

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

ضمانات الحماية القانونية للموظف العام في إطار
قانون الوظيفة العامة الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ:

نور الدين محمد كريم

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة:

سليمانى فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الوافي الحاجة

الأستاذة

مشرفا

نور الدين محمد كريم

الأستاذ

عضوا ممتحنا

جلطي منصور

الأستاذ

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم : 2021/07/07

شكر و عرفان

"لله الحمد و الشكر كله سبحانه و تعالى الذي أنار لي طريقي لإنجاز هذا العمل المتواضع و صلّ اللهم و بارك على سيدنا محمد ما ذكره الذاكرون و صل و سلم عليه ما غفل عن ذكره الغافلون، وعلى آله و صحبه أجمعين"

وأقدم بالشكر الخاص إلى الأستاذ "الدكتور: نور الدين محمد كريم" على قبوله الإشراف على هذا العمل، وعلى توجيهاته القيمة طيلة مدة انجازه، و إلى الأساتذة الكرام الذين سوف يتفضلون بمناقشة هذه المذكرة.

كما أتوجه بالشكر والعرفان لكل من علمني حرفا، لأساتذتي الأفاضل، لما قدموه من جهد ووقت طيلة المشوار الدراسي، موظفي المكتبة الجامعية، وعمال كلية الحقوق.

و إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

فلكم جميعا جميل الشكر والعرفان

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الله عز وجل:

"و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربّي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى مشعات حياتي أغلى الأجزاء أختي، زوجة أخي، وإخوتي، رفيق دربي
زوجي و بنيتي.

إلى من قضيت معهم أجمل الأوقات و أحلى لحظات الدراسة أصدقائي

وإلى من منحوني الأمل حتى من بعيد.

"حفظكم الله جميعا"

فاطمة الزهراء سليمانى

قائمة المختصرات:

ج.ر:	الجريدة الرسمية
د.م.ج:	ديوان المطبوعات الجامعية
د:	الدكتور
ص:	الصفحة
ع:	العدد
م:	المادة

مقدمة

مقدمة:

الوظيفة العمومية، أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الإلتزام المخلص و الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حرياتهم، وفقا للدستور و القانون، وهي مسؤولة وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها قبل أن تكون حقا أو امتيازاً لهم، فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة و ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

و باعتبار مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لائحي تحكمه اللوائح و المراسيم المحددة سلفاً، فإن هذه الواجبات المطلوب من الموظفين أدائها على أكمل وجه يقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة آمرة تطبق بطريقة موحدة و مجردة و بدون تمييز على كافة الموظفين، وذلك مهما كانت وضعيتهم السلمية أو المكان و الظروف التي يمارسون فيها مهامهم.

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

إن تحديد الحقوق لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب و ما يقابله من جزاء، بل يركز على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة و ضرورتها، وذلك لخدمة المرفق العام. و تبعا لذلك فإن حقوق الموظف قد تتعرض للتهديد أو المساس بها من قبل عوامل خارجية أو من طرف الإدارة عن حسن نية أو غير ذلك متى رأى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان.

فالموظف العام وسيلة الدولة في أداءها لدورها و تقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة و ضمان سير المرافق العامة بانتظام و باطراد، و هو العصب الحيوي في جهاز الدولة فأصبح لا بد من حماية الموظف من تعسف الإدارة و الأفراد حتى يكون

مطمئن و يبذل كل ما بوسعه لأداء مهامه على أكمل وجه بحيث أقر المشرع الجزائري الحماية الإدارية لحقوق الموظف العام¹.

و تتمثل حقوق الموظف العمومي عموما في الحقوق المادية و المعنوية المقررة أساسا للوظيفة العامة بالنظر لطبيعتها وواجباتها و مسؤولياتها في كل فئة من فئات الموظفين، ولكنها مقررة أيضا بالنظر لمصلحة الموظفين، حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم. وأهم هذه الحقوق المادية هي الحقوق المالية كالرواتب و التعويضات و ما يدعمها من حقوق أدبية مثل الترقية و العطل، أما الحقوق المعنوية تتمثل في الحقوق السياسية كالحق النقابي و الإضراب والحقوق الاجتماعية كالحق في الحماية الذاتية، الضمان الاجتماعي، التقاعد و الاستقالة. فتكتسي هذه المزايا بدورها أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفاعل في تحقيق أهداف و غايات الإدارة، كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام أداء الخدمات لجمهور المنتفعين.

و لمنع أي نوع من الإجحاف من قبل السلطة الإدارية في ما يتعلق بحقوق الموظف العمومي، فإن المشرع الجزائري قد أحاطها بترسانة من النصوص الدستورية و التشريعية و التنظيمية تعتبر بمثابة ضمانات تدفع عنه أي تعسف مهما كانت أسبابه. كما أن هذه الحماية التي ترافق حق الموظف قد تتميز بالقوة حينا و بالضعف أحيانا، متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة و تطورها مع تأثيرات محيطنا الخارجي و مواكبة المجتمع.

- إشكالية البحث:

إذا كان الأصل أن الحقوق قد تم تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته و ضمانا للعيش الكريم، بعيدا عن الانشغال بالاحتياجات و ذلك لكي يكرس كل جهده لأداء عمله، فإن التساؤل هو:

" ما هي الضمانات المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري و ما مدى

فعاليتها في توفير الحماية القانونية و الاجتماعية للموظف العام؟"

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص10.

- منهج البحث:

من أجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي عموماً في ما يتعلق بحقوق الموظف، باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع، غير أننا لجأنا إلى المنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الضمانات المقررة لحماية كل حق مع إدراج المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني لمحتويات هذه النصوص و التغيرات الجارية في مجال الوظيفة العامة.

- أسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لموضوع "ضمانات الحماية القانونية للموظف العام في إطار قانون الوظيفة العامة الجزائري" ليكون موضوع بحثنا جاء نظراً لكون مادة قانون الوظيفة العامة تعتبر من أهم مواضيع القانون الإداري، وأن الطالب الجامعي مهما كان اختصاصه، فإنه مقبل على الحياة المهنية، ومن الأجدر خاصة أن يكون طالب الحقوق و العلوم الإدارية محاط بالمعلومات الضرورية التي تتعش معرفته الخاصة بهذا المجال.

فأردنا أن نساهم في تذكير أنفسنا و غيرنا بضرورة التحصن و الاجتهاد دائماً للإحسان و مقاومة الانحرافات وكذلك من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة علماً بأن حقوق الموظف العمومي و النصوص المعالجة لها لا يمكننا أن نستوفينا في مذكرة واحدة .

فالموضوع يحتاج إلى موسوعة علمية ضخمة، لأن كل حق من هذه الحقوق و حمايتها يحتاج إلى رسالة مستقلة . و لذا فإننا ارتأينا على أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي الجزائري مع أهم الضمانات المحيطة بها في مرجع موحد ومختصر ليسهل على كل طالب الإمام بها بكل سهولة ويسر.

- صعوبات البحث:

واجهتني صعوبات عديدة أثناء إنجاز هذا العمل، كان أبرزها المتاعب الصحية الخاصة بالحمل و الولادة، مع الاعتناء بمولودتي خلال الشهور الماضية، و التي أدعو الله أن يحفظها و يحفظ جميع أبناء المسلمين. أما عن المذكرة فإن صعوبة موضوعها تأتي من كثرة فروعه و تشعبه حيث نجد كل فرع يحتاج إلى مذكرة خاصة به، زيادة على ذلك ندرة

المراجع المختصة في الموضوع بصفة خاصة و مجال الوظيفة العامة بصفة عامة،
و صعوبة اقتناها إن وجدت في الظروف الحالية الخاصة بانتشار وباء كورونا - كوفيد 19.
تقسيم الموضوع:

محاولة منا للإجابة عن الإشكالية اتبعنا خطة من فصلين:

الفصل الأول تناولنا من خلاله ضمانات حماية الحقوق المادية للموظف العام، حيث قسم
إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الحقوق المالية، والمبحث الثاني معنون بالحقوق
الأدبية للموظف العام.

أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان ضمانات حماية الحقوق المعنوية للموظف العام قسم
هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الحقوق السياسية ثم في المبحث الثاني
تطرقنا فيه إلى الحقوق الاجتماعية للموظف العام.

الفصل الأول:

ضمانات حماية الحقوق المادية للموظف العام

الفصل الأول: ضمانات حماية الحقوق المادية للموظف العام

تختلف حقوق الموظف باختلاف القوانين و الأنظمة السياسية و الوظيفية في الدولة. إذ بات من الضروري من حمايته من تعسف الإدارة و الأفراد حتى يكون مطمئنا و يبذل ما في وسعه من أجل تحقيق المصلحة العامة عن طريق تفانيه في أداء وظائفه و الحفاظ على حيوية المرفق العام.

ففي الجزائر، لم يشهد التغيير في مفهوم الوظيفة العامة و تطور حقوق الموظف استقرارا إلا بعد صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي أبرز أهمية الموظف العام معتبرا إياه ممثل للدولة لأنه يتصرف باسمها و لصالحها، موظفا شعارها و مستعملا ختمها².

من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة و المتتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية و الفعالة في تحسين ظروفه العامة و الخاصة على السواء و تنشأ علاقة وظيفية بينه و بين الإدارة هدفها الاستمرار و الديمومة و تضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أداءه مع ضمان العيش الكريم³.

فقد أقر المشرع الجزائري لهذا الموظف العام مزايا مادية يتمتع بها تتنوع بين المزايا المالية و المزايا الأدبية، و بين مزايا يحصل عليها الموظف أثناء خدمته الوظيفية و أخرى يحصل عليها بعد انتهاء الخدمة، كما دعم ضمان الحماية الإدارية للحقوق المادية والاجتماعية والسياسية.

سنتناول ضمانات الحماية القانونية لحقوق الموظف المالية في المبحث الأول ثم نتطرق إلى ضمانات حماية الحقوق الأدبية في المبحث الثاني.

2- بوراس صبرينة و بوشملة يسمينة، حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة البويرة، 2016/2015، ص5.

3- مسعود عشاش ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014 - 2013، ص1.

المبحث الأول: ضمانات حماية الحقوق المالية للموظف العام

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق حددها الأمر 06-03 و فصلتها التشريعات الخاصة⁴.

الحقوق المالية هي من أهم الحقوق للموظف العام، حيث من جهة، تعتبر الدافع الأول للتوظيف، فهي بمثابة مقابل الخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه إلى الوظيفة العامة، ومن جهة أخرى هي الضامن المنطقي لكل موظف لمواجهة تكاليف ومتطلبات الحياة الأساسية للعيش الكريم.

و على كل حال، إن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا من بينها المزايا المالية كالمرتبات و التعويضات، و التي تخضع لقواعد و أسس قانونية و إجرائية نستعرضها في هذا المطلب.

المطلب الأول: الراتب

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق و الضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها و الجهود التي يبذلها و الأعمال التي يقوم بها.

و تختلف حقوق الموظفين المالية باختلاف القوانين و الأنظمة السياسية و الوظيفية في الدولة. ففي الدول التي تعتمد نظام الوظيفة العمومية المغلق تعطي لموظفيها ضمانات تفوق تلك التي تعتمد على النظام المفتوح، و ذلك على اعتبار أن هذه الدول لا تفرق في المعاملة بين موظفيها و سائر العاملين في القطاع الخاص⁵.

و المرتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية الساحقة من الموظفين، و يمثل عنصر الاستقرار

4- عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 120.

5- حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية و الشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 111 .

الوظيفي والنفسي و الاجتماعي للأغلبية الساحقة منهم، ولذلك فهو أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى⁶.

و عليه، فالراتب هو الحق الأساسي للموظف، و هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العمومية للدولة بصفة منتظمة كل فترة محددة، و ذلك 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 الموظفين⁷.

و على كل حال، فإن تمتع الموظف بالحقوق المالية التي تقرها الأنظمة و القوانين ليس مطلقا، بل يخضع لقواعد و أسس قانونية و إجرائية نستعرضها في هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف الراتب

تتعدد التسميات المستخدمة في الأنظمة العربية بالنسبة لما يدفع للموظفين من أموال مقابل عملهم في خدمة الدولة، فهناك من يستعمل لفظ "الراتب"، وهناك من يستعمل لفظ "الأجر" حيث أن مرجع الاختلاف هو محل أداء الخدمة، أو بالأحرى حسب قطاع العمل، وبالرغم من محاولة التفرقة بين المصطلحين إلا أن الاستعمال لهما في العديد من الأنظمة والدول أصبح يفيد نفس المعنى دون تمييز بين أجر و راتب⁸.

يعتبر الراتب من أهم الحقوق المادية للموظف العمومي، لأن الموظف ما قبل الإلتحاق بمنصبه إلا من أجل الحصول على المرتب، فلولاها لما قبل أن يكرس وقته و جهده و تفكيره للوظيفة، و ذلك لمواجهة المطالب المادية في حياته و حياة من يعولهم، إلا أنه تعددت تعريفاته.

6- حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 112.

7- صبرينة قنيني، حقوق الموظف العمومي و حمايتها في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2016/2015، ص7.

8- شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة أم البواقي، 2016/2015، ص6.

1- التعريف الفقهي للراتب:

اختلف الفقهاء في تعريفهم للمرتّب، ونظرا لتعدد هذه التعريفات فإنني أقتصر على ذكر أهم التعريفات.

أ - **تعريف الأستاذ الطماوي:** عرف الأستاذ الطماوي المرتّب بأنه: " عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة " ⁹.

إن هذا التعريف منتقد من حيث اعتبار المرتّب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة و هذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع و تشتري و هذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع و تشتري بالمال.

و كذلك، هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، و بالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً¹⁰.

ب - **تعريف الأستاذ حماد محمد شطا:** عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه: "نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر أو المرتّب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي"¹¹.

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفاً اجتماعياً، و حسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب و الأجر، و قد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير و لكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقاً للموظف و العامل، أم أن هذا النصيب

9- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، 1975، ص 465.

10- صبرينة قنيني، المرجع السابق، ص 8.

11- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجر و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي، الجزائر، ديوان، المطبوعات الجامعية، 1982، ص 05.

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 القومي¹².

2- التعريف التشريعي للراتب:

إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب و إنما أشار في المادة 32 من الأمر 03-06 إلى حق الموظف في الراتب بعد أداء العمل¹³، ثم إلى كيفية تحديد الراتب و ملحقاته، و رغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص هذه المادة بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل.

ولقد عرف المشرع الجزائري المرتب على أنه المقابل المالي (النقدي) الذي يتلقاه نتيجة القيام بأعباء وظيفته و من خلال المادة 16 من المرسوم 59-85 يتمتع العمال بالراتب بعد أداء الخدمة¹⁴، وبناءاً على كل ما سبق فإن الراتب يقصد به تمكين الموظف من مبلغ نقدي يتقاضاه طبقاً للأحكام السارية المفعول، وهو يمثل حسب المادة 121 من الأمر 03-06 مقابلاً للواجبات الأساسية، كما أنه ذو طابع تنظيمي¹⁵.

و بالرجوع لقول المصطفى رسول الله (صلى الله عليه و سلم) "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹⁶، يستحق العامل أو الموظف راتبه أو أجره فور انتهائه من عمله.

إن الموظف لا يستحق راتبه إلا إذا كان متواجداً فعلاً في مقر عمله و يمارس فعلاً وظائفه، لذا يستوجب استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين و بقاء العلاقة الوظيفية بين

12- صبرينة قنيني، المرجع السابق، ص8.

13- المادة 32 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 06: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"

14- المادة 16 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 1985/03/24، ص 335.

15- المادة 121 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 11.

16- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في الإداري المسلم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الأزراطة، الإسكندرية، 2013، ص 256.

الموظف و الإدارة قائمة، حيث نصت المادة 32 من نفس الأمر على أن الموظف يستحق الراتب بعد أداء الخدمة، وهو مقابل طبيعي لتكريس مبدأ الراتب مقابل الواجبات القانونية¹⁷، كما أن الغياب غير المبرر يؤدي إلى الخصم من الراتب ولا يحتسب في الخصم الأيام المرخص فيها غياب الموظف¹⁸.

لقد نص الأمر 03-06 أنه يتكون راتب الموظفين أساسا من الراتب الرئيسي ومختلف التعويضات ومختلف المنح والعلاوات و المنح ذات الطابع العائلي¹⁹.

3- تعريف الراتب في القضاء:

لم نجد في اجتهادات مجلس الدولة الجزائري و لا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا تعريفا للراتب إلا ما ورد في القرار رقم 3998 الصادر بتاريخ 24 جوان 2002 عن مجلس الدولة في قضية (ب.ح) ضد مدير مركز التكوين المهني و التمهين، حيث جاء فيه أنه... " متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر و لا أي امتياز"²⁰.

فالملاحظ أن القضاء قد أخذ نفس منحى المشرع في اعتبار المرتب "مقابل للعمل المؤدى".

الفرع الثاني: معايير تحديد الراتب

تعددت النظريات و الأساليب في تحديد الراتب و هذا يعود لتطور فكرة الرواتب عبر الزمن، فقد كانت في الماضي "ثمنا للعمل" ثم أصبح الراتب "دخلا للعامل"، وبذلك ظهرت عدة

17- المادة 207 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص18.

18- المادة 215 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص19.

19- المواد 119-121-122-124-125-190 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ص.ص: 11-17 .

20- المجلة القضائية، العدد 1، سنة 2006. القضية رقم 3993 ليوم 2002/06/24 مجلس الدولة.

أساليب لتحديد الراتب، نقتصر فيها على ما يلي²¹:

1- معيار المدة : حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة و قد يحدد بالأسبوع و قد يحدد بالشهر، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

2- 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.

3- 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.

وقد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن، آخرها كان المرسوم الرئاسي 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم²²، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربعة مجموعات : أ، ب، ج، د.

• ينقسم الصنف " أ " إلى 8 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية مخصصة للفئات خارج الإطار، و قسمت الأصناف 7 الأخرى حسب مستوى التأهيل العلمي و عدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيفة.

21- شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص8.

22- المواد 8-9 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 المتضمن تحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة في 30/09/2007، ص.ص:11-12.

- تنقسم المجموعة " ب " إلى صنفين 9 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا إضافة إلى تكوين لدى المدارس المعتمدة.
- المجموعة " ج " تنقسم إلى الصنفين 7 و 8 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي إضافة إلى تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا.
- المجموعة " د " تنقسم إلى 6 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي.

الفرع الثالث: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية

أصبحت المرتبات في مختلف التشريعات الحديثة تحض بحماية قانونية مشددة، وذلك نظرا لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تتسم به في مختلف النظم السياسية و الاقتصادية المعاصرة حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام. و في هذا الصدد تتمثل ضمانات الحماية القانونية للمرتبات بما فيها التعويضات على المبادئ التالية:

1- مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون:

إن هذا المبدأ معترف به في مختلف القوانين المعاصرة و على وجه الخصوص القوانين العمالية.

هذه القاعدة يتلخص مضمونها في امتياز و أسبقية الحقوق المالية للموظفين المتمثلة في الراتب و مختلف الملحقات التابعة له كالعلاوات و المكافآت و الحوافز المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون كالضرائب المستحقة و مستحقات الضمان الاجتماعي و ديون الخزينة و مختلف الديون العائدة للغير مهما كانت طبيعتها القانونية²³.

23- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2001، ص: 211-213.

وتجدر الإشارة في الامتيازات و الضمانات إلى أن قانون علاقات العمل رقم 90-11 في المادة 89 منه قد نص على أن " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"²⁴.

2- مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز:

تعتبر القوانين المالية الكتلة الأجرية أي الاعتمادات المخصصة للمرتبات و التعويضات المختلفة لميزانية الدولة و المؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها "حقًا مكتسبا" للموظفين لا يمكن المساس بها، سواء عن طريق التبدل أو التحويل أو عن طريق الإلغاء أو التقليل²⁵.

و قد جاء في المادة 34 من قانون المالية لعام 1984 : "لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين فصول أخرى تتضمن أنواع أخرى من النفقات"²⁶، و هذا يعني بأنه لا يجوز لأية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب و المبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات و التعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية.

3- مبدأ بطلان التنازل عن المرتب:

لا يجوز للموظف أن يتنازل عن الراتب مهما كانت الأسباب، و رغم أن قانون 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 باطلا

24- يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل مدعم بأحداث مبادئ و اجتهادات المحكمة العليا، دار هومة، الجزائر، الطبعة الأولى 2004، ص 81.

25- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 214.

26- القانون رقم 84-304 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقانون المالية، الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 10 يوليو 1984، ص 1043.

و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه". و ذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل فيما إذا كان برضا أو بدون رضا الموظف²⁷.

المطلب الثاني: التعويضات

لا يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة و المعروفة بالتعويضات.

على كل فإن التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون والعمال تختلف من قطاع إلى قطاع و من دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثلا تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة و الجيش.

الفرع الأول: تعريف التعويض

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

و يقصد بالتعويض أو العلاوة " مبلغ المال الذي يضاف إلى الراتب الأساسي للموظف لأسباب معينة وفقا للشروط و الضوابط النظامية فتزداد بها تلك الرواتب"²⁸.

الفرع الثاني: أنواع التعويضات

تأخذ 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، ولكل ذلك يجب أن يراعى عند منح هذه التعويضات والملحقات قيامها على مقتضيات واقعية

27- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، د م ج، 1997، الجزائر، ص 22.

28- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 115.

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، ولتوضيح بعض هذه التعويضات التي يتقاضاها الموظف نسوق الأمثلة التالية²⁹:

1- المنحة العائلية:

و تخصص للموظف الذي يعيل زوجته و أولاده لمساعدته على تحمل نفقاتهم.

2- تعويض الاختصاص:

و يمنح إلى فئات الموظفين المتخصصين فقط بحكم مؤهلاتهم الفنية ومثاله ما يتقاضاه الأطباء والصيدلة في قطاع الصحة العمومية مثل ما جاء به المرسوم الرئاسي رقم 20-79، المؤرخ في 31 مارس 2020 ، الذي يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة مستخدمي الصحة³⁰، حيث يتضمن استحداث علاوات مستخدمي الهياكل و المؤسسات التابعة لقطاع الصحة العمومية المجندين في إطار الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته.

3- تعويض التمثيل:

و يمنح 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.

4- تعويض المنصب:

و يمنح لقاء الطبيعة الخاصة للوظيفة والعمل الذي تتطلبه والإجهاد الجسماني أو الفكري الذي يميزها.

29- صبرينة قنيني، المرجع السابق، ص13.

30- المرسوم الرئاسي رقم 20-79، المؤرخ في 31 مارس 2020، الذي يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة مستخدمي الصحة، الجريدة الرسمية العدد18، 2020، ص5.

5- تعويض العمل الإضافي:

ويمنح هذا التعويض مقابل ما يقوم به الموظف من أعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية وتختلف طبيعة العمل الإضافي و تتنوع 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 لديها.

6- تعويض المنطقة:

و تمنح 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 الموظف 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.

الفرع الثالث: تطور نظام التعويضات و ضمانه في التشريع الجزائري

إن تشريع الوظيفة العامة الجزائري لم يختلف عن تشريع العمل الجزائري فيما يتعلق بهذه التعويضات المختلفة، فالموظف الجزائري يتلقى جملة من التعويضات مثل منحة المنطقة والمنح العائلية و منحة الراتب الوحيد.

1- حق التعويض حسب أمر 66-133³¹:

نص هذا الأمر على تعويض الأضرار المادية والمعنوية لصنف معين من الموظفين وهم الموظفون المجاهدون الذين تعرضوا لأضرار مادية أو معنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا

31- أمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 56 ، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

الصنف من الموظفين، هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيوا على التقاعد و بقيت نسبة ضئيلة منهم و هم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي و تعويض الأخطار المهنية و تعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج، و قد انفرد الأمر السابق بتقرير تعويض للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية.

2- حق التعويض حسب المرسوم رقم 66-148:

صدر هذا المرسوم يحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة و يحدد هذا التعويض بنصف مرتب الموظف للشهر الأخير و يضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة إلى المنح العائلية والتعويضات الملحقة³².

3- حق التعويض حسب المرسوم 85-59:

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة أشار إلى حق الموظف في قبض تعويض مادي إذا تعرض أثناء العمل إلى أضرار مادية أو معنوية، كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة و هذا تشجيعا للموظفين القدامى³³.

4- حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 93-130:

حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم: 82-183 المؤرخ في 15/05/1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

32- المرسوم رقم 66-148، المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 525 الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

33- المادة 19 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985، ص 335.

مع الملاحظة أن كافة الأسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصا أو نوعي يسمى (Indemnité de suggestion ou spécifique)، فالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره % 30 من المرتب الأساسي، في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع إلى قطاع آخر. فمثلا القطاعات المسماة قطاع السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر، و ذلك حسب المادة 18 من نفس المرسوم³⁴.

المبحث الثاني: الحقوق الأدبية

إن الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي متصلة ببعضها البعض و لا يمكن أن يفصل الحقوق المالية الاقتصادية عن الحقوق الأدبية الاجتماعية، فإن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا إضافة إلى المزايا و الحقوق المالية، تتمثل في المزايا الأدبية³⁵، كالإجازات و الترقية، و كلها تمثل المقابل للعمل الذي يباشره الموظف لحساب الدولة، و تخضع لقواعد و أسس قانونية و إجرائية نستعرضها في هذا المطلب. فالترقية مثلا تؤدي مباشرة إلى زيادة الراتب، فحق الراتب له صلة وثيقة بحق الترقية و هي 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 مهامه³⁶.

34- المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993، المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية عدد 40، المؤرخة في 16 جوان 1993، المادة 18، ص4.

35- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص110.

36- شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص12.

المطلب الأول: الترقية

تعتبر الترقية من بين أهم الحقوق بالنسبة للموظف حيث يصل بواسطتها أعلى المناصب. و هذا ما جاءت به المادة 38 من الأمر 06-03 حيث نصت على أن " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية "³⁷.

أما المادة 98 من نفس الأمر فنصت على أنه "يهدف تقييم الموظف إلى:

- الترقية في الدرجات.
- الرقية في الرتبة.
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت"³⁸.

الفرع الأول: تعريف الترقية

عرفت الترقية عدة تعريفات من الناحية اللغوية والاصطلاحية والفقهية والقانونية والقضائية.

1- الترقية لغة: الصعود والارتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي، أي رفعه وصعده، أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع ترفيعا بمعنى تعلق وترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه وقدمه". وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب اجتماعية واقتصادية.

2- الترقية اصطلاحا: من وجهة نظر فقهاء القانون الإداري وعلماء الإدارة، فقد تعددت نتيجة لاختلاف الأساس العلمي الذي بنى عليه كل فقيه تعريفه خاصة مع الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية فلكل بيئته المحلية من وقت لآخر³⁹.

3- التعريف الفقهي:

عرف فقهاء القانون الترقية بعدة تعاريف، منها:

37- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، المادة 38، ص6.

38- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 98، ص10.

39- طربي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2018/2019، ص10.

أ - تعريف الدكتور الطماوي:

عرف الأستاذ الطماوي الترقية بأنها "تعني أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة المزايا المالية والمعنوية للعامل وزيادة اختصاصاته الوظيفية"⁴⁰.

ب - تعريف الدكتور مأمون عبد العزيز ابراهيم:

عرف الدكتور مأمون عبد العزيز إبراهيم الترقية أنها " كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه و تمييزه عن أقرانه، و الترقية تحقق للموظف مزايا مادية و معنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول الى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية"⁴¹.

ج- تعريف الدكتور محمد فؤاد مهنا:

عرفها الدكتور محمد فؤاد مهنا " بأن الترقية بمعناها الصحيح قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف اختصاص رئيسي و إشراف بالنسبة للوظيفة الأولى"⁴²،

4- التعريف التشريعي للترقية:

حسب المرسوم التشريعي رقم 85-59 في المادة 54 منه فإن الترقية تعني " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك"⁴³.

40- سليمان الطماوي: الوجيز في الفضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973 ، ص503

41- مأمون عبد العزيز ابراهيم، القانون الإداري، دار الإعصار العلمي، الأردن، الطبعة الأولى 2016 ، ص 187.

42- أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص21.

43- المرسوم التشريعي 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، المادة 54، ص340.

وتنص المادة 106 من الأمر 03-06 على أنه " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم"⁴⁴.

5- 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"⁴⁵. وعلى كل، فكل من هذه التعاريف (الفقهي و التشريعي و القضائي) للترقية، أجمعت على أن الترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته و يتحمل مسؤوليات أكبر حتى و لو لم يصاحب ذلك زيادة في راتب هذا الموظف.

الفرع الثاني: طرق الترقية

تعتبر الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العمومية فهي تحقق غرضين في آن واحد حيث تضمن للموظف المجد نفعا معنويا يتمثل في ترقيته للوظيفة الأعلى، ونفعا ماديا يتجسد في زيادة مرتبه، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تحقق الترقية نفعا للإدارة عندما تحفز الموظفين وتدفعهم لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام، كما أن الإدارة تختار من الموظفين أفضلهم وأكفأهم لشغل الوظيفة المرقى لها فتضمن الإدارة بذلك حسن سيرة المرافق العامة بانتظام و اضطراد فهي إذن تحقق النفع العام للإدارة و للموظف العام على حد سواء.

و في ذات المجال تنص المادة 107 من الأمر 03-06 على ما يلي:

"تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

44- الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 106، ص10.

45- صبرينة قنيني، المرجع السابق، ص23.

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة⁴⁶.

وعليه، فإن في جل الوظائف العمومية توجد ثلاثة أنواع من الترقية:

- الترقية في الدرجات.

- الترقية في الرتبة.

- الترقية الداخلية.

1- الترقية في الدرجات:

وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عبر التنظيم⁴⁷.

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني و ملازمته للوظيفة العمومية مدى حياته المهنية يحق له أن يطمح الى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته و لا على تطور منصبه أو رتبته.

46- الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 106، ص.ص:10-11.

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

لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع الأقدمية⁴⁸ التي تعني صلاحية الموظف العام بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين المختلفة، فالموظف في هذه الحالة يستمد حقه في الترقية من القوانين و ليس على الادارة أن تنزل على حكم هذه القوانين⁴⁹.

و تتم هذه الصورة بطريقة آلية، اذ يرقى الموظف الأقدم من الدرجة الدنيا الى الدرجة الأعلى التي تعلقو ثم من يليه، و هكذا هذه الصورة تشيع بين الموظفين روح الاطمئنان لأن كل منهم يعلم سلفا برتبته بالنسبة لباقي زملائه⁵⁰.

و بالإمكان أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائيا و منتظما كأن يقترن بانقضاء مدة معينة، 3 أو 4 سنوات مثلا بالنسبة لكل الموظفين، كما يمكن أن يجمع بين الأقدمية و الاستحقاق ليسفر على نمط ترقية متفاوتة المدد بناء على عملية تقييم لمردودية الموظف و أداءه و سلوكه المهنيين⁵¹.

2- الترقية في الرتبة:

تتمثل الترقية في الرتب و فقا لنص المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري في تقدم الموظف في مساره المهني ، و ذلك بالانتقال الى الرتبة الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة (لا يستفيد الموظف من هذه الترقية مرتين متتاليتين).

48- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بقعة التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة والتوزيع، الجزائر 2013، ص 182.

49- محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة (نشاط الادارة و وسائلها) منشأة المعارف، مصر، الطبعة 2، 2004، ص 249.

50 - عدنان عمرو، مبادئ القانون الاداري ، نشاط الادارة و سائلها، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر 2004، ص 250.

51 - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 182.

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

الجدير بالذكر، أن هذه العمليات تتم سنوياً في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للموارد البشرية المصادق عليه، و المحال على اللجنة متساوية الأعضاء المختصة .
من الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية، نذكر الزيادة في المرتب⁵².

3- الترقية الداخلية:

خلافًا للنمط الأول و الثاني من الترقية السالفي الذكر، اللذان يندرجان في نفس السلك فإن الترقية الداخلية تفترض الانتقال من سلك إلى السلك الذي يعلو في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي⁵³.

الترقية الداخلية ليست حقاً لصيق مباشرة بالمسار المهني، إلا أنها إمكانية محفزة للتقدم و الاستحقاق و وسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم و تجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري⁵⁴.
تتلخص الطرق المستعملة لتنظيم هذا النوع من الترقية من الناحية التقنية في صيغتين متعايشتين:

- مسابقات خاصة بالموظفين تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية.
 - تعيينات استحقاقية بالتوازي مع التوظيف القانوني.
- و كيفما كانت الطريقة المتبعة في الترقية فإنها تفترض و تشتترط ضوابط معينة تتمثل في:

- ✓ أن تتوفر في الموظف شروط الأقدمية و الخبرة.
- ✓ أن يكون الموظف مسجلاً في جدول الترقية.
- ✓ أن يكون الموظف قد أحرز على الشهادة المطلوبة.

52 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 247.

53 - بوراس صبرينة ، بوشملة بيسمينية، حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة

ماستر، جامعة البويرة، 2015/2016، ص 19.

54 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 184

- ✓ بقاء الموظف في الدرجة المدة القصوى المطلوبة في القانون.
- ✓ تخصيص عدد معين من المناصب الشاغرة لاستقبال الموظفين الذين ثبتت جدارتهم لهذا النوع من الترقية.
- ✓ اتخاذ إجراءات عملية و تسهيلات قصد مساعدة المترشحين على تحسين قدراتهم واعدادهم للحصول على الترقية
- ✓ الحرص على عدم المساس بالمستوى العام للوظيفة العمومية و الحفاظ على مناخ التنافس السليم و التوازن بين مختلف مصادر التوظيف.

و من الجدير بالملاحظة انه يستحسن عدم تجميد نسبة المناصب المخصصة لمثل هذا النمط من الترقية حتى يتمكن المسؤول عن سير الموارد البشرية من تكييفها مثلا مع مقتضيات سوق العمل و حاجيات الإدارة أو عوامل أخرى. و تحقيق عدالة بين الموظفين المعنيين مع مراعاة الرفع من مردودية الإدارة و تحسين نوعية خدماتها.

إلا أن هذا النظام و إن كانت نجاعته تتوقف بالضرورة على مدى توافق هيكله المسارات المهنية مع حاجيات الإدارة و طموحات الموظفين كما سبقت الإشارة إليه، إلا إذا أسند إلى آليات تقييم تشكل المصدر الأساسي لممارسة السلطة الرئاسية ببعديها الردعي والتشجيعي⁵⁵.

الفرع الثالث: ضمانات حماية الحق في الترقية.

تفاديا لتعسف السلطة السلمية في التقييم و التقدير، وضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف من أجل الترقية تؤخذ بعين الاعتبار و هي كالتالي:

- احترام الواجبات العامة و الواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
- الكفاءة المهنية و العمل و الإنتاج كإمام الموظف بالعمل و السرعة و الدقة.
- مدى استعمال الموظف لحقوقه.
- مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.

55 - بوراس صبرينة ، بوشملة بسمينة، حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة

ماستر، جامعة البويرة، 2016/2015، ص 19.

- الصفات الشخصية و تشمل معاملة الموظف مع زملاءه.
 - القدرات و تشمل الاستعداد الذهني و حسن التصرف و اليقظة.
- و تتلخص هذه الضمانات التي وردت في الأمر 03-06 لصالح ترقية الموظف فيما يلي:
- ✓ عند الترقية بالأقدمية تخفض سنة للموظف عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا.
 - ✓ الترقية من درجة الى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.
 - ✓ يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة للترقية.
 - ✓ كما أن الموظف الذي يمارس مهامه في بعض مناطق التراب الوطني يستفيد من تخفيض في مدة الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى.
 - ✓ كما يستفيد المجاهدون و ذوي الحقوق من تخفيض ثلث الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى عن طريق الامتحان المهني.
 - ✓ إن الموظف الذي يلحق بالخدمة الوطنية يرقى في الدرجة بالمدة المتوسطة.
- بالإضافة الى هذه الضمانات العامة، يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى ، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك⁵⁶.
- كما نصت المادة 97 من الامر 03-06 على أنه " يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر و دوري يهدف الى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة"⁵⁷.

المطلب الثاني: العطل

"العطل" من أهم الحقوق التي يستحقها الموظف بعد بذل الجهد و أداء عمله المنوط به، و يجد الحق في العطل أساسه الدستوري في المادة 55 من دستور 1996،

56 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 245.

57 - الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 97، ص10.

كما يجد أساسه القانوني في المادة 39 من الأمر 06-03، حيث تنص على أنه: " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"58. أما المادة 194 من نفس الأمر " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"59.

الفرع الأول: تعريف العطلة

تعتبر العطلة "انقطاعا وقتيا عن العمل يتم الترخيص فيه من قبل الإدارة بالاعتماد على مطلب في ذلك يقدمه العون، لذلك فإنه يمكن للعون العمومي أن ينقطع عن العمل دون مبرر قانوني إذ ينجر عن كل غياب غير مبرر بعطلة قانونية خصم المرتب بعنوان أيام الغيابات علاوة على العقوبات التأديبية إن لزم الأمر"60.

الفرع الثاني: أنواع العطل

1- العطل العادية :

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

أ- العطلة الأسبوعية:

تمنح في نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محدد 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

58 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 39، ص6.

59 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 194، ص17.

60 - شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص19.

عن الساعات الإضافية إذا كان لا يتقاضى في مرتبه علاوة الخدمة الدائمة، هذا ما جاءت به المادة 191، حيث نصت الفقرة الأولى منها على أن " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به". و أكدته المادة 193 حيث نصت " يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل مدفوعة الأجر أيام راحة قانونية، للموظف الذي عمل في يوم راحة الحق في راحة تعويضية لنفس المدة، تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"⁶¹.

ب- عطل المواسم و الأعياد الدينية:

و تمنح هذه العطل لمناسبة الأعياد الوطنية و الدينية و يحددها القانون و يحتسبها عطل رسمية مدفوعة الأجر.

إن العطل لمناسبة الأعياد الوطنية و الدينية في بلدنا حددها القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية، ثم نظمها القانون رقم 06-05 مؤرخ في 26-04-2005 المعدل للقانون رقم 63-278 المذكور، و حسب هذه القوانين، فإن أعياد المواسم هي:

1. عيد أول ماي.
2. عيد رأس السنة الميلادية.
3. 05 جويلية عيد الاستقلال.
4. أول نوفمبر عيد الثورة.
5. أول محرم أرس السنة الهجرية.
6. عاشوراء.
7. المولد النبوي الشريف.
8. عيد الفطر.

61 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادتين 191 و 193، ص17.

9. عيد الأضحى المبارك⁶².

وقد عدل القانون السالف الذكر وأضيف يوم 12 جانفي كيوم وطني يصادف رأس السنة الأمازيغية (أمنزون يناير)⁶³.

ج- العطل السنوية :

وتعتبر أهم أنواع العطل، يستحقها الموظف كل سنة للراحة من عناء العمل و تجديد النشاط استعدادا لعام جديد، ومن هنا تظهر أهميتها حيث يكون الموظف بعدها أحسن حالا فيقدم للإدارة عملا أفضل و مردودا أوفر.

وقد نص القانون 03-60 السالف الذكر على هذه العطلة و حددها بثلاثين يوما في السنة ويمكن تجزئتها على أن تستكمل خلال مدة أقصاها سنة وتقوم الإدارة بالتنسيق بين إجازات الموظفين حتى تحافظ على استمرارية العمل بها⁶⁴.

كما يمكن أن يطلب الموظف قطع عطلته السنوية إثر إصابته بمرض أو حادث خوله عطلة مرضية⁶⁵، و يجوز بأي حال من الأحوال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد الحق في شهر واحد للعطلة السنوية مهما كانت مدة العطلة المرضية وذلك حسب ما تقتضيه المادة 09 من القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 والمتعلق بالعطل السنوية⁶⁶.

د-العطل الإضافية:

وتمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله، حيث انه ضمن نص المادة الثامنة من المرسوم رقم 95-28،

62 - القانون رقم 05-06، المؤرخ في 26-04-2005 المعدل للقانون رقم 63-278، المؤرخ في 26 يوليو 1963 المتضمن قائمة الأعياد الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة بتاريخ 27-04-2005.

63 - القانون رقم 18-12 المؤرخ في 02 يونيو 2018 المعدل و المتمم للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 29 يوليو 2018.

64 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 197، ص17.

65 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 201، ص18.

66 - القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 والمتعلق بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة في 30 يونيو 1981، ص887.

أضيفت مثلا عطلة قدرها 26 يوما كاملة زيادة عن العطلة السنوية و هذا للعاملين في: أدرار، تندوف، تمنراست، إليزي، لما تتميز به من صعوبات وغيرها⁶⁷. وكذلك المادة 195 من الأمر 03-60 فإنه "يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما ولايات الجنوب، و كذا الذين يعملون في الخارج، في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية، و تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"⁶⁸، كما نصت المادة 187 على أنه "يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/أو خطيرة"⁶⁹.

2- العطل الاستثنائية:

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

أ- العطل المرضية:

إن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 66-133، وبموجب هذه المادة فإن الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد، و يتقاضى الموظف خلال ثلاثة أشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال ثلاثة أشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات والمنح العائلية.⁷⁰

67 - المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنراست و تندوف و إليزي، الجريدة الرسمية، العدد4، الصادرة بتاريخ 29 يناير 1995.

68 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 195، ص17.

69 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 187، ص17.

70 - الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة 39.

وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل ففي هذه الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد وهذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات.

أما إذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ حياة شخص فإن الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث. كما أن المشرع الجزائري أشار في ذات المادة، الفقرة الثالثة، إلى العطل الطويلة الأمد إذا أصيب الموظف بأمراض خطيرة كالسل والمرض العقلي والسرطان يتقاضى الموظف الأجر كاملاً خلال ثلاث سنوات الأولى ونصف 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 ثلاث سنوات بنصف الأجر، و بعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطيع الموظف العودة إلى العمل فإنه يحال على التقاعد بناء على طلبه أو يحال تلقائياً على المعاش حسب تشريع المعاشات. و أشارت المادة 15 من المرسوم 66-135 المتعلق بالعطل إلى أن المستفيد من العطلة المرضية يجوز له ممارسة أي نشاط مأجور ما عدا الأعمال الخاصة بإعادة التأهيل⁷¹.

يعتبر المشرع من خلال المادة 129 من الأمر 60-03، "في وضعية الخدمة" الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني⁷².

ب- عطلة الأمومة :

وتتقرر هذه العطلة للأم العاملة خلال فترة ما قبل الولادة و ما بعد الولادة و قد نص عليها القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 23 الى 30 و يدفع الأجر

71 - الأمر 66-135 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتعلق بالعطل، الجريدة الرسمية، العدد 52، المادة 15.

72 - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 129، ص 12.

من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة⁷³. كما جاء في المادة 213 من الأمر 03-60 " تسفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"⁷⁴.

و في نفس الأمر جاء النص عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 214 بأن: " للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى، و ساعة واحدة خلال الستة أشهر الموالية"⁷⁵.

ج- التغيبات الخاصة مدفوعة الأجر:

وهذا النوع من الإجازات يحصل عليها الموظف ويتقاضى خلالها راتبه بشرط إتباع إجراءات معينة أهمها:

- إعلام السلطة الرئاسية بتقديم طلب مسبق يبرر هذا الغياب قبل 48 ساعة على الأقل من تاريخ الانقطاع عن العمل، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.

- تقديم التبريرات إلى الإدارة في ظرف 08 أيام الموالية في شكل أوراق إثباتيه تبرر الغيابات وفق ما نصت عليه المادة 91 من المرسوم 59-85، ويخصم من الأجر أي تغيب غير مبرر ويترتب عنه عندما تتجاوز مدته 48 ساعة توجيه تنبيه إلى المعني مع إشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه و إذا لم يستجيب بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعين 48 ساعة من تسلمه رسالة التنبيه، أحيلت المسألة على لجنة الموظفين حسب ما تقتضيه المادة 92 من المرسوم 59-85⁷⁶.

73 - القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983، المادة 15.

74 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 213، ص 19.

75 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 214، ص 19.

76 - المرسوم التشريعي 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، المادتين 91 و 92، ص 350.

و هناك حالات أخرى من التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر و قد نص عليها القانون فيما يلي:

- تأدية مهمة تتعلق بتمثيل الموظفين أو الإدارة أو تكوين نقابي في حدود ما تسمح به الإدارة المستخدمة.
 - متابعة دوارت 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 إزدياد مولود له.
 - زواج أحد فروعاه.
 - وفاة أحد الزوجين أو أحد أصوله أو فروعاه أو الحواشي المباشرة له أو للزوجة.
- و هذا ما جاء في مضمون المادة 212 من الأمر 03-60 مع تعديل في الصيغ فقط⁷⁷.

3- العطل الخاصة:

يستفيد الموظف طبقا للمادة 215 من الامر 03-06 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الراتب، وتكون الاستفاداة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد الضرورة القصوى، على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات. والتغيب في هذه الحالة محدد المدة، إذ يجب أن لا يتجاوز عشرة أيام في السنة، دون تبيان فيما إذا كانت الاستفاداة من هذه المدة، تتم دفعة واحدة أو على دفعات⁷⁸.

الفرع الثالث : ضمان حماية الحق في العطل

1- لكل موظف و كل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، و يتساوى في هذا الحق

77 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 212، ص.ص:18-19.

78 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 215، ص.16.

جميع الموظفين مهما كان سنهم، و لا يجوز للموظف أن يتنازل عن هذا الحق.

2- يمنع على جميع الموظفين و العمال ممارسة أي نشاط مأجور أثناء الإجازة السنوية.

3- أجاز المشرع إمكانية تمديد الإجازة السنوية لفائدة الموظفين و العمال الذين يمارسون نشاطا ذا طابع خاص. و قد حدد المشرع هذا النشاط وفقا لظروف العمل التالية⁷⁹:

- نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.
 - نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.
 - الموظفون الذين يمارسون مهامهم في بعض ولايات الجنوب.
 - الموظفون الذين يمارسون عملهم في أماكن معزولة أو أماكن محرومة.
 - إن الإجازة السنوية حق لكل موظف قضى فترة زمنية في العمل و تقدر هذه الفترة بعام كامل من العمل.
- 4- إن العطل المرضية التي تمنح للموظف أو تؤدي إلى وقف العطلة السنوية ويحق للموظف الاستفادة من المدة المتبقية من إجازته السنوية بعد انتهاء العطلة المرضية.
- 5- توضع المؤسسات والمرافق العامة مخطط العطلة السنوية بعد مشاوره ممثلي الموظفين والعمال مع الاخذ بعين الاعتبار متطلبات الخدمة و المصلحة العامة بالإضافة إلى أخذ مصالح الموظفين والعمال وظروفهم الاجتماعية.
- 6- يجب إخبار الموظف والعامل عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة و للأزواج الموظفين الحق في أخذ عطلتها في وقت واحد.
- 7- إن علاقة العمل يجوز وقفها أثناء الإجازة السنوية مهما كانت الأسباب.

79 - المرسوم التنفيذي 95-28 ، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنراست و تيندوف و إليزي، الجريدة الرسمية، العدد4، الصادرة بتاريخ 29 يناير 1995.

الفصل الثاني:

ضمانات حماية الحقوق المعنوية للموظف العام

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحقوق المعنوية للموظف العام

سنتناول في هذا الفصل أهم الحقوق المعنوية التي كفلها القانون للموظف العمومي ليمارسها، و التي تتدرج من خلالها الحقوق السياسية التي يمارسها الموظف بحكم مركزه القانوني كالحق النقابي وحق الإضراب و حق المشاركة إضافة الى الحقوق الاجتماعية التي تحتوي ما يجعل الموظف محصنا و في مأمن و اطمئنان من أحداث و ظروف الحياة كالحق في الحماية الذاتية، الضمان الاجتماعي و الحق في التقاعد و الاستقالة و ذلك في حدود و تحت ضوابط، سنأتي على ذكرها ضمن مبحثين.

المبحث الأول: الحقوق السياسية

إن الحقوق السياسية كالحق النقابي وحق الإضراب و حق المشاركة التي أصبح يتمتع بها الموظف تكمن في أن أغلبية القوانين الوطنية أصبحت تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة، وكذا الاتفاقيات الدولية التي أبرمت في إطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية. كما أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية نص في مادته الثامنة على حماية هذه الحقوق وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية نص في مادته 22 على حماية هذه الحقوق، و قد تم هذا بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية طويلة⁸⁰.

المطلب الأول: الحق النقابي

إن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية و المدنية للموظف و العامل في مختلف التشريعات المقارنة و الدساتير و ذلك بفضل تضحيات العمال و نضالاتهم طوال

80 - صبرينة قنيني، حقوق الموظف العمومي و حمايتها في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص42.

مدة زمنية معتبرة، و عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق و الحريات العامة لكل مواطن.

و يدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح و الدفاع عنها سيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الراهن. و نظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري هو الآخر نص عليه في الدساتير و القوانين المختلفة.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي و صور ممارسته

نص دستور 1989 على هذا الحق في المادة 53 منه على أن "الحق النقابي معترف به لجميع العمال"⁸¹ ، أما دستور 1996 فنص عليه في المادة 56 حيث نصت على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"⁸²، و كذلك جاء في المادة 35 من الأمر 03-60 أنه "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"، بالإضافة إلى المادة 28 من نفس الأمر تبين أنه "لا يمكن أن يترتب على الإنتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"⁸³.

و يقصد بالحق النقابي تخويل التنظيمات النقابية في المؤسسات و الإدارات العمومية من ممارسة الصلاحيات النقابية المنصوص عليها في القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي⁸⁴.

81 - دستور 1986.

82 - دستور 1996.

83 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 28 و 35، ص.ص:5-6.

84 - ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر كلية العلوم و الحقوق السياسية، 2015-2016، ص 117.

و يمارس هذا الحق في عدة صور تتجلى كالآتي:

- حق التنظيمات النقابية للموظفين
- الدخول مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني⁸⁵.
- استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي كأحدى الوسائل الهامة في البحث عن الحلول للمشكلات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع يفعل دور أطراف الإنتاج في المشاركة في بلورة القرار الاقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيقا للأهداف الأساسية التي حددها المشرع ضمن القانون 90-14 المذكور سالفًا.

الفرع الثاني: النقابات

1- تأسيسها:

تأسيس النقابة يرتبط بشرط جوهري هو قيامها على قانون أساسي تقدمه إلى السلطة العامة عند تأسيسها يتضمن مايلي:

- هدف التنظيم النقابي و تسميته و مقره.
- طريقة تنظيمه و مجال اختصاصه الاقليمي.
- فئات الأشخاص و المهن و القطاعات المنطوية تحت لوائه.
- تحديد حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب وكذا طريقة الإقضاء.
- الطريقة التي يتم فيها انتخاب هيئات القيادة الإدارية و كيفية تحديد مدة العضوية فيها.
- القواعد المتعلقة بطريقة استدعاء الأعضاء و طريقة المداولات و تسييرها.
- طرق تسيير الميزانية ومراقبتها.

85 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 28.

- قواعد و طرق حل التنظيم النقابي إداريا و قواعد أيلولة الممتلكات في هذه الحالة⁸⁶.

2- دورها ومهامها:

لعبت الحركة النقابية دورا بالغا في تطوير القوانين و بناء النظم الاقتصادية والاجتماعية و التقدمية، و يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي السائد في كل مجتمع. إن مهام و دور النقابة في النظام الجزائري يظهر لنا من خلال النقاط التالية:

- إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال و المستخدمين.

• تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين و تمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل المطالبة بحق التعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي تصيب المستخدمين سواء كانت هذه الأضرار فردية أو جماعية.

- تقوم النقابات بإبرام الإتفاقيات و العقود لصالح العمال و المستخدمين

كما أن أهمية النقابة تبرز بشكل واضح حيث أن الدولة تستشير اتحادات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالمسائل التالية:

- إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- مساهمة هذه الاتحادات في مجال تقويم التشريع و تنظيم العمل.
- تشارك هذه الاتحادات في المفاوضات.
- لها تمثيل في إدارة هيئات الضمان الإجتماعي.
- لها التمثيل في المجالس متساوية الأعضاء في الوظيف العمومي واللجنة الوطنية للتحكيم⁸⁷.

86 - القانون 90-14 المؤرخ في 02-07-1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم ، ج ر، العدد 23 الصادرة في 2 جويلية 1990، المواد 12-20، ص766.

87 - القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المذكور سافا ، المادة 39، ص768.

الفرع الثالث: ضمانات ممارسة الحق النقابي

قرر القانون 90-14 في المواد 15، و من 50 الى 59، عدة ضمانات لممارسة الحق النقابي والمتمثلة أساسا في⁸⁸:

- منع التمييز ضد الموظفين بسبب النشاط النقابي في مجال التوظيف و توزيع العمل و الترقية والتكوين و الرتب والمنافع الاجتماعية و تكريس مبدأ المساواة.
- منع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة.
- عدم جواز ممارسة التهديدات و الضغوطات ضد التنظيم النقابي من طرف أي كان.
- منع الجهة المستخدمة من تسليط العزل أو النقل أو جزاء آخر بسبب النشاط النقابي، و في حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني لا بد من إعلام التنظيم النقابي بمباشرة الإجراءات التأديبية.
- الحق في إعادة الإدماج و استعادة كافة الحقوق للمندوب النقابي المعزول خرقا للأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 90-14.
- استمرار حماية المندوبين النقابيين من العزل التعسفي و ضرورة إعلام التنظيم النقابي بمباشرة الإجراءات التأديبية سنة بعد ترك العمل النقابي.
- حصر اختصاص النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي التي يرتكبها المندوبين النقابيون في التنظيمات النقابية التي ينتمون إليها.
- تجريم عرقلة سير العمل النقابي.

المطلب الثاني : الإضراب

إن ظاهرة الإضراب ظاهرة قديمة حيث أنها ظهرت ما قبل التاريخ، ففي مصر القديمة

88 - القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،، المذكور سابقا، المواد 15، و من 50 إلى 59، ص.ص:766-770.

ظهرت فكرة الإضراب في مصانع القرميد سنة 1490 ق.م كما ظهرت عند عمال البناء عام 1283 ق.م، كما ظهرت فكرة الإضراب في مطابع ليون بفرنسا 1539.

وعند صدور قانون العقوبات الفرنسي لعام 1811 نص في المادتين 414 و 415 على معاقبة كل من يقوم أو يؤيد بالعنف أو القوة أو يحرص على وقف العمل قاصدا للضغط على رب العمل لزيادة الأجور.

ونظرا لخطورة ظاهرة الإضراب فإن مجلس الدولة الفرنسي ظل لسنوات طويلة يعتبر الإضراب غير مشروع ويبيح فصل الموظف من منصبه ولو لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك، و ظل الإضراب محرما في القطاع العام لفترة طويلة، ثم تراجع عن هذا التحريم. فعلى قدر أهمية هذا الحق في بلدنا على قدر خطره، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط على الإدارة والمطالبة بالحقوق للموظفين، لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه و أخرى تحد منه وتقننه.

و يقصد بالإضراب اصطلاحا، امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، و ذلك بقصد الحصول على بعض المطالب بشأن العمل⁸⁹.

و بالتالي، و مما سبق يتضح أن الإضراب له بعض المميزات و هي:

- الإضراب عمل جماعي.
- الإضراب حركة منظمة.
- الإضراب هو توقف منظم عن النشاط.
- هدف الإضراب هو التأثير على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال.

89 - سهيل الأحمد و علي أبو مارية، الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، (العلوم الإنسانية)، مجلد 62(6)، فلسطين، 2012، ص 1296.

الفرع الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب

اعترف دستور 1989 بممارسة هذا الحق في القطاع العام وقطاع الوظيفة العامة و القطاع الخاص حيث نصت المادة 54 منه على أن: " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون، و يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع و الأمن، أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"⁹⁰.

و في دستور 1996 نجد أن هذا الدستور قد تطرق إلى هذا الحق في نص المادة 57 وسلك نفس المنهج الذي اتبعه دستور 1989 في المادة 54 المذكورة أعلاه⁹¹.

-أما في المرسوم التشريعي رقم 85-59 فإنه لم يتطرق إلى هذا الحق بشكل واضح رغم حداثة هذا المرسوم فإنه نص في المادة: 18 منه " يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"⁹².

و في الأمر 03-60 نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف الحق في ممارسة الإضراب و ذلك حسب التشريع و التنظيم في المادة 36 منه على أنه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"⁹³.

الفرع الثاني: حدود ممارسة حق الإضراب

1- ضمان القدر الأدنى من الخدمة:

إن حق ممارسة الإضراب مقرونا بضرورة الحد الأدنى من الخدمات الحيوية

90 - دستور 89، المؤرخ في 23-02-1989.

91 - دستور 96، المؤرخ في 28-11-1996.

92 - المرسوم التشريعي 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، المادة 18، ص 335.

93 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 36، ص 6.

التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر أو أن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الإقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أوالمحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة، وحدد القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة في مجالات معينة مثل المصالح الإستشفائية المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية و غيرها من المجالات المهمة⁹⁴. و في حالة امتناع من طرف المضربين عن تقديم هذه الخدمات المطلوبة فإنهم يعتبرون أنهم ارتكبوا خطأ مهني جسيم⁹⁵.

2- التسخير :

حسب قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون 27-91، فإنه يجوز للإدارة أن تأمر بتسخير العمال المضربين الذي يشتغلون في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و الأملاك و المنشآت و ذلك من أجل استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان.

و إذا رفض المستخدمون القيام بالتسخير المطلوب من طرف الإدارة فإنهم يعتبرون قد ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما⁹⁶.

3- ضمان حرية العمل:

إذ يحظر منع الموظفين و مسؤولي المؤسسات و الإدارات العمومية من الالتحاق بمكان

94 - القانون 02-90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، المادتين 37 و 38، ص.ص:234-235.

95 - القانون 02-90، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، المادة 40، ص.235.

96 - القانون 02-90، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، المادتين 37 و 38، ص.235.

العمل، و التعرض لهم بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، كما يمنع احتلال الأماكن المهنية بهدف عرقلة حرية العمل⁹⁷.

4- موانع اللجوء إلى الإضراب :

إن القانون حدد المبادئ و الأنشطة الأساسية التي "يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين للخطر أو تعرض الإقتصاد الوطني للخطر. ولهذه الأسباب يمنع اللجوء إلى الإضراب على :

- القضاة.

- الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يمارسون مناصب عمل بالخارج.

- أعوان مصالح الأمن.

- الأعوان العاملين بمصالح الحماية المدنية.

- أعوان مصالح الإشارة.

- الأعوان العاملين بالجمارك.

- أعوان مصالح السجون⁹⁸.

و على سبيل المقارنة فإن لكسومبرغ أصدرت عام 1979 قانونا يتعلق بتنظيم الإضراب في مصالح الدولة ومنعت من ممارسة حق الإضراب ببعض القطاعات الحيوية و هي تقريبا نفس القطاعات التي أشار إليها المشرع الجزائري و المذكورة أعلاه، إلا أن لكسمبورغ في قانونا الإضراب الصادر عام 1979 منعت الإضراب في قطاع التعليم.

97 - القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب، المادة 34، ص234.

98 - القانون 90-02، الخاص بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب، المادة43، ص235.

الفرع الثالث: ضمان حماية الحق في الإضراب

كرس القانون رقم 90-02 عدة ضمانات لحماية الضارب القانوني أهمها⁹⁹:

- 1- ممارسة حق الإضراب لا يقطع العلاقة الوظيفية، و إنما يوقفها.
- 2- منع أي توظيف غرضه استخلاف الموظفين المضربين، إلا إذا رفض الموظفون المعنيون تنفيذ واجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة.
- 3- منع توقيع أي جزاء تأديبي على الموظفين بسبب المشاركة في إضراب قانوني.

المبحث الثاني: الحقوق الإجتماعية

إن استقرار الوظيفة العمومية هي من أهم الشروط التي تربط الموظف العام بالدولة و لحسن سير مرافقها و تقديم خدمات للصالح العام، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة الموظف ماديا و معنويا و استقرار مكانته في المجتمع إلى أبعد الحدود، و من بين الحقوق المعنوية المطمئنة في المجال الوظيفي حق الحماية الذاتية و الضمان الاجتماعي، الحق في التقاعد و إمكانية الاستفادة من حق الاستقالة.

المطلب الأول: حق الحماية الذاتية و الضمان الاجتماعي

نص المشرع الجزائري على الحق في الحماية الذاتية للموظف عند ممارسة مهامه مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها. كما اعتبر الحق في الضمان الاجتماعي حق معترف به لكل الفئات المستخدمة ضمن شروط يحددها القانون سوف نأتي على ذكرها.

99 - القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المادتين 32 و 33، ص234.

الفرع الأول: الحماية الذاتية

حق الحماية الذاتية كرستها كل الدساتير و التشريعات باختلاف الأنظمة في المجتمعات، حيث نص دستور 1989 الجزائري في مادته 52 على أنه " لكل المواطنين الحق في العمل و يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة"¹⁰⁰، كما سلك المؤسس الدستوري نفس المسلك في دستور 1996 ضمن المادة 55 و ذلك بنصه على نفس الحق في حماية الموظفين أثناء تأدية مهامهم¹⁰¹.

1- الأساس التشريعي للحق في الحماية الذاتية للموظف:

من بين أهم القوانين التي أقر فيها المشرع بالحق في الحماية الذاتية و جرمت المساس بحرية الموظف العام الأمر 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، حيث أشار إلى حماية الموظفين العموميين و القضاة و رجال القوة العمومية من الاعتداءات و الإهانات التي يمكن أن يتعرض لها هؤلاء أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبةها و ذلك ضمن المادة 144 حيث نصت على أنه: " من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقوة أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها و ذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم"¹⁰².

و في نفس السياق يشير الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء في نص المادة 30 : "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به، وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال،

100 - دستور 1989، المؤرخ في 23-02-1989، المادة 52.

101 - دستور 1996، المؤرخ في 28-11-1996، المادة 55.

102 - الأمر 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، المادة 144.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة".

و جاء في نص المادة 31 من نفس الأمر ما يلي: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له"¹⁰³.

2- ضمان حماية الحق في الحماية الذاتية:

بالإضافة الى ما سبق ذكره من ركائز قانونية للاعتراف و تأسيس الحق في الحماية الذاتية للموظف العام ضمن التشريع الجزائري، فإن الدولة تلتزم بحماية موظفيها مما يمكن أن يتعرضوا له أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة أي اعتداء كان، كما تلتزم بتعويض الموظف العمومي مما لحق به من أضرار مادية أو معنوية. كما تحل الدولة محل الموظف في تحصيل التعويض من مرتكبي أفعال الإهانة أو الشتم أو القذف أو أي اعتداء آخر. وهذا يعتبر ضمان مهم لتجنيب إشغال الموظف بمنازعات جانبية بدل التركيز على أداء واجباته. و في نفس الإطار تملك الدولة حق رفع الدعوى عن طريق التأسيس كطرف مدني. أما المادة 37 فعززت و أكدت ممارسة هذا الحق في ظروف عمل و محيط ملائم يضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية¹⁰⁴.

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي

الحق في الضمان الاجتماعي أو ما يسمى بالحماية الاجتماعية، و هي من أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام حتى يقوم بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، و يجعله في مأمن من كل طارئ قد يعيقه عن أداء مهامه خاصة تلك التي تتعلق بالمرض أو العجز عن القيام بنشاط و حوادث العمل و الوفاة.

103 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادتين 30 و 31، ص:5.

104 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المادة 37، ص:6.

1- حالات الضمان الإجتماعي:

أ- حق التأمين على المرض:

حق التأمين على المرض يشمل المرض العادي و التأمين على المرض المهني. كما تشمل أخطاء التأمين على المرض أخطاء عينية و أخطاء تعويضية¹⁰⁵. فأما الأخطاء العينية "تشمل التكفل بالموظف المؤمن له و ذوي حقوقه في حالة الإصابة ببعض الأمراض و بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و التكفل بالمريض إلى غاية شفائه و ذلك وفقا للأخطاء المنصوص عليها قانونا"، و أما الأخطاء النقدية "تشمل أخطاء تعويضية يومية تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتا عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت طبيا، يستحيل معه مواصلة عمله أو إستئنافه، و ذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا"¹⁰⁶.

ب- حق التأمين على حوادث العمل:

يعد التأمين على حوادث العمل من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الإجتماعية التي تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، فيقرر القانون صرف اجرا كاملا للموظف العام لمدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابته¹⁰⁷.

ج- حق التأمين عن العجز:

التأمين عن العجز مخصص للموظفين الذين ينتابهم عجز خطير و المقصود بذلك انقطاع الأمل في تطور حالتهم الصحية¹⁰⁸.

105 - فائزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص.ص:15-16.

106 - فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة تيزي وزو، 2009، ص 126.

107 - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الإجتماعي دراسة مقارنة، الجزائر، 1980، ص 74.

108 - فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، مرجع سابق، ص 127.

د-حق التأمين عن الوفاة:

إن هذا الحق يهدف إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له، و هم الزوجة و الأولاد المكفولين، الأصول المؤمن لهم و هذا الحق يقدر بأثني عشر(12) مرة مبلغ الأجر الشهري للموظف و نص على هذا الحق القانون العام و الخاص¹⁰⁹.

2-ضمان حماية الحق في الضمان الاجتماعي:

يتمتع الموظف العام بالحق في الضمان الاجتماعي و وفقا لذلك فإنه إذا أصيب بمرض أو العجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم¹¹⁰.

قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها هذا القانون، كما أن الاشتراك في الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل، و لقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية و على سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الإجتماعية و التي جاء فيها "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز و الوفاة"¹¹¹.

المطلب الثاني: التقاعد و الاستقالة

الفرع الأول: التقاعد

إن دراسة حق التقاعد باعتباره حقا مهما مشتركا بين الموظفين والعمال، يقتضي تبيان مضمونه و الأسس القانونية التي يقوم عليها، بالإضافة إلى تحديد أنواعه و الشروط المقيدة للتمتع بهذا الحق.

109 - مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة بسكرة، 2013-2014.

110 - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص59.

111 - فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 19.

1- مضمون و أسس الحق في التقاعد:

لم تعرف قوانين الوظيفة العمومية التقاعد، و كذلك الشأن بالنسبة للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم¹¹².

و انطلاقا من مختلف النصوص القانونية التي وضعت أحكام التقاعد حاول الفقه وضع تعريف له:

فهو حسب أحمية سليمان: " النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، و بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل".

وعرفه عطاء الله بوحميده بأنه: "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة معينة، و تنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"¹¹³.

من خلال التعريفات السالفة الذكر، يمكن استنباط مضمون التقاعد على أساس أن:

"التقاعد هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، يكون وفق شروط قانونية، يتخذ بقرار من طرف الجهة المختصة إلزاميا أو بناء على طلب صاحب الشأن".

لقد كرست كل قوانين الوظيفة العمومية التي عرفت الجزائر الحق في التقاعد ، إلا أنها تفاوتت في كيفية معالجتها له، ونص الأمر رقم 60-03 بشكل صريح على الحق في التقاعد، إذ جاء في المادة 33 منه "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به"¹¹⁴.

112 - القانون 83-12، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، المعدل و المتمم بالقانون 16-15، المؤرخ في 31-12-2016 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 78.

113 - عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1 ، 1989-1990، ص44.

114 - المادة 33 من الأمر رقم 60-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ص:6. (وكذلك نصت الحق في التقاعد: المادة 18 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل).

2- الشروط المقيدة لحق التقاعد:

قيد القانون استعمال حق التقاعد بجملة من الشروط، و المتمثلة أساسا في ما يلي:

أ - **بلوغ السن القانونية:** حدد القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد السن القانونية للتقاعد ب 60 سنة بالنسبة للرجال، و 55 سنة بالنسبة للنساء¹¹⁵. و يعد هذا الشرط ضمانا للموظف، فهو يحصل على معاش التقاعد متى بلغ السن القانونية و توافرت فيه باقي الشروط القانونية بقوة القانون، إلا أنه من جهة أخرى قيد على حرية العمل، فالموظف ملزم بترك وظيفته ببلوغ السن القانوني.

ب - **استيفاء مدة العمل القانونية:** يجب أن يثبت الموظف أنه عمل لمدة 15 سنة كاملة على الأقل، فلا يمكنه الحصول على حقه في التقاعد دون إثبات أنه عمل هذه المدة كقاعدة عامة.

ج - **إثبات دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي:** حتى يتسنى للموظف الحصول على معاش التقاعد يتعين عليه إثبات اشتراكات الضمان الإجتماعي خلال فترة العمل.

د- **تسوية وضعية الموظف المحال على التقاعد إزاء صندوق التقاعد:** نص القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على عدم جواز إحالة الموظف على التقاعد ما لم تسوى وضعيته مع صندوق التقاعد، و قبض الحصة الأولى من المعاش¹¹⁶.

3- أنواع التقاعد:

أ- **التقاعد الكلي:** هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل للسن القانونية (كما هو مشار إليه أعلاه) و على خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الإجتماعية للدولة، فإن القانون 83-12 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق

115 - المادة 6 من القانون 83-12، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية

العدد 28، المعدل و المتمم بالقانون 16-15، المؤرخ في 31-12-2016 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78.

116 - المادة 10 من القانون رقم 83-12، المذكور سالفًا.

بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق و الإمتيازات و التمويل¹¹⁷. و تم تعديل هذا القانون بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد.

ب - التقاعد النسبي للموظف: للموظف الحق في التقاعد النسبي بناء على طلب منه إذا استوفى شرطين الأول يتمثل في بلوغه سن 50 على الأقل، و الثاني استيفائه مدة 20 سنة من العمل و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، يمكن تخفيض مدة السن و فترة النشاط بالنسبة للنساء العاملات ب 5 سنوات، و بالتالي تصبح الشروط كالاتي: يكون السن 45 سنة و استيفاء 15 سنة من العمل¹¹⁸.

التقاعد النسبي جاء به الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، ثم تم إلغاء التقاعد النسبي بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31-12-2016.

مع الإشارة إلى أن المعاشات الممنوحة في إطار التقاعد الجزئي لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة الموظف للنشاط المأجور بعد إحالته على التقاعد، و تتم الإحالة على التقاعد بناء على طلب من الموظف الأجير، فينسحب من منصب عمله بعد قضاء مدة زمنية محددة¹¹⁹، و قرار الإحالة الذي قد يتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم يعد باطلا و عديم الأثر.

ج - التقاعد المسبق:

تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي

117 - محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص9.

118 - زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013-2014، ص19.

119 - عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 13، مارس 2008، ص 71.

رقم 10-94 المؤرخ في 26-05-1994 المحدث للتقاعد المسبق¹²⁰، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب إقتصادي في إطار: إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تمتد أحكامه إلى أجزاء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص، و رأى النور عن طريق تطبيق المرسوم 317-98 المؤرخ في المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، الذي تضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية. و ذلك على أساس الشروط التالية¹²¹:

- ✓ بلوغ على الأقل سن 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء.
- ✓ أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين المعنيين بالتسريح من طرف المستخدم (الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق)، كما يؤشر عليها أو يصادق عليها من طرف مفتشية العمل المختصة.
- ✓ أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة، القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق تساوي 20 سنة على الأقل.
- ✓ دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق.

4 - ضمانات الحماية القانونية للحق في التقاعد:

تضمن القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد تعديل و إتمام القانون رقم 83 - 12 الذي أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق و الامتيازات و التمويل. و ينص هذا القانون (16-15) في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 أنه " تتوقف وجوبا استفادة

120 - المرسوم التشريعي 10-94، المؤرخ في 26 ماي 1994، محدث التقاعد المسبق، ج ر، عدد:34.

121 - المرسوم التشريعي 10-94، محدث التقاعد المسبق، المذكور سالفا، المادة:11، ص10.

العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين ، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، مع قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل"

و تنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب، وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم"¹²².

الفرع الثاني: الاستقالة

الاستقالة حق من حقوق الموظف، و لكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتوقف و التعطل، خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية، و نظرا لخطورة هذا النوع من الحقوق نظمها المشرع بنصوص صريحة ضمانا لسير المرافق العامة بانتظام و اطراد، و كذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة.

1- تعريف الاستقالة و أنواعها:

يعرف أحمد السنتريسي، من المنظور المصري، "الاستقالة على أنها تعبر عن رغبة الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية بينه و بين الإدارة إما صراحة أو ضمنا. و بالتالي فهي نوعان:

122 - المادة 2 و 3 من القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل و المتمم للقانون رقم 83 -12 المؤرخ في 02 يونيو 1983 و المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، العدد 78، ص.ص: 3-4.

أ- الاستقالة الصريحة: وهي التي يبدي فيها الموظف صراحة بطلب يقدمه عن رغبته في إنهاء خدمته لأسباب يبينها في الطلب، و في هذه الحالة لا تنتهي الرابطة الوظيفية بمجرد تقديم الاستقالة و لكن يجب صدور قرار من جهة الإدارة بقبولها.

ب- الاستقالة الضمنية (الحكمة): هي التي لا يبدي الموظف عن رغبته الصريحة بإنهاء خدمته، و لكن ينقطع عن العمل لمدة معينة يحددها القانون بدون عذر مقبول، و بعد فوات هذه المدة يعتبر الموظف العام في حكم المستقيل (إنهاء خدمته)، و في هذه الحالة يقرر القانون بأن فوات هذه المدة المحددة قانونا بدون عذر مقبول ينبئ عن رغبة الموظف الضمنية في إنهاء خدمته¹²³.

2- الاستقالة في التشريع الفرنسي:

استقر الفقه و القضاء الفرنسي على أن الموظف له الحق في تقديم الاستقالة و لكن هذا الحق يخضع لقيود، لأن الموظف يقوم بعمل لصالح مرفق عام، و قد نصت المادة 131 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي على " إن الاستقالة لا تنتج أثرها إلا إذا قدمت بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن رغبته في ترك الوظيفة و بعبارات صريحة لا تحمل الشك." و قد تكون الاستقالة فردية و قد تكون جماعية و هذا النوع الأخير من الاستقالة منعه القانون لأنه يمس بالسير العادي للمرفق العام، و قد نصت المادة 126 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي على منع هذا النوع من الاستقالة.

و لا يترتب على الاستقالة نتائجها القانونية إلا بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين ابتداء من التاريخ الذي تصدر هذه السلطة قرار قبول الاستقالة و على السلطة المختصة

123- أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية و أحكام القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2018، ص.ص: 276-278.

إصدار قرارها في ظرف شهرين من تاريخ تقديم الطلب و هذا ما يميز الاستقالة عن التخلي عن المنصب¹²⁴.

3- شروط حق الاستقالة في قانون الوظيف العمومي الجزائري:

لقد حددت المواد من 217 إلى 220 من قانون الوظيف العمومي¹²⁵ شروط الإستقالة كما يلي:

- ✓ الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف وتكون هذه الإرادة خالية من العيوب.
- ✓ أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين.
- ✓ أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من طرف السلطة المختصة.
- ✓ إن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة و على الإدارة اتخاذ القرار خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب.
- ✓ يمكن للسلطة المختصة تأجيل الموافقة على الاستقالة شهرين إضافيين و ذلك لضرورة المصلحة. وبعد انقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.
- ✓ إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها.

4- ضمان حماية الحق في الاستقالة:

اعترف الأمر رقم 60-03 في المادة 216 بحق الموظف في الاستقالة بإرادته الحرة على أساس عدم جواز الإجبار على تولي الوظائف العمومية، و ممارسة هذا الحق يكون في إطار قانوني منظم يرفع مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، و تملك السلطة التي لها

124- ALAIN PLANTEY, La Fonction Publique Traité Générale, 2eme édition, Litec, Paris, 2001, P 361.

125- المواد 217-220 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص19.

صلاحية التعيين إزاء هذا الحق سوى إرجاء هذا الحق لمدة معينة، فإذا انتهت المدة القانونية للتأجيل تصبح الاستقالة فعلية¹²⁶.

و بالتالي تتم الاستقالة بناء على إعلان الموظف عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية، وإرادة الموظف هي سبب الاستقالة، و لهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة كالغلط، التدليس، الإكراه و الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم، و إذا قبلته الإدارة و أنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح و غير سليم، و ليس من العدل في شيء إجباره على الاستمرار في عمل لا رغبة له فيه. و عليه، فإن اعتراف المشرع للموظف بحق الاستقالة فيه تخويل لهذا الموظف القدرة و السلطة الإرادية في استعمال ذلك الحق بالشروط و القيود التي تتم بها ممارسة ذلك الحق، و التي سبق ذكرها. كما أن الحماية القانونية لحق الاستقالة قد تكون في شكل دعوى قضائية يرفعها الموظف ضد جهة الإدارة في حالة رفض طلب الاستقالة.

126- المادة 216 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص19.

خاتمة

خاتمة:

في الأخير، من خلال دراستنا لموضوع ضمانات الحماية القانونية لحقوق الموظف العام في إطار قانون الوظيفة العامة الجزائري نستخلص أن الوظيفة العامة تخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص، يحض فيها الموظف العام بمركز لائحي تنظيمي يؤطر العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ويتسم بالدوام والاستقرار ويتميز بالعديد من الضمانات.

إن الموظف باعتباره العضو البشري، المورد الحساس القائم على خدمة و تسيير المرفق العام فهو رأسمال لا يستهان به، و لقد أعطي بالغ الأهمية من طرف المسؤولين من خلال اهتمامهم و تدعيمهم لأداء أعماله على أحسن وجه و لينعكس ذلك على خدمات المرفق العام.

من هذا المنطلق، حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة على أحسن حال، مع المحافظة على استمراريتها وديمومتها و المحافظة على مكانة هذا الموظف و ذلك من خلال تحديد حقوقه و واجباته اتجاه الإدارة، و العمل على تعزيز الضمانات المثبتة لحماية هذه الحقوق.

و بالمقابل يعمل الموظف العام على صيانة الأمانة و ما يقع على عاتقه من التزامات تعتبر عبئا ثقيلًا وجديًا، فيتمتع الموظف بعدد من الحقوق والامتيازات لا تخضع للمفاوضة و ذلك مراعاة لتوفير مزايا مادية و معنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة و ضرورياتها، و التفرغ قدر المستطاع لخدمة المرفق العام بتقان و إتقان.

ولقيام هذه الحقوق بتغطية أبعاد حد من متطلبات الموظف الأساسية و وضعيته العامة التي تشمل كل الجوانب بما فيها الاجتماعي، الاقتصادي و السياسي، فان هذه الحقوق تركز على مقومات مادية و معنوية ، حيث تنقسم الأولى إلى مزايا مالية (مثل الحق في الراتب و التعويضات) و أخرى أدبية (مثل الحق في الترقية و العطل)، كما تنقسم الثانية إلى حقوق سياسية (مثل الحق في التمثيل النقابي و الإضراب) و حقوق اجتماعية (مثل الحق في الحماية الذاتية و الضمان الاجتماعي و الحق في التقاعد و الاستقالة) .

فتجتمع هذه المزايا مدعمة بضمانات قانونية باختلاف مصادرها و غاياتها لتهدف في الأخير إلى تحقيق الصالح العام على أحسن وجه ممكن، هذا من جهة، و من جهة أخرى تحفيز الموظف على الجد و العمل أكثر من أجل نيل مكانة وظيفية مستحقة ومرتب لائق، إضافة إلى تمكينه من التدعيم الإيجابي و حيوية الضمير المهني المنتج للراحة النفسية والعيش الكريم.

التوصيات:

بالرغم من حرص المشرع الجزائري على الإلمام بجميع حقوق الموظف من خلال التغييرات و التعديلات المجراة في قانون الوظيفة العامة و التي ما زالت سارية لتتماشى مع متطلبات الحياة و المجتمع، إلا أن مضمون النصوص القانونية يستدعي التفصيل أكثر باعتبارها تستهدف شخص الموظف العام و تأدية مهامه خلال و بعد مساره المهني، هذا بصفة عامة.

و بصفة خاصة، الضمانات الخاصة بالتقاعد و الاستقالة تستدعي كذلك دراسة دقيقة و مراجعة للتعديل كإعادة تطبيق التقاعد النسبي مثلا، و عدم اعتبار الاستقالة الضمنية تخليا عن المنصب، و ذلك بإدراج إجراءات إدارية تساعد الموظف على توضيح موقفه في حالة التوقف عن العمل، و تضمن له بعد ذلك وضعية تسمح له بتقلد وظيفة عامة أخرى، على خلاف التعسف معمول به حاليا، حيث يحرم -من اعتبرته الإدارة متخلي عن منصبه- من إعادة الإدماج في الوظيفة العامة.

بالإضافة إلى إضفاء ضمان حق المساواة على مضمون كل حق و تطبيقه على أرض الواقع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- القرآن الكريم

ب- المراجع العامة:

1. د. أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية و أحكام القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2018.
2. د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، د.م.ج، الجزائر، 1997.
3. د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2001.
4. د. أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
5. د. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الإجتماعي دراسة مقارنة، الجزائر، 1980.
6. د. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
7. د. حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية و الشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
8. د. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2013.
9. د. سليمان الطماوي، الوجيز في الفضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.
10. د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، 1975.

11. د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري ، نشاط الإدارة و وسائلها، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر 2004.
12. د. عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 1989-1990.
13. د. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015 ص 10.
14. د. مأمون عبد العزيز ابراهيم، القانون الإداري، دار الإعصار العلمي، الأردن، الطبعة الأولى 2016 .
15. د. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
16. د. محمد أنيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، نشاط الإدارة و وسائلها، منشأة المعارف، مصر، الطبعة 2، 2004.
17. د. محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في الإداري المسلم، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة، الأزرايطة، الإسكندرية، 2013 .
18. د. نواف كنعان، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
19. د. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بقعة التجارة الأجنبية، دار هومة للطباعة و التوزيع، الجزائر 2013.
20. د. يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل مدعم بأحداث مبادئ و اجتهادات المحكمة العليا، دار هومة، الجزائر، الطبعة الأولى 2004، ص 81.

ج- الأبحاث الأكاديمية:

1. ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر كلية العلوم و الحقوق السياسية، 2015-2016.

2. فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة تيزي وزو، 2009.
3. زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013-2014.
4. بوراس صبرينة و بوشملة يسمينة، حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة البويرة، 2015-2016.
5. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010.
6. -شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة أم البواقي، 2015/2016.
7. صبرينة قنييني، حقوق الموظف العمومي و حمايتها في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2015/2016.
8. طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2018/2019.
9. فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة بسكرة، 2014-2015.
10. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري، جامعة بسكرة، 2014-2015.
11. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014 - 2013 .

د - المقالات و الدوريات:

1. المجلة القضائية، العدد 1، سنة 2006. القضية رقم 3993 ليوم 24/06/2002 مجلس الدولة.

2. د. عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 13، مارس 2008.
3. د. سهيل الأحمد و علي أبو مارية، الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 62(6)، فلسطين، 2012.

هـ - القوانين و النصوص التنظيمية الوطنية:

- دستور 1989، المؤرخ في 23-02-1989.
- دستور 1996، المؤرخ في 28-11-1996.
- الأمر 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، المادة 144.
- أمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 56، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.
- الأمر 66-135 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتعلق بالعتل، الجريدة الرسمية، العدد 52، المادة 15.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- القانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه، ج ر العدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 والمتعلق بالعتل السنوية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة في 30 يونيو 1981.
- القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في 05 يوليو 1983، المادة 15.

- القانون 83-12، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 28، المعدل و المتمم بالقانون 16-15، المؤرخ في 31-12-2016 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78.
- القانون رقم 84-304 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقانون المالية، الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 10 يوليو 1984.
- القانون 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب. ج ر، العدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- القانون 90-14، المؤرخ في 02-07-1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 23، المؤرخة في 02 جويلية 1990.
- القانون رقم 05-06 مؤرخ في 26-04-2005 المعدل للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 لقائمة الأعياد الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 27-04-2005.
- القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يونيو 1983 و المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، العدد 78.
- القانون رقم 18-12 مؤرخ في 02 يونيو 2018 المعدل و المتمم للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 29 يوليو 2018.
- المرسوم رقم 66-148، المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 525 الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
- المرسوم تنفيذي 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993، يتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية عدد 40، المؤرخة في 16 جوان 1993.
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.

- المرسوم التشريعي 94-10، المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج.ر، العدد:34.

- المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنراست و تيندوف و إليزي، الجريدة الرسمية، العدد4، الصادرة بتاريخ 29 يناير 1995.

- المرسوم 98-317، المؤرخ في 3 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر، العدد 74، المؤرخة في 3 أكتوبر 1998.

- المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 المتضمن تحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة في 2007/09/30.

- المرسوم الرئاسي رقم 20-79، المؤرخ في 31 مارس 2020، الذي يتضمن تأسيس علاوة استثنائية لفائدة مستخدمي الصحة، الجريدة الرسمية العدد18، 2020.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

- Alain PLANTEY, La Fonction Publique Traité Générale, 2^{eme} édition, Litec, Paris, 2001, P 361.

الفهرس

الفهرس

شكر

إهداء

قائمة المختصرات

6.....	مقدمة.....
11.....	الفصل الأول: ضمانات حماية الحقوق المادية للموظف العام
12.....	المبحث الأول: ضمانات حماية الحقوق المالية للموظف العام
12.....	المطلب الأول: الراتب.....
13.....	الفرع الأول: تعريف الراتب.....
16.....	الفرع الثاني: معايير تحديد الراتب.....
17.....	1- معيار المدة.....
17.....	2- معيار المردودية.....
17.....	3- المعيار المزدوج.....
18.....	الفرع الثالث: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية.....
18.....	1- مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون.....
19.....	2- مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز.....
19.....	3- مبدأ بطلان التنازل عن المرتب.....
20.....	المطلب الثاني: التعويضات.....
20.....	الفرع الأول: تعريف التعويض.....
20.....	الفرع الثاني: أنواع التعويضات.....
21.....	1- المنحة العائلية.....
21.....	2- تعويض الاختصاص.....
21.....	3- تعويض التمثيل.....
21.....	4- تعويض المنصب.....
22.....	5- تعويض العمل الإضافي.....

22.....	6- تعويض المنطقة.....
22.....	الفرع الثالث: تطور نظام التعويضات و ضمانه في التشريع الجزائري.....
22.....	1- حق التعويض حسب أمر 66-133.....
23.....	2- حق التعويض حسب المرسوم رقم 66-148.....
23.....	3- حق التعويض حسب المرسوم 85-59.....
23.....	4- حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 93-130.....
24.....	المبحث الثاني: الحقوق الأدبية.....
25.....	المطلب الأول: الترقية.....
25.....	الفرع الأول: تعريف الترقية.....
27.....	الفرع الثاني: طرق الترقية.....
28.....	1- الترقية في الدرجات.....
29.....	2- الترقية في الرتبة.....
30.....	3- الترقية الداخلية.....
31.....	الفرع الثالث: ضمانات حماية الحق في الترقية.....
32.....	المطلب الثاني: العطل.....
32.....	الفرع الأول: تعريف العطلة.....
33.....	الفرع الثاني: أنواع العطل.....
33.....	1- العطل العادية.....
36.....	2- العطل الاستثنائية.....
39.....	3- العطل الخاصة.....
39.....	الفرع الثالث : ضمان حماية الحق في العطل.....
42.....	الفصل الثاني: ضمانات حماية الحقوق المعنوية للموظف العام.....
42.....	المبحث الأول: الحقوق السياسية.....
42.....	المطلب الاول: الحق النقابي.....
34.....	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي و صور ممارسته.....
44.....	الفرع الثاني: النقابات.....

44.....	1 - تأسيسها.....
45.....	2 - دورها ومهامها.....
46.....	الفرع الثالث: ضمانات ممارسة الحق النقابي.....
46.....	المطلب الثاني : الإضراب.....
48.....	الفرع الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب.....
48.....	الفرع الثاني: حدود ممارسة حق الإضراب.....
48.....	1- ضمان القدر الأدنى من الخدمة.....
49.....	2- التسخير :
49.....	3- ضمان حرية العمل:
50.....	4- موانع اللجوء إلى الإضراب :
51.....	الفرع الثالث: ضمان حماية الحق في الإضراب
51.....	المبحث الثاني: الحقوق الإجتماعية.....
51.....	المطلب الأول: حق الحماية الذاتية و الضمان الاجتماعي.....
52.....	الفرع الأول: الحماية الذاتية.....
52.....	1- الأساس التشريعي للحق في الحماية الذاتية للموظف.....
53.....	2- ضمان حماية الحق في الحماية الذاتية.....
53.....	الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي.....
54.....	1- حالات الضمان الاجتماعي.....
55.....	2- ضمان حماية الحق في الضمان الاجتماعي.....
55.....	المطلب الثاني: التقاعد و الاستقالة
55.....	الفرع الأول: التقاعد.....
56.....	1- مضمون و أسس الحق في التقاعد.....
57.....	2- الشروط المقيدة لحق التقاعد.....
57.....	3- أنواع التقاعد.....
59.....	4 - ضمانات الحماية القانونية للحق في التقاعد.....
60.....	الفرع الثاني: الاستقالة.....

60.....	1- تعريف الاستقالة و أنواعها.....
61.....	2- الاستقالة في التشريع الفرنسي.....
62.....	3- شروط حق الاستقالة في قانون الوظيف العمومي الجزائري.....
62.....	4- ضمان حماية الحق في الاستقالة.....
65.....	خاتمة.....
68.....	قائمة المراجع.....
75.....	الفهرس.....
80.....	الملخص.....

ملخص

مـلـخـص مـذـكـرة المـاسـتـر

الوظيفة العمومية، أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حرياتهم، و لذلك حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة على أحسن حال، مع المحافظة على استمراريتها وديمومتها و المحافظة على مكانة هذا الموظف و ذلك من خلال تحديد حقوقه و واجباته اتجاه الإدارة، و العمل على تعزيز الضمانات المثبتة لحماية هذه الحقوق. حقوق الموظف العام لا تقوم على الموازنة بين العمل المطلوب و ما يقابله من جزاء، بل يتركز القانون على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف تجعله في عنى عن الانشغال بمتطلبات الحياة و ضروراتها، و ذلك لخدمة المرفق العام.

الكلمات المفتاحية:

الحق، الموظف العام، الوظيفة العامة، الضمان، الحماية.

Abstract of The Master Thesis

Public office is a sacred trust and a social service based on a sincere and conscious commitment to the interests, rights and freedoms of citizens. Therefore, the Algerian legislator was keen in its legislation by making the functional relationship between the public employee and the administration in the best condition, with maintaining its continuity and permanence and preserving the position of this employee, and that is by defining his rights and duties towards the administration, and working to strengthen the proven guarantees to protect these rights. The rights of a public official are not based on a balance between the required work and the corresponding reward. Rather, the law is based on taking into account the provision of material and moral benefits to the employee that make him needless to be preoccupied with the requirements and necessities of life, in order to serve the public utility.

Keywords:

Right, Public Employee, Public Office, Guarantee, Protection.