و إ، كما أن حساب بداية الميعاد في اليوم الموالي لإعلان القرار وذلك إما:

- من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه، إذا كان القرار فردياً
- أو من تاريخ نشر القرار المطعون فيه إذا كان القرار تنظيمياً وتكون نهاية مدة الميعاد في اليوم الموالي لسقوط ذلك الميعاد¹.

نصت المادة 416 من قانون إ م و إ على: "لا يجوز القيام بأي تبليغ رسمي قبل الساعة الثامنة صباحاً و لا بعد الثامنة مساءً و لا أيام العطل، إلا في حالة الضرورة و بعد إذن من القاضي."

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

أما فيما يخص أجال الطعن القضائي فتم الإشارة إليها في كل من المادتين 404 و 405 من قانون إ م و إ، يمكن تمديد الميعاد حسبها في حالتين:

- بعد المتقاضي عن إقليم الدولة (المقيم خارج الإقليم الوطني)
- في حالة ما إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي.

و تنقطع أجال الطعن في الحالات الآتية:

- 1 المطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة
- 2 طلب المساعدة القضائية
- 3 وفاة المدعي أو تغير أهليته
- 4 القوة القاهرة أو الحادث الفجائي "حسب نص المادة 832 من قانون إ م و إ¹.

2-أمام مجلس الدولة

لما كان مجلس الدولة يختص كدرجة أولى و أخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، هذا ما أقرته المادة 901 من قانون إ م و إ فإنه يحدد أجل الطعن بـ 4 أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي و هذا ما جاء في نص المادة 907 من قانون إ م و إ التي تنص على مايلي: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832².

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

² المرجع نفسه.

و معنى ذلك لا يقبل أن يرفع الطعن المشار إليه سابقا إلا خلال 04 أشهر، تحسب كاملة مع إمكانية تمديدتها أو قطعها، و إذا ما انتهى أجل الطعن يسقط حق الطاعن في مباشرة دعواه شكلا و يسري الطعن من تاريخ التبليغ للقرار المطعون فيه. أما فيما يتعلق بحساب مدة الطعن و بدايته، الميعاد و نهايته و امتداده و حالات قطعه فتطبق نفس المواد التي ذكرناها سابقا بالنسبة للمحاكم الإدارية.

رابعاً: الإجراءات والشكل

يشترط قانون الإجراءات المدنية والإدارية طبقاً لنص المادة 14، ترفع الدعاوى أمام المحكمة بعريضة، موقعة ومؤرخة تودع بأمانة الضبط، و يجب أن تتضمن تحت طائلة عدم قبولها شكلا البيانات الأزمة و الضرورية كما بيّنتها المادة 15 من القانون السالف الذكر غير أن التوقيع على العريضة، وبمقتضاها ترفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية و يجب أن يوقعها محام، وهذا ما جاءت به المادة 815 وأكدت المادة 826 من القانون السالف الذكر، كما فتح المشرع المجال للمدعي إمكانية تصحيح العريضة التي لا تثير أي وجه، بإيداع مذكرة إضافية خلال أجل رفع الدعوى في المادتين 829 و 830 هذا ما ورد في نص المادة 817 من قانون إ م و إ.

- تقديم نسخة من القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء حتي يتمكن القاضي الإداري المختص من فحص أوجه الإلغاء (فحص مدى مشروعية القرار الإداري) المثارة من طرف الطاعن¹.

¹ قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

هذا ماجاءت به المادة 819 من قانون إ م و إ "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مشروعية القرار الإداري، تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه، ما لم يوجد مانع مبرر¹.

و إذا ثبت أن هذا المانع يعود على امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة، و يستخلص النتائج القانونية المترتبة على الإمتناع.

لقد تخلى المشرع عن وجوب تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من قانون إ م و إ ، ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين، بمثابة قرار الرفض و يسري أو يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة، ويرفق مع العريضة .

تودع العريضة بأمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع الرسم القضائي، مالم ينص القانون على خلاف ذلك طبقا لنص المادة 821 من قانون إ م و إ².

¹ المرجع نفسه .

² قانون رقم 09-08، مرجع سابق.

خاتمة

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

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

تضمنت دراستنا في الفصل الأول لأهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام سواء كانت حقوق مالية أو اجتماعية أو سياسية مع ذكر الحماية القانونية المقررة لهاته الحقوق التي أتى بها قانون الوظيفة العمومية 06-03.

أما فيما يخص الفصل الثاني من هذا البحث فقد خصصناه إلى الحماية التي منحها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة بحيث منح له في مجال التأديب ضمانات عديدة ومتنوعة للدفاع عن نفسه، وهذا ما يبرهن على مدى الاهتمام والرعاية التي أولاها المشرع للموظف العام، فقد منح له عدة ضمانات إدارية وأخرى قضائية لمواجهة تعنت الإدارة وتعسفها حيث تتمثل الأولى في إجراء التحقيق الذي يعد وسيلة لإستبيان الحقيقة وإجلاء الحق للمحال للتحقيق من خلال ضمانه المتمثل في حقه بالإطلاع على الملف الشخصي والإستعانة بمدافع كما تمثلت أيضا هذه الضمانات في اللجان المتساوية الأعضاء التي تهتم بجميع القضايا التي تهم الموظفين بالإضافة إلى

الطعون الإدارية التي تهدف إلى إعادة النظر في القرار الإداري قصد إلغاءه أو تعديله أو تغييره.

أما الضمانات القضائية فهي تتمحور في دعوى إلغاء القرار الإداري التي تعتبر من أهم الضمانات الجوهرية للموظف العام باعتبار أن الإدارة قد أخلت في الإجراءات التي يتوجب ويتطلب عليها اتباعها لتأديب الموظف المخطئ.

من أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

1 للمشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 06-03 لم يقر بحق الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام بالتفصيل والتدقيق.

2 من خلال تفحصنا لموضوع الضمانات التأديبية المكرسة قانونا في تشريع الوظيفة العامة الجزائري، تبين لنا جليا نقص فعاليتها القانونية وعدم قدرة هذه القوانين في تحقيق الضمان للموظف العام الخاضع للتأديب ويظهر هذا النقص في جعل الإدارة خصما وحكما في آن واحد فهي السلطة المختصة بالتحقيق وإليها يعود تسليط العقوبة.

3 نقص التدرج والتنوع في العقوبات التأديبية هذا ما يؤدي إلى عدم فعالية تأديب الموظف العام مثلا: عقوبة الحرمان من الراتب هذه العقوبة المالية من شأنها أن تعيد الموظف الذي ارتكب مخالفة تأديبية غير جسيمة إلى الطريق السوي وتردعه عن العودة إلى ارتكاب الخطأ التأديبي مرة ثانية.

الإقتراحات

من خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

1 ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين.

- 2 حصول الموظفين على جميع حقوقهم مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق.
- 3 القيام بإصلاحات في قطاع الوظيفة العامة يبقى دون جدوى إذا كان الموظفين العموميين لا يمتلكون الكفاءة الضرورية لتجسيدها على أرض الواقع .
- 4 المهام المنوطة بالموظف العام تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة واستمرارها لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام الوظيفة العامة.
- 5 ضمانات إعلام الموظف بالتهمة والخطأ التأديبي المنسوب إليه، وكفل حق الموظف في الدفاع عن نفسه مما يحقق فعالية الإجراءات التأديبية من حيث توقيع العقوبة التأديبية المناسبة.
- 6 كفالة المساواة في الضمانات التأديبية لكافة طوائف الموظفين أمر ضروري من دون التفرقة بين الموظف العادي وبين شاغلي الوظائف العليا في الدولة، فالموظف مهما كان مركزه الوظيفي هو بحاجة ماسة إلى الضمانات في كل مراحل الإجراءات التأديبية.
- 7 منح أكثر فعالية لإجراء المواجهة أو الدفاع، بتمكين المحامي بالإطلاع على الملف التأديبي أو منحه نسخ منه قبل المحاكمة التأديبية الإدارية.
- 8 إحادة النظر في تقنين وتنظيم اللجان الإدارية بما يتلاءم واستقلاليتها أو الغرض الذي أنشأت من أجله.
- 9 على المشرع الجزائري التنويع في العقوبات التأديبية حتى يصل إلى درجة خلق تلاءم بين جسامة الخطأ المرتكب والعقوبة المسلطة على الموظف العام.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- (1) أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (2) أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- (3) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، الجزائر، 1980.
- (4) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لإحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- (5) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
- (6) عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائلها، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- (7) علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- (8) عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- (9) علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007.
- (10) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.

- (11) عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، دار هومة، الجزائر، 2002.
- (12) عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 1998.
- (13) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- (14) عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادي، الجزائر، الطبعة الثالثة.
- (15) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013.
- (16) سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الناشر منشأة المعارف الإسكندرية، القاهرة، 2004.
- (17) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي القاهرة، 1990.
- (18) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- (19) سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- (20) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة الجزائر، 2003.
- (21) لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

- (22) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة (نشاط الإدارة ووسائلها)، الطبعة الثانية، منشأة المعارف مصر، 2004.
- (23) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- (24) محمد باهي أبو يونس، الإختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في الإداري المسلم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- (25) محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، منشأة المعارف، القاهرة، 1967.
- (26) محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء، 2006.
- (27) محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- (28) محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2002.
- (29) مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2011.
- (30) مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005.
- (31) نواف كنعان، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- (32) هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، الجزء الأول، (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان 1998.

(33) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبقعة التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

ثانيا: المذكرات والرسائل

ا:رسائل الدكتوراة

- 1) عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون، ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة مولود معمري، الجزائر، تاريخ المناقشة 11 ماي 2016.
- 2) عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012.
- 3) محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2006-2007.
- 4) مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، 2013-2014.
- 5) ياسين ريوح،السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016 .

6)ب/ المذكرات الجامعية

1:رسائل الماجستير

- (1) حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر بحث لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر دفعة 2003/2002.
- (2) حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- (3) فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009.
- (4) فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2002.
- (5) صباح حميماني، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2013.
- (6) عطاء الله بوحמידة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1989-1990.
- (7) عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونيين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- (8) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010.

9) كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، 1990.

10) منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

11) مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

2/ مذكرات الماستر

1) بلقاسم حسونة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل مقتضيات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

2) حياة زرنوح، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014

3) فائزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

4) عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2013-2014.

5) سعيدة العموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، سنة 2012-2013.

6) محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014-2015.

7) مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2014.

ثالثا: المقالات

- 1) بوكلي حسن شكيب، خطر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية مكتبة مديابوك، الجزائر، 2011.
- 2) سهيل الأحمد، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 62 (6) 2012، ص ص 1296-1996.

رابعا: النصوص القانونية

أ الدستور

قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد 14.

ب- الأوامر والقوانين

1) قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1940 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

ج رن العدد 6، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، العدد 68.

(2) قانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، ج ر، ع 28، الصادر بتاريخ 05 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05.

(3) أمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد، ج ر، ع 38.

(4) أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.

(5) أمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يوليو 1996، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع 46.

(6) قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانونا لإجراءات المدنية والإدارية.

ج-المراسيم

أ- المراسيم التشريعية

المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414، الموافق لـ 26 ماي سنة 1994 يحدث التقاعد المسبق، ج ر، ع 34.

ب-المراسيم التنفيذية

(1) المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985

يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، ع 13.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، المتعلق بتوسيع التقاعد

المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74.

3) المرسوم رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق لـ 5 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر، ع 13 المؤرخة في 06 غشت 1978.
4) المرسوم رقم 07-304، المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 2007 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم، ج ر، ع 58.

التعليمات

-تعليمة رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر 2007 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.
المواقع الالكترونية:

www.ennaharonline.com:/ar/-neus

الموضوع	الصفحة
مقدمة.....	1
الفصل الأول: حماية حقوق الموظف العام.....	5
المبحث الأول: حماية الحقوق المالية للموظف العام.....	6
المطلب الأول: حق الموظف العام في الراتب	7
الفرع الأول: تعريف الراتب و استحقاقه.....	7
أولاً: تعريف الراتب.....	7
ثانياً: إستحقاق الموظف العام للراتب.....	8
الفرع الثاني: تحديد الراتب و دفعه.....	11
الفرع الثالث: الحماية القانونية للراتب.....	13
أولاً: مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى.....	13
ثانياً: مبدأ عدم الحجز في الكتلة الأجرية.....	13
ثالثاً: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.....	14
المطلب الثاني: حق الموظف العام في الترقية.....	14
الفرع الأول: تعريف الترقية.....	15
أولاً: تعريف الترقية لغة.....	15
ثانياً: تعريف الترقية اصطلاحاً.....	15

16	ثالثا: تعريف الترقية فقها.
16	رابعا: تعريف الترقية تشريعا و قضاء.
17	الفرع الثاني: أنواع الترقية.
17	أولا: الترقية في الدرجات.
18	ثانيا: الترقية في الرتب.
19	ثالثا: الترقية الداخلية.
21	الفرع الثالث: الحماية القانونية للترقية.
22	المبحث الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام.
23	المطلب الأول: حق الموظف العام في التقاعد.
24	الفرع الأول: تعريف التقاعد.
24	أولا: تعريف التقاعد لغة.
24	ثانيا: تعريف التقاعد اصطلاحا.
25	ثالثا: التعريف التشريعي للتقاعد.
26	الفرع الثاني: محتوى معاش التقاعد.
26	أولا: معاش مباشر.
26	ثانيا: معاش منقول.
28	الفرع الثالث: أنواع التقاعد و كيفية الإحالة عليه.

أولاً: أنواع التقاعد.....	28
ثانياً: كيفية الإحالة على التقاعد.....	31
الفرع الرابع: الحماية القانونية للتقاعد.....	32
المطلب الثاني: حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي...32	
الفرع الأول: حق الموظف العام في الحماية الاجتماعية.....	33
أولاً: حق التأمين على المرض و حوادث العمل.....	33
ثانياً: حق الموظف العام على العجز و الوفاة.....	34
الفرع الثاني: حق الموظف العام في الضمان الاجتماعي.....	35
المبحث الثالث: حماية الحقوق السياسية للموظف العام.....	37
المطلب الأول: حق الموظف العام في العمل النقابي.....	37
الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.....	38
الفرع الثاني: صور ممارسة الحق النقابي.....	38
الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية ومعايير التمثيل.....	39
أولاً: من حيث المبادئ.....	39
ثانياً: من حيث معايير التمثيل.....	40
المطلب الثاني: حق الموظف العام في الإضراب.....	42

43	الفرع الأول: تعريف الإضراب.....
43	أولاً: التعريف الإصطلاحي للإضراب.....
43	ثانياً: التعريف الفقهي للإضراب.....
44	الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب.....
44	أولاً: شروط ممارسة حق الإضراب.....
45	ثانياً: القيود التي تحد من حق الإضراب.....
47	الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب.....
47	أولاً: بالنسبة للموظف العام.....
48	ثانياً: بالنسبة للمرفق العام.....
48	الفرع الرابع: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام.....
49	الفصل الثاني: ضمانات حماية حقوق الموظف العام في المجال التأديبي.....
50	المبحث الأول: الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام.....
50	المطلب الأول: مواجهة الإدارة لأخطاء الموظف العام.....
51	الفرع الأول: شرعية الخطأ التأديبي.....
51	الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية في ظل الأمر 03-06.....
52	أولاً: تصنيف الأخطاء التأديبية في ظل الأمر 03-06.....
54	ثانياً: تصنيف العقوبات في ظل الأمر 03-06.....

55	الفرع الثالث: السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية.....
56	المطلب الثاني: إجراءات التحقيق التأديبي.....
57	الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق.....
58	الفرع الثاني: إلزامية التحقيق.....
59	الفرع الثالث: ضمانات التحقيق.....
59	أولاً: إعلام الموظف العام بالتهم النسوبة إليه.....
60	ثانياً: حق الإطلاع على الملف التأديبي.....
61	ثالثاً: حق الدفاع.....
61	المطلب الثالث: الجهات المختصة بالتأديب و الطعون الإدارية.....
62	الفرع الأول: الجهات المختصة بالتأديب(اللجان المتساوية الأعضاء).....
62	أولاً: تكوين اللجنة المتساوية الأعضاء.....
63	ثانياً: إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء.....
64	ثالثاً: كيفية سير أعمال اللجنة المتساوية الأعضاء.....
66	الفرع الثاني: الطعون الإدارية.....
66	أولاً: التظلم الولائي و الرئاسي في ق إ م و إ رقم 08-09.....
67	ثانياً: التظلم إلى لجنة خاصة.....
69	المبحث الثاني: الضمانات القضائية لتأديب الموظف العام.....

70	المطلب الأول: الدعوى الإدارية.....
70	الفرع الأول: مفهوم الدعوى الإدارية.....
70	أولاً: تعريف الدعوى الإدارية.....
71	ثانياً: خصائص الدعوى الإدارية.....
75	المطلب الثاني: دعوى الإلغاء.....
76	الفرع الأول: مفهوم دعوى الإلغاء.....
76	أولاً: تعريف دعوى الإلغاء.....
76	ثانياً: الخصائص العامة لدعوى الإلغاء.....
78	الفرع الثاني: شروط قبول دعوى الإلغاء.....
79	أولاً: محل الطعن.....
82	ثانياً: الطاعن (الموظف).....
83	ثالثاً: الميعاد.....
85	رابعاً: الإجراءات و الشكل.....
88	خاتمة.....
91	قائمة المراجع.....
100	الفهرس.....