جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية المرجع: .....

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حماية الموظف العام في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: الحقوق التخصص: قانون الإداري

من إعداد الطالب : تحت إشراف الأستاذة :

مخاليف صابر بلعمري وسيلة أمال

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة.....برابح هدى..... رئيسا

الأستاذة..... **بلعمري وسيلة أمال**..... مشرفا مقررا

الأستاذة.....مرابط حبيبة .....مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت يوم:**2020/09/17**

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما الله سبحانه وتعالى :

" وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قرة عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

" مخلوف ربيعة "

أطل الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيتي وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

"أبي " مخاليف جيلالي "

أطل الله في عمرها

إلى أخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى أستاذة " **بلعمري وسيلة أمال** " و جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء وغيرهم ممن تجاوزهم قلمي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذة الفاضلة **" بلعمري وسيلة أمال "**

الذي تكرمة بإشرافها على هذه المذكرة ولم تبخل علي بنصائحها الموجهة لخدمتي

فكانت لي نعم الموجه والمرشد

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقييمهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

عرف نظام الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات كثيرة و هذا من أجل الإنسجام مع المستجدات السياسية والإجتماعية والإقتصادية التي عرفتها الجزائر في الحقب المتفاوتة، مع هاته التحولات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 06-03 تمارس الدولة نشاطها المرفقي بواسطة موظفيها باعتبارهم الأداة البشرية التي تسير وتؤدي بها الخدمة العامة وتحقق أهدافها المتمثلة في الوفاء بحاجيات الأفراد.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الحماية القانونية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في التشريع الجزائري؟

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

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

الفصل الأول
حماية حقوق الموظف العام

تمهيد

أن القانون الاداري يهتم بتنظيم الدولة والاشخاص المعنوية العامة الأخرى باعتبرها الأشخاص القانونية التي تدخل في مجاله، الا أن الشخص المعنوي العام يستطيع بطبيعته أن يؤدي رسالته او الهدف من وجوده الا عن طريق الموظف العام، الذي يعتبر دوره في غاية الاهمية على اعتبار أنه المنفد لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق اهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به اداء الخدمات الاساسية للمرفق العام والمواطنين.

من هذا المنطلق فالموظف العام، هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة، ما يستوجب احاطته بحماية تعطيه الامن والطمانينة التي تحفز همته وولاءه عند القيام بالاعباء المسندة اليه على أحسن وجه.

ومن خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل الى الحماية الادارية للحقوق المادية للموظف العام، ثم سنعرض الحماية الادارية للحقوق الغير المادية.

المبحث الأول: الحماية الادارية للحقوق المادية للموظف العام

المطلب الأول: الراتب والترقية

الفرع الأول: الراتب

ان الاجور تعتبر من أهم العوامل التي تجعل علاقة جيدة بين العامل وصاحب العمل، ولارضاء العامل يجب تقدم له مبلغ نقدي مقابل ما قدمه لصاحب العمل، وهذا المبلغ النقدي يتمثل في الأجر، كما يعتبر عنصر هام من عناصر التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، لذلك يجب العمل على تحديد الأجور لارضاء الطرفين، بحيث تنص المادة 32 من ق.و. ع 03/06 بانه: للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه ولهذا قسمنا هذا الفرع الى بنود تتمثل فيمايلي:

أولا: معايير تحديد الأجور

يتم الاتفاق عادة بين صاحب العمل والعامل على الاجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الاجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجر وطريقة ادائه بشرط لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا للاجور[1].

اي يتم تحديد الاجر بالاتفاق بين الطرفين اي بين العامل وصاحب العمل ويكون هذا التراضي ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون للاجور.

ويعتبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن اهمية تحديد الأجور بقوله" من استاجر اجيرا فليعلمه اجره"[2].

ويتفق الطرفان على تحديد الاجر أما على اساس الزمن او بفكر حاصل العمل اي بالقطعة او بالطريقتين معا أي بالطريقة.

[1] – محمد حموي منصور: قانون العمل، استاد القانون الديني، كلية الحقوق، جامعة الأسكندرية، ص 233.

[2] – احمد، حسون منصور، قانون العمل، استاد القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ص237–238

1 - معيار المدة (الزمن):

يحسب الاجر على اساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن كمية الإنتاج، فلا يوجد في الاعتبار مقدار ما انجزه العامل من عمل او ماقام به من انتاج، تتميز هذه الطريقة بضمان استقرا في الاجر حيث تضمن للعامل ثباث اجره فلا يتاخر باي خفض الساعات العمل او ايام العمل الاسبوعي او الشهري، ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر اجر النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطل اسبوعية او المجازات وانه يتعين لذلك احتساب اجره من الأعياد والاجازات الرسمية على اساس ان الشهر ثلاثون يوما (30) .

ويمكن الوصول إلى أن تحديد الأجر وفقا لوحدة زمنية معينة وليس حسب عدد الوحدات المنتجة، أي بتحديد الاجر بالساعة أو باليوم او بالاسبوع او يكون ايام الأعياد والاجازات الرسمية أي يحتسب أجره على اساس ان الشهر 30 يوما [1].

2 - معيار المردودية (حساب الاجر بالانتاج)

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة على اساس حصيلة انتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، وهذه الطريقة عدة صور:

- فقد يتحدد اجر العامل مجموع انتاجه عن فترة محددة او وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.
- تتميز هذه الطريقة بانها تؤدي إلى تمييز العامل النشيط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى ارهاق العامل الذي في سبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيلة انتاجه وتحسين جودة منتجاته[2].

3 - معيار المزدوج (حساب الاجر بالطريقة)

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين، بقدر الاجر على اساس الزمني مع مراعاة قدر الانتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابث من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الاجر بزيادة انتاجه، وقد يتحدد الاجر طبقا لحد أدنى من الانتاج خلال زمن معين خلال

[1] - محمد حسين منصور، مرجع سابق ، ص 237-238.

[2] - محمد حسين منصور، مرجع نفسه، ص 237.

نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الاجر طبقا للزيادة الاجمالية لانتاج المنشاة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.

ثانيا : ادوات تحديد الأجور

تتمثل أدوات تحديد الأجر فيمايلي:

1 - تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل الفرعية

يعتبر العمل في الكثير من الاحيان الوسيلة المثلى لتحديد الاجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الاخرى التي يتضمنها العقد حيث يتفق العامل وصاحب العمل على الأجر بمختلف مكوناته مع الأخذ بعين الاعتبار، مختلف الأحكام المتعلقة بالاجور، ك احترام الحد الأدبي الوطني المضمون ومختلف الامتيازات الاخرى التي يقرها قانون العمل، كذلك التي تقرها الاتفاقيات الجماعية للعمل[1].

وفي هذا الشان يمكن أن تستدل على استقلالية عقد العمل في وضع تحديد الأجر الذي ينفق عليه الاطراف بكل حرية باحكام المرسوم التنفيدي90/ 290 الخاصة بمسير المؤسسات، وتنص المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون تفاوض بين مسير وجهاز ادارة الشركة، ويحدد على الخصوص اساس المرتب ومختلف العناصر المكونة له[2].

وهذه الطريقة لا تعتمد في اغلب الاحيان لا سيما بالنسبة للشرائح العمالية الغير مؤهلة تاهيلا عاليا لكوهما تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل، الأمر الذي يقدر عليه كافة العمال خاصة في الحالات التي تم فيها البطالة، كما دفع بالحكومة انتظار و انتشار و تعميم العمل بالاتفاقيات الجماعية إلى التكفل بتحديد الأجور لا سيما الدنيا منها وذلك

[1] – بوليمة عبد الهاشم، مدباسة الأجور في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج،، سنة 2000 ، ص 24.

[2] – المادة 08 قانون الاوقات العمل ضمن المرسوم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29.

بواسطة ادوات تنظيمية واتفاقية مع المؤسسات وصناديق المساهمة للمحافظة على الحد الأدنى للأجر[1].

2 – تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية:

تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمال بصلاحيات واسعة في تنظيم وتحديد شروط العمل وتحديد العلاقة بين العمال واصحاب العمل وضبط الحقوق والالتزاماتن الناتجة عن هذه العلاوة[2].

ومن أهم الوسائل التي تنتمي لصلاحيات هذه الاتفاقية، موضوع الاجور هي تلك المتعلقة بالاجر خاصة ما يتعلق بحدودها الدنيا كذلك تعالج مكونات الاجر الى جانب حصر مختلف المكفات وتحديد شروط منحها او منعها كما تحدد الظروف والشروط التي ترفع فيها الأجور[3].

نظرا لما تميزت به هذه الاتفاقيات حاليا من اهمية باعتبارها الاداة التنظيمية العلاقات العمل في ظل الحرية للادارة والمنافسة والاستقلالية وبعيدا عن ضغط او توجيه مباشر من السلطة العامة كما كان معمول به في السابق، حيث اعترف المشرع في القانون الجديد لعلاقات العمل بعد صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجور.

وقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل والمتعلقة بموضوع الاجور والتعويضات والمكافآت على المردود والانتاجية حيث للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتضم و تقرر في هذا الشان مايلي:

---

[1] – أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 218–219.

[2] – احمية سليمان، مرجع سابق، ص 220–222.

[3] – احمية سليمان، مرجع نفسه، ص 220–222

– الاجور الاساسية الدنيا، وهذا انطلاقا من الحد الادنى .

– التعويضات الخاصة بالاقدمية والساعات الإضافية وتعويض المنطقة.

– المكافات الخاصة بالانتاجية ونتائج العمل.

– كيفيات مكافاة العمال بالمردود وهذا بوضع شروط موضوعية وتشجيع العمال على ارتفاع مداخلهم المالية عن طريق زيادة المردودية.

– تحديد نفقات المصرفية الخاصة بتكليف العامة بمهمة داخلية او خارجية.

يمكن القول أن تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية قد اصبح مفضلا لكونه مرنا حيث يمكن مراجعته بسهولة عن طريق المفاوضات بين العمال واصحاب العمل[1].

3 – تحديد الأجر بمقتضى السلطة العامة

تستعمل هذه الطريقة في البلدان التي تعتمد على التنظيم الاداري لعلاقات العمل بواسطة الاجهزة المركزية، بحيث تلزم القوانين والنظم كافة العمال واصحاب العمل والنقابات العمالية وهذه الأخيرة قد تتشارك بصفة استشارية في وضع القوانين والنظم وقد لا تتشارك اطلاقا.

ففي الجزائر بدا الاخذ بمبدا التحديد المركزي للاجور ابتداء من سنة 1974 حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 الصادر بامر 64/73 المؤرخ في 1973/12/28 بان "المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى تحمد عند حدودها الحالية واي زيادة في المرتبات والاجور، ومختلف التعويضات لا يمكن اجرائها الا بمقتضى مرسوم[2].

وان هذا الاتجاه تلقى تدعيم اكثر بعد صدور القانون الاساسي العام للعامل في اوت 1978 وقد نصت المادة 127 من هذا القانون بان " تحديد الأجور الذي يكون مرتبط باهداف المخطط عن صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة[3] .

[1] – احمية سليمانى، مرجع سابق، ص 222-

[2] – المادة 28 من قانون المالية الصادر في 1973 والأمر 73 ، 63 المؤرخ في ديسمبر 1973.

[3] – المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل-

كما اعتمد المشرع الجزائري على فكرة اسلوب الجدول الوطني للاجور الذي تحدد من شبكة تصنيف الوظائف ونصت المادة 104 من ق علاقات العمل في هذا الشان على ترقيم مناصب العمل المختلفة على اساس نظام منسجم مقاييس الترقيم وهذا التحديد الاجر المرتبط بمناصب العمل.

وتطبيق هذه المادة صدر المرسوم المحدد لطريقة الوظيفة التصنيف مناصب العمل كما قامت الحكومة بانشاء لجنة الأجور ومهامها اعطاء الرأي في تحديد انظمة ضبط الاجور والحوافز ..... الخ[1].

ومن هذا صدر السلم الوطني للاجور سنة 1985 في شكل جدول يتضمن 20 صنف ومقسم كالتالي:

- الأصناف من 1 الى 9 تحتوي على 3 مجموعات.
- الأصناف من 10 إلى 13 تحتوي على 4 مجموعات.
- الأصناف من 14 إلى 20 تحتوي على 5 مجموعات.

حيث تبدا كل المجموعات وكل صنف من رقم استدلالي قاعدي يضاف اليها بصفة عامة يمكن القول أن هذا الأسلوب المركزي في تحديد الأجور تلقى الاداري للاقتصاد وترك المحال الى الطرق والاليات الاقتصادية المتميزة بالمرونة والفعالية في التسيير في مختلف المجالات التنظيمية [2].

[1] – احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 225–227

[2] – احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 225– 227

الفرع الثاني: الترقية

تعتبر الترقية في السلم الاداري من أهم الوسائل الضرورية والازمة، التي يمكن للادارة من خلالها أن تنهض وتتطور فالمجتمعات على اختلافها تدرك بان الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر الازمة والهامة لتقدم الادارة كما أن الموظف يعمل جاهدا لاثباث قدرته وكفاءته المهنية ويتفان في عمله كى يرقي للوظائف العليا فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية ومادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على التمو بكفاءقم واتقانا عمالهم[1].

وهذا ما جاءت به نص المادة 38 من ق.و.ع والتي تنص بانه: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية[2]".

كما انها تعتبر من اهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العامة فهي تحقق غرضين في آن واحد حيث تضمن للموظف المجد نفعا معنويا يتمثل في ترقية للوظيفة الأعلى، وتفعا ماديا ينجسد في زيادة مرتبه هذا من ناحية ومن ناحية اخرى تحقق الترقية تفعا للادارة عندما تحفز الموظفين وتدفعهم لبذل اقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام، كما أن للادارة تتخير من الموظفين أفضلهم واكفاهم لشغل الوظيفة المرقي لها فتضمن الادارة بذلك حسن سيرة المرافق العامة بانتظام واضطراد فهي اذن تحقق النفع العام الادارة والموظف معا[3]

ومما لا شك فيه أن الترقية تهدف الى اشباع حاجات الموظف في اثباث ذاته في العمل الوظيفي، فهي تنطوي على معاني التقدير والتكريم للموظف فتدفعه إلى أن يكون عنصرا فاعلا في الجهاز الاداري لا مجرد الة صماء تعمل ضمن نطاق الجهاز الإداري وهذا عامل نفسي للموظف يؤثر في معنوياته ويزيد انتمائه للوظيفة فالروح المعنوية ترتبط عادة مع متطلبات

[1] – وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، طبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2012، ص 86

[2] – المادة 38 من القانون الوظيف العمومية رقم 03/06.

[3] – وليد. سعود القاضي، مرجع نفسه، ص 87.

اشباع الحاجات الفردية فاذا تحققت الروح المعنوية العالية للفرد فانه يضع المصلحة العليا فوق مصالحه الشخصية [1].

كما أن الترقية بما تمثله من مكافأة الموظف على جهد لا تعتبر المجازا جديدا فالقران الكريم حث على مكافاة الانسان حسب عمله حيث قال الله تعالى :" أَمْ لَمْ يُنَبَّأْ بِمَا فِي صُحُفِ مُوسَىٰ ﴿36﴾ وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّىٰ ﴿37﴾ أَلَّا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ﴿38﴾ وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿39﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿40﴾" .

ويقول الله تعالى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿7﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ "و كما ان الله عز و جل وعد المؤمنين أصحاب العلم برفعهم درجات حيث قال تعالى :" يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11) [2] .

اولا : انواع الترقية

تندرج الترقية بمختلف صيغها في اطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية و تسيير الموارد البشرية المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتماد ثلاث صيغ للترقية[3]:

- الترقية من درجة إلى درجة أخرى ضمن سلم الاجور.
- الترقية من رتبة إلى رتبة اخرى ضمن نفس السلك.
- الترقية الداخلية من سلك الى السلك الذي يعلوه [4].

التهميش في القران

---

[1] – وليد مسعود القاضي، مرجع سابق ذكره، ص 87

[2] – وليد سعود القاضي، مرجع سبق ذكره، ص 88.

[3] – هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجو البرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010 ص 181.

[4] – هاشمي خرفي، نفس المرجع، ص 181.

1 – الترقية في الدرجة

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة اخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الاقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، او بعد اجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الاقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدها للوصول للاقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة اعلى فانه يمكن ترقيتهم في الدرجة.

ومنها الامر 06-03 الذي نص في المادة 106 منه على هذا النوع من الترقية، حيث جاء نص المادة كمايلي" تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرحة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم[1].

2 – الترقية في الرتبة

وبعد أن صيغة الترقية من رتبة الى رتبة أخرى ضمن نفس السلك، أو الترقية من سلك إلى السلك الذي يعلوه، يمكن ان تتجسد في الانواع التالية:

أ – الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:

ينبغي التاكيد عن البعد التحفيزي لهذا النمط من الترقية فهو يتصل مباشرة بالاهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صيغة البيداغوجية .

ومن الأهمية أن نشير من جهة الى انه لايمكن اضفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك أنه رغم اعتبارها مكافاة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني الا انه تبقى مرهونة:

[1] – أمر رقم (1316) انور مع في 15 جويلية سنة 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 16 سبتمر ص30.

– بتسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين، الأمر الذي يفترض اللجوء إلى الملف الشخصي للموظف قصد استكمال عناصر ادائه من طرف اللجنة المتخصصة بالترقية.

– بعدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب مابين 10 إلى 20% عندما يتعلق الأمر بالترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه، اما فيما يخص الترقية من رتبة إلى رتبة التي تعلوها في نفس السلك فان عدد المناصب مرهون بحاجيات التاطير الوظيفي والهيكلي المرتبطة بطبيعة النشاط وحجمه والتنظيم الهرمي المناصب العمل.

– بسن الموظف وبالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة.

– كما يمكن القول من جهة اخرى انه اذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن لمسارات المهنية فاها يقطع النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية و توسع من محال طموحاته فانها تشكل كذلك ارضية كفيلة باعادة الاعتبار للجهد الشخصي وللاستحقاق كعاملى مساندة فاعلة السياسة المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها[1].

ب – الترقية عن طريق الاختيار:

المقصود بالترقية الاختيارية تقدم للموظف في سلكه المهي برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية بيبقى مرهونا، بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا. وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك وهذا لاعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية.

ومن الجدير بالملاحظة أن الترقية عن طريق الاختيار السالفة الذكر لا يمكن تصورها الا في اطار الترقية الرتبية داخل نفس السلك، أما الترقية من السلك الى السلك الذي يعلوه فانها

[1] – هاشمي خرفي، مرجع سابق، م193 .

مصنفة من بين طرق التوظيف الواردة في المادة 34 من القانون الاساسي النموذجي وطبقا لما تقتضيه القوانين الأساسية الخاصة.

ج – الترقية على اساس الشهادات:

تخصص هذه الترقية الموظفين الذين احرزوا المؤهلات والشهادات، التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك اعلى او رتبة أعلى يطابق تاهيلهم في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية [1].

ونجد أن هناك فئتين من الموظفين معنيين بهذه الترقية، تشمل الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتاهيلهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بقطع النظر عن كوهم يملكون المؤهلات والشهادات السالفة الذكر الا انهم يطمحون في الالتحاق بسلك اعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون اليه ، فلهولاء حق الأولوية في استفادة من هذا النوع من الترقية (او التوظيف) والذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بما الفئتان عدم انسجامها مع ما تقتضيه الترقية الداخلية بصفة عامة والترقية الرتبية بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط هذا النوع من الترقية غالبا ما تعتمد على احتساب المهارات والتحكم في الأدوات المناجيرية اكثر مما تستلزم اقتناء الشهادات والمزيد من المعارف.

والترقية عن طريق الامتحانات المهنية والمسابقات وعن طريق الاختيار تبدو اكثر تلاؤما لابراز هذه القدرات خاصة اذا دعمت بفترات تكوينية هادفة اما الشهادات فلا يمكن الاعتماد بها في اطار عمليات التوظيف.

د– الترقية الاستثنائية:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافاة للاعمال البطولية او للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام او بمناسبة القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئيا بمقتضى

[1] – http://www.mouwazaf_dz.com/f15-montada; le 24/03/ 2020 14:30

المادة 57 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية النموذجي الذي احال على القوانين الأساسية الخاصة امكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد تنطبق عليها هذه الترقيات التي لا يمكن العمل بها في كل الاحوال الا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وقد حددت التعليمة رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي مجال تطبيق هذه المادة واحاطته بشروط مقيدة تقتضي

- اثبات القيام بعمل شجاع او بطولي معترف به او اثباث استحقاق شخصي مميز.
- الحصول على راي مطابق للجنة المتساوية الأعضاء

وغالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل البعض موظفيها (رجال الأمن، رجال المطافئ مثلا) [1].

لم يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ما يفيد الابقاء على هذا النمط من الترقية ، الا انه في وسع القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك التي تستفيد عادة من هذا الاجراء ويتعلق الأمر برجال الأمن ورجال المطافي اساس آن تمدد العمل به نظرا لطبيعة المهام المنوطة باعضائها[2].

[1] – هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

[2] – هاشمي خرفي، مرجع نفسه، حر 196.

المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي

الفرع الأول: التقاعد

أولا: تعريف التقاعد

لم تتوصل الدراسات بعد إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الامر الذي ادى بالفقهاء الى اعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال.

– فنجد الاستاذ العبيدي عرفه انه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي اهله للحصول على معاش التقاعد"[1].

– كما عرفه ايضا على " أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة على الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالختيار او الاجبار او حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي، وعليه فان التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تامين او حماية اجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الانسانية الكريمة.

– وعرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 83/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالامرين رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 والقانون رقم 03799 المؤرخ في 1999/03/22 المعدل و المتمم بموجب القانون 12/38: على انه تماية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة و

[1] – زيد منير عبوي، ادارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان،2006،ص 21–22.

يكون لديه على الاقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل والمرأة العاملة 55 سنة، كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدوث ثلاث سنوات عن كل طفل[1].

– وعليه فالتقاعد من الناحية القانونية يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الاساسي العام، واصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الاجراء او غير الاجراء.

ثانيا: انواع التقاعد

1- التقاعد الكلي أو العادي:

كرسة القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلاله إلى توحيد انظمة التقاعد، وذلك بتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات و والتمويل والاحالة في التشريع الجزائري لا يكون الا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل او امراة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 03 عن الأمر 13/97 المؤرخ في 05/31/ 1997[2] .

ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار الا اذا توفر شرط السند حيث لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60 سنة و55 سنة.

بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون[3]. كما يمكن تقليص سن التقاعد في حال ما اذا كان العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الحظورة أو العامل مصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل، المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية حسب المادة 02 الفقرة 01 من الامر 13/97 او ما اذا كانت العاملات اللاتي ربين ولد واحدا او

[1] – ج–ج–ش – د القانون 83 –13 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في83/07/02 الجريدة الرسمية، العدد 28 المؤرخة في 83/07/05 ، ص 1804.

[2] – عادل حرشوش صالح، مؤيد سعيد صالح، ادارة الموارد البشرية، الأردن، 2009 ص 240–241.

[3] – ج.ج .ش.د، القانون 12/83 ، مرجع سابق، ص 1803

عدة اولاد طيلة 9 سنوات يخفض سن التقاعد على اساس سنة واحدة على كل واحد في حدود 3 سنوات.

اضافة الى شرط السن يجب توفر شرط المدة القانونية للعامل وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة في علم فترات عمل الايام التي تقاضي فيها العامل كتعويضات يومية للتامين عن المرض و الولادة وحوادث العمل والامراض المهنية والبطالة، وعلى هذا الأساس وضع المشرع" الجزائري قرار احالة العامل على التقاعد بشرطين ملازمين و هما شرط السن ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15سنة.

2- التقاعد التسبي: أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 11/95 ، غير أن هذا المرسوم حصر محال تطبيقه على الاطارات السامية في الدولة و كان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 13/97[1].

في حدود 3 سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي اصبح على حساب تقاعد النسبي وحسب مدة اذا ما العامل الأجير الراغب في طلب الاحالة اليه، ويعتبر هذا النوع من التقاعد امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم (50 سنة و20 سنة على الاقل في الخدمة[2].

والشروط المتعلقة بما تكون الاحالة على التقاعد النسبي لا يكون الا بطلب صريح من العامل الاجير ولا يمكن لهذا الاخير ان يستفيد من النظام الا اذا كان العامل الاجير يبلغ 50 سنة و استفادته على 20 سنة على الأقل من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي، ويخفض السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة حسب اللمادة 02 من الفقرة 02 من الامر 13/97 [3].

[1] – مرجع سابق، ص03

[2] – احمية سليمان، المرجع السابق، ص 280 .

[3] – ج.ج . د. ش، الأمر 137، المرجع السابق ص 14.

3- التقاعد دون طلب الشرط:

ويتم بقرار من العامل وموافقة الادارة عليه، يسقط عليه شرط السن اذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويخضع هذ النوع إلى نفس الاجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي[1].

4- التقاعد المسبق:

تم انشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي اجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الإجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض او توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم، عندما تحل بها أزمة الاقتصادية وتقليص عددهم بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 ويستفيد منه العامل اذا استوفي فيه الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة للرجال و 45 سنة بالنسبة للعاملات.
- بالنسبة للاجير ان يجمع عدد من سنوات العمل او عدد مماثل لها.
- أن يكون قد عمل 20 سنة على الاقل منها 10 سنوات دفع فيها اقساط الاشتراك في التقاعد[2].
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الإجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم او في قائمة الاجراء لدى الهيئة الخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 [3].
- ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الاجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:

---

[1] – احمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 280.

[2] – عبد السلام الدين، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر ، 2003 ص 310.

[3] – ج. ج. ش.د المرسوم التشريعي رقم 10/94، مرجع سابق، ص 07.

- العمال المستفيدون من الدخل ناتج عن نشاط مهن أخر.
- العمال الإجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت او دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعة أو بسبب البطالة او بطالة ناجمة (الفقرة 03 حسب المادة 2 من المرسوم التشريعى رقم 10/94 .
- العمال الاجراء ذو عقد عمل محدد المدة[1].

ثانيا : اليات الحماية

1 - الاليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد

اذا كان التقاعد هو حالة من حالات الماء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها العامل بضمانات التي تحول له حق التقاعد بعد استحداثه كالية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية ويدفعون الاشتراكات الخاصة بهم إلى صناديق معتمدة والتي وضعها المشرع كالية ادارية لحماية العامل الاجير والغير الاجير في مجال التقاعد وثم تجميعها في صناديق ثلاث.

أ- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

يعتبر هذا الصندوق كهيئة ادارية لحماية العامل الاجير في مجال التقاعد ,وتأسيسي منظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال الأحرارا وفقا للمرسوم التنفيدي رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 , لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرف تأخير حوالي سنتين حيث كانت بدايته في سنة 1995، ويندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال لغير الاجراء CASNOS في اطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاط مهنيا غير ماجور كالتجار والحرفيين، الصانعين،

[1] - حفيظة طالب، وسيلة حسيني ، و سيلة كريكو، نظام التقاعد في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة بورقلة، 2000-2001.

الفلاحين....، وكل الأشخاص الذين يمارسون نشاط مهني يدخل في اطار تشريع الخاص بالمهن الحرة.

ومن حقوق الصندوق والمستفدين منه نجد أن الانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء يمنح لهم الحق في تغطية أخطار المرضى، الأمومة، عجز التقاعد والوفاة والانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء يعني التامين لفائدة العامل غير الاجير وعائلته، وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء بتعويض عن كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض أو الأمومة[1].

كما أن التأمين على العجز يساوي معاش العجز اذا حدث تفاقم في الحالة الصحية للمؤمن فيمكنه الاستفادة من تامين على العجز شرط أن يكون العجز كليا وهائيا ومبررا وذلك بايداع كل وثيقة لها صلة بالنشاط الممارس.

كما نجد حق الاستفادة من معاش التقاعد شرط أن يكون سن المعني 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمراة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الاقل واذا لم يستجب إلى شرط جمع السنوات الازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة من منحة التقاعد شرط أن يكون السن المحدد 60 سنة للرجل والمراة وله الاشتراك 15 سنة واستوف كل الاشتراكات والزيادات.

وكل شخص يمارس في آن واحد نشاط ماجورا و اخر غير ماجور يجب عليه الانخراط على اساس النشاط غير الماجور حتى وان كان ثانويا وهذا دون المساس بانخراطه على اساس النشاط الماجور ويخص ايضا المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم أو الذين استاقوا نشاطا مهنيا غير ماجور.

[1] – بلعووسي احمد، التجافي، قانون العمل، ط1، بوزريعة الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2004، ص 155.

ب – الصندوق الوطني الخاص بالمعاشات:

يعتبر هذا الصندوق كمصلحة ادارية تابع لوزارة المالية وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الاطار السامي في الدولة وفي مجال التقاعدي ونشا هذا النظام بموجب مراسيم تنظيمية .

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الاطارات السامية في الدولة والذي يعتبر في حد ذاته كامتياز ومكافاة على حرصهم وسهرهم في السير الحسن لها كل دولة.

ومن المهام الاساسية للصندوق:

– دفع معاشات التقاعد للمستفدين في شكل معاش مباشر او لذوي الحقوق كمعاش منقول.

– دراسات الملفات والطلبات المتمثلة في الحصول على المعاشات من هذا الصندوق[1].

– تسيير موارد الصندوق الخاص للتقاعد التي هي اصلا متكونة من الاشتراكات ومساهمات الدولة والمحددة في المادة 21.

– وحددت المادة الأولى من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق معاشات التقاعد للاطارات السامية في الدولة حق في المعاش دون شرط السن من اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم باقدمية 20سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الاقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هياكل الدولة في حساب المدة الحددة اعلاه.

– ويقوم الصندوق الخاص بالتقاعد للاطارات السامية في الدولة بحكم القانون عند انتهاء اجل الاستحقاق في اخر كل شهر، ويتطور مبلغ المعاشات المخصصة بمقتضى هذه الاحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها اصحاب الوظائف العليا.

– كما يتنافي المتمتع بالمعاش طوال السنين مع أي نشاط او اعمال يتم بصفة مباشرة او غير

[1] – بلعروسي أحمد، المرجع السابق، ص 155، 156.

مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يتنافي مع اي امتلاك العقارات أو تجارة واسهم او مساهمة مهما كانت طبيعتها التي تعود بالارباح باستثناء المسكن العائلي.

2 – الصندوق الوطني للتقاعد

– يعتبر هيئة إدارية أنشاها المشرع بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الاجير في مجال التقاعد.

– تاسس الصندوق الوطني للتقاعد الفرنسي خلال سنوات الخمسينات بحيث ثم حلق سياسة التقاعد يوم 1953/04/21، وظهرت تطورات عدة بدات من سنة 1984 إلى غاية 1985، وبعدها تغيرت شروط تحصيل التقاعد على ما هي عليه الان حسب القانون رقم13/83 [1].

– ويعتبر هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 81/78/49 من القانون 12/83 المتعلق بالتامينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع اداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

– وللصندوق عدة مهام تختص بها عدة مصالح من حيث الطبيعة مهمة الموكلة اليها وهي:

– **مصلحة التقنية:** تختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين مع المراقبة الدائمة واعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة.

– **مصلحة التصفية:** دراسة الملفات وتصفيتهم والتحقيق في صحة المعلومات .

– **مصلحة المحاسبة:** حساب النفقات والارادات للصندوق الوطني للتقاعد والخزينة و حسابة الصكوك البريدية.

– **مصلحة المراجعة** : مراجعة الملفات المختلفة للتقاعد وتقوم بدراسة الزيادات في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين.

[1] – أحمية سليمان، التنظيم القانوني في العلاقات العمل الجزائر مبادئ قانون العمل، ج 1، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1994، ص 153.

- **مصلحة الفلاحة:** تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة بالفلاحة والفلاحية.

- **مصلحة تسيير المسارات المهنية:** تقوم هذه المصلحة بتحقيق و اثبات فترات العمل حيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقا وكذا نظام القطاع وكذا التحقق من أن المؤمن قد دفع اشتراكات خلال الفترة التي قضاها العاملون سابقا.

- **مصلحة المراقبة:** مراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفرها للوثائق اللازمة.

-**مصلحة الحوالات:** حساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والأولوية وذلك ابتداء من تاريخ ايداع الملف[1].

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي

تنص المادة 33 من الأمر رقم 06-03 على:" للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في اطار التشريع المعمول به"[2].

بحيث صدر الق 83-11 المؤرخ في يوليو سنة 1983 المتعلق بالتامينات الاجتماعية والذي صدر بغرض توحيد نظام التأمينات الاجتماعية التي تغطي المرض ، الولادة، العجز، الوفاة و التقاعد والتي ستكون محل دراستنا في هذا القرع.

أولا : التامين على المرض وتامين الأمومة

1 - التامين على المرض

يلعب دورا أساسيا في انظمة الضمان الاجتماعي، وهو يشكل التكفل بالعامل الاجير والعامل الغير اجير وكل من شملته التغطية الاجتماعية في حالة الاصابة و التكفل به إلى غاية شفائه، كما هو وجوب قيام المؤمن له باشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي

[1] - أحيمية سليمان، مرجع سابق، ص 153-154 .

[2] - الأمر رقم 16-13 ، مرجع مسابق

أصابه لمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13[1].

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تحري مراقبتين على المؤمن المريض الاولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل والثانية مراقبة ادارية يقوم بها اعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر اقامة المؤمن له المريض وذلك للتاكد من مدى التزام هذا الاخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 27/84 [2].

بالاضافة إلى الأداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، نصت المادة 07 من القانون 11/83على ان ادارات التامين على المرض تشمل كذلك الاداءات العينية التي تتمثل في الادعاءات في التكفل مصاريف العناية الطبية والوقاية العلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه[3].

كما يجب على المؤمن أن تخطر هيئة الضمان الاجتماعي المعينة بحالة العمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك وذلك قبل سنة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل الوقوع الوضع المثبث بالشهادة المسلمة عند نهاية المعاينة الطبية.

بالاضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيدي رقم 27/84 قد وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى في حالة عدم اكتمال حملها، حيث يخول لها القانون الحق في الاداءات التامين عن الولادة اذا انقطع حملها بعد الشهر السادس

---

[1] – القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأحلى المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدي الهيئات الضمان الإجتماعي، ج، رقم 07.

[2] – المرسوم رقم 84–27 المؤرخ في 1984/02/11، المحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون، 11/83 المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

[3] – المادة 07 من القانون 83/ 11 المتعلق بالتامينات الاجتماعية بالمادة 4 من الأمر17/96 المؤرخ في 1996/07/06.

من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الاداءات العينية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المراة الحامل المتعلقة بعلاجها.

بالاضافة الى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيدي رقم 27/84 قد وفر الحماية الاجتماعية للمراة العاملة حتى في حالة عدم اكتمال حملها، حيث يخول لها القانون الحق في الاداءات التامين عن الولادة اذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الاداءات العينية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها اثناء فترة الحمل وبعد انقطاع حملها، كما لها الحق ايضا في عطلة الأمومة المقدرة باربعة عشر اسبوعا متتالية تبدا على الاقل سنة اسابيع منها قبل الولادة[1].

ثانيا : تامين العجز وحوادث العمل والامراض المهنية

1 - تامين العجز

أن الهدف الأساسي من التامين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله، ولا يقبل طلب المعاش العجز الى اذا كان عمر المومن اقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد، غير أنه لا يعتمد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد[2].

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض او عن حادث عمل بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فان المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد،

[1] – المادة 12 من الأمر رقم 17/76 المؤرخ في 6 يوليو 1996 المعدل و المتمم للقانون 11/83.

[2] – مادة 34 من القانون 83/ 11، المرجع السابق.

فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 01/16 من القانون السالف الذكر، أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد فهنا تدفع.

2 - تأمين الامومة

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها، حيث يغطي هذا التامين جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة او ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضة يومية.

وعليه تتستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100% من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي[1].

وتجدر الاشارة انه طبقا للمادة 30 من المرسوم 27/84 فانه يجب على المرأة العاملة لكي تثبث لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التامين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لاسباب اخرى غير الاسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها اثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع[2].

الزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيدي 84/ 27 على المرأة العاملة اجراء الفحوص التالية:

1- طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث.

2- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

[1] - المادة 28- 29 من الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 الذي يعدل ويتم القانون 11/83 المؤرخ في07/02/ 1983 ، المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

[2] - المادة 3 من المرسوم 84 -27 المعدل والمتمم لقانون 83 -11.

3- فحصان يامر بهما الطبيب المختص بامراض النساء والتوليد، أحدهما يتم قبل أربعة اسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في اقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.

التعويضات اليومية على نحو مدة سنتان متتاليتان يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضة يومية على الاكثر طبقا لما نصت عليه المادة 02 / 16 من القانون 83-11 السالف الذكر هذا و بعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الاداءات النقدية للتامين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التامين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 35 من القانون السالف الذكر.

حددتها المادة 36 إلى 39 من نفس القانون والتي جاءت

والعجز مصنف إلى ثلاث اصناف على النحو التالي:

الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط ماجور، وتكون نسبية العجز هذه الفئة المقدرة ب 60% من الأجر السنوي المتوسط لمنصب.

الصنف الثاني: العجزة الذين يتعثر عليهم اطلاق القيام باي نشاط ماجور وتكون نسبية العجز هذه الفئة ب 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

الصنف الثالث: العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاق القيام باي نشاط ماجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز هذه الفئة ب 80 %من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف ها نسبة 40 % تمنح للشخص المساعد[1].

ثالثا: حوادث العمل والامراض المهنية

أن المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد اقتصاديا واجتماعيا، فكر في ضمان حماية اكثر للعامل من الاخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والامراض المهنية، انطلاقا من المبدا " انه لا يمكن تنمية بدون أن يكون الغاية منها هي الانسان وان لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال".

[1] – سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار الكتب العلمية، الطبعة 2018، ص 43.

وفي هذا الاطار اعتبر المشرع حادث عمل كل حادث انجزت عنه أصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرا في اطار علاقة العمل[1].

فتجدر الاشارة ان بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفدين من التغطية الاجتماعية كحوادث العمل والامراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات و اسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و8 و12 من القانون 83-13 المعدل والمتمم بالامر 19/96 المؤرخ في06/07/ 1996، حيث قرر المشرع على اعتبار ايضا كحادث عمل الحادث الذي يطرا أثناء القيام خارج المؤسسة مهمة ذات طابع استثنائي او دائم او مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل او اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله او الاياب منه، وتجدر الاشارة أن المشرع اعتبر كحادث عمل حتى ولم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع اثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني للصالح العام او لانقاذ شخص معرض للهلاك.

الملاحظ أن قوانين التامينات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعه في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند وقوع حادث عمل او مرض مهني حماية حقوق العامل المتضرر في اغلب الاحيان ، هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف حوادث العمل والامراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن في حياته اليومية فيما اذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي وهو ما يشكل عادة أهم الاشكالات والمسائل التي تكون المنازعات بين المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي[2].

[1] – المواد 06 و 63 و 64 من القانون 1383 المتعلق بحوادث العمل و الأعراض المهنية، المؤرخ في 1983/07/02

[2] – سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 67.

المبحث الثاني : حماية الحقوق السياسية للموظف العام

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم إلى جانب الحق النقابي إعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب[1] الذي يعرف أنه إمتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجؤون إلى هذا الأسلوب إظهار لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها[2]، وهذا ما جعلنا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الحق النقابي (مطلب أول) الحق في الإضراب (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : حق الموظف العام في العمل النقابي

للموظفين العموميين الحق في العمل النقابي ويظهر ذلك من خلال المادة 35 من الأمر 06-03 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به[3]، وللحق النقابي صور ومبادئ تحكم ممارسته يتعين علينا التطرق لهما على التوالي.

---

[1]- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على الكفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر ، 2009-2010 . ، ص ص 58، 59.

[2]- هاني على الطهراوي، ماهية القانون الإداري ، ج1 ، (التنظيم الإداري ، النشاط الإداري) طا ، دار الثقافة ، عمان ، 1998 ، ص ص 58 ، 59

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

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

يقصد بممارسة الحق النقابي تخويل التنظيمات النقابية في المؤسسات والإدارات العمومية من ممارسة الصلاحيات النقابية المنصوص عليها في القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي[1].

الفرع الثاني: صور ممارسة الحق النقابي

تتجلى صور ممارسة الحق النقابي في :

- حق التنظيمات النقابية للموظفين .

- الدخول مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني [2].

- استخدام وسيلة الحوار الإجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية والإجتماعية للمجتمع يفعل دور أطراف الإنتاج في المشاركة في بلورة القرار الإقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيق للأهداف الأساسية التي حددها القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق الرقابي. [3]

- تحديد تطور الأجور والمرئيات.

[1]- ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، منكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015-2016، ص 117

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

[3]- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخالقيات المينة،ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013.، ص 379.

– المناقشة مع السلطات المكلفة بالتسيير المناقشة مختلف المسائل المتعلقة بشروط وتنظيم العمل. [1]

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

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

أولا: من حيث المبادئ

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

1 – مبدأ الحرية النقابية للموظفين :

لما كانت التنظيمات النقابية وقفا للمادة 5 من القانون رقم 90–14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91–30 مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الإنضمام[2] إلى أي تنظيم نقابي ولا يكون لذلك أي تأثير على مسارهم المهني، والجدير بالذكر، أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكرين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غاليا تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الإنتماء[3].

[1]– سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 380

[2]– المرجع نفسه، ص 380.

[3]– المرجع نفسه، ص ص 380

2- مبدأ التعددية النقابية:

نستنتج من نص المادة 5 من القانون رقم 91-30 السالف الذكر أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية، غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية والإنفراد بإمتيازات ترمي إلى تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والإستفادة من بعض الصلاحيات، هي النقابة التي يعترف لها بالطابع التمثيلي .

ثانيا: من حيث معايير التمثيل

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

1 - تعداد المستخدمين:

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

النقابية أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل % 20 على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة[1].

المقصود في نظر التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال ممارسة الحق النقابي هو تخويل التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة طبقا للمادة 38 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 السالفي الذكر بعض الصلاحيات الأتية:

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

كما أنه يحق طبقا للمادة 39 من هذا القانون لاتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كونفيدراليتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم بل أن المادة 40 من نفس القانون أجازت لأي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ

[1]- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 381.

هيكلا نقابيا طبقا لقانونه الأساسي إذا ضم 30 منخرطا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. [1]

2- الإستقلالية: مبدأ استقلالية التنظيم النقابي في الوظيفة العمومية، يترجم أولا بالحرية

التامة المتروكة للتنظيمات النقابية في إنشائها، فمن حق العمال الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، دون اشتراط ترخيص مسبق لإنشاء التنظيم النقابي (المادة 2 من قانون 14/90).

3- الإشتراكات: إن الإشتراكات النقابية التي تجمع في أماكن العمل من الأعضاء وفقا الأحكام المادة 38 فقرة 6 من قانون 90-14 تترجم في الواقع حقيقية الإلتزام النقابي وتجلب للنقابات وسائل استقلاليتها، علما بأن عدد الإشتراكات المحصل عليها لا يعطي صورة حقيقية على مكانة النقابة.

المطلب الثاني : حق الموظف العام في الإضراب

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

فالمشرع الجزائري سعى إلى ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في استعماله نظرا لما قد ينجم عنه من عواقب وخيمة تعود بالستوء على المنتفعين من

[1]- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص، ص 382، 384.

خدمات المرفق العام، كما وأنه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة [1].

وللإحاطة بموضوع الإضراب سوف نتناول ممارسة حق الإضراب (فرع أول) ثم اللأثار المترتبة عنه (فرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الإضراب

أولا: التعريف الاصطلاحي

هو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ عمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشان العمل. [2]

يعرف أيضا بأنه امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجا على أوضاع معينة، أو هو توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل والحصول على مزايا أفضل، أو بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين. [3]

ثانيا: التعريف الفقهي

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

[1]– سعيد مقدم، مرجع سابق، ص، ص 184، 185

[2]– سهيل الأحمد، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 62(6) 2012، ص 1296.

[3]– علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007، ص468 سهيل احمد مرجع سابق ص 1996.

وكذلك عرف بأنه توقف عن العمل في مرفق معين، أو في عموم المرافق للاحتجاج أو للمطالبة. [1]

وقد نص الدستور 2016 على حق الإضراب في مادته 71: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.[2]

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والإعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظف العام إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية[3] تحد من نطاق ممارسته، ومرهون بتوافر عدة شروط لإضفاء الشرعية على ممارستها.

أولا: شروط ممارسة حق الإضراب

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

1- إستنفاذ إجراءات التسوية: هو فشل جميع الإجراءات السلمية كالتظلم والمصالحة والوساطة، التحكيم ، لتسوية النزاعات بين الموظفين العموميين من جهة والإدارة من جهة أخرى. [4]

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

[2]- قانون رقم 16 - 01 ، مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس سنة 2016 ، يتضمن التعديل الدوستوري ، ج ، ع 14

[3]- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، ط 3 جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007، ص 340,

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

2- موافقة جماعة الموظفين العموميين: معنى ذلك أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادتهم دون إكراه ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم في الإضراب عن طريق الإقتراع السري، ويشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية الموظفين الحاضرين لهذه الجمعية . [1]

3- الإشعار المسبق: هو إشعار تخطر بموجبه الإدارة أو السلطة العامة بتاريخه ومدته إن

كان محدد المدة، ويتوقف الشروع في الإضراب المتفق عليه، على إنتهاء أجل الإشعار المسبق والذي تحسب مده ابتداءا من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية واعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتحدد تلك المدة عن طريق المفاوضة، على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام إبتداء من تاريخ إيداعه. [2]

ثانيا: القيود التي تحد من حق الإضراب

بالإمكان التمييز بين ثلاثة أنواع من القيود وهي القيود القانونية والقيود التنظيمية والقيود القضائية. [3]

1- القيود القانونية: يمنع اللجوء إلى الإضراب على طائفة من المستخدمين، ذكروا على سبيل الحصر في المادة 43 من القانون رقم 90-02 [4] .

[1]- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 149.

[2]- سعيدة لعموري، مرجع سابق، ص 52

[3]- هاشمي خرقي ، مرجع سابق ص 330

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

كما أشارت المادة 38 من نفس القانون إلى فئات الموظفين المطالبين بضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية وذلك عندما ينجم عن الإضراب مساس بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بأنشطة اقتصادية حيوية أو بتموين المواطنين أو بالحفاظ على المنشآت والأملاك.[1]

2- القيود التنظيمية: يتعلق الأمر باللجوء إلى التسخير أو الاستيلاء عند اقتضاء الحاجة فإمكان الإدارة أن توظف سلطة التسخير أو الإستيلاء لتحول دون إضراب الموظفين، الذين يمارسون وظائف ضرورية لضمان أمن الأشخاص والمنشأت والممتلكات أو الإستمرارية المرافق العامة الأساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين المواطنين، وكل تماطل في تنفيذ قرار الإستيلاء أو عدم الإمتثال له يعد خطأ جسيما يعرض مرتكبه الجزاء تأديبي وجنائي، ويملك سلطة اتخاذ قرار الإستيلاء كل من الوالي وأية جهة مؤهلة قانونيا لاتخاذه. [2]

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

[1]- هاشمي خرقي ، مرجع سابق ، ص 330.

[2]- سعيدة لعموري ، مرجع سابق ، ص 54

[3]- المرجع نفسه ، ص 55

الفرع الثالث: الأثار المترتبة عن الإضراب

بما أن الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي ينتج عنه بالضرورة أثار بالنسبة للموظف العام (أولا) وبالنسبة للمرفق العمومي (ثانيا) .

أولا: بالنسبة للموظف العام .

حماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة : فالإضراب مبدئيا علاقة العمل اللّهم إلا أنه يوقف أثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ما لم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب اتفاقيات موفقة بينهما.

- **حماية منصب العمل:** فلا يحق للمدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ماعدا حالات التحيز التي قد تأمر بها السلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.
- **حصانة وصية المضرب الشرعي:** فلا يحق للمدارة أن توقع أي خبراء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في إضراب قانوني يسرقفي كل الشروط المنصوص عليها.
- **حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب:** ذلك أن القاعدة تقضي بإقتطاع خبراء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المراتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية ويمثل هذا الإقتطاع 1 / 30 من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما أثار هذه الإقتطاع على الوضعية المادية للموظف[1].

[1]– هاشمي خرقي ، مرجع سابق ، ص 335.

ثانيا : بالنسبة للمرفق العمومي (الإدارة أو المؤسسة العمومية) .

حماية حرية العمل : لم يحق للموظفين المضربين أو لممثليهم أن يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان العمل.

كما لا يحق لهم أن يمنعوهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء[1].

حماية أماكن العمل : يمنع الموظفين المضربين من احتلال المحلات المهنية عندما هذا الاحتلال عرقلة حرية ممارسة النشاط الوظيفي . [2]

الفرع الرابع: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام

على غرار معظم الدول تبني التشريع الجزائري الحقوق السيابية من خلال الإعتراف بها في الدساتير، وجعلها من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع العمال في ايطار القانون الوطني والدولي .

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

كما تم اصدار قوانين خاصة تحدد كيفية ممارسة هذه الحقوق لاسيما الأحكام الواردة في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

[1]- نفس المرجع ، ص 336

[2]- محمد صغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 102.

في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، والقانون رقم 9014 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بالحق النقابي المعدل والمتمم .[1]

[1]– فريد رئاي ، مرجع سابق ، ص 165.

الفصل الثاني

المسؤولية التأديبية للموظف العام وضماناتها

مقدمة الفصل الثاني:

أن الجزاء التأديبي هو وسيلة الجهة الادارية لأداء رسالة التأديب فان احتمال جنوح هذه الجهة هو امر وارد، لاسيما الها تحوز في اتخاذه سلطات عديدة كسلطة التحقيق والحكم معا. فلهذا السبب لا بد من ضمانات في اطار المساءلة التأديبية تحول دون اساءة استخدام سلطات جهة الادارة الواسعة بحيث اقترن اسناد الجزاءات الى جهة الإدارة بشرط توافر الضمانات التي يتمتع بها الفرد تجاه القضاء الجزائي.

وعلى هذا الأساس تحظى الضمانات التأديبية بأهمية كبيرة في نطاق التشريعات العقابية، لان العدالة في كل صورها القضائية والاجتماعية والإدارية، لا يمكن أن تتحقق ما لم يوفر التشريع التأديبي قدرا كافيا من الضمانات للموظف المتهم في كل مراحل المساءلة التأديبية.

سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة المسؤولية التأديبية للموظف العام، كما سنعرض الضمانات التأديبية .

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام وضماناتها

سأتطرق في هذا المبحث الى دراسة المسؤولية التاديبية للموظف العام حيث قسمته الى مطلبين فتناولت في الأول الخطا التاديبي، أما المطلب الثاني العقوبة التأديبية وهي كالاتي:

المطلب الأول: الخطا التاديبي

الفرع الأول: تعريف الخطا التاديبي

تقوم المسؤولية التاديبية للموظف العام يجرد وقوع الخطا التاديبي أي الإخلال بالواجب الوظيفي ولم يتبع ضرر فعلي، ذلك أن الضرر مفترض تاثر للاخلال بالواجبات الوظيفية باعتباره اخلال بالمصالح ويعتبر مفترضا فرضا غير قابل لاثباث العكس.

لقد وردت أغلب التشريعات التشريع الجزائري او الفرنسي او المصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أي تعريف للخطا التاديبي الذي لا يمكن صده لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها. ولم يشير المشرع الجزائري إلى ذلك فلم يعرف الخطا التاديبي، شان في ذلك شان معظم التشريعات ان لم نقل كل التشريعات.

اذ ان المرسوم رقم (85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية والذي من خلال نص مادته 122 في الباب السابع منه والمعنوي بالعقوبات التأديبية إلى الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والمنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم رقم 302-82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، والمتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

و نشير إلى نص المادة 20 من المرسوم رقم 59-85 والتي تنص:" يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي ان اقتضى الأمر. " [1]

كما تباينت مواقف الفقه والقضاء والتشريع في تسمية الخطأ الناديي التي قد تصدر من الموظف العام، فنجد من المصطلحات المتكررة، مثلا: الجرائم التأديبية، الذنب الإداري، الخطأ التاديي، المخالفة التأديبية.

وبالمقابل اثار هذا الموضوع نفس التباين والاختلاف فيما يخص تعريفها، نستعرض هذه المحاولات فيمايلي:

1- بالنسبة للتشريع: جاء في نص المادة 160 من القانون الاساسي للو.ع ما يلي:

" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطا او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تادية مهامه خطا مهنيا..."

وجاء في نفس السياق نص المادة 20 من المرسوم 58-59 السالف الذكر.

2- بالنسبة للقضاء: استقر القضاء الاداري الجزائري على أن الخطا التاديبي ليس فقط اخلال الموظف بواجبات وظيفية ايجابا او سلبا، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عليه أحلال بكرامة الوظيفة، وهذا ما جاء في حيفيات قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 2001/04/09 " وهكذا ارتباط بالظروف...

[1]- مرسوم رقم 5985 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الأساسي النموذجي للعمال الموسممات و الإدارات العمومية جر مجموعة الجزائرية، العدد رقم، 13 المؤرخة في 24 مارس 1985-

جاء المرسوم رقم 54/93 ليذكر ببعض الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظف بواجب التحفظ، حتى خارج الوظيفة، و الامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع الوظيفة. [1]

3- بالنسبة للفقه: لقد عرف الدكتور " فؤاد العطار" الخطا التاديبي بانه كل فعل يؤديه عامل وينشا عنه ضرر يمس اداة الحكم، كما عرفه الدكتور " جودت الملط" بانه اخلال بواجبات الوظيفة ايجابا او سلبا. [2]

من هنا يظهر مدى العجز الذي صادق تعريف الخطا التاديبي، سواء كان فقهيا او قضائيا او تشريعيا، ولعل هذا الأمر يرجع لطبيعة الاخطاء التاديبية التي لا يمكن حصرها تشريعيا، وتستعصي الحصر والدقة.

الفرع الثاني: اركان الخطا التاديبي

لا يقوم الخطا التاديبي، الا يتوافر اركان تقام عليه المسؤولية التاديبية للموظف العام، وقد استقر اغلب الفقه على ثلاثة اركان رئيسية: الركن المادي، الركن المعنوي، والركن الشرعي، وفيما يلي نستعرض هذه الأركان:

أ- الركن المادي:

يتمثل الركن المادي للخطا التاديبي في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يقترفه الموظف اخلال بالواجبات الملقاة على عاتقه، سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها. [3]

[1]- عبد الحميد بن علي، طرف انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام الدراسة مقارنة، من كثرة النيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان، 2011، ص10.

[2]- سعيد بولشعير، النظام الشادي للموظف العمومي في الجزالر طبقا لأمر 1336 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1991، ص 49.

[3]- نص م 161 من (ق و ه) ،مرجع سابقا وعلى ذكر الفعل الأجابي و السلبي الذي قد يصادر من الموظف اثناء ممارسة مهامه الوظيفية قد يكون واجب منصوص عليه موجب قانون بعرض الموظف للمسؤولية التاديبية.

فالمظهر المادية للخطا التاديبي لا يمكن تعدادها، وتناولها في النصوص القانونية انما ياتي على سبيل المثال في بيان القواعد العامة وليس على سبيل الحصر والعبرة هنا بالافعال التي تعرقل النشاط العادي للمرفق العام التي تؤثر لا محالة في وظيفة الدولة.

ب- الركن المعنوي:

أن الخطا التاديبي ليس ظاهرة مادية خالصة قوامه الفعل واثاره اذ انه بالاضافة إلى ذلك كيان نفسي متواجد داخل الانسان، وهذا الكيان النفسي هو المحرك الأساسي للفعل المادي الذي تكون منه الخطا التاديبي، وترتيبا على ذلك هناك علاقة معنوية بين العامل مرتكب الافعال المادية والخطا التاديبي، وهو ما يصطلح عليه بالعنصر المعنوي[1].

فالركن المعنوي اذا في الخطا التاديبي هي الارادة الائمة للموظف، لكن السؤال الذي يطرح نفسه: عن مدى التزام المرؤوس بطاعة رئيسه فيما يخالف القوانين واللوائح؟

لقد انقسم الفقه في هذا الصدد: الفريق الاول ربطه بواجب الطاعة اذا كان أمر الرئيس ليس مخالفا للقانون، الأمر الذي عرضه للانتقاد بشدة على اساس عرقلة مبدا سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، لانه يدفع بالمرؤوس إلى البحث عن مدى شرعية الأمر ومجادلة الرئيس في اوامره، اما بالنسبة للفريق الثاني يلزم الموظف بطاعة عمياء للرئيس على اساس مبدا حسن سير المرافق العامة ، وقد انتقد هذا الرأي على اساس اعتبار الموظف الة عمياء ولايمكن له ابداء رايه وافكاره. [2]

اما بالنسبة للفريق الوسط الذ أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 47-02 من القانون الاساسي للورع التي تنص: " لا يعفي الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب

[1]- محمد ماجت ياقوت، تكفي الواقعة في المواد التاديبية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الأسكندرية، 2014، ح 138

[2]- للمزيد من التفصيل انظر: فاطمة مولوة، الجريمة التاديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012 ،ص ص 37-42 .

المسؤولية الخاصة مرؤوسيه" فمن خلال هذه المادة يبدو واضحا أن الموظف يطيع رئيسه في حدود القانون وله أن يبدي رأيه، وما يؤكد هذا المسار نص المادة 40 من نفس القانون: " يجب على الموظف في اطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين".

أن هاتين المادتين تجعلان الموظف في موق متذبذب ازاء واجب الطاعة و واجب احترام القانون، ما يجعل الامر غامضا نوعا ما بالنسبة لعلاقته مع الرئيس.

أ- الركن الشرعي:

لقد اثار موضوع الركن الشرعي للخطا التاديبي جدلا واسعا بين الفقهاء و كتاب القانون الاداري، وانما نتج هذا الجدل من خلال العجز الذي يصاحب النظام النادبي في حصر وتقنين الاخطاء التاديبية من جهة أخرى، ونحن بصدد معالجة موضوع الضمان والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بهذا الركن، ما يتسنى لنا محاولة تفصيل و مناقشة هذا الركن في هذا البند.

بند الأول: تاثير عملية تحديد الخطا التاديبي على مبدا الضمان

أن التمازج الذي يربط النظام التأديبي مع النظام الجنائي افضى إلى الجدل والنقاش بين الفقه، فيما يخص مركز الخطا النادبي في اطار مبدا المشروعية أولا، وكذا اشكالية العجز في تقنينه وحصره في النظام النادبي ثانيا.

اولا: مركز الخطا التاديبي في اطار مبدا المشروعية

انطلاقا من التقارب والترابط بين النظام التاديبي ونظيره الجنائي، نشا الجدل بين الفقه الاداري فيما يخص ركن المشروعية للخطا التاديبي. [1]

[1]- يستعمل الفقه مصطلح المشير و عيد légalité و الشرعية légitimité لبيان نفس المعنى، لكن البعض يمر بينهما فالأول يعني سهادة القانون البيباند، اما بالنسبة للان فتحناء التشمل كل القواعد التي تساهم في إقامة العدل في المجتمع.

فالنظام التأديبي في الوظيفة العامة يستمد في معظم الأحيان معالمه والضمانات التاديبية للموظف من النظام الجنائي، ما اظهر بالمقابل القياس بين النظامين، لكن تبقى المميزات كائنة لا محال بين النظامين. [1]

فالجريمة في النظام الجنائي، تخضع لمبدا " لا جريمة الا بنص"[2]، فالركن الشرعي للجريمة الجنائية بينه النص القانون، اما بالنسبة لركن المشروعية للخطا النادي هو القانون بمعناه الواسع، ويشمل جميع القواعد القانونية، بحيث لا ينحصر مفهوم الشرعية في المجال التاديبي في قاعدة" لا جريمة الا بنص" السائد في القانون الجنائي.

وانما ينصرف إلى معنى الشرعية الواسع الذي لا يمكن مقتضاه التجريم خارج القواعد القانونية ، سواء كانت هذه القواعد في القانون المكتوب ام في العرف ام في احكام القضاء ام في الأنظمة الداخلية للمرفق العام. [3]

الا ان مبدا المشروعية في نطاق الاخطاء التاديبية ياخذ معنى آخر، فهو الإطار العام الذي لا يسمح السلطة التاديب ان تتعداه، لهذا فرضت رقابة القضاء على صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانوني، فلا صحة اذا بها يتردد في كتابات الفقهاء من عدم خضوع المخالفة التاديبية لمبدا الشرعية، وان ما يتردد حول عدم حصر الافعال التي تعد مخالفات تاديبية تعد في كثير منها من الجوانب المعنوية للموظف ما يصعب ادراجها وتقنينها. [4]

---

[1] – Jean–marie auby jean–Bernard auby,droit de fonction publique, édition dalloz,paris, 1997

[2]– المادة 01 من الأمير رقم 156/66 المؤرخ في 08 حويلية 1966، معادل و متمم، يتضمن قانون العقوبات ، جر ، عدد 49، صادر بتاريخ 11 جويلية 1966.

[3]– حمد محمد حمد الشلمان، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون اللبني و المقارن، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص 32–33

[4]– تغريد محمد قدوري المعيبي ، عبدا مشروعية واثره في النظام النادي للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص 180

أرى نفس الفكرة في خضوع الخطا التاديبي لمبدا المشروعية، لكن الذي يهمنا هو مبدا الضمان، فما دام مبدا المشروعية في الخطا التاديبي ياخذ معنى واسعا في القانون الإداري، سيبقى القاضي الاداري بمثابة الضمانة المرجوة لرقابة وتكييف الوقائع ومدى مشروعية القرار النادبي.

ثانيا: اشكالية العجز في حصر وتحديد الاخطاء التاديبية:

لقد أشرت فيما سبق أن السلطة التقديرية للادراة تنبع من كون الاخطاء التأديبية تستعصي الحصر والتحديد وفي هذا الصدد انقسم الفقه بين مؤيد لتقنين الأخطاء التاديبية وبين معارض هذه الفكرة، نستعرض هذين الأمرين فيمايلي:

يرى جانب من الفقه المستحدث أن المحاولة تقنين الاخطاء التاديبة التي يمكن أن يحاسب عليها سوف يشل من فاعلية الادارة، لان سلطة التاديب سوف تكون مقيدة، في حين أن فاعلية الادارة توجب أن يترك للسلطات الرئاسية جانب من الحرية في تسيير مقتضيات المرفق العام دون قيد سابق، ويعتبر أن التقنين في حد ذاته سيغدو بمرور الزمن غير معبر عن الحقيقة، وان هذه الواجبات شبه اخلاقية ونفسية ولا يمكن صياغتها في نصوص جامدة.

وبالمقابل نادى جانب من الفقه بتقنين الاخطاء التاديبية على اساس انها مفيدة في تبصير وتوضيح حدود الموظف في اداء عمله، وقد اعتبروا أن المسلك التقليدي القائم على حرية الادارة في تقدير الخطا التاديبي ينطوي على استبداد و تعسف في كثير من الأحيان، لكنهم بالمقابل يسلمون بالصعوبات التي تواجه عملية وصف و تحديد واجبات الموظفين [1].

فلا يوجد اذا تقنين شامل يحدد الاخطاء التاديبية التي يمكن أن تصدر من الموظف، فمن هذا المقام يتجاهل النظام التأديبي المبدا الاساسي في قانون العقوبات" لا جريمة الا

[1]– سليمان محمد الطماوي، القضاء الادارية قضاء التاديب "دراسة مقارنة"، الكتاب الثالث،، دار الفكر العربي، القاهرة 1995، ص 82-85

بنص"، لكن بالمقابل جاءت بعض النصوص القانونية مؤكدة لواجبات الموظف، غير أنها لم ترى إلى تقنين شامل، ما يوحي ببقاء تمتع الادارة الموظفة بالسلطة التقديرية في اداء سير المرفق مهما كان الامر. [1]

ويقول الأستاذ سليمان محمد الطماوي" في كتابه " قضاء التاديب" أن تنظيم المخالفات التاديبية سيكون باستمرار على سبيل المثال لا الحصر ، ولن يشمل يوما من الايام جميع المخالفات، ولن يصل الفقه الاداري الى منطق قانون العقوبات. [2]

و بالتالي نعتقد أن هذا الرأي سديد على اساس ان الحياة الادارية متطورة وسريعة، ولا يمكن صياغة مخالفاها الوظيفية في قوالب جامدة، إلا أن هذا لا يمنع من مسايرة المستجدات من حين الاخر بصياغة و تحديد بعض المخالفات التي يمكن تقدير جسامتها.

اما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حاول تعداد بعض واجبات الموظف العام، نذكر بعض منها فيما يلي:

1- الواجبات المنظمة بالمواد من 68 الى 73 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية[3]، المحال اليها بموجب المادة 122 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي للعمال المؤسسات والادارات العمومية.

[1] - Vean-michal de forges, droit de la fonction publique, presses universitaire de France, 1" édition, paris, 1986,p 168

[2]- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التاديب "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص86.

[3]- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 ستمبر 1982، التعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج و عدد 37 الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982

2- الواجبات المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية. [1]

3- الواجبات المنظمة بالمواد من 177 إلى 185 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للو. ع الساري المفعول.

وخلاصة القول وامام صعوبة تحديد مفهوم للخطا التاديبي، والعجز في تقنينه وكذا المفهوم الواسع لمبدا مشروعيته، يجعل مبدا الضمان فكرة عامة ومبهمة و بالتالي تبقى الادارة الموظفة صامتة سلطة تقديرية واسعة في موضوع تقديره، وتكييف المخالفة التاديبية.

المطلب الثاني: العقوبة التاديبية

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية:

أن سلطة العقاب المقررة للادارة تستمد مشروعيتها من المركز القانوني للموظف والعلاقة التنظيمية القانونية الاساسية بين الموظف والادارة فالخطا التاديبي او المخالفة المهنية تقتضي بالمقابل جزاء اداريا تمثابة ردع للموظف المخالف لواجبات المرفق العام.[2]

ولقد عرف الفقه الفرنسي العقوبة التاديبية باتما" جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي"، وقد عرفها الفقه المصري على الهما الجزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية". ويمكن تعريف العقوبة التاديبية باتهما" جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية. [3]

[1]- الرسوم النقيدي رقم54993 المؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية، جدا عدد 11، الصادرة في تاريخ 17 فيفري 1993.

[2]- نص م 17 من القانون (6[13]) المتضمن القانون و ، ع) مرجع سابق

[3]- فاروق خلفية اليات تسوية منار مات النادي في شمال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على شهادة الدكتور اهالي القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الحمر الر، 2011، ص 128.

وتعرف ايضا بانها: " الجزاء الذي توقعه الادارة على الموظف مرتكب الخطا المهني، وهو الاجراء الفردي الذي تتخده الادارة بغية قمع المخالفة التاديبية، والذي من شأنه أن تترتب عنه نتائج سلبية على حياة الموظف. [1]

اما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد قنن احكام و نصوص العقوبة التاديبية في قانوين اساسين:

1- المادة 124 من المرسوم 85/59 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية، حيث تم تصنيفها إلى ثلاث درجات، وذلك حسب جسامتها .

2- بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة الساري المفعول، فقد عمل تصنيف العقوبات التأديبية في نص المادة 163 الى اربع درجات كالتالي:

الدرجة الأولى : التنبيه، الانذار الكتابي، التوبيخ.

- **التنبيه:** هو انذار الموظف المخطئ وتحذيره و كدا توجيهه شفويا لتحسين سلوكه الوظيفي.

- **انذار الكتابي** : هو انذار الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق اشعار الموظف تحريريا بالخطا التاديي الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي.

- **التوبيخ:** وينطوي على لوم الموظف المخطئ تاديبيا و تانيبه على ما ارتكبه من اخطاء تاديبية تعتبر اخطاء من الدرجة الأولى يمس من خلالها الموظف بالانضباط العام.

[1]- أم الخير بوفرة، ناديب الموقف وفقا لأحكام القانون الأساسي لو- لا محلة المفكرة العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جاميعة خماد خيضر ، بسكرة، 2013،ص77.

الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من 1 إلى 3 ايام، الشطب من قائمة التاهيل. ويقصد به ايقاف الموظف المخطئ تاديبيا عن اداء وظيفته من 1 يوم إلى 3 ايام، عقابا له عما ارتكبه من اخطاء تاديبية من الدرجة الثانية.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري :

ومفادها هذه العقوبة التاديبية هو نقل الموظف المخطئ تاديبيا اجباريا إلى مكان اخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه وتعتبر هذه العقوبة ردعا للموظف من الناحية النفسية والاخلاقية، كما أنه يوقف عن العمل من 4 إلى 8 ايام.

الدرجة الرابعة: التنزيل الى الرتبة السفلي مباشرة، التسريح وهي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها بمعنى ان تنزيله لا يتجاوز رتبة واحدة .[1]

من خلال هذه المادة تستنتج أن المشرع الجزائري قد صنف العقوبات التاديبية حسب جسامتها، ويجب على السلطة التاديبية الخروج عن هذه العقوبات وليس لها أن تبتدع عقوبات غير منصوص عليها قانونا، وحسنا فعل المشرع الجزائري في القانون الحالي المنظم للوظيفة العامة وذلك اثناء ربطه بعض المخالفات التاديبية بالعقوبة المناسبة لها.[2]

والتي لا تدع شكا للسلطة التاديبية، لكن هذا لا يعني أن الاشكال قد حل، فتبقى السلطة التاديبية قائمة في تقدير العقوبة التاديبية الملائمة للمخالفات غير المقننة وغير المرتبطة بالعقوبة المناسبة لها، فما موقع العقوبة التاديبية من مبدا المشروعية؟.

[1]– أنظر المواد من 178 إلى م 186 من الأمر 03/06 المتضمن قانون و . ع ، مرجع سابق-

[2]– انظر المواد 70 الى 71 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق

بند الأول: موقع العقوبة التأديبية ضمن مبدا المشروعية:

لقد أشرت في ماسلف إلى أن مبدا شرعية الجرائم والعقوبات في الشق الجنائي يخضع لمبدا " لا عقوبة الابنص"، فالمشرع هو صاحب الاختصاص في تحديد العقوبة الجنائية، ولايدع شكا ولا غموضا للقاضي الجنائي في تحديد العقاب، فهل هذا ينطبق على العقوبة التأديبية في المحال التاديي؟

آن مبدا الشرعية يعد اصلا من أصول النظام التاديبي، الا انه يوجد مبدا اخر يحد من هذا الأصل، وهو مبدا السلطة التقديرية، فلجهة التاديب سلطة تقديرية في تحديد العقوبة التقديرية التي تتمتع بها الادارة تختفي اذا نص القانون على تحديد عقوبة معينة كخطا تاديي محدد، لان الادارة تصبح ملزمة بتطبيق العقوبات المقررة قانونا[1].

من هنا يبدو واضحا أن مبدا المشروعية في العقوبة التأديبية متوفر، لكنه خضوع جزئي، ففي المحال الجنائي المشرع هو المحدد للجريمة، وهو المحدد للعقوبة المناسبة لها، عكس النظام التاديي الذي ياخذ بالشق الأول لا عقوبة الا بنص، ولم يضع لكل مخالفة عقوبتها كما هو مقرر في القانون الجنائي، الا في بعض الحالات المذكورة انفا.

ما ينتج عن ذلك ضرورة لا يستغني عنها تتمثل في منح سلطات تقديرية للجهة الإدارية في اختيار العقوبة المناسبة، وفي سبيل ممارسة هذه السلطة التقديرية حدد المشرع بعض المعايير في تحديد العقوبة التاديبية، تظهر في نص المادة 161 من قانون و. ع التي جاء فيها مايلي: " يتوقف تحديد العقوبة التاديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطا،

[1]– الياس بن سليم، الفصل النادي للموظف العام في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع ادارة ومالية، كلية حقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص 60.

والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعيني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفدين من المرفق العام[1].

اذا فالعقوبات التأديبية وما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح، فهي قيد على الحقوق الموظف وعلى المزايا التي تكلفها له القوانين واللوائح، ومن ثم فلا محل لاعمال ادوات القياس والاستنباط. [2]

ومن الأمثلة على ذلك أن قدرت السلطة التاديبية مخالفة للموظف من الدرجة الثالثة، فلا يجوز لها مثلا القيام بتوقيف الموظف اكثر من ثمانية أيام مقيدة بالعقوبة المقررة قانونا.

الفرع الثاني: ضوابط تطبيق العقوبة التاديبية

اذا كانت السلطة التاديبية تتمتع بسلطة تقديرية في تكيف المخالفات التأديبية واختيار ما يناسبها من جزاء، فان هذه السلطة ليست امتيازا تحكيما، بل تخضع الى مجموعة من القيود، كمبدا شخصية العقوبة اولا، ومبدا وحدة العقوبة التاديبة ثانيا و مبدا تناسب العقوبة مع الخطا التاديي ثالثا.

اولا: مبدا شخصية العقوبة التاديبية

لقد اقر الدستور الجزائري لسنة 1996 مبدا شخصية العقوبات الجزائية، حيث يعتبر هذا المبدا الركيزة الأساسية في القانون الجزائي. [3]

---

[1]– وهي نفس المادة التي جاء بها المرسوم رقم 302/82 ، التعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الشريعة الخاصة بعلاقات العمل الفردة (م63) .

[2]– سعيد الشبوي، المسالة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ، 2008، ص 175.

[3]– راجع المادة 142 من الدستور 28 نوفمبر 1996، الثور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 صادر في 8 ديسمبر 1996، التمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 2002/04/10 ج ر عدد 25 صادر في 14 أفريل 2002 المعدل بموجب قانون رقم 19/08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ر عدد 63 صادر في 16 نوفمبر 2008.

فالمسؤولية تكون شخصية على مرتكب الجريمة دون غيره، وهو نفس المبدا السائد في النظام الناديي في الوظيفة العمومية.

يتصل مبدأ شخصية الجزاءات الادارية العامة بشخص المستحق لتوقيعها فاعلا كان او مساهما بفعله السلبي او الايجابي في اقترافها، أن هذا المبدا يعني أن العقوبة لا تنال الا الشخص المخالف، او المسؤول عن المخالفة الإدارية، فيطبق هذا المبدا ولو لم يوجد نص عليه فهو ينبع من ضمير العدالة وتطبيقا لذلك فان المسؤولية الادارية مسؤولية شخصية[1].

اذ آمن هنا يبدو واضحا اثم بدا شخصية العقوبة التأديبية يقضي بعدم توقيع العقاب الا على المخالف لواجبات الوظيفة، لكن يطرح هذا المبدا سؤالين مهمين، وذلك في حالة شيوع التهمة أولا، وثانيا في حالة كون المخالفة نتيجة الاوامر الرئيس؟

فيتعين لادانة الموظف أن يثبث انه قد صدر عنه فعل ايجابي أو سلبي محدد، والذي يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الادارية، فإن انعدام الماخذ على السلوك الاداري للعامل ولم يقع منه اي اخلال بواجبات وظيفته او خروج على مقتضياها فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي فلا محل التوقيع جزاء تاديبي وان كان قرار الجزاء في هذه الحالة فاقدا لركن من اركانه وهو ركن السبب. [2]

اما بالنسبة للمخالفة التي تكون نتيجة لامر الرئيس، فيها يكون الموظف بريئا وغير مسؤول عنها، وهذا استنادا لنص مادة 180 من القانون الاساسي للوظيفة العامة التي جاء فيها:" تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثالثة... رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار نادية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول". فالموظف اذا ما برر هذا

[1]– عماد محصوالحية، الجماعات الأدارية العامة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص 169.

[2]– احمد جهاد نافع عياشى، ضمانات المسالة التاديبية للموظف العام، "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العلماء جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2007 ص 26

الرفض يكون غير مسؤول شخصيا في هذه الحالة بالرغم من حدوث مخالفة، وهو مايمكن اعتباره استثناء من مبدأ شخصية العقوبة.

ثانيا: مبدا وحدة العقوبة التاديبية

آن فحوى هذا المبدا انه لا يعاقب الموظف باكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، وهو من المبادئ التي ينبغي مراعاها، سواء من قبل المشرع او السلطة التاديبية، ذلك أن فرض جزاءين عن مخالفة واحدة، امر يتم عن سياسة تحكيمية بعيدة عن قواعد العدل والمنطق، لان ثنائية الجزاء تفترض ثنائية الخطا، ومضاعفة العقاب بدون مبرر، لا يحقق الهدف من الجزاء، وانما يعبر عن مسلك معيب، ويجعل السلطة التاديبية تبلغ أوجه طابعهما التحكيمي. [1]

وعليه، ايا كان الجزاء الاداري الذي وقع اولا فانه يوقع مرة واحدة، مادام قد وقع طبقا للاوضاع القانونية الصحيحة، وتطبيقا لذلك فانه اذا وقع جزاء على شخص مخالف عن فعل ارتكبه فانه لا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عن السلوك ذاته، مادام هو سبب المخالفة الإدارية.[2]

وتستند حكمة عدم الازدواج في توقيع الجزاء الى الاعتبارات التالية:

- ✓ أن العدالة والمصلحة الاجتماعية تقضيان بعدم معاقبة على الخطة الواحد الا بعقوبة واحدة تناسبه، وبالتالي تطمئن نفس مرتكب الخطا لا انه لن يلحق به في المستقبل اي عقاب اخر عن جرم سبق معاقبته به.
- ✓ ضرورة احترام كافة القرارات الادارية التي تصدر عن السلطة التاديبية المختصة، لان القول بغير ذلك وتوقيع جزاء اخر، يعي المساس بالحجية التي تحوزها تلك القرارات.

[1]– محمد بن محمد بن احمد العلالي، أخر ايات التاديبية على الموظف العام في نظام المملكة السعودية : دراسة تأصيلية مقارنة و تطبيقية"، بحث مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على الدرجة الماجيستر، تخضع السياسية الحالية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2015 مى 75.

[2]– حماد صوالحية، الجماعات الإدارية العامة، مرجع سابق، ص 171.

- ✓ أن توقيع جزائين عن مخالفة واحدة هو انحراف صارخ عن حد مشروعية، ذلك أن ثنائية الجزاء، تفترض عقلا ومنطقا ازدواجية الخطا، فالازدواج هو انحراف عن القانون وليس بامكان الانحراف ان يكون علاجا لاي شيء. [1]

وما يمكن أن نستخلصة فيما يخص مبدا وحدة العقوبة التأديبية في مجال التاديب:

– يمكن أن يكون الخطا تاديبيا، وفي نفس الوقت يحمل طابع جزائي، فلا يمكن اعتباره تعدد في حالة ازدواج في العقاب.

– أن منع التعدد في العقاب التاديبي ينصرف إلى العقوبات الاصلية دون التبعية، حيث يمكن أن تقترح الادارة في بعض الحالات نقل الموظف، وذلك لتحسين سلوك الموظف مستقبلا ومساعدته لتجاوز هذا العقاب.

ثالثا: مبدا التناسب بين العقوبة التأديبية والخطا التاديبي

ثم الإشارة في المبحث الأول أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في المجال التاديبي وانما يعود هذا الاعتراف لعدم امكانية حصر و تقنين المخالفات الوظيفية، وما نتج عنه من عجز في ربط للمخالفات بعقوبات محددة، لذلك جاءت المادة 161 من القانون الاساسي للوظيفة العامة لتضع مقاييس للسلطة التأديبية في تحديدها للعقوبة التاديبية المناسبة للمخالفات التاديبية. [2]

آن مبدأ التناسب من اهم الضمانات التاديبية المقررة للموظف العام المستمدة من المبادئ القانونية العامة، اذ يتعين على السلطة التاديبية أن تقدر الجزاء التاديبي على أساس

[1]– شوفان العقيل العجارمة، سلطة تاديب الموظف العام "دراسة مقارنة" دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص 160-161.

[2]– ان المقاييس التي جاء بها الشرع هي: درجة بجماعة الحطاء الظروف التي ارتكب فيها الخطاء مسؤولية الموظف المعنية النتائج المترتبة على سير المصلحة، درجة الضرر الذي لحق بالصلحة.

التدرج تبعا لمدى خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء دون غلو، أن التناسب في القانون العام أو القانون الاداري هو صفة لعلاقة منطقية تربط بين عنصرين او اكثر من عناصر القرار الاداري او العمل القانوني العام، بحيث يتعين على مصدر القرار الاداري عدم اغفاله او الخروج عليه نزولا على دواعي المشروعية. [1]

ان الادارة تتقيد بالجزاء ولايمكن لها أن تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا، حيث تلتزم ايضا بالا تتخذه الا حين تقع المخالفة المبررة له وفقا لنص القانون. [2]

وبالتالي فإذا كان الأصل السلطة التاديبية تملك السلطة التقديرية في اختيار الجزاء التاديبي للمخالفة التاديبية الصادرة من الموظف، الا ان هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدا وجوب تناسب الجزاء التاديبي مع المخالفة التاديبية، والا تعرض القرار التاديبي إلى الالغاء من طرف القاضي الاداري.

[1]– سامي جمال الدين ، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط 1، منشاة التعارف، الإسكندرية، 2005، ص 334–335

[2]– سعيد الشهري، المسالة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 188.

المبحث الثاني : الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام

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

المطلب الأول مواجهة الإدارة الأخطاء الموظف العام

أثناء قيام الموظف العام ويممارسة مهامه قد يقصر في واجبه المهني متعمدا أو يرتكب أخطاء تأديبية تستوجب مساعلته أي تأديبه من طرف الإدارة، ولما كانت الجزاءات التأديبية التي تمارسها الإدارة تتسم بنوع من القسوة وذلك من خلال المساس بأحد حقوق الموظف إما انتقاصا أو حرمانا موقوتا لذا لزم أن تحاط بطائلة من الضمانات التي تحول دون الإنحراف في تطبيقها وتكفل لمن يخضع لها أقصى حماية من التعسف ومن بين هذه الضمانات خضوع الخطأ التأديبي لمبدأ الشرعية وكذلك التحقيق الذي يعتبر ضمانا للموظف لكونه يهدف إلى عدالة المسالة التأديبية[1].

[1]– امحمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 202

الفرع الأول: شرعية الخطأ التأديبي

لابد للموظف العام أن يحاط بضمانات تحميه من التعسف وهذا ما يعرف بمبدأ الشرعية وهو يعني سيادة حكم القانون أو مبدأ الخضوع وهو مبدأ تقوم عليه الدولة القانونية الحديثة ويقتضي هذا المبدأ أن تكون جميع أعمال الإدارة مطابقة لأحكام القانون[1].

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

فليس من اللازم أن تصدر من جهة الإدارة المختصة أو من السلطة التشريعية قواعد تأثم بعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف أو العامل إذا ما ثبت قبله فعل أو امتناع لا يتفق ومقتضيات وظيفته سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص ونجد الكثير من الفقهاء طالبوا بحصر الأخطاء التأديبية وتطبيق مبدأ الشرعية في القانون التأديبي، أي تقنين الأخطاء التأديبية أو تصنيفها [2].

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

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

أولا: تصنيف الأخطاء التأديبية في ظل الأمر 06-03

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

. أخطاء من الدرجة الأولى

أخطاء من الدرجة الثانية

[1]– المرجع نفسه ، ص 203.

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

أخطاء من الدرجة الثالثة

أخطاء من الدرجة الرابعة

ثم عدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر [1].

1- أخطاء من الدرجة الأولى :

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

2- أخطاء من الدرجة الثانية :

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

1-المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة

2-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه[2].

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة

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

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها من خلال تأدية مهامه

3-رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية

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

[1]- اكمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، 2003، دار هومة، الجزائر ، ص 65.

[2]- أمر 06-03، مرجع سابق

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة

أما الأخطاء من الدرجة الرابعة فجاءت بها المادة 181 بنصها: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي : 1- الاستفادة، من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خمة في إطار ممارسة وظيفته.

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

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

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

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

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر[1].

ثانيا- تصنيف العقوبات التأديبية في ظل الأمر 06-03

هنالك مجموعة من العقوبات التأديبية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة على مرتكبي المخالفات التأديبية، التي تؤثر على المركز والمستقبل الوظيفي للموظف المنسوب إليه المخالفة[2].

[1]- الأمر 06-03 ، مرجع سابق .

[2]- عيد العالي حاحة بالآيات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012 ، ص 457.

تم حصر العقوبات التأديبية على خلاف الأخطاء المهنية وذلك منذ اعتماد النظام التأديبي، اتبع المشرع الجزائري بقية تشريعات الدول الأخرى كالتشريع الفرنسي في تحديدها على سبيل الحصر وإن اختلفت بنصوص التصنيف[1].

حسب نص المادة 163 : تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

1- الدرجة الأولى

- التنبيه
- الإنذار الكتابي
- التوبيخ

2- الدرجة الثانية

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

3- الدرجة الثالثة

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجباري.

4- الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة
- التسريح[2]

[1]- صباح حيمائي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي 2013 ص 42.

[2]- أمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

الفرع الثالث : السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسية حق تسليط العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 من الأمر 06-03 فقرة 01 على مايلي : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصوله على توضيحات كتابية من المعني، بمعنى أن المشرع قيد السلطة الإدارية بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بالوقوف على الخطة التأديبي والظروف التي تحيط به حقيقة لا افتراضا فقد يقصد المشرع بالوقوف على الخطأ أو معاينته من طرف السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين والمختصة بتوقيع الخطا التأديبي هو توفر الخطأ على ركنية المادي والمعنوي حتى يلتام الخطأ التأديبي .[1]

في حقيقة الأمر السلطة الرئاسية تسلط العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مسبب دون استشارة أي جهة أو التقيد برأي هيئة معينة، بمعنى أن المشرع لم يعطي إمكانية الطعن أمام لجنة الطعن سواء كانت ولائية أو وزارية وذلك لبساطة عقوبائنها غير أن للمتظلم الحق في اللجوء إلى القضاء مباشرة .[2]

أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية و الرابعة فهي من اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء نضرا لخطورتها ، فلا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بعد أخذ رأي ملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها أو ابتداء من تاريخ إخطارها أو من تاريخ معاينة الخطا[3].

[1]- المرجع نفسه.

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

[3]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 14

في حالة عدم احترام مدة حياة الخطأ التأديبي، فإنه يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل بمعنى مدة تقادم الخطأ التأديبي هو 45 يوم هذا ما جاءت به المادة 165 و166 من الأمر 03-06 [1].

المطلب الثاني : إجراءات التحقيق التأديبي

يعتبر التحقيق الإداري أداة لكشف حقيقة ضد المتهم أو نفيها عنه وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي أوردها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء الإداري[2].

يكمن الغرض من إجراء التحقيق في تقرير ما إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية ولضمان سلامة إدارة العدالة وحماية الصالح العام والخاص من ناحية أخرى. تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناءا على ملاحظة الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه، أو استنادا إلى تقارير التفتيش أو اعتمادا على شكاوى المنتفعين بخدمات المرفق العام [3].

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي على نحو واضح و جلي يحقق ضمانة أساسية للموظف العام المحال إلى التحقيق، ذلك أن إفساح المجال لكل من يعلو الموظف درجة بإحالته إلى التحقيق التأديبي يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسيرا لرؤسائه الإداريين و تماشيا مع هذه الإعتبارات، منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو الممثلها المرخص له قانونا حق توجيه الإتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين

[1]- أمر رقم 06-03 مرجع سابق

[2]- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف اللأسكندرية ،2003 ص 97

[3]- سعد نواف العدي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 293

سلطتي الإتهام والتحقيق التأديبي وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق [1].

فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام وفي هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 06-03 على مايلي : تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين [2].

هذا ما يفيدنا بان التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها السلطة الإدارية بوصفه إجراء وضمانة هامة وأساسية يتوجب إجراءه في مواجهة أي موظف هو محل مساءلة تأديبية وهذا ما يؤكد الربط الموجود بين السلطة الرئاسية وعليه تأديب الموظفين هو مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية التي تتمتع بها الإدارة ، وكمبدأ عام فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفئ يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، على أن تختتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب[3].

غالبا ما تتفق الإدارة مع الموظف المعين للقيام بعملية التحقيق التأديبي للوصول إلى نفس النتائج التي تصبو الإدارة للوصول إليها وفي ذلك انتهاك لضمانة التحقيق التأديبي التي تعد أهم وأولى الضمانات الواجب مراعاتها عند بدء المسالة التأديبية للموظف العام[4].

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

[2]- الأمر 06-03 ، مرجع سابق

[3]- بوادي مصطفي، مرجع سابق، ص 62.

[4]- بوادي مصطفي، مرجع سابق، ص 622

الفرع الثاني: إلزامية التحقيق

أعطى المشرع الجزائري السلطة التقديرية للإدارة في الإلتجاء إلى التحقيق ذلك أن القانون الجزائري نص فقط على ضرورة الإستماع إلى الموظف المذنب أو حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، جعل هذا الشرط إلزامي بالنسبة للإدارة قبل توقيع الجزاء التأديبي من الدرجة الأولى والثانية وهذا ما جاءت به المادة 165 من الأمر 06-03 وأعطى المجلس التأديب حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح التحقيق في حال ما إذا كانت المخالفات المنسوبة إلى الموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها إرتكاب الخطأ غير واضحة.

هذا ما جاءت به المادة 171 من قانون 06-03 التي تنص على أن : "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة [1].

الفرع الثالث: ضمانات التحقيق

إن ضمانات التحقيق ضمانات مقررة للموظف العام أثناء التحقيق وقبل توقيع العقوبة عليه وهي كثيرة الأهداف منها وضع حد لما يتعرض له الموظف من اضتهاد لجعله هدف سهلا لجميع الإتهامات التي يوجهها إليه الحاقدون ومن ثمة فإن المشرع الجزائري نص على ضرورة كفالة الأمن بالنسبة للموظفين[2] حيث منحهم الضمانات التالية :

أولا: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه

لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتمكينه من تحقيق دفاعه ويلزم التحقيق ذلك استدعاء المتهم تأديبيا بتكليفه بالحضور أمام المحقق، وإخطاره بطريقة واضحة بالمخالفات المنسوبة إليه مع منحة مدة كافية لإعداد دفاعه وهذا ما أقره المشرع الجزائري في نص المادة 167 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية : يحق للموظف الذي

[1]- الأمر 03-06 ، مرجع سابق

[2]- سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، منكرة لنيل شهادة ماجسي في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية جامعة مولود معمري- تيزي وزو 2015 ص 37

تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداءا من تحريك الدعوى التأديبية [1].

يعتبر هذا الإجراء من الضمانات الأساسية للموظف الخاضع للتأديب، فبعد تقدير الإدارة الخطة التأديبي واعتباره من الدرجة الثالثة أو الرابعة وجب عليه إحالة الملف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ما يستدعي بالضرورة وقانونا إحاطة هذا الموظف بالتهم المنسوبة إليه بهذا يكون هذا الإخطار بمثابة ضرمان جوهري للموظف، يمكن الموظف من معرفة التهم المنسوبة إليه، وبالتالي يهيئ دفاعه بشأنها، ولقد منح له المشرع مدة 15 يوما لتحضير دفاعه ابتداءا من يوم تحريك الدعوى التأديبية [2].

ثانيا: حق الإطلاع على الملف التأديبي

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

تنص المادة 169 الفقرة الثانية من الأمر06-03 على أنه : يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسها[4].

أوضح القضاء الإداري الجزائري أهمية هذا الإجراء، من خلال قرار الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الذي قضى بأنه من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات

---

[1]- أمر رقم 06-03، مرجع سابق

[2]- سليماني مثير، مرجع سابق، ص ص 38 ، 39.

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

[4]- الأمر 03-06) ، مرجع سابق

القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما له أن يستعين باي مدافع يختاره للدفاع عنه، ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة، ما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه [1].

ثالثا: حق الدفاع

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

كما يمكن له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات، ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا[2].

المطلب الثالث: الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية

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

يستطيع الموظف من خلال التظلم الطعن في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها، وذلك لأجل إعادة النظر فيها إما بتعديلها أو إلغائها[3].

---

[1]- قرار رقم 75502، المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، مؤرخ في 21 أفريل 1990، قضية (قم) ضد وزير العمل)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر 1992، ص، ص 151، 153.

[2]- أمر رقم 06-03، مرجع سابق

[3]- عمراوى حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة النيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تجصص قانون إداري وادارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 20112012، ص ص 88 ، 89 ،

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

الفرع الأول: اللجان المتساوية الأعضاء

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

أولا : تكوين اللجنة المتساوية الأعضاء

تتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وبالنسبة لعدد ممثلي الموظفين فيكون من عضوين معاونين لكل سلك ممثل ف ي هيئة واحدة أقل من عشرين فإن : عدد ممثلي الموظفين العاملين بهذه الهيئة ينقص إلى عضو واحد رسمي وعضو آخر إضافي ولا يجوز للأعضاء الإضافيين الاشتراك في الجلسات إلا عندما يقومون بمقام أعضاء رسميين[1].

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

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

[1]– محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 180.

[2]– كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري طبعة2003 دار هومة الجزائر ص 140.

ثانيا: اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء

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

1- اللجان المتساوية الأعضاء هيئة استشارية

بالرجوع إلى المرسوم 84-10 وخاصة المادتين 09 و 10 منه، وكذلك التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلق بتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء و الجان الطعن الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فإن اللجان المتساوية

الأعضاء اختصاصات استشارية في المسائل الآتية:

- العقوبات من الدرجة الثانية

تمديد فترة التربص

- النقل التلقائي

-الإنتداب التلقائي

- الإحالة عى الإستيداع لأسباب شخصية

- حركة نقل الموظفين السنوية فالسلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء حتى ولو لم تكن مقيدة بالإلتزام برأي هذه اللجنة[1].

2- اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

من خلال المادة 64 من الأمر 03-06 والتي تنص: تستشار اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك ،كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي" تنص المادة 165 من الأمر نفسه على: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات

[1]- اكمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 141.

التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة [1].

ثالثا: كيفية سير أعمال اللجان المتساوية الأعضاء

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

1- كهيئة عامة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم الموظفين

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

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

يتخذ القرار بالاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا[4].

لا تصح إجتماعات اللجان التأديبية إلا باكتمال نصابها القانوني، حيث لا تعتبر قرارات اللجان شرعية إلا بحضور ¾ الأعضاء، وفي عدم بلوغ النصاب القانوني مقرر تؤجل القضايا إلى جلسة تالية[5].

---

[1]- الأمر 06-03 ، مرجع سابق

[2]- عمراوي حياة، مرجع سابق، ص94

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

[4]- المادة 14، المرجع نفسه.

[5]- المادة 19 ، المرجع نفسه.

2- كمجلس تأديبي

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

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

على رئيس المجلس تحديد ساعة ويوم اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعيا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي.

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

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

و فيما يخص تأديب القضاة فقد اخذ المشرع الجزائري بالنظام القضائي، حيث جعل مهمة تأديب هذا الصنف من الموظفين من اختصاص المجلس الأعلى للقضاة المنعقد كمجلس تأديبي، إذ يمارس وزير العدل المتابعة التأديبية ضد القاضي المذنب أمام المجلس الأعلى و

[1]- كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص 143

مهما كانت درجة العقوبة التي ترغب السلطة الرئاسية تسليطها على القاضي ما عدي توجيه الإنذار [1].

الفرع الثاني: الطعون الإدارية

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

التظلم الإداري هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرارات التأديبية و يشمل التظلم الولائي و الرئاسي ، و إلى لجنة خاصة[2].

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

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

[1]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 145.

[2]- بوادي مصطفي، مرجع سابق، ص 315.

لها يبدأ سريان أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض. يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة[1].

ثانيا: التظلم إلى لجنة خاصة (لجنة الطعن)

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

1- تكوين لجنة الطعن

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

2- مهام لجان الطعن

من مهام لجنة الطعن أنها تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة [4] ، بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة

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

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

[2]- كمال رحماوي، مرجع سابق، ص ص 162

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

[4]- زياد عادل، مرجع سابق، ص 76

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

كما نصت المادة 24 أيضا من المرسوم 84–10 على أنه يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلتجئوا إلى لجان الطعن، خلال خمسة عشرة يوما..... [2].

أما حسب القانون الحالي للوظيفة العمومية رقم 06–03، فقد عدد المشرع الجزائري مدة الطعن، حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 على أنه:"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية، من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار[3].

تصدر لجنة الطعن الولائية أراء إستشارية ولكنها ذات طبيعة إلزامية، لكل من الموظف والإدارة التي أصدرت قرار العقوية التأديبية على حد السواء، وهذا ما أكده المرسوم رقم84 –10 حيث نص صراحة على أنه يجب على لجان الطعن النطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداءا من تاريخ رفع القضية إليها وهذا لإبطال الآراء المتنازع فيها، الصادرة عن اللجان أو تثبيتها أو تعديلها[4].

[1]– المادة 13 من المرسوم رقم 85–59، مرجع سابق

[2]– محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة النيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر بانتة .2007/2006 ، ص140

[3]– الأمر رقم 06–03، مرجع سابقا

[4]– المادة 25 من المرسوم رقم 84–10، مرجع سابق.

خاتمة

خاتمة

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

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

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

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

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

من أهم النتائج المتوصل إليها مايلي:

1- المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 06-03 لم يقم بذكر الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام بالتفصيل والتدقيق

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

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

الإقتراحات :

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

1- ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين.

2- حصول الموظفين على جميع حقوقهم مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق.

3- القيام بإصلاحات في قطاع الوظيفة العامة يبقى دون جدوى إذا كان الموظفين العموميين لا يمتلكون الكفاءة الضرورية لتجسيدها على أرض الواقع .

4- المهام المنوطة بالموظف العام تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة واستمرارها لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام الوظيفة العامة.

5- طمانة إعلام الموظف بالتهم والخطأ التأديبي المنسوب إليه، وكفل حق الموظف في الدفاع عن نفسه مما يحقق فعالية الإجراءات التأديبية من حيث توقيع العقوبة التأديبية المناسبة. كفالة المساواة في الضمانات التأديبية لكافة طوائف الموظفين أمر ضروري من دون التفرقة بين الموظف العادي وبين شاغلي الوظائف العليا في الدولة، فالموظف مهما كان مركزه الوظيفي هو بحاجة ماسة إلى الضمانات في كل مراحل الإجراءات التأديبية.

6- منح أكثر فعالية لإجراء المواجهة أو الدفاع، بتمكين المحامي بالإطلاع على الملف التأديبي أو منحه نسخ منه قبل المحاكمة التأديبية الإدارية.

7- إعادة النظر في تقنين وتنظيم اللجان الإدارية بما يتلاءم واستقلاليتها أو الغرض الذي أنشأت من أجله.

8- و على المشرع الجزائري التنويع في العقوبات التأديبية حتى يصل إلى درجة خلق تلاءم بين جسامة الخطأ المرتكب والعقوبة المسلطة على الموظف العام.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I- القرآن والحديث:

1. القرآن الكريم برواية ورش

2. الحديث الصحيحين

II. المراجع

أولا :الكتب

1- أحمية سليمان : التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

2- برهان خليل زريق: نحو نظرية عامة في العرفي الاداري، مطبعة كرمة، دمشق، 1986.

3- بكر قباني: الرقابة الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة،1978.

4- بلعروسي أحمد التجافي: قانون العمل، ط 1،دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر ،2004 .

5- تغريد محمد قدوري النعيي:مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة- دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، .2013

6- حمد محمد الشلماني: ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي و المقارن، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2014.

7- رمضان محمد بطيخ: المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة و القطاع العام و قطاع الأعمال العام فقها و قضاءا، دار النهضة العربية ، القاهرة، .1999

8- زيد مدير عبوة: ادارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، عمان ،2006.

9- سامي جمال الدين: منازعات الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة المعارف ، الاسكندرية ،.2005

10- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخالقيات المينة،ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، .2013

11- سعيد الشيوي: المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ،2008.

12- سعيد بو شعير : النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 13366 - دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، .1991

13- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .

14- سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي ، القاهرة، .1995

15- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعالقات العمل في التشريع الجزائري، عالقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1996.

16- سماتي الطيب: منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط 1، دار الكتب العلمية ،2008.

17- سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للتشر، بيروت ،2006.

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة، الجزائر ،2003 .

18-عادل حر شوش صالح مؤيد سعيد صالح: إدارة الموارد البشرية ، الأردن، 2006.

19 – عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للشر ،2003.

20 – عبد اللطيف سيد رسلان : النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للتشر، الإسكندرية، 2004.

21- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع منشأة المعارف اللأسكندرية

22- عماد صوالحية: الجزاءات الإدارية العامة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014 .

23- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، ط 3 جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007.

24- علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديد، مصر 2007،

25- ماجد راغب الحلو القضاء الإداري، ط1، منشأة المعارف، 2001.

26- محمد ماجد ياقوت: تكييف الواقعة في المواد التأديبية ، دار الجامعة للتشر، الإسكندرية 2014.

27- محمد ابراهيم: شرح قانون النظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة .

28- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة(نشاط الإدارة و وسائلها)، الطبعة الثانية، منشأة المعارف مصر، 2004.

29- محمد عصفور:نحو النظرية العامة في التأديب ، عالم الكتب ، القاهرة، 1967.

30- محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

31- محمود حلمي: قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.

32- مصطفى عفيفي و بدريذة جاسر صالح: السلطة التأديبية بين الفاعلية و الضمان، مطبعة حسان، القاهرة، 1982.

33- مليكة الصاروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة و القضاء دراسة مقارنة، ط1 ،1986.

34- منصور ابراهيم العاتوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام – دراسة مقارنة، ط1، مطبعة الشرق، عمان، 1984.

35- نصر الدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، ط2، دار الفكر العربين القاهرة ،2002.

36- نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف– دراسة مقارنة – ط 1، دار الثقافة ، عمان، 2007.م

37-هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء الشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة لو النشر و التوزيع، الجزائر ،.2010

38- هاني على الطهراوي، ماهية القانون الإداري ، الجزء الأول ، (التنظيم الإداري ، النشاط الإداري) الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 1998 .

39- وليد سعود القاضي: ترقية الموظف العام، ط1،دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1012.6.

ثانيا: مذكرات و رسائل

1- رسائل الدكتورة

1- ثروت محجوب: التحقيق الاداري و دور النيابة الادارية فيه، رسالة دكتوراه في الحقوق ، عين شمس،.1994

2- عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ،تخصص القانوون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، الجزائر ، تاريخ المناقشة 11 ماي .2016

3- عبد العالي حاحة، الآيات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012.

4- علي سهل يخي قاسم : فصل الموظف العام – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر ،2005

5- عمرو فواد بركات: السلطة التأديبية دراسة مقارنة رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس .1979

6- فهمي عزب: سلطة التأديب بين الادارة و القضاء رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس.

7- محمد مختار عثمان: الجريمة التأديبية بين القانون الإداري و الادارة العامة، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة شمس، .1973

8- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة النيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر بانتة .2007/2006 .

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

10- ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، منكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015-2016.

2- الرسائل:

1- الياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع ادارة و مالية كلية الحقوق جامعة الجزائر ،2002.

2- حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة عامة ، جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2011-2012 .

3- صباح حيمائي ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الوادي 2013 .

4- سلوى تيشات ،أثر التوظيف العمومي على الكفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ،الجزائر ، 2009-2010 .

5- عبد الحميد بن علي: طرق القضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام – دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوقو العلوم السياسية ، جامعة تلمسان، 2011.

6- فاطمة مولوة: الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر ،2012.

7- فريد رناي ،حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني الموظف العمومي الجزائري، بحث لنيل شيادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009.

8- محمد بن صديق أحمد الغلاسي: الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة السعودية – دراسة تأصيلية مقارنة و تطبيقية –، مذكرة ماجستير تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض،2005.

9- محمد شوق العابد: أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة ،2012_.2013

10- منير سلماني ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، منكرة لنيل شهادة ماجسي في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية جامعة مولود معمري- تيزي وزو 2015 .

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

3- مذكرة الماستر

1- بلقاسم حسونه ، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، منكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة .

4- المقالات:

1- أم الخير و فرة: تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، محلة المفكر، العدد 9، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، .2013

2- سهيل الأحمد، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 62(6) 2012. ص 1296.

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

ثالثا : النصوص القانونية

أ- الدستور

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

ب-قوانين و مراسيم

1- الأوامر

1-الأمر 133/66 المؤرخ في 02جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد42 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2- الأمر66 -156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، الصادرة بتاريخ07/11/ 1966.

3- الأمر73-63 المؤرخ في ديسمبر 1973 المتعلق بقانون المالية.

4- 17/76 المؤرخ في 6 يوليو 1976 المعدل و المتمم للقانون 11/83.

5-الأمر 17 / 96 المؤرخ في 1996/07/06 المعدل و المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في1993/07/02. المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

6- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية ،يتضمن القانون االساسي العام لموظيفة العمومية، ج ر، ع 46 ،المؤرخة في 16 يوليو 2006..

7- الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل و المتمم.

8- الأمر 85-223 المؤرخ في 20 أوت 198 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد.

2- القوانين

01. القانون 278/63 المؤرخ في1963/07/26 المتضمن نظام العطل و الاجازات المعدل و المتمم .

02. القانون 11/83 المتضمن التأمينات الاجتماعية.

03. القانون رقم 12/83 المؤرخ في02/07/ 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 المؤرخة في1983/07/05

04. القانون رقم 13/83 المؤرخ في1983/07/02. المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

05. القانون 14/90 المؤرخ في02/06/ 1990 المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

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

3- المراسيم

01. المرسوم 302/82 المؤرخ في1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 37 الصادرة بتاريخ 1982/09/14.

02. المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 المحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

03. المرسوم 290/90 المتضمن قانون علاقات العمل ، المؤرخ في04/29/ 1990

04. المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الواجبات الخاصة على الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11 الصادرة في1993/02/17

4- القرارات

01. القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 07 .

02. التعليمة 240 المؤرخة في 15 ماي 1995، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي.

رابعا : المراجع باللغة الفرنسية:

1- Jean-morie auby-bernand auby, droit de fonctionpublique, edition dalloz, 1997.

2- Vean-michal de forges, droit de la fonction publique ; presses universsaire de France ,12, paris, 1986,p 168

خامسا: المواقع الإلكترونية:

1- http://www.mouwadaf-dz.com/F15-mountada-

الفهرس

الفهرس

إهداء

شكر و تقدير

مقدمة 01

الفصل الأول : حماية لحقوق الموظف العام 05

المبحث الأول: الحماية الادارية للحقوق المادية للموظف العام.....06

المطلب الأول: الراتب والترقية.....06

الفرع الأول: الراتب 06

الفرع الثاني: الترقية.....12

المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي.....18

الفرع الأول: التقاعد.....18

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي.....26

المبحث الثاني : حماية الحقوق السياسية للموظف العام.....32

المطلب الأول : حق الموظف العام في العمل النقابي.....32

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي.....33

الفرع الثاني: صور ممارسة الحق النقابي 33

الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية ومعايير التمثيل. 34

المطلب الثاني : حق الموظف العام في الإضراب 37

الفرع الأول: تعريف الإضراب 38

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب 39

الفرع الثالث: الأثار المترتبة عن الإضراب.....42

الفرع الرابع: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام 43

الفصل الثاني : المسؤولية التأديبية للموظف العام وضماناتها.....46

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام وضماناتها 47

المطلب الأول: الخطا التاديبي 47

الفرع الأول: تعريف الخطا التاديبي.....47

الفرع الثاني: اركان الخطا التاديبي.....49

المطلب الثاني: العقوبة التاديبية.....55

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية:.....55

الفرع الثاني: ضوابط تطبيق العقوبة التاديبية.....59

المبحث الثاني : الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام 64

المطلب الأول مواجهة الإدارة الأخطاء الموظف العام 65

الفرع الأول: شرعية الخطأ التأديبي 65

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية في ظل الأمر 06-03.....65

الفرع الثالث : السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية 69

المطلب الثاني : إجراءات التحقيق التأديبي 70

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق 70

الفرع الثاني: إلزامية التحقيق.....72

الفرع الثالث: ضمانات التحقيق.....72

المطلب الثالث: الجهات المختصة بالتأديب والطعون الإدارية 74

الفرع الأول: اللجان المتساوية الأعضاء 75

الفرع الثاني: الطعون الإدارية 79

خاتمة 83

قائمة المراجع.....87

مـلخص مذكرة الماستر

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

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

الكلمات المفتاحية:

1/.الحماية الموظف 2/ الحماية الادارية 3/.الحقوق السياسية 4/ العقوبات التأذبية 5/.ضمانات التحقيق 6/.الطعون الادارية

Abstract of The master thesis

Through our study of the subject of employee protection in Algerian legislation and the rights and guaranteeing them under Algerian public job legislation, it became clear to us that the public employee is the human tool that the administration relies on in order to achieve the purpose for which it was established, so most of the legislation and regulations have made him basic rights from a side that enables him to Performing his duties, on the other hand, shall protect him and protect him from any abuse that may affect his rights.

The public employee enjoys original rights that he acquires once he contracts with the administration and remains subordinate to him even after the termination of this contract.

key words:

1 /. Employee protection 2 / Administrative protection 3 /. Political rights 4 / Punitive punishments 5 /. Investigation guarantees / 6