

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري
الموسومة ب :



حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

- درعي العربي

- تشيكوتامي محمد منصور

أعضاء اللجنة المناقشة

الأستاذة : لعيمش غزالة..... رئيسا.

الأستاذ : درعي العربي.....مشرفا مقررًا.

الأستاذ : بن عبو عفيف..... مناقشا

إهداء

الحمد لله ربّ العالمين نشكركه على ما أتّم علينا من نعمة ويسر لنا في هذا

العمل المنجز.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى من لا تكفيني قواميس الدنيا لأعبر عن ما أحمله

بداخلي أتجاهها والذي أظل مدين لها بحياتي طوال العمر

ولن أفيها حقها أمي العزيزة أطال الله في عمرها وكذلك أبي الغالي.

اختلطت دموع فرحتي وحزني بوداع أحبتي في حضرة عيني مررت أيامنا

وها نحن اليوم نجني قطافنا ونودع أحبتنا والمكان الذي ضمنا.

إلى كل من تقاسمت معظم أجمل لحظات العمر إخوتي الأعزاء ياسمين ، بلقاسم ، حارة ،

نور ، أميرة

إلى من ساقني القدر إلى معرفتهم ورفقاء الدرب وبالأنص الزميلة فلولح نوال وصديقتي

خليلج حفظه الله.

والى كافة دفعة الحقوق 2021.

شكر وعرفان

الشكر لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإكمال هذه المذكرة والسلاة والسلام على

المبعوث رحمة للعالمين صلى الله عليه وسلم.

أتقدم بجزيل الشكر لأستاذي الفاضل "دروحي العربي"

الذي تفضل بقبوله الإشراف على هذه المذكرة

ووجهني لاختيار هذا الموضوع وشجعني على البحث فيه

بتوجيهاته السديدة وطول صبره أثناء فترة البحث إلى تمام إنجاز هذا العمل، فلك مني

أستاذي الفاضل فائق التقدير والاحترام.

كما أتوجه بالشكر لأعضاء اللجنة المناقشة على قراءة وتصحيح أسطر هذه المذكرة.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لكافة أساتذة جامعة عبد الحميد بن باديس

- مستغانم - سواء من قريب أو بعيد.

المقدمة

الوظيفة العمومية، خدمة اجتماعية وأمانة مقدسة، أساسها وقوامها الالتزامات المخلص الواعي بمصالح المواطنين وحقوقهم، وحياتهم وفقا للقانون والدستور. وهي أمانة أخلاقية ومسؤولية ممن يكلفون بتحمل مهامها، قبل أن تكون امتيازاً أو حقاً لهم، وهي خدمة وطنية يحكمها ويوجه مسارها القانون، فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة، وضمان سير المرافق العامة بانتظام.

وباعتبار مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لآحي تحكمه المراسيم واللوائح سلفاً، فإنه من الواجبات المطلوبة من الموظفين هو أدائها على أكمل وجه و يقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة أمره تطبق بطريقة موجودة مجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين وذلك مهما كانت وضعيتهم السلمية والظروف أو المكان التي يمارسون فيها مهامهم.

فلا يجوز للإدارة الاتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع أي ظرف كان، وذلك باعتبارها من قواعد النظام العام، غير أنه وبالنظر لطبيعة المهام التي يمارسها بعض فئات الموظفين، فإنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك على حقوق خاصة بهؤلاء الموظفين.

وتتمثل حقوق الموظف العمومي عموماً في حقوق مالية مقررة أساساً للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها في كل فئة من فئة الموظفين، ولكنها مقررة أيضاً بالنظر لمصلحة الموظفين، حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم، وأهم هذه الحقوق هي الرواتب والتعويضات وما يدعمها من أنواع الترقية.

أما الحقوق المعنوية فتكتسي بدورها أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفاعل في تحقيق غايات وأهداف الإدارة، كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام أداء الخدمات لجمهور المنتفعين.

تأخذ هذه الحقوق المعنوية صدرا عديدة كالحقوق المتعلقة بالعمل النقابي والسياسي والحق في الضمان الاجتماعي وكل ما هو متعلق بالتأمينات الاجتماعية، إنّ تحديد الحقوق لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب وما يقابله من جزاء بل يركز على مراعاة توفير مزايا مادية ومعنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة وضرورتها، وذلك لخدمة المرفق العام.

وتبعاً لذلك فإنّ حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الإدارة متى رأى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان ولمنع أي نوع من الاجتهاد من قبل السلطة الإدارية فيما يتعلق بحقوق الموظف العمومي، فإنّ المشرع الجزائري قد أحاطها بمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، تدفع عنها أي تعسف مهما كانت أسبابه، بحسن نية أو سوء نية، كما أنّ هذه الحماية التي ترافق حق الموظف تتميز بالقوة حيناً وبالضعف حيناً آخر، متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة وتطورها وتأثيرات محيطنا الخارجي.

حيث تتجلى أهمية الموضوع في البحث عن صور الحماية التي قررها المشرع لحقوق الموظف العمومي و تبيان أهميتها و التي تطرقنا إليها في موضوع دراستنا من خلال تبيان للموظف لما له من التزامات و حقوق

و تم اختياري لهذا الموضوع حقوق الموظف العمومي و آليات حمايتها في التشريع الجزائري ليكون موضوع مذكرتنا جاء نظرا لكون مادة قانون الوظيفة العامة تعتبر من أهم مواضيع القانون الإداري فأردت أن أساهم من اجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة و بما أن حقوق الموظف العمومي لا يمكننا أن نستوفيناها في مذكرة واحدة

لذلك ارتأينا على أن نجتهد و نجتمع في هذه المذكرة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي الجزائري ليسهل على كل طالب الإلمام بها بكل سهولة و يسر

إشكالية البحث:

إذا كان الأصل أن الحقوق قد تمّ تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته وضمانا للعيش الكريم بعيدا عن الإشغال بالاحتياجات وذلك لكي يكرس كل جهده لأداء عمله ارتأينا أن نطرح على نشاط بحثنا الإشكالية الآتية:

« ما هي صور الحماية المقررة للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري؟ ».

ومن أجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج التحليلي عموما فيما يتعلق بحقوق الموظف باعتبارها المنهج المناسب لمعالجة الموضوع

ومحاولة مني للإجابة عن الإشكالية اتبعت خطة من فصلين:

• الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي حيث قسم إلى مبحثين، المبحث الأول

تناولت فيه الحقوق المادية، والمبحث الثاني عنون بالحقوق الاجتماعية.

• الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي، قسم هو الآخر إلى مبحثين،

المبحث الأول تناولت فيه الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي والسياسي، والمبحث الثاني كان بعنوان الحقوق المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.

الفصل الأول

الحقوق المادية للموظف العمومي

الموظف وهو يؤدي خدماته العامة في عمله يتمتع بحقوق وواجبات تتكلفتها جميع التشريعات الدولية والوطنية يتزايد أنشطتها يتزايد العبء في عدد الموظفين مما يستلزم الموازنة بين المصلحة العامة للمرفق و بين توفير ضمانات و حقوق للموظف لأداء عمله الوظيفي.

و القانون الأساسي للوظيفة العامة نظم العلاقة بينهما فالموظف فرضت عليه التزامات مقابل مزايا مادية و إحاطتها بحماية في ظل الأمر 03/ 06 .

المبحث الأول: الحقوق المالية

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق والضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود التي يبذلها والأعمال التي يقوم بها.

وتخلف حقوق الموظفين المالية باختلاف القوانين والأنظمة السياسية والوظيفية في الدولة. ففي الدول التي تعتمد نظام الوظيفة العمومية المغلق تعطي لموظفيها ضمانات تفوق تلك التي تعتمد على النظام المفتوح. وذلك على اعتبار أن هذه الدول لا تفرق في المعاملة بين موظفيها وسائر العاملين في القطاع الخاص.

وعلى كل حال فإن تمتع الموظف بالحقوق المالية التي تقرها الأنظمة والقوانين ليس مطلقا، بل يخضع لقواعد وأسس قانونية وإجرائية نستعرضها في هذا المبحث.

المطلب الأول: الراتب والتعويضات

المرتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية الساحقة من الموظفين، ويمثل عنصر الاستقرار الوظيفي والنفسي والاجتماعي للأغلبية الساحقة منهم، ولذلك فهو أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى.

وعليه، فالراتب هو الحق الأساسي للموظف، وهو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العمومية للدولة بصفة منتظمة كل فترة محددة، وذلك مقابل ما يؤديه من خدمة وظيفية. كما تعتبر التعويضات المختلفة من الحقوق المالية الأساسية للموظف العمومي والمقررة بنص القانون، غير أن هذا الحق لا يتمتع به كافة الموظفين بالتساوي، فثمة فئات من الموظفين لا تتمتع بتعويضات يتقاضاها غيرهم من الموظفين.⁽¹⁾

¹ - حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص

الفرع الأول: الراتب

المرتب أهم الحقوق المادية للموظف العمومي، لأن الموظف ما قبل الالتحاق بمنصبه إلا من أجل الحصول على المرتب، فلواله لما قبل أن يكرس وقته وجهده وتفكيره للوظيفة، وذلك لمواجهة المطالب المادية في حياته وحياة من يعولهم.

أولاً: تعريف الراتب

1. التعريف الفقهي للراتب:

اختلف الفقهاء في تعريفهم للمرتب، ونظرا لتعدد هذه التعاريف فإنني أقتصر على ذكر أهم التعاريف.

أ. **تعريف الأستاذ محمد الطماوي** : عرف الأستاذ الطماوي المرتب بأنه: " المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة "(1). إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها:

• يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشتري وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشتري بالمال.

• هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً.

ب. **تعريف الأستاذ حماد محمد شطا** : عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه: "هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً

¹ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، 5791، ص 561.

للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي" (1).

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفا اجتماعيا، وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف، من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقا للموظف والعامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة. كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيراً واضحاً عن الراتب الذي يتقاضاه الموظف بعد إحالته على التقاعد بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي.

2. التعريف التشريعي للراتب:

إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب وإنما أشار في: أن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب وإنما أشار في المادة 32 من الأسرة 06-03 إلى حق الموظف في الراتب بعد أداء العمل (2)، وأشارت هذه المادة إلى كيفية تحديد الراتب وملحقاته ولكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب، ورغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 32 من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل.

3. تعريف الراتب في القضاء:

لم نجد في اجتهادات مجلس الدولة الجزائري ولا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقاً إلا تعريفاً مقتضياً يدل على الراتب، وهو ما ورد في القرار رقم 3998 الصادر بتاريخ 24 جوان 2002 عن مجلس الدولة في قضية (ب.ح) ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين حيث جاء فيه أنه: "... متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عمال في الفترة التي

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

² الأمر 03/06، رقم 32 المتضمن قانون الوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر في 16 يوليو 2006.

يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر ولا أي امتياز...⁽¹⁾. فالملاحظ أن القضاء قد أخذ نفس منحى المشرع في اعتبار المرتب مقابل للعمل المؤدى.

ثانياً: تحديد الراتب

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب وهذا يعود لتطور فكرة الرواتب، فقد كانت في الماضي ثمناً للعمل ثم أصبح الراتب دخلاً للعامل، ونجم عن ذلك اختلاف النظريات والأساليب التي قبلت في تحديد الراتب.

1. نظريات تحديد الراتب:

أ- **نظرية حد الكفاف للأستاذ ريكاردو:** هذه النظرية تفرض أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم.

ب- **نظرية رصيد الأجور للأستاذ جون ستيوارت:** هذه النظرية قامت على الأسس التي أخذت بها نظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على عرض العمل، وقانون مالتس للسكان ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير للأجور⁽²⁾.

ج- **نظرية المساومة الجماعية للأستاذ ماركس:** حسب هذه النظرية فإن النقابات هي التي تحدد المرتبات بطريق مباشر كما وإما بطريق غير مباشر كما هو الحال في أمريكا هو الحال في فرنسا وبلجيكا، وبريطانيا عن طريق المقارنة بين المرتبات في الخدمة العامة وأجور العمال في القطاع الخاص.

¹ - المجلة القضائية، العدد 01، سنة 2006. القضية رقم 3998 ليوم 2002/6/24 مجلس الدولة.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 228.

2. أساليب تحديد الراتب: هناك عدة أساليب، نقتصر فيها على مل يلي:

- أ- **معيار المدة:** حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.
- ب- **معيار المردودية:** حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب كمية الإنتاج وهذا المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج ومن هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فإن زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه وبالعكس إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز فالشركات والإدارات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل بل أصبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة.
- ج- **المعيار المزدوج:** إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب الأساسي على أساس الزمن، أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي، و حسب المادة 08 من الأمر 07 / 304 نصت على انه تشكيل الشبكة الاستدلالية حسب المادة 08 من الأمر 03/06 فإنها تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب من الجماعات الأربعة (1).

3. السلطة التي تحدد الراتب في الجزائر:

ينقسم الفقه الإداري بالنسبة للسلطة التي تحدد الراتب في الوظيفة العامة إلى ثلاثة اتجاهات وهي:

- الاتجاه الأول:** وهو اتجاه غالبية الفقهاء بأن المرتب عنصر من عناصر العالقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة، وعلى هذا الأساس، رتب هؤلاء الفقهاء مجموعة من النتائج.
- الاتجاه الثاني:** ويؤيد هذا الرأي من الفقهاء الاتجاه الأول بإخضاع المرتب إلى العالقة التنظيمية إلا أن هؤلاء يأخذون بعين الاعتبار بعض الظواهر الجديدة في ميدان المرتبات والأجور.

¹ - بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالم، 1995، ص 56-57.

الاتجاه الثالث: وهي قلة من الفقهاء أدركت التطور الذي طرأ على المرتبات بفعل القوانين الصادرة في شؤون الوظيفة العامة وخلص هؤلاء إلى أن المرتبات تنقرر تعاقديا وليس بالإرادة المنفردة للدولة.

وقد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن، آخرها كان المرسوم الرئاسي 304-07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم⁽¹⁾، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربع مجموعات: أ، ب، ج، د.

المجموعة (أ): تضم الموظفين الحائزين مستوى تأهيل يساوي أو يفوق شهادة ليسانس، ليسانس ل.م.د، شهادة الدراسات العليا، شهادة المدرسية الوطنية للإدارة، البكالوريا + سنوات من التكوين العالي، ماستر نظام ل.م.د ليسانس ما بعد التخرج المتخصص المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات.

❖ **المجموعة (أ)** تضم أسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 11 إلى الصنف 17 في الشبكة 17 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات التي تضم 17 صنفا.

المجموعة (ب): تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق شهادة بكالوريا + 24 شهرا من التكوين، شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا + 36 شهرا من التكوين، المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق.

❖ **المجموعة (ب)** تضم الأسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 9 إلى الصنف 10 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

المجموعة (ج): تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق السنة الثالثة من التعليم الثانوي (السنة الثالثة من التعليم الثانوي، السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين).

❖ **المجموعة (ج)** تضم الأسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من 7 إلى الصنف 8 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

¹ - المرسوم الرئاسي، 304-07، المادة 08-09 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و دفع رواتبهم الجريدة الرسمية عدد 61 ص 08

المجموعة (د): تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق السادسة من التعليم الأساسي، المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ.

❖ **المجموعة (د)** تضم الأسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 1 إلى الصنف 6 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

المجموعة (هـ): تنقسم إلى 6 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي (1).

الفرع الثاني: التعويضات

لا يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة والمعروفة بالتعويضات. إن التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون والعمال تختلف من قطاع إلى قطاع ومن دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثال تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة والجيش.

كما أن النظام القانوني للتعويضات لا يختلف كثيرا من الناحية المبدئية عن نظام المرتبات، فتحديد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية (2).

¹- شرايبيني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية،

مذكرة نيل شهادة الماستر،كلية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي ، 2008/2019 ، ص09

²-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية ،دار هومة ،الجزائر، 2010 ، ص251.

أولاً: أنواع التعويضات

وتأخذ التعويضات شكل مزايا عينية قائمة على سبب معقول يبررها، ولكنها قد تستخدم أحيانا كوسيلة مستترة لزيادة مرتبات بعض فئات الموظفين دون إثارة الفئات الأخرى. كما أن النظام القانوني للتعويضات لا يختلف كثيرا من الناحية المبدئية عن نظام المرتبات، فتحديد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية.

ولكل ذلك يجب أن يراعى عند منح هذه التعويضات والملحقات قيامها على مقتضيات واقعية تستلزمها، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لا يستفيدون منها حيث تعتبر هذه التعويضات عناصر حقيقية في مرتب الموظف تساعده على مواجهة الأعباء المعيشية المتزايدة وتحفزه على القيام بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه. و في المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016⁽¹⁾. المتعلق بإدماج الموظفين و الأعوان العموميين من نظام التعويض الخاص بالأسلاك المشتركة في الرتب المستحدثة ، وتوضيح بعض هذه التعويضات التي يتقاضاها الموظف نسوق الأمثلة التالية : **المنحة العائلية:** وتخصص للموظف الذي يعيل زوجته وأولاده لمساعدته على تحمل نفقاتهم.

- 1. تعويض الاختصاص :** ويمنح إلى فئات الموظفين المتخصصين فقط بحكم مؤهلاتهم الفنية ومثاله ما يتقاضاه الأطباء والصيدالة في قطاع الصحة العمومية بموجب المرسوم رقم : 112/91 المؤرخ في 17/04/1991 وكذا المرسوم 130/91 والمتعلقين بقطاع الصحة.
- 2. تعويض التمثيل:** ويمنح لشاغلي المناصب التي تتطلب بالنظر لطبيعتها الخاصة مصاريف إضافية ومبالغ مالية للظهور بمظهر اجتماعي لائق ويحدد القانون هذه الفئات ومقدار التعويض الذي يتقاضاه ومثاله ما يتقاضاه موظفي وزارة الخارجية.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشتركة في المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 66 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 ، ص04.

3. تعويض المنصب: ويمنح لقاء الطبيعة الخاصة للوظيفة والعمل الذي تتطلبه والإجهاد

الجسماني أو الفكري الذي يميزها.

4. تعويض العمل الإضافي: ويمنح هذا التعويض مقابل ما يقوم به الموظف من أعمال

إضافية خارج ساعات العمل الرسمية وتختلف طبيعة العمل الإضافي وتتنوع فتكون أحيانا من النوعية ذاتها التي يؤديها الموظف في وظيفته الأصلية وتكون أحيانا أخرى من طبيعة مختلفة بل قد تكون من جهة عامة أخرى غير الجهة التي يعمل لديه.

5. تعويض المنطقة: وتمنح للعاملين في المناطق الجغرافية المتميزة بصعوبة العيش فيها

كمناطق الجنوب ويساعد مثل هذا التعويض على تشجيع الموظفين للاستقرار فيها وتعميرها والتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا للسكان واكتظاظا بهم.

ونكتفي بهذا القدر من الأمثلة عن التعويضات المختلفة التي يمكن أن يتقاضاها لموظف

ويجب أن نشير في الأخير إلى أنه إذا كان المرتب مرتفعا بهذه التعويضات أو المزايا فإنه في ذات الوقت يخضع لعدة اقتطاعات كتلك الخاصة بالتأمينات الاجتماعية أو معاش التقاعد وغيرها (1).

7. تعويض المؤهل العلمي : يعتبر المؤهل العلمي فاصلا قويا في التوظيف و إسناد

المهام و المسؤوليات للكفاءات و بالتالي يتوقف الأجر على ذلك من خلال قدرة هذه الكفاءات على التخطيط و التصميم و التوجيه و التنظيم و بالتالي قيادة أعضاء الفريق إلى تحقيق أهداف المنظمة مما يعكس عليها إجابا من خلال تحفيزها و منحها أجرا محترما(2) .

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 252 .

2 - نور الدين حاروس، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر ، 2016، ص110.

8. تعويضات المنح العائلية : نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 65/75 المؤرخ في 23 مارس 1965 التعويض عن الأولاد البالغين من 10 سنوات فما فوق كذلك يستفيد الموظف من منح عن الزوج الغير الكامل و الأبناء طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما⁽¹⁾.

ثانيا: تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري

إن التشريع الوظيفة العامة الجزائري لم يختلف عن تشريع العمل الجزائري فيما يتعلق بهذه التعويضات المختلفة فالموظف الجزائري يتلقى جملة من التعويضات مثل: منح المنطقة والمنح العائلية ومنح الراتب الوحيد.

- حق التعويض وفق المرسوم التنفيذي رقم 130/93 :

حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم: 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

مع الملاحظة أن كافة الأسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصا أو نوعي (Indemnité de suggestion ou spécifique) فالأسلاك المشتركة الأخرى تستفيد من تعويض قدره 30% من المرتب الأساسي في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع آخر فمثلا القطاعات المسماة قطاع السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر⁽²⁾ .

1- المرسوم التنفيذي رقم 65/75 المؤرخ في 23 مارس 1995 المتعلق بالتعويضات ذات الطبعة العائلية الجريدة الرسمية، العدد 26 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية، العدد 62.
2 -المرسوم التنفيذي رقم 130/93 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة على تعويض المنطقة و كيفية حسابها، الجريدة الرسمية، العدد 1031 .

المطلب الثاني: حماية الحقوق المالية

تعتبر الرواتب والتعويضات المختلفة أهم الحقوق المالية للموظف العمومي، وذلك مهما كانت وضعيته السلمية، فمجموع هذه الحقوق هو الباعث الرئيسي للالتحاق بالوظيفة. فهي مبالغ مالية يتقاضاها الموظف بصفة دورية ومنتظمة من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة نظير قيامه بمهامها الوظيفية وانقطاعه التام لخدمة الدولة.

ولما لأهمية الحقوق المالية من قيمة على أداء الموظف، فقد أوالها المشرع بحماية خاصة تستهدف أدق تفاصيلها منذ أول يوم لاستلام الموظف مهامه إلى آخر يوم في مسيرته المهنية.

الفرع الأول: الأحكام العامة للمرتبات والتعويضات

وهي مجموعة الأحكام العامة المتعلقة بالمرتبات والمستقاة من مختلف قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال وإلى اليوم.

أولاً: لا مرتب بدون عمل فعلي

حسب التعاريف السابقة فإن الأجر مقابل للعمل، أو هو ثمن العمل. وعلى هذا الأساس فهو مرتبط بالعمل ارتباطاً عضوياً، وهو شرط من حيث دفع الأجر، ولا يمكن للموظف أن يحصل على الراتب إلا مقابل المدة القانونية التي قضاها في العمل مقابل مردود العمل الذي حققه، قال يجوز للموظف أو التمسك بالراتب عن المدة التي لا يشتغل فيها. وهو ما نصت عليه صراحة المادة 207 من الأمر 03/06⁽¹⁾.

ثانياً: المساواة بين الموظفين

من بين أهم المبادئ التي تقوم عليها مختلف العالقات القانونية، مبدأ المساواة بين الموظفين مهما كان جنسهم أو دينهم أو عرقهم في شتى المجالات كالتوظيف والمعاملة وكذا المساواة في الرواتب، وذلك كلما كان العمل من نفس المستوى أو عند تساوي النوع أو المؤهلات العلمية.

1 - المادة 207، الامر 03/06 المرجع السابق.

وفي هذا المجال يجب أن لا يفهم على أنني أؤيد المساواة الشكلية التي لا تراعي اختلاف وتفاوت المؤهلات والخبرات والمهارات الخاصة بكل موظف، وإنما أقصد في هذا الصدد المساواة الموضوعية التي تأخذ بعين الاعتبار العوامل والظروف السابقة أي المؤهلات والمهارات والخبرات فالموظف يجب أن يدفع له راتباً يتماشى ومؤهلاته ومردوده الإنتاجي وطبيعة عمله وكذا خبرته وأقدميته وهذا ما نصت عليه المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث نصت بقولها: " لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساوي للعمل المتساوي ولكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل ومرضي يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ".

كما أن المادة 07 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نصت بقولها: " الحق في أجر عادل ومتساوي عن العمل المتساوي القيمة دون أي تمييز".

الفرع الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية

أصبحت المرتبات في مختلف التشريعات الحديثة تحظى بحماية قانونية مشددة، وذلك نظراً لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تنتم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام. وفي هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتبات على المبادئ التالية:

أولاً: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون

إن هذا المبدأ معترف به في مختلف القوانين المعاصرة وعلى وجه الخصوص القوانين العمالية. هذه القاعدة يتلخص مضمونها في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للموظفين المتمثلة في الراتب ومختلف الملحقات التابعة له كالعلاوات والمكافآت والحوافز المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون كالضرائب المستحقة ومستحقات الضمان الاجتماعي وديون الخزينة ومختلف الديون العائدة للغير مهما كانت طبيعتها القانونية.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل رقم: 11/90 في المادة 89 منه قد نص على أن: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها ".

ثانيا: مبدأ عمل قابلية المرتبات للحجز

تعتبر القوانين المالية الكتلة الأجرية أي الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات المختلفة لميزانية الدولة والمؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حقا مكتسبا للموظفين لا يمكن المساس بها، سواء عن طريق التبدل أو التحويل أو عن طريق الإلغاء أو التقليل (1). وقد جاء في المادة 34 من قانون المالية لعام 1984: " لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن أنواعا أخرى من النفقات"، وهذا يعني بأنه لا يجوز لأية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب والمبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 111-114.

ثالثاً: مبدأ بطلان التنازل عن المرتب

بحيث لا يجوز للموظف أن يتنازل عن الراتب مهما كانت الأسباب، ورغم أن لقانون الوظيفة العمومية لم يتطرق إلى هذا المبدأ، إلا أن القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص قد تطرق إلى هذا المبدأ في المادة 172 حيث نصت بقولها: " يعد باطلاً وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه ".

الفرع الثالث: الإجراءات الاحتياطية لحماية الحقوق المالية

نظراً للطابع الاجتماعي للمرتبات وملحقاتها وما تمثله بالنسبة للموظف من مورد رزق وحيد في معظم الحالات، فقد شمله المشرع بحماية مشددة من كافة النواحي، إذ أنه بالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للمرتبات والتي سبق وأن تعرضت إليها، فإن المشرع وضع عدة إجراءات وتدابير احتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للراتب. وسوف أتناول هذه الإجراءات الاحتياطية فيما يلي:

أولاً: وجوب تسليم الراتب للموظف بصفة شخصية ومباشرة

من المتعارف عليه أن عقد العمل يقوم على أساس شخصي، وأن شخصية العامل تعتبر من بين العناصر الجوهرية في عقد العمل، ولذا فإن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة.

ثانياً: الدفع في الزمان والمكان العاديين

من الاحتياطات الأمنية ضرورة دفع الراتب في ظروف عادية وبعيدة عن أي عامل من العوامل التي تعرض الراتب للضياع أو الخطر أو إنفاق الراتب في الأشياء التي بها مضرة للعامل وأسرته وعلى هذا الأساس فإن التشريعات المقارنة تقضي وجوب دفع الراتب في الأيام والأوقات العادية للعمل⁽¹⁾.

1 - الياس زاهدي، مذكرة ماجيستر بعنوان " حقوق الموظفين القانونية"، الباب الثاني من الفصل الثالث، سوريا، 2014، ص 349

ثالثا: إلزامية تسليم كشف المرتبات

بعد انضمام بلادنا إلى جل الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحماية القانونية للمرتبات فإنه من الضروري والحتمي تغيير قانون الوظيف العمومي وتخصيص فصلا كاملا على الأقل للمرتبات وضرورة النص على الحماية القانونية للمرتبات حتى لا تبقى مرتبات الموظفين في يد السلطة المركزية تنظمها كما تشاء عن طريق الأوامر والقرارات الفوقية والاقتطاع من مرتبات الموظفين بدون أي قيد وهذا منتهى التعسف في استعمال السلطة.

هذا بخلاف التشريعات المنظمة لعلاقات العمل حيث أن هذه التشريعات اهتمت اهتماما خاصا، بتوفير كافة الضمانات ووسائل الحماية القانونية والتنظيمية للأجور والتعويضات بمختلف أشكالها وأنواعها ورتبت على مخالفة الأحكام الخاصة بذلك عدة جزاءات مالية وإدارية وأحيانا مدنية وجزائية حسب درجة خطورة المخالفة. خاصة وأن الجزائر لغاية 1987 أمضت حوالي 51 اتفاقية دولية خاصة بالعمل من أصل 161 اتفاقية دولية بالعمل وأذكر على سبيل المثال الاتفاقية الدولية رقم: 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجور والاتفاقية الدولية رقم: 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور: " كما أن الجزائر انضمت إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية"⁽¹⁾.

1 - المرسوم الرئاسي رقم 276، المتعلق بمصادقة الجزائر على الاتفاقية الخاصة بالعمال، الجريدة الرسمية، العدد 87

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية

إن الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي متصلة ببعضها البعض ولا يمكن أن يفصل الحقوق الاقتصادية عن الحقوق الاجتماعية، فالترقية مثال تؤدي إلى زيادة الراتب فتحق الراتب له صلة وثيقة بحق الترقية وهكذا.

المطلب الأول: الترقية والعطل

إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة، وحق من حقوق الإنسان بصفة عامة، حيث نص عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. أما العطل فإن أثرها كبير في الاستقرار النفسي والاجتماعي للموظف، مما يشحن طاقاته مجددا للعودة إلى منصبه أكثر عزيمة وتصميما على بذل أفضل ما عنده لتأدية مهامه.

الفرع الأول: الترقية

اقتضى تنظيم الوظيفة العامة كسلك مهني دائم وفق مبدأ الكفاية التحقق من كفاية الموظف ليس فقط عند الالتحاق بها بل تطلب التأكد من احتفاظه بمستوى الكفاية اللازم لحسن الأداء الخدمات العامة أثناء مباشرته لها لهذا يجب تطوير و تطبيق السياسات و الإجراءات المتعلقة بالمكافآت التي تضمن تمكين المؤسسة من جذب العدد المطلوب و الكافي من الموظفين ذوي المهارات و الخبرات الضرورية لعملها و الاحتفاظ بهم مما يمكنها في النهاية من تحقيق أهداف العمل (1).

و من هنا تعتبر الترقية مهمة بالنسبة للموظف اذا بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب و هذا ما جاءت به المادة 38 من الأمر 03/ 06 حيث نصت على أن للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية(2).

1- رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، سنة 2012، ص75

2- المادة 38 من الأمر 03 06، مرجع سابق

أما المادة 98 نصت على يهدف تقييم الموظف إلى:

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة .
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت (1).

أولاً: تعريف الترقية

1- التعريف الفقهي : عرف فقهاء القانون الترقية بعدة تعاريف منها :

- أ . تعريف الدكتور محمد الطماوي عرف الأستاذ محمد الطماوي الترقية بأنها : " الترقية تعني أن يشتغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشتغلها قبل الترقية" .
- ب . تعريف الدكتور فؤاد مهنا عرف الأستاذ فؤاد مهنا الترقية بأنها : " يقصد بالترقية نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته " .

2- التعريف التشريعي للترقية :

حسب الأمر 03 / 06 من المادة 38 منه فإن الترقية تعني : " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " (2).

3- التعريف القضائي للترقية :

أما القضاء الإداري فقد استقر على أن الترقية هي : " تقليد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى و لو لم يترتب على ذلك زيادة في المرتب " .

1- جعدن مصطفى، نظم الترقية في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، "قانون إداري"، كلية الحقوق و

العلوم السياسية"محمد خيضر"، بسكرة، سنة 2012، ص 05.

2- المادة 38 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

و واضح بان كل من التعريف الفقهي و التعريف التشريعي و التعريف القضائي للترقية كل هذه التعارف أجمعت على أن الترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته و يتحمل مسؤوليات اكبر حتى و لو لم يصاحب ذلك زيادة في راتب هذا الموظف . و تتحقق الترقية بتوفر شرطان و هما :

- إن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته .

- إن يتحمل الموظف مسؤوليات أكبر من المسؤولية التي كان يتحملها قبل الترقية .

و تعرف كذلك الترقية بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظفين من وظيفة مهنية إلى وظيفة ذات مستوى أعلى و تكون بالمعنى الصحيح هي التنقل من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى في السلم الإداري و تعتبر حق من حقوق الموظف العمومي الذي يخضع لشروط معينة و أهم ما يميزها هي أنها نظام شرع للموظفين العموميين لتحقيق أغراضا عديدة وهي تحفزهم على الإجادة في العمل لحصول الإدارة على موظفين ذوي كفاءة.

ثانيا : طرق الترقية

إن الترقية في البلدان الغربية ذات النظام المغلق تتبع طريقتي كأصل عام فتعتمد الترقية على الاقدمية بشكل عام و في بعض الأحيان على مبدأ الاختيار و هذه الدول تتبع أسلوبا آخر للترقية تتيح للموظفين الذين لم تسمح لهم الظروف لمواصلة الدراسة بحيث تسمح هذه الطريقة لهؤلاء الوصول إلى المناصب العليا عن طريق الامتحانات و المسابقات الداخلية تنظم لهذا الغرض (1).

و قد حددت معظم الدول العربية حدو الدول الغربية إلا أن نظام الترقية يعتبر أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة مهنة فالموظف البسيط الذي يعين في أدنى

1- سليمان محمد طماوي، مرجع سابق، ص 180

السلم الإداري يطمح دائما الوصول إلى أعلى السلم الإداري و هذا طموح مشروع تعمل الإدارة الحديثة على تدميته و تشجيعه (1).

1 . الترقية بالأقدمية :

إن المقصود بالترقية بالأقدمية هي طول مدة الخدمة التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار حين ترقية الفرد أو حين اتخاذ إجراء من الإجراءات التي من شأها أن تؤثر على مركز الموظف و هناك نوعان من الأقدمية ، الأقدمية في الوظيفة و الأقدمية في الدرجة و الأقدمية في الوظيفة من المفروض أن يبدأ حسابها من يوم التعيين و استلام العمل أما الأقدمية في الدرجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها (2).

أ. **مزايا الترقية بالأقدمية :** ان الترقية بالأقدمية يحقق مزايا عديدة و من أهم هذه المزايا :

- إن بقاء الموظف مدة معينة في وظيفة ما يفترض فيه أن يكتسب خبرة و فطنة في هذه الوظيفة .

- إن الترقية عن طريق الأقدمية يحقق العدالة و الموضوعية و يمنع الإدارة من التعسف .

- إن هذا الأسلوب يؤدي إلى إبعاد النفوذ السياسي و المحاباة في عملية الترقية

هذه الطريقة تحقق روح الاستقرار في النفوس .

- إن الترقية بالأقدمية تحقق الميول و الرغبات النفسية لأنها تؤدي إلى الترقية إلى أكبر

سنا و الأقدم في المهنة .

ب. **عيوب الترقية بالأقدمية:** إن الترقية بالأقدمية لها عيوب عديدة و من هذه العيوب ما

يلي:

- تؤدي هذه الطريقة إلى القضاء على المنافسة .

1- سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر سنة 2008 ، ص97.

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

- هذه الطريقة تقضي على الطموح خاصة طموح الشباب والطاقات الخلاقة التي تلتحق حديثًا بالوظيفة العامة .

- إن الأقدمية ليست قرينة قاطعة على الخبرة ونظرًا لكون الترقية عن طريق الأقدمية لها عيوب عديدة فإننا لا يمكن الاعتماد عليها كطريقة وحيدة للترقية فلا بد من إيجاد طرق أخرى مكتملة.

2 . الترقية بالاختيار :

إن الترقية عن طريق الاختيار لا تدل على أقدمية الموظف ولكن على اجتهاده و كفاءته في العمل و ابتكاره بحيث يفوز بالترقية الموظف الكفاء و في هذه الحالة يكون للإدارة الحرية في اختيار الأفراد الصالحين للترقية على أساس التقدير الشخصي للرؤساء و هذه الطريقة تستعمل في حدود ضيقة خاصة بالنسبة للوظائف الحساسة كالوظائف السياسية و الدبلوماسية و حرية الإدارة في اختيار الموظف الصالح للترقية قد تكون حرية الإدارة مطلقة و قد تكون مقيدة بمعايير معينة و قد تتعلق بالأقدمية و قد تتعلق بالكفاءة مع الإشارة بان معظم الدول المعاصرة حاليا وضعت عدة أسس و معايير للاختيار و أصبحت سلطة الإدارة مقيدة (1).

ا . مزايا الترقية بالاختيار: إن الترقية بالاختيار تحقق المزايا التالية :

- تتيح للإدارات النشيطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية .
- تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى و لو لم تكن لهم الأقدمية .
- هذه الطريقة تحقق فرصة التنافس الشريف ما بين الموظفين ذوي الكفاءة وتتيح لهم الفرصة على إبراز قدراتهم .

ب . عيوب الترقية بالاختيار: من عيوب هذه الطريقة ما يلي :

- يفتح بابا واسعا أمام الانحراف الإداري .

1 - السعيد مقدم ،قطاع الوظيف العمومي تطوره و ماله ،مجلة الإدارة ،مطبعة دحلب ،الجزائر ،العدد 01 ،ص24.

- هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات و الضغوط السياسية .
- هذا النظام يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام و عدم استقراره النفسي .

ثالثا : تقارير الموظف السنوية

سواء أخذنا بطريقة الترقية بالأقدمية أو طريقة الترقية بالاختيار فان القائد الإداري يؤثر على ترقية الموظف حيث ان معظم القوانين الإدارية في مختلف الدول تأخذ بفكرة التقرير الإداري الذي يوضع من طرف الرئيس الإداري عن مرؤوسيه و على ضوء هذا التقرير تقرر ترقية الموظف سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار و عليه نتناول الأحكام العامة التي تنظم التقارير السنوية .

1 . من حيث إعدادها :

يقوم بإعدادها سنويا الرئيس المباشر و يرفعها إلى المدير الإداري الذي يرفعها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء أو كما تسمى لجنة شؤون الموظفين (1).

2 . سرية و علانية التقارير :

القاعدة العامة أن التقرير سري والاستثناء أن الموظف الذي يحصل على درجة ضعيف على الإدارة أن تحظره بذلك حتى يتعرف على مواطن ضعفه و يجوز له التظلم من التقرير.

رابعا : نظرة المشرع الجزائري للترقية

1 . الترقية في الدرجة :

نصت عليها المادة 106 من الأمر 06 / 03 و هي تعتمد على معيار الاقدمية بصفة رئيسية و في المرسوم الرئاسي 304 07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية من المادة 12 نصت على مايلي يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة الذي توفرت لديه في السنة المعتمدة

1 - شمس الدين بشير الشريف، الجدار في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق ،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية

الاقدمية المطلوبة في المدد الدنيا و المتوسطة القصولى يكون تباعا حسب النسب 04 و 04 و 02 من ضمن عشرة موظفين .

و اعتمدت هذه المادة علة معيار الاقدمية مما يؤدي إلى حرمان عنصر الشباب من الاستفادة من الترقية في درجاتهم .

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم حسب المادة القصولى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 03/ 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية و لا سيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة التي تنص على التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة⁽¹⁾.

2 . الترقية في السلك :

أما في المادة 107 من الأمر 03/ 06 فنجدها نصت على تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات التالية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة .

- بعد تكوين مخصص .

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني .

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة .

1 - السعيد المقدم ،قطاع الوظيف العمومي تطوره و ماله ،مرجع سابق ،ص 246

- لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين و تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة(1).

3. الترقية في الرتبة :

الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107 منه الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة اعلي مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

ا/ فالترقية على أساس الشهادة : قد خصص المشرع الجزائري بعض الرتب قد نصت معظم القوانين على الترقية على أساس الشهادة و ذلك من اجل تثمين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف و يشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف .

ب / الترقية على أساس الامتحان المهني : يشترط المشاركة في الامتحان المهني أن يحوز الموظف المترشح على اقدمية خمس سنوات في رتبته الأصلية بتاريخ إجراء الامتحان المهني (1) .

ج/ الترقية على أساس الاختيار : هذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الاقدمية أساسه يشترط للدخول في قائمة التأهيل أو جدول الترقية أن يحوز الموظف اقدمية 10 سنوات على الأقل في رتبته الأصلية .

1 - المادة 107 من الامر 03 / 06 ،مرجع سابق.

ثالثا : شروط الترقية

- و هذه الشروط و الضوابط يمكننا أن نجملها في النقاط التالية :
- قضاء فترة التجربة و هذا من الضروري أن يقضي الموظف مدة التجربة و هي مدة عام على الأقل .
 - لا تجوز ترقية الموظف المحال على مجلس التأديب أو على العدالة و تحجز في هذه الحالة الدرجة لمدة سنة .
 - في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن 15 يوما توقف الترقية لمدة سنة .
 - ضرورة وجود درجة مالية و هذا شرط ضروري للتعيين و كذلك شرط ضروري للترقية .
 - لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة على الأقل (1) .

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

الفرع الثاني : العطل

الأصل العام أن وقت الموظف كله ملكا للدولة و من ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقررها القانون غير أن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات و تحرص الكثير من الدساتير على النص عليه و ضمانه و إمكانيته و يقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة و المحافظة على لياقته و استعادة قواه و إمكانيته المعنوية و العودة بنشاط اكبر لعمله بما يحقق صالح الإدارة و عليه فلا يجوز للموظف أن يتنازل عنه كما لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه إياه و لكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقتضيه ظروف العمل و مصلحة الإدارة و تنقسم الإجازات إلى أنواع بحسب الظروف التي تستدعي الحصول عليها .

أولا : العطل المادية

و هذا النوع من العطل يحصل عليها في كل مرة بصفة دورية و تمنح لكل الموظفين دون استثناء و لا يتطلب شروطا خاصة و هي على أنواع :

1 . العطل الأسبوعية :

و تمنح في نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محددة ب 24 ساعة و يمكن للإدارة في بعض الحالات عندما تقتضي الضرورة و مصلحة المؤسسة ذلك أن تشغل الموظف أثناء العطلة الأسبوعية على أن يمنح راحة تعويضية مماثلة لها زيادة على الانتفاع بالتعويض عن الساعات الإضافية آدا كان لا يتقاضى في مرتبه علاوة الخدمة الدائمة و ها ما جاءت به المادة 191 حيث نصت الفقرة الأولى منه على أن : " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به " (1).

1 - المادة 191 ، من الأمر 06/03 ، المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427 ، الموافق ل 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- المادة 193 ، من الأمر 03 06 ، لمرجع نفسه .

و أكدته المادة 193 حيث نصت يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة تحدد كصفات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

2 . عطل المواسيم و الأعياد الدينية :

تمنح هذه العطل لمناسبة الأعياد الوطنية و الدينية و التي يحددها القانون و يحتسبها عطلا رسمية مدفوعة الأجر أن عطل المواسم و الأعياد في بلادنا حددها القانون 63 / 278 المؤرخ في 26 / 07 / 1963 المحددة لقائمة الأعياد الوطنية ثم نظمها الأمر 66 / 153 المؤرخ في 13 / 07 / 1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية و حسب هذه القوانين فان أعياد المواسم هي :

- عيد أول ماي .
- عيد رأس السنة الميلادية .
- 19 جوان 1965 خاص بذكرى التصحيح الثوري .
- 05 جويلية عيد الاستقلال .
- أول نوفمبر عيد الثورة .
- أول محرم رأس السنة الهجرية .
- عاشوراء .
- المولد النبوي الشريف .
- عيد الفطر .
- عيد الأضحى المبارك (1).

1 - الامر 66 / 153 ، المؤرخ في 13 / 06 / 1996 ، المعدل للأمر 63/278 ، المتعلق بالأعياد الوطنية ، الجريدة الرسمية ، رقم 52 ، المؤرخ في 16 جويلية 2006 .

3 . العطل السنوية :

و تعتبر أهم أنواع العطل يستحقها الموظف كل سنة للراحة من عناء العمل و تجديد النشاط استعدادا لعام جديد و من هنا تكتسي أهميتها لان الموظف يكون بعدها أحسن حالا و اهدأ بالا فيقدم للإدارة عمال أفضل و مردودا أوفر .

و قد نص القانون على هذه العطلة و حددها ب 30 يوما في السنة و يمكن تجزئتها على أن تستكمل خلال مدة أقصاها سنة و تقوم الإدارة بالتنسيق بين إجازات الموظفين حتى تحافظ على استمرارية العمل بها .

و تستطيع الإدارة عند الضرورة استدعاء الموظف و قطع إجازته السنوية قبل نهاية مدتها و يعطى في هذه الحالة عندما تسمح ظروف العمل بذلك عطلة تعويضية كما يمكن أن يطلب الموظف قطع عطلته السنوية اثر إصابته بمرض أو حادث خوله عطلة مرضية و لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد .

العطلة السنوية مهما كانت مدة العطلة المرضية و ذلك حسب ما تقتضيه المادة 09 من القانون رقم 91 / 10 و المتعلق بالعطل السنوية (1).

و أهمية العطل السنوية فقد أوردها المشرع في جميع القوانين المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة العامة و كذا تشريعات العمل المختلفة :

أ. الأمر 133 / 66 :

و قد أشار المشرع الجزائري إلى العطلة السنوية في الأمر رقم 66 133 في المادة 39 منه حيث نصت بقولها للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين

1 - المادة 09 ، من القانون رقم 91 / 10 ، المتعلق بالعطل السنوية .

يوماً متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة و للإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطل السنوية و يخول لها إذا اقتضت المصلحة ذلك أن تأذن بتقسيم العطل (1).

ب . الأمر 66 / 135 :

كما أن المرسوم رقم 66 135 المؤرخ في 02 06 1966 المتعلق بالعطل نص في المادة الأولى منه على انه لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثين يوماً متتالية عن كل سنة يتمها في الخدمة (2).

و أشارت المادة الثانية بأنه لايجوز تأجيل عطلة مستحقة عن سنة يتمها الموظف في الخدمة إلى السنة الموالية إلا بترخيص خاص .

ج . التعليمات رقم 04 المؤرخة في 25 /02 /1967 :

و هذه التعليمات الاستثنائية المتعلقة بالعطل السنوية فان العطلة السنوية حق للموظف و هذا الحق يستفيد منه الموظف القائم بالخدمة و كذا الأشخاص الذين يشتغلون وظائف عليا حيث حددت هذه التعليمات الأشخاص الذين لا يستفيدون من هذه العطلة و هم الموظفون المؤقتون .

1- المادة 39 ، من الأمر رقم 66/ 133 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المعدل و المتمم للأمر 03/06 ، المؤرخ في 15 يوليو ، 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد ، 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

2- المادة الأولى من المرسوم رقم 66/135 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالعطل .

د . القانون 08 / 81 المؤرخ في 27 / 07 / 1981 :

طبعا أن الهدف من العطلة السنوية التي تمنح للموظف العام أو العامل هو المحافظة على صحتها و استعادة قدرتهما على العمل و هذا ما جاء به المشرع الجزائري عندما اصدر القانون رقم 08 81 المؤرخ في 27 07 1981 المتعلق بالعطل السنوية الذي نص مضمونه على الهدف و الأحكام العامة من العطلة السنوية (1).

هـ . الأمر 06 / 03 :

فقد أورد في الباب التاسع بعنوان العطل و العيابات فصلا كاملا عن الطل و ركز على العطلة السنوية و توسع في الحديث عنها و عن مدتها و كيفية احتسابها في أكثر من عشرة مواد من المادة 194 إلى المادة 206 .

كما نصت المادة أيضا 39 من الأمر 06 03 على للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر (2).

1 - القانون 81/08، المؤرخ في 27/ 07/ 1981، المتعلق بالعطل السنوية .

2- المادة 39 من الأمر 06/03، المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427، الموافق ل 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 19 جويلية 2006 .

4. العطل الإضافية :

و تمنح هذه العطل الاعتبار الجغرافية و الطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله .

و هذا ما جاء في الأمر 06 / 03 في المادة 195 منه يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني لا سيما في ولايات الجنوب و كذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من العطل الإضافية (1).

كما نصت المادة 187 على هذا الحق يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا أو خطيرة (2).

ثانيا : العطل الاستثنائية

و هي عطل خاصة يحصل عليها الموظف لأسباب محددة و تمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها فهي ليست دورية و لا عامة و هي على أنواع :

1 . العطل المرضية :

إن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة رقم 39 من الأمر 66 133 و بموجب هذه المادة فان الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد و يتقاضى الموظف خلال ثلاثة الأشهر الأولى راتبه كاملا و نصف المرتب خلال ثلاثة الأشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات و المنح العائلية .

1 - المادة 195 ، من الأمر 03 06 ، مرجع سابق .

2- المادة 187 نفس المرجع .

و عند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل ففي هذه

الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد و هذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات أما إذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب العمل للصالح العام أو من انقاد حياة شخص فان الموظف يحتفظ باجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث⁽¹⁾ .

كما أن المشرع الجزائري أشار في ذات المادة الفقرة الثالثة إلى العطل الطويلة الأمد إذا أصيب الموظف بأمراض خطيرة كالسل و المرض العقلي و السرطان و يتقاضى الموظف الأجر كاملا خلال ثلاث سنوات الأولى و نصف المرتب خلال السنتين الأخيرتين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية .

أما إذا كان المرض نتيجة العمل ففي هذه الحالة يحق للموظف عطلة لمدة خمس سنوات بأجر كامل و ثالث سنوات بنصف الأجر و بعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطيع الموظف العودة إلى العمل فانه يحال إلى التقاعد بناء على طلبه أو يحال تلقائيا على المعاش حسب تشريع المعاشات .

ثم صدر المرسوم 66 / 133 المتعلق بالعطل و تطرق هذا المرسوم إلى الإجراءات القانونية الواجب إتباعها من قبل الموظف المريض حتى يستفيد من الإجازة المرضية و هذه الإجراءات و هي :

- تقديم طلب مرفق بشهادة طبية .
- الشهادة الطبية إذا تجاوزت سبعة أيام لا بد أن تكون صادرة من طبيب محلف .

1 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1985، ص 126.

و أشارت المادة 15 من هذا المرسوم إلى أن المستفيد من العطلة المرضية لا يجوز له ممارسة أي نشاط مأجور ماعدا الأعمال الخاصة بإعادة التأهيل (1).

إن الموظف المصاب بالسل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بالشلل من حقه الاستفادة من عطلة طويلة الأجل و بالنسبة لمدد هذه العطلة هي نفس المدد الواردة في المادة 39 من الأمر 66 / 133 المشار إليه أعلاه (2).

بعد الانتهاء من الإجازة الطويلة الأجل فلا يجوز للموظف العودة إلى العمل إلا إذا اعترف له بالقابلية بعد إجراء الفحص الطبي و موافقة اللجنة الطبية .

لكن الأمر 06 / 03 تطرق للعطل المرضية في المادة 129 و المواد من 201 إلى 204 حيث نصت المادة 129 في وضعية الخدمة أيضا الموظف و هي :

- الموجود في عطلة سنوية .
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .
- المادة 201 : " توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض أو حادث مبرر و يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية و من الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به " (3).

1 - المواد 15-08 من المرسوم 66/135 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالعطل .

2- المادة 39 من الأمر 66/139 ، الصادر في 02 جوان 1996 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر في 08 يونيو 1966 .

3- المواد 204-201-129 من الامر 06 ، 03 المرجع السابق .

2 . عطل الأمومة :

و تقوم هذه العطلة للام العاملة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها و قد نص عليها القانون رقم 83 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 23 إلى 30 و يدفع الأجر من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة⁽¹⁾ .

كما جاء في المادة 213 من الأمر 06 / 03 حيث نصت على تسفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة و فقا للتشريع المعمول به .

و في نفس الأمر جاء الحديث عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 214 أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر خلال ستة الأشهر الأولى و ساعة واحدة كل يوم خلال الستة الأشهر الموالية .
(2)

3 . العيابات الخاصة المدفوعة الأجر :

و هذا النوع من الإجازات يحصل عليها الموظف و يتقاضى خلالها راتبه بشرط إتباع إجراءات معينة أهمها إعلام السلطة الرئاسية بتقديم طلب مسبق يببر هذا الغياب قبل 48 ساعة على الأقل من تاريخ الانقطاع عن العمل إلا اذا حالت قوة قاهرة دون ذلك و يجب أن تقدم التبريرات إلى الإدارة في ظرف 08 أيام في شكل أوراق اثباتية تبرر الغيابات .

و يخصم من الأجر أي تغيب غير مبرر و يترتب عنه عندما تتجاوز مدته 48 ساعة توجيه إذا لم يستجيب بعد انقضاء تنبيهه إلى المعني مع إشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه و آدا لم يستجيب و هنالك حالات أخرى للتغيبات الخاصة المدفوعة الأجر و قد نص عليها القانون فيما يلي :

1 - المواد 23 إلى 30، من القانون رقم 83/11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

2- المواد 213 إلى 214، من الأمر 03 06، لمرجع السابق

- تأدية مهمة تتعلق بتمثيل الموظفين أو الإدارة أو تكوين نقابي في حدود ما تسمح به الإدارة المستخدمة .

- متابعة دورات تكوينية لتحسين المستوى المهني .

- المشاركة في الامتحانات قصد الترقية في السلك .

- عطلة الحج و تمنح للموظف مرة واحدة طوال مدة خدمته لأداء فريضة الحج .

- زواج الموظف أو ولادة مولود له .

- زواج احد فروع .

- وفاة احد الزوجين أو احد أصوله أو فروع .

و هذا ما جاء في المادة 212 من الأمر 03 06 حيث نجد أن المشرع في الأمر 03 06 لم يبتعد كثيرا عن المرسوم 59 85 ولكن بتعديل في الصيغ فقط ففي المادة 208 حيث حد الحالات التي يستفيد فيها الموظف من رخص للتغيب نص على يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفاد من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية و نصت المادة 211 على انه يمكن إضافة الفقرات الضرورية للسفر إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد 208 إلى 210 من هذا الأمر (1).

¹ - المواد 208 - 209-210-211-212، من الأمر 06/03، المرجع السابق

ثالثا : العطل الخاصة

يستفيد الموظف طبقا للمادة 215 من الأمر 03/ 06 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الراتب و تكون الاستفادة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد الضرورة القصوى على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات .
و التغيب في هذه الحالة محدد المدة إذا يجب أن لا يتجاوز عشرة أيام في السنة دون تبيان فيما إذا كانت الاستفادة من هذه المدة تتم دفعة واحدة أو على دفعات

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية

نظرا لما لأهمية حقوق الموظف الاجتماعية من عظيم الأثر على الراحة النفسية والجسدية للموظف العمومي، ونتائج ذلك على مردوديته وفعاليتها في أداء مهامه، فقد أولها المشرع بعناية خاصة من خلال حمايتها بنصوص قانونية صريحة لا تقبل أي نوع من التفسير.

الفرع الأول: حماية الحق في الترقية

أولا: أسس تقدير كفاءة الموظف

هناك عوامل متعددة يجب أن يأخذها الرئيس بعين الاعتبار في ما يتعلق بتقدير كفاءة موظفيه، وأهمها:

- العمل والإنتاج كإمام الموظف بالعمل والسرعة والدقة.
- مدى استعمال الموظف لحقوقه.
- مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.
- الصفات الشخصية وتشمل معاملة الموظف مع زملائه.
- القدرات وتشمل الاستعداد الذهني وحسن التصرف واليقظة.

ثانيا: ضمانات ترقية الموظف

هذه الضمانات التي وردت في الأمر 03/06 لصالح ترقية الموظف هي:

- عند الترقية بالأقدمية تخفض سنة للموظف عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا.
- تكون الترقية من درجة إلى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.
- يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة لترقية.
- كما أن الموظف الذي يمارس مهامه في بعض مناطق التراب الوطني يستفيد من تخفيض في مدة الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى.
- كما يستفيد المجاهدون وذوي الحقوق من تخفيض ثلث الأقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الامتحان المهني.
- إن الموظف الذي يلحق بالخدمة الوطنية يرقى في الدرجة بالمدة المتوسطة فعال فإن هذه الضمانات الخاصة بالترقية تعتبر ضمانات هامة⁽¹⁾.

ثالثا: ضوابط الترقية في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري وضع شروطا وضوابط للترقية وهذه الشروط والضوابط سوف نوجزها في ما يلي:

- أن تتوفر في الموظف شروط الأقدمية والخبرة.
- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.
- أن يكون الموظف قد أحرز على الشهادة المطلوبة.
- بقاء الموظف في الدرجة للمدة القصوى المطلوبة في القانون.

¹-الامر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق

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

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال: الأمانة وعدم التحيز، تنفيذ المهام الموكلة إليه، الالتزام بالتوقيت والانضباط، السلوك المحترم والمسؤول، اللباقة في علاقته مع المسؤولين وزملاءه العمل والمرؤوسين.
- الكفاءة المهنية من خلال: التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفوية، قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.
- كفاءة الخدمة من خلال: روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة.
- الفعالية والمردودية من خلال: تحقيق الأهداف الفعالة في تأدية المهام وآجال تنفيذها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: حماية الحق في العطل

أولاً: القواعد العامة التي تحكم نظام العطل

نذكر هذه القواعد فيما يلي:

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 نشاطاً طابعاً خاصاً.

وقد حدد المشرع هذا النشاط وفقاً لظروف العمل التالية:

- نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.
- نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.

¹- مرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كيفيات تقييم الموظف، الجريد الرسمية، العدد 37، الصادر في 09 يونيو 2019، ص 08.

- 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 السنوية.
- 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 والعمال عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة وللأزواج الموظفين الحق في أخذ عطلتهم في وقت واحد.
- 7. إن علاقة العمل لا يجوز وقفها أثناء الإجازة السنوية مهما كانت الأسباب⁽¹⁾.

ثانياً: التعويض عن العطلة السنوية

- أورد هذا القانون جملة من التعويضات عن العطلة السنوية، ويمكن إجمال هذه التعويضات فيما يلي:
- إن التعويض عن العطلة السنوية يجب أن لا يقل عن المبلغ الذي يتقاضاه العامل إذا استمر في العمل.

¹ - السعيد المقدم، قطاع التوظيف العمومي تطوره و ماله، المرجع السابق، ص 100.

- إذا منحت الإجازة السنوية في الفترة التي تغلق فيها المؤسسة لمدة تزيد عن العطلة الرسمية للعمال فإنّ هؤلاء يستفيدون من راتب كامل عن الأيام التي وجدوا فيها المؤسسة مغلقة مثل الأجر الذي يستحقونه لو عملوا فعلا.
 - في حالة إفلاس المؤسسة المستخدمة فإذا لم تدفع الأقساط المطلوبة إلى صندوق العطل المدفوعة الأجر للعمال فإنّ هذا الأخير يتحمل دفع التعويضات المستحقة للعمال.
 - عند قطع علاقة العمل ولم يستفيد العامل من العطلة السنوية كليا أو جزئيا يتقاضى تعويضا طبقا للمادتين 20 و 23 من هذا القانون، وهذا التعويض حق للعامل مهما كانت أسباب قطع علاقة العمل، وعند وفاة العامل فإنّ هذا الحق يدفع إلى ذوي الحقوق.
 - ألزم هذا القانون تشغيل صناديق العطل المدفوعة الأجر وأوجب على هيئات صاحبة العمل ضرورة الانخراط فيها.
- وفي نص المادة 132: " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به " .
- المادة 193: يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية، للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة " .
- المادة 194: " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر " (1).

¹ - القانون 06-03، المواد: 192-193-194، المرجع السابق .

القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاء بعدة حقوق للموظف العام أثناء تأدية مهامه و على غرار الحقوق و الامتيازات المالية يتمتع بحقوق أخرى لا تقل أهمية عن الحقوق المالية و هي الحقوق المعنوية توفر للموظف كل الوسائل و الإمكانيات لأداء مهامه على أحسن وجه و إثبات لشخصيته و يستلزم على الموظف أن يكون على دراية بهذه الحقوق المعنوية التي ضمنها له القانون و أن يتجنب كل فعل يتنافى مع مهامه و يجب أن يتسم بسلوك لائق و محترم ضمان لحقوقه من جهة و ضمان للوظيفة العمومية من اجل زرع الأمن و الاستقرار.

المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي و السياسي

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

وفي الجزائر أقر الدستور بالحق باعتباره حق جماعي يترتب عن ممارسة تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، والحق التمثيل النقابي وسيلة لمطالبة الموظفين لمصالحهم والحقوق المكفولة لهم، وهي تلك الحقوق التي يمكن للموظف أن يمارسها بحكم مركزه القانوني وأصبح يتمتع بها كالحقوق المتعلقة بالعمل النقابي وكذلك الحقوق السياسية، كما أن العهد الدولي الخاص بهذه الحقوق، نص في مادته 08 على حماية هذه الحقوق، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية نص في مادته 22 على حماية هذه الحقوق. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث، بحيث قسمناه إلى مطلبين: المطلب الأول (الحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي)، والمطلب الثاني (الحقوق السياسية).

المطلب الأول: الحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي

سنتناول في هذا المطلب أهم الحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي التي كفلها القانون للموظف العمومي ليمارسها، لكن في حدود وتحت ضوابط سنأتي على ذكرها.

الفرع الأول: الحق في التمثيل النقابي (1)

إنّ الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق حق للموظف في مختلف التشريعات وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة وعملوا على أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل

¹ - الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق .

للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها لاسيما حق الإضراب، ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإنّ المشرع الجزائري نص عليه في الدساتير والقوانين المختلفة.

وبالرجوع إلى الأمر 03-06 يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، والحق النقابي في الجزائر له شروط يقوم عليها لتكوين نقابات وضمانات كرست حماية هذا الحق.

1. تعريف الحق النقابي⁽¹⁾:

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

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

أ. **تعريف حق إنشاء النقابات:** يمكن تعريف حق إنشاء النقابات بأنه: " مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا وهي العمال وأصحاب العمل، تتأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيّة تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم "(2).

ب. **أهداف النقابة:** يبرز الغاية من الانخراط في النقابات جملة من الأسباب منها:
- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبار أن الثقافة إطار لتقديم ضمانات العمل للعمال المنخرطين فيها.

- تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين.

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

- العمل على تحقيق المساواة في الاستخدام، بحيث يسعى بعض العاملين غير المقتنعين ببعض الجوانب والسياسات التنظيمية كالأجور والحوافز المدفوعة إلى الانضمام للنقابات لتحقيق رغباتهم في عدالة التوزيع.

- العمل على زيادة التأثير على الإدارة في إجراء التغييرات التي يرغب بها العاملون⁽¹⁾.

2. كيفية تأسيس النقابات:

تطبيقا لمبدأ حرية النقابة المكرسة في الدستور صدر القانون 10-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لقد منح هذا القانون الحق للعمال الأجراء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو القطاع الواحد، أن يؤسس منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، والمشرع الجزائري في ظل مبدأ الحرية وضع شروطا وإجراءات لإنشاء أو الانضمام للنقابة. ولتأسيس وتنظيم نقابي يجب توفر الشروط الآتية:

- أن تكون لهم جنسية جزائرية الأصل.

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

- أن يكونوا راشدين.

- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك معديا للثورة الجزائرية.

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي⁽²⁾.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 374.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، ط 01، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 15.

3. الأساس الدستوري والنقابي للحق النقابي:

أ- حسب الدستور:

-دستور 1989: نص دستور 1989 على هذا الحق في المادة 53 منه: " على أنّ الحق النقابي معترف به ليع العمال(1)".

-دستور 1996: نص دستور 1996 على هذا الحق في المادة 56 حيث نصت: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين

-دستور 2020 نص دستور 2020 على هذا الحق في المادة 69 منه الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية في اطار القانون "(2).

ب- حسب التشريع الجزائري:

وضمن الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي ألا وهو الحق في الإضراب. وهو حق قانوني يكفل الموظف أو العامل وفق شروط وقواعد وحدود رسمها القانون، نصت المادة 36 من الأمر 03-06 على ذلك: " يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به ". (3)

¹- دستور 1989، المادة 53.الجريدة الرسمية العدد 38 المؤرخ في 06 سبتمبر 1989

²- دستور 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المدل بالقانون رقم 08 19 المؤرخ في 15

نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

3 المادة36 من الامر 03/06، المرجع السابق .

1. تعريف الإضراب:

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

ب. **التعريف الفقهي:** يرى الأستاذ والين أن النص على حقوق الإضراب في مقدمة الدستور قد صيغ صياغة محددة ودقيقة، الأمر الذي يسمح بتطبيق مباشرة بالاستناد على ديباجة الدستور فنتيجة لذلك يجوز لموظفي وعمال المرافق العامة ممارسة حقهم في الإضراب باعتباره حق من الحقوق المشروحة المقررة لهم دستوريا في صريح المقدمة⁽²⁾.
أما في الفقه المصري منهم من يرى أن الإضراب هو: " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم تمسكهم بوظائفهم إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو الإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم".

ج- **التعريف التشريعي في الجزائر:** على غرار التشريع المصري والفرنسي لم يعط التشريع الجزائري تعريف الإضراب، وقد اعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي والموظفين في دستور 1989 و 1996⁽³⁾.

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

¹ إبراهيم صالح العزيزة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، ط 01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 15.

² عتيقة بلجبل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004-2005، ص 71.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 329.

2. كيفية ممارسة الإضراب وقيوده:

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

أولاً: الطرق القانونية لممارسة الإضراب:

أ- موافقة مجموعة العمال على الإضراب في جمعية عامة: اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين تستدعي إلى جمعية عامة في المكان الذي يزاولون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت المشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المنفق عليه⁽¹⁾.

ب- الإشعار المسبق بالإضراب: مؤدى هذا الشرط أنه يجب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل، سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته⁽²⁾، ونصت المادة 30 من قانون 90-02 على أنه: " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه"⁽³⁾.

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

² - عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 85.

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

ج- الابتعاد عما يؤدي إلى عرقلة حرية العمل: عرقلة حرية العمل هو كل فعل من شأنه أن يحول دون التحاق العامل أو المستخدم أو ممثليه بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو استعمال طرق أخرى مثل التهديد، المناورات الاحتيالية، العنف والاعتداء، فالقانون يعاقب على عرقلة حرية العمل⁽¹⁾.

ثانياً: قيود ممارسة الإضراب:

أ. القدر الأدنى من الخدمة: ميز المشرع الجزائري سلطة الموظفين العموميين في اللجوء إلى الإضراب، أحد أنجع وسائل الهجوم النقابية، بضرورة مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجبارية، إذا ما تعلق الأمر بأنظمة يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأسلاك الموجودة (المادة 37 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب)⁽²⁾.

وفي نفس القانون 90-02 أشارت المادة 38 إلى المصالح المعنية بالحد الأدنى من الخدمة.

ب. التسخير: بإمكان الإدارة أن توظف سلطة الاستيلاء أو التسخير لتحول دون إضراب الموظفين الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص والمنشآت والممتلكات أو لاستمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين⁽³⁾. وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء أو عدم الامتثال له يعتبر خطأ جسيماً.

¹- شامي ياسين، مرجع سابق، ص 207.

²- توابتي إيمان، ريمة سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 02، المجلد 20، ص 213.

³- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 331.

3. حماية حق الإضراب:

- حسب المادتين 32 و33 من القانون السابق 90-02 فقد أقر بحماية حق الإضراب مع احترام أحكام القانون.
- فالإضراب القانوني يوقف العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ولا ينيهه.
- الإدارة ليس لها الحق باستخلاف العمال المضربين وتعيين عمال آخرين ما عدا في الحالات أو القيود المحددة في القانون.
- لا وجود لعقوبات على العمال المضربين بشكل قانوني وفق شروط محددة قانونا.
- حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب بناء على اقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما من آثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف⁽¹⁾.

الفرع الثاني: حماية الحق النقابي

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

1. ضمان عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

حسب قانون 90-14 حماية للعمال الأجراء ... وذلك منع إقامة أي تمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية مادة 50 من نفس القانون، وحظر ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أية عقوبة من طرف صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي، سواء كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية أو غير ذلك، وتعتبر كل المخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي (المادة 58 من نفس القانون).

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 336.

وأيضاً حسب الأمر 06-03 نصت المادة 28 على أنه: " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

ويتضح من خلال المادتين السابقتين أن المشرع حرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف المنظم للتنظيم النقابي، وشمل أيضاً الحماية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية من كل عقوبة.

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

نصت المادة 53 من قانون 90-14: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض⁽¹⁾.

وفي حالة إخلال المندوب النقابي بأحكام المادة 52 ألزم المشرع إعلام المنظمة النقابية التي يمثلها إعلام هذه الأخيرة للمندوب المعني بذلك طبقاً للمادة 54 من نفس القانون.

ويعد كل عزل لمندوب نقابي خرق الأحكام قانون 90-14 باطلاً وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وتر إليه حقوقه، وهو ما دلت عليه المادة 56 من قانون 90-14، وإن كانت قد علقت ذلك على طلب مفتش العمل هذا الطلب الذي يحرر أو يقدم بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وهنا تثار إشكالية اختصاص مفتشية العمل في مجال الوظيفة العامة.

المشرع لم يكتفي بحماية المندوب النقابي من المتابعة التأديبية أثناء عهده النقابية فقط، بل مدد هذه الحماية بأن أقر عدم جواز متابعة تأديب بسبب نشاطه النقابي طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية⁽¹⁾.

¹ - قانون رقم 90-14، مرجع سابق.

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

المطلب الثاني: الحقوق السياسية

الفرع الأول: الحق في الانتماء إلى أحزاب سياسية

يعد أحد المخاطر الرئيسية للحريات الأساسية، كونها تقوم بدور رئيسي في اختيار الشعوب الممثلين وحرية تكوين الأحزاب السياسية كمبدأ دستوري يستهدف تدعيم الديمقراطية لجعل النظام السياسي الجزائري يقوم على مبدأ ديمقراطي، حيث سعت إلى تبني تكريس الحق في تأسيس الأحزاب السياسية والانتماء إليها هو ما كرسه قانون الأحزاب 04/12 المنظم للنشاط الحزبي في الجزائر.

أما المادة 03 من القانون العضوي رقم 04/12 عرفه على أنه: " تجميع المواطنين يتقاسمون نفس الأذكار ويحققون لغرض وضع مشروع سياسي مشترك حيز التنفيذ للوصول إلى وسائل ديمقراطية وملحة إلى ممارسة السلطات والمسؤوليات في قيادة الشؤون العامة "(2).

¹ - دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد 04، جامعة أم البواقي، 2017، ص 199.

² - القانون العضوي 04/12 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 12 يناير 2012، العدد 02، سنة 2012 المعدل و المتمم.

1. تعريف الحزب السياسي:

يعرف على أنه مجموعة منظمة من الأفراد يمتلكون أهداف وآراء سياسية متشابهة بشكل عام، ويهدفون إلى التأثير على السياسات العامة من خلال العمل على تحقيق الفوز لمرشحيهم بالمناصب التمثيلية.

تميل الأحزاب السياسية إلى التجذر بعمق واستمرارية في تركيبات اجتماعية محددة في مجتمع ما في الديمقراطية الراسخة والفاعلة، إذ يمكنهم الربط بين الحكومة وعناصر المجتمع المدني في مجتمع حر وعادل، وهم يشكلون عنصرا ضروريا في أي نظام ديمقراطي حديث.

تضطلع الأحزاب السياسية بمهام رئيسية في المجتمع الديمقراطي، مثل:

- تجميع وصياغة الاحتياجات والتحديات التي يعبر عنها أعضاؤها ومناصروها.
- القيام بنشاطات اجتماعية وتنقيف الناخبين والمواطنين بشكل عام حول النظام السياسي والانتخابي وتشكيل القيم السياسية العامة.
- موازنة المتطلبات والتطلعات المتناقضة وتحويلها إلى سياسات عامة.
- تحريك وتفعيل المواطنين للمشاركة في القرارات السياسية وتحويل آرائهم إلى خيارات سياسية واقعية.

- إيجاد قنوات لنقل الرأي العام من المواطنين إلى الحكومة.

- استقطاب وتأهيل المترشحين للمناصب التمثيلية⁽¹⁾.

عادة ما توصف الأحزاب السياسية على أنها الوسيط بين المجتمع المدني ومن يضطلعون بمسؤولية صنع القرارات وتنفيذها. ومن خلال ذلك، تتمكن الأحزاب السياسية من تمثيل تطلعات أعضائها ومناصريها في البرلمان والحكومة. وعلى الرغم من قيام الأحزاب السياسية بأدوار حيوية متعددة في المجتمع الديمقراطي، إلا أن تسمية المرشحين وتنفيذ الحملات الانتخابية هي من الفعاليات الأكثر ظهورا للعيان أمام الناخبين.

¹زنيب ياسين، النظام القانوني للأحزاب السياسية في الجزائر، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، سنة 2010، ص 10

2. دور الأحزاب السياسية:

بما أنّ الحزب السياسي يعمل في الأساس كوسيط بين أفراد الشعب ونظام الحكم في الأنظمة الديمقراطية بأنواعها، فإنّ الأحزاب المختلفة يكون لها أدوار رئيسية ومهمة في ذلك الشكل من أشكال الحكم، أهمها صياغة احتياجات ومشاكل المواطنين وطرح مقترحات لحلها وتقديمها إلى الجهات الحكومية المختلفة بصورة قانونية، وتنظيم نشاطات توعية وتنقيف للناخبين حول النظام السياسي والانتخابات والدعاية لرؤية الحزب لتقدم الدولة، كذلك تعمل الأحزاب على نشر الدعاية بين المواطنين لأفكارها وترشيح ممثليها في الانتخابات.

ولكي تتمكن الأحزاب من القيام بأدوارها ومهامها، تحتاج هي والمواطنون بشكل عام إلى ضمانات دستورية أو قانونية تكفل لهم بعض الحقوق والواجبات، والتي تشمل على:

- حرية التنظيم.
- حرية الترشح للانتخاب.
- حرية التعبير والتجمع.
- منافسة نزيهة وسلمية.
- إجراءات تضمن مبدأ التعددية.
- الإشراف في العملية الانتخابية والتواصل مع الإدارة الانتخابية.
- تكافؤ الفرص وغياب التمييز.
- الوصول إلى وسائل الإعلام.
- تمويل سياسي شفاف يخضع للمحاسبة⁽¹⁾.

¹بن يحيى بشير، تكوين الأحزاب السياسية في النظام الدستوري الجزائري و دورها في التجربة الديمقراطية الجزائرية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2014 _ 2015، ص 13 .

3. شروط نشأة وعمل الأحزاب السياسية:

لا تكفل جميع الدول إنشاء أحزاب سياسية وفق أنظمة الحكم والدساتير المتبعة بها، بينما تكفل بعض الدول حرية إقامة الأحزاب ولكن مع دعم توفير المناخ المناسب للعمل الحزبي، وتحتاج الأحزاب السياسية للعمل على أرض الواقع وتحقيق الشكل الديمقراطي التمثيلي عدة عوامل، من أهمها توفير حرية التنظيم والتجمع وإبداء الرأي بالأشكال السلمية المختلفة وعبر الوسائط القانونية، وضمان مبدأ التعددية الحزبية الذي يعني إمكانية إقامة أكثر من حزب بتوجهات فكرية مختلفة، مع غياب تمييز الدولة وعدم تدخلها لصالح أحد الأحزاب دون الآخر.

الفرع الثاني: حق الترشح لتولي المناصب السياسية .

وهذا الحق يشمل لتولي والترشيح لرئاسة الجمهورية أو الترشيح للمجالس النيابية أي بمعنى آخر البرلمان، وهذا لا يعني أن كل شخص من الشعب يمكنه الترشيح لتولي هذه المناصب السياسية من دون توفر شروط معينة، لأنّ هذا يعد مخالفا للعقل ولكن يجب الالتفات إلى أن هذا الحق هو حق لكل أفراد الشعب، ولكن لا بدّ من توفر الشروط التي أقرها الدستور وهذه الحقوق السياسية تقابلها بالمقابل واجبات، واجب أداء الخدمة الوطنية والدفاع عن الوطن في حالة وقوع عدوان خارجي أو حتى داخلي وأيضا الولاء للدولة، أي العمل على حماية الدولة داخليا وخارجيا والإخلاص للوطن، والهدف منها حماية المصالح السياسية للدولة⁽¹⁾.

¹زنيب ياسين، النظام القانوني للأحزاب السياسية في الجزائر، المرجع السابق، ص.12

المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية

نتناول في هذا المبحث الحقوق المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، حيث تعدد الآراء في وضع صيغة عامة لمفهوم التأمين الاجتماعي غير أنه رغم تعددها إلا أنها قد انطوت فيما انطوت عليه على الفكرة الأساسية لنظام التأمينات الاجتماعية، حيث اشترط قيام هذا النظام توافر مبدأ التضامن الاجتماعي حيث يعرف التأمين الاجتماعي على أنه تأمين إجباري تقوم به الدولة وتعرضه على فئة معينة لصالح أفراد آخرين قد يتعرضون من خلال عملهم عند الفئة الأولى لإصابة في أشخاص أو أموالهم⁽¹⁾.

يعني أن هذا التأمين يشمل كل أنواع التأمين التي لا يمكن أن تزاوله الهيئات أو شركات المساهمة، ويقوم هذا النوع من التأمين على مبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج الذي يقوم فيما بين الدولة والأفراد التأمين الاجتماعي يعني حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع من أخطار يتعرضون لها لا دخل لإرادتهم فيها، ولا قدرة لهم في حياة أنفسهم منها، مثل العجز والوفاة والولادة المبكرة والبطالة والأمراض والحوادث⁽²⁾.

وفي هذا الإطار سنتناول موضوع الحقوق المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، بحيث نعرض في المطلب الأول (الحق في الضمان الاجتماعي)، المطلب الثاني (التأمين على البطالة).

¹ - محمد ياسين منصور، التأمينات الاجتماعية، نشأة المعارف، الإسكندرية، د.ط، د.س.ن، ص 12.

² - مختار محمود الهاشمي، التأمين التجاري والاجتماعي، ط 01، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 144.

المطلب الأول: الحق في الضمان الاجتماعي

نصت المادة 33 من الأمر 06-03: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به "(1)، فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة والصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه.

وبمعنى آخر لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي يتعين على الدول ضمان الحماية لكل شخص لاسيما أشد الفئات ضعفا في المجتمع. في حالات البطالة والأمومة والحوادث والمرض والعجز وغير ذلك وعن طريق توفير الرعاية والمساعدة الاجتماعية.

الفرع الأول: التأمين الاجتماعي

الدولة ملزمة بتأمين الموظف البدنية والمعنوية، عرفه سليمان بن إبراهيم بن شنيان بقوله: " هو تأمين إجباري، تقوم بها وتشرف عليه وتعيه الدولة، ضد أخطار معينة يتعرض لها أصحاب الحرف ونحوهم "(2). وسنتطرق إلى تأمينات المخاطر حسب ورودها في القانون رقم 11/83(3).

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

يستفيد الموظف من الأداءات العينية والمالية أو النقدية المترتبة على حالة مرضية وتتمثل هذه الأداءات في تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى

1- المادة 33 من الأمر 06-03، المرجع السابق .

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

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

والفحوصات البيولوجية ... الخ، وذلك مقابل تقديم ملف طبي مقدم لهيئة الضمان الاجتماعي. أما الأدعاءات النقدية فهي المبالغ التي تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض.

ثانيا: تأمين العجز (المواد من 31 إلى 46 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي)

فالعجز هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامة الجسدية فتؤثر على قواه البدنية وقدرته على القيام بالعمل⁽¹⁾.

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

ثالثا: تأمين عند الوفاة (المواد من 47 إلى 51 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي)

يستفيد ذوي الحقوق الموظف (زوج، أولاده، المكفولين، أصوله، ...)، من منحة تساوي اثني عشر من الراتب الذي كان يتقاضاه المتوفي.

رابعا: تأمينات العمل والأمراض المهنية

أ. **حوادث العمل:** نصت المادة 06 من القانون 13/83 على أنه: " يعتبر كحادث أنجزت عنه إصابة بدنه ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل"⁽²⁾.

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

² - القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

ب. **الأمراض المهنية:** يستفيد الموظف من تعويضات عن أمراض مهنية ناجمة عن الممارسة الدائمة للعمل والذي يظهر بعدة مدة معينة مثل: الأكسدة في المواد الكيميائية، وهي نفس تعويضات المتعلقة بحادث العمل.

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

الفرع الثاني: حماية حق الضمان الاجتماعي

إن الانخراط في مؤسسات الضمان الاجتماعي عملية إجبارية لجميع الموظفين والعمال في كل القطاعات، ويتضمن صندوق الضمان الاجتماعي للموظف ضمان لكل أجير ولذوي الحقوق عددا من الخدمات كالتأمين على العجز والأمومة، ... الخ، مقابل اقتطاع شهري إجباري على الراتب أو الأجر.

في الجزائر عملت الدولة على غرار بقية دول العالم على إنشاء وحدة لتأمينات الاجتماعية يستفيد منه كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجر وذلك ضمن نص المادة 33 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وقائل: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به ".

وبالتالي فإن حق الموظف في الحماية يستمد من مجموعة نصوص تشريعية يقوم نظام التأمينات الاجتماعية على مجموعة مبادئ هي (1):

¹ - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة، الجزائر، 2006، ص 47.

- إنشاء نظام وحيد لتأمينات الاجتماعية يشمل جميع القطاعات، حيث يستفيد من هذا النظام جميع العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، وأي نوع نشاط الذي يمارسونه.
- عدم التمييز بين الجنسين وأماكن الشغل في التراب الوطني في وجوب الضمان الاجتماعي.
- لا يمكن استعمال أموال الضمان الاجتماعي وورثته وممتلكاته إلا للغايات المحددة بموجب القانون، حيث تعتبر أمواله غير قابلة للحجز ولا يجوز التصرف فيها.

المطلب الثاني: التأمين على البطالة

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

إن نشأة نظام التأمين عن البطالة بصورة قانونية واضحة كان بموجب المرسوم التشريعي 11/94، المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية الذي ينص على شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة، وأدائه وكيفية تنظيم وتمويل الصندوق. أما عن إدارته وتسييره فإنّ المادة 30 من نفس المرسوم فقد نصت على أن تسند المهمة إلى صندوق وطني مستقل، تحدد مهامه بمقتضى مرسوم تنفيذي (1).

وفعلا صدر المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 06 جوان 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث تنص المادة الأولى منه على: " يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المذكور أعلاه، والمسمى فيما يأتي "الصندوق" بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي" (2).

¹ - المادة 30 من المرسوم 11/94، المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء، الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 1 جوان 1994.

² - المرسوم التنفيذي 94-188، المؤرخ في 06 يونيو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، رقم 44 الصادرة في 07 جويلية 1994.

اعتمد نظام التأمين عن البطالة في الجزائر على مجموعة من آليات وميكانيزمات أوكلت تسييرها وإدارتها للصندوق الوطني عن البطالة.

1. تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هيئة أو جهاز تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وله عدة صلاحيات متعلقة بالشغل والتأمين، ويعتمد على نظام خاص لحساب التأمين.

2. صلاحيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يعتمد الصندوق بالأساس على الاشتراكات المخصصة لأداء التأمينات، لذلك نجد أنه من بين أهم الصلاحيات التي يتمتع بها الصندوق هو السهر على تحصيل هذه الاشتراكات، ورقابة المنازعات المتعلقة بذلك، كما يساعد الصندوق بالتنسيق مع الجماعات المحلية والمصالح العمومية للتشغيل على انخراط البطالين المستفيدين قانونا من أداءات التأمين عن الحياة العملية (1).

3. دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التشغيل:

يمكن إجمال أهم نقاط التقييم في العناصر التالية:

لاشك في أن الصندوق ساهم إلى حد ما في تعويض المسرحين من العمال، وبالتالي التقليل من البطالة، ومع ذلك فإن قضية التأمين عن البطالة ناتج عن قضية الخصخصة المنتهجة من طرف الدولة والتي ينتج عنها تسريح الآلاف من العمال، وبالتالي فإن الإشكالية في قضية خصخصة المؤسسات، ويتوجب على الدولة خلق مؤسسات اقتصادية بالتعاون مع الخواص والشركاء في مواجهة تسريح العمال.

¹سعاد سطيجي، التأمين الاجتماعي و التعاون و التأمين على الحياة، المرجع السابق، ص. 260.

المساهمة في إحداث نشاطات ودعم مشاريع الشباب عن طريق القروض الممنوحة، ولكن الإشكالية بالنسبة لهذا النوع من القروض هو اعتمادها على الفوائد الربوية، وهو ما يفسر عزوف البطالين عن مثل هذه البرامج، وحتى وإن تمّ إنشاء مشاريع ومؤسسات فإنّها بعيدة كل البعد عن احتياجات المجتمع لأنّ أكثرها يتعلق بالخدمات أو بعض المجالات غير المهمة أو غير متناسبة مع المحيط الاقتصادي.

الفرع الثاني: التكريس القانوني للتأمين عن البطالة

1. المبادئ الدستورية المكرسة للحماية ضد البطالة:

مع بداية سنوات التسعينات من القرن الماضي شرعت الدولة بإصلاحات سياسية واقتصادية هامة، فقامت بتعديل الدستور سنة 1989 وعدلته مرت أخرى سنة 1996، حيث أحدثت القطيعة مع النظام الاشتراكي الذي كان في السابق لا رجعة فيه، لأجل مسايرة التحول نحو اقتصاد السوق ومنحه الأساس الدستوري، كما أصدرت مجموعة من القوانين والنصوص تمس بمستويات الاقتصاد والشغل بإدخال تعديلات على طرق التنظيم فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسات وكذلك فيما يتعلق بعلاقات العمل بتعبير العلاقة التي تربط العامل بالهيئة المستخدمة وتكييفها مع التحولات الاقتصادية الوطنية والدولية.

وفي مجال تكريس الحقوق، فإنّ المؤسس الدستوري اعترف بالحق في العمل وضمّانه، فالمادة 55 من التعديل الدستوري لسنة 1996 تنص على أن لكل مواطن الحق في العمل، والحماية والأمن، أما الحماية ضد البطالة فالمؤسس الدستوري لم ينص عليها صراحة⁽¹⁾، ولكن يمكن استنتاج ذلك من خلال المادة 59 والتي تنص على: " ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والذين لا يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائياً مضمونة"، فعبارة "لا يستطيعون القيام به" جاءت عامة، ونحن ندرك إن البطالة هي حالة عدم الاستطاعة على العمل لأسباب لا إرادية مرتبطة بسوق التشغيل.

¹ - دستور 1996، المرجع السابق .

لكن رغم التأكيد على الحق الدستوري في العمل والحماية الاجتماعية، إلا أنّ هذا الحق أصبح نظري نظراً لتزايد حجم البطالة، لأن البطالة مشكل اقتصادي ولا سبيل لمواجهتها بنص قانوني، وإنما يتعين الحد منها والقضاء عليها باتخاذ إجراءات اقتصادية، والتقليل منها عن طريق توفير الحماية ضدها، وهذا ما سعت إلى تحقيقه الدولة إقرارها لنظام التأمين عن البطالة.

2. التشريعات الاقتصادية ذات الصلة بالتشغيل:

مع نهاية التسعينات من القرن الماضي، صدر القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية رقم 01-88 الذي بموجبه خرجت المؤسسة العمومية من هيمنة الدولة ومنحها نوعاً من الحرية لممارسة نشاطها الاقتصادي، لكونها في السابق لا تبحث عن الفعالية الاقتصادية بل كانت تمارس وظيفة اجتماعية، فأصبحت المؤسسة الاقتصادية العامة (EEP) تتميز بنوع من الازدواجية، فهي عبارة عن تسيير مال عمومي، وتطبق عليها قواعد القانون الخاص التجارية والمدنية⁽¹⁾.

غير أنّ الصعوبات التي واجهت هذه المؤسسات لم تساير الأوضاع التنظيمية الجديدة، بل حالت دون تحقيق أهدافها التجارية والاجتماعية، بل بالعكس كانت النتائج السلبية، وهذا ما أدى بالبعض إلى الإفلاس، والبعض الآخر يتخبط في مشاكل. كل هذه العوامل حتمت على الدولة ضرورة إعادة النظر في أساليب التسيير واتخاذ عدة إجراءات منها:

- تطهير بعض المؤسسات ومنحها انطلاقة جديدة.
- تصفية البعض الآخر نظراً لاستحالة استمرارها.
- تطبيق طريقة الخصخصة وذلك بمشاركة القطاع الخاص في تسيير هذه المؤسسات.

¹ - القانون رقم 01-88، المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 13 جانفي 1988 المعدل و المتمم.

وأمام هذه الإجراءات تتضح الإستراتيجية الجديدة للدولة اتجاه المؤسسات الاقتصادية العمومية، إذ تغير دور وهدف هذه الأخيرة من وسيلة لتنفيذ الخطة الاقتصادية إلى شركة تجارية تمارس المعاملات التجارية.

عرفت سنة 1994 صدور مجموعة من النصوص التشريعية جاءت لتنظيم ظاهرة تقليص العمال وحمائهم من خطر البطالة، فجاءت هذه النصوص لصالح المؤسسات المستخدمة ومساعدتها للخروج من الأزمة التي تتخبط فيها والمتمثلة في نقص الموارد المالية وقلة الإنتاج، وثقل اليد العاملة مما خلق مشكلا جديدا يتمثل في ارتفاع عدد البطالين من مختلف الأصناف. أول نص تشريعي صدر بهدف الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء مخاطر فقدان مناصب الشغل هو المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية⁽¹⁾.

حيث تنص المادة 3 من المرسوم السالف الذكر على مجموعة من الترتيبات الوطنية التي تشتمل على أدوات قانونية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل وتتمثل في:

- وضع نظام نشيط لتوظيف الأجراء الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية في إطار تقليص عدد العمال أو أثر توقف المستخدم عن النشاط توفقا قانونيا.
- وضع نصوص قانونية للمساعدة ودعم التشغيل وترقيته.
- نظام للتقاعد المسبق.

- نظام للتأمين عن البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، و اعتبار التأمين عن البطالة كآلية لحد من التأثير الاجتماعي للتسريح ، فإن المشرع أدخله ضمن الخطة الاجتماعية التي يلجأ إليها المستخدمون عن لجوئهم إلى تقليص عدد العمال، حيث يجوز للمستخدم إحالة بعض من العمال إلى نظام التأمين عن البطالة.

¹- المرسوم رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994 و المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء ،الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994.

الخاتمة

في الأخير نلخص إلى أن الوظيفة العامة تخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص و يضع الموظف في مركز لائحي تنظيمي في العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة و يتسم بالدوام و الاستقرار و يتميز بالعديد من الضمانات

إن الموظف باعتباره رأس مال لا يستهان به و لقد أعطي بالغ الأهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من اهتمامهم بالموظفين كلما زاد تفننهم في أداء أعمالهم من هذا المنطلق حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة على أحسن حال و المحافظة استمراريتها و ديمومتها فمثلا نجده قد حدد حقوق الموظف وواجباته تجاه الإدارة كما منح مكافئات و حوافز لكل مجتهد في عمله

نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى أهمية بالغة للموظف العمومي باعتباره الأداة الفعالة للإدارة العمومية

و اقر الأمر 03 06 العديد من الحقوق و الضمانات التي تكفل له ممارسة المهام في ظروف مناسبة و في مقابل ذلك كرس عدة واجبات جديدة تتفق مع التحولات التي عرفتتها الدولة و تدعم احترافية الإدارة العمومية كواجب الحياد و النزاهة و حسن معاملة الجمهور و الحفاظ على الممتلكات العمومية و الوثائق الإدارية .

يتمتع الموظف العمومي في ظل الأمر 03 06 بالحماية الإدارية لحقوقه الممنوحة و المتمثلة في حقوق مالية و اجتماعية و كذلك حقوق نقابية و سياسية و أخرى متعلقة بالتأمينات الاجتماعية .

و أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذه المذكرة :

- إن الوظيفة العمومية هي أمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها
- إن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العام غير كافية و تحتاج إلى مراجعة
بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق و يجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه بما
يعكس إيجاب سير المرافق العامة .

حقوق الموظف العمومي لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب و ما يقابله من جزاء بل
يرتكز على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال
بمتطلبات الحياة و ضرورتها و ذلك لخدمة المرفق العام .

و على اثر ذلك هنالك مجموعة من التوصيات

- إن حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الإدارة متى رأى رئيسه الإداري
فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان و عليه فقد أحاط المشرع الجزائري بمجموعة
مت النصوص التنظيمية لحمايتها و الدفاع عنها ضد أي تعسف مهما كانت أسبابه .

أن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة
العامة بما يعمق هذه الحماية و يكشف عن تطوير النصوص تمهيدا للتعديل لاحقا .

قائمة المصادر و المراجع :

اولا : المصادر

1 - النصوص القانونية :

ا / الدساتير :

1 - الدستور الجزائري لسنة 1989 .الجريدة الرسمية العدد 38 المؤرخ في 06 سبتمبر 1989.

2 - الدستور الجزائري لسنة 1996.الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون رقم 08 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 .

3 - الدستور الجزائري لسنة 2020 الجريدة الرسمية العدد 82 الموافق ل 15 جمادى الاولى عام 1442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 .

ب / القوانين :

1 - القانون 81/ 08 المؤرخ في 27 / 07/ 1981 المتعلق بالعتل السنوية .

2 - القانون رقم 90 / 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الاضراب الجريدة الرسمية العدد 06 .

3 - القانون العضوي 12 / 04 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالاحزاب السياسية،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، الصادرة بتاريخ 12 يناير 2012 ، العدد 02 ، سنة
2012 .

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

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

6 - القانون رقم 88 / 01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي
للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية ، العدد 02، الصادر في 13 جانفي 1988
المعدل و المتمم .

ج / الاوامر:

1 - الامر 06 / 03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006
المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16
جويلية 2006 .

2 - الامر 153 / 66 المؤرخ في 13 06 1966 المعدل للامر 63 / 287 المتعلق
بالاعياد الوطنية ، الجريدة الرسمية ، رقم 52 المؤرخ في 16 جويلية 2006.

2 - النصوص التنظيمية :

1- المرسوم رقم 09/ 94 ، المؤرخ في 26 ماي 1994 و المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الجريدة الرسمية العدد 34 الصادر في 01 جوان 1994 .

2 - المرسوم التنفيذي 188/ 94 المؤرخ في 06 يونيو 1994 المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 07 جويلية 1994 .

3 - المرسوم التنفيذي رقم 65/ 75 المؤرخ في 23 مارس 1995 المتعلق بالتعويضات ذات الطبعة العائلية الجريدة الرسمية، العدد 26 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية ، العدد 62 .

4 - المرسوم الرئاسي، 304/ 07، المادة 08-09 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و دفع رواتبهم الجريدة الرسمية ، العدد 61 .

5 - لمرسوم التنفيذي رقم 280/16 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 الذي يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 66 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 .

6 - المرسوم الرئاسي رقم 276 المتعلق بمصادقة الجزائر على الاتفاقية الخاصة بالعمال ، الجريدة الرسمية ، العدد 87 .

7 - المرسوم التنفيذي 165/ 19 المؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريد الرسمية، العدد 37، الصادر في 09 يونيو 2019 .

ثانيا : المراجع

١ / المؤلفات :

1 - حمود حبلي ، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية و الشريعة الإسلامية ،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995 .

2 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي .

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

4 - هاشمي خرفي ،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة، الجزائر، 2010 .

5 - بعلي محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، 1995 .

6 - نور الدين حاروس ،إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة ،الجزائر،2016.

7 - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري ،دار هومة ،الجزائر 2001 .

8 - رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، سنة 2012.

9 - سعد نواف العنزي ،النظام القانوني للموظف العام ،دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر ،2008 .

- 10 - محمد حسن علي، احمد فاروق الحميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006 .
- 11 - السعيد المقدم، قطاع الوظيف العمومي تطوره و ماله، مجلة الإدارة ،مطبعة دحلب، الجزائر، العدد 01 .
- 12 - شمس الدين بشير الشريف، الجدار في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق، دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، سنة 2014 .
- 13 - قميحة رابح ، بوسعيد باديس إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية جامعة الجزائر .
- 14 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة لدراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985 .
- 15 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني : نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، طبعة 01،دار الخلدونية، الجزائر، 2010 .
- 16 - ابراهيم صالح العريزة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية، طبعة 01، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان ،الأردن، 2012 .
- 17 - محمد ياسين منصور، التأمينات الاجتماعية نشأة المعارف ،الإسكندرية .
- 18 - مختار محمود الهاشمي، التامين التجاري و الاجتماعي، طبعة 01 ،مؤسسة رؤية للطباعة و النشر و التوزيع ،الإسكندرية، 2008 .

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

20 - رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة، الجزائر، 2006 .

ب / الرسائل و المذكرات العلمية :

ا. رسائل الدكتوراه :

1- بن يحيى بشير، تكوين الأحزاب السياسية في النظام الدستوري الجزائري و دورها في

التجربة الديمقراطية الجزائرية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، بن عكنون، سنة 2014 / 2015 .

اا. مذكرات الماجستير و الماستر:

ا / مذكرات الماجستير :

1 -عتيقة بلحبل، إضراب عمال و موظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لنيل

شهادة ماجستير، فرع القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، 2004، 2005.

2- زنيب ياسين، النظام القانوني للأحزاب السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق

و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، سنة 2010 .

ب / مذكرات الماستر :

- 1- جعدن مصطفى، نظم الترقية في الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،قانون إداري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،سنة 2012.
- 2- شرايبي فوزي ،الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي ،2018 2019 .

III. المقالات :

- 1 - دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة ،المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد 04، جامعة أم البواقي ،2017.
- 2 - شامي ياسين ،النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري ،مجلة معالم الدراسات القانونية و السياسية ،العدد 05 ،المركز الجامعي احمد بن يحي الوئشريسي، تيسمسيلت الجزائر ،2018.
- 3 - لوني نصيرة ،النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات و أبحاث ،المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،مجلد 11، العدد 04 ،2019.

الفہرس

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكروعرفان
	فهرس المحتويات
أ-ج	المقدمة
الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي	
2	المبحث الأول: الحقوق المالية
2	المطلب الأول: الراتب والتعويضات
3	الفرع الأول: الراتب
8	الفرع الثاني: التعويضات
12	المطلب الثاني: حماية الحقوق المالية
12	الفرع الأول: الأحكام العامة للمرتبات والتعويضات
13	الفرع الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية
15	الفرع الثالث: الإجراءات الاحتياطية لحماية الحقوق المالية
17	المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية
17	المطلب الأول: الترقية والعطل
17	الفرع الأول: الترقية
26	الفرع الثاني: العطل
37	المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية
37	الفرع الأول: حماية الحق في الترقية
39	الفرع الثاني: حماية الحق في العطل
الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي	
43	المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بالعمل النقابي والسياسي
43	المطلب الأول: الحقوق المتعلقة بالنشاط النقابي
43	الفرع الأول: الحق في التمثيل النقابي
50	الفرع الثاني: حماية الحق النقابي

52	المطلب الثاني: الحقوق السياسية
52	الفرع الأول: الحق في الانتماء إلى أحزاب سياسية
55	الفرع الثاني: حق الترشح لتولي مناصب سياسية
56	المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية
57	المطلب الأول: الحق في الضمان الاجتماعي
57	الفرع الأول: التأمين الاجتماعي
59	الفرع الثاني: حماية الحق الضمان الاجتماعي
60	المطلب الثاني: التأمين على البطالة
61	الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
62	الفرع الثاني: التكريس القانوني للتأمين عن البطالة
66	الخاتمة
68	قائمة المراجع