

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحق في التقاضي للموظف العام

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون اداري
إعداد الطلبة: ✓ صبرينة فروحات
✓ يسين نواصر
لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	غرداية	أستاذ تعليم عالي	المبروك لشقر
مشرفا ومقررا	غرداية	أستاذ محاضر "أ"	سعيد فروحات
عضوا مناقشا	غرداية	أستاذ مساعد "أ"	أنور خنان

نوقشت بتاريخ: 2025/06/10م

السنة الجامعية

2025/2024/1146-1445هـ

غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحق في التقاضي للموظف العام

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون اداري

إعداد الطلبة:

تحت إشراف الدكتور:

✓ صبرينة فروحات

✓ سعيد فروحات

✓ يسين نواصر

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	غرداية	أستاذ تعليم عالي	المبروك لشقر
مشرفا ومقررا	غرداية	أستاذ محاضر "أ"	سعيد فروحات
عضوا مناقشا	غرداية	أستاذ مساعد "أ"	أنور خنان

نوقشت بتاريخ: 2025/06/10م

السنة الجامعية

1445-1446هـ / 2024/2025م

الأهداء

الحمد لله الذي أنار لي طريقي وكان لي خير عون
إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا
ومن إستمدت منه قوتي وإعتزالي بداتي "والدي العزيز"
إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء، إلى من حاكت سعادتي بخيوط من ذهب : "أمي الحبيبة"
إلى الضلع الثابت وكانوا لي يانبيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي إخواني و أخواتي
لكل من ساندني وكان لي عوناً في هذا الطريق صديقاتي ورفيقات السنين
أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيته وهذا بفضل الله سبحانه وتعالى والحمد لله
على ما وهبني

صبرينة فروحات

الأهداء

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، و لا يطيب النهار إلا بطاعتك،
و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك، و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك،
و لا تطيب الجنة إلا برؤيتك، فلك الحمد سبحانه.

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها و كانت كالشمعة تضيء لي حياتي و كانت دعواتها
تشق لي طريقي

إلى من حبها يملأ قلبي و هي سبب سعادتي و سر وجودي
"أمي الحبيبة"

إلى من علمني أن الحياة أخذ و عطاء وغرس في روح الأخلاق
و دفعني إلى النجاح: "أبي الغالي" رحمه الله وأسكنه فسيح جناته
إلى من قاسمني حب الوالدين شموع حياتي و مؤنسات أيامي إخواني و أخواتي
إلى الأستاذ سعيد فروحات

إلى من شاركوني أفراحي إلى من قاسمني عناء هذا البحث و إلى زملائي و زميلاتي في
المشوار الدراسي

شكر وعرفان

إلى الله أهدي مدحي وثنائي

وقولا رضيا لا يني الدهر باقيا

إلى الملك الأعلى الذي ليس فوقه

اله و لا رب يكون مدانيا

" بسم الله الرحمن الرحيم "

قال الله تعالى: " ولقد آتينا لقمان الحكمة أن أشكر الله ومن يشكر الله فإنما يشكر لنفسه ومن

كفر فإن الله غني حميد ".سورة لقمان الآية (12)

اللهم إنا نحمدك حمدا كثيرا و نشكرك شكرا جزيلا على نعمة التوفيق لإتمام هذا العمل

بفضلك

نتقدم بجزيل الشكر لأستاذنا الفاضل "سعيد فروحات" على توجيهاته ونصائحه القيمة

كما لا يفوتني أن نتقدم بجزيل الشكر لأعضاء المناقشة لقبولكم مناقشة مذكرة تخرجنا التي

هي من متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري تحت عنوان الحق في التقاضي

للموظف العام

المقدمة

منذ نشأت الدولة باعتبارها كياناً سياسياً واجتماعياً ارتضته الجماعة البشرية فقد أصبح لها دورها في تحقيق مصالح الجماعة التي تخضع لسيادتها وتوفير سبل الأمن والأمان لها وإتاحة الفرصة للمواطنين للانتفاع بالخدمات التي يحتاجون إليها عن طريق أجهزتها الإدارية ومرافقها المختلفة و لا يمكن للدولة أن تنهض بهذه الأعباء إلا عن طريق أداة تقوم بهذا العمل وهذه الأداة التي تستعين بها الدولة في إدارة مرافقها وتوفير الخدمات لمواطنيها تتمثل في الموظفين العموميين الذين تعهد الدولة إليهم بتسيير مرافقها العامة والنهوض بخدمة جمهور المواطنين في مختلف الأجهزة والإدارات حيث أن الموظف هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها لذلك فقد حرصت الدولة على انتقاء هؤلاء الموظفين وفرضت شروطاً لتقلد الوظيفة العامة ومن أهمها السلامة البدنية والعقلية وذلك حسب نوع العمل المنوط بالموظف منذ المباشرة في الوظيفة وحتى نهاية خدمته تظل هذه الشروط عالقة بحيث إذا فقد بعضها أو كلها لم يعد صالحاً بالاستمرار في السلك الوظيفي، ولما كانت الدولة تعتمد في إدارة مرافقها على الموظفين العموميين لذا فإنها إقتضت بالضرورة تخويلها بصلاحيات وسلطات في مواجهة الموظف إذا ما انحرف في عمله عن جادة الصواب أو سلك بالوظيفة العامة سلوكاً لا يتفق مع مقتضياتها والاحترام الواجب لها وبهذه المثابة فقد شرعت نظم تأديب الموظف العام لمؤاخذته عن كل ذنب أداري يرتكبه ويشكل بدوره أخلاقاً منه بواجباته أو يتعارض مع ما يجب أن يكون عليه من استقامة وأمانه وحسن أداء للعمل ومحافظة على المال العام فأن العقوبة تكون زجراً له وردعاً لغيره من الموظفين حتى يستقيم العمل ويستمر أداء المرفق لدوره في خدمة المواطنين هذا وتتنوع العقوبات التأديبية بحسب طبيعة الخطأ الإداري ومدى جسامته وتندرج العقوبات تدرجاً تصاعدياً بحسب جسامة هذا الخطأ الإداري وقد استقرت معظم التشريعات المعاصرة ومنها التشريع الجزائري على وضع نظام لتأديب الموظفين العموميين بوصفه نظاماً قانونياً له ضرورته وأهميته في استمرار قيام الدولة بدورها المرسوم لها وتحقيق حسن أداء المرفق العام لوظيفته وحتى يطمئن الناس ويستقر في وجدانهم بأن الخطأ لابد وأن يواجه بالعقاب وهو ما يشيع الثقة في الجهاز الإداري للدولة.

أهمية الموضوع

تكمن أهمية الموضوع في أن الحق في التقاضي يُعدّ من أبرز الضمانات القانونية التي تكفل حماية الموظف العام من التعسف أو الإجراء الإداري غير المشروع، إذ يتيح له اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقه الوظيفية وطلب الإنصاف عند تعرضه لأي ظلم أو مساس بمركزه القانوني، كما و يُكرّس هذا الحق مبدأ سيادة القانون والمساواة أمامه، كما يُسهم في تعزيز الثقة بين الموظف ومؤسسته، ويُشكل أداة رقابية على أداء الإدارة، مما يدعم الشفافية والعدالة داخل المرفق العام.

أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار الموضوع بناء على:

الأسباب الذاتية

- رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع.
- موضوع يقع ضمن التخصص مناسب له.

الأسباب الموضوعية

- معرفة حقوق الموظف العام في التقاضي.
- نظرا للعدد الهائل من الموظفين في البلاد وعد اهتمام الكافي للمشروع بموضوع دراستنا.
- اثراء مكتبة الجامعة بمراجع في الموضوع.
- عزل الموظف المثالي.

أهداف الدراسة

يكمّن هدف البحث في تسليط الضوء على الركن المعنوي أو الإرادة في أعمال الموظف العام ، وما يترتب على ذلك من آثار في تقرير مسؤوليته عن تلك الأعمال، وذلك في كل نوع من أنواع

المسؤولية المترتبة عليها ، واعتبار انتفاه مانعا من موانع تلك المسؤولية وفق الضوابط المقررة للحالات المحددة حصرا في القانون والتشريع الجزائري، لبيان الحماية القانونية التي أسبغها المشرع وكذلك القاضي الإداري بما له من دور إنشائي أصيل في خلق وترسيخ القواعد القانونية في مجال القانون الإداري بشكل عام، على أعمال الموظف العام من خلال المبادئ التي يتم إرساؤها وتأصيلها بالأحكام القضائية الصادرة عنه.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

دراسة حبايب أحمد 2018، بعنوان: "الآليات القضائية لحل منازعات الوظيفة العامة وضماناتها".

هدف الدراسة على أن المنازعة الوظيفية العامة بأنها الوسيلة القانونية التي كفها المشرع للموظفين العاملين الذين صدرت في حقهم قرارات إدارية معيبة بعيوب المشروعة عن السلطة الرئاسية الإدارية، و ذلك بالغائها إما عن طريق الطعن الإداري من خلال لجان الطعن الإدارية المختصة و إما عن الطعن القضائي إذا لم يجدي الطعن الإداري في ذلك حلا و سبيلا.

الدراسة الثانية

دراسة قناين عبد القادر، سالم حميد 2021، بعنوان: "دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام".

هدفت الدراسة الى أن اعتبار الموظف العام هو الأداة التي يقوم المرفق العام عليها ليحقق أهدافه بكفاءة وفاعلية وخدمات متنوعة باستمرار واطراد، كما أن مبدأ الفاعلية يقتضي أن تتوفر جهة الإدارة الحرية في تأديب الموظف المخطئ وعلى غرار هذا لابد من طمأنينته وشعوره ماديا ومعنويا بالحماية القانونية والتي من خلالها يكون الموظف على يقين من هذه الحماية والتي تتمثل في الضمانات القانونية وهذا ما يحفز همته وولائه لتقديم أفضل ما يمكنه كما يسخر خبراته للقيام بالأعباء الملقة على عاتقه على خير وجه.

الدراسة الثالثة

دراسة باي راقد سليمان، بن يحي رفيق منصف 2022، بعنوان: "حقوق الموظف العام في القانون الجزائري".

هدف الدراسة أن الموظف العام يعتبر الرقم الصعب في مجال الوظيفة العمومية خاصة والقانون الإداري بصفة عامة ، و ركزت على حقوق الموظف العام في ظل التشريع الجزائري خلصت إلى عدم وجود تعريف موحد للموظف العام ، كما أن الأخير منح العديد من الحقوق منها الحق النقابي والحق في الراتب والحق في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد ، وهذا وفق قوانين الوظيفة العمومية .

صعوبات الدراسة

لم تخلو هذه الدراسة من الصعوبات نذكر منها ، الظروف الشخصية والمتمثلة في البعد، ومن جهة أخرى قلة النصوص الخاصة بإجراءات التقاضي للموظفين العموميين، وظروف العمل لي ولي زميلي.

الإشكالية

يُعدّ الحق في التقاضي من الحقوق الأساسية التي كرّسها الدستور الجزائري، ويشكل ضمانه جوهرية لحماية الموظف العام من التجاوزات الإدارية التي قد تمس بوضعه القانوني أو حقوقه المهنية. ويُتيح هذا الحق للموظف إمكانية اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، وعلى رأسها القضاء الإداري، للطعن في القرارات الإدارية التعسفية أو غير المشروعة. ويعكس هذا الإطار القانوني التزام الدولة بمبادئ العدالة، وسيادة القانون، وصون كرامة الموظف داخل الوظيفة العمومية.

وفي هذا الصدد للإجابة عن إشكالية تصاغ على النحو التالي:

ما هي الآليات و الإجراءات التي تكفل حق التقاضي للموظف العام ؟

وانطلاقاً من هذه الإشكالية تدرج التساؤلات الفرعية التالية:

✓ ما مفهوم الموظف العام؟

✓ ما مفهوم حق التقاضي في التشريع الجزائري؟

✓ ما مفهوم المنازعات الوظيفية الإدارية؟

✓ ما هي الصعوبات التي تواجه الموظف العام في ممارسة حقه في التقاضي؟

ولاحتواء هذه الموضوعات اعتمدنا المنهج التحليلي معتمدة على النصوص التشريعية والقوانين والاجتهادات الفقهية والأحكام القضائية عند المشرع الجزائري على وجه الخصوص.

تقسيمات الدراسة

تحقيقاً لأهداف البحث المحددة سالفاً تناولت هذه الدراسة فصلين، حيث خصص الفصل الأول إلى الإطار النظري للحق في التقاضي للموظف العام، حيث قسم إلى مبحثين الأول مفهوم الحق في التقاضي وأساسه القانوني، والمبحث الثاني الضمانات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام. والفصل الثاني تناول التطبيقات العملية والمشكلات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام وقسم إلى مبحثين، الأول التطبيقات العملية للحق في التقاضي للموظف العام، و المبحث الثاني المشكلات القانونية والحلول المقترحة.

الفصل الأول

الإطار النظري للحق في التقاضي للموظف العام

تمهيد

يعتبر الحق في التقاضي من الحقوق الأساسية للإنسان، وأن لكل فرد وقع إعتداء على حق من حقوقه أن يلجأ إلى القضاء لدرء ذلك الإعتداء، وبالتالي فهو حق أصيل يخول للأفراد أن يدافعوا على حرياتهم وحقوقهم، كما يعد الحق في التقاضي أحد أهم الحقوق والحريات للموظف العام لكونه الضامن للحقوق والحريات الأخرى خاصة في مواجهة الإدارة التي تتمتع بإمprivileges عديدة، والتي تزايد تدخلها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للأشخاص والذي ينجم عنه وبمناسبة ممارسة لمهامها الإضرار بهم، والمساس بحقوق وحرياتهم تحت غطاء تحقيق المصلحة العامة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل الى:

المبحث الأول: مفهوم الحق في التقاضي وأساسه القانوني

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام

المبحث الأول: مفهوم الحق في التقاضي وأساسه القانوني

تحظى المسألة الدستورية بأهمية كبيرة في الدول التي تشهد وضعية انتقال ديمقراطي، لما للسلطات في إطار الدول الديمقراطية من أهمية، باعتبارها تشكل جوهر التعاقد السياسي والاجتماعي بين الحكام والمحكومين ذلك التعاقد الذي يحدد طبيعة الدولة والمقومات الأساسية التي يقوم عليها نظامها الدستوري، واختصاصات السلطات العامة والعلاقة بين السلطات وحقوق وحريات المواطنين، وقواعد توزيع السلطة والثروة بين الأقاليم التي تتألف منها الدولة.

المطلب الأول: مفهوم الحق في التقاضي

أن إقامة العدل وتحقيق القسط هو الركيزة الأهم لأي تنظيم اجتماعي ، ومن هنا كان حق المواطن على الدولة في أن تيسر إقامة العدل بين الناس ، فالعدل أساس نشأتها وشرط بقائها ومن هنا أيضاً كان واجب الدولة في كفالة حق التقاضي.

الفرع الأول: تعريف الحق في التقاضي

يمكن تعريف الحق في التقاضي بأنه المصلحة الشرعية للمتقاضي في اللجوء إلى القضاء أو المحاكم للمطالبة به أو بحمايته وهو حق كل فرد في اللجوء إلى قاضيه الطبيعي عندما تتعرض حقوقه أو حرياته أو مصالحه المعترف بها للمساس أو التهديد بغض النظر عن مصدر هذا المساس أو التهديد¹، وفي تعريف آخر يعد حق التقاضي حق التجاء الأفراد إلى القضاء فيما يدعونه من حقوق، فالحق في التقاضي والمطالبة القضائية.²

¹ أمينة آيت حسين، الحق في التقاضي والمساواة بين الجنسين، كلية الحقوق، جامعة القاضي عياض، المغرب، موقع

<https://espaceconnaissancejuridique.com/>، تاريخ النشر 25 فيفري 2024- الساعة 12.31

² عبد الله رحمة الله البياتي، كفالة حق التقاضي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة الأولى

يعد أهم الحقوق والحريات باعتباره حقاً دائماً قائماً بذاته فبدون تمكين الأفراد من اللجوء إلى القضاء لحل نزاعاتهم والمطالبة بحقوقهم تفقد تلك الحقوق قيمتها وأهميتها وتبقى مجرد قرار لا تجسيد له على أرض الواقع ولا قيمة قانونية له فلا يمكن تصور حماية جدية للحقوق في غيابها حماية قضائية لها.¹

لقد أخذت الدولة على عاتقها في منع الأشخاص من استيفاء حقوقهم بأنفسهم ومقابل ذلك كفلت لهم حق اللجوء إلى القضاء والانتصاف لأنفسهم في حال وقوع أي اعتداء على أي حق من حقوقهم ، ومصطلح التقاضي منشق أصلاً من القضاء ويعرف الأخير بأنه: "العمل الذي يقوم به القاضي الناتج عن تطبيق القواعد القانونية على القضية المعروضة عليه، بغية الفصل فيها بصورة صحيحة"²، أما حق التقاضي فقد عرفه الفقهاء بشكل عام وبعده صيغ، فعرفه بعضهم بأنه: "حقاً لشخص باللجوء إلى القضاء طالباً الحماية لحق له، أو مصلحة، أو مركز قانوني طالباً رد الاعتداء عنه أو استرداده إذا سلب منه"³ ، كما عرفه بعضهم الآخر بأنه: "حق الادعاء بغية تحصيل حق ما" أو "هو حق في طلب الانتصاف أمام سلطة تملك إعطاء النصفة طبقاً للقانون".⁴

وعرفه بعض الفقهاء بشكل عام وشامل لكل ما يتعرض له الأفراد من اعتداء على حقوقهم ومصالحهم إذ عرف بأنه: "حق التجاء الأفراد إلى القضاء فيما يدعونه من حقوق" ، وعرفه آخرون بشكل يشمل جميع عناصره الرئيسية والغرض من استخدامه فعرف بأنه: "حق كل فرد في اللجوء إلى قاضيه الطبيعي عندما تتعرض أي من حقوقه أو حرياته أو مصالحه

¹ أمينة أيت حسين، المرجع السابق

² صكبان محمد محان، حق التقاضي - الضمانات والقيود، مجلة الانسانية والعلم الاجتماعي، ديوان الوقف

السنّي، العراق، المجلد 06، العدد 02، 2024، ص 97

³ سعدون الباجي، شرح أحكام المرافعات، الجزء الأول، مطبعة المعارف، بغداد، 1992، ص 172

⁴ صكبان محمد محان، المرجع السابق، ص 98

المعترف بها عموماً للمساس أو التهديد بالمساس بصرف النظر عن مصدر هذا المساس أو التهديد.¹

تعريف حق التقاضي من الناحية القانونية: حق التقاضي هو حق كفله الدستور بوصفه بالقانون الأسمى الذي يحدد المبادئ والأسس التي تنظم المجتمع، كما تقر هذا الحق القوانين التنظيمية أو التشريعية المعمول بها، بحيث تجيز وتمنح لكل مدع أو متضرر بحق اللجوء للقضاء حسب درجاته، متبعا في ذلك آليات وشروط وإجراءات محكمة يسقط بها حق التقاضي بسقوط أحدها، وهذا من أجل سد باب الذرائع وهذا بالاستناد إلى وثائق وأدلة مقنعة وهذا ما يطلق عليه بالجدية، تكفل له التوجه للقضاء المختص من أجل شرح دعواه أو عرض الأسباب لأجل استعادة ذلك الحق أو حمايته، أو هو قدرة أو سلطة إرادية تثبت للشخص ويستمدّها من القانون، "ميزة يمنحها القانون لشخص ما ويحميها بطريقة قانونية ويكون له بمقتضاها الحق في التصرف".²

وقد عرفه البعض بأنه: "حق الشخص باللجوء إلى القضاء طالبا الحماية لحق له، أو مصلحة، أو مركز قانوني وطالبا رد الاعتداء عنه، أو استرداده إذا سلب منه"، بينما عرفه آخرون بأنه: "حق الادعاء بغية تحصيل حق ما ، أو هو: "حق "في طلب الانتصاف أمام سلطة تملك إعطاء النصف طبقاً للقانون".³

وحق التقاضي هو حق يكفله الدستور بحيث يجيز لكل مدع بحق (سواء كان ذلك الحق شخصياً أو عينياً ، يستند إلى وثائق أو بدونها) التوجه للقضاء المختص من أجل شرح دعواه أو عرض الأسباب لأجل استعادة ذلك الحق أو حمايته.

¹ عبد الله رحمة، كفاءة حق التقاضي، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 159

² عبد القادر كفايفي، حق التقاضي كألية لتكريس العدالة الدستورية، مجلة البحوث والدراسات

العلمية، المجلد 19، العدد 01، جامعة المدينة، 2025، ص 931

³ رشيد عتو، تجسيد دولة القانون ضمان لحماية الحريات والحقوق، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم

السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 411

وقد عرفه البعض بأنه " حق الشخص باللجوء إلى القضاء طالباً الحماية لحق له ، أو مصلحة أو مركز قانوني وطالباً رد الاعتداء عنه ، أو استرداده إذا سلب منه ".¹

بينما عرفه آخرون بأنه " حق الادعاء بغية تحصيل حق ما " أو هو " حق في طلب الانتصاف أمام سلطة تملك إعطاء النصفة طبقاً للقانون أو أنه " حق التجاء الأفراد إلى القضاء فيما يدعونه من حقوق " أو أنه " حق كل فرد في اللجوء إلى قاضيه الطبيعي عندما تتعرض أي من حقوقه أو حرياته أو مصالحه المعترف بها عموماً ، للمساس أو التهديد بالمساس ، بغض النظر عن مصدر هذا المساس أو التهديد" ، أو أنه " أن يكون بمقدور أي شخص ، وطنياً كان أو أجنبياً ، طبيعياً كان أو اعتبارياً ، اللجوء إلى القضاء لاسترداد حقه أو ما يظنه حقا ".²

ثانياً- الأساس القانوني لحق التقاضي في الدستور الجزائري

أدخل بناء على مصادقة دولة الجزائر على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يكرس في أحد بنوده على الحق في اللجوء إلى القضاء والمساواة أمام القانون يُعد حق التقاضي من أهم الحقوق والحريات الأساسية التي يكفلها الدستور الجزائري للمواطنين ويمكن إيجاد الأساس القانوني لهذا الحق في العديد من المواد الدستورية ونذكر منها أهم المواد في الفصل الرابع من الباب الثالث، وذلك في المادة 163 من التعديل الدستوري لعام 2020 التي تنص على أن القضاء سلطة مستقلة، وتؤكد المادة 164 منه على أن القضاء يحمي المجتمع وحريات وحقوق المواطنين طبقاً للدستور.³

كما تشير المادة 165 فقرة 2 إلى أن القضاء متاح للجميع تحقيقاً لمبدأ المساواة كما توضح الفقرة 3 الحق في التقاضي على درجتين، أما المادة 195 فتؤكد على الحق المقرر لأحد

¹ محمد سعد ابراهيم فودة، الحماية الدستورية لحق التقاضي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 57، جامعة الجمعة، أبريل 2015، ص 168

² ربيع شندب، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، المؤسسة الحديثة للكتاب، الجزء الأول، لبنان، 2011، ص 19

³ دستور 2020، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية رقم 82

أطراف النزاع للطعن أمام أعلى هيئة قضائية، إذ يمكن إخطار المحكمة الدستورية بناء على الإحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة عندما الأطراف في المحاكمة أمام جهات قضائية أن الحكم التشريعي أو التنظيمي الذي يتوقف عليه مال النزاع ينتهك حقوقه وحرياته التي يضمنها الدستور . وإضافة إلى هذه المواد يمكن أيضا الاعتماد على المواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر، مثل: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، فكل هذه المواثيق تؤكد على حق التقاضي كحق أساسي من حقوق الإنسان.¹

الفرع الثاني: طبيعة الحق في التقاضي

يعد حق التقاضي من الحقوق الطبيعية للإنسان؛ حيث يحق لكل فرد اللجوء إلى القضاء متى ما وقع اعتداء على حق من حقوقه، كما أنه حق مفترض أي لا يحتاج أن تنص عليه الدساتير، إذ إن هذه الأخيرة تأتي وتنص على حقوق وحرريات الأفراد ومتى ما تم الاعتداء على تلك الحقوق والحرريات جاز للأفراد اللجوء إلى القضاء لرد ذلك الاعتداء وصدده وإلا اعتبرت تلك الحقوق والحرريات مجرد نصوص تترين بها الدساتير ما لم توجد الوسيلة القانونية التي تضفي الحماية عليها، ومبدأ حق التقاضي يعد أحد أهم الوسائل القانونية التي تحقق ذلك الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على مفهوم مبدأ سيادة القانون.²

كما أن المشرع العادي لا يملك مصادرة حق التقاضي أو الانتقاص منه، وذلك من خلال تشريعات يتم من خلالها إخراج بعض الموضوعات من رقابة القضاء ومثل هذه التشريعات لو وجدت لا اعتبرت غير دستورية، إذ تشكل خروجاً على مبدأ الفصل بين السلطات ومبدأ

¹ المواد 163-164-165-195 من مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 15-09-2020 يتضمن استدعاء الهيئة

الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد 54

² خالد فايز الحويلة، مبدأ حق التقاضي-دراسة مقارنة لموقف القضاء من نظرية أعمال السيادة وفكرة التحصين، مجلة الكيلو

التربوية، العدد 02، كلية القانون الكويتية العالمية، 2017، ص 82

المساواة. كما أن مبدأ حق التقاضي يقتضي أيضاً تمهيد طريق اللجوء إلى القضاء وعدم وضع العراقيل والصعوبات التي من شأنها أن تحول بين الأفراد وبين اللجوء إلى القضاء. وقد حرص المشرع الدستوري الكويتي على النص على مبدأ حق التقاضي وذلك في المادة 166 منه، إذ جاء فيها إن حق التقاضي مكفول للناس، ويبين القانون الإجراءات والأوضاع اللازمة لممارسة هذا الحق).¹

ويتضح من النص السابق أن المشرع شدد على حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقهم، وهو حق أصيل وواجب دستوري على السلطة القضائية ممارستها، إذ يترتب على ذلك الحق تعزيز مبدأ سيادة القانون بمعناه الواسع بالإضافة إلى تحقيق العدالة التي ينشدها المشرع.²

إن القضاء في أي دولة يعتبر عرضها الذي يجب عليها أن تحميه، كما أنه عنوان سيادتها، وهيبته مستمدة من هيبة الدولة، وضعف أحدهما دليل على ضعف الآخر، كما أن القضاء يعتبر صمام الأمان، والمعقل الأخير للعدالة، فمتى اخترق أو ضعف، فليس بعده عزاء.³ ومن هذا المنطلق يعتبر حق التقاضي من أهم المبادئ الضامنة لحقوق الإنسان والمكفولة لكل إنسان تحترمه جميع الشرائع والقوانين السماوية والأرضية، وتؤكد عليه القرارات والمواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص على حق كل إنسان في محاكمة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة مستقلة ونزيهة مشكلة وفقاً للقانون، وقبل ذلك جعلت الشريعة الإسلامية التحاكم إلى الله ورسوله وشريعته شرطاً أساسياً للإيمان بالله قال تعالى

¹ المادة 166 من الدستور الكويتي الموقع في 11 نوفمبر 1962

² خالد فايز الحويلة، المرجع السابق، 83

³ محمد بن سعود الجذلاني، حق التقاضي، موقع https://www.aleqt.com/2010/02/14/article_349316.html

تاريخ النشر 14 فيفري 2010

"قَلَّا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا".¹

ومن هذا المنطلق أكد النظام الأساسي للحكم على أن: "حق التقاضي مكفول بالتساوي للمواطنين والمقيمين في المملكة" المادة (47) وحرمان الناس حرماناً مطلقاً من اللجوء إلى القضاء بأية وسيلة من شأنه الإخلال بحقوقهم في الحرية وفي المساواة في التكاليف والواجبات والانتصاف وهي حقوق طبيعية كفلها النظام الأساسي للحكم. كما أن منع الناس من ممارسة هذا الحق يفتح الباب أمام اقتضائهم حقوقهم بأنفسهم بطريقة البلطجة ويقود إلى سيادة قانون الغاب بدلاً من سيادة حكم الشرع والقانون.²

ولهذا فإن من واجبات الدولة أن توفر للعاجزين والضعفاء ما يعينهم على ممارسة حقهم في التقاضي إذا ما عجزوا عن ذلك، ومن باب أولى أن تتولى إزالة كل ما يعيق أو يمنع ممارسة الناس لهذا الحق المقدس المصان، وإذا ما تقرر هذا المبدأ الذي لا أظنه بحاجة إلى تقرير أو إثبات، أو إقناع، فإن من الظواهر المؤذنة بالسوء، ومن أشد الأمور إزعاجاً وإقلاقاً أن تجد بعض الجهات الحكومية تسعى لاستصدار قرارات تُحصّن ما يصدر عن هذه الجهة من قرارات وتصرفات، وإغلاق جميع سبل الطعن أو الاعتراض عليها، ومنع القضاء الإداري الذي هو حارس المشروعية من بسط رقابته على قرارات وتصرفات تلك الجهة الحكومية، أيًا كانت مبرراتها.³

وأمثلة ذلك للأسف متكررة في بعض الجهات الحكومية، ومن المعلوم أن رقابة القضاء هي دون غيرها الرقابة الفعالة التي تكفل للناس حقوقهم الطبيعية وحياتهم العامة فإذا ما سعت أي جهة حكومية لتعطيل هذه الرقابة فإن ذلك دليلاً على رغبتها في العمل خارج حدود

¹القران الكريم،سورة النساء،الآية65

²محمد بن سعود الجذلاني،المرجع السابق

³محمد سعد ابراهيم فودة،المرجع السابق،ص176

المشروعية، إذ لا يمكن أن تضيق ذرعاً برقابة القضاء وهي تسعى إلى المصلحة العامة وتتحرك داخل حدود المشروعية، وإن خطورة هذا المسلك أنه يفضي إلى إيجاد شريحة من المجتمع تشعر بالظلم والقهر، وتعتقد أنها مسلوبة الحق حتى في مجرد المطالبة أو الاعتراض لدى القضاء، وهذا بلا شك من أشد الأمور ضرراً بأمن المجتمع واستقرار الدولة¹.

وقد نصت مبادئ الأمم المتحدة الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية والمعتمدة بقراري الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 40/32 في 29 نوفمبر 1985 ورقم 40/146 في 13 ديسمبر 1985 في أحد بنودها على أن: (لكل فرد الحق في أن يحاكم أمام المحاكم العادية أو الهيئات القضائية التي تطبق الإجراءات القانونية المقررة، ولا يجوز إنشاء هيئات قضائية، لا تطبق الإجراءات القانونية المقررة حسب الأصول والخاصة بالتدابير القضائية، لتنتزع الولاية القضائية التي تتمتع بها المحاكم العادية أو الهيئات القضائية²) وفي هذا المقام يجب التفرقة بين المصادرة المطلقة لحق التقاضي عموماً وتحديد دائرة اختصاص القضاء. وأنه لا يجوز من الناحية الدستورية حرمان الناس كافة من الالتجاء إلى القضاء للانتصاف، لأن في ذلك مصادرة لحق التقاضي، وهو حق كفله النظام الأساسي للحكم كما تقدم، إذ تكون مثل هذه المصادرة بمثابة تعطيل وظيفة السلطة القضائية، وهي سلطة أنشأها النظام الأساسي للحكم لتمارس وظيفتها في أداء العدالة. كما أن تقرير الحقوق للناس يفقد أي معنى وقيمة له إذا مُنعوا من المطالبة بهذه الحقوق عند حرمانهم منها أو اللجوء للقضاء لحمايتها عند الاعتداء عليها، لأن من المقرر والمعلوم أن الحق يتجرد عن قيمته القانونية إذا لم يكن له دعوى تحميه³.

ولعل من أغرب وأسوأ الأمثلة على نزع حق التقاضي وحجبه عن بعض الفئات ما نص

¹ محمد بن سعود الجذلاني، المرجع السابق

² ماجد الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، 2010، ص 174

³ عماد فوزي ملوخية، الحريات العامة وفق المتغيرات السياسية، منشأة المعارف، 2014

عليه نظام القضاء في باب تأديب القضاة المادة (65) من أن الأحكام التأديبية الصادرة بحق القضاة غير قابلة للطعن، ووجه الغرابة في ذلك أن القضاة الذين يناط بهم تحقيق العدالة للناس والنظر في تظلماتهم وخصوماتهم، لا يتاح لهم الحق في التقاضي والطعن أو الاعتراض على ما يصدر بحقهم من أحكام تأديبية، كما أن من صور منع الناس من حقهم في التقاضي ما صدر عن ديوان المظالم من أحكام قررت عدم خضوع أعمال هيئة التحقيق والادعاء العام وأعمال إمارات المناطق أو إدارات الشرطة فيها لرقابة القضاء الإداري، بحجة أنها من قبيل أعمال الضبط القضائي ولا تعد من قبيل القرارات الإدارية، ومع تقديري لهذا الاجتهاد وقناعتي بأن أصحاب الفضيلة من مشايخي قضاة محاكم الاستئناف الإداري أوفر علماً وأعمق نظراً وأشمل رؤية.¹

تم النص على الحق في التقاضي في الدستور الجزائري لعام 1996، الذي ورد فيه أن القضاء في متناول الجميع ويجسده إحترام القانون، وعلى أن ينظر القضاء في الطعن في القرارات الإدارية، ويكون المؤسس الدستوري في الجزائر قد كفل الحق في التقاضي لكل شخص في المادتين العادية والإدارية، كما جاء التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 مقرا لمبدأ الحق في التقاضي في نص المادتين 164 و 165 منه، والتي أكدت على أن القضاء يحمي المجتمع وحرّيات وحقوق المواطنين طبقاً للدستور، وأن القضاء متاح للجميع وأن القانون يضمن التقاضي على درجتين ويحدد شروط وإجراءات تطبيقه.²

¹ ماجد الحلو، المرجع السابق، ص 176

² بكارة فاطمة الزهراء، مبدأ الحق في التقاضي كضمانة لتحقيق محاكمة عادلة، مجلة الاجتهاد

القضائي، المجلد 14، العدد 29، جامعة بسكرة، 2022، ص 485

وقد إنعكس مضمون النصوص الدستورية على قواعد التشريع الإجرائي، حيث نصت المادة 03 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه : " يجوز لكل شخص يدعي حقا، رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته".¹

هكذا يتجسد حق اللجوء إلى القضاء من الناحية الإجرائية في حق كل شخص في رفع دعوى قضائية للمطالبة بحماية حقه، من أجل الحصول على حكم قضائي فاصل في موضوع المطالبة القضائية المعروضة على القضاء. ويعد حق اللجوء إلى القضاء من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الشخص مهما كانت طبيعته القانونية إذ لا يمكن التنازل عنه أو وضع إستثناءات عليه ماعدا الشروط المتعلقة بالأهلية كشرط المباشرة بالإجراءات وكذا الصفة والمصلحة لرفع الدعوى كما يتطلبها القانون.²

إلا أن هذا الحق قد يتم تقييده في بعض الأحوال سواء عن طريق³:

- **الإتفاق:** كإتفاق الأطراف على اللجوء إلى طريق بديل لتسوية النزاع كالتحكيم.
- **النص التشريعي:** حيث يقيد المشرع في الحالات معينة من حق اللجوء إلى القضاء، مثل وجوب عرض النزاع على جهة أخرى قبل اللجوء إلى القضاء كالنزع الفردي في العمل) أو تحديد ميعاد لرفع بعض الدعاوى.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للحق في التقاضي للموظف العام

يعد الموظف العام حجر الزاوية في الجهاز الإداري لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، فهو يسهر على تحقيق وحماية مصالح الدولة والمجتمع، وذلك من خلال الصلاحيات والسلطات الواسعة ، ويتمتع بها، والتي تجعل منه في الكثير من الأحيان الحامي لمصالح الدولة والمواطنين، لأجل ذلك عمل راع الجزائري على إرساء قواعد وآليات قانونية لحماية

¹ القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008

² طيب قبائلي، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص 22

³ بوشير محند أمقران، قانون الإجراءات المدنية، الجزء الأول، دار الأمل، الجزائر، 2002، ص 32

المسار المهني للموظف العام، التي تكفل له حق تمام باحتياجاته الخاصة وظروفه الشخصية والعائلية والمهنية.

الفرع الأول: الأساس الدستوري

يعتبر حق التقاضي من الحقوق الطبيعية للصيقة بشخص الإنسان ، كما يعد في الوقت نفسه من المبادئ الأساسية في كل المجتمعات المتمدينة ، لذلك فإن تاريخه قديم قدم القانون ذاته ، لانبثاقه من المبادئ العليا للجماعة ، والذي وجد فيه الفرد والمجتمع الحارس الأمين ، والسياج المنيع للحفاظ على الأمن ، وصيانة الحقوق ، لذلك نصت عليه الشريعة الإسلامية ، وأكد ضرورته جميع الفقهاء المسلمين ، كما لم يخل نظام أو دستور من ذكره وتوكيده ، باعتباره أساس الشريعة ، وسيادة القانون التي تقوم على أن من حق كل مواطن أن يعرض مزاعمه على القضاء ، ويجد لكل خصومة قاضيا ، أي أن حق التقاضي من الحقوق الدستورية التي لا يجوز المساس بها ، بل إن حق التقاضي من الحقوق الطبيعية للإنسان، والتي لا يمكن المساس بها حتى ولو بنصوص دستورية ، وأن كفالة حق التقاضي أمر واجب باعتباره من المبادئ الدستورية العليا غير المدونة.¹

وفي ظل هذه التأكيدات وجد الأفراد في كفالة حق التقاضي وسيلة فعالة لحماية الحريات الفردية وصيانتها ضد كل اعتداء من جانب الإدارة أو سلطات الدول المختلفة، فمن المؤكد أن حق التقاضي من الحقوق الطبيعية للإنسان ، وأن لكل فرد وقع اعتداء على حق من حقوقه أن يلجأ إلى القضاء لرد ذلك الاعتداء والانتصاف لنفسه ممن ظلمه وسلبه حقه.² ومن المسلم به أن الحقوق الطبيعية لصيقة بشخص الإنسان ، وأنها لا تتفك عنه أبداً ؛ لأنها مستمدة من القانون الطبيعي السابق على كل قانون وضعي ، ولهذا فإن هذا القانون لا

¹ محمد سعد إبراهيم فودة، المرجع السابق، ص171

² أنور أحمد أرسلان، الديمقراطية بين الفكر الفردي والفكر الاشتراكي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة

القاهرة، 1981، ص245

يجوز المساس به، فحق التقاضي حق أصيل ، وبدونه يستحيل على الأفراد أن يأمنوا على حرياتهم أو يردوا ما يقع عليها من اعتداء ، ولا يمكن أن يعتبر نظام الحكم في دولة ما ديمقراطياً إلا بكفالاته لحق التقاضي الذي يطمئن الأفراد على حقوقهم ، ويزيل من نفوسهم الشعور بالظلم.¹

وبالتالي فإن ضمان تقرير حقوق وحريات الإنسان الأساسية في التشريعات الوطنية وصياغتها في قواعد قانونية داخلية ، ولا سيما في القواعد الدستورية ، يعد أكبر ضمانه وأقصر طريق لحماية حقوق الإنسان، وتأكيداً على عملية انتقال حق التقاضي في العصر الحديث من إطار المبدأ العام في الاتفاقيات والإعلانات الدولية كحق من حقوق الإنسان إلى إطار النظام القانوني الداخلي ، بوصفه قاعدة قانونية ، وأهمية ذلك وآثاره.²

لا بد من وجود ضمانات تكفل حماية الحقوق والحريات ومنها الحق في التقاضي ومن هذه الضمانات الدستورية هو مبدأ الفصل بين السلطات ومبدأ المساواة أمام القانون ومبدأ المشروعية، إلا أن النص على الحقوق والحريات في صلب الدستور وإقرار الضمانات لها لا يعني أنها مطلقة بل لا بد من تنظيمها بموجب قوانين تصدر استناداً للدستور وتتضمن إجراءات وتدابير وجزاءات مختلفة تكفل ممارسة الحقوق ومنها حق التقاضي وتعمل على حمايتها، ولكن يجب أن لا تصل إلى حد تقييد ممارسة حق التقاضي.³

حيث يقصد بالضمانات الدستورية بأنها مجموعة من القواعد الإجرائية والموضوعية ذات الطابع الدستوري التي تتجه نحو إقرار وتأمين الحماية اللازمة لموضوع من الموضوعات محل اهتمام القاعدة الدستورية أن مجرد النص على حق التقاضي في الدستور لا يكفي

¹ سعد عصفور، النظام الدستوري بمصر، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2001، ص417

² عبد الله البياتي، كفالة حق التقاضي، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص44

³ صكبان محمد محان، المرجع السابق، ص99

لكفالة هذا الحق وحمايته وضمان ممارسته من قبل الأفراد إذ لا بد من إحاطته بضمانات دستورية تكفل ممارسته وتمكن الأفراد من اللجوء إلى القضاء لإنصافهم.¹

وتكاد كل دساتير العالم تنص على حق التقاضي، وذلك استهداء بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فنجد الدستور المصري سنة 1971 كفل حق الالتجاء إلى القضاء، حيث نصت المادة 68 منه على أن: "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة..."، كما نصت المادة 25 من النظام الأساسي لسلطنة عمان على أن التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة... وتتص المادة 101 من الدستور الأردني على أن "المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل في شؤونها"، أما المادة 166 من الدستور الكويتي فتتص على أن حق التقاضي مكفول للناس، ويبين القانون الإجراءات والأوضاع اللازمة لممارسة هذا الحق.²

بالرجوع إلى الدستور الجزائري لسنة 2016 فإنه لم ترد أية مادة دستورية تكفل هذا الحق بالوضوح الذي سبق.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري فنجد في نص المادة 3 منه ما يشير إلى ضمانات الحق في التقاضي والتي جاء فيها: "يجوز لكل شخص يدعي حقا في رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته"، وفي ذلك هذا الدستور الجزائري حذو الدستور الفرنسي الذي لم يتضمن أي نص صريح يقرر حق الالتجاء إلى القضاء إلا أن هذا الحق بعد مبدأ دستوريا"، كما أن القضاء الفرنسي يستخلص حق اللجوء إلى القضاء من نص المادة 04 من القانون المدني الفرنسي التي تنص على أنه إذا رفض القاضي الفصل فيما يعرض عليه من نزاع بحجة عدم وجود أو غموض نص قانوني يحكم المسألة أو عدم كفايته يعرضه للمساءلة لإنكاره للعدالة.³

¹ محمد يونس يحي، الحريات العامة وضمان حماياتها، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2015، ص 422

² لبيب ليلي، التعسف في استعمال حق التقاضي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 02، جامعة الجلفة، 2019، ص 501

³ لبيب ليلي، المرجع السابق، ص 502

الفرع الثاني: الأساس القانوني والتشريعي

يعتبر الحق في التقاضي من أهم الضمانات الأساسية للحق في محاكمة عادلة بل أنه شرع من أجل حماية باقي الحقوق والحريات الأساسية في حالة الاعتداء عليه. غير أن الحق في التقاضي كغيره من الحقوق مقيد بغرضه الاجتماعي الذي دعا إلى تقريره، فإذا خرج هذا الحق من الحدود التي رسمها القانون وانحرف به صاحبه مسيئاً استعماله، اعتبر متعسفاً في استعمال هذا الحق وإضافة إلى القواعد العامة التي تنظم النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد رقم: 09/08 المؤرخ في: 2008/02/25 أحكاماً خاصة بالتعسف في استعمال حق التقاضي، هذه الأحكام قد يكون الغرض منها هو الحد من الإفراط في استعمال الحق في الالتجاء إلى القضاء بموجب دعاوى كيدية تعسفية غير أن الجزاءات الخاصة التي اقراها قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد قد تتسبب أيضاً في التضييق على الحقوق والحريات الأساسية للمواطن والتي تضمنها المواثيق والمعاهدات الدولية وكذا معظم الدساتير والتشريعات في العالم على اعتبار أن حق التقاضي ما هو إلا تعبير عن الحريات الأساسية وهو حق من الحقوق الذي يستوجب الحماية القانونية.¹

إذا كان مبدأ سيادة القانون يعني خضوع جميع السلطات في الدولة للقانون بالمعنى الواسع، فإن هذا المبدأ لا يكتمل تحقيقه ولا يؤولي ثماره إلا إذا كفّل الدستور الرقابة القضائية بصورة صحيحة على جميع أعمال السلطات العامة في الدولة، ويتحقق ذلك بكفالة حق التقاضي مع توفير الضمانات اللازمة لتحقيق مبدأ استقلالية القضاء أو السلطة القضائية، وذلك تطبيقاً لمبدأ الفصل.²

¹ بوشير محمد أمقران، المرجع السابق، ص 308

² خالد فايز الحويلة، المرجع السابق، ص 86

ويعد حق التقاضي من الحقوق الطبيعية اللصيقة بشخص الإنسان والتي لا تتفك عنه أبداً، إذ إنها مستمدة من القانون الطبيعي، والذي سبق كل القوانين الوضعية، وبالتالي لا يحق لتلك القوانين أن تأتي اليوم وتتال من ذلك الحق وذلك بمصادره أو الانتقاص منه. ويقصد بحق التقاضي حق الأفراد بين السلطات باللجوء إلى القضاء متى ما تم الاعتداء على حقوقهم وحررياتهم وذلك لرد وصد الاعتداء عن تلك الحقوق، فحق التقاضي حق أصيل وبدون ذلك الحق لا يمكن أن يُعد نظام الحكم في دولة ما ديمقراطياً، ما لم يكفل ذلك النظام للأفراد هذا الحق حتى يطمئن الأفراد على حقوقهم ويتبدد من نفوسهم الشعور بالظلم.¹

ويعد حق التقاضي اليوم من الحقوق المفترضة والتي لا تحتاج أن ينص عليها الدستور لأن الدستور عندما ينص على الحقوق والحرريات العامة للأفراد فلا بد أن يكون في المقابل للأفراد الحق في الذود عن حقوقهم وحررياتهم متى ما تم الاعتداء عليها من قبل السلطات الموجودة في الدولة، وذلك عن طريق اللجوء للقضاء، الذي يشكل الملاذ الآمن للأفراد لنيل حقوقهم وحررياتهم، وإلا عُدَّت تلك الحقوق والحرريات العامة مجرد نصوص تترين بها الدساتير لا تغني ولا تسمن من جوع، لذلك فإن حق التقاضي أشبه ما يكون بالمضاد الحيوي الذي يلجأ إليه الإنسان لكي يدفع به الفيروسات التي تهاجم جسده من أجل المحافظة على صحته.²

وبناء على ما سبق، فإن السلطة التشريعية لا تملك الحق في الاعتداء على ذلك الحق حق التقاضي وذلك بمنع القضاء من بحث نزاع معين أو التصدي لموضوع معين، وذلك من خلال تشريعات تخرج بها موضوعات من اختصاص القضاء الأمر الذي يشكل اعتداءً على

¹ سعد عصفور، المرجع السابق، ص 417

² محمد المقاطع، الوسيط في النظام الدستور الكويتي ومؤسساته السياسية، الكويت، 2015، ص 459

مبدأ الفصل بين السلطات من ناحية والإخلال بمبدأ المساواة بين الأفراد بشأن ذلك الحق من ناحية أخرى، بالإضافة إلى ما يشكله من اعتداء على مبدأ الفصل بين السلطات.¹

لذلك يتضح أن مصادرة حق التقاضي تعد عملاً غير مشروع، ومن ثم فإن أي نص تشريعي يمس هذا الحق فهو نص باطل وغير دستوري لخروجه على النصوص الدستورية، التي تؤكد هذا الحق ومخالفته لمواد الدستور التي تحمي المساواة بين جميع المواطنين في لجوئهم إلى القضاء بلا تفرقة أو تمييز في ممارستهم لهذا الحق.²

كما لا يعتقد أنه لا يكفي النص على حق التقاضي وإنما لا بد من تمهيد طريق اللجوء للقضاء، وذلك بتسهيل الإجراءات وعدم وضع العراقيل أمامه، وتطبيقاً لذلك ذهبت المحكمة الدستورية العليا في مصر إلى أن: الالتزام الواقع على عاتق الدولة وفقاً لنص المادة الثامنة والستين من الدستور يقتضيها أن توفر لكل فرد وطنياً كان أم أجنبياً نفاذاً ميسراً إلى محاكمها بالإضافة إلى الحماية الواجبة للحقوق المقررة بتشريعاتها وبمراعاة الضمانات الأساسية اللازمة لإدارة العدالة إدارة فعالة وفقاً لمستوياتها في الدولة المتحضرة.³

كما نصت في حكم آخر لها بأن: «إنكار الحق في الترضية القضائية سواء بمنعها ابتداءً أو بإقامة العراقيل في وجه اقتضاها أو بتقديمها متباطئة متراخية دون مسوغ أو بإحاطتها بقواعد إجرائية تكون معيبة في ذاتها بصفة جوهرية لا يعدو أن يكون إهداراً للحماية التي يفرضها الدستور والقانون للحقوق التي وقع العدوان عليها وانكساراً للعدالة في جوهر خصائصها وأدق توجهاتها». ⁴

¹ خالد فايز الحويلة، المرجع السابق، ص 87

² عبد الغني، بسيوني، مبدأ المساواة أمام القضاء وكفالة حق التقاضي، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي

الحقوقية، 2009، ص 34

³ عذاري الكندري، حدود سلطة المشرع في تنظيم جهات القضاء وتحديد اختصاصاتها، رسالة ماجستير، كلية القانون الكويتية

العالمية، 2017، ص 114

⁴ محمد المقاطع، المرجع السابق، ص 463

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام

أقر المشرع الجزائري ضمانات قضائية محاية للموظف العام من تعسف الإدارة، ونوهت عليها تلك النصوص القانونية اليت تتجلى في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر في سنة 2008 ،ساعيا إلى ضبط العالقة وتحقيق التوازن بني الإدارة صاحبة الامتياز والموظف العام من جهة أخرى.

المطلب الأول: الضمانات العامة للحق في التقاضي

نظراً للخدمة الجليلة والسامية التي يقوم بها الموظف العام في خدمة المرافق العامة وتقديم الخدمات الجمعية للمواطنين ، فعندما ينسب لهذا الأخير إحدى المخالفات المسلكية التي تستوجب التأديب فإنه تتم إحالته إلى التحقيق الإداري قبل إيقاع الجزاء التأديبي عليه ، ولئلا يكون الموظف العام عرضة للمخالفات الاعتبارية التي تمس بمكانته وشرفه الوظيفي من جهة ، فضلاً عن أنها تعطل سير المرافق العامة من جهةٍ أخرى ، فقد سعى الفقه، والاجتهاد القضائي، والمشرع لإحاطة الموظف العام المحال إلى التحقيق الإداري بعدة مجموعة من الضمانات التي تحمي كرامته وشرفه الوظيفي.

الفرع الأول: مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة اليه

يتعين على الإدارة أن تبلغ الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات حتى يستطيع أن يدافع عن نفسه كما له أن يطلع على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هكذا أخطاء للإدلاء بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذه إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته وهي بهذا المعنى أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على بيئة من أمره وحتى يستطيع أن يبدي أوجه دفاعه. ولقد تباينت أحكام التشريعات المقارنة

بأسلوب وطريقة مواجهة الموظف بالانفعال المنسوبة إليه بين تشريعات ألزمت أن تكون كتابية، وبين أخرى سكنت على ذلك ولم تحدد طريقة معينة.¹

إن هذا المبدأ تم اعتماده في القانون الجزائري، من ذلك إن المرسوم 82-302 نص صراحة عليه حيث جاء في إحدى مواده على أنه « لا يمكن أن نسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانونا»، وبالتالي فإنه يتعين على الإدارة إخطار الموظف العام بما هو منسوب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي تسليطها عليه، و يتم الإخطار بواسطة برقية توجه إلى الرئيس كي يسلمها إلى الموظف المذنب الذي عليه أن يؤكد استلامه للإشعار، كما أن المنشور الوزاري نص صراحة على ضرورة تبليغ الموظف القرار يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل استلام.²

و لقد نص الأمر رقم 06-03 على حق الموظف في تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه بقوله يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء تحريك الدعوى التأديبية.³

و بهذا يكون المشروع الجزائري قد تجنب المشكل الخاص بشكالية الإخطار كما هو مطروح في فرنسا، فتطبيق هذا المبدأ شأنه أن يمكن الموظف من الاطلاع على الملف التأديبي الذي يوجد لدى الإدارة كي يكون على علم بكافة الأدلة التي بحوزتها، مما يضمن له تقديم الدفاع الفعال.⁴ وفي حالة ما إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء بتعرض قرارها إلى الإلغاء،

¹ غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف في القانون العام الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جامعة أدرار، 2018، ص 57

² المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل

³ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة في 16 جويلية 2006

⁴ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 2005، ص 130

وهذا ما أكدته المحكمة العليا، لأنه مشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة، ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بالمخالفات التي نسبت إليه على الإدارة والتي تلتزم بمنح الموظف العام مهلة كافية تمكنه من الاطلاع على الملف التأديبي، وتعد مهلة خمسة عشر يوما المحددة المهلة في القانون الجزائري كافية للموظف، وفي فرنسا فإن مجلس الدولة الفرنسي قد اعتبر مهلة ثمانية و أربعين ساعة كافية و معقولة لتمكين الموظف المتهم من الاطلاع على الملف التأديبي.¹

الفرع الثاني: التحقيق كضمانة مقررة لصالح الموظف العام

إنَّ التحقيق الإداري مع الموظف العام لا يعدّ وسيلة لبيان المخالفات التي ترتكب في إطار الوظيفة العامة وكشف المخالفين فقط، وإنّما يعدّ على النقيض من ذلك ضمانة من الضمانات الجوهرية المقررة لصالح الموظف العام المحال إلى التحقيق الإداري، مع وجوب تمتع لجان التحقيق بالموضوعية، والحياد، والنزاهة ويجب على المشرع مراعاة ذلك والنصّ عليه صراحةً في نصّ القانون، انطلاقاً من أنّ حياد المحقق يشكل ضمانة للموظف العام تتمثل بعدم تعسف لجان التحقيق بإجراءاتها وقراراتها أثناء التحقيق مع الموظف العام.

أولاً- موضوعية المحقق وحياده

أن صفات الحياد والنزاهة والموضوعية، والبعد عن المصالح الشخصية من الصفات التي يجب أن تتمتع بها لجان وهيئات التحقيق أيّاً كان موقعها سواء كان ذلك على المستوى الإداري أثناء التحقيق مع الموظف العام أم كان ذلك على المستوى الجزائي ، إذ إنّ لا أهمية للضمانات الأخرى المقررة لصالح الموظف العام قبل مباشرة التحقيق معه إذا كانت هيئات التحقيق لا تتصف بالحياد والنزاهة ، فلا يمكن للإدارة أن تكون خصماً وحكماً في الوقت ذاته ، فالمبدأ القانوني السليم يقضي بمواجهة الموظف وتقديم دفاعه ضد التهمة المنسوبة

¹ غيتاوي عبد القادر، المرجع السابق، ص57

إليه ، وليس ضد لجان التحقيق في حال عدم إتباعها مبدأ الحياد وإلا كان التحقيق مجرد مظهر خارجي فارغ داخليا لا معنى له؛ لأن عدم نزاهة المحقق أهدرت الضمانات الأخرى كافة المقررة لصالح الموظف العام.¹

ولعل أفضل من كرس هذه الضمانة بشكل واضح وصريح هو المشرع على التمييز بين الموظف المولج بمباشرة التحقيق الإداري والموظف المولج بإيقاع العقاب التأديبي؛ وذلك لئلا يكون هناك رأي مبدئي ومسبق بالعقاب متكون لدى الموظف المولج بإيقاع العقاب بوقائع القضية وإحاطاتها بحيث لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع العقوبة والحكم فيها"، مع اشتراط مراعاة الموضوعية، والحياد والنزاهة للوصول إلى الحقيقة.²

أما على مستوى القضاء الإداري فقد تشدد جداً في تقرير حياد المحقق كضمانة من الضمانات المقررة لصالح الموظف العام أثناء التحقيق معه ، وقد جاء باجتهاد المحكمة الإدارية العليا: إن التجرد الواجب توافره في المحقق بحكم الأصول المنتسبة إلى القواعد العليا في العدالة لا ينبغي أن يدون عن القدر المتطلب في القاضي؛ لأن الحكم في المجال العقابي إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيادته، فضلاً عن أنه يستند إلى أمانة القاضي، ونزاهته وحيادته سواء بسواء لأجل ذلك، فإن القواعد ذاتها والضمانات الأساسية الواجب توافرها في شأن صلاحية القاضي للفصل في الدعوى، هي الواجب توافرها أيضاً في شأن صلاحية المحقق الذي يتولى إجراء التحقيق، فإذا أغفل المحقق الالتزام بذلك يكون فقد صفة جوهرية يترتب على فقدانها عدم صلاحيته لمباشرة التحقيق، فإذا ما باشر

¹ محمد حسن علي حمد الظفيري، ضمانات الموظف العام المحال للتحقيق الإداري، مذكرة لنيل رسالة الماجستير، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2022، ص 63

² خليفة عبد العزيز، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2010، ص 87

المحقق التحقيق رغم ذلك كان التحقيق باطلاً بقوة القانون بطلانا من النظام العام؛ لعدم صلاحية المحقق.¹

ثانياً- الضمانات المقررة لتوفير مبدأ حيادة المحقق

يعد حياد لجنة التحقيق في إطار التحقيق مع الموظف العام المحال إلى المساءلة المسلكية والتحقيق لارتكابه بما يخل بالثقة الممنوحة له في تولي الوظيفة العامة من الضمانات السابقة والمعاصرة للموظف العام في إطار إجراءات مساءلته مسلكياً، وتعد هذه الضمانة من الضمانات السابقة للتحقيق الإداري انطلاقاً أنه من أولى شروط تعيين لجان التحقيق تمتعها بالحيادة من والنزاهة، والاستقلال مع ضرورة استمرار هذه الصفات في المحقق على سبيل الدوام والاستمرار لا أثناء التحقيق فقط، ومن هذا المنطلق يجب أن تكون وظيفة المحقق وظيفية موضوعية بحتة بعيدة كل البعد عن الأهواء، والميول الشخصية، وتقاذف الآراء، ويجب أن تكون هذه الوظيفة مستقلة عن غيرها من الوظائف فلا يجوز الجمع بين سلطة التحقيق وتقرير الجزاء في آن واحد؛ انطلاقاً من الرأي المسبق الذي كونه المحقق عن التحقيق والموظف المخالف ووقائع دعوى التحقيق، كل ذلك مقرر في إطار الصالح العام، ومصلحة الموظف، والوظيفة العامة سواءً بسواء.²

ومما تقدّم فإن تناول الضمانات التي تسهم بشكل مباشر في حياد لجان التحقيق على المنوال الآتي:

1- عدم جواز الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تقرير الجزاء

يقوم المبدأ العام على القول بعدم جواز الجمع بين كل من سلطة التحقيق وسلطة تقرير الجزاء حماية للاعتبارات التي يفرضها مبدأ العدالة سواء كان ذلك على صعيد التحقيق الجنائي أم كان على صعيد التحقيق الإداري فيما يتعلق بموضوع بحثنا ولا خلاف على هذا

¹ ياقوت محمد، شرح القانون التأديبي للوظيفة العمومية، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2012، ص107

² محمد حسن علي حمد الظفيري، المرجع السابق، ص67

الأمر على الصعيد الجزائي، إلا أنَّ الأمر على مستوى بحثنا وضمن إطاره يحتاج شيئاً من التفصيل.¹

2- موضوعية المحقق وتجرده من ميوله وأهوائه الشخصية

تعني موضوعية المحقق وتجرده من ميوله وأهوائه الشخصية القيام بالوظيفة الموكلة إليه بمباشرة التحقيق الإداري من دون أي نوع من أنواع العواطف، والأحاسيس، والمشاعر الإنسانية التي يمكن أن تؤثر في التحقيق الإداري بحيث تقلب نتيجة التحقيق على غير الواقع، ويقتضي ذلك عدم وجود صلة قرابة أو نسب أو مصاهرة أو مصالح شخصية أو غايات حزبية يسعى المحقق لتحقيقها من خلال التحقيق بين المحقق والموظف المحال إلى التحقيق وينطبق ذلك على العداوة الشديدة والبغضاء التي يمكن أن تكون بين المحقق والموظف، والغاية مما تقدّم هو توفير صفات الحيادة والنزاهة في المحقق بحيث يتم الوصول إلى نتيجة التحقيق التي تنطبق على الواقع سواء كان ذلك بالبراءة أم الإدانة.²

الفرع الثالث: حق الموظف في الدفاع

يعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها نظراً لما يكفله من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة إليه سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه، فهذا المبدأ يعد ضماناً أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته، فهو حق مقدس لا يجوز إهداره، وتقرير ضمانات الاستعانة بمدافع هدفها الجوهرية هو خلق نوع من التوازن بين ما تملكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها تجاه المتهم وهي في سبيلها للبحث عن الحقيقة، وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه، حيث أن المتهم لا يستطيع الاضطلاع بهذا العمل بمفرده لأسباب قد

¹ سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجيستر في القانون العام، جامعة تيزي وزو، 2014-

2015، ص 56

² سلمان منير، المرجع السابق، ص 59

تكون شخصية فيكون بوسعه الاستعانة بمدافع مؤهل للقيام بهذا الدور، هذا وبالرجوع إلى التشريعات المتعاقبة للوظيفة العامة نجدها قد نصت على هذا الحق، كما لم يصدر الأمر 03/06 خاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 منه على أنه ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ¹.

المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالموظف العام

أعطى المشرع ضمانات عديدة للموظف العمومي قصد أداء وظيفته بانتظام واطراد كحرية الرأي، عدم التمييز بين الموظفين بسبب الآراء أو الجنس أو الأصل، وحرية الانتماء لأي تنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي دون أن يؤثر عليه ذلك، كما منحه حقوق في إطار الوظيفة العمومية، وألقى على عاتقه واجبات وظيفية.

الفرع الأول: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي

يتمتع الموظف العمومي في القانون الجزائري بضمانات عديدة قصد أداء وظيفته بانتظام واطراد على أكمل وجه في كنف الشفافية والحرية بعيدا عن أي ضغط أو تهديد أو اعتداء مهما كانت طبيعته، وهذه الضمانات كفيلة بتوفير ظروف عمل تضمن للموظف العمومي السلامة والحماية الاجتماعية والإدارية والاستقرار الوظيفي، ومن هذه الضمانات نذكر: ²

- حرية الرأي مضمونة في حدود واجب التحفظ المفروض عليه كواجب وظيفي.
- عدم التمييز بين الموظفين بسبب الآراء أو الجنس أو الأصل، أو بسبب أي ظرف آخر.
- للموظف العمومي كامل الحرية في الانتماء إلى أي تنظيم نقابي أو أية جمعية أو إلى أي حزب سياسي دون أن يؤثر عليه ذلك.

¹ دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، جامعة غرداية، 2020، ص 204

² عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة، 2021-2022، ص 08

- للموظف العمومي كامل الحرية في التعبير عن آرائه أثناء ترشحه إلى عهدة انتخابية سياسية كانت أم نقابية، دون أن تؤثر على حياته الوظيفية.
 - من واجب الدولة حماية الموظف العمومي من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء مهما كانت طبيعته أثناء مزاولة وظيفته أو بسببها، وفي حالة تعرضه لضرر ما فإن الدولة ملزمة بمنحه تعويضا لجبر ذلك الضرر.
 - كما تملك الدولة حق القيام برفع دعوى أمام القضاء، حيث تتأسس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.
 - في حالة متابعة الموظف العمومي قضائيا من الغير بسبب خطأ وظيفي، يجب على الإدارة حماية موظفيها من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إليه خطأ شخصي منفصلا عن المهام الوظيفية الموكلة إليه.
- بالإضافة إلى هذه الضمانات تتضمن القوانين الجنائية نصوصا خاصة بحماية الموظف العمومي من أي فعل يقع عليه أثناء ممارسة وظيفته أو بسببها، ومنها المادة 144 من القانون 09-01 المؤرخ في 26 جوان 2001 المعدل والمتمم لقانون العقوبات.¹
- واضافة لهذه الضمانات هناك حقوق كفلها المشرع الجزائري للموظف العام وهي:²
- 1) للموظف الحق في الراتب نتيجة للأداء الوظيفي الذي قام به الموظف، وحسب نص المادة 32 من الأمر رقم 03/06 فإن الحق في الراتب هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف العمومي شهرياً من الدولة وبصفة دورية ومنظمة ولا يستحق هذا الراتب إلا بعد أداء الخدمة.

¹ القانون 09-01 المؤرخ في 26 جوان 2001، يعدل ويتمم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 2001

² سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الادارة في القانون الوظيفية العمومية في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم والانسانية، المجلد 15، العدد 01، جامعة سكيكدة، 2022، ص 989

(2) للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، حيث يتمتع الموظف بالحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية حيث إذا أصيب الموظف بمرض أو عجز فإنه يستفيد من منحة تساعد على العيش الكريم.

(3) يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار القانون، والتي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين مادياً ومعنوياً وتكون هذه الخدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والحق في الاستقادات العينية.

(4) لحق في الاضراب يقصد بالإضراب امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم مهام وظائفهم، دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف ومع استمرار تمسكهم بها، وذلك بقصد الإعلان من جانبهم عن احتجاجهم على أوضاع معينة، أو عن مطالب معينة يطالبون المسؤولين بتحقيقها، أو بقصد إظهار السخط والاستنكار الأعمال أو إجراءات لا ترضيهم.

ونصت المادة 70 من الدستور على مايلي: الحق في الإضراب معترف به، ويُمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.¹

(5) للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى : إن لتكوين الموظف أهمية بالغة باعتبارها حافز معنوي ومادي، حيث من خلالها يكتسب الموظف مهارات وقدرات جديدة يجعله يتأقلم مع منصب عمله ويؤدي به إلى ثقة أكبر في النفس.

(6) للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في الأمر 03/06 وفي مجملها العطل الأسبوعية، والعطل السنوية، وعطل المناسبات الوطنية والدينية أو حتى لأسباب شخصية مثال: بسبب موت أحد الأصول أو الفروع أو بسبب الختان، أو الزواج.

¹ عبد الحفيظ علي، المرجع السابق، ص11

(7) الحق في الترقية: ويعتبر هذا الحق مقرر في نص المادة 38 من الأمر رقم 06/03 تحت تسمية الحق في تحسين المستوى والترقية في الرتبة، ويرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء المسار المهني، وفقاً لمناهج ملائمة غالباً ماتؤدي إلى الترقية، إما في الدرجات أو الرتبة.

(8) الحق في الاستقالة: لا يستطيع الموظف الاستقالة فجأة من منصبه دون سابق إنذار، إذ أن الاستقالة تتطلب إجراءات معينة منصوص عليها في الأمر رقم 03/06 المتضمن لقانون الوظيفة العمومية والتي تتضمن جملة من القيود، حتى تضمن حسن سير المرفق، واستمراريته.

ونصت المادة 218 على مايلي: لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإرادة بصفة نهائية.

الفرع الثاني: الحماية من التعسف في التقاضي

أولاً- الحيادية والنزاهة في النص على العقوبة التأديبية

هي إحدى أهم الضمانات التأديبية التي يطمئن من خلالها الموظف العام لنزاهة وعدالة من يتولون محاسبته والتحقيق معه، ووفقاً لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" فإن قوانين الخدمة المدنية أخذت هي الأخرى بهذا المبدأ العام، فالعقوبة هنا تهدف إلى تقويم سلوك الموظف وضمان سير عمل المرافق العامة بشكل منتظم، لذا كان لا بد من تجريم الأفعال على سبيل الحصر وتحديدتها بشكل واضح وصريح مع بيان العقوبة الخاصة بكل واحد منها، وهذه العقوبة غالباً ما تكون ذات طبيعة أدبية أو مالية، وقد تصل في بعض الأحيان إلى الفصل من الوظيفة.¹

¹ عبد الحفيظ علي، المرجع السابق، ص41

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعياً و من ثم فهي لا تستطيع توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون حتى وإن كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانوناً كأن يتم ولو برضاء الموظف استبدال عقوبة الفصل من الوظيفة بعقوبة الحرمان من الإجازة السنوية المستحقة للموظف في السنة وهي عقوبة لم تكن مقررة ضمن العقوبات المحددة على سبيل الحصر والتي يكون لها أثر بسيط على الموظف إلى جانب عقوبة الفصل من الوظيفة، وبهذا فإن عدم التزام الإدارة ومخالفتها لمبدأ الشرعية يجعل قرارها معيباً بعب في محله، وإذا كان تطبيق مبدأ الشرعية يقتضي بالضرورة إلزام السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة المنصوص عليها تشريعياً ، فإن حدود هذا الالتزام يمتد أيضاً إلى المدة المقررة أو مداها.¹

ثانياً - غياب تسبب قرار التوقيف التحفظي

تسبب القرارات التأديبية من أهم الضمانات المستوجبة في مجال المحاكمات ومجال التأديب في آن واحد حيث أن تسبب الأحكام والقرارات التأديبية يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتابع تأديبياً بأن السلطة المختصة قد اتبعت الأدلة الصحيحة والوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه وقد نص المشرع الجزائري في المادة 164 من الأمر 03-06 على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ... وعليه فالعقوبات التأديبية يجب أن تكون مبررة وعدم تسببها أو قصور تسببها يجعلها عرضة. أما بالنسبة لقرار التوقيف فتتنص المادة 173 من الأمر 03-06 "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً من خلال هذا النص

¹سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص1004

لا شيء يجبر السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تبين في قرار التوقيف الأسباب والوقائع بكل دقة فقط تشير إلى خطورة وجسامة الفعل المرتكب.¹

لكن الشيء الملفت للانتباه أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 أبريل 2004 والمتعلق بكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59-85 أشار إلى أن قرار التوقيف يجب أن يكون مبررا وهذا ضمان قانونية للموظف الموقوف لكن من جهة أخرى فإن المرتبة القانونية لهذا المنشور اقل من المرسوم أو القانون المتعلق بالوظيفة العمومية وكان من المفروض أن يلتزم بتفسير أو توضيح الأحكام الغامضة في النص التشريعي لا أن يقوم بتعديله وسن أحكام لم ينص عليها القانون لذلك نرى أن النص على تسبيب القرار في هذا المنشور غير كاف في غياب النص على ذلك في قانون الوظيفة العمومية للإلغاء من طرف القاضي الإداري لغياب ركن الشكل المنصوص عليه قانونا.²

¹ غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة قضايا

لغوية، المجلد 01، العدد 08، جامعة أم البواقي، 2017، ص 217

² المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية، الجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1985

ان الحق في التقاضي للموظف العام يُعدّ من أهم الحقوق الدستورية التي تكفل مبدأ المساواة أمام القانون وتحميه من تعسف الإدارة أو الانتهاك غير المشروع لحقوقه الوظيفية، ويستند هذا الحق إلى جملة من الأسس القانونية والفقهية، التي تُرسّخ مكانة الموظف العام كعنصر فعال في الجهاز الإداري، له من الضمانات ما يحقق التوازن بين متطلبات الانضباط الوظيفي ووصون الحقوق الفردية.

36

الفصل الثاني

التطبيقات العملية والمشكلات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام

تمهيد

يعد الموظف العام حجر الزاوية في الجهاز الإداري لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، فهو الذي يسهر على تحقيق وحماية مصالح الدولة والمجتمع، وذلك من خلال الصلاحيات والسلطات الواسعة التي يتمتع بها، والتي تجعل منه في الكثير من الأحيان الحامي لمصالح الدولة والمواطنين. لأجل ذلك عمل المشرع الجزائري على إرساء قواعد وآليات قانونية لحماية المسار المهني للموظف العام، التي تكفل له حق الاهتمام باحتياجاته الخاصة وظروفه الشخصية والعائلية والمهنية التي لها تأثير مباشر على حياته المهنية، مع ضرورة الموازنة بين هذه الظروف ومصلحة الإدارة العمومية.

وقد تم تقسيم هذا الفصل الى:

المبحث الأول: التطبيقات العملية للحق في التقاضي للموظف العام

المبحث الثاني: المشكلات القانونية والحلول المقترحة

المبحث الأول: التطبيقات العملية للحق في التقاضي للموظف العام

تشهد العديد من أماكن العمل بعض النزاعات التي تنشب بين الموظفين والإدارة، أو بين الموظفين وبعضهم البعض، وهي النزاعات التي قد تؤدي إلى انهيار العمل الجماعي وانخفاض الروح المعنوية للفرق، وبالتالي توقف المشاريع، وذلك في حال فشل الإدارة في احتواء تلك النزاعات وحلها للحفاظ على الموظفين وإنتاجيتها، تشهد العديد من أماكن العمل بعض النزاعات التي تنشب بين الموظفين والإدارة، أو بين الموظفين وبعضهم البعض، وهي النزاعات التي قد تؤدي إلى انهيار العمل الجماعي وانخفاض الروح المعنوية للفرق، وبالتالي توقف المشاريع، وذلك في حال فشل الإدارة في احتواء تلك النزاعات وحلها للحفاظ على الموظفين وإنتاجيتها.

المطلب الأول: المنازعات الوظيفية الإدارية

يهدف النشاط الإداري إلى تحقيق المصلحة العامة، ومن أجل ذلك زودت الإدارة بمجموعة من الامتيازات في مواجهة حقوق وحريات الأفراد ومصالحهم مثالها: وسائل الضبط الإداري، سلطات اتخاذ القرارات الإدارية بالإرادة المنفردة، وسلطة التنفيذ الجبري... الخ. وهذا ما يشكل خطر جسيم على النظام القانوني لحقوق وحريات الأفراد، مما جعل حمايتها من تعسف الإدارة أمراً ضرورياً.

الفرع الأول: أنواع المنازعات الوظيفية

يعتبر وضع تعريف منازعات الوظيفة العمومية أمر لم يسبق معالجته سواء كان ذلك بصورة موسعة أو مقتضبة، فالتعرض لتعريف منازعات الوظيفة العمومية لم يتم التطرق إليه بصفة واضحة سواء على المستوى التشريعي المستوى القضائي أو الفقهي، وذلك يعود في الأصل

إلى عدم اتضاح معالمها وعدم استقلاليتها عن المنازعات الإدارية بصفة تامة الأمر الذي يجعل منها تتسم بالحدثاء وعدم الاكتمال.¹

يمكن تعريف منازعات الوظيفة العمومية على أنها مجموع المنازعات التي تحدث بين الموظف العام الإدارة المستخدمة بمناسبة تنفيذ العلاقة الوظيفية ذلك أن المسار المهني للموظف العام إن كان يبدأ بقرار إداري يعلن عن تعيينه الإدارات العمومية، فإنه ينتهي في الوضع الطبيعي بالإحالة على التقاعد أو بتوافر الأسباب التي بينها القانون. فمن خلال استقراء نص المادة 804 الفقرة 04 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه "... في مادة منازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين ...".²

هذه الأخيرة التي تحدد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الإدارية حين فصلها في المواد المتعلقة بالموظفين دون أن تضع تعريفا محددا وواضحا لمنازعات الوظيفة العمومية.³

أولاً- عناصر المنازعات الوظيفية

استخلص الفقه من خلال تحليل نص المادة المذكورة أعلاه، أن عناصر منازعات العمل الفردية تكمن في:⁴

1- عنصر عضوي: النزاع الفردي هو الذي يكون بين العامل أو بعض العمال ضد المستخدم ويخص مصلحة فردية لعامل واحد.

¹ علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الاداري، جامعة غرداية، 2019-2020، ص13

² القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق ل 25 فيفري 2005، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية

³ علي بن عرفة، عيسى قشوش، المرجع السابق، ص13

⁴ غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، جامعة سطيف 2، 2022-2023، ص03

2-عنصر مادي: عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل (اخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر).

3-عنصر غائي: المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية التسوية الداخلية للمنازعة).

ثانيا-أنواع المنازعات الوظيفية

تنقسم المنازعات الوظيفية الى أربعة أنواع¹:

1-منازعات متعلقة ببند العقد : يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها أمام امتداد مدة عقد العمل، فيتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة وحسن سيرها، لذا تدخل المشرع لفرض بعض الشروط والأحكام بإمكانية تعديل أحكامها متى استدعت الضرورة ذلك وفقا لما يتماشى ومصالح الأطراف، وهذا قصد ضمان استقرار الشغل والمساواة في الحقوق والالتزامات وحماية العمال من تعسف أصحاب العمل، وهذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل الأحكام والبند الأساسية والتكميلية المحددة لحقوق والتزامات كل طرف.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.

¹ غربي نجاح، المرجع السابق، ص 04-05

2- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي: يلتزم العامل أثناء تنفيذ أعماله بما يقرره المستخدم في النظام الداخلي الذي يعرف بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ.¹

هو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا.

3- منازعات متعلقة بخرق نص قانوني : كل إخلال بالأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل من أي طرف كان سواء العامل أو المستخدم فإنه بإمكانه أن يتسبب في نشوب نزاعات بين الأطراف، بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة العمل نفسها التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول بها، وتعرض موقعها الى عقوبات بالإضافة الى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق الذي يختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة.

4- منازعات متعلقة بخرق الاتفاقيات الجماعية: تنفذ الاتفاقية الجماعية بإتباع إجراءين:²

الإجراء الأول: تسجيل الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا.

الإجراء الثاني: القيام بعملية الإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في كل مكان عمل مميز.

¹ القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17

² المادة 114 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17

لذلك لا بد أن تكون كل عقود العمل الفردية المبرمة متوافقة مع البنود الواردة في الاتفاقيات الجماعية التي لا يجب أن تتضمن بندا يلحق ضررا بالعامل، فيقع النزاع بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية. فكل إخلال ببند من بنود الاتفاقية يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال.

ثالثا - أسباب المنازعات الوظيفية

لا يمكن تفسير ظاهرة المنازعات الوظيفية قبل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى حصولها، وعليه يمكن تحديد الأسباب الرئيسية التالية:¹

1- الأسباب المادية الاقتصادية

لقد ركزت العديد من الدراسات في علم الاجتماع اهتمامها بالجوانب المادية، ودعت إلى تحسين الظروف المادية للعامل، ويعتبر "تاييلور" أو من أشار واهتم بهذا الجانب وعالجه معالجة علمية، وجاءت بعده دراسات من بينها دراسات الهاو ثورن " تكمن هذه الأسباب فيما يلي:²

أ- الأجر

هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي قدمه هذا الأخير، لذا تظهر أهميته في عقد العمل، كما يحظى في تشريعات العمل بأهمية خاصة ذلك باعتباره الحق الأساسي للعامل ومحور اهتمامه الأمر الذي يجعله من العوامل الأساسية لنزاعات العمل الفردية والجماعية.

¹ علوم رميساء، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم اجتماع تنظيم

وعمل، جامعة قلمة، 2021-2022، ص 20-21

² وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الاضراب، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم

البواقي، 2011-2012، ص 37

ب- الامتيازات:

تعتبر من الأسباب المباشرة والمؤثرة في حدوث النزاع، وهذا في حالة اللامعادلة في توزيع هذه الامتيازات والتقدير، وتوزيع مناصب العمل، أو تخصيص فئة دون أخرى.

2- الأسباب الاجتماعية والنفسية

أكدت العديد من الدراسات النفسية على أهمية الجانب النفسي والاجتماعي في وجود النزاع بأسلوب علمي هو العالم التون " مايو" الذي أبرز أهمية ووظيفة الجانب المعنوي في اندفاع العامل نحو عمله المعنوية، والأسباب المعنوية كثيرة ومتنوعة نذكر منها :

أ- التنظيم البيروقراطي السائد داخل الإدارة:

إن عدم اشتراك العمال في اتخاذ القرار، قد يسبب حالات من النزاع التي قد يعبر عنها العمال بعدة أشكال وأساليب تخلق نوعاً من الفوضى داخل التنظيم.

تعتبر كذلك من العوامل الأساسية التي تتسبب في حدوث النزاع، من حيث درجة تفويض صلاحيات اتخاذ القرار ودرجة مشاركة العاملين بعملية صنع القرار، فالقرارات قد تكون من صنع فرد واحد أو قد تتخذ من قبل الإدارة العليا، أو قد تتخذ القرارات عن طريق المشاركة وهو الأسلوب الذي يميز الإدارة اليابانية على وجه الخصوص.

ب- الترقية

هي تغيير الفرد لوظيفته أو عمله الحالي ليؤدي وظيفة أو عمل آخر ذات مستويات أو اختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير عما كان متوفراً في الوظيفة أو العمل الأصلي الذي كان يشغله. فالترقية لها دور معتبر في حدوث النزاع، فالعامل الذي يشتغل في وظيفة ما لسنوات طويلة يرغب في ترقية إلى أعلى درجة، كذلك العمال ذوي المؤهلات العالية لا يرضون بالوظائف البسيطة.

ج- تضارب المصالح

إن تضارب المصالح وتناقضها بين العمال وأرباب العمل، وبين العمال أنفسهم في إطار ما يسمى بجماعات العمل، وبين العمال أيضا والنقابة يؤدي دائما إلى وجود النزاع.

3- الأسباب الاجتماعية

هي مرتبطة بوضعية العامل نذكر منها:¹

أ - القدرة الشرائية: هذه الأخيرة متعلقة بالأجر، فالعامل الذي يتقاضى أجر قليل لا يكفي لتوفير احتياجاته، فهو بالضرورة عامل غير راض عن وضعه، وعن عمله، وبالتالي يلجأ إلى النزاع كحل أنسب للتعبير عن موقفه.

ب السكن: يلجأ العامل إلى النزاع عندما لا يجد مسكن يسكن فيه فيكون متذمرا أو ساخطا.

الفرع الثاني: اختصاص القضاء الإداري

قد يعترض سير حياة الموظف العام المهنية الكثير من العراقيل جراء ما يثور من منازعات خلالها، قد يكون منها التعسفية و منها ما هو ناتج عن الخطأ أو سوء التقدير، وعلى اعتبارات أهمية هذه المنازعات التي تهدد مصدر رزق الموظف العام، وجب إحاطة ذلك بما يكفله من تنظيم وضمانات تتيح السير الحسن لهذه المنازعة، ولعل مسألة الاختصاص أهم تلك المسائل، إلا أن النظم تختلف بشأن ذلك فمنهم من أوكل ذلك لنفس الجهة القضائية للقضاء العادي ومنهم من فصل المنازعة الإدارية عن المنازعة العادية ليوكل بها قاض خاص، ويكون الأمر معقدا بعض الشيء في هذا الأخير مما يطرح إشكالية إيجاد معايير للفرقة بين المنازعات الإدارية والعادية ويزيد الأمر خطورة وتعقيدا عند وجود نظام يجمع بين الازدواجية والتوحيد للقضاء -ازدواجية المنازعات وتوحيد القضاء كما كان حاصلًا في

¹ غلوم رميساء، المرجع السابق، ص21

الجزائر قبل صدور القانون، 01/98¹، وهو ما كان يؤدي ضرورة إلى إرباك الموظف العام وضياع حقوقه، فنظرية الاختصاص أو ولاية القضاء على منازعات الوظيفة العامة، موضوع شائك ومعقد ولا يمكن ضبط مجاله إلا من خلال تسليط الضوء على عدة عناصر لها التأثير البالغ في تنظيمه.²

من أبرز محددات مسألة الاختصاص، الأمر 62/12/31 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية أين امتد الإصلاح الذي خص المحاكم الإدارية بفرنسا إلى المحاكم الإدارية في الجزائر بحكم المرسوم رقم 53/934 المؤرخ في 1953/09/30 الذي جعل المحاكم الإدارية جهات قضائية إدارية ذات الولاية العامة في جميع النزاعات الإدارية ماعدا تلك المخولة بقوة القانون لهيئات قضائية أخرى، مثل ما هو منصوص عليه لصالح مجلس الدولة في فرنسا ولم يغير الأمر 62/12/31 شيء إلا ما تعارض مع مفهوم السيادة إلى غاية 1963/06/18، وذلك الحين كانت للمحاكم الإدارية لكل من الجزائر العاصمة، قسنطينة ووهران اختصاص نوعي في درجة أولى وأخيرة في طعون الإلغاء ضد القرارات الإدارية وكذا تفسيرها و فحص مشروعيتها، وكذلك النظر في مسائل الهيئات الإدارية المركزية، وسعيا لفكرة توحيد الهياكل القضائية صدر الأمر 65/278 المؤرخ في 1965/11/16 المتضمن التنظيم القضائي الذي دمج هذه المحاكم الثلاث في غرف تابعة للمجالس القضائية وألزمها بتطبيق القواعد التي كانت سارية أمام المحاكم.³

ومع صدور قانون الإجراءات المدنية 154/66 عرف القضاء الإداري بعض التغييرات فبالنسبة لموضوع الاختصاص فقد جاءت المادة 07 بالمبدأ الأساسي التي تكون الغرف

¹ القانون 98-01 المؤرخ في 04 صفر 1419 هـ الموافق ل 30 ماي 1998م، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيم عمله

² عبد السلام سالم، تطور توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري في منازعات الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة

الحقوق والعلوم والانسانية، المجلد 12، العدد 04، جامعة الجلفة، 2019، ص 188

³ عمار عابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضاء الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2004، ص 168

الإدارية بالمجالس القضائية مختصة بموجبه حيث نصت هذه المادة : "تختص المجالس القضائية بالفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف أمام المجلس الأعلى في جميع القضايا التي تكون الدولة أو إحدى الولايات أو إحدى البلديات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"، وهكذا بينت هذه المادة اعتماد المعيار العضوي كأساس لاختصاص المجالس القضائية كما بينت الأشخاص العامة المتمثلة في الدولة الولاية البلدية المؤسسة العمومية.. غير أن هناك بعض الاستثناءات ترد على الاختصاص وهي:¹

- منازعات الطرق
- المنازعات المتعلقة بالإيجارات الفلاحية والأماكن المعدة للسكن أو لمزاولة مهنة أو الإيجارات التجارية وكذا في المواد التجارية أو الاجتماعية.
- منازعات أملاك الدولة.
- الأضرار الناجمة عن العربات الإدارية.

إلا أن ولاية المجالس على هذه المنازعات التي تكون هذه الأشخاص العامة طرفا فيها لم تكن مطلقة بل كانت تشاطرها الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى فيها، وذلك بنصوص خاصة، بل يمكن القول أن استحواذ هذه الأخيرة وخاصة في منازعات الوظيفة العامة كان واضحا، لكن في مرحلة بعد ذلك ومع إعادة النظر في هذا الاحتكار لمجلس الدولة لمنازعات الموظفين والأعوان العموميين نصت المادة 276 ق... م) على ما يلي: "لا تكون الطعون بالبطلان مقبولة أيضا إذا كان الطاعنون يملكون للدفاع مصالحهم طريق الطعن العادي أمام أية جهة قضائية أخرى" (أي القضاء الكامل) و بما أن دعوى القضاء الكامل تدخل ضمن اختصاصات المجالس القضائية فإن هذه الأخيرة تستعيد قسما من منازعات الوظيفة العمومية.²

¹ أعمار عوايدي، المرجع السابق، ص 168

² أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2006، ص 173

ومع تواصل التعديلات في كل من قانون الإجراءات المدنية وقانون الوظيفة العمومية وتأثير ذلك على مسألة الاختصاص النوعي يمكن ملاحظة ما يلي:

- مع صدور قانون 12/78 المؤرخ في 05/05/1978 الذي كان يهدف إلى توحيد عالم الشغل وتطويره وتنظيمه تم مراجعة المبادئ العامة التي كانت مطبقة والتي بدت غير مهضومة و غامضة.¹
- ثم صدور قانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية 59/85 تطبيقاً لأحكام المادة (2) من قانون 12/78 الذي تميزه الجمع بين مفهومي الموظف والعامل.
- توسيع نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي ليشمل الإدارات والمؤسسات العمومية المصالح المركزية للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري مصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة....".
- و في تقييم لهذه المرحلة أصبحت الوظيفة العمومية تعاني من فراغ قانوني وفلسفي وتنظيمي ولعل مراد ذلك توحيد عالم الشغل من جهة ومن جهة أخرى عدم وجود نظام صارم للوظيفة العمومية في الانتقاء حيث وجب الإسراع بعمليات الإصلاح، وعلى ذلك حاولت الدولة منذ سنة 1987 إصلاح هيكلها..... ونبقى في سياق التعديلات التي كانت تفرضها كل مرة إيديولوجيات ورؤى وحتميات واقعية فنظرا إلى التحولات السياسية التي عرفت الجزائر بمقتضى دستور 1989 والانفتاح على عالم التعددية تم تغيير جذري مس مسألة إجراءات المنازعات الإدارية.²

¹ قانون 78-12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 هـ الموافق ل 05 أوت 1978، يتعلق بالقانون الأساسي للعامل

² عبد السلام سالمى، المرجع السابق، ص 181

المطلب الثاني: منازعات التأديب والطعن في القرارات التأديبية

يسمح مبدأ الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بالطعن في الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن الهيئات القضائية الإدارية، وهو أثر لتطبيق مبدأ المشروعية وسند وضمان لحماية حقوق المتقاضي.

الفرع الأول: حق الطعن في القرارات الادارية

ضمانا لحماية الحقوق والحريات الأساسية، نظم المشرع الجزائري مسالة الطعن الإداري الذي يعتبر الطريق الإداري لتسوية المنازعات بين الإدارة والافراد وهو نوعين في التشريع الجزائري، النوع الأول ويتمثل التظلم الإداري الذي يرفعه صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة طعنا في قرار إداري، والنوع الثاني ويتمثل في الملتمس الإداري والذي يشكل آلية مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020، الهدف منها حماية الحقوق والحريات وتحقيق المصلحة العامة¹.

كما لم يعرف المشرع الجزائري بصفة صريحة التظلم الإداري، وإنما نظمه في مجموعة من النصوص القانونية، بدءا من نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بموجب القانون 22-13 والتي تنص يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة ، فهذه المادة لم تعرف لتظلم وإنما أجازته المشرع الجزائري للأفراد كألية يمكن من خلالها الطعن في القرار الإداري أمام السلطات الإدارية وقبل اللجوء إلى القضاء.²

¹ رفاق يحي، الطعن الاداري ألية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري،المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية،المجلد 08،العدد 01،جامعة المدية،2023،ص437

² قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يتنوع التظلم الإداري من حيث الزاميته إلى التظلم الوجوبي والإختياري:¹

1-التظلم الوجوبي

الأصل العام أن التظلم اختياري أمام صاحب المصلحة، فإن شاء يتظلم إلى الإدارة وإن شاء يرفع دعوى مباشرة أمام القضاء، ودون تقديم التظلم مسبقا والمشرع في حالات معينة يستلزم تقديم تظلم إلى الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء وإلا حكمت المحكمة برفض الدعوى. 2. والتظلم الوجوبي كان يشترطه المشرع الجزائري بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية القديم، لاسيما المادة 169 منه التي تلزم الأفراد بتقديم طعن في القرار الإداري قبل رفع دعوى إلى القضاء.

2-التظلم الإداري الإختياري

قد يسمح المشرع للأفراد، برفع الدعوى مباشرة ودون تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار المعنية، فهنا نكون أمام تظلم إختياري أي يمكن للأفراد تقديمه من عدمه، وهو ما يظهر في القاعدة العامة المنصوص عليها بموجب المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، فالتظلم الإداري جوازي كأصل عام، كما يظهر التظلم الجوازي أو الإختياري في نص المادة 175 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في الأجل المحدد من طرف المشرع ، كما يمكنه التوجه مباشرة إلى القضاء ورفع دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي.²

¹ رناق يحي، المرجع السابق، ص441

² الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 هـ الموافق ل15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

للطعن الإداري أهمية كبيرة ليس للموظف العام فحسب، بل و حتى للإدارة مصدرة القرار أيضا، و تتجلى أهميته في إتاحة المجال للإدارة للتأني و المراجعة و الموضوعية و هذه جميعا ضمانات هامة، مع الأخذ في الحسبان أن الإدارة تخشى من إعادة النظر في قراراتها من قبل جهات و هيئات الطعن الإداري (لجان الطعن) ، أما بالنسبة للموظف فيمكن الطعن الإداري من تخفيف عنه كاهل إجراءات القضاء الطويلة و المعقدة، و الطعن الإداري في قرارات الإدارة هو وسيلة قانونية و عملية يخولها المشرع للموظف العام للجوء إلى جهات الطعن الإداري المختصة بقصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه أو تعديله أو تصحيحه قانونا قبل اللجوء إلى القضاء، و لهذا فإنه يعتبر عنصرا من الإجراءات الإدارية الغير القضائية لذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي¹.

الفرع الثاني: إجراءات التقاضي في المنازعات التأديبية

إن إجراءات تأديب الموظف العام تمر بمراحل دقيقة حتى أنها تشبه كثيرا الإجراءات القضائية وهذا من أجل حماية الموظف ضد تعسف الإدارة، وفي كل الأحوال فإن الإدارة هي التي تراقب هذه الإجراءات، وإن كان هناك اختلاف فيما بين التشريعات المقارنة في من يقوم بها ، فأحيانا تسند الرقابة إلى جهة متخصصة، وأحيانا أخرى إلى الجهات الإدارية، كما أن الدعوى التأديبية التي تقيمها الإدارة ضد الموظف تمر بمراحل وإجراءات نص عليها النظام التأديبي للموظف العام، وقبل أن يتم الفصل في هذه الدعوى لا بد من مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من أخطاء، ويتمثل ذلك في توقيف الموظف إلى غاية إتمام التحقيق إذا كان الخطأ جسيما. إن التصدي لهذا الأمر يقتضي التطرق إلى:²

¹حباب أحمد، الآليات القضائية لحل منازعات الوظيفة وضماناتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة

العامة، جامعة سعيدة، 2017-2018، ص20

²غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 11، جامعة

أدرار، 2018، ص54

أولاً-معايمة الخطأ

من المؤكد أن ممارسة العمل التأديبي غالباً ما تبدأ بمجرد معايمة إخلال الموظف بإحدى الواجبات المهنية الملقاة على عاتقه، سواء أثناء ممارسته لوظيفته، أو بمناسبةها و في هذا الإطار جاء في النظام التأديبي في الجزائر يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معايمة الخطأ، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف وإرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثانياً-توقيف الموظف

إن توقيف الموظف (La suspension) في هذه الحالة لا يعد عقوبة أو إجراء تأديبي، ولكنه إجراء احتياطي إداري، ويكون هذا عندما يرتكب الموظف خطأ جسيماً، أما بخصوص مدة الوقف فإن الأمر رقم 03-06 لم يحددها في أحكامه صراحة، إلا أنه يمكن لنا من خلال التدقيق في المادتين 173 و 174 منه أن نفرق بين حالتين: فالحالة الأولى هي ما نصت عليها المادة 173 وهي ارتكاب الموظف جسيم لا يصل إلى أن يكون جزائياً، وهنا مدة التوقيف يمكن أن نستشفها من خلال مدة الإخطار والفصل في الدعوى، فالأكيد أن مدة التوقيف مرتبطة بمدة الفصل في الدعوى وفي هذا الإطار نجد أن المشرع حدد مدة إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين تحت طائلة سقوط الخطأ المنسوب للموظف وهي 45 يوما من تاريخ معايمة الخطأ " ومن جهة أخرى فإنه ألزم المجلس التأديبي بالفصل في الدعوى في مدة 45 يوما من تاريخ إخطاره.¹

ثالثاً-مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات.

يتعين على الإدارة أن تبلغ الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات حتى يستطيع أن يدافع عن نفسه كما له أن يطلع على الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هكذا أخطاء للإدلاء

¹ المادة 173 و 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 هـ الموافق ل 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، وهي بهذا المعنى أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على بينة من أمره وحتى يستطيع أن يبدي أوجه دفاعه، ولقد تباينت أحكام التشريعات المقارنة بأسلوب وطريقة مواجهة الموظف بالانفعال المنسوبة إليه بين تشريعات ألزمت أن تكون كتابية، وبين أخرى سكنت على ذلك ولم تحدد طريقة معينة.¹

رابعا- الفصل في الدعوى التأديبية

يتطلب الفصل في الدعوى التأديبية اتخاذ إجراءات محددة بعدد صدور تقرير التوقيف من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، فهذه الأخيرة ملزمة بأخذ رأي لجنة الموظفين في حالة تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة وتتم عن طريق إخطار اللجنة المنعقدة لمجلس تأديبي لدراسة الملف القيام بالإجراءات اللازمة بشأن صدور القرار التأديبي عن طرف المجلس.²

¹ غيتاوي عبد القادر، المرحع السابق، ص57

² رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص62

المبحث الثاني: المشكلات القانونية والحلول المقترحة

يُعتبر الموظف العام في الجزائر حجر الزاوية في المؤسسات الحكومية، ويستلزم ذلك وجود حماية قانونية تضمن حقوقه وتؤمن واجباته، مع توفير الحماية من أي إساءة أو تعسف قد يتعرض له خلال تأديته لواجباته.

المطلب الأول: إكراهات الموظف العمومي

يمكن استنتاج هذه الإكراهات من خلال الفلسفة العامة التي كرسها من قانون الوظيفة العمومية ، وكيفية تطبيقه على أرض الواقع وما نتج عن هذا التطبيق من سلوكات ورموز وتصورات لدى العاملين بهذا القطاع حول الإدارة، وسلطتها في إعادة إنتاج ثقافة الرتبة والتقرب والمحسوبية و قدراتها على تكريس قيم وثقافات خاصة بالعمل الإداري التي تتميز بالغموض وانتشار الفوضى والتسيب وانعدام تحديد المسؤوليات والأهداف وغياب المراقبة والمساءلة.

الفرع الأول: الإكراهات القانونية

ان التحول الذي يعرفه مجال الإدارة الجزائرية، لم يساير تطور على المستوى القانوني، فقانون الوظيفة العمومية الصادر في 15 جويلية 2006 لم يعد يواكب المرحلة الآنية، نظرا لكون نصوصه لم تساير حياة الموظفين، فموظف الخمسينات من القرن الماضي ليس هو موظف الفترة الحالية، وانطلاقا من هذا نجد بعض النصوص تشكل خطرا أمام الموظف، بل أكثر من هذا فإن نصوص هذا القانون لا تطبق بالحرف بحيث هناك العديد من الخروقات بدءا من مرحلة التعيين والتي من المفروض أن يراعى فيها شرط المساواة في تقلد المناصب كحق دستوري لكل المواطنين ومنصوص عليه أيضا في الفصل الأول من قانون الوظيفة العمومية، ففي ظل التقليدية حصلت عدة تجاوزات حيث سلبت حقوق بعض المرشحين وأهديت لمرشحين آخرين لاعتبارات خاصة، ذلك كله بسبب حرية الاختيار المطلقة المعترف

بها لرجل الإدارة والتي كانت تمتع سوى من تجد فيهم الطاعة والولاء ومن يحققون أغراضها الذاتية، أي تغليب عنصر الثقة على الكفاءة، وفي نطاق الترقيات، على الرغم من وجود نصوص قانونية مقيدة ومعايير تقضي بمساواة الموظفين دون تفریق أو تمييز، إلا أن الوضع يختلف في الإدارة التقليدية الذي يقوم على العلاقات الشخصية دون الوظيفة والسلطة التقديرية وجانب المصاهرة و الوساطة¹.

من جهة أخرى نجد مشكل تباين الرواتب في الوظيفة العمومية، سواء على مستوى الأطر الإدارية الصغرى أو العليا. كما أن هذه الرواتب لا تساير حاليا الحياة المعيشية التي أصبحت تعرف تصاعدا مستمرا، بالإضافة إلى نظام التعويضات المختلفة تتميز بعدم انسجامها حيث يصعب تحقيق وحدتها خصوصا وأنها تستند في استحقاقها على معايير معقدة لا تؤدي إلى الإنصاف بين شرائح الموظفين. الشيء الذي لا يساهم في دعم فكرة الاستقرار في الإدارة العمومية ويشجع على اللجوء إلى قطاعات أخرى خاصة القطاع الخاص، أو اللجوء إلى وسائل دعم غير مادية غير مشروعة كالرشوة والتزوير².

نضيف أيضا وجود بعض النصوص والتي تشكل خطرا وسلاحا في وجه الموظفين من قانون الوظيفة العمومية الذي يعترف للإدارة بالحق في إعفاء موظفيها وذلك من أجل التخفيف من عددهم، فهذا القرار يعد من القرارات الخطيرة وذلك لما له من تأثيرات سلبية على الحياة الإدارية للموظف³.

إن هذه الإكراهات القانونية تنعكس سلبا على أداء الموظف، الذي يلتزم الصمت عن وضعيته خوفا من فقدان منصبه، وهذا ينعكس على عمل الإدارة وإعطاء صورة غير حسن تجاه المواطنين لتضاف إلى ذلك إكراهات هيكلية وتنظيمية.

¹ حميد أبولاس، تدبير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار القلم، 2015، ص 58

² سعيد شكاك، إكراهات الموظف العمومي، موقع <https://tridi-police.blogspot.com>، تاريخ الاضطلاع

11 ماي 2025- الساعة 12.34

³ حبايب أحمد، المرجع السابق، ص 62

الفرع الثاني: الإكراهات الهيكلية والتنظيمية

إن الواقع الذي تعيشه الإدارة يوضح للعيان أن أداء مهام الموظف كثيرا ما تنقصه الفعالية والتجديد والمنافسة، وهذا ناتج عن غياب سياسة تقييمية عن الإدارة وأداء موظفيها، إذ لا وجود لمعايير عقلانية قائمة على الكفاءة والإبداع والمهارة و الضمير المهني، وتتلخص هذه الإكراهات في مجموعة من المظاهر¹:

ظاهرة البيروقراطية: التي أصبحت تشكل مرضا منتشرا في دواليب الإدارة يصعب علاجه نظرا لتجدها عبر التاريخ، مما أفرز سلوكات سلبية في التنظيم والتسيير، ونظرا لوجود قيادة تمتاز بتكوينها المهني على مسار الشأن العام الذي يساعدها بكثير على تحقيق سلطة مستقلة تمكنها من فرض هيمنتها على مسار الشأن العام، فالتسيير الإداري يبقى حكرا على نخبة معينة التي تعمل على مساندة تفشي ظاهرة البيروقراطية في جوانبها السلبية، بحيث أصبحت مرضا مستحكما ينخر دواليب الإدارة ، فلا سلوك عقلاني في التنظيم والتسيير ولا أخلاقية في الأداء.

التضخم الكمي للموظفين: يتجسد في ارتفاع عدد الموظفين، ويرجع هذا التضخم إلى عدة أسباب منها ما هو ديمغرافي والمتمثل في الانفجار الديمغرافي والهجرة، وهناك الأسباب الاقتصادية بحيث لجأت الدولة بعد الاستقلال إلى إحداث المرافق الاقتصادية بهدف معالجة مشاكل التنمية، ثم الأسباب الاجتماعية عن طريق خلق المرافق الاجتماعية تهتم بالضمان الاجتماعي والتعاون الوطني والصحة.

قصور التكوين: من أهم أسباب ضعف الأداء الإداري للموظف العمومي القصور على مستوى التكوين، ذلك أن الإدارة العمومية تفتقد إلى المهارات والخبرات ذات الكفاءة والقادرة على إدارة وتخطيط شؤون الموظفين، واستقطاب عناصر بشرية مناسبة وتطوير إمكانياتها وتحفيزها على العطاء، مما يولد مناخا من الرضى الوظيفي، ويختلف التكوين الإداري عن

¹ خالد سرياح، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 05، العدد 01، جامعة سيدي بلعباس، 2019، ص 125

باقي أنواع التكوين الأخرى، لكونه يركز على الموظف ومحيطه الإداري بمعطياته المتعددة سواء تعلق الأمر باتخاذ القرارات أو بإدارة الموارد البشرية أو بتنمية مهارات التخطيط الإداري.

وتعترض التكوين الإداري للموظفين مجموعة من العقبات التي تحول دون تحقيق غاياته، وتتمثل هذه العقبات فيما يلي:¹

غموض جدوى التدريب لدى الموظفين.

عدم دقة تخطيط الاحتياجات التدريبية.

تغليب الجوانب النظرية على الجوانب العلمية في مناهج التكوين.

نقص البرامج والندوات الموجهة للمستويات الإدارية العليا والقياديين.

وجود ظاهرة التهرب من التكوين.

ضالة في النشاطين الاستشاري والبحثي.

إذن فغياب التكوين الفعال للموظفين، يعد عائقا أمام تطوير مهاراتهم وكفاءتهم، مما يؤثر سلبا على أدائهم من جهة وعلى العملية الإدارية من جهة ثانية، لذا يتوجب نهج سياسة فعالة لتكوين الموظف لتمكينه من اكتساب الخبرة في المجال الإداري لأن سلوك الموظف داخل الإدارة بمثابة اللبنة الأولى التي يقوم عليها نشاط الإدارة ككل.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للموظف العام

تشكل الحماية القانونية ضمانات للموظف العام من أجل تقوية مركزه القانوني ، من أجل أدائه النشاطات و الأعمال المنوطة به على الوجه الحسن و بكل مصداقية و طمأنينة ، لذا فهي تتخذ مجالات و مظاهر هامة في المسار الوظيفي للموظف ، و التي يجب أن تعزز و تفعل و تجدد في كل مرة ، و تراجع وفق التطورات الحاصلة في المجتمع ، و قاية له من كل

¹ سعيد شكاك، المرجع السابق

شبهة و حماية له من كل فساد ، الذي تعود جل أسبابه لعدم فعالية و ضعف أدوات الحماية المقررة للموظف العام.

الفرع الأول: الحماية في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة

تتخصر الحماية أو الضمانات في مجال التوظيف أساسا في مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية باعتبار أن المترشح للوظيفة تطبق عليه قواعد المساواة حتى يصبح موظفا ، و في مبدأ الجدارة الذي يقوم على مبدأ المسابقات كأفضل إجراء لانتقاء المترشحين لتولى الوظائف العمومية:

أولا-مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

وجد هذا المبدأ لتحقيق العدالة والإنصاف من أجل الالتحاق بالوظائف العامة وتحقيق الحماية في ممارستها ومقتضاه عدم تفضيل أي فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة، فلكل مواطن حق التقدم لشغلها، وهي مساواة قانونية، بمعنى أنه يلزم فيمن يتقدم لشغل الوظيفة كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات علمية، وهذه الشروط يجب أن تكون عامة ومجردة على نحو يتيح للمواطنين جميعا فرصا متكافئة في التقدم لشغل الوظائف العامة.¹

ونظرا لأهمية هذا المبدأ في عملية التوظيف بصورة قانونية فقد نص الدستور الجزائري في المادة 63 منه على أنه : يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، وعليه فإن مبدأ المساواة يتسم بقوة دستورية تجعل منه ضمانا لكل من تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة في شغل الوظائف وهو ما تأكد أيضا بموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة في المادة 74 منه .²

¹ ابن دعاس سهام، تعزيز الحماية القانونية للموظف العام كآلية للوقاية من الفساد في الصفقات العمومية، حوليات جامعة

الجزائر 1، المجلد 35، العدد 1، جامعة سطيف 2، 2021، ص 183

² الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية الموافق ل 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

ثانيا- مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة

يعتبر مبدأ الجدارة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها فهو يجعل من الصلاحية والكفاءة أساسا لاختيار الموظف العام ، لذا عملت مختلف التشريعات على تكريسه بوضع قواعد و آليات لاختيار أفضل وأصلح العناصر لشغل الوظيفة ، ورغم عدم ورود نص صريح يكرس هذا المبدأ في الدستور، إلا أنه يحظى بالحماية الدستورية لارتباطه بمبدأ المساواة وهذا نظرا لأهميته في التوظيف. كما تم تكريسه في العديد من المواد القانونية في القانون الأساسي للوظيفة العامة.¹

الفرع الثاني: الحماية القانونية للموظف في إطار التسيير الوظيفي

بغرض صون ورعاية المهارات والقدرات العلمية للموظف العام وضمان استقراره وتقدمه في مساره المهني، لا بد من كفالة حقه في مجال التكوين والترقية ، وتفعيلهما باستمرار للارتقاء به وبالوظيفة التي يشغلها حماية له من الفساد وهذا على النحو التالي :

أولا-الحماية القانونية للموظف العام في مجال التكوين : كرس المشرع الجزائري الحماية للموظف العمومي في مجال التكوين، فقد أفاد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف العام وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة وهذا لأن التكوين يعمل على تزويد الموظف العام بالأساليب والخبرات والاتجاهات السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية . فالتكوين هو العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية والعملية، وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي.²

¹ بن دعاس سهام، المرجع السابق، ص183

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في ضوء التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص112

ثانيا-الحماية القانونية للموظف العام في مجال الترقية : تعتبر الترقية من أهم حقوق الموظف العام لأنها تتعلق بتحريكه من مستوى إداري أقل إلى مستوى أعلى فهي تنطوي على زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية ، لذا أحاطها المشرع بأهمية كبيرة من خلال مجموع النصوص القانونية المنظمة لترتيبها و إجراءاتها ، لأنها من الدعامات الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة، فنظام الترقية يحمل في طياته أهدافا سامية، وأهمية كبرى تفرضها عدة أسس ومبررات نفسية وقانونية ومالية، تحتم وجود مثل هذا النظام القانوني، ومن أهم هذه المبررات فكرة تحقيق الصالح العام حسن سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد ومن ثم تحقيق مصلحة الموظف العام المادية والمعنوية وتحقيق مصلحة الموظفين المتعاملين مع الجهاز الإداري.¹

ثالثا-الحماية القانونية في مجال الراتب: يعتبر الراتب الدافع الرئيسي للموظف العام في شغل الوظيفة وأهم الحقوق و الامتيازات التي يتمتع بها بمناسبتها . فالمفروض أن الوظيفة العامة تضمن للموظف العام مرتبا محترما يؤمن له العيش الكريم ولمن ينضون تحت مسؤوليته و يقيه سبل البحث عن الكسب من مصادر أخرى قد تنتفي مع مهامه الوظيفية أو تتعارض معها، أو تخل بواجباته حيالها، الأمر الذي يجعله في منأى عن الفساد. والمؤكد أن الراتب هو ثمرة عمل جاد ومضن.²

فالراتب يعتبر من أهم مظاهر الحماية القانونية المقررة للموظف العام، وهذا باعتباره أهم الحقوق المترتبة على أدائه الوظيفة العامة على الإطلاق، فهو مقابل الخدمة التي يقدمها للإدارة . وعلى ذلك يتعين على الدولة مراعاة العديد من الأسس و القواعد لتحديد رواتب موظفيها بهدف تحقيق رضا هؤلاء بالرواتب التي يتقاضونها، فإحساس الموظف بالرضا فيما يتعلق براتبه يعد شرطا أساسيا لفعالية الجهاز الإداري فليس المهم حجم الراتب ومقداره الذي

¹ بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 01، العدد 01، المركز

الجامعي البيض، 2013، ص32

² بن دعاس سهام، المرجع السابق، ص185

يتقاضاه بل إحساسه بالرضا به، لهذا يتعين احترام اعتبارين أساسيين، اعتبار تماثل الرواتب واعتبار تدرج الوظائف، وهذا لتحقيق الرضا والقبول بالرواتب التي يقضاها الموظفون في الإدارة.¹

رابعاً-الحماية القانونية في المجال الاجتماعي: وجبت الإشارة في هذا الصدد أن الموظف العام إجمالاً ومنه القائم على تراتيب الصفقات العمومية على وجه الخصوص، يحظى بحماية قانونية مميزة في إطار ممارسة الوظيفة تنصب هذه الحماية أساساً على حقوقه الشخصية، ومختلف ميادين الحماية الاجتماعية ، تحفظ له حقوقه الإنسانية و تمكنه من ممارستها بكل حرية دون قيد أو شرط، ويتكفل القانون بحمايتها ومعاقبة كل مساس أو إخلال بها.²

ذلك أن الحماية القانونية لهذه الحقوق تحسس الموظف العام بأهميته و قيمته الإنسانية، و أنه فرد له كيان خاص به يحتاج لحفظ كرامته، لا مجرد أداة تابعة للدولة لأداء نشاطاتها، وهذا الشعور بالقيمة والكرامة الإنسانية من شأنه أن يحفز ويدفع بالموظف إلى النزاهة والاستقامة حتماً في أداء مهامه الوظيفية، التي لا محالة سيحرص كل الحرص على حفظها لأن سمعتها من سمعته وكرامته، فيتجنب الفساد بكل أشكاله حفاظاً على كرامة وظيفته لأنها من كرامته الشخصية .³

¹ علي خطار شطناوي، القانون الإداري الأردني، دار الفكر العربي، مصر، 2006، ص55

² المادة 33 و34 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية الموافق ل 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

³ بلعربي عبد الكريم، المرجع السابق، ص45

خلاصة الفصل

الموظف العام هو الأداة المنفذة للإرادة المشرع باعتباره من يضعها موضع التطبيق ويعطيها وجودها المادي والقانوني، وقد أفرد المشرع الجزائري نصوصا خاصة تتعلق بأهداف المؤسسات العامة وأهمية الوظيفة العامة نظرا لتعلق هذه الأخيرة بالمصلحة العامة، وأولى العناية بالموظف العام والتي تتجلى فيما يلي على عاتق الموظف من واجبات كبيرة في خدمة الوطن ، والتعرض للتأديب في حالة الإخلال بها، ويقابلها حقوق مكفولة قانونا له، بعد إبراز أهمية الوظيفة العامة والموظف العام.

الخاتمة

أن الحق في التقاضي للموظف العام يُمثل حجر الزاوية في منظومة العدالة الإدارية، وأحد أبرز مظاهر احترام سيادة القانون وضمان التوازن بين السلطة والمسؤولية داخل الإدارة العمومية. فتمكين الموظف من اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات الإدارية التي تمس بحقوقه الوظيفية أو مكانته القانونية ليس امتيازاً أو منحة، بل هو حق أصيل تضمنه الدساتير والقوانين، ويُعد ركيزة من ركائز حماية الحقوق والحريات.

وتترداد أهمية هذا الحق في ظل تعقيد العلاقات الإدارية واتساع نطاق المهام الموكلة إلى الموظف العام، وما قد ينجم عنها من أخطاء إدارية أو تجاوزات في السلطة أو خروقات للإجراءات القانونية. وبالتالي، فإن إتاحة السبل القضائية أمام الموظف تُشكّل عامل استقرار وظيفي، وتُعزز من ثقته في المؤسسة التي ينتمي إليها، كما تكرّس مبدأ الشفافية والمساءلة داخل الإدارة العمومية.

كما أن تفعيل هذا الحق يتطلب جملة من الضمانات، منها استقلال القضاء الإداري، وسهولة النفاذ إلى العدالة، وتوفير الحماية القانونية للموظف ضد الانتقام أو التعسف بعد ممارسته لهذا الحق. وهو ما يفرض على المشرّع والسلطة القضائية ومؤسسات الرقابة تطوير الآليات القانونية والإجرائية التي تضمن فعالية هذا الحق، وجعل القضاء الإداري أكثر قرباً وعدالة وإنصافاً، وعليه، فإن الحق في التقاضي للموظف العام ليس مجرد وسيلة لردّ الظلم أو تصحيح الخطأ الإداري، بل هو ركيزة أساسية لتكريس دولة الحق والقانون، ولبناء إدارة عمومية فعّالة، تُمارس سلطاتها في حدود القانون، وتحترم حقوق منسوبيها، وتسهم في تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن

النتائج

✓ عدم وجود إجماع حول وضع تعريف موحد لمفهوم الموظف العام، وترك أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص الدولة.

- ✓ تعتبر منازعات التأديب إحدى أهم منازعات الوظيفة العامة، كونها تشمل جانب الجزاء التأديبي الموقع من قبل السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين في الوظيفة العامة، و لقد شرعا التأديب أصلا لحسن سير العمل بانتظام و إطراد.
- ✓ يهدف القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 الى تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة والى ضمان وحدة قطاع الوظيفة العمومية حيث هو جزء من الدولة المستخدمة و الى بناء ادارة محايدة، كما ان هذا القانون يعيد للعون العمومي صفة الموظف بمنحه مجموعة من الضمانات تجعله في مأمن من التعسف و الاستقرار لكن مقابل ذلك يلقي على كاهله واجبات لا يتحمل اي عامل آخر عبئها.
- ✓ العمال يهابون ويجهلون الاجراءات اللازمة لاتخاذها في قرارات الادارة بسبب ضغوط من طرف المرفق العام.

الاقتراحات

- سنعمل على تقديم بعض الاقتراحات المقدمة من خلال ما يلي:
- ✓ ضبط تعريف دقيق للموظف العام لإزالة كل شبهة أو تفسير في تحديد مفهوم الموظف العام.
 - ✓ إن النظام التأديبي للموظف في التشريع الجزائري بالرغم من بعض المحاسن والضمانات، إلا أنه يحتاج إلى تعديل بما يتلائم والهدف منه، وهو حفظ السير الحسن للمرفق العام وحماية الموظف العام من تعسف الإدارة.
 - ✓ النصوص التفسيرية والتنظيمية قديمة تحتاج إلى إعادة التعديل وإعادة النظر حتى تواكب الواقع وتتماشى والأمر رقم 06-03 المنظم للوظيفة العامة.
 - ✓ العمل على سن قواعد إجرائية كافية وواضحة وبسيطة في تقنين موحد للإجراءات القضائية الإدارية لجميع المنازعات الإدارية.

- ✓ تكليف مفتشيات الوظيف العمومي بمراقبة مدى تنفيذ الإدارات لأحكام و أوامر القضاء الصادرة ضدها و خلق آلية لمراقبتها ضمن المصادقة على المخطط السنوي.
- ✓ اقتراح قسم خاص لفصل النزاعات للوظيف العمومي داخل المحكمة.
- ✓ تقليص أجال الفصل في القضايا الادارية.
- ✓ تعزيز التكوين للموظفين من أجل معرفة حقوقهم وممارسة العمل بشكل أفضل.

قائمة المراجع والمصادر

أ- قائمة المصادر

أولاً-القران الكريم

1. القران الكريم،سورة النساء،الآية65

ثانياً-الدستور

2. دستور 2020،المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق ل30ديسمبر2020،الجريدة الرسمية رقم 82

ثالثاً-القوانين

3. قانون78-12 المؤرخ في 01رمضان1398هـ الموافق ل05أوت1978،يتعلق بالقانون

الأساسي للعامل

4. القانون 90-11 المؤرخ في 26رمضان1410هـ الموافق ل 21أفريل1990،يتعلق بعلاقات العمل،الجريدة الرسمية عدد17

5. القانون 98-01 المؤرخ في 04صفر1419هـ الموافق ل30ماي1998م،يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيم عمله

6. القانون 01-09 المؤرخ في 26جوان2001،يعدل ويتم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08جوان1966،والمتضمن قانون العقوبات،الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 2001.

7. القانون 08-09 المؤرخ في 25فيفري2008،المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية،الجريدة الرسمية عدد21،المؤرخة في 23أفريل2008.

8. قانون رقم 13-22 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

رابعاً-الأوامر

9. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية الموافق ل 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

خامساً-المراسيم

10. المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.
11. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1985
12. مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 15-09-2020 يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية عدد 54.

ب-قائمة المراجع

أولاً-الكتب المتخصصة

13. خليفة عبد العزيز، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2010.
14. سعيد مقدم، اخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 2005.

15. عبد الغني، بسيوني، مبدأ المساواة أمام القضاء وكفالة حق التقاضي، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.
16. عبد الله رحمة الله البياتي، كفالة حق التقاضي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة الأولى 2002.
17. عبد الله رحمة، كفالة حق التقاضي، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في ضوء التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
19. ماجد الحلو، القضاء الاداري، دار الجامعة الجديدة، 2010.
20. ياقوت محمد، شرح القانون التأديبي للوظيفة العمومية، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2012.

ثانيا- الكتب العامة

21. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2006.
22. بوشير محند أمقران، قانون الاجراءات المدنية، الجزء الأول، دار الأمل، الجزائر، 2002.
23. حميد أبولاس، تدبير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار القلم، 2015.
24. ربيع شندب، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، المؤسسة الحديثة للكتاب، الجزء الأول، لبنان، 2011.
25. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

26. سعد عصفور، النظام الدستوري بمصر، منشأة المعارف الاسكندرية، 2001.
27. سعدون الباجي، شرح أحكام المرافعات، الجزء الأول، مطبعة المعارف، بغداد، 1992.
28. طيب قبايلي، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، دار بلقيس، الجزائر، 2019.
29. علي خطار شطناوي، القانون الاداري الأردني، دار الفكر العربي، مصر، 2006.
30. عماد فوزي ملوخية، الحريات العامة وفق المتغيرات السياسية، منشأة المعارف، 2014.
31. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضاء الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
32. محمد المقاطع، الوسيط في النظام الدستور الكويتي ومؤسساته السياسية، الكويت، 2015.
33. محمد يونس يحي، الحريات العامة وضمان حماياتها، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2015.
- ثالثا- البحوث الجامعية**
34. أنور أحمد أرسلان، الديمقراطية بين الفكر الفردي والفكر الاشتراكي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1981.
35. محمد حسن علي حمد الظفيري، ضمانات الموظف العام المحال للتحقيق الاداري، مذكرة لنيل رسالة الماجيستر، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2022.

36. عذاري الكندري، حدود سلطة المشرع في تنظيم جهات القضاء وتحديد اختصاصاتها، رسالة ماجستير، كلية القانون الكويتية العالمية، 2017.
37. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة تيزي وزو، 2014-2015.
38. عبد الحفيظ علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة، 2021-2022.
39. غلوم رميساء، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قلمة، 2021-2022.
40. علي بن عرفة، عيسى قشوش، منازعات الوظيفية العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الاداري، جامعة غرداية، 2019-2020.
41. حبايب أحمد، الآليات القضائية لحل منازعات الوظيفة وضماناتها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة سعيدة، 2017-2018.
42. وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الاضراب، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2011-2012.

رابعا-المجلات

43. بكارة فاطمة الزهراء، مبدأ الحق في التقاضي كضمانة لتحقيق محاكمة عادلة، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 14، العدد 29، جامعة بسكرة، 2022.

44. بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 01، العدد 01، المركز الجامعي البيض، 2013.
45. خالد سرياح، الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من قرار العزل، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 05، العدد 01، جامعة سيدي بلعباس، 2019.
46. خالد فايز الحويلة، مبدأ حق التقاضي-دراسة مقارنة لموقف القضاء من نظرية أعمال السيادة وفكرة التحصين، مجلة الكيلاو التربوية، العدد 02، كلية القانون الكويتية العالمية، 2017.
47. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، جامعة غرداية، 2020.
48. رشيد عتو، تجسيد دولة القانون ضمان لحماية الحريات والحقوق، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2021.
49. رناق يحي، الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة المدية، 2023.
50. سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في القانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم والانسانية، المجلد 15، العدد 01، جامعة سكيكدة، 2022.
51. صكبان محمد محان، حق التقاضي -الضمانات والقيود، مجلة الانسانية والعلم الاجتماعي، ديوان الوقف السني، العراق، المجلد 06، العدد 02، 2024.
52. عبد السلام سالمي، تطور توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري في منازعات الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة الحقوق والعلوم والانسانية، المجلد 12، العدد 04، جامعة الجلفة، 2019.
53. عبد القادر كفايفي، حق التقاضي كألية لتكريس العدالة الدستورية، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 19، العدد 01، جامعة المدية، 2025.
54. غلابي بوزيد، التوقيف التحفظي للموظف العمومي بين مصلحة الوظيفة وضمانات الموظف، مجلة قضايا لغوية، المجلد 01، العدد 08، جامعة أم البواقي، 2017.

55. غيتاوي عبد القادر، الاجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة

دفاتر السياسة والقانون، العدد 11، جامعة أدرار، 2018.

56. غيتاوي عبد القادر، الاجراءات التأديبية للموظف في القانون العام الجزائري، مجلة

دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جامعة أدرار، 2018.

57. لبيض ليلي، التعسف في استعمال حق التقاضي في قانون الاجراءات المدنية

والادارية، المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 02، جامعة

الجلفة، 2019.

58. محمد سعد ابراهيم فودة، الحماية الدستورية لحق التقاضي، مجلة البحوث القانونية

والاقتصادية، العدد 57، جامعة المجمععة، أفريل 2015.

خامسا-المطبوعات الجامعية

59. بن دعاس سهام، تعزيز الحماية القانونية للموظف العام كألية للوقاية من الفساد في

الصفقات العمومية، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 1، جامعة سطيف 2، 2021.

60. غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، جامعة

سطيف 2، 2022-2023.

سادسا-المواقع

61. أمينة أيت حسين، الحق في التقاضي والمساواة بين الجنسين، كلية الحقوق، جامعة

القاضي عياض، المغرب، موقع <https://espaceconnaissancejuridique.com/>

تاريخ النشر 25 فيفري 2024- الساعة 12.31

62. سعيد شكاك، اكرهات الموظف العمومي، موقع <https://tridi->

[police.blogspot.com](https://tridi-police.blogspot.com)، تاريخ الاضطلاع 11 ماي 2025- الساعة 12.34

63. محمد بن سعود الجذلاني، حق التقاضي، موقع

https://www.aleqt.com/2010/02/14/article_349316.html، تاريخ النشر

14 فيفري 2010

الفهرس

.....	الاهداء.....
.....	شكر وعرفان.....
د- Erreur ! Signet non défini.....	المقدمة.....
الفصل الأول: الإطار النظري للحق في التقاضي للموظف العام	
7.....	تمهيد.....
8.....	المبحث الأول: مفهوم الحق في التقاضي وأساسه القانوني.....
8.....	المطلب الأول: مفهوم الحق في التقاضي.....
8.....	الفرع الأول: تعريف الحق في التقاضي.....
12.....	الفرع الثاني: طبيعة الحق في التقاضي.....
17.....	المطلب الثاني: الأساس القانوني للحق في التقاضي للموظف العام.....
18.....	الفرع الأول: الأساس الدستوري.....
21.....	الفرع الثاني: الأساس القانوني والتشريعي.....
24.....	المبحث الثاني: الضمانات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام.....
24.....	المطلب الأول: الضمانات العامة للحق في التقاضي.....
24.....	الفرع الأول: مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه.....
26.....	الفرع الثاني: التحقيق كضمانة مقررة لصالح الموظف العام.....
30.....	المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالموظف العام.....
30.....	الفرع الأول: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي.....

33	الفرع الثاني: الحماية من التعسف في التقاضي
36	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: التطبيقات العملية والمشكلات القانونية للحق في التقاضي للموظف العام
38	تمهيد
39	المبحث الأول: التطبيقات العملية للحق في التقاضي للموظف العام
39	المطلب الأول: المنازعات الوظيفية الادارية
39	الفرع الأول: أنواع المنازعات الوظيفية
45	الفرع الثاني: اختصاص القضاء الاداري
49	المطلب الثاني: منازعات التأديب والطعن في القرارات التأديبية
49	الفرع الأول: حق الطعن في القرارات الادارية
51	الفرع الثاني: إجراءات التقاضي في المنازعات التأديبية
54	المبحث الثاني: المشكلات القانونية والحلول المقترحة
54	المطلب الأول: اكراهات الموظف العمومي
54	الفرع الأول: الإكراهات القانونية
56	الفرع الثاني: الإكراهات الهيكلية والتنظيمية
57	المطلب الثاني: الحماية القانونية للموظف العام
58	الفرع الأول: الحماية في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة
59	الفرع الثاني: الحماية القانونية للموظف في إطار التسيير الوظيفي
62	خلاصة الفصل
	الخاتمة

Erreur ! Signet non défini.

Erreur ! Signet non défini. قائمة المراجع

..... الملخص

الملخص

يعدّ الحق في التقاضي للموظف العام في الجزائر من الضمانات الدستورية الأساسية التي تهدف إلى حماية الموظف من التعسف الإداري وصون حقوقه المهنية وقد كرسه الدستور الجزائري في إطار احترام مبدأ سيادة القانون والمساواة أمامه، حيث يُمكن لأي موظف أن يطعن في القرارات الإدارية الصادرة بحقه أمام الجهات القضائية المختصة، وخاصة القضاء الإداري.

ويُمارَس هذا الحق في حالات متعددة، كما تتيح المنظومة القانونية، وعلى رأسها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، للموظف ضمانات إجرائية مهمة كحق الدفاع، وحق الاستئناف، والطعن بالإلغاء، ويمثل هذا الحق أحد الركائز الأساسية لضمان عدالة العلاقة بين الإدارة والموظف، ويُعزز من الشفافية، ويُرسّخ الثقة في مؤسسات الدولة، ويمنع التسلط الإداري، مما يضمن بيئة عمل قائمة على احترام القانون والمسؤولية المتبادلة.

الكلمات المفتاحية: (التقاضي، الموظف العام، القانون، ضمانات إجرائية)

Summary

The right to litigation for public employees in Algeria is one of the fundamental constitutional guarantees aimed at protecting employees from administrative abuse and preserving their professional rights. The Algerian Constitution enshrines this right within the framework of respect for the rule of law and equality before it. Any employee may appeal administrative decisions issued against them before the competent judicial authorities, particularly the administrative judiciary.

This right is exercised in multiple cases. The legal system, most notably the Code of Civil and Administrative Procedure, provides employees with important

procedural guarantees, such as the right to defense, the right to appeal, and the right to appeal for annulment. This right represents one of the fundamental pillars for ensuring a fair relationship between management and employees. It enhances transparency, strengthens trust in state institutions, and prevents administrative tyranny, thus ensuring a work environment based on respect for the law and mutual responsibility.

Keywords: (litigation, public employee, law, procedural guarantees)



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ الدكتور: لشقر مبروك بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب (ة): فروحات جبر حيسنة رقم التسجيل: 2.02.039.089.06

الطالب (ة): نوا عمر ياسين رقم التسجيل: 2.02.039.089.086

تخصص: ماستر قانون إداري دفعة 2025 لنظام (ل م د) ..

أن المذكرة المعنونة ب:

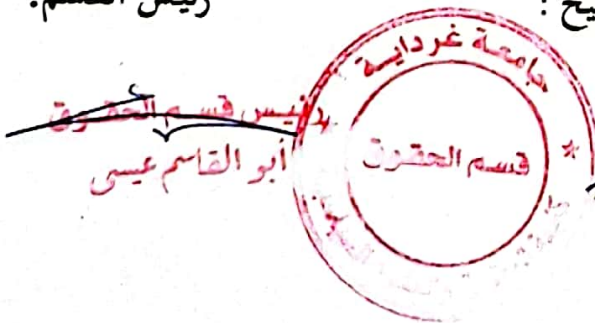
الحقوق في التعاقد في الميراث العام

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 29/06/2025

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح :



د. دكتور: لشقر مبروك :

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.