

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

حقوق الموظف العام والآليات المقررة  
لحمايتها في التشريع الجزائري

مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في الحقوق وعلوم السياسة - تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبتين:

الصادق جرابية

- ميسة هيفاء

- بليمة مروة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيساً	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	اللياس جوادي
مشرفاً ومقرراً	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	الصادق جرابية
مناقشاً	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	وردة بالجاني

السنة الجامعية: 2020/2019

# الإهداء

نهدي هذا العمل إلى من كانا يضيآن لنا الطريق ويكشفنا لنا الدروب  
... أمهاتنا .. آبائنا . وإلى جميع إخوتنا ... وأخواتنا

المن كان سندنا من أجل النجاح وأخذته المنية قبل أن يرى نجاحنا  
كما نهديه إلى جميع أساتذتنا الكرماء ... وإلى زملائنا الأعزاء  
وإلى كل من ساعدنا وبجث من أجلنا ...  
وإلى كل من وقف بقرننا من قريب ومن بعيد ....  
راجينا من الله عز وجل أن يجد القبول والنجاح

# شكر و عرفان:

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة، وأعاننا على أداء هذا الواجب، ووفقنا

إلى إنجاز هذا العمل

توجهه و يجزى الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف

صديق جراه الذي لم يخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا

البحث بعد الله عز وجل كما لا يفوتنا أن نتقدم بشكرنا الخاص إلى الأستاذة

عائشة غنادره حفظها الله ورعاها .

وأخيراً نسأل الله تعالى أن يجعل عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم ونستغفره وتوب إليه

صلى الله على سيدنا وحبيبنا وشفيعنا، وعلى آله وصحبه والتابعين ومن تبعهم

بإحسان إلى يوم الدين، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

# مقدمة

## مقدمة:

شهد نظام الوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات، وذلك من أجل المستجدات التي عرفت الجزائر عبر الزمن سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية. ولقد عرف قانون الوظيفة العمومية عدة مشاكل مما أدى إلى صدور المرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية والذي صدر في 2 / 06 / 1966 باعتباره أول تشريع للموظف العمومي، ولقد تم تعديله بالمرسوم رقم 06 / 03 المؤرخ في 15/07/2006 والذي صدر كقانون أساسي عام للوظيفة العمومية.

فالموظف العام هو الأداة المباشرة لتنفيذ الخدمات داخل الدولة، والذي يمكنها من إقامة مشروعاتها العامة وتحقيق أهدافها وضمان وسير المرفق العام، حيث يعتبر الموظف العمومي هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وهو المسؤول الأول على إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام واستقرار تقديم الخدمة للمواطنين، باعتباره الجهة المنفذة لسياسة الدولة والموكل مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين.

فلا يمكن تصور تنفيذ الخدمات في الدولة دون وجود موظفين عموميين باعتبار الموظف العصب المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية ذات طبيعة إدارية خصوصا إذا ما اعتبرنا أن هذه الأخيرة هي المحور الذي يدور حوله وجود وتطبيق قانون الوظيفة العمومية.

وباعتبار الموظف العام له أهمية كبيرة فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة حيث وضعت تحت تصرفه الأنظمة الخاصة بها ، والتي تنظم طرق إختياره وتعيينه وترقيته ... الخ ، كما وضعت له ضمانات تحمي حقوقه .

وتعتبر هذه الحقوق مجموعة من المكتسبات التي لا يمكن تنازل عنها، وقد حرس على قانون على توفيرها وإرسائها لكي يطمئن الموظف على حاضره واستقراره في وظيفته بعيدا عن تعسف الإدارة.

إن الرابطة التي تربط الموظف بالإدارة هي رابطة تعاقدية في ظل القانون الخاص يحكمها مبدأ "العقد شرعية المتعاقدين " ، وهذا يتعارض مع ماتقوم عليه فكرة المرفق العام حيث

المصلحة العامة تغلب المصلحة الخاصة أي لا تستطيع الإدارة أن تعدل مركز موظفيها إلا بموافقتهم ورضائهم بإعتباره متعاقدًا معها . ويعتبر الموظف العام وسيلة أساسية لتحقيق المصلحة العامة وضمنان مبدأ. المشروعية ومن هنا فعلاقة الموظف بالإدارة يجب أن تظفي الثقة والأمان والإستقرار في روح موظفي العموميين ، ولهذا يجب حماية الموظف من أي تعسف قد يصدر من الإدارة وضمنانا لمواصلة مساره المهني وضعت أليات حماية بنصوص قانونية وتنظيمية بضمنان حسن سير المرفق العام

### أسباب اختيار الموضوع:

يمكن التمييز بصدد هذه الأسباب بين الأسباب الذاتية من جهة ولأسباب الموضوعية من جهة أخرى:

بالنسبة للأسباب الذاتية: فنتمثل عموما في الرغبة الشخصية لمعالجة جوانب هذا الموضوع واستجلاء ما له وما عليه خصوصا وأنه من صميم وعمق موضوعات الوظيفة العمومية الأكثر إثارة. وجذبا للباحث المشتغل في هذا المجال.

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية: فنتمثل على وجه التحديد في نظرة المراجع والدراسات المتخصصة التي تعني بتحليل النصوص والقوانين التي تتضمن حقوق الموظف العمومي وأليات حمايته في تشريع الجزائري ورتأينا على أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف واليات حمايته في مرجع مختصر وموحد ليسهل على طالب الإلمام بها بكل سهولة ويسر .

### صعوبات البحث:

واجهتنا صعوبات عديدة أثناء إنجاز هذا العمل، كان أبرزها المتاعب الصحية المتواصلة طيلة هذه الأشهر والحجر الصحي وفيروس كورونا والتي أدعو الله أن يعفينا وإياكم منها، أما عن المذكرة فإن صعوبة موضوعها تأتي في كثرة فروعها وزيادة على ذلك ندرة مراجعها وحيث نجد كل فرع يحتاج إلى مذكرة خاصة به

### أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذا الموضوع إلى أهمية نظرية وأخرى علمية، حيث تتمثل:

**الأهمية النظرية:** الإحاطة ولإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

**الأهمية العلمية:** تبرز في تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لتحديد حقوق وحماية الموظف.

### الإشكالية المطروحة:

وفي إطار كل ما سبق تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول:

فيما تتمثل حقوق الموظف العمومي؟ وما أليات حمايتها في تشريع الجزائري؟

### المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي عموما بإعتباره المنهج المناسب لعلاج الموضوع وذلك فيما يتعلق بحقوق الموظف غير أننا إلى المنهج التحليلي: وذلك بالتحليل والتعليق على النصوص القانونية التي عالجت الموضوع محل الدراسة.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ، وفق المناهج المتبعة ، سوف تتم الدراسة عبر فصلين اثنين؛ نخصص الأول لدراسة "حقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري" وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين تضمن المبحث الأول الحقوق المادية للموظف العمومي المبحث الثاني أليات حمايتها في تشريع الجزائري في حين قد تم تخصيص الفصل الثاني لدراسة " الحقوق المعنوية للموظف واليات حمايتها في تشريع الجزائري "

وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين ، تضمن المبحث الأول الحقوق المعنوية للموظف

العمومي وتضمن المبحث الثاني أليات حمايتها في تشريع جزائري.

**الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات  
حمايتها في تشريع الجزائري.**

### المبحث الأول: الحقوق المادية للموظف العام

لقد اهتمت مختلف التشريعات في مجال الوظيفة العمومية بحماية حقوق الموظف و توفير الضمانات الضرورية لحمايتها، و من أجل التأمين على استقرار أوضاعه واطمئنانه على مستقبله، واكتساب لثقتة في الإدارة ، وتحفيزا لأداء أكثر وضع له المشرع حقوق مادية .

وباعتبار ان مشرع صاغها على شكل قواعد ونصوص قانونية واضحة، يجب تكون ضماناتها قائمة على الأساس الصحيح بحيث يشكل البعض منها امتيازات وظيفية ، وتشتمل هذه الحقوق على امتيازات وظيفية تخص الموظف دون غيره وأهمها الحقوق المالية. وتتمثل في الراتب والتعويضات، والحقوق الإدارية التي تشمل حقه في الترقية والعطل وكذلك حقه في الخدمات الاجتماعية وضمان الاجتماعي وحقه في التقاعد .

### المطلب الأول: الحقوق المالية

لقد أورد القانون العام للوظيفة العامة سردا واسعا لحقوق الموظف العام حسب ما جاء في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، أنه بمجرد تعيين الموظف في الوظيفة يصبح له حقوق وفقا للإجراءات المقررة قانونا والتي يربتها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، لذلك يحوز للموظف على كافة حقوقه التي يقرها القانون مع مالي لمقابل تحمله أعباء، ومهام وظيفته، وأداة الأعمال التي يتطلبها. كما ان التشريعات القانونية المختلفة ومن ضمنها التشريع الجزائري والذي قام بإصدار للقانون الأساسي للوظيفة العمومية اهتم بالحقوق المالية للموظف و اعتبرها من اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف أثناء أداءه الوظيفي<sup>1</sup>

### الفرع الأول: الحق في الراتب

<sup>1</sup> بوراس صبرينة و بوشملة ياسمينية ، حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة نيل شهادة ماستر في القانون العام ، جامعة ألكلي محند أو الحاج ، البويرة، 2015/2016 ص 6

### أولاً: تعريف الراتب

يقصد به في مجال الوظيفة العامة سواء الراتب أو المرتب أو الأجر : هو ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف من الخزينة العامة بصفة منتظمة في فترة محددة تقدر عادة بشهر مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية ،فمن المستحيل تصور وإيجاد موظف لا يتقاضى راتباً، كما قد نصت المادة 32 من الأمر 03-06 "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب " ،ويعتبر الراتب حق أساسي للموظف وسبباً رئيسياً للالتحاق بالوظيفة.<sup>1</sup>

### ثانياً: تحديد الراتب

لقد اختلفت النظريات والأساليب في كيفية تحديد الراتب وهذا يعود لتطور فكرة الرواتب، باعتبارها كانت في الماضي ثمناً للعمل ثم أصبح الراتب دخلاً للعامل، وقد نجم عن ذلك عدة اساليب ونظريات ،بحيث نقتصرها في ما يلي:

### معايير تحديد الراتب:

أ. معيار المدة: حسب ما جاء في هذا المعيار فإن راتب الموظف يعين حسب الوقت الذي يقضيه في عمله أي حسب الزمن ، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع أو قد يحدد بالشهر أيضاً ، ولكن الأسلوب الراجح في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر .

ب. معيار المردودية: إن الراتب في هذا المعيار يعين حسب كمية الإنتاج، وهذا المعيار يجمع ما بين الراتب والإنتاج. ومن هنا يمكن محاسبة القائم بالعمل ومحاسبته وتحديد مسؤوليته وذلك على أساس إنتاجه فإن زاد إنتاجه زاد راتبه بمقدار إنتاجه وبالعكس إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره حسب مقدار نسبة العجز. فالشركات والإدارات العمومية أصبحت عنصراً هاماً من عناصر الدخل القومي للدولة ولم تعد مجرد مصدر لرزق العامل فقط.

<sup>1</sup> ضياف جهاد عبد الرحمان ، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، جامعة عبد الحميد بن

باديس ، مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018/2019 ، 23 ،

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

ج. المعيار المزدوج: لقد ربط هذا المعيار ما بين المعيارين السابقين في مزاياهما و حدد الراتب الأساسي والرواتب التشجيعية، بحيث حدد الراتب الأساسي حسب الزمن أما التشجيعي على أساس المردود الفردي والجماعي.

لقد تنوعت المراسيم المتعلقة بهذا الأمر مع مرور الوقت، ولقد صنف المرسوم الرئاسي 63/60 المتعلق بالشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، إلى أربعة مجموعات وهي كما يلي :

المجموعة "أ" قسم إلى 8 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف 7 حسب مستوى التأهيل العلمي وعدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيفة، أما الصنف الأخير فقد قسم إلى 7 أقسام مخصصة للفئات خارج الإطار.

2- المجموعة "ب" قسمت إلى صنفين للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدتهم صنفين 9 و10.

3- المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين هم الحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا وهم صنفين 7 و8.

4 مجموعة د" فتنقسم إلى 6 أصناف حيث تكون من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى ثانية ثانوي أو التحكم المهني<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحق في التعويضات

#### أولاً: تعريف تعويض

يستفيد الموظف من التعويض أثناء توقيفه عن العمل لسبب ما، سواء كان سبباً طبيياً أو إنتهاء علاقة بين الموظفين . حيث يعتبر التعويض نموذج عن التأمين على توفير بديل للراتب، ولا يقتصر التعويض على راتبه فحسب بل يتمثل في زيادة قيمة مالية يدفعها له

<sup>1</sup> صيربينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة عن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ن جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2016 ص 10 - 12

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

المستخدم وقد يختلف هذا التعويض حسب سبب توقف أو الانتهاء، وتعتبر هذه التعويضات من لحقوق المالية الأساسية للموظف وعنصرا مكونا للراتب و مقررة بنص قانوني .<sup>1</sup>

### ثانيا: أنواع التعويضات

تكون التعويضات على شكل مزايا عينية قائمة على سبب معقول يبررها، ولكنها قد تستخدم في بعض الأحيان كوسيلة مستترة لزيادة مرتبات بعض فئات الموظفين دون إثارة باقي الموظفين . كما لا يختلف النظام القانوني للتعويضات عن النظام القانوني للمرتبات خاصتا الناحية المبدئية ، تحدد التعويضات عن طريق المشرع والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية.

وتعتبر التعويضات عاملا أساسيا في مساعدة الموظف المستفاد منها على أعباء المعيشة وتحفزه على القيام بمهامه بأكمل وجه، لكن يجب أن يراعى عند منح هذه التعويضات والملحقات قيامها على مقتضيات واقعية، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لم يستفيدون منها. ولتوضيح بعض هذه التعويضات التي يتقاضاها الموظف نذكر الأمثلة التالية:

1 لمنحة العائلية: وهي منح خصصت لمساعدة الموظف الذي يعيل أولاده والزوج غير العامل على تحمل نفقاتهم، تمنح لكل طفل اقل من 17 سنة في كل الحالات بمبلغ 300 دج أو 600 دج للمستفيدين من المنح العائلية.

2 تعويض التمثيل: ويحدد القانون هذه الفئات ومقدار التعويض الذي يتقاضاه ومثاله ما يتقاضاه موظفي وزارة الخارجية، حيث يمنح هذا التعويض لشاغلي المناصب ذات الطبيعة الخاصة والتي تتطلب مصاريف ومبالغ مالية للظهور بمظهر اجتماعي لائق.

3 تعويض المنصب: ويمنح هذا التعويض لذات الطبيعة الخاصة في الوظيفة ، أي الذين تتطلب أعمالهم الإجهاد الجسماني أو الفكري الكبير مما يميزها عن غيرها.

<sup>1</sup> بلقاسم نادية ومسعودي فاطمة ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، جامعة أكلي محند أولحاج ، لبويرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2016/2015 ، ص 22

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

4 تعويض العمل الإضافي: ويمنح هذا التعويض للموظف كمقابل لما قام به من أعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية ،وقد تختلف طبيعة و نوع العمل الإضافي فتكون أحيانا من النوعية ذاتها التي يقوم بها في وظيفته الأصلية ، أو قد تكون ذات طبيعة مختلفة أو جهة أخرى غير الجهة التي يعمل فيها.

5 تعويض المنطقة: المقصود بتعويض المنطقة هو تعويض الموظف حين يتقرر عليه مزاوله عمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات جغرافية صعبة، أو قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية، أو مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرامج الاقتصادية للدولة ، ويمنح هذا التعويض للعاملين في المناطق الجغرافية صعبة العيش كمناطق الجنوب ،ويساعد مثل هذا التعويض على تشجيع الموظفين للاستقرار في مثل هذه المناطق وتعميرها والتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا وإكتضاضا للسكان<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الحقوق الادارية.

إن الحقوق الادارية التي يتمتع بها الموظف العمومي تدفعه للاجتهد من أجل الحصول على مكانه أعلى وعطل خلال أيام عمله لتمكنه من الراحة والرجوع بحيوية، وكذلك حقه في التقاعد والخدمات الاجتماعية الذي يساهم في تطوير وتحسين المستوى المعيشي للموظف ماديا ومعنويا وتوفير الامن والاستقرار.

### \_\_ لفرع الأول: الحق في الترقية

أولا. تعريف الترقية:

1- لغة: الترقية هي من فعل رقى، يرقى، والمقصود بالترقية هو انتقال فرد أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى.

2- اصطلاحا : المقصود بالترقية من الناحية الاصطلاحية هو انتقال الموظف من وضعيته إلى وضعية ذات مستوى و مرتب أعلى حاليا ومستقبلا، فالموظف في البداية يكون في أدنى

<sup>1</sup> صبرينة قنفي، المرجع السابق ، ص ص 13 14

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، وتعتبر الترقية أمر مهم بالنسبة للفرد داخل المجتمع و جزء من ثقافة المجتمعات.<sup>1</sup>

3-فقها: عرف فقهاء القانون الترقية بعدة تعاريف منها:

- تعريف الدكتور سليمان الطماوي: الترقية هي أن يعمل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على ترقيته زيادة في المزايا المادية والمعنوية وفي اختصاصاته الوظيفية.

- تعريف الدكتور فؤاد مهنا: بأن المعنى الصحيح للترقية يجب حصرها في الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بشغل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، أي ان تكون الوظيفة الأعلى التي ينتقل لها ذات اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفته القديمة

4 تشريعا: حسب ما جاء في الأمر رقم 03-06 عن تعريف الترقية في المادة 106 ما يلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"

أما المادة 107: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة".<sup>2</sup>

قضائيا: أما بالنسبة لتعريف الترقية من الناحية القضائية فقد استقر القضاء الإداري على تعريف الترقية بأنها رفع الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولو ترتب على ذلك زيادة في راتبه<sup>3</sup>

### ثانيا: شروط ترقية

وهذه الشروط والضوابط يمكن نجلها في نقاط تالية:

- قضاء فترة التجربة وهذا من الضروري أن يقضي الموظف مدة التجربة وهي مدة عام على الأقل.

<sup>1</sup> بوراس صبرينة و بوشملة ياسمينه ، ص 15

<sup>2</sup> الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية المواد 106/107

<sup>3</sup> بلقاسم نادية ومسعودي فاطمة ، المرجع السابق ، ص 50-52

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

- لا تجوز ترقية الموظف المحال على مجلس تأديب أو العدالة وتحجز في هذه الحالة الدرجة لمدة سنة.
- في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن 15 يوما توقف الترقية لمدة سنة
- ضرورة وجود درجة مالية وهذا شرط ضروري لتعيين وكذلك شرط ضروري لترقية.
- لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة على الأقل.
- لا يجوز ترقية الموظف إذا حصل على تقرير ضعيف أو تقريرين متتاليين بدرجة دون المتوسط<sup>1</sup>.

### ثالثا: معايير ترقية

#### 1/ الترقية بالأقدمية

#### أ/تعريف الترقية بالأقدمية:

تعتمد هذه الترقية في قيامها على ما يقضيها الموظف من فترة زمنية في وظيفة ما كلف بالقيام بها. وذلك منذ بداية تعيينه ، بحيث يبقى في درجة وظيفته مدة زمنية محددة ومن ثم يرتفع إلى درجة أعلى في السلم الوظيفي، والأقدمية نوعان الاقدمية في الوظيفة من المفروض ان يبدأ حسابها من يوم تعيين واستلام العمل والأقدمية في درجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها.<sup>2</sup>

#### ب/مزايا الترقية بالأقدمية:

- اكتساب الموظف قدرة وخبرة ومهارة بسبب بقاءه لفترة معينة في وظيفته.
- التقليل من المنازعات الداخلية والخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة والموظفين.
- إتباع هذا المبدأ يجعل الإدارة حريصة على توفير التدريب اللازم لشغل الوظيفة الجديدة.

<sup>1</sup> الأمر 06-03 المادة 191

<sup>2</sup> بلقاسم نادية و مسعودي فاطمة ، المرجع السابق ، ص 63

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

- تعتبر الترقية على هذا الأساس مكافئة من جانب المؤسسة للموظف مقابل السنوات التي قضاها في خدمتها<sup>1</sup>.
- ج/عيوب الترقية بالأقدمية:
- قتل الطموح وروح الابتكار والابداع عند الفرد بسبب اطمئنانه الى الترقية بمجرد انقضاء المدة الزمنية اللازمة لذلك، تظهر اللامبالاة وعدم الاكتراث عند الموظف وبالتالي تبرز حالة الجمود في الجهاز الإداري للمؤسسة.
- تؤدي الأقدمية إلى الأضرار بحسن سير العمل وذلك بإسناد الوظائف.
- تتجاهل الأقدمية الاستعدادات الفروق شخصية بين الأفراد.
- إتباع هذا المبدأ يجعل الترقية آلية محضى وليس على الموظف أن ينتظر دوره وهذا يؤدي إلى إشاعة روح اليأس بين العاملين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي، إدارة موارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، مصر 'الدار الجامعية، 2004، ص129

<sup>2</sup> مصطفى نجيب شاوشي، إدارة الموارد البشرية "ادارة الأفراد " طبعة الثالثة، دار الشروق للنشر وتوزيع، عمان، 2005،

## 2/ الترقية بالاختيار:

### أ/ تعريف الترقية بالاختيار:

يساعد هذا الأساس وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية إذ يقوم هذا الأسلوب على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف إذ تشير المنجزات التي حققها الفرد في الماضي كما تظهر في سجله إذ يوفر هذا نظام الفرصة أمام المؤسسات لانتقاء أفضل العناصر، مما يحقق فائدة لها إلا أنه يؤدي إلى تحيز والمحاباة لذلك يفضل استعماله في الوظائف العليا فقط والاعتماد على كفاءة الموظف في عمله الحالي لا يعني بضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرتقى إليها.

### ب/ مزايا الترقية بالاختيار:

تتمثل في:

- وجود حافز قوي لدى العاملين المجددين والكفاءة لزيادة جهودهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة والاحتفاظ بها في هذه المؤسسة.
- يزيد من الكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد.
- يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.

### ج/ عيوب الترقية بالاختيار:

- أنها غير موضوعية لأنها لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاية الوظيفية التي يرضى بها الجميع.
- الكفاءة في الوظيفة الحالية لا تعني بالضرورة الكفاءة في الوظيفة المرتقى إليها.
- تقع الإدارة تحت ضغوطات خارجية لترقية بعض العاملين.
- تؤدي عملية تقدير الكفاءة للعاملين إلى التحيز والمحاباة مما يفقدها فاعليتها وتحقيق أغراضها.

### 3/ الترقية بالأقدمية والكفاءة معا:

أ/ تعريف الترقية بالأقدمية والكفاءة معا:

الترقية بالأقدمية والكفاءة معا:

أ/ تعريف الترقية بالأقدمية والكفاءة معا:

قد تلجأ البعض من المؤسسات الى الترقية بالأقدمية و الإختيار معا ،بالرغم من أن معظم المؤسسات تنتهج أساس الكفاءة للترقية لكنها تعطي بعض الأهمية لمدة الخدمة ،أي يفضل في حالة تساوي الكفاءة بين العاملين أن تلجأ الى العمال الأطول مدة في الخدمة، ولكن أصحاب العمل والمديرون إعتضوا على هذا الأساس بإعتباره مشجعا لعدم الكفاءة وقد يقلل من الأداء الفعال ويأثر على الروح العملية بطريقة عكسية.

أما بالنسبة للنقابات العمالية فهي تفضل لأعضائها الترقية بالأقدمية وتصر أيضا على لعب دورا هاما في إجراءات الترقية حيث تعمل على المفاضلة بين الأقدمية و الأداء لحماية العمال وحفاظا على العمال الأكبر سنا وهناك اعتبارات خاصة بالمصلحة العامة فيها، وقد تلجأ أحيانا الى الإختبارات و المسابقات بجانب الأقدمية حتى يكون الفرد مؤهلا للترقية فإنه يكون عليه تأدية هذه الإختبارات لقياس المعرفة والمهارة التي يتطلبها لشغل المنصب الخالي555نظام الترقية في الجزائر، وقد تكون هذه الاختبارات واسعة الانتشار في الإدارة العامة، منها في الإدارة الخاصة وعليه نصل إلى أن الكفاءة والأقدمية قد تعتبران أساسيتين لكنهما ليسا في الوزن الأكبر وهو التوافق بين الفرد والوظيفة، ومهما كانت معايير الترقية فإن على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات أن تولي اهتماما كبيرا بالأفراد الذي سوف تتم ترفيتهم بتهيئة الظروف المناسبة ومتابعتهم في تأديتهم لمهامهم الجديدة العناية الكبيرة يجب أن تولي لأولئك الذين لم تتم ترفيتهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شعبي أمينه ، نظام الترقية في نظام الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة

خميس مليانة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2014 ص 68

**ب/ مزايا الترقية بالأقدمية والكفاءة معا :**

\*مراعاة التدرج الهرمي للموظف، لأنه كلما زاد حجم وحدة عمله زاد مستواه الوظيفي و زادت فرصته في الترقية.

\*أن تتاح له عدة وظائف شاغرة يمكن الترقية إليها

\*ترتيب الوظائف في المنشأة مطبقا تطبيقا سليما، حيث يتمكن الموظف من التعرف على سلطات ومسؤوليات كل وظيفة .

\*إجتهاد الموظف في التحضير لشغل الوظيفة قبل صدور قرار الترقية، وذلك عن طريق التدريب أو الممارسة الفعلية لأعباء الوظيفة المرتقى إليها في فترة زمنية محددة الأجل .

\*يجب أن يشعر الموظف بالعائد المادي المصاحب لترقيته وذلك عن طريق الزيادة في الراتب أو الأجر .<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: الحق في العطل**

**أولا: تعريف العطلة**

العطلة هي حق الموظف في الإدارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع استفادته من جميع الحقوق ثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري.

**ثانيا: أنواع العطل**

تنقسم عطل الموظف العام إلى عطل عامة وعطل خاصة

**1-العطل العامة:**

خصص المشرع عطلا عامة مدفوعة الأجر يستفيد منها كل الموظفين منها:

أ/ العطلة السنوية: حق الموظف في العطلة السنوية وأشار إليها المشرع في الأمر رقم

133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه "بأن

<sup>1</sup> مصطفى نجيب شاشي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثالثة ، دار الشروق ، الأردن 2005 ، 282

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

للموظف القائم بالخدمة لحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية قائم خلالها بالخدمة<sup>1</sup>

كما أن المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعتل نص في مادته الأولى على أن "لكل موظف يباشر عمله الحق في لعطة مدتها 30 يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة<sup>2</sup> كما نجد الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أشارت المادة 194 منه على أن "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر<sup>3</sup> كما نشير إلى أن الموظف الفرنسي يستحق عطلة سنوية بمرتب لمدة 30 يوما متتالية بعد اتمام عام كامل من الخدمة<sup>4</sup>

وعليه يفهم من خلال ما أشار إليه المشرع الجزائري والفرنسي بأن العطلة السنوية هي:

- عطلة للقيام بالخدمة مدة سنة كاملة

- عطلة مدتها 30 يوما

- عطلة مدفوعة الأجر.<sup>5</sup>

### 2- العطلة الأسبوعية:

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك "

<sup>1</sup> نص المادة 39 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، 550

<sup>2</sup> نص المادة الأولى من المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعتل، مصدر سابق، ص 555

<sup>3</sup> نص المادة 194 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق ص 17

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989، ص138

<sup>5</sup> نص المادة 196 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر السابق، ص 17

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

كما أكدت على ذلك المادة 193 حيث نصت "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية، الحق تعويضية لنفس المدة. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: عطل الأعياد الرسمية

لقد اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في راحة وبعيدا عن ممارسة أي نشاط وظيفي بمناسبة عطل الأعياد الرسمية وذلك بموجب المادة الأولى من القانون رقم 63/278 المؤرخ بتاريخ 26 يوليو 1963 المعدل والمتمم<sup>2</sup> المحدد لقائمة الأعياد الرسمية والذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية والأعياد الدينية بحيث تتمثل في:

- 5 جويلية عيد الاستقلال.
  - عيد الثورة.
  - أول محرم رأس سنة الهجرية.
  - عاشوراء.
  - المولد نبوي الشريف.
  - عيد الفطر.
  - عيد الأضحى.
- أما بنسبة للأعياد العالمية تتمثل في:
- رأس سنة الميلادية الموافق للفتح من شهر جانفي
  - عيد لعمال لموافق للفتح من شهر ماي<sup>3</sup>

### ثانيا: العطل الخاصة

<sup>1</sup> الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، المادة 191، المادة 193

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية عدد "53" الصادرة بتاريخ 02/08/1963، ص776

<sup>3</sup> القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث تتنوع

بين:

### 1/ عطلة الأمومة:

حق الموظفة في عطلة الأمومة حقا قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 27 - 84 قد نص على ذلك في مادته 16 شرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة<sup>1</sup>.

وحدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 39 - 04 من الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن "الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب (" ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة 60 يوما إلى 98 يوما ذلك في القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 29 - 01 منه تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي<sup>2</sup>.

### 2/ العطلة المرضية:

حق الموظف في عطلة مرضية: لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق في الأمر / 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 39 / 2 على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية<sup>3</sup>

ولم يختلف عنه الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي اعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها، بحيث نجد في نص المادة 201 منه على " أنه توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد

<sup>1</sup> نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 27 - 84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 ، يحدد كيفية تطبيق من القانون رقم - 38

11 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية، عدد 07 الصادر بتاريخ) 1984 - 02 - 14 ، ص 217 .

<sup>2</sup> نص المادة 01 - 29 من القانون رقم 11 - 83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق ص 1795 .

<sup>3</sup> نص المادة 2/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 550

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به " 1

**مدة العطلة المرضية:** إن الموظف له الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل متتالية لمدة اثني عشر شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى ويخفض ا رتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 فقرة ثانية من الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>

وبالنظر للفقرة الثالثة من نفس المادة نجد أنه في حالة عطلة مرضية لأمراض مستعصية طويلة الأمد تحتفظ الموظف في ثلاث سنوات الأولى بكامل أجرته وتخفيض إلى النصف في السنتين المواليتين لها، أما إذا كان المرض قد حدث أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس سنوات عوض الثلاثة سنوات وثلاث سنوات عوض سنتين وأما عند التمديد تتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون 83/11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16 منه. <sup>3</sup>

**3/ العطل الاستثنائية:** إن العطل الاستثنائية حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص تشريعية نستعرضها في ما يلي:

حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 من " بأن الموظف الجزائري يتمتع بالعطل الاستثنائية التالية:

- لممثلي الحزب والنقابات في الاتحادات الوطنية والدولية.
- الموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة المحددة للدورة.
- الحج لبيت الله لمرة واحدة في العمر.

<sup>1</sup> نص المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 18

<sup>2</sup> نص المادة 02/39 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصر سابق، ص 550

<sup>3</sup> نص المادة 3/39، نفس الأمر، نفس المصدر، ص 650

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

- لممثلة الجزائر في المباريات الرياضية والدولية.
  - الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشرة أيام.
  - لموظفي الجنوب في حدود عشرون يوما من كل سنة.
  - للموظفين العاملين في خارج البلاد في حدود عشرون يوما.
- في حدود ثلاثة أشهر بأجر العامل للموظف الذي مارس مهامه عليا ثم أنهيت مهامه ولم تستند إليه مهمة بشرط أن يكون قد مارس هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة أشهر إن لم يسوي وضعيته<sup>1</sup>
- حسب المرسوم 66/135 المؤرخ في 1966 حيث أشار هذا المرسوم إلى العطل الاستثنائية التي يتمتع بها الموظف والتي تكون على النحو التالي:
- وفاة أحد الزوجين والأصول أو الفروع المباشرة للموظف أو الحواشي لمدة ثلاثة أيام.
  - ولادة طفل لأحد الموظفين لمدة ثلاثة أيام.
  - زواج الموظف عطلة لمدة ثلاثة أيام.
  - المشاركة في الإمتحان أو مسابقة وذلك وفقا للمدة المحددة لهذا الإمتحان على أن لا تتجاوز هذه المدة عشرة أيام.
  - خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاثة أيام<sup>2</sup>

### 4-العطل العارضة :

المقصود من العطل العارضة في قطاع الوظيفة العمومية هو إنقطاع الموظف وغيابه عن مكان عمله دون علم اداوته، أي بسبب ظرف طارئ بحيث لا يتمكن من أخذ إذن مسبق من جهة عمله بهذا الإنقطاع والحصول على موافقتها وهذا يعد خطأ جسيما حيث يجب على العامل تبرير غيابه حتى يكون السبب مشروع .

<sup>1</sup> نص المادة 39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية. مصدر سابق، ص550

<sup>2</sup> نص المادة 4 من المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل، مصدر سابق، ص555

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

لم يشر المشرع الجزائري لهذا النوع من العطل صراحة، ولكن يمكن إدراج هذا الصنف في العطل الإستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري والتي قد تطرقنا إليها مسابقا، ولهذا لا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قد أدخل هذه العطل في النص العام بحيث أقر بهذا النوع من العطل تحت إسم العطل الإستثنائية وذلك عند قيام ظروف إستثنائية وخطيرة، لكن لم يوضح ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها في المادة 87 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 وإنما حدد مدتها بعشرة ايام. وقد نص الامر 11/90 المتعلق بقانون العمل في المادتين 54 و 56 وميزها بالعطل الخاصة منها مدفوعة الاجر ومنها الغير مدفوعة الأجر أ/ أسباب العطل العارضة: لا يمكن للموظف أن يتحكم في الظروف المتصلة به والتي تكون غالبا مفاجأة، كما لا يمكنه المواضبة في الحضور إلى عمله الوظيفي يوميا وبانتظام دون إنقطاع غير محسوب إذ قد يكون هناك أسباب طارئة تمنعه من الحضور إلى عمله فنذكر منها:

\* قد يفاجا الموظف بمرض أحد أفراد عائلته بمرض لا يحتمل الإنتظار .

\* وفي حال وفاة أحد أقارب الموظف فجأة فينسى نفسه وعمله من هول ما لم به.

\* خلاف بين الزوجين فيحتاج الزوج لبعض من الوقت لتدبير شؤون بيته بحيث تكون الزوجة قد تركت بيتها لمسؤولية هذا الزوج .

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي أهمية بالغة للعطل العارضة بحيث أدرجها ضمن العطل الإستثنائية لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من العطل ويبين طبيعتها حتى يتسنى للموظف معرفتها وتمييزها عن العطل الإستثنائية على غرار بعض التشريعات كالقانون المصري مثلا <sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: التقاعد

#### أولا: تعريف تقاعد

<sup>1</sup> فرحاتي حسان ، نظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون إداري ، 2015/2014 ص ص 40 41

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد، نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال، نجد الأستاذ العبيدي عرفه بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي، أهله للحصول على معاش للتقاعد، كما عرفه أيضا على أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محدد لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإلزام أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز، جزئي أو كلي وعليه فإن تقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تأمين والحماية الاجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة، ومن ثمة فإنه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من جهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الاستفادة من التأمين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة.

وقد عرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين رقم 18/ 96 والمؤرخ في 1996/7/6 والأمر رقم 13/ 97 والمؤرخ في 1997 05/31 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999 /03/22 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/ 38 المتعلق بتقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للعمل عن بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة لرجل، والمرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل، إذا فان من الناحية القانونية التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بن طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر وعلاقته بضمان الاجتماعي - دراسة حالة بوكالة صندوق الوطني لتقاعد -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، جامعة بالحاج بو شعيب، عين تيموشنت، الجزائر 2017/2016، ص 6



## ثانيا: الحق في تقاعد في مختلف لقوانين

- حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 2 / 6 / 1966 أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد حيث نصت المادة 32 من هذا القانون ينتسب الموظفون إلى نظام تقاعد ويستفيد من نظام ضمان الاجتماعي.
- حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 / 3 / 1985 إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتطرق إلى حق تقاعد.
- حسب الأمر 03/ 06 المؤرخ في 15 / 4 / 2006 حيث نصت المادة 33 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به "
- حسب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 / 7 / 1983 بناء على ما تضمنه القانون العام للعمال ولا سيم من المواد 192 إلى 198، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 / 7 / 1983 المعدل والمتمم والمتعلق بقانون التقاعد.

## ثالثا: أنواع تقاعد

### 1/ التقاعد الكلي:

هو حق من الحقوق الأساسية للعامل ويأتي كانهائية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العمال السن القانونية على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية لدولة، فإن القانون 12/83 أسس نظام واحد لتقاعد في مايتعلق بالمبادئ الخاصة لتحديد تقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل.<sup>1</sup>

### 2/ التقاعد النسبي:

للموظف الحق في تقاعد النسبي بناء على طلب منه إذ استوفى شرطين الأول يتمثل في بلوغه سن 50 سنة على الأقل، والثاني استقالته مدة 20 سنة من العمل ومن دفع اشتراكات

<sup>1</sup> محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر للحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 9

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

الضمان الاجتماعي، يمكن تخفيض مدة السن وفترة النشاط بالنسبة لنساء العاملات ب خمس سنوات وبالتالي تصبح شروط كالتالي:

- يكون سن 45 سنة واستقاء 15 سنة من العمل<sup>1</sup>

### 3/ التقاعد المسبق:

هو إحالة عامل الأجير على التقاعد العادي، ولقد احدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون الى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ولمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعا مدهشا.<sup>2</sup>

يعتبر نظاما يوجد بالقطاع الاقتصادي فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو احلها، حيث يعتبر اللجوء الى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانوني لتقاعد،<sup>3</sup> ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94، لتطبق احكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال، أو توقف القانوني لعمل المستخدم<sup>4</sup>

### رابعا: كيفية الإحالة على التقاعد:

تتم الإحالة على تقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال، ولا سيم بلوغ المعين بالأمر الحد الأقصى من سن القانوني إثباته لأقدمية لا نقل عن 15 سنة مستوفية لحقوق الاشتراك وللمقتضيات القانونية

<sup>1</sup> زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلنات، دراسة ميدانية لولاية بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 2014، ص 19

<sup>2</sup> زرنوح حياة، مرجع السابق، ص 19

<sup>3</sup> خلف فاروق، إجراءات تأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2002 2003، الجزائر، 169

<sup>4</sup> المرسوم التشريعي 94 / 10، المؤرخ في 15 ذو لحة 1414، الموافق ل 26 ماي 1994، بحث التقاعد المسبق ج ر،

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

لنظام التقاعد، وبخل ضمن هذه الأقدمية شرط تسديد الاشتراكات المناسبة بالإضافة إلى شروط أخرى هي:

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه
- فترة الانتداب
- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها
- فترة التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية

اذ اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد بمجرد إحالته على التقاعد يحال

ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش، المستحق وتسديده بصفة منتظمة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرج السابق، ص 226

**المبحث الثاني: الآليات المقررة لحماية الحقوق المادية في تشريع الجزائري**

تختلف حقوق الموظفين المادية باختلاف القوانين والأنظمة السياسية والوظيفية في الدولة، وعلى كل حال فإن تمتع الموظف بالحقوق المادية التي تقرها الأنظمة والقوانين ليس مطلقة، بل يخضع لقواعد وأسس قانونية وإجرائية.

من هذا المنطق فالموظف العمومي هو العصب الحيوي لدولة إذ بات من ضروري حمايته من تعسف الإدارة والأفراد حتى يكون مطمئنا ويبدل كل ما في وسعه من أجل تحقيق المصلحة العامة عن طريق تفانيه في أداء وظائفه والحفاظ على حيوية المرفق العام. ولقد أقر المشرع الجزائري لهذا الموظف حماية لهذه الحقوق، وسنتناول الحماية القانونية للحقوق المالية في المطلب الأول والحقوق الإدارية في المطلب الثاني.

**المطلب الأول: حماية الحقوق المالية.**

تتمثل في حماية حق الراتب وحماية حق التعويضات للموظف العمومي:

**الفرع الأول: حماية حق راتب.**

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 ضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف.<sup>1</sup>

وتدرج الحماية القانونية لراتب 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 تعويضات الملحقة بها عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما

<sup>1</sup> فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة

محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 ص 13 و 14

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري.

كانت طبيعتها المادية أو تجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كما ضرائب ومستحقات ضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

### ثانيا: مبدأ عدم الحجز على الكتلة الأجرية:

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلى بأمر من الجهة المختصة وهذا مانص عليه مختلف تشريعات الوظيفة العامة، إي مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية وهذا المبدأ مكمل لمبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى المذكورة أعلاه، وفي هذا سياق 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 وفي جميع الأحوال لايجوز تجاوز الحجز نص الأجر أو المرتب.<sup>2</sup>

### ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

مبدأ البطلان القانوني وتلقائي لأي تنازل من الموظف عن كامل أو جزء منه هو الغالب من بين القواعد و المبادئ التي كرسست لأجل حماية الأجور وملحقاته، بغض النظر عن طبيعة التنازل سواء إذا كان برضا الموظف أو بدون رضاه.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: حماية حق التعويضات

#### أولاً: حق التعويض حسب الأمر 133/66

نص هذا الأمر على تعويض الأضرار المادية والمعنوية لصنف معين من الموظفين وهم الموظفون المجاهدون الذين تعرضوا لأضرار مادية أو معنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا الصنف من الموظفين، هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيوا على تقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى تعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري، ج 2، د م ج 197، الجزائر ص22.

<sup>2</sup> القانون رقم 08/ 09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

<sup>3</sup> حمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة إلكترونية ، الجزائر ، 2014/2015 ص 22

## الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وآليات حمايتها في تشريع الجزائري.

الأخطار المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج، وقد انفرد الأمر السابق بتقرير للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية.

### ثانيا: حق التعويض حسب المرسوم رقم 148/66

صدر هذا المرسوم يحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة ويحدد هذا تعويض بنصف مرتب الموظف لشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة الى المنح العائلية والتعويضات الملحقه.

### ثالثا: حق التعويض حسب المرسوم 59/85

أن هذا المرسوم متعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، أشار الى حق الموظف في قبض تعويض مادي اذا تعرض اثناء العمل الى اضرار مادية ومعنوية، كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا للموظفين القداماء.

### رابعا: حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 130/93

حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص لمنطقة المنصوص عليها في المرسوم 183/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة

مع الملاحظة أن كافة الاسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصا أو نوعي يسمى "indemnité de suggestion ou spécifique" فالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره 30 بالمئة من المرتب الأساسي، في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع الى قطاع آخر. فمثلا القطاعات المسماة السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> صبرينه قنفي، المرجع السابق، ص ص 15-16

## المطلب الثاني: حماية الحقوق الإدارية

وتتمثل في حماية حق الترقية والحق العطل وكذلك حماية حقه في الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي وحقه في التقاعد.

### الفرع الأول: حماية حق ترقية

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

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

يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير اخرى نظرا لخصوصيات بعض

الأسلاك<sup>1</sup>

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

- ترقية في الراتب.

-منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.

-منح الأوسمة التشريفية والكفاءات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين تطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات

الجامعية، طبعة الثانية، 2013، ص245

<sup>2</sup> الأمر 03/06 قانون الوظيفة العمومية

## الفرع الثاني حماية حق العطل

- 1- لكل موظف وكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ويتساوى في هذا الحق جميع الموظفين مهما كان سنهم، ولا يجوز للموظف أن يتنازل عن هذا الحق.
- 2- يمنع على جميع الموظفين والعمال ممارسة أي نشاط مأجور أثناء الإجازة السنوية
- 3- أجاز المشرع إمكانية تمديد الإجازة السنوية لفائدة الموظفين والعمال الذين يمارسون نشاطا ذات طابع خاص. وقد حدد المشرع هذا النشاط وفقا لظروف العمل التالية<sup>1</sup>:
  - نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.
  - نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.
  - الموظفون الذين يمارسون مهامهم في بعض ولايات الجنوب.
  - الموظفون الذين يمارسون عملهم في أماكن معزولة أو أماكن محرومة.
  - إن الإجازة السنوية حق لكل موظف قضى فترة زمنية في العمل وتقدر هذه الفترة بعام كامل من العمل.

- 4- إن العطل المرضية التي تمنح للموظف أو تؤدي إلى وقف العطلة السنوية ويحق للموظف

الاستفادة من المدة المتبقية من إجازته السنوية بعد انتهاء العطلة المرضية.

- 5- توضع المؤسسات والمرافق العامة مخطط العطلة السنوية بعد مشاوره ممثلي الموظفين والعمال مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الخدمة والمصلحة العامة بالإضافة إلى أخذ مصالح الموظفين والعمال وظروفهم الاجتماعية.

- 6- يجب إخبار الموظف والعامل عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة

ولالأزواج

الموظفين الحق في أخذ عطلتها في وقت واحد.

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12/01/1995

7- إن علاقة العمل لا يجوز وقفها أثناء الإجازة السنوية مهما كانت الأسباب.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : حماية حق تقاعد

لقد نص المشرع الجزائري على الحق في تقاعد وذلك من خلال القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم<sup>2</sup>، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات وتمويل.

يضاف اليه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس بتقاعد المسبق الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتضمن القاعد النسبي<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> المواد من 20-24 من القانون 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24/03/1985

<sup>2</sup> المرسوم التشريعي 12/83

<sup>3</sup> الأمر رقم 13/97 المتعلق بتقاعد المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم بالقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية

**الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي  
وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.**

### المبحث الأول: الحقوق المعنوية للموظف العمومي

ونعني بالحقوق المعنوية ان يعامل الموظف داخل قطاع العمل معاملة انسانية يسودها الاحترام والتقدير وتحقق فيها كل قواعد الكرامة الانسانية، سواء كان من المنظور التشريعي وديني والقانوني والاداري، في حين يكفل الحق المعنوي للموظف العام حقوقه السياسية والتي تضمن له حقه النقابي وذلك بحقه في المشاركة وابداء الراي وتفكير وتطوير والابداع في مجال عمله، بالاضافة الى حقه في الاضراب وذلك بإبداء الملاحظات والنقد والاعتراض.

كما تكفل الحقوق المعنوية للموظف حقوق ضمان التي تشمل حق الحماية منها الحماية الادارية والقضائية وكذلك حق الاستقالة الذي ينهي العلاقة الوظيفية بينه وبين الادارة.

### المطلب الأول: الحقوق السياسية

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

### الفرع الأول: الحق النقابي

#### أولا: مضمون وأسس الحق النقابي

لممارسة الحق النقابي والحرية النقابية أساس دستوري يتمثل في مجموعة نصوص الدستورية اعترفت به بشكل صريح، وأساس قانوني يرجع إلى مختلف القوانين التي تنظم الوظيفة العمومية، والقوانين التي نظمت ممارسة هذا الحق. ومن هنا تتلخص حرية الانتماء إلى الحق النقابي و التنظيمات النقابية في قدرة الموظفين الذين ينتمون إلى السلك أو مجموعة أسلاك على تكوين تنظيم نقابي وذلك في ميدان الوظيفة العمومية ، أو الانتماء الحر والارادي إلى تنظيمات نقابية قائمة قصد الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، مع ضرورة خضوع النشاط الممارس لهذا الغرض للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية للتنظيمات النقابية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>شرايني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الامر 06 /03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام ، جامعة العربي بن مهيدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ام لبواقي ، الجزائر ، 2018/2019 ، ص 32

و لقد اعترف دستور 1989<sup>1</sup> بالحرية النقابية و وكذلك ممارسة الحق النقابي، فقد نصت المادة 02 منه على حرية انشاء التنظيمات النقابية بشكل غير صريح، كما قد نصت المادة 53 على ممارسة الحق النقابي.

ولم يطرا أي تغيير على الاعتراف بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي في دستور 1996<sup>2</sup> المعدل، حيث نصت المادة 39 بشكل ضمني على الحرية النقابية، ونصت المادة 70 بشكل صريح على الحق النقابي، إلا أنه دعم هذا الاعتراف بجعل القواعد العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي تدرج ضمن مجال المخصص للبرلمان، وهذا يشكل ضمانة أساسية للتمتع بهذا الحق.<sup>3</sup> أما على صعيد النصوص القانونية والتنظيمية، فإن قوانين الوظيفة العمومية منذ الاستقلال اعترفت بالحق النقابي<sup>4</sup> إلا أن الأمر رقم 06/03 نص على هذا الحق في المادة 35 منه.

### **ثانيا: ممارسة الحق النقابي**

#### **أ- آليات ممارسة الحق النقابي**

وقد تتجلى آليات ممارسة الحق النقابي باختصار فيما يلي - :

#### **1- مبدأ المشاركة في هيئات الوظيفة العامة: تشارك الهيئات الأكثر تمثيلا في تشكيل**

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية باعتباره هيئة تشاورية تعنى بالمسائل المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما تقدم الهيئات الأكثر تمثيلا المترشحين لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء باعتبار هذه الأخيرة هيئة استشارية في المسائل الفردية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989

<sup>2</sup> الرسوم الرئاسي 438/96 مرجع سابق.

<sup>3</sup> المادة 140 من دستور 1996 المعدل

<sup>4</sup> نص الأمر رقم 66 / 133 على الحق النقابي في المادة 21، نص القانون الأساسي العام للعامل على الحق النقابي في

المادة 22 كما نص المرسوم رقم 85 / 59 في المادة 18 على الحق النقابي ص 335

<sup>5</sup> المواد 58-59-60-64-68 من الأمر 03/06 مرجع السابق ص ص 7-8

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

**2-مبدأ التفاوض :** إن تفاوض النقابات مع السلطات العمومية في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين كالقانون والرواتب والتكوين والترقية وتحسين ظروف العمل هو من الآليات الأساسية لممارسة الحق النقابي.

ولقد نصت على هذا المبدأ المهم المادة 38 من القانون رقم 90/14 ككيفية ممارسة الحق النقابي، إلا أن مشكل التمثيل يبقى يواجه بعض النقابات، فالقانون المذكور اشترط نسبة 20% من العدد الاجمالي للمستخدمين، كما اشترط أيضا أقدمية 6 أشهر على الأقل من تكوين التنظيم النقابي<sup>1</sup>.

**3- اللجوء إلى الإضراب:** اعترف القانون رقم 90/14 المعدل والمتمم في المادة 38 منه باختصاص النقابات في المشاركة في الوقاية من خلافات العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

وتستعمل النقابات هذا الحق بشروط، وهو من الآليات الفاعلة التي تستخدمها النقابات للحصول على مطالبها والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها.

**4- توفير الوسائل المادية والوقت لممارسة الحق النقابي:** نص القانون رقم 90/14 على ضرورة توفير المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة الوسائل الضرورية لعقد التنظيم النقابي اجتماعاته، ولوحات اعلانية موضوعة في أماكن ملائمة، ومحل ملائم لممارسة النشاط، وامكانية الاستفادة من إعانة الدولة، وأقر حق المندوبين النقابيين من الاستفادة من 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر لممارسة العمل النقابي، ولا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها للمندوبين النقابيين للمشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وملتقيات التكوين النقابي، ويمكنهم الاستفادة من وضعية الانتداب بالاتفاق مع المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادتان 34 و 37 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 يونيو 1990 ص 768

<sup>2</sup> المواد 46- 47- 47- مكرر -48- 49- من القانون 14/90، المرجع السابق، 769

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

### ب/ ضمانات ممارسة الحق النقابي :

قرر القانون 90/14 عدة ضمانات للممارسة حق النقابي والمتمثلة أساسا في :

1/ بالنسبة لسبب النشاط في مجال التوظيف وتوزيع العمل والترقية والتكوين والراتب والمنافع الاجتماعية فقد منع التمييز ضد الموظفين .

2 / أما في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة فقد منع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي .<sup>1</sup>

3/ عدم جواز ممارسة التهديدات والضغوطات ضد التنظيم النقابي من طرف أي كان.

4/ منع الجهة المستخدمة من تسليط العزل أو النقل أو أي جزاء آخر بسبب النشاط النقابي، وفي حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني لا بد من اعلام التنظيم النقابي بمباشرة الاجراءات التأديبية.

5/ الحق في اعادة الادماج المندوب النقابي المعزول و استعادة كافة الحقوق لأن عزله يعد خرقا للأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 14/90 كما تعد باطلة وعديمة الأثر.

6/ استمرار حماية المندوبين النقابيين من العزل التعسفي وضرورة اعلام التنظيم النقابي بمباشرة الاجراءات التأديبية سنة بعد ترك العمل النقابي.

7/ حصر اختصاص النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي التي يرتكبها المندوب وبين النقابيين في التنظيمات النقابية التي ينتمون إليها.

8/ تجريم عرقلة سير العمل النقابي<sup>2</sup>

### ج/ القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي:

فرض القانون رقم 14/90 عدة قيود أهمها :

<sup>1</sup> المادة 15 من القانون 90/14، المرجع السابق، ص766

<sup>2</sup> المواد 50-58 من القانون 14/90، المرجع السابق، ص ص 769 770

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

- 1/ منع فئة من الموظفين من الحق النقابي كالموظفين التابعين للدفاع والأمن الوطنيين وكذا- الموظفين التابعين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالسجون.<sup>1</sup>
- 2/ منع الارتباط بالأحزاب السياسية هيكلية أو عضوية، ولا يمكن الحصول على إعانات أو وصايا أو هبات منها، ولا المشاركة في تمويلها، وضرورة تمايز التنظيمات النقابية عن الأحزاب السياسية في تسميتها وهدفها وتسييرها.
- 3/ تحديد هدف إنشاء التنظيمات النقابية بالدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها.
- 4/ توافق ممارسة العمل النقابي مع نظام العمل، فلا يمكن للمندوبين النقابيين ارتكاب أخطاء مهنية بدعوى ممارسة الحق النقابي، فالممثلون النقابيون يخضعون للواجبات المهنية مثل باقي الموظفين كواجب التحفظ والحفاظ على السر المهني.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الحق في الاضراب

#### أولاً: تعريف الإضراب

**1 تعريف الاصطلاحي:** هو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ عمل ملتزمين به بموجب عقود عمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.<sup>3</sup>

**2التعريف الفقهي:** يعرف جانب من الفقه بأنه يتمثل في التوقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه عن طريق تشاور قائم بين العمال، أي توقف الأشخاص عن ممارسة نشاطهم مهني سواء كان مدنيا أو اجتماعيا بهدف الحصول على منفعة لهم عن طريق ضغط على إرادة المهنية والسلطة تابعين لها، وكذلك عرف بأنه توقف جماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل في مرفق معين، أو في عموم

<sup>1</sup> المادة 62 من القانون 90/14 المرجع السابق ص770

<sup>2</sup> القانون رقم 83 / 12، المؤرخ في 2 / يونيو / 1983 الجريدة الرسمية العدد 28، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 12/31/2016 المتعلق بتقاعد، جريدة الرسمية، العدد 78

<sup>3</sup> سهيل أحمد، الإضراب على العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفقهي الإسلامي، مجلة جامعة نجاح للأبحاث ومجلد 62 / 6/ 2012، قسم الحقوق، كلية فلسطين الأهلية الجامعية، بيت لحم، فلسطين، ص 1296

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

المرافق لاحتجاج و المطالبة بتلبية موضوع الاضراب ، و إيجاد حل لنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل<sup>1</sup>

### ثانيا: ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العام إلى أنه ليس حق مطلقا، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية تحد من نطاق ممارسته، ومرهون بتوافر عدة شروط لإضفاء الشرعية على ممارستها<sup>2</sup>

#### 1- شروط ممارسة حق الإضراب

تتمثل في ثلاث شروط أساسية هي:

أ/ **استنفاد إجراءات التسوية:** هو فشل جميع الإجراءات السلمية كالتظلم والمصلحة والوساطة والتحكيم، لتسوية نزاعات بين الموظفين العموميين من جهة والإدارة من جهة أخرى<sup>3</sup>

ب/ **موافقة جماعة المواطنين العموميين:** معنى ذلك أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادتهم دون إكراه ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم في الإضراب عن طريق الإقتراع السري ويشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية المواطنين الحاضرين لهذه الجمعية

ج/ **الإشعار المسبق:** هو إشعار تخطر بموجبه الإدارة أو سلطة العامة بتاريخه ومدته إن كان محدد المدة، ويتوقف شروع في الإضراب المتفق عليه، على إنتهاء أجل الإشعار المسبق والذي تحسب مدته إبتداء من تاريخ إداعه لدى سلطات الإدارية وإعلام مجلس الوظيفة

<sup>1</sup> شايب الراس حياة ،حق الإضراب في القانون الجزائري ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ،جامعة محمد بوضياف ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص قانون أعمال ،

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، طبعة ثالثة، جسر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، 340

<sup>3</sup> سعيدة لعموري، حرية الموظف في توقف عن ممارسة نشاط الوظيفة في تشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر، تخصص قانون الإداري، قسم الحقوق والعلوم السابسة، جامعة محمد خيضر بسكرة 2012 2013، ص50

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

العمومية المتساوية للأعضاء، وتحدد تلك المدة عن طريق المفاوضة على ألا تقل عن ثمانية أيام إبتدا من تاريخ إيداعه<sup>1</sup>.

### 2/ القيود التي تحد من حق الإضراب:

أ/ **القيود القانونية:** يمنع اللجوء إلى الإضراب على طائفة من المستخدمين، ذكروا على سبيل الحصر في المادة 43 من القانون رقم 02/90 ، 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 المرفق العام أو بأنشطة اقتصادية حيوية أو بتموين المواطنين أو بالحفاظ على المنشآت والأماكن .

ب/ **القيود التنظيمية:** يتعلق الأمر باللجوء الى التسخير أو الاستيلاء عند اقتضاء الحاجة فبإمكان الإدارة أن توظف سلطة التسخير او الاستيلاء لتحول دون إضراب الموظفين، الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الاشخاص والمنشآت أو لاستمرارية المرفق العام الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين، وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء أو عدم الامتثال له يعد خطأ جسيما يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي وجنائي ويملك سلطة اتخاذ القرار لاستيلاء كل من الوالي وأية جهة مؤهلة قانونيا لاتخاذها.

### ج/ القيود القضائية:

لقد نص المشرع حماية الهيئة المستخدمة والعمال الاخرين الغير مقتنعين لوسيلة الاضراب وذلك ضمانا لعدم تجاوز الاضراب للحد الادنى والمشروع وربط الحقوق الدستورية بحق ممارسة الاضراب بحيث أوجب على المضربين عدم تجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل بحيث إعتبر أي تصرف أو تهديد أو عنف هو عرقلة وتجريم في هذه المسألة بذات كما كرس مبدأ الديمقراطية بإحترام إرادة الموظفين الغير راغبين في الإضراب.

<sup>1</sup> سعيدة العموري، المرجع السابق، ص 52

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

تعتبر عرقلة حرية الموظف هي كل فعل يمنع الموظف أو العامل أو المستخدم أو ممثليه من إلتحاقهم بمكان عملهم المعتاد أو إستئناف ممارسة نشاطهم المهني وذلك بمواصلة التهديد والمناورات الإحتيالية أو الإعتداء أو العنف .

وتتجلى عرقلة حرية العمل بإعتبارها فعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في مظهرين أساسين هما :

- منع الموظف من الإلتحاق بمكان العمل المعتاد وإستئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديدات والعنف تحت أي شكل كان

- السيطرة على أماكن العمل مع البقاء في المحلات المهنية لهم بهدف عرقلة حرية الآخرين في ممارسة نشاطهم . بطلب من الإدارة وبموجب الأمر القضائي، يمكن للقضاء أن يأمر بإخلاء أماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بغرض المساس بالحرية العمل وعرقلته وتشكل هذه الأخيرة بالإضافة الى رفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي في إخلاء المحلات المهنية، خطأ مهنيا جسيما يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال وذلك لعدم الإحترام القدر الأدنى من الخدمة .<sup>1</sup>

**3/ الآثار المترتبة عن الإضراب:**

بم أن الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي ينتج عنه بالضرورة أثار بالنسبة للموظف العام وبالنسبة للمرفق العمومي

### أ/ بالنسبة للموظف العام

- حماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة: فالإضراب مبدئيا علاقة العمل اللهم إلا أنه يوقف أثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي مالم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب بموجبة اتفاقيات موفقة بينهما

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم لنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2008 ، ص ص 79 80 .

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

- **حماية منصب العمل:** فلا يحق للمدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ما عدا حالات التحيز التي قد تأمر بها السلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة

- **حصانة وصية المضرب الشرعي:** فلا يحق للمدارة أن توقع أي خبراء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في اضراب قانوني يستوفى كل الشروط المنصوص عليها

- **حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب:** ذلك أن القاعدة تقضي بإقتطاع خبراء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المراتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية ويمثل هذا الإقتطاع 1/30 من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما آثار هذه الإقتطاع على الوضعية المادية للموظف

### ثانيا: بالنسبة للمرفق العمومي

- **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 يمنعوهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء

- **حماية اماكن العمل:** يمنع الموظفين المضربين من احتلال المحلات المهنية عندما هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي.

### المطلب الثاني: حقوق الضمان

#### الفرع الأول: حق الحماية

لقد نصت المادة 55 من القانون الدستوري على حماية الموظف أثناء عمله ، وذلك حرصا لحمايته من تعرضه لأي تهديدات أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء أثناء ممارسته لوظيفته ، فوضعت له دولة الحماية اللازمة التي تضمن له حماية كرامته ورعايته .

يتمتع الموظف باعتباره ممثلا لدولة بالحماية الوظيفية أثناء وبمناسبة أدائه لمهامه، وتتخذ هذه الحماية عدة أشكال وصور أبرزها:

### أولا: الحق في الحماية الإدارية.

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به أذى، والذي أثار سلبا على مركزه، ومن خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر والإدارة، ويتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما معا مع مراجعة التقدير ويعتبر التظلم الإداري إجراء اختياري وهذا ما أشار إليه نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>

وهذه المادة تسري على المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء فعلى المدعي أن يختار إما القيام بالتنظيم أولا أو اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكدا من موقف الإدارة السلبي.

والقاعدة في التنظيم أنه شخصي فردي، ويمكن أن يكون جماعيا بشرط أن يتعلق بمشكل واحد ويخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية<sup>2</sup>.

وقد تختلف طرق رفع الدعوى الإدارية باختلاف الأنظمة الإدارية، فنجد مصدر القانون في الجزائر في المصدر العام والمصدر الخاص. بالنسبة للمصدر العام المتمثل في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية نسجل المواد 169 مكرر قبل تعديلها بموجب القانون 90/23 وإلغاء فقراتها سبعة، وحذف نظام منها، المواد 275، 278، 279 وتخص الغرفة الإدارية للمحكمة العليا التي حل مجلس الدولة سنة 1998. ثم قانون 09/08 في المادتين 829، 830 بالنسبة للقوانين خاصة بها في قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

<sup>1</sup> المادة 830 في القانون رقم 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والادارية المؤرخ في 25 /02/2008، الجريدة الرسمية العدد 21 "23/04/2008. ص95

<sup>2</sup> عطا الله بن حميدة، الوجيز في القضاء الاداري - تنظيم عمل واختصاص - دار هومة، لطباعة ونشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص200.

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

حملت المادة 175 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية اختياريا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة و يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد والأحسن بعد تاريخ تبليغها باتخاذ قرار العقوبة.<sup>1</sup>

ومن هنا نخلص إلى تأكيد قاعدة أن الخاص يقيد العام وبالتالي ترفع الدعوة مباشرة أمام مصدر القرار نفسه وهو ما يسمى تظلم رئاسي. أما في حالة تقديم التظلم إلى مصلحة أو هيئة غير مختصة في هذه الحالة على الجهة الغير مختصة الخيار في أن تحول الطلب إلى المصلحة أو الهيئة المختصة مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته<sup>2</sup>. لهذا ومن المسلم به أن القرار المخالف يحتمل إلغاؤه قضائيا لتجاوز السلطة ولذلك أبيع لجهة الإدارة سحب ما بقي إلغاؤه ممكنا بطريق القضاء، وأن تصحح بنفسها الخطأ لتتجنب بذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح، فحق التظلم إلى السلطة الإدارية مصدرة القرار لترجع عن قرارها، وكذلك ترفع عن الطاعن مشقة ارتياد ساحات القضاء والتقاضي ومسالكه الوعرة وإجراءاته المعقدة، وقد تأخذ جهة الإدارة بوجهة نظر صاحب الشأن المتظلم، عندما تبين لها أن قرارها مخالف للقانون، وقد تطرح الإدارة وجهة نظر صاحب الشأن جانبا فتفرض تظلمه وتبقى على قرارها لما تراه بأنه مطابق للقانون.

لقد اعترف الفقيه لجهة الإدارة بسحب قراراتها الإدارية التي تولد حقوقا في أي وقت وفقا لسلطاتها التقديرية، أما فيما يتعلق بالقرارات التي تولد حقوقا، فإنه لا يجوز لجهة الإدارة سحبها وذلك احتراما لمبدأ استقرار الآثار الفردية للقرارات الإدارية<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 176، الأمر 03/06 المرجع السابق

<sup>2</sup> المادة 23 الفقرة الثانية من المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن المؤرخ في 06/4/1988، جريدة رسمية، عدد 27.

<sup>3</sup> حسين درويش عبد المجيد، نهاية القرار الاداري عن طريق القضاء ' دار الفكر العربي، د م ن د س ن، ص 300

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

وبهذا يمكن أن نعرف الرقابة الإدارية بأنها رقابة ذاتية تقوم بها الإدارة للتحقق من مطابقة أعمالها للقانون، فقد تكتشف الإدارة أنها ارتكبت بعض الأخطاء بعد إصدار القرارات الإدارية وتتجه إلى الرجوع عنها.

وتهدف الرقابة الإدارية إلى انتظام تقديم الخدمات العامة للمواطن بتطبيق القوانين واللوائح وتتخذ صوراً عديدة منها رقابة الإدارة لذاتها أو بناء على صاحب الشأن<sup>1</sup>.

### ثانياً: الحق في الحماية القضائية.

يقصد بالحماية القضائية: الوسيلة القانونية، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة بطلب من القاضي للفصل في أنواع الاختلاف الإداري، موضوعه عمل قانوني أو مادي، وكذلك التدخل حماية للطرف الضعيف وخاصة وأن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه إذا سمح القانون والاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى السلطة التحقيقية تحقيقاً للتوازن بين الخصوم.<sup>2</sup> لقد أكدت كل من المواثيق والدساتير على الحق في اللجوء إلى القضاء حماية للحق وهذا ما نصت عليه المادة 8 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المصادق عليه من الجمعية العامة في 10/ 12/ 1984 وهو كما يلي:

"لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"<sup>3</sup>  
وجاء في دستور 1996 ما يأتي:

"تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية"<sup>4</sup>

ولقد جاء في المادة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ما يلي:

<sup>1</sup> احمد يوسف محمد علي، نظام الاداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص 42

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 122

<sup>3</sup> المادة 8، الإعلان العالمي لحقوق الانسان اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 الف د 3 المؤرخ في 10 كانون الاول /ديسمبر 1948

<sup>4</sup> القانون الدستوري الجزائري 1996، المعدل والمتمم في سنة 2008

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

"أن الناس جميعا سواء أمام القضاء ومن حق كل فرد لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية أن تكون قضيته محل نظر منصف".

إن من خلال ما سبق ذكره، للموظف الحق في رفع الدعوى أمام القضاء في حالة المساس بأحد حقوقه المالية، وهذا من أجل الاستفادة من تعويض الأضرار التي قد تعرض لها، ويبين الأستاذ هاشمي خرفي الطعون القضائية التي تفصل في المنازعات التي تثيرها الإدارة وموظفيها عددا من الأعمال الإدارية التي بالإمكان أن تكون مخالفة للقانون أو أن تُلحق ضررا ماديا بالموظفين:

1. طلبات إلغاء بعض القرارات الإدارية النهائية المتصلة بالمسار المهني للموظفين
2. طلبات الموظفين فيما يتعلق بتسوية المرتبات والعلاوات والمعاشات وما يتصل بها.
3. طلبات التعويض عن الأضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية.

لكن الأصل في القرارات الإدارية أنها تتمتع بقرنية السلامة والمشروعية، وضرورة تنفيذها ما لم يصدر حكم قضائي، إلا أن لهذا الأصل استثناء يخول للقاضي سلطة الأمر بتوقيف القرار المطعون فيه بطلب من رافع دعوى الإلغاء<sup>1</sup>، إلا أن هذه السلطة الاستثنائية لا تجد محلا للتطبيق فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف ذلك لأن القرارات المرتبطة بهذا الجانب لا يمكن أن تحدث آثار غير قابلة للتدارك هذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي بصفة مستمرة. فدور القاضي الإداري يتمثل في إثبات العلاقة السببية بين العمل عمل الإدارة بدفع تعويض للطرف المتضرر، وهذا ما أكدته المحكمة العليا للغرفة الإدارية، وبعدها مجلس الدولة في العديد من القرارات. كذلك لقاضي سلطة واسعة بالنسبة لقضاء التعويض فإن تدخلاته لا تقتصر على الاعتراف بمبدأ التعويض، إذ بإمكانه أن يحل محل الإدارة لتحديد مبلغ التعويض، وله أن يأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أثناء هذا العملية منها مايلي :

<sup>1</sup> باية خرفي، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، دار هومة لطباعة ونشر وتوزيع، الجزائر، 2006، ص 58

- مدى جسامة الخطأ المرتكب في حق الموظف.
- حرمان الموظف من اقتضاء مرتبه.
- ظروف المعيشة.
- فرص الترقية والتي تكون بزيادة الراتب.

ويشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي، وفي حالة امتناعها لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ بل يبحث في كل حالة على حدى، ولا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها وفقا لاعتبارات عديدة<sup>1</sup>.

وبالتالي فإن الإدارة مسؤولة أثناء ممارسة سلطتها التقديرية عن أعمالها المادية والقانونية وما تحدثه هذه الأعمال من أضرار تجاه الغير، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار جراء ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية، والمسؤولية الإدارية في الأصل تتأسس على فكرة الخطأ، وهذا الخطأ قد يكون قرارا إداريا غير مشروع، كما قد يكون عملا ماديا بحتا، سبب الضرر لأحد الأفراد.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: حق الاستقالة

سيتم تطرق من خلال هذا لفرع إلى كل من خصوصية الإستقالة "أولا" ثم إلى شروط القانونية التي تقوم عليها "ثانيا"، وأخير إلى قبولها من طرف سلطة المختصة "ثالثا "

#### أولا: خصوصية الاستقالة

تتميز الاستقالة بجملة من الخصائص سيتم إيجازها فيما يأتي:

<sup>1</sup> هدية احمد، مسؤولية المدنية للإدارة العامة عن الاعمال المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 3. مارس 2006، ص 84  
<sup>2</sup> امال يعيش تمام، عبد العالي حاحا، تطورات القضائية في رقابة على العلامة بين قضاء الالغاء وقضاء تعويض، مجلة الاجتهاد القضائي العدد 3، مارس 2006، ص 195

**أ /الاستقالة حق معترف به للموظف:**لقد اعترف الأمر 03/06 في المادة 17 بحق الموظف في الاستقالة، وممارسة هذا الحق يكون في إطار قانوني منظم يراعى مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد، ولا تملك السلطة التي لها صلاحية التعيين إزاء هذا الحق سوى إرجاء هذا الحق لمدة معينة، فإذا انتهت المدة القانونية للتأجيل تصبح الاستقالة فعلية<sup>1</sup>.

وأساس الاعتراف بحق الاستقالة هو عدم جواز الإجبار على تولي الوظائف العمومية، فكما التحق الموظف العمومي بالوظيفة العمومية برضاه، يمكنه أيضا أن يتركها برضاه<sup>2</sup>.

**ب /الاستقالة عملية إدارية وإرادية في الوقت ذاته:** تستند الاستقالة إلى الإرادة الحرة للموظف في رغبته لتترك الوظيفة، فكل استقالة تحت تأثير عيب من عيوب الإرادة أو الإكراه مثلا تعتبر باطلة.

كما تعتبر الاستقالة أيضا عملية إدارية تبدأ بتقديم الموظف لطلب مكتوب يفصح فيه عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، ولا تصبح الاستقالة نافذة إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار إداري، وبعد صدور هذا القرار تسوى الوضعية الإدارية للموظف المستقيل.

**ج /الاستقالة عملية قانونية منظمة تراعي مصلحة المرفق العام:** تخضع الاستقالة إلى أحكام قانونية تنظم كيفية ممارستها بما يضمن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، حيث يواصل الموظف المستقيل ممارسة مهامه إلى حين صدور قرار الاستقالة، ويمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين إرجاء قبول الاستقالة لضرورة المصلحة، وهذا ما يؤكد أن الاستقالة من طبيعة تنظيمية وليس تعاقدية.

### **ثانيا: شروط الاستقالة**

لا تعتبر الاستقالة قانونية إلا إذا توفرت على الشروط التالية:

<sup>1</sup> المادة 17 من الأمر 03/06، المرجع السابق

<sup>2</sup> محمد صالح فينش، محاضرات في الوظيفة العمومية، جامعة الجزائر 1، 2018-2019، ص 74

أ/ أن تكون الاستقالة بطلب مكتوب موجه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين: يتعين ان يقدم الموظف استقالته كتابة ، وذلك منعا للبس و الغموض حول طلب الموظف ، على ان يكون هذا الطلب واضحا و معبرا عن إرادة الموظف الحرة بترك الوظيفة<sup>1</sup>، نصت المادة 218 من الأمر 03/06 صراحة على شرط الكتابة في الاستقالة(لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب خطي من الموظف)<sup>2</sup>

يفهم من نص المادة أن الاستقالة الشفوية لا يؤخذ بها، كما يفهم منها أن الكتابة شرط وجوبي في صحة الاستقالة، فهي شرط شكلي ووسيلة للإثبات في آن واحد.

كما يستمر الموظف بالقيام بواجبه بعد تقديم استقالته ،فلا يجوز له التوقف عن العمل أو مغادرة الإرادية المنفردة<sup>3</sup> كما يوجه طلب الاستقالة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عبر السلم الإداري وهذا ماتم النص عليه في المادة 219 من الأمر 03/06.<sup>4</sup>

ب/ الإفصاح صراحة عن قطع العلاقة الوظيفية: نصت المادة 218 من الأمر 03/06 على أن الاستقالة ( :لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب خطي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية).

فبموجب هذا النص يجب أن يتضمن موضوع طلب الاستقالة التعبير الصريح والواضح عن رغبة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، وعليه اذا كان تعبير الموظف غير صريح فلا يعتد بطلب الاستقالة.

ج / أن يكون طلب الاستقالة صادر عن إرادة حرة: يعتبر تقديم الاستقالة و قبولها هي عملية ارادية يثيرها الموظف وليست عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف<sup>5</sup>، بما أن المادة 218 اشترطت أن تكون الاستقالة بالإرادة الصريحة للموظف، فإن من مقتضى ذلك أن تكون

<sup>1</sup> سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ،دار المطبوعات الجامعية ،كلية الحقوق ،الاسكندرية،2007، ص340

<sup>2</sup> المادة 218 من الأمر 03 /06 ، المرجع السابق، ص 19

<sup>3</sup> عمار بوضياف ،المرجع السابق ،ص165

<sup>4</sup> المادة 219 من الأمر 03/06 'المرجع السابق، ص 19

<sup>5</sup> سعد نواف العنزي ،المرجع السابق ،ص343

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

إرادته خالية من أي عيب من عيوب الإرادة كالإكراه المادي والمعنوي، أو الغلط في فهم القانون، فتعتبر الاستقالة تحت تأثير هذه العيوب غير صحيحة ولا يعتد بها، لأنها صادرة عن إرادة غير مدركة للنتائج التي تترتب عنها<sup>1</sup>.

**د/ استمرار الموظف في مهامه إلى حين صدور قرار قبول الاستقالة:** يحق للموظف طالما لم يصدر قرار قبول الاستقالة أن يتراجع عن طلبه في أي وقت يشاء ولكن قبل صدور قرار الاستقالة، إذا كان للموظف حقوقه الوظيفية قبل صدور قرار الاستقالة فإنه يتعين على عليه ترك وظيفته بمجرد تقديمه للاستقالة و إلا فإنه يجوز للإدارة مساءلته عن إخلاله بواجبات وظيفته<sup>2</sup>. نصت المادة 219 على هذا الشرط: (يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار من هذه السلطة).

فبمقتضى هذا النص الصريح يجب على الموظف أن يستمر في أداء مهامه الوظيفية بطريقة عادية إلى غاية صدور القرار الفاصل في طلب استقالته، وإذا توقف عن أداء مهامه بعد تقديمه لطلب الاستقالة تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد أذاره وفقا لما ينص عليه التنظيم المعمول به<sup>3</sup>.

### ثالثا: قبول الاستقالة

يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإرادة المختصة والتي يجب ان تكون مكتوبة ايضا حيث لا يمكن ان نقول بان حدوث الاستقالة للموظف الا بعد اقتران طلبه بموافقة الادارة كما يبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الادارة وليس من تاريخ الايداع ، كما نصت المادة 220 من الأمر 03/06 في فقرتها الأولى صراحة على هذا الشرط (لا تترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة

<sup>1</sup> المادة 218 ، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، ص19

<sup>2</sup> سعد نواف العنزي ، المرجع السابق ، ص 344

<sup>3</sup> المادة 184 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 17

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

صلاحيات التعيين التي عليها اتخاذ قرار بشأنها قرار في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ الطلب<sup>2</sup>).

يستنتج من هذه المادة أن قبول الاستقالة مشروط بما يلي:

\* يجب أن يكون القبول صريحا، وعليه فالقبول الضمني غير معترف به.

\* يجب أن يكون القبول بموجب قرار مكتوب وصادر عن الجهة أو السلطة التي لها صلاحية التعيين، وعليه لا يعتد بالقرار الشفهي.

\* يجب أن يتخذ قرار قبول الاستقالة في ظرف شهرين من تاريخ إيداع الطلب.<sup>1</sup>

نصت الفقرة الثانية من المادة 220 المذكورة سابقا على تمديد مدة الموافقة على الاستقالة (غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى والملحة)<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: أليات حماية الحقوق المعنوية للموظف العمومي

تختلف حقوق الموظفين المعنوية باختلاف القوانين والأنظمة السياسية والوظيفية في الدولة، وعلى كل حال فإن تمتع الموظف بالحقوق المعنوية التي تقرها الأنظمة والقوانين ليس مطلقة، بل يخضع لقواعد وأسس قانونية وإجرائية.

من هذا المنطق فالموظف العمومي هو العصب الحيوي لدولة إذ بات من ضروري حمايته من تعسف الإدارة والافراد حت يكون له الحق في حرية رأي وتعبير. ولقد أقر المشرع الجزائري لهذا الموظف حماية لهذه الحقوق، وسنتناول الحماية القانونية للحقوق السياسية في المطلب الأول وحقوق الضمان في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: حماية الحقوق السياسية

<sup>1</sup> مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة -دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري -المركز الجامعي، غليزان، الجزائر، 2019، ص48

<sup>2</sup> المادة 220 من 03/06، المرجع السابق، ص 19

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

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

بالاستناد الى المبادئ العامة الواردة في دستور والتي اصبحت تنص صراحة على الحق النقابي وكذلك حق الاضراب جاءت القوانين العمالية مكرسة لهذه الحقوق بشكل واضح ودقيق مثل ما هو الشأن بالنسبة للمادة 5 من القانون رقم 11/90، الذي جعل منها حقوق أساسية للعمال.<sup>1</sup>

كما تم إصدار قوانين خاصة تحدد كيفية ممارسة هذه الحقوق لا سيما الأحكام الواردة في القانون رقم 02/ 90 المؤرخ في 1990/2/6، والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/6/2 والمتعلق بالحق النقابي المعدل والمتمم.

### الفرع الأول: حماية الحق النقابي

نصت عليه المواد من 50 الى 57 من القانون 14/90 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

المادة 50: لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية.

المادة 51: لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها.

المادة 52: يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

<sup>1</sup> فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في نظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعه مولود معمري، تيزي وزو، 2009

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

المادة 53: لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.  
تختص تنظيمات مندوب المنظمة النقابية وحدها بمعالجة أخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

المادة 53 مكرر - لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 54: إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن استخدامه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية.

المادة 55: لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

المادة 56: يعد كل عزل مندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة.

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الإمتثال في أجل ثمانية ( 8 أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة 57: تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابيين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: حماية الحق في الإضراب

<sup>1</sup> المواد 50 - 51 - 52 - 53 - 54 - 55 - 56 - 57 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

لقد جاء القانون 02 / 90 خلافا عن القوانين السابقة بضوابط وإجراءات قانونية تتعلق بحماية حق الإضراب فممارسة الإضراب حقا شرعيا كفله المشرع بحمايته وحماية ممارسيه من تهديد وغيرها ، وقد إتضح لنا مظاهر الحماية التي أقرها المشرع على ممارسة حق الاضراب في الجوانب التالية أهمها :

1 - لا يجب فسخ علاقة العمل بل تتوقف مع أثارها وهاذا لا يعد خطأ من طرف العامل وسببا لإنهاء العقد بل يعد سبب فسخ عند الضرورة الملحة .ولهذا يجب على صاحب العمل الإحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين ، ويتحرر صاحب العمل من مسؤوليته عند وجود أضرار تسبب فيها الموظف المضرب لغيره أثناء إضرابه

2 - تمنع الهيئة المستخدمة من اللجوء لإستبدال الموظفين المضربين أو تعيين غيرهم بدلا عنهم لأنها بذلك تشكل ضغطا عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة وكذلك ضمانا للخدمة

3 - يكون العامل محميا في كل مشاركة إضراب قانوني من أية عقوبة قد تسلطها الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف أثار علاقة العمل وأي عقوبة تتخذها الهيئة في حالة الاضراب تعد ضغطا وتعسفا على العامل .

ومن هنا فالقانون يحمي حق الإضراب الذي قد يمارسه الموظف طبق لأحكام قانونية مما يؤدي لإيقاف أثار علاقة العمل فقط حماية لحقوق الموظفين المضربين بصفة مشروعة ولا يمكن قطع علاقة العمل لأن حماية حق الإضراب مرتبطة بصفة شرطية ووجوب إحترام شروطها القانونية سوى بصفة شكلية لام جزئية<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: حماية حقوق الضمان

#### الفرع الأول: حماية حق الحماية

<sup>1</sup> شايب راس حياة ، حق الإضراب في القانون الجزائري جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون

## الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري.

أشار الامر الرئاسي 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى حق الموظف العمومي في الحماية الذاتية في مواد كثيرة منه، وخاصة مواد 30-31 وكذلك المادة 37 منه، حيث نصت المادة 30 على وجوب حماية الدولة لموظفيها مما يمكن أن يتعرضوا له أثناء تأديتهم لمهامهم أ بمناسبة من اعتداء كان.

كما تلتزم دولة بتعويض الموظف العمومي مما لحق به من اضرار مادية أو معنوية وتحل الدولة محل الموظف في تحصيل التعويض من مرتكبي أفعال الإهانة أو شتم أو القذف أو اي اعتداء آخر. وهو ضمان مهم لتجنيب أشغال الموظف بمنازعات جانبية بدل التركيز على أداء واجبه.

وفي نفس الإطار، دولة تملك حق رفع دعوة عن طريق تأسيس كا طرف مدني.

أما المادة 37 من نفس القانون فقد أكدت هذا الحق أضافت إليه ما يعززه من كرامة وصحة وسلامة مادية ومعنوية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المواد 30 و 37، من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص5 و 6

### الفرع الثاني: حماية حق الاستقالة

إن اعتراف المشرع للموظف بحق الاستقالة فيه تخويل لهذا الموظف القدرة والسلطة الإرادية في استعمال ذلك الحق بالشروط والقيود التي تتم بها ممارسة ذلك الحق. كما انه اعتراف ضمني بوجود مصلحة تتمثل في إرادة الموظف العمومي في فك رابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، إذ ليس من المعقول أو المقبول إجباره على عمل معين لا يرضاه وذلك من منطلق حقه دستوري واختيار نوعية العمل الذي يرغب القيام به .

ومصلحة الموظف هنا تعتبر فردية، وهو وضع يتحقق في الاستقالة، لأنها تتم بصورة فردية. كما أن الحماية القانونية في حالة الاستقالة قد تكون في شكل دعوى قضائية يرفعها الموظف ضد جهة الإدارة في حالة رفض طلب الإستقالة.

وقد ذهب جمهور الفقه إلى إعتبار الاستقالة حق للموظف العمومي وليس من العدل في شيء إجباره على الاستمرار في عمل لا رغبة له فيه كما كان في زمن صخرة. ولا من المنطق إجبار شخص على البقاء في خدمة مرفق ما إلى الأبد.<sup>1</sup>

وأما بالنسبة للتشريع الجزائري فهو يعتبر أن الاستقالة أحد سبل فك الرابطة الوظيفية وذلك بنص القانون الصريح حسب ما جاء في المادة 217 من قانون الوظيفة العامة 03/06. ويعتبر هذا الحق مقيد بعدة قيود أي انه ليس مطلقا ومن أهم هذه القيود :

-منح مهلة لاستقبال الاستقالة ونظر فيها

-دراسة إمكانية تعويض الموظف المستقيل

-عدم تعريض المصالح لضياح من جراء تركه للعمل.

كما أن هذا الحق قيد بشكليات ومواعيد محددة قانونا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صبرينة قنفي، مذكرة في حقوق الموظف العمومي وحمايتها في تشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

بسكرة، 2015-2016، ص ص 59. 60

<sup>2</sup> المادة 217، الأمر 03/06، ص 19

# الخاتمة

الخاتمة:

وفي الختام نستخلص من موضوع حقوق الموظف العمومي وأليات حمايته في التشريع الجزائري، تبين لنا أن الموظف العام بمثابة العصب المركزي الذي تعتمد عليه الإدارة من اجل تحقيق الغرض الذي أنشأت له، لذلك فهو يتمتع بحقوق أساسية أقرتها له أغلب التشريعات والتنظيمات فهي تمكنه من أداء مهامه وتحميه من أي تعسف يمس بحقوقه.

فبمجرد تعاقد الموظف مع الإدارة يكسب حقوق أصلية تضمن له الأمن والاستقرار أثناء مساره المهني وتبقى تابعة له حتى بعد إنهاء هذا التعاقد.

لقد أقر الأمر 03/06 العديد من الضمانات والحقوق والحريات، حيث أصلح نظام الرواتب ووضع القواعد العامة التي تحكمه، ونظمت هاته القواعد عن طريق الأحكام التنظيمية أهمها ما تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. ولم يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب بل شمل أيضا مزايا مالية ممثلة في التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون ويحكمها نظام قانوني لا يختلف كثير عن نظام المرتبات وتحديده يمكن أن يتم عن طريق التشريع.

كما اهتم الامر 03/06 بالترقية كأحد أهم حقوق الموظف المتعلقة بمساره المهني، إذ نوع طرق الترقية من ترقية في الرتبة تتيح للموظف فرصة التدرج الإداري، كما منح الترقية في الدرجة والتي تسمح للموظف من تحسين راتبه، حيث اهتم بالمسار المهني للموظفين بهاته الآلية- الترقية- وجعل من نظام التقييم أساسا لها، كما منح أيضا مختلف العطل والغيابات التي تسمح للموظف باسترجاع أنفاسه وأداء مناسكه كالحج واسترجاع طاقاته البدنية والجسدية كالعطل الأمومة. كما نجد أن حق الموظف العام في الخدمات الاجتماعية يساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظف ماديا ومعنويا

ونص الأمر 03/06 على حق الموظفين العموميين في الدفاع عن حقوقهم الاجتماعية والمهنية عن طريق الإضراب رغم ما يميز هذا الحق من تأثير مباشر على الخدمة العمومية ومن

ثم على الرأي العام، كما اعترف بحق الموظفين في رسم سياسة الدولة في الوظيفة العمومية من خلال حرية الرأي وحرية الانتماء إلى النقابات كضمانة من كافة أشكال التهديدات والاعتداءات. واهتم نفس الأمر بحقوق الضمان. والتي تشتمل على حق الموظف في الحماية سواء كانت ادارية أو قضائية، كما أقر له حق الاستقالة إذا كان مجردا من توقيف المرفق العامة وتعطيها، حماية لسير المرفق العامة وديمومتها.

ولحماية هذه الحقوق لجأ المشرع الجزائري إلى صياغة ضمانات في شكل قواعد ونصوص واضحة، يشكل البعض منها امتيازات وظيفية يحظى بها الموظفين دون غيرهم، وذلك تأمينا لاستقرار اوضاعهم، واكتسابهم لثقة الادارة وطمأنينة على مستقبلهم وتحفيزهم على أداء أفضل.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

الداستير:

قوانين:

- 1) القانون 278/63 المؤرخ في 26 /7/ 1963 المتعلق بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- 2) القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 /7/ 1981 المتعلق بالعتل السنوية.
- 3) القانون 83/11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- 4) القانون 02/90 المؤرخ في 6/2/ 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الاضراب.
- 5) القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990، الجريدة الرسمية، عدد 23، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- 6) القانون رقم 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والادارية المؤرخ في 25 /02/ 2008، الجريدة الرسمية العدد 21 "2008/04/23".

الأوامر:

- 1) الأمر 133/66 المؤرخ في 2/6/ 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 66، الصادرة ب 8/6/ 1966.
- 2) الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 /4/ 1983.
- 3) الأمر 03/06 المؤرخ في 15 /7/ 2006 المتعلق بالوظيف العمومية.

مراسيم:

- (1) المرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 23 / 3 / 1965 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية، عدد 26، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 07 / 292 المؤرخ في 26 / 29 / 2007، جريدة الرسمية 'عدد 62.
- (2) المرسوم التنفيذي رقم 84/27 المؤرخ في 11 / 2 / 1984، يحدد كيفية التطبيق من القانون 38/11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية 'العدد 07' الصادرة بتاريخ 14/2/1984.
- (3) المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات
- (4) العمومية، الجريدة الرسمية 'عدد 13' الصادرة بتاريخ 23 / 3 / 1985.
- (5) المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة والمواطن المؤرخ في 06/4 / 1988، جريدة رسمية، عدد 27.
- (6) المرسوم تشريعي 10/94 المؤرخ في 18 ذو الحجة 1414 الموافق ل 26/05/1994، بحث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية 'عدد 34.
- (7) المرسوم التنفيذي 28/95 المؤرخ في 12/1/1995
- (8) المرسوم الرئاسي 96 / 438 المؤرخ في 7 / 12 / 1996
- (9) المرسوم الرئاسي 403/07، المؤرخ في 29 / 9 / 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. ، الجريدة الرسمية 'رقم 61' الصادرة في 2007/9/30.
- (10) المرسوم التنفيذي 167/08 المؤرخ في 21 شوال 1425 الموافق ل 07/06/2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بموظفي إدارة السجون.
- (11) المرسوم التنفيذي 322/10 المتضمن القانون الاساسي المتعلق بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، رقم 78 - 2010/12/22 تاريخ الصدور وليس الجريدة.

الكتب والمؤلفات:

- (1) احمد يوسف محمد علي، نظام الاداري في ضوء الفقه والقضاء، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011.
- (2) أنس قاسم جعفر، نظام ترقية في الوظيفة العامة وأثارها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2007
- (3) باية خرفي، دور القاضي الاداري بين المتقاضي والادارة، دار هومة لطباعة ونشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- (4) حسين درويش عبد المجيد، نهاية القرار الاداري عن طريق القضاء ' دار الفكر العربي، د م ن د س ن.
- (5) حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري، جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (6) سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الناشر منشأة المعارف، مصر، 2004.
- (7) سعيد المقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول في المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2013
- (8) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
- (9) سيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنه والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- (10) شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 1989.
- (11) صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- (12) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، من ناحية العملية والعملية، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2000.

13) عطا الله بن حميدة، الوجيز في القضاء الاداري - تنظيم عمل واختصاص - دار هومة، لطباعة ونشر والتوزيع، الجزائر، 2011

14) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.

15) عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 3، جسور لنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

16) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2008.

17) محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، الفكر الجامعي، مصر، 2004.

18) محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظيفة العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، منشأة المعارف، مصر، 1967.

19) مصطفى نجيب شاوشي، إدارة الموارد البشرية، -إدارة الأفراد -، دار الشروق لنشر وتوزيع، الطبعة 3، عمان، 2005.

#### رسائل الجامعية:

1) خلف فاروق، إجراءات تأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 2002/ 2003، الجزائر.

2) السعيد قارة، نظام الترقيّة في المؤسسات والإدارات العمومية -دراسة مقارنة - مذكرة ماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1933.

3) فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في نظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعه مولود معمري، تيزي وزو، 2009

#### مذكرات:

1) بن طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر وعلاقته بضمان الاجتماعي - دراسة حالة بوكالة صندوق الوطني لتقاعد -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في

- العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، جامعة بالحاج بو شعيب، عين تيموشنت، الجزائر 2017/2016
- (2) بوراس صبرينه، بوشملة ياسمينه، حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي منحد أولحاج، لبويرة ا، الجزائر، 2016/2015
- (3) بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لسنة 3 ليسانس، تخصص قانون عام، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر ' كلية الحقوق، 2018/2017.
- (4) جدي الوردي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016/2015
- (5) جدي الوردي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص قانون اداري، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016/ 2015
- (6) حياة زرنوخ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية لولاية بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر لعلم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014
- (7) سعيد العموري، حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2012.
- (8) فراح فايزة الهامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعه محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013
- (9) محمد أنس قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

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

المطبوعات:

1) محمد صالح فينش، محاضرات في الوظيفة العمومية، جامعة الجزائر -1- 2019/2018.

مجلات:

1) امال يعيش تمام، عبد العالي حاحا، تطورات القضائية في رقابة على العلامة بين قضاء الالغاء وقضاء تعويض، مجلة الاجتهاد القضائي العدد 3، مارس 2006.

2) هدية احمد، مسؤولية المدنية للادارة العامة عن الاعمال المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 3. مارس 2006.

# الملخص

## الملخص:

باعتبار ان الوظيفة العمومية هي تلك الخدمة الاجتماعية والامانة المقدسة التي تعمل على تحمل الالتزامات لصالح موظفيها عن طريق حقوقهم وحررياتهم، وذلك وفقا لما جاء به الامر 03/06، اقرت له الدساتير والتشريعات حماية قانونية ترتكز على توفير الحماية والامن وضمان الاستقرار في وظيفته دون التعرض لأي تعسف قد يصيبه من طرف الادارة وذلك باعتبار أن الموظف العام بمثابة العصب المركزي الذي تعتمد عليه الإدارة من اجل تحقيق الغرض المرغوب فيه، ولا يمكن للإدارة القيام بأعمالها الى عن طريق موظفيها.

ومن خلال ما تناولناه في الفصل الاول تعرفنا على الحقوق المادية للموظف العام وكيفية حمايتها في ضل التشريع الجزائري المعمول به، حيث نجد ان هذه الحقوق تمثلت في حقوق الموظف المالية منها والادارية ايضا. وقد كفل المشرع من خلال الامر 60/60 حماية تلك الحقوق

ولقد حاولنا في الفصل الثاني ان نقدم بقية حقوق هذا الموظف ألا وهي الحقوق المعنوية من جهة وكذلك طريقة حمايتها في ضل التشريع الجزائري من جهة اخرى. حيث تطرقنا في مبحثنا الاول الى مجموعة من الحقوق السياسية المتمثلة في حقه النقابي والاضراب او حقه في الضمان سواء كان في حق الحماية او حق الاستقالة.

## Résumée

La fonction publique est ces services sociaux et du travail sacrés qui travaillent pour supporter les coûts de ses employés à travers leurs droits et libertés, selon ce qui a été énoncé dans l'ordonnance du 06/03, la protection et la garantie assure la stabilité dans son travail sans être exposé à une gestion des installations gérée par la direction des installations, et c'est à travers la gestion des installations .

C'est un décret que le droit public contient le droit des droits de l'homme, le droit international, le droit financier, le droit international, le droit international, le droit financier, le droit international, le droit financier, le droit international, le droit international, le droit financier, le droit international, le droit financier, le droit international. Le législateur, par l'ordonnance 60/60, a garanti la protection de ces droits

Dans le deuxième chapitre, nous avons essayé de fournir nos services à cet employé, qui est un autre organisme qui fournit un autre service. Le premier portait sur un ensemble de droits politiques, représentés dans son droit de se syndiquer et de grève, ou son droit à l'agitation.

## Abstract

The public office is those sacred social and labor services that work to bear the costs of its employees through their rights and freedoms, according to what was stated in the order 06/03, the protection and guarantee provides stability in his job without being exposed to any facilities management managed by the facilities management, and that is through the facilities management.

It is decree that public law contains human rights law, international law, financial law, international law, international law, financial law, international law, financial law, international law, international law, financial law, international law, financial law, international law. The legislator, through Order 60/60, guaranteed protection of these rights

In the second chapter, we tried to provide our services to this employee, which is another body that provides another service. The first dealt with a set of political rights, represented in his right to trade union and strike, or his right to restlessness.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الإهداء	.....
شكر وعران:	.....
مقدمة:	أ.....
<b>الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي وأليات حمايتها في تشريع الجزائري</b>	
المبحث الأول: الحقوق المادية للموظف العام	5.....
المطلب الأول: الحقوق المالية	5.....
الفرع الأول: الحق في الراتب	5.....
الفرع الثاني: الحق في التعويضات	7.....
المطلب الثاني: الحقوق الادارية	9.....
الفرع الأول: الحق في الترقية	..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
الفرع الثاني: الحق في العطل	15.....
المطلب الثالث: عطل الأعياد الرسمية	17.....
الفرع الثالث: حق في الخدمات الاجتماعية وضمان الاجتماعي خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.	
الفرع الرابع: التقاعد	21.....
المبحث الثاني: الأليات المقررة لحماية الحقوق المادية في تشريع الجزائري	27.....
المطلب الأول: حماية الحقوق المالية	27.....
الفرع الأول: حماية حق راتب	27.....
الفرع الثاني: حماية حق التعويضات	28.....
المطلب الثاني: حماية الحقوق الإدارية	30.....

30	الفرع الأول: حماية حق ترقية
31	الفرع الثاني حماية حق العطل
	الفرع الثالث حماية حق الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي ..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
32	الفرع الرابع حماية حق تقاعد
	<b>الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي وأليات حمايتها في التشريع الجزائري</b>
34	المبحث الأول: الحقوق المعنوية للموظف العمومي
34	المطلب الأول: الحقوق السياسية
34	الفرع الأول: الحق النقابي
38	الفرع الثاني: الحق في الاضراب
42	المطلب الثاني: حقوق الضمان
42	الفرع الأول: حق الحماية
47	الفرع الثاني: حق الاستقالة
51	المبحث الثاني: أليات حماية الحقوق المعنوية للموظف العمومي
51	المطلب الأول: حماية الحقوق السياسية
52	الفرع الأول: حماية الحق النقابي
53	الفرع الثاني: حماية الحق في الإضراب
54	المطلب الثاني: حماية حقوق الضمان
54	الفرع الأول: حماية حق الحماية
56	الفرع الثاني: حماية حق الاستقالة
57	<b>الخاتمة</b>
60	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>

67..... الملخص

68..... الملخص:

71..... فهرس المحتويات

72..... فهرس المحتويات