

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون
إداري

إشراف الاستاذ الدكتور

- البرج أحمد

إعداد الطالبتان:

-بن خيرة حفيظة

-أولاد سيدي عمر كريمة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
بن رمضان عبد الكريم	استاد محاضر ب	جامعة غرداية	رئيسا
البرج احمد	استاد محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
لحشر عبد الرحيم	استاد محاضر ب	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

نوقشت بتاريخ: 2002/06/19م

السنة الجامعية

1442 - 1443هـ / 2021 - 2022م



الشكر والتقدير

أولاً الحمد والشكر لله سبحانه وحده الذي وفقنا في إنجاز و إتمام هذا العمل العلمي والذي ألهمنا الصحة والعافية ، فالحمد لله حمدا كثيرا نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور المشرف البرج أحمد على كل ما قدمه من توجيهات وإرشادات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا من كل جوانبها سواءا الشكلية أو الموضوعية ، فالشكر

موصول له

كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة والتقييم دون نسيان أساتذة كلية الحقوق على ما قدموه لنا من دروس ومعلومات قانونية

طيلة خمس سنوات التعليم العالي

كما نتوجه بالشكر والتقدير للمدير وكل أساتذة جامعة غرداية



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى اما بعد

أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلى من لا تكفيني قواميس الدنيا لأعبر عن ما أحمله بداخلي
اتجاهها أُمي الحبيبة التي لم تبخلني ولو للحظة بدعائها لي بالتوفيق والنجاح

فليظل الله لي في عمرها.

إلى أبي الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح الجنان وكم تمنيت ان يشاركني نعمة هذا النجاح

إلى إخوتي الأعمام كل واحد باسمه ،إلى أختي العزيزتين دليلة وأحلام

إلى عصافير العائلة من جمال سيف الدين إلى رميساء الكتكوتة

إلى صديقاتي الغاليات نور الهدى ، وداد ، وإلى زميلتي في العمل كريمة

إلى من ساقني القدر إلى معرفتهم ورفقاء الدرب خاصة منيرة ، عائشة و آسيا

وإلى كافة دفعة الحقوق 2022

حفيفة



إهداء

إليك يا أمي يا من علمتيني العطاء دون انتظار المقابل

يا من زرعتي في قلبي أسمى معاني الأفاضل

إلى ذلك الصرح العظيم الذي علمني الخلق الكريم ، والذي صاحب الفضل الكبير

إليك يا أستاذي الكريم الذي علمتني أن تشجيع المعلم لتلميذه دافع قوي له على التقدم

إلى إخوتي وأخواتي سندي في حياتي، إلى أختي الثانية وصديقة دربي في إنجاز هذه المهمة

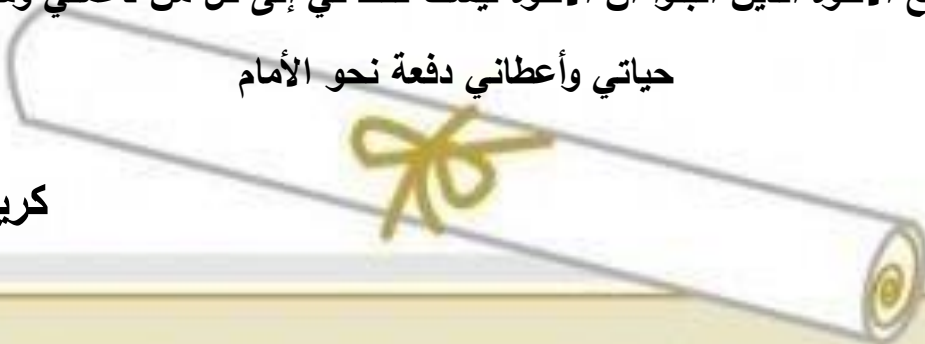
إلى من علمتني معنى الصداقة واجتياز الصعاب مع بعض

بن خيرة حفيظة

وإلى جميع الأخوة الذين أثبتوا أن الأخوة ليست فقط في إلى كل من دعمني وشجعني في

حياتي وأعطاني دفعة نحو الأمام

كريمة



مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة في جميع بلدان العالم منها الجزائر حقا دستوريا لجميع المواطنين. يخضع الالتحاق بالوظيفة طبقا لمبدأين أساسيين هما مبدأ المساواة من خلال عدم تمييز بين المواطنين والمساواة في تقلد وظائف الدولة من خلال الشروط المحددة قانونا، والمبدأ الثاني مبدأ الجدارة بناء على اختيار الأفضل من الموظفين لرفع مستوى الإدارات العمومية.

ارتبطت الوظيفة العامة بمفهوم نشأة الدولة وبالإدارة بوجه خاص ، تمارس من خلالها نشاطها المرفقي بواسطة موظفيها لتحقيق أهدافها وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقا واتساعا حسب الفلسفة الاجتماعية والاقتصادية لكل دولة فإتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخل والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري .

ومنه فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين القائمين بها وطرق وشروط التحاقهم بالوظيفة وخصائصهم القانونية التي تميزهم عن غيرهم من الفئات وسبل نهاية علاقتهم المهنية بالإدارة العامة وباعتبار مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لائحي تحكمه المراسيم واللوائح سلفا، فإنه من الواجبات المطلوبة من الموظفين هو أدائها على أكمل وجه ويقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة أمرة تطبق بطريقة موجودة مجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين وذلك مهما كانت وضعيتهم السلمية والظروف أو المكان التي يمارسون فيها مهامهم.

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

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

وتبعاً لذلك فإنّ حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الإدارة متى رأى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان ولمنع أي نوع من الاجتهاد من قبل السلطة الإدارية فيما يتعلق بحقوق الموظف العمومي، فإنّ المشرع الجزائري قد أحاطها

بمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، تدفع عنها أي تعسف مهما كانت أسبابه بحسن نية أو سوء نية، كما أنّ هذه الحماية التي ترافق حق الموظف تتميز بالقوة حيناً وبالضعف حيناً آخر، متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة وتطورها وتأثيرات محيطنا الخارجي.

في أن الموضوع يتعلق بالوظيفة العمومية والتي يجب أن نعرف ما ينبغي علينا تطبيقه خلال المسار الوظيفي بحكم صفة الموظف العام .

وفي دراستنا هذه نحاول أن نحدد أهم الحقوق التي وضعها المشرع الجزائري في النصوص القانونية ذات الصلة، وكيفية حماية هذه الحقوق في ظل توسع نشاط الإدارة وزيادة في المرافق العمومية وزيادة في الواجبات على عاتقه.

لهذا لدينا الرغبة في معالجة الموضوع الذي يثير إشكاليات عدة من الناحية الواقعية وأساساً بين الموظف والإدارة المستخدمة والتعرف على أهم النصوص القانونية التي تحكم وتحمي الموظف العمومي.

وهناك دافع موضوعي هو أن موضوع المذكرة من الموضوعات التي يهتم بدراستنا القانون الإداري، هذا الأخير مجال الاختصاص في دراستنا ماستر قانون إداري، وهو يعتبر من المواضيع الجوهرية فيما يخص التنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية او العملية.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم ضمانات حماية الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في القانون 03/06 والبحث على مدى كفاية النصوص القانونية في ضمان حماية الموظف العمومي.

وعليه إذا كان الأصل أن حقوق قد تم تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الإجتماعية المقابلة لوظيفته و ضمانا للعيش الكريم، بعيدا عن الإشغال بالاحتياجات وذلك لكي يكرس كل جهده لأداء عمله، فإن التساؤل هو:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في ضمان الحماية القانونية للموظف العمومي.؟

لدراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج التحليلي لأنه يقتضي استحضار النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا وتحليلها، كذلك المنهج الوصفي من خلال عرض التعاريف والمصطلحات ذات صلة بالموضوع.

وللإجابة عن إشكاليتنا المطروحة انتهجنا خطة بحث مكونة من فصلين حيث :

الفصل الأول المتمثل في الحقوق المادية للموظف العمومي وقسم إلى مبحثين، فالمبحث الأول تناولنا فيه الحقوق المالية والمبحث الثاني تناولنا فيه الحقوق الاجتماعية، أما الفصل الثاني فتمثل في حماية الحقوق المعنوية قسم هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الحقوق السياسية والمبحث الثاني تناولنا فيه حقوق الضمان

الفصل الأول

الحقوق المادية للموظف العمومي

تمهيد:

إن التغيير في مفهوم الوظيفة العامة وتطور حقوق الموظف لم يشهد استقرارا الى بعد صدور الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة الذي ابرز اهمية الموظف العام معتبرا اياه ممثلا للدولة لأنه يتصرف باسمها ولصالحها موظفا شعارها مستعملا ختمها من هذا المنطق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على سواء، وتنشأ علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة هدفها الاستمرار والديمومة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين إداءه مع ضمان العيش الكريم.

بما ان الموظف العام أحد أهم اجهزة الادارة فإن القانون قد خولها سلطات واسعة في تسيير اموره ولكي تقوم على حسن سير المرافق العمومية ولكنها مقيدة في ممارسة هذا الحق وفق لقواعد وأحكام ضمنها في نصوصه، وهذه الأحكام ذاتها هي التي قررت للموظفين الحماية اللازمة وذلك حفاظا على حقوقهم، وتجنبا لعسف الادارة أثناء استعمالها لسلطاتها .

المبحث الأول: الحقوق المالية

تعتبر الأجور من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي في كل دول العالم فالراتب هو السلاح لمواجهة العبء المعيشي، والغدرة ملزمة بحماية هذا الحق وهو يدفع في فترات منتظمة، ويكون الحرمان منه إلا في حالات استثنائية، أما التعويضات تمنح فقط لفئة من الموظفين دون غيرهم.

المطلب الأول: المرتب والمخلفات

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

الفرع الأول: المرتب

تعتبر الحقوق المالية من أهم حقوق الموظف العمومي، فهي تسمح له بتغطية التكاليف الحياة الأساسية

أولاً: تعريف المرتب

سوف نتناول تعريف الفقه القانوني والتشريعي للراتب

1/ التعريف الفقهي للمرتب

اتجه بعض الفقهاء إلى تعريف مصطلح المرتب أو الراتب من كل الجوانب لكن كل على حدى وسنتطرق إلى بعض هؤلاء الفقهاء:

أ. تعريف الأستاذ محمد الطماوي

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

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

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

ب. تعريف الأستاذ حماد محمد شطا

عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه " هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار مساهمة العامل في تكوين هذا الدخل القومي."² حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفاً اجتماعياً، وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقاً للموظف والعامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة.

¹ / سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1975، ص 465.

² / حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982، ص 05 .

2/ التعريف التشريعي للمرتب:

إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف المرتب وإنما أشار في المادة 32 من الأمر 03/06 إلى حق الموظف في الراتب بعد اداء العمل¹، وأشارت هذه المادة إلى كيفية تحديد الراتب وملحقاته ولكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب، ورغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 32 من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل أي أنه لم يحدد بدقة التعريف المطلق للراتب او المرتب.

3/ تعريف الراتب في القضاء

لم نجد في اجتهادات مجلس الدولة الجزائري ولا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا إلا تعريفا مقتضبا يدل على الراتب، وهو ما ورد في القرار رقم 3998 الصادر بتاريخ 24 جوان 2002 عن مجلس الدولة في قضية (ب.ح) ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين، حيث جاء فيه أنه... "متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر ولا أي امتياز².

فالملاحظ أن القضاء قد أخذ نفس منحى المشرع في اعتبار المرتب مقابل للعمل المؤدى وبالتالي لا يوجد تعريف واضح من الجانب القضائي.

ثانيا: معايير تحديد المرتب

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب، نظرا لتطور فكرة الراتب في الماضي كان ثمنا للعمل ثم أصبح راتبان مما نجم اختلاف في الأساليب التي تحدد الراتب نقصر فيها على ما يلي:

¹ / المادة 32 من الأمر 03 / 06

² / قرار مجلس الدولة رقم 01، الصادر بتاريخ 24 يونيو 2006 .

1. معيار الزمن

بموجب هذا الأسلوب فإن الموظف يتقاضى راتبه على أساس المدة الزمنية التي يقضيها وهو يمارس نشاطه الوظيفي الرسمي كالساعة أو الشهر أو السنة ولا يتغير الأجر أو المرتب على كمية الإنتاج.¹

2. معيار المردودية

على خلاف معيار الزمن، يعتمد هذا المعيار على النوعية والكمية المنتجة من طرف العامل، فهو مربوط بالنتائج المتحصل عليها، هذا ما يجعل الأجر مذبذب وغير مستقر لتغييره بتغير مستوى المردودية، والواضح أن هذا المعيار يحقق مصلحة صاحب العمل أكثر من العامل ولا يتناسب مع مصلحة العامل لأن المحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود ترهق العامل لكونه يعيش في بيئة وظروف متغيرة كما أن حالته الصحية والمعنوية لن تكون ثابتة ما يجعل مردوديته غير متساوية، ومنه فإن هذا المعيار يؤدي إلى تناقص الأجر نتيجة تناقص المردودية نتيجة التكرار وعدة عوامل أخرى كال تقدم في السن، وعليه فيفضل استخدام هذا المعيار في تحديد الأجور التشجيعية (المكافآت والحوافز) لتشجيع العمال وتحقيق ما سطر من أهداف مع تجنب استخدامه في تحديد الأجر الأساسي لأن العامل ليس بألة تضبط على وتيرة عمل معينة..²

3. المعيار المزدوج

لقد اعتمدت التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين معاً، حيث يحدد الأجر الأساسي وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق معيار المدة وهي في الغالب شهر، غير أن القانون الأساسي العام للعامل لم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية محددة حيث نصت المادة 88

¹ / محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1955، ص 170.

² / محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 168.

من قانون علاقات العمل على وجوب دفع الأجر المستحق عند حلول الأجل فقط، أما العلاوات والمكافآت والحوافز الشخصية فتتحدد أغلبها أو على الأقل البعض منها على أساس معيار المردودية الفردية أو الجماعية.

إن معيار المزدوج يمنح للعامل حماية أكبر ويمكنه من الحصول على أكبر دخل، كما تقتضي هذه الطريقة على مكافأة العامل المجد وتجنب صاحب العمل من دفع العلاوات في الأجور دون مقابل إنتاجي.

وحسب المادة 08 من الأمر 304/07 نصت المادة 02 على أنه تشكل الشبكة الاستدلالية حسب المادة 08 من الأمر 03/06 فإنها تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب من الجماعات الأربعة.¹

والمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع وراتبهم حيث صنف الموظفين إلى أربعة مجموعات أ. ب. ج. د.

1- يتقسم الصنف "أ" إلى 08 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 07 أقسام فرعية مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف الـ 07 الأخرى حسب المستوى التأهيلي العلمي، وعدد سنوات الخبرة المعنية في قطاع الوظيفة.

2- بينما تنقسم المجموعة "ب" إلى صنفين 09 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة.

3- المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين 07 و 08 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا .

¹ / المادة 08 من الأمر 03/06 سبق ذكره.

4- أما المجموعة " هـ " تنقسم إلى 06 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي.¹

الفرع الثاني: المخلفات (التعويضات)

لا يقتصر حق الموظف على المرتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة والمعروفة بالمخلفات أو التعويضات، هذه الأخيرة التي يتقاضاها الموظفون والعمال تختلف من قطاع إلى قطاع ومن دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثال تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة والجيش.

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

أولا: أنواع المخلفات

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

ولكل ذلك يجب أن يراعي عند منح هذه المخلفات والملحقات على مقتضيات واقعية تستلزمها، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لا يستفيدون منها حيث تعتبر هذه التعويضات عناصر حقيقية في مرتب الموظف تساعد على مواجهة الأعباء المعيشية المتزايدة

¹ / شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018 / 2019، ص09 .

وتحفزه على القيام بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، ولتوضيح بعض هذه التعويضات التي يتقاضاها الموظف نسوق الأمثلة التالية:

1/ **المنحة العائلية**: وهي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، وتتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية.

ويلاحظ على هذا النوع من المنح في التنظيم الجزائري، أنها بقيت جامدة عند حدود 40 دج للطفل الواحد و50 دج للزوجة غير العاملة منذ الاستقلال إلى منتصف سنة 1991، حيث ابتداء من ما ي 1991 تم رفع المنحة العائلية من 40 إلى 140 دج ثم إلى 200 دج ابتداء من جانفي 1992، وذلك بالاتفاق بين النقابة والحكومة، أما¹ منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها تغيير من الناحية المبدئية، باستثناء تقرير منحة 500 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج، وذلك تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد، الذي أقرته الحكومة والنقابة وأرباب العمل.

2/ **تعويض التمثيل**: ويمنح لشاغلي المناصب التي تتطلب بالنظر لطبيعتها الخاصة مصاريف إضافية ومبالغ مالية للظهور بمظهر اجتماعي لائق ويحدد القانون هذه الفئات ومقدار التعويض الذي يتقاضاه ومثاله ما يتقاضاه موظف وزارة الخارجية.

3/ **تعويض المنصب**: يسمى عمل المنصب كل عمل يتم خارج أوقات العمل العادية، وينظم في شكل فرق متابعة تعمل بالتناوب في فترة يوم إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة، ويخول هذا العمل الحق في التعويض، أي أن كل عمل في غير أوقات العمل العادية ينظم في شكل فرق متابعة، أو يتم ليلا فهو عمل منصب يستحق التعويض

¹ / المرسوم التنفيذي رقم 92/46، المؤرخ في 11 فيفري 1992، المتضمن شروط تطبيق الدعم المباشر لمداهيل الفئات الاجتماعية المحرومة وكيفية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 11 فيفري 1992، ص 295.

4/ تعويض العمل الإضافي : ويمنح هذا التعويض مقابل ما يقوم به الموظف من أعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية وتختلف طبيعة العمل الإضافي وتتنوع فتكون أحيانا من النوعية ذاتها التي يؤديها الموظف في وظيفته الأصلية وتكون أحيانا أخرى من طبيعة مختلفة بل قد تكون من جهة عامة أخرى غير الجهة التي يعمل لديها.

5/ تعويض المنطقة : يقصد بتعويض المنطقة التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات جغرافية صعبة، أو قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية، أو مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرامج الاقتصادية للدولة وتمنح للعاملين في المناطق الجغرافية المتميزة بصعوبة العيش فيها كمناطق الجنوب ويساعد مثل هذا التعويض على تشجيع الموظفين للاستقرار فيها وتعميرها والتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا للسكان واكتظاظا بهم.

ونكتفي بهذا القدر من الأمثلة عن التعويضات المختلفة التي يمكن أن يتقاضاها لموظف ويجب أن نشير في الأخير إلى أنه إذا كان المرتب مرتفعا بهذه التعويضات أو المزايا فإنه في ذات الوقت يخضع لعدة اقتطاعات كتلك الخاصة بالتأمينات الاجتماعية أو الضريبة على الدخل وغيرها.

ثانيا : تطور نظام المخلفات أو التعويضات في التشريع الجزائري

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

1 _ حق التعويض حسب أمر 133/66

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

الصف من الموظفين، هم الآن في طريق لانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيلوا على التقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض الأخطار المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج وقد انفرد الأمر السابق بتقرير تعويض للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية.¹

2- حق التعويض حسب المرسوم رقم 66 / 148

صدر هذا المرسوم يحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة ويحدد هذا التعويض بنصف مرتب الموظف للشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة إلى المنح العائلية والتعويضات الملحقة.²

3_ حق التعويض حسب المرسوم 85 / 59

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة أشار إلى حق الموظف في قبض تعويض مادي إذا تعرض أثناء العمل إلى أضرار مادية أو معنوية، كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا للموظفين القدامى.³

¹ / المادة 28 من الأمر 66 / 133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو سنة 1966، ص 555

² / المادة 05 المرسوم رقم 66/148 المؤرخ في 02/06/1996، المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08/06/1966، ص 575.

³ / المادة 19 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 يونيو 1993، ص 135 ،

4 _ حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 130/93

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

مع الملاحظة أن كافة الأسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصا أو نوعي يسمى فالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره 30 بالمائة من الراتب الأساسي في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع إلى قطاع آخر، فمثال القطاعات المسماة قطاع السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر.¹

المطلب الثاني: حماية المستحقات المالية

لقد منح القانون للموظف العمومي العديد من المزايا المالية مقابل الأعمال التي يقوم بها في المرفق العام، وتحتاج هذه الحقوق إلى حماية قانونية وهوما سنتطرق إليه في هذا المطلب حيث سنتناول الأحكام العامة بشؤون المرتب والمخلفات في الفرع الأول والضمانات الأساسية لحماية المستحقات والمصالح المالية في الفرع الثاني

الفرع الأول: الأحكام العامة بشؤون المرتب والمخلفات

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

¹ المادة 01 والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 93 / 130 المؤرخ في 14 يونيو 1993، ا لمتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المتخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 02 / 183 المؤرخ في 15 مايو 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 الصادر بتاريخ 16 يونيو 1993

أولاً: المرتب بدون عمل فعلي

حسب التعاريف السابقة فإن الأجر مقابل للعمل، أو هو ثمن العمل، وعلى هذا الأساس فهو مرتبط بالعمل ارتباطاً عضوياً، وهو شرط من حيث دفع الأجر، وإل يمكن للموظف أن يحصل على الراتب إلا مقابل المدة القانونية التي قضاهما في العمل مقابل مردود العمل الذي حقه، فلا يجوز للموظف التمسك بالراتب عن المدة التي يشتغل فيها، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 207 من الأمر 03/06.¹

ثانياً: المماثلة وعدم التمييز بين الموظفين

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

" كما أن المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نصت بقولها " الحق في أجر عادل ومتساوي عن العمل المتساوي القيمة دون أي تمييز

ثالثاً: مبدأ التقدير والدفع النقدي

يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالمرتبات، وبالنسبة لقانون التوظيف العمومي فإنه لم ينص على هذا المبدأ سواء في الأمر 133/66 وكذا المرسوم رقم 59/85 أما تشريعات العمل فإنها أشارت إلى هذا المبدأ، حيث كان في السابق يعمل بنظام المقايضة بالنسبة للأجور، وتسليم للعمال بطاقة ليدفع لهم ما يحتاجون إليه من محالات صاحب العمل وأول قانون صدر في فرنسا يلزم دفع الأجور نقداً هو قانون 07-12-1909

¹ / المادة 207 من الأمر 03/06 سبق ذكره

رابعاً: مبدأ الدفع الكلي المنظم وعدم القابلية للتجزئة

إن الأمر 133/66¹ وكذلك المرسوم التشريعي رقم 59/85² لم يتطرقا إلى هذا المبدأ رغم أن هذا المبدأ يعتبر من المبادئ الحديثة في مختلف الأنظمة الحديثة، ومفاد هذا المبدأ حق الموظف الحصول على راتبه كاملاً بصورة دورية ومنتظمة. ويمنع تجزئة راتب الموظف ودفعه على مراحل وهذا الحق مبرراً شرعاً، فالمرتب يقدم للموظف إلا بعد أداء العمل، ولهذه القاعدة استثناءات تتمثل في جواز منح الموظف تسبيقات على الراتب وذلك لأسباب عديدة قد تكون إدارية كعدم إتمام إجراءات التوظيف، هذا المبدأ تعوقه المقاصة المتعارف عليها قانوناً طبقاً للنظرية العامة للالتزامات المدنية والتجارية، ونظراً لكون الراتب هو المصدر الوحيد لرزق الموظف فإن أغلب القوانين تمنع إجراء مثل هذه المقاصة.

الفرع الثاني: الضمانات الأساسية لحماية المستحقات والمصالح المالية

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

أولاً: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون

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

¹ / الأمر 133/66، سبق ذكره

² / المرسوم 59/85، سبق ذكره

ومستحقات الضمان الاجتماعي وديون الخزينة ومختلف الديون العائدة للغير مهما كانت طبيعتها القانونية .

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل رقم 11/90 في المادة 89¹ منه قد نص على أن "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة عالقة العمل وصحتها وشكلها.

ثانيا: مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز

تعتبر القوانين المالية الكتلة الأجرية أي الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات المختلفة لميزانية الدولة والمؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حق مكتسبا للموظفين ال يمكن المساس بها سواء عن طريق التبديل أو التحويل أو عن طريق الإلغاء أو التقليل².

وقد جاء في المادة 34 من قانون المالية لعام 1984... "يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن أنواعا أخرى من النفقات"، وهذا يعني بأنه ال يجوز آلية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب والمبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالقطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية .

ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن المرتب

بحيث يجوز للموظف أن يتنازل عن الراتب مهما كانت الأسباب، ورغم أن لقانون الوظيفة العمومية لم يتطرق إلى هذا المبدأ، إلا أن القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات

¹ / المادة 89 من قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، صادر في 25 أبريل سنة 1990

² / احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2001

العمل في القطاع الخاص قد تطرق إلى هذا المبدأ في المادة 172 حيث نصت بقولها¹ "يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه ."

الفرع الثالث: احتياطات حماية المستحقات المالية

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

أولاً: وجوب تسليم الراتب للموظف بصفة شخصية ومباشرة

متى أكمل الموظف المهمة الرسمية الموكلة إليه في إطار الوظيفة أو العمل فإنه لا بد من تسديد مستحقاته المالية بصفة شخصية او مباشرة.

ثانياً: الدفع في الزمان والمكان العاديين

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

ثالثاً: وجوب تسليم والاطلاع على كشف المرتبات

اعتبر القانون الأساسي العام للعامل 59/85¹ عدم تسليم هذه الوثيقة للموظفين مخالفة وخرقا للقانون، كما أن القانون قد رتب جزاءان مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم

¹ / المادة 172 من قانون علاقات العمل، سبق ذكره

قسيمة الأجر ولهذه الأسباب وحتى يتماشى تشريع الوظيف العمومي مع المستجدات الجديدة خاصة بعد انضمام بلدنا إلى جل الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحماية القانونية للمرتبات فإنه من الضروري والحتمي تغيير قانون الوظيف العمومي وتخصيص فصال كامل على الأقل للمرتبات وضرورة النص على الحماية القانونية للمرتبات حتى تبقى مرتبات الموظفين في يد السلطة المركزية تنظمها كما نشاء عن طريق الأوامر والقرارات الفوقية والاقتطاع من مرتبات الموظفين بدون أي قيد وهذا منتهى التعسف في استعمال السلطة .

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

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية

تتدرج الترقية بمختلف صيغها في اطار البعد الزمني للحركة التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية، المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم ثلاث صيغ للترقية

¹ / المرسوم التنفيذي 28/95 المؤرخ في 12 يناير سنة 1995 المتعلق بالامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتمنغاست وتندوف وإيليزي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04 الصادرة بتاريخ 29 يناير سنة 1995

-الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور.

-الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك .

- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه.¹

المطلب الأول: الترقية والعطل.

من أهم الحقوق المتعلقة بحياة الموظف نجد الترقية والعطل وسنتطرق إلى حق الترقية في الفرع الأول وحق العطلة في الفرع الثاني

الفرع الأول: الترقية

للترقية أهمية كبيرة في مجال الوظيفة العمومية فهي تدفع الموظف للحصول على مرتب أعلى وأحسن وتفتح له المجال في استمراره أو بقاءه فيه، كما تهدف الى جذب أفراد جدد للعمل وهي أيضا تساعد على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها أنها وسيلة يستعملها الرؤساء لترغيب الموظفين.

أولا: تعريف الترقية.

تعتبر الترقية من أهم المفاهيم التي تتسم بها كل مؤسسة مهنية فهي من العمليات المساهمة في التنمية الإدارية، وواحدة من الوسائل التي تدفع الموظف للتنمية والتطوير.

1/ التعريف الفقهي.

عرف فقهاء القانون الترقية بعدة تعاريف منها :

¹ / هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص 181.

أ. تعريف الدكتور محمد الطماوي: عرف الأستاذ محمد الطماوي الترقية بأنها " : الترقية تعني أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية. "

ب . تعريف الدكتور فؤاد مهنا عرف الأستاذ فؤاد مهنا الترقية بأنها " : يقصد بالترقية نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته. "

2/ التعريف التشريعي

حسب الأمر 03/06 من المادة 38 منه فإن الترقية تعني: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".¹

3/ التعريف القضائي

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

وواضح بان كل من التعريف الفقهي والتعريف التشريعي والتعريف القضائي للترقية كل هذه التعارف أجمعت على أن الترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته ويتحمل مسؤوليات أكبر حتى ولولم يصاحب ذلك زيادة في راتب هذا الموظف وتتحقق الترقية بتوفر شرطان وهما:

-أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته.

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

وتعرف كذلك الترقية بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظفين من وظيفة مهنية إلى وظيفة ذات مستوى أعلى وتكون بالمعنى الصحيح هي التنقل من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى

¹/ المادة 38 من الأمر 03/06، سبق ذكره

أعلى في السلم الإداري وتعتبر حق من حقوق الموظف العمومي الذي يخضع لشروط معينة وأهم ما يميزها هي أنها نظام شرع للموظفين العموميين لتحقيق أغراضا عديدة وهي تحفزهم على الإجابة في العمل لحصول الإدارة على موظفين ذوي كفاءة.

ثانيا : سبل الترقية

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

قد حددت معظم الدول العربية حدود الدول الغربية إلا أن نظام الترقية يعتبر أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة مهنة فالموظف البسيط الذي يعين في أدنى السلم الإداري يطمح دائما الوصول إلى أعلى السلم الإداري وهذا طموح مشروع تعمل الإدارة الحديثة على تنميته وتشجيعه.²

1/ الترقية بالأقدمية

إن المقصود بالترقية بالأقدمية هي طول مدة الخدمة التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار حين ترقية الفرد أوحين اتخاذ إجراء من الإجراءات التي من شأنها أن تؤثر على مركز الموظف وهناك نوعان من الأقدمية، الأقدمية في الوظيفة والأقدمية في الدرجة والأقدمية في الوظيفة من

¹ / سليمان محمد طماوي، مرجع سابق، ص 180.

² / سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2008 ، ص

المفروض أن يبدأ حسابها من يوم التعيين واستلام العمل أما الأقدمية في الدرجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها.¹

أ. مزايا الترقية بالأقدمية :

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

-إن الترقية عن طريق الأقدمية يحقق العدالة والموضوعية ويمنع الإدارة من التعسف.

-إن هذا الأسلوب يؤدي إلى إبعاد النفوذ السياسي والمحاباة في عملية الترقية هذه الطريقة تحقق روح الاستقرار في النفوس.

-إن الترقية بالأقدمية تحقق الميول والرغبات النفسية لأنها تؤدي إلى الترقية إلى أكبر سناً والأقدم في المهنة.

ب. عيوب الترقية بالأقدمية:

إن الترقية بالأقدمية لها عيوب عديدة ومن هذه العيوب ما يلي:

-تؤدي هذه الطريقة إلى القضاء على المنافسة.

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

¹ / محمد حسن علي احمد فاروق الحميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، "طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، سنة 2006، ص 310 .

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

2/ الترقية بالاختيار

إن الترقية عن طريق الاختيار لا تدل على أقدمية الموظف ولكن على اجتهاده وكفاءته في العمل وابتكاره بحيث يفوز بالترقية الموظف الكفاء وفي هذه الحالة يكون للإدارة الحرية في اختيار الأفراد الصالحين للترقية على أساس التقدير الشخصي للرؤساء وهذه الطريقة تستعمل في حدود ضيقة خاصة بالنسبة للوظائف الحساسة كالوظائف السياسية ولدبلوماسية وحرية الإدارة في اختيار الموظف الصالح للترقية قد تكون حرية الإدارة مطلقة وقد تكون مقيدة بمعايير معينة وقد تتعلق بالأقدمية وقد تتعلق بالكفاءة مع الإشارة بان معظم الدول المعاصرة حاليا وضعت عدة أسس ومعايير للاختيار وأصبحت سلطة الإدارة مقيدة.¹

أ-مزايا الترقية بالاختيار: إن الترقية بالاختيار تحقق المزايا التالية:

-تتيح لإطارات النشطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية.

-تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى ولو لم تكن لهم الاقدمية.

-هذه الطريقة تحقق فرصة التنافس الشريف ما بين الموظفين ذوي الكفاءة وتتيح لهم الفرصة على إبراز قدراتهم.

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

-يفتح بابا واسعا أمام الانحراف الإداري

¹ / السعيد مقدم، قطاع الوظيف العمومي تطوره و ماله ،مجلة الإدارة، العدد01 ، مطبعة دحلب، الجزائر، سنة 1991، ص

- هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات والضغوط السياسية.

- هذا النظام يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي .

ثالثا : تقارير الموظف السنوية

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

1/ من حيث إعدادها:

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

2/ سرية وعلانية التقارير

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

رابعا : نظرة المشرع الجزائري للترقية

صحيح أننا قد قمنا بتعريف الترقية من كل الجوانب، لكن بقي أن نعرف اتجاه ونظرة المشرع الجزائري لها.

¹/ شمس الدين بشير الشريف، الجدار في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية التطبيق، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، ، سنة 2014 ، ص 92 .

1/ الترقية في الدرجة

نصت عليها المادة 106 من الأمر 03/06 وهي تعتمد على معيار الاقدمية بصفة رئيسية وفي المرسوم الرئاسي 304/07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية من المادة 12 نصت على ما يلي يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة الذي توفرت لديه في السنة المعتمدة الاقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة القصوى يكون تباعا حسب النسب 04 و 02 من ضمن عشرة موظفين .

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

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم حسب المادة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية ولا سيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة التي تنص على التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة.¹

2/ الترقية في السلك

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

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

¹/ السعيد المقدم، مرجع سبق ذكره، ص 246 .

-بعد تكوين مخصص.

-عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

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

3/ الترقية في الرتبة

الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107¹ منه الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة اعلي مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

أ/ **فالترقية على أساس الشهادة** : قد خصص المشرع الجزائري بعض الرتب قد نصت معظم القوانين على الترقية على أساس الشهادة وذلك من اجل تثمين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف ويشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف.

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

ج / **الترقية على أساس الاختيار** : هذا النمط من الترقية يأخذ بمعيار الاقدمية أساسه يشترط للدخول في قائمة التأهيل أو جدول الترقية أن يحوز الموظف اقدمية 56 سنوات على الأقل في رتبته الأصلية.

ثالثا : شروط الترقية

وهذه الشروط والضوابط يمكننا أن نجملها في النقاط التالية:

¹/المادة 107 من الامر 06/03 سبق ذكره

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

-لا تجوز ترقية الموظف المحال على مجلس التأديب أو على العدالة وتحجز في هذه الحالة الدرجة لمدة سنة.¹

-في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن 15 يوما توقف الترقية لمدة سنة.

-ضرورة وجود درجة مالية وهذا شرط ضروري للتعيين وكذلك شرط ضروري للترقية.

- لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة على الأقل.

الفرع الثاني: العطل

إن من حق الموظف الاستفادة من فترة الراحة كالعطل الأسبوعية والسنوية والمرضية والأمومة غيرها ونصت عليها (م 69) من الدستور، والمادة 39 من الأمر 03/06 والمادة 191 أعترف بها للموظف بيوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية والمادة 194 نصت عن العطلة السنوية مع حق الاستفادة من عطلة إضافية خاصة بموظفي ولايات الجنوب، وبينت المادتين 197 و 198 كيفية حساب مدة العطلة السنوية وهذي غير قابلة للتعويض براتب حسب ما جاء في المادة 205، ونصت المادتين 202 و 203 عن العطلة المرضية.

أولاً: العطل العامة : وهي تلك العطلات الرسمية التي من حق الموظف العمومي ولا يسمح له برفضها

1 -العطل الأسبوعية: نصت المادة 191 من الأمر 03/ 06 على أن الموظف له الحق في يوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية .¹

¹ / قميحة رابح، بوسعيدو بأديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، مجلة علم الاجتماع المنظمات، العدد 08، الصادر في ديسمبر سنة 2016، جامعة الجزائر، ص 12.

والمرسوم التنفيذي رقم 244/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية نص على : أن ساعات العمل من يوم الأحد إلى الخميس ².

ومنه للموظف الحق في الراحة الأسبوعية يومين الجمعة والسبت وهي مدفوعة الأجر، والعمل يوم الراحة له الحق في راحة تعويضية لنفس المدة حسب ما جاء في المواد 192 ، 193.

2- العطل السنوية: لم يعرفها المشرع الجزائري بل اكتفى بتنظيمها وفقا لقانون رقم 03/06

-عدم جواز اتفاق أو إنهاء علاقة العمل أثناء عطلة السنوية.

-عند وقوع مرض أو حادث مبرر توقف العطلة السنوية ويستفيد من عطلة مرضية والحقوق المرتبطة بها.

- يستفيد الموظفون في ولايات الجنوب وخارج المناطق الجغرافية من استفادة من عطل إضافية ³.

3-الأعياد الدينية والوطنية: وهي الأعياد مدفوعة الأجر لكل الموظفين:

أ - الأعياد الدينية :أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي، عيد الفطر، عيد الأضحى، مدتها يوم واحد والعيدين يومين.

ب -الأعياد الوطنية :رأس السنة الميلادية، يناير، عيد العمال، عيد الاستقلال، ذكرى أول نوفمبر ومدتها يوم واحد فقط ⁴.

¹ / المادة 191 من الأمر 03/06

² / المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 09 مارس سنة 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، ص 29

³ / المواد 195 و200 و201 من الأمر 03/06

⁴ / المادة 34 من القانون 11/90 المتعلق بقانون علاقات العمل، مرجع سبق ذكره

ثانيا: العطل الخاصة

هي عطل تخص بعض الموظفين دون غيرهم:

1/ **عطل الأمومة**: تمنح الموظفة عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل والولادة مدتها

98يوما، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات .¹

2/ **العطل المرضية**: يستفيد الموظف من عطلة مرضية وذلك بشرطين أساسيين هما:

- وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

- توجيه طلب إلى الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، مع تقديم الشهادة الطبية

التي تثبت المرض أو الحادث .

والعطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى أو تكون طويلة المدى فالموظف يستلم راتبه الشهري

شرط أن تقوم الإدارة بإجراء مراتبه طبية حسب ما ورد في مادة 203 من الأمر 06/03

قرر للموظف الحق في العطلة في القانون الأساسي العام للتوظيف بشكل مفصل يتنوع بين

العطل العامة والتي تمنح بصفة دورية وعطل خاصة تكون لأسباب محددة فقط في مجال

التوظيف العمومية، فالدولة ملزمة بتوفير الحماية للحقوق الاجتماعية المادية والمعنوية لصالح

الموظف لضمان سير مرافقها، فالتأمين الاجتماعي هو حق تضمنه الدولة لمواجهة المخاطر

التي تتعرض حياته المهنية، والحق في العطل من أجل استعادة نشاطه والعودة إلى العمل

بطاقة إيجابية دون انقطاع حقوقه ومركزه القانوني.²

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية

¹/ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري دار هومة، الجزائر ، سنة 2018، ص 341.

²/ بوطبه مراد، مرجع سبق ذكره، ص 342

كما علمنا ان للموظف حقوق اجتماعية فإنه يتعين علينا أيضا ان نعرف كيفية حمايتها ،وفي هذا الصدد سنتطرق إلى طرق ذلك.

الفرع الأول: حماية الحق في الترقية

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

1/ العمل والإنتاج كالإلمام الموظف بالعمل والسرعة والدقة.

2/ مدى استعمال الموظف لحقوقه.

3/ مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.

4/ الصفات الشخصية وتشمل معاملة الموظف مع زملائه.

5/ القدرات وتشمل الاستعداد الذهني وحسن التصرف واليقظة.

أولاً: ضمانات ترقية الموظف

هذه الضمانات التي وردت في الأمر 06/ 03 لصالح ترقية الموظف هي¹:

01 - عند الترقية بالأقدمية تخفض سنة للموظف عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا.

02 - تكون الترقية من درجة إلى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.

03 - يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة لترقية.

¹ الأمر 03/06، السابق الذكر

04 - كما أن الموظف الذي يمارس مهامه في بعض مناطق التراب الوطني يستفيد من تخفيض في مدة الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى.

05 - كما يستفيد المجاهدون وذوي الحقوق من تخفيض ثلث الأقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الامتحان المهني.

06 - إن الموظف الذي يلحق بالخدمة الوطنية يرقى في الدرجة بالمدة المتوسطة فعال فإن هذه الضمانات الخاصة بالترقية تعتبر ضمانات هامة.

ثانيا: شروط الترقية في التشريع الجزائري

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

1- أن تتوفر في الموظف شروط الأقدمية والخبرة.

2- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.

3- أن يكون الموظف قد أحرز على الشهادة المطلوبة.

4 - بقاء الموظف في الدرجة للمدة القصوى المطلوبة في القانون.

الفرع الثاني: حماية الحق في العطل

لا يجب للموظف العمومي أن يتنازل عن أي عطلة من حقه أو منحه إياها له القانون غير ذلك فإنه توجد أحكام لحماية هذا الحق الشرعي

أولا: القواعد العامة التي تحكم نظام العطل

نذكر هذه القواعد فيما يلي:

1. لكل موظف وكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ويتساوى في هذا الحق جميع الموظفين مهما كان سنهم، ولا يجوز للموظف أن يتنازل عن هذا الحق.
2. يمنع على جميع الموظفين والعمال ممارسة أي نشاط مأجور أثناء الإجازة السنوية.
3. أجاز المشرع إمكانية تمديد الإجازة السنوية لفائدة الموظفين والعمال الذين يمارسون نشاط ذا طابع خاص.
وقد حدد المشرع هذا النشاط وفقا لظروف العمل التالية¹:
 - نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.
 - نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.
 - الموظفون الذين يمارسون مهامهم في بعض ولايات الجنوب.
 - الموظفون الذين يمارسون عملهم في أماكن معزولة أو أماكن محرومة.
 - إن الإجازة السنوية حق لكل موظف قضى فترة زمنية في العمل وتقدر هذه الفترة بعام كامل من العمل.
4. إن العطل المرضية التي تمنح للموظف أو تؤدي إلى وقف العطلة السنوية ويحق للموظف الاستفادة من المدة المتبقية من إجازته السنوية بعد انتهاء العطلة المرضية.
5. توضع المؤسسات والمرافق العامة مخطط العطلة السنوية بعد مشاوره ممثلي الموظفين والعمال مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الخدمة والمصلحة العامة بالإضافة إلى أخذ مصالح الموظفين والعمال وظروفهم الاجتماعية.

¹ / المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 28/95، مرجع سبق ذكره، ص 6

6. يجب إخبار الموظف والعامل عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة وللأزواج الموظفين الحق في أخذ عطلتهما في وقت واحد.

7. إن علاقة العمل لا يجوز وقفها أثناء الإجازة السنوية مهما كانت الأسباب.¹

ثانياً: التعويض عن العطلة السنوية

أورد هذا القانون جملة من التعويضات عن العطلة السنوية، ويمكن إجمال هذه التعويضات فيما يلي:

- إنَّ التعويض عن العطلة السنوية يجب أن لا يقل عن المبلغ الذي يتقاضاه العامل إذا استمر في العمل.

- إذا منحت الإجازة السنوية في الفترة التي تغلق فيها المؤسسة لمدة تزيد عن العطلة الرسمية للعمال فإنَّ هؤلاء يستفيدون من مراتب كامل عن الأيام التي وجدوا فيها المؤسسة مغلقة مثل الأجر الذي يستحقونه لو عملوا فعال

- في حالة إفلاس المؤسسة المستخدمة فإذا لم تدفع الأقساط المطلوبة إلى صندوق العطل المدفوعة الأجر للعمال فإنَّ هذا الأخير يتحمل دفع التعويضات المستحقة للعمال.

- عند قطع علاقة العمل ولم يستفيد العامل من العطلة السنوية كلياً أو جزئياً يتقاضى تعويضاً طبقاً للمادتين 20 و 23 من القانون 59/85، وهذا التعويض حق للعامل مهما كانت أسباب قطع علاقة العمل، وعند وفاة العامل فإنَّ هذا الحق يدفع إلى ذوي الحقوق.

ألزم هذا القانون تشغيل صناديق العطل المدفوعة الأجر وأوجب على هيئات صاحبة العمل ضرورة الانخراط فيها.²

¹ / السعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 100

² / المواد من 20 إلى 24 من القانون 59/85، سبق ذكره.

خلاصة الفصل الأول:

لقد ركزت على دراسة الراتب بوجهة نظر قانونية دون الخوض بالتفاصيل الفنية والتقنية التي مجال دراستها العلوم الاقتصادية والمالية والعلوم القانونية، باعتباره هذا الحق المالي الوحيد الذي يمكن منه الموظف بعد مباشرته بوظيفته وهو المعيار الأساسي الذي يختار وتنتقى على اساسه الوظائف، وهو أول ما يسأل عنه الموظف كم الراتب الذي اتقاضاه جراء ممارستي للوظيفة؟

دون الخوض في دراسة الكثير من الحقوق التي لها الأثر المالي كونها حقوق اجتماعية كالحق في الترقية والحق في التقاعد، والحق في التعويضات الناشئة عن تأمين الموظف من المرض وحوادث العمل، وحقه من الاستفادة من امتيازات الخدمات الاجتماعية

الفصل الثاني

الحقوق المعنوية للموظف العمومي

تمهيد

القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاء بعدة حقوق للموظف العام أثناء تأدية مهامه وعلى غرار الحقوق والامتيازات المالية يتمتع بحقوق أخرى لا تقل أهمية عن الحقوق المالية وهي الحقوق المعنوية توفر للموظف كل الوسائل والإمكانيات لأداء مهامه على أحسن وجه وإثبات لشخصيته ويستلزم على الموظف أن يكون على دراية بهذه الحقوق المعنوية التي ضمنها له القانون وأن يتجنب كل فعل يتنافى مع مهامه ويجب أن يتسم بسلوك لائق ومحترم ضمان لحقوقه من جهة وضمان للوظيفة العمومية من اجل زرع الأمن والاستقرار .

المبحث الأول: الحقوق السياسية

هي تلك الحقوق التي بإمكان الموظف الآن أن يمارسها بحكم مركزه القانوني كالحق النقابي وحق الإضراب وحق المشاركة، إن هذه الحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف تكمن في أن أغلبية القوانين الوطنية أصبحت تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة، وكذا الاتفاقيات الدولية التي أبرمت في إطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية .

المطلب الأول: الحق النقابي والإضراب

سنتناول في هذا المطلب أهم الحقوق السياسية التي كفلها القانون للموظف العمومي ليمارسه لكن في حدود وتحت ضوابط سنأتي على ذكرها.

الفرع الأول: الحق النقابي

أن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية حق للموظف والعامل في مختلف التشريعات المقارنة والدساتير وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة، وعملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن.

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

أولا: النقابات

النقابة المهنية ترعى مصالح أعضائها وتعمل بصورة مستقلة عن الدولة والأحزاب والسلطات، ويتم تمويل النقابات المهنية من خلال إسهامات الأعضاء.

1/ تأسيسها

إن تأسيس النقابة يرتبط بشرط جوهري هو قيامها على قانون أساسي تقدمه إلى السلطة العمومية عند تأسيسها وهذا القانون يجب أن يشير إلى الأحكام التالية:

1/ هدف التنظيم النقابي وتسميته ومقره.

2 / طريقة تنظيمه ومجال اختصاصه الإقليمي.

3/ فئات الأشخاص والمهن والقطاعات المنطوية تحت لوائه.

4/ تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب وكذا طريقة الإقضاء.

5/ الطريقة التي يتم فيها انتخاب هيئات القيادة الإدارية وكيفية تحديدها مدة العضوية فيها.

6/ القواعد المتعلقة بطريقة استدعاء الأعضاء وطريقة المداولات وتسييرها.

7/ طرق تسيير الميزانية ومراقبتها.

8/ قواعد وطرق حل التنظيم النقابي إداريا وقواعد أيلولة الممتلكات في هذه الحالة¹

2/ دورها ومهامها

لعبت الحركة النقابية دورا بالغا في تطوير القوانين وبناء النظم الاقتصادية والاجتماعية والتقدمية، وتشير بعض الإحصائيات إلى أن الفئة العمالية تشكل ما بين 15% و 20% من

¹ / المواد 12 و 20 من القانون رقم 90 / 14 المؤرخ في 14 / 7 / 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم 22 مايو 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 يونيو سنة 1990

مجموع السكان .ودور هذه النقابات يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي السائد في كل مجتمع.

إن مهام ودور النقابة في النظام الجزائري يظهر لنا من خلال النقاط التالية:

1/ إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح

المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين

2/ تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين وتمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل

المطالبة بحق التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب المستخدمين سواء كانت

هذه الأضرار فردية أو جماعية.

3/ تقوم النقابات بإبرام الاتفاقيات والعقود لصالح العمال والمستخدمين، كما أن أهمية النقابة

تبرز بشكل واضح حيث أن الدولة تستشير اتحادات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على

الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالمسائل التالية:

- إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- مساهمة هذه الاتحادات في مجال تقويم التشريع وتنظيم العمل.

- تشارك هذه الاتحادات في المفاوضات.

- لها تمثيل في إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

- لها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي واللجنة الوطنية

للتحكيم¹.

¹ / المادة 39 من القانون رقم 90 / 14 السابق الذكر.

ثانيا: الأساس الدستوري والقانوني للحق النقابي

كما هو معلوم فإن المشاكل التي يعاني منها الموظفون كثيرة نتيجة صعوبة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، فيكون طريق العمل النقابي عندما يحسن استعماله وسيلة مناسبة تمكن الموظفين من المطالبة بحقوقهم عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين وفي النقابات والاتحادات المهنية فيتولون إبلاغ انشغالاتهم ومطالبهم عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين إلى الجهة المستخدمة. وبإعطاء الموظف حق إبداء الرأي في مقترحاته لتنظيم أموره وما يصدر بشأنه من قرارات وما يتعلق بعمله ومركزه يشعر أنه موضع اهتمام وأن مقترحاته تؤخذ بعين الاعتبار عندما تكون صائبة فيهتم أكثر بعمله ويتولد لديه الشعور بالمسؤولية تجاه إدارته وزملائه.

1. حسب الدستور

-دستور 1989: نص دستور 1989 على هذا الحق في المادة 53 منه على أن "الحق النقابي معترف به لجميع العمال".¹

-دستور 1996 : أما دستور 1996 فإنه نص عليه في المادة 56 حيث نصت:"الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".²

2. حسب التشريع الجزائري

أما بالنسبة للتشريعات الجزائرية المختلفة فإنها أشارت هي بدورها إلى هذا الحق ومن هذه التشريعات

¹ / المادة 53 من دستور 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم العدد 38، الصادرة بتاريخ 06 سبتمبر سنة 1989
² / المادة 56 من دستور 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 63، الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر سنة 2008

_ الامر 66 / 133 : نص في المادة 21 منه إلى انه "يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول به".¹

-المرسوم التشريعي 59/85: نص على هذا الحق في المادة 18 منه حيث نصت " يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع المعمول به".²

الأمر 06 / 03 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به، فلا يؤثر انتماءه إلى المنظمات النقابية على حياته المهنية تطبيقاً لأحكام المادة 28.

ثالثاً: جوهر الحق النقابي

تتلخص حرية الانتماء إلى التنظيمات النقابية والحق النقابي في ميدان الوظيفة العمومية في قدرة الموظفين الذين ينتمون إلى السلك أو مجموعة أسلاك على تكوين تنظيم نقابي، أو الانتماء الحر والإداري إلى تنظيمات نقابية قائمة قصد الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، مع ضرورة خضوع النشاط الممارس لهذا الغرض للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية للتنظيمات النقابية.

للحرية النقابية وممارسة الحق النقابي أساس دستوري يتمثل في النصوص الدستورية التي اعترفت به بشكل صريح وأساس قانوني يرجع إلى مختلف القوانين التي تنظم الوظيفة العمومية، والقوانين التي نظمت ممارسة هذا الحق³

¹ / المادة 21 من الأمر 66 / 133، سبق ذكره

² / المادة 18 من المرسوم التشريعي 85 / 59، سبق ذكره

³ /المادة 56 من المرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، العدد 67 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996 .

اعترف دستور¹ 1989 بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، فقد نصت المادة 32 منه على حرية انشاء التنظيمات النقابية بشكل غير صريح، ونصت المادة 53 على ممارسة الحق النقابي.

ولم يطرأ أي تغيير على الاعتراف بالحرية النقابية وممارسة الحق النقابي في دستور 1996² المعدل، حيث نصت المادة 39 بشكل ضمني على الحرية النقابية، ونصت المادة 70 بشكل صريح على الحق النقابي، إلا أنه دعم هذا الاعتراف بجعل القواعد العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي تندرج ضمن مجال المخصص للبرلمان، وهذا يشكل ضماناً أساسية للتمتع بهذا الحق أما على صعيد النصوص القانونية والتنظيمية فإن قوانين الوظيفة العمومية منذ الاستقلال اعترفت بالحق النقابي، إلا أن الأمر رقم 06 / 03 نص على هذا الحق في المادة 35 منه .

رابعا : مزاوله الحق النقابي

أ _ ميكانيزمات مزاوله الحق النقابي : تتجلى ميكانيزمات مزاوله الحق النقابي باختصار فيما يلي :

1 _ مبدأ المشاركة في هيئات الوظيفة العامة :تشارك الهيئات الأكثر تمثيلا في تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية باعتباره هيئة تشاورية تعنى بالمسائل المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما تقدم الهيئات الأكثر تمثيلا المترشحين لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء باعتبار هذه الأخيرة هيئة استشارية في المسائل الفردية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين.³

¹ / المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 / فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989

² / المادة 56 من المرسوم الرئاسي 438/96، سبق ذكره.

³ / المواد 58 و59 و60 و64 و68 من الأمر 03/06

2- مبدأ التفاوض :إن تفاوض النقابات مع السلطات العمومية في المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين كالقانون والرواتب والتكوين والترقية وتحسين ظروف العمل هومن الآليات الأساسية لممارسة الحق النقابي¹.

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

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

4_ توفير الوسائل المادية والوقت لممارسة الحق النقابي :نص القانون رقم 90 / 14 على ضرورة توفير المؤسسة أو الادارة العمومية المستخدمة الوسائل الضرورية لعقد التنظيم النقابي اجتماعاته ، ولوحات اعلانية موضوعة في أماكن ملائمة، ومحل ملائم لممارسة النشاط وامكانية الاستفاد من إعانة الدولة، وأقر حق المندوبين النقابيين من الاستفاد من 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر لممارسة العمل النقابي، ولا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها للمندوبين النقابيين للمشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وملتقيات التكوين النقابي، ويمكنهم الاستفاد من وضعية الانتداب بالاتفاق مع المؤسسة أو الادارة العمومية المستخدمة².

ب -ضمان مزاولة الحق النقابي :قرر القانون 90 / 14 عدة ضمانات لممارسة الحق النقابي والمتمثلة أساسا في³ :

¹ / المادتان 34 و 37 من القانون رقم 90 / 14، مرجع سبق ذكره

² / المواد 46 و47 و48 و49، من القانون 90 / 14، سبق ذكره،

³ / المواد 15 و 59 من القانون 90 / 14، سبق ذكره،

- 1- منع التمييز ضد الموظفين بسبب النشاط النقابي في مجال التوظيف وتوزيع العمل والترقية والتكوين والراتب والمنافع الاجتماعية.
 - 2- منع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة .
 - 3_ عدم جواز ممارسة التهديدات والضغوطات ضد التنظيم النقابي من طرف أي كان.
 - 4 _ منع الجهة المستخدمة من تسليط العزل أو النقل أو أي جزاء آخر بسبب النشاط النقابي، وفي حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني لا بد من اعلام التنظيم النقابي بمباشرة الاجراءات التأديبية.
 - 5_ الحق في اعادة الادمج واستعادة كافة الحقوق للمندوب النقابي المعزول خرقا للأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 90 / 14¹ .
 - 6 _استمرار حماية المندوبين النقابيين من العزل التعسفي وضرورة إعلام التنظيم النقابي بمباشرة الاجراءات التأديبية سنة بعد ترك العمل النقابي.
 - 7_ حصر اختصاص النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي التي يرتكبها المندوبين النقابيين في التنظيمات النقابية التي ينتمون إليها.
 - 8_ تجريم عرقلة سير العمل النقابي
- ج _الأغلال المحتملة على مزاولة الحق النقابي : فرض القانون رقم 90 / 14 عدة أغلال اهمها :

- 1_ منع فئة من الموظفين من الحق النقابي كالموظفين التابعين للدفاع والأمن الوطنيين وكذا الموظفين التابعين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالسجون¹

¹/المادة 56 من القانون 14/90، سبق ذكره

2- منع الارتباط بالأحزاب السياسية هيكلية أو عضوية، ولا يمكن الحصول على إعانات أو وصايا أو هبات منها، ولا المشاركة في تمويلها، وضرورة تمييز التنظيمات النقابية عن الأحزاب السياسية في تسميتها وهدفها وتسييرها.

تحديد هدف إنشاء التنظيمات النقابية بالدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها.

4_ توافق ممارسة العمل النقابي مع نظام العمل، فلا يمكن للمندوبين النقابيين ارتكاب أخطاء مهنية بدعوى ممارسة الحق النقابي، فالممثلون النقابيون يخضعون للواجبات المهنية مثل باقي الموظفين كواجب التحفظ والحفاظ على السر المهني .

الفرع الثاني: الإضراب

إن ظاهرة الإضراب قديمة حيث أنها ظهرت ما قبل التاريخ ففي مصر القديمة ظهرت فكرة الإضراب في مصانع القرميد سنة 1490 ق.م كما ظهرت عند عمال البناء عام 1283 ق.م. كما ظهرت فكرة الإضراب في مطابع ليون بفرنسا . 1539 وعند صدور قانون العقوبات الفرنسي لعام 1811 نص في المادتين 414 و 415 على معاقبة كل من يقوم أو يؤيد بالعنف أو القوة أو يحرض على وقف العمل قاصدا الضغط على رب العمل لزيادة الأجور.

ونظرا لخطورة ظاهرة الإضراب فإن مجلس الدولة الفرنسي ظل لسنوات طويلة يعتبر لإضراب غير مشروع ويبيح فصل الموظف من منصبه ولولم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك، وظل الإضراب محرما في القطاع العام لفترة طويلة، ثم تراجعت عن هذا التحريم.

^{1/} المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 167/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي ادارة السجون الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30 الصادرة 11 يونيو 2008، والمادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المتضمن القانون الأساسي المتعلق بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 الصادرة 26 ديسمبر 2010

فعلى قدر أهمية هذا الحق في بلادنا على قدر خطره، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط على الإدارة والمطالبة بالحقوق الموظفين لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه والأخرى تحد منه وتقننه.

أولا: الأساس القانوني لحق الإضراب

للإضراب كغيره من حقوق الموظف العمومي يتسم بأساس قانوني لكي يتسنى لممارسه الحرية دون ضغوطات او عقبات وهذا ما سنتطرق إليه

1/ الإضراب في الدستور

- دستور 1989

اعترف بممارسة هذا الحق في القطاع العام وقطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص حيث نصت المادة 54 منه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع .¹

-دستور 1996 : نجد أن هذا الدستور قد تطرق إلى هذا الحق في نص المادة 57 وسلك نفس المنهج الذي اتبعه دستور 1989 في المادة 54 المذكورة أعلاه.²

2/ الإضراب في التشريع الجزائري

أما التشريع الجزائري فإنه لم يتكلم كثيرا على هذا الحق كما سنبينه في:

_ في الأمر 66 / 133

إن الأمر 66 / 133 الخاص بالوظيفة العمومي لم يتطرق إلى هذا الحق .

¹/ مادة 54 من دستور 1989

²/ مادة 57 من دستور 1996

- في المرسوم التشريعي رقم 59/85

فإنه لم يتطرق إلى هذا الحق بشكل واضح رغم حداثة هذا المرسوم فقد نص في المادة 18 :
منه " يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"¹.

في الأمر 03 / 06

نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف الحق في ممارسة الإضراب وذلك حسب التشريع والتنظيم في المادة 06 منه على " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"².

والمادة 222 التي جاءت "تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب".

ثانيا : هوامش مزاولة حق الإضراب نظرا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية لكل من العامل وصاحب العمل. وضع المشرع عدة أحكام وقيود لممارسته.

1/ ذمة القدر الأدنى من الخدمة

إن حق ممارسة الإضراب مقرونا بضرورة الحد الأدنى من الخدمة فإيا لقطاعات الحيوية التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر أو أن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة، وحدد القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المجالات التالية:

-المصالح الاستشفائية المناوئة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.

¹ / المادة 18 من المرسوم التشريعي 59 / 85 ، سبق ذكره

² / المادة 06 من الامر 03 / 06 ، سبق ذكره

- المصالح التي لها ارتباط بسير المواصلات السلوكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح التي لها ارتباط بالكهرباء والغاز والموارد المتعلقة بالبتترول.
- مصالح رفع القمامة والمصالح الطبية.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة وتزويد شبكة المواصلات السلوكية واللاسلكية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- المصالح المكلفة بنقل المواد الخطيرة أو السريعة التلف أولها ارتباط بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل الأمن.
- المصالح المرتبطة بعملية إنقاذ السفن.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي.
- مصالح كتابة ضبط المحاكم والمجالس.
- المصالح المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي
- المصالح الدبلوماسية¹.

¹/ المادة 37 من القانون : 90 / 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 1990، ص 234

وفي حالة الامتناع من طرف المضربين تقديم هذه الخدمات المطلوبة فإنهم يعتبرون ارتكبوا خطأ مهني جسيم.

2/ التسخير

حسب قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فإن الإدارة يجوز لها أن تأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات الإدارية العمومية أوفي مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والملاك والمنشآت وذلك من أجل استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان.

وإذا رفض المستخدمون القيام بالتسخير المطلوب من طرف الإدارة فإنهم يعتبرون قد ارتكبوا خطأ مهنيًا جسيمًا.¹

3/ ردائع القيام بالإضراب:

إن القانون حدد المبادئ والأنشطة الأساسية التي يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين للخطر أو تعرض الاقتصاد الوطني للخطر، ولهذه الأسباب هناك ردائع القيام بالإضراب:

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

-أعوان مصالح الأمن.

-الأعوان العاملين بمصالح الحماية المدنية.

-أعوان مصالح الإشارة.

¹ / المادة 38 من القانون 02/ 90 سبق ذكره

-الأعوان العاملين بالجمارك.

-أعوان مصالح السجون.

وعلى سبيل المقارنة فإن لكسومبرغ أصدرت عام 1979 قانونا يتعلق بتنظيم الإضراب في مصالح الدولة ومنعت من ممارسة حق الإضراب بعض القطاعات الحيوية وهي تقريبا نفس القطاعات التي أشار إليها المشرع الجزائري.

والملاحظ على المشرع الجزائري بأنه أشار إلى القطاعات الحيوية التي لا يجوز الإضراب فيها، غير أنه لم يتطرق إلى مرفق الدفاع الوطني وكان من المفروض أن يكون على رأس القطاعات التي تمنع من ممارسة الإضراب وكذلك مرفق التعليم نظرا للأهمية الإستراتيجية والقومية لهذا القطاع كما فعلت لكسمبورغ في قانون الإضراب الصادر عام 1979 حيث منعت الإضراب في قطاع التعليم.

المطلب الثاني: حماية حقوق الموظف السياسية

إذا كان الموظف العمومي مطالباً بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع، فال بد من حماية حقوقه وضمانها عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي تتكفل بذلك.

الفرع الاول : حماية الحق النقابي

الموظف العمومي لكي يتمكن من ممارسة حريته النقابية يجب ان يقرر له مجموعة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، فالعمل النقابي كأحد الحقوق السياسية المكرسة وقد تضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة بموجب الأمر 03/06 جملة من الضمانات وهي كالاتي :

1/ ميثاق عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

حسب المادة¹50 من القانون 90/14 حماية للعمال الأجراء... وذلك منع إقامة أي تمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية من نفس القانون، وحظر ممارسة أي ضغط أو تهديد أو تسليط أية عقوبة من طرف صاحب العمل بسبب النشاط أو الرأي النقابي سواء كانت عقوبة تأديبية أو انتقامية أو غير ذلك، وتعتبر كل المخالفات المسجلة في هذا الشأن عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي

- وأيضاً حسب الأمر 03/06 نصت المادة 28 على انه :² لا يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

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

2/ ضمانات عدم خضوع الموظف للمتابعة التأديبية بسبب نشاطه النقابي:

- نصت المادة 53 من قانون 14/90 لا يجوز للمستخدم ان يسلب على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها إذ تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

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

¹/المادة 50 من القانون 90/14 سبق ذكره

² المادة 28 من الأمر 03/06 سبق ذكره.

-ويعد كل عزل لمندوب نقابي خرق لأحكام قانون 14/90 باطلا وعديم الاثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه¹، وهو ما دلت عليه المادة 56 من قانون 14/90، وإن كانت قد علقت ذلك على طلب مفتش العمل هذا الطلب الذي يحرر أو قانون يقدم بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وهنا تثار إشكالية اختصاص مفتشية العمل في مجال الوظيفة العامة.²

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

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

الفرع الثاني: حماية حق الموظف في الاضراب

- حسب المادتين 32 و33 من القانون السابق رقم 02/90³ فقد اقر بحماية حق الاضراب مع احترام احكام القانون .

-فالأضراب القانوني يوقف العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ولا ينهيه .

- الادارة ليس لها الحق بالإستخلاف العمال المضربين وتعيين عمال اخرين ماعدا في الحالات او القيود المحددة في القانون .

¹ المادة 53 و56 من القانون رقم 14/90 سبق ذكره.

² /دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، العدد الرابع، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2017، ص 199

³ / المواد 32 و33 من القانون رقم 02/90، سبق ذكره

- لا وجود لعقوبات على العمال المضربين بشكل قانوني وفق شروط محددة قانونا .

- حماية المنح العائلية طوال مدة الاضراب بناء على اقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الاضراب ماعدا المنح العائلية ويمثل من المرتب الاجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما من اثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف .

الحفاظ على العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة:

القانون حق ممارسة الإضراب الذي يمارس في إطار قانوني فالإضراب يحمي لا يقطع علاقة العمل كما أن ممارسة حق ين جدد كما يمنع استخلاف العمال المضربين¹، كما لا يجوز تسليط أي ممارسة حق الإضراب يتمتع تعيين مستخدمين عقوبة على المستخدمين بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع .

1/ بحماية المنح العائلية طوال الإضراب

يقتضي الامر اقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ماعدا المنح العائلية، ويمثل هذا الاقتطاع 3/1 من المرتب الاجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب.

ويتضمن القانون اجراءات مرنة تخفف نوعا ما من اثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف :

- تقسيط مبلغ الاقتطاع لعدة شهور .

- تحديد مبلغ الاقتطاع بما يساوي مرتب ثلاثة ايام في الشهر على الاكثر .

^{1/} هاشم خرفي، مرجع سبق ذكره ، ص ص 335 336

-تفادي تنفيذ الاقتطاع في شهر رمضان او الاعيادإلخ¹.

2/ حماية منصب العمل :

في حالة الاضراب لا يمكن للإدارة ان تقوم بجلب عمال أي ما يسمى الاستخلاف، إلا في حالة التسخير التي تأمر به السلطات المختصة، او رفض الموظف تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة .

3. حصانة وضعية المضرب الشرعي :

بمعنى الامر انه لا يجوز للإدارة المختصة التي قام الموظف بالإضراب حالة كان في إطار ما ينصه القانون ويستوفي كل الشروط المنصوص عليها ، هنا الموظف محمي بقوة القانون .

المبحث الثاني: حقوق الضمان

سنتناول في هذا المبحث الضمانات المقررة للموظف العمومي خلال تأدية مهامه الوظيفية والمقررة على ضوء أحكام قانون الوظيفة العامة 06/03 الذي أقره المشرع الجزائري من أجل صون والحفاظ على ذاتية العامل او الموظف، ولكي لا نطيل ننتقل إلى التالي

المطلب الأول: الحماية الذاتية

سنعالج في هذا المطلب أهم القوانين التي صدرت من شأن الحماية الذاتية كحق من حقوق الموظف

الفرع الأول:حق الحماية الذاتية

وهذا ما سنكتشفه من خلال معالجتنا لبعض النصوص القانونية

¹ / هاشمي خرفي، مرجع سبق ذكره، ص ص 335 336

1/ حق الحماية الذاتية في الدستور

-إن حق الحماية الذاتية للموظف كرسها الدستور الصادر بتاريخ 1989/02/23 حيث نصت المادة 52 منه على¹ لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"

-كما أن المؤسس الدستوري سلك نفس المسلك في نص المادة 55 من دستور 1996 /11/28 وذلك بنصه على نفس الحق في حماية الموظفين أثناء تأدية مهامهم.

2/ الحق في الحماية الذاتية في تشريع الوظيفة العامة: كفل المشرع الجزائري هذه الضمانات والحقوق الدستورية للموظفين العموميين بموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة.

أ - في الأمر 66/ 133

إن الامر رقم 133/66 المؤرخ في 02 / 06 / 1966 المتعلق بالقانون الاساسي العام للتوظيف العمومي قد أشار إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء ممارسة مهامه في المادة 18 منه حيث نص على² تكلف الإدارة بحماية الموظفين من جميع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم وإصلاح الضرر الذي ينتج عن ذلك عند اللزوم."

ففي هذه الحالة تحل الإدارة محل المعتدي عليه في الحقوق لكي تتمكن من إرجاع المبالغ المدفوعة للموظف من مرتكبي فعل التهديد أو التهجم، ولها زيادة على ذلك ولنفس الغرض إقامة الدعوى المباشرة التي تمارسها حسب الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام

¹ المادة 52 من الأمر 18/89 المؤرخ في 1989/2/28 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 1989/2/23، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09 الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989

² المادة 18 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/2، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 1966/06/08..

القضاء الجزائري" ويقع على الموظف عبء إبلاغ الإدارة بالاعتداء الذي تعرض له أثناء تأدية مهامه.

ب - في المرسوم 59/ 85

أشار هذا المرسوم في المادة 19 منه إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي، وحسب هذه المادة فإن الإدارة ملزمة بحماية الموظف العمومي من كل تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو أي اعتداء آخر مهما كان نوعه.

كما ألزم المشرع الإدارة بالتعويض عن هذا الضرر، وتحل الإدارة محل الموظف للمطالبة بحقوقه ولها أن ترفع دعوى أمام القضاء لصالح الموظف المعتدى عليه.

أما المادة 20 من ذات المرسوم فإنها أضافت شيئاً جديداً تدعيماً للحماية الذاتية للموظف ومقتضى هذه المادة أن الموظف الذي يتعرض لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب ارتكابه خطأ وجب على الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي.

ج - حق الحماية الذاتية حسب قانون البلدية 08/90.

أشارت المادة 144 إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين على المستوى المحلي حيث نصت هذه المادة¹ "يتعين على البلدية أن تحمي موظفيها ومنتخبيها من جميع أنواع التهديدات والشتائم والقذف والتعدي التي يمكن أن يتعرضوا لها بمناسبة ممارستهم لوظائفهم."

¹ / المادة 144 من القانون 08/90 المؤرخ في 07 ابريل 1990، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،

العدد 15 الصادرة بتاريخ 11 ابريل 1990.

د - حق الحماية الذاتية حسب قانون الولاية 09/90

أشارت المادة 117 منه إلى الحماية الذاتية لموظفي الهيئات المحلية حيث نصت هذه المادة:¹ "يجب على الولاية حماية أعضاء المجلس الولائي وموظفيها ضد كل التهديدات أو الإهانة أو الاعتداءات أو التهجمات مهما كانت طبيعتها خلال ممارستهم لمهامهم."

هـ - حق الحماية الذاتية حسب قانون العقوبات

إن قانون العقوبات الجزائري أشار إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين والقضاة ورجال القوة العمومية من الاعتداءات والإهانات التي يمكن أن يتعرض لها هؤلاء أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، فالمادة 144 نصت بقولها "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة ما بين 500 دج إلى 5000 دج كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم".

أما المادة 148 من ذات القانون فإنها نصت على "يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية في مباشرة أعمال وظيفتهم أو بمناسبة مباشرتها".

و - في القانون 21/90

¹ / المادة 177 من القانون رقم 09/90 المؤرخ في 07 ابريل 1990، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 الصادرة بتاريخ 11 ابريل 1990
² / المادة 144 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن، قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 10 يونيو 1966

حسب هذا القانون المتعلق بعلاقات العمل فإن حق العامل في الحماية الذاتية مضمون وقد نصت عليه المادة 06 حيث نصت بقولها: " يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل ما يأتي- :التشغيل واحترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم."

ز -الأمر 03/06

لقد ضمن المشرع حماية مختلف حقوق الموظف وتوفير الظروف المناسبة والملائمة للعمل وسلامته البدنية وحتى المعنوية منها وهذا ما جاء به في المادة "37" للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".¹

الفرع الثاني: الحق في الاستقالة

يعتبر الحق في الاستقالة من بين الحقوق التي لم ترد في الباب الثاني من الأمر رقم 06/03 المتعلق بضمانات وحقوق الموظف وواجباته، وإنما ورد في الباب العاشر المتضمن لطرق انتهاء الخدمة، ورغم أن هذا الحق يشترك فيه الموظف والعامل إلا أن له خصوصية في الوظيفة العمومية، وهذا هو السبب في إدراجه ضمن طائفة الحقوق المتعلقة بالمسار المهني . إن معالجة هذا الحق يقتضي التطرق أولا إلى تحديد مضمونه والأسس التي يقوم عليها، إلى كيفية ممارسته

الاستقالة : هي تصرف قانوني يعبر به الموظف عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية ومغادرة المؤسسة المستخدمة بصفة نهائية.²

أولا : مضمون وأسس الحق في الاستقالة

¹ / المادة 37 من الأمر 03 / 06.

² / بن عودة مصطفى، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، ثانية ماستر إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2021/2022، ص18

بالرجوع إلى المادة 217 من الأمر رقم 06/03 يلاحظ أنها نصت على الحق في الاستقالة، لكنها لم تعرفه، حيث ورد في المادة المذكورة (الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي) .

عرف سليمان محمد الطماوي الاستقالة بأنها : (رغبة الموظف في إنهاء الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لسبب من الأسباب)

وعرفها مصطفى شعبان دسوقي محمد بأنها (عمل إرادي من جانب الموظف، يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائياً قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها)

إذا كانت الاستقالة إذن حسب ما ورد في التعريفين السابقين هي عمل إداري يعبر من خلاله الموظف عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية قبل بلوغ سن التقاعد، فما هو الحق في الاستقالة ؟

فالحق في الاستقالة هو قدرة الموظف على إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة قبل النهاية الطبيعية لها، ضمن شروط حددها القانون .

يستند الحق في الاستقالة إلى أساس من الدستور والقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، فلقد نصت المادة 69 من دستور 1996 المعدل على² أن لكل المواطنين الحق في العمل ويقتضي هذا الحق أن يختار المواطن العمل الذي يتناسب مع قدراته البدنية ومؤهلاته، ويترك كل عمل لا يرغب فيه أولاً يتناسب مع كفاءته

كما نصت المادة 217³ من الأمر رقم 06/03 السابقة الذكر على هذا الحق بشكل صريح .

¹ / المادة 217 من المرسوم 06/03 سبق ذكره

² / المادة 69 من دستور 1996 سبق ذكره

³ / المادة 217 من الأمر 06/03 سبق ذكره

كما يستند الحق في الاستقالة إلى طبيعة العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، فنشوء هذه العلاقة وإن كان يستند إلى قرار إفرادي، فإن رضا الموظف شرط جوهري لإحداث قرار التعيين لآثاره فإجبار الموظف على العمل مع عدم رغبته فيه يقترب من نظام السخرة الذي يتنافى مع مبادئ العدالة وكرامة الإنسان .

أما عن أساس المصلحة العامة، فيمكن القول أن إجبار الموظف على العمل قد يؤدي به إلى التقاعس عن أداء مهامه وفق ما يقتضيه القانون . وهذا فيه إخلال بسير المرفق العام، وبالتالي فيه إضرار بالمصلحة العامة

ثانيا : تقييد ممارسة الحق في الاستقالة

مراعاة للمصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام واطراد وضع القانون مجموعة من القيود على ممارسة الحق في الاستقالة، أهمها .

1/ أن يقدم الموظف استقالته في طلب مكتوب، يعبر فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

2/ أن يوجه طلب الاستقالة إلى سلطة التعيين عن طريق السلم الإداري مع الاستمرار في أداء الواجبات المهنية إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة .

3/ لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي ينبغي أن تتخذ قرارا بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ولها تأجيل الموافقة على الطلب لمدة شهرين آخرين، ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة .

إذا كان قيد تقديم الطلب إلى السلطة التي تملك صلاحية التعيين والاستمرار في أداء الواجبات المهنية لحين صدور قرار قبول الاستقالة مبررا بالمصلحة العامة وسير المرفق العام

بانتظام واطراد، فإن المدة المقررة للإدارة في قبول الاستقالة قد تضرر بالموظف، وتمس بحقه في ترك العمل ، لأن الموظف غالبا ما يستقيل للترشح لوظيفة أخرى في قطاع الوظيفة العمومية أوفي القطاع الاقتصادي، فالتماطل في الرد على طلبه قد يفوت عليه فرصة التوظيف.

ومراعاة لهذا الأمر كان من الأجدر تقليص هذه المدة، وأخذ بعين الاعتبار رغبة الموظف في تغيير الوظيفة دون المساس بالمصلحة العامة وحسن سير المرفق العام.

المطلب الثاني: حماية حق الاستقالة

ممارسة حق الاستقالة يجب أن يحاط بحماية قانونية لعدم الاعتداء على حقه من طرف الإدارة وبالتالي حمايته تكمن في عدم إجباره على البقاء والاستمرار في الوظيفة والمشرع الجزائري كان حريصا واعترف بهذا الحق، في ظل الأمر 03/06 ووفر ضمانات من خلال الشروط المستلزمة لتفادي وقوعه في - مسألة تأديبية ومواجهة الإدارة.

1/ التكريس القانوني لحق الاستقالة: نصت المادة 217 من الأمر 03/06 على حق الاستقالة للموظف، لا يسمح للإدارة بالضغط أو ممارسة سلطاتها لمنع الموظف من إبداء رغبته وتقديم طلبه بخصوصها، فضلا على أن النص المذكور أناط المشرع بالتكفل بوضع الشروط والآجال والكيفيات التي ينظم .بها الحق بعيدا عن تدخل الإدارة أو غيرها من الهيئات الأخرى¹

ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني: يعتبر اشتراط تقديم طلب الاستقالة في جوهره ضمانا أساسية قررت لمصلحة الموظف العام بالدرجة الأولى حتى لا تنتهي مهامه رغما عن إرادته، ويستنتج أن المشرع اشترط إفصاح الموظف صراحة عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب طلب لا ينتج أثره إلا بتوفير استقالة مكتوبة.

¹ / مهدي بخدة، مرجع سبق ذكره، ص46

خلاصة الفصل الثاني.

إن الموظف العام يقوم بأداء أعماله الوظيفية وتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء ملقاة على عاتقه ويتوجب عليه القيام بها، والتي تقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتعلقة بفئة الموظفين العاملين بالنظر لطبيعة المهام التي يضطلعون وما تمليه عليهم متطلبات الممارسة الوظيفية، لأنه منذ اللحظة التي يلتحق بها الموظف العام بالخدمة تترتب له بعض الحقوق المعنوية التي لا يجوز للإدارة الاتفاق على خلافها مع هذا الموظف أو ذاك.

وهذا ما قمنا بشرحه جملة وتفصيلا في هذا الفصل، كما أن حقوق الموظف السياسية والتي نصت عليها ضمن الحقوق الدستورية والاتفاقات الدولية، والتي أكدت على ضرورة احترام حقوقه المعنوية .

خاتمة

في الأخير نلخص إلى أن الوظيفة العامة تخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص ويضع الموظف في مركز لائحي تنظيمي في العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة ويتسم بالدوام والاستقرار ويتميز بالعديد من الضمانات إن الموظف باعتباره رأس مال لا يستهان به ولقد أعطي بالغ الأهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من اهتمامهم بالموظفين كلما زاد تقنهم في أداء أعمالهم من هذا المنطلق حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة على أحسن حال والمحافظة استمراريتها وديمومتها فمثلا نجده قد حدد حقوق الموظف وواجباته تجاه الإدارة كما منح مكافئات وحوافز لكل مجتهد في عمله.

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

واقر الأمر 06/03 العديد من الحقوق والضمانات التي تكفل له ممارسة المهام في ظروف مناسبة وفي مقابل ذلك كرس عدة واجبات جديدة تتفق مع التحولات التي عرفتة الدولة وتدعم احترافية الإدارة العمومية كواجب الحياد والنزاهة وحسن معاملة الجمهور والحفاظ على الممتلكات العمومية والوثائق الإدارية.

يتمتع الموظف العمومي في ظل الأمر 06/03 بالحماية الإدارية لحقوقه الممنوحة والمتمثلة في حقوق مالية واجتماعية وكذلك حقوق نقابية وسياسية وأخرى متعلقة بالتأمينات الاجتماعية.

أهم النتائج التي توصلنا إليها

- إن الوظيفة العمومية هي أمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها
- إن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العام غير كافية وتحتاج إلى مراجعة بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق ويجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه بما

يساهم في سير المرافق العامة.

- حقوق الموظف العمومي لا تقوم على الموازنة بين العمل المطلوب وما يقابله من جزاء بل

يرتكز على مراعاة توفير مزايا مادية ومعنوية للموظف تجعله في غنى عن الانشغال

بمتطلبات الحياة وضرورياتها وذلك لخدمة المرفق العام.

- وعلى اثر ذلك نورد مجموعة من التوصيات وهي كالتالي:

- تعديل النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمنح المختلفة والعلاوات وجعلها تتناسب والوظائف المشغولة، وإعادة النظر في العطل خاصة المتعلقة بالأمومة والوفاء لما تعكسه على الحالة النفسية والجسدية للموظف.

- إن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة العامة بما يعمق هذه الحماية ويكشف عن تطوير النصوص تمهيدا للتعديل لاحقاً

- حماية المرتبات بموجب نصوص تلحق بقانون الوظيفة العمومية وترتب جزاءات تأديبية في حالة ما ثبت التعسف في استعمال السلطة للرؤساء على المرؤوسين (الموظفين)

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر:

أ: الدساتير:

1/ الدستور الجزائري لسنة 1989 (منشور بموجب الأمر رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري سنة 1989 المتعلق بنشر الدستور الصادر عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري سنة 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09 المؤرخة في 01 مارس سنة 1989، ملغى).

2/ الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 436/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري الصادر عليه في استفتاء شعبي المؤرخ يوم 28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية، العدد 76 الصادرة بتاريخ 28 نوفمبر سنة 1996

ب: القوانين:

1/ القانون 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، الصادرة بتاريخ 25 مارس 1985

2/ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 1990

3/ القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 06 الصادرة بتاريخ 7 فبراير سنة 1990.

قائمة المصادر والمراجع

4/ قانون 08/90 المتعلق بالبلدية، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 15، الصادر بتاريخ 1990/02/11

5/ قانون رقم 09/90 المؤرخ في 1990/4/7 المتعلق بالولاية جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 15، الصادر بتاريخ 1990/02/11

6/ القانون رقم 90 / 14 المؤرخ في 1990 / 07/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم 22 مايو 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 23، الصادرة بتاريخ 6 يونيو سنة 1990

ج: الأوامر القانونية:

1/ الأمر 133 /66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966

2/ الأمر 156/66 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المتعلق بقانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 49 الصادرة بتاريخ 10 يونيو 1966.

3/ الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية والجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو سنة 2006

د: المراسيم

1/ المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02 /06 /1996، المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 1966/06/08.

- 2/ المرسوم التشريعي 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 يونيو 1993.
- 3/ المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09 ، المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 4/ المرسوم التنفيذي رقم 93 / 130 المؤرخ في 14 يونيو 1993 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المتخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82 / 183 المؤرخ في 15 مايو 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 الصادر بتاريخ 16 يونيو 1993.
- 5/ المرسوم التنفيذي رقم 46/92، المؤرخ في 11 فيفري 1992، المتضمن شروط تطبيق الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة وكيفياته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 11، الصادرة بتاريخ 11 فيفري 1992.
- 6/ المرسوم التنفيذي رقم 95 / 28 المؤرخ في 12/01/1995 المتعلق بالامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتمنغاست وتندوف وإيليزي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04 الصادرة بتاريخ 29 يناير سنة 1995.
- 7/ المرسوم الرئاسي 438/96، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 67، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المتعلق بنص إصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989

- 8/ المرسوم التنفيذي رقم 167/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30 الصادرة 11 يونيو 2008.
- 9/ المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 29 يونيو سنة 1997.
- 10/ المرسوم التنفيذي رقم 322/10 المتضمن للقانون الأساسي المتعلق بالأمن الوطني الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78 الصادرة 26 ديسمبر 2010.

ثانيا: المراجع:

أ: الكتب:

- 1/ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1975
- 2/ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأس مالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1982
- 3/ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1955
- 4/ هاشم خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012

قائمة المصادر والمراجع

5/ سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية مصر، سنة 2008.

6/ محمد حسن علي احمد فاروق الحميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، "طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، سنة 2006

7/ شمس الدين بشير الشريف، الجدار في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، سنة 2014

8/ قميحة رابح، بوسعيد باديس، إشكالية الترقية في المسارات المهنية بالطموحات الوظيفية والعراقيل القانونية، جامعة الجزائر، سنة 2016

9/ بوطبه مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2018

ب: البحوث الجامعية

1- شراييني فوزي، الحماية القانونية للموظف العام في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2018/ 2019.

2- بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة العدد الثاني، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر

ج: المقالات الجامعية:

1- السعيد مقدم، قطاع الوظيف العمومي تطوره وماله، مجلة الإدارة، العدد 01، مطبعة دحلب، الجزائر، سنة 1991

د: المحاضرات الجامعية

قائمة المصادر والمراجع

1- بن عودة مصطفى، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، ثانية ماستر إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2022/2021

رقم الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر والعرفان
أ-ت	المقدمة
38 - 6	الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي
6	التمهيد
21-7	المبحث الأول: الحقوق المالية
16 - 7	المطلب الأول: المرتب والمخلفات
12 - 7	الفرع الأول: المرتب
16-12	الفرع الثاني: المخلفات (التعويضات)
16	المطلب الثاني: حماية المستحقات المالية
18-16	الفرع الأول: الأحكام العامة بشؤون المرتب والمخلفات
20-18	الفرع الثاني: الضمانات الأساسية لحماية المستحقات والمصالح المالية
21-20	الفرع الثالث: احتياطات حماية المستحقات المالية
38-22	المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية
33-22	المطلب الأول: الترقية والعطل
30-22	الفرع الأول: الترقية
33-30	الفرع الثاني: العطل
33	المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية
34-33	الفرع الأول: حماية الحق في الترقية
37 - 34	الفرع الثاني: حماية الحق في العطل
38	خلاصة
63-39	الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي
39	تمهيد

فهرس المحتويات

53-40	المبحث الأول: الحقوق السياسية
53-40	المطلب الأول : الحق النقابي والاضراب
48-40	الفرع الأول: الحق النقابي
53-48	فرع الثاني: الإضراب
57 -53	المطلب الثاني: حماية حقوق الموظف السياسية
55 -53	الفرع الأول: حماية الحق النقابي
57 -55	الفرع الثاني: حماية حق الموظف في الاضراب
62-57	المبحث الثاني: حقوق الضمان
57	المطلب الاول: الحماية الذاتية
60-57	الفرع الأول: حق الحماية الذاتية
63-60	الفرع الثاني حق الإستقالة
63	المطلب الثاني: حماية حق الاستقالة
64	خلاصة
67-66	خاتمة
73-69	قائمة المصادر والمراجع
75-74	فهرس المحتويات
76	الملخص

إن الوظيفة العمومية كقطاع حيوي للدولة تحتاج لمجموع من الموظفين الذين يشتغلون في الإدارات العمومية، وتختلف المرافق العمومية التي تحقق المصلحة العامة في ظل زيادة الأعباء الوظيفية على الدولة وفي إطار معالجتنا لهذا الموضوع وجمعنا للمادة العلمية والإطلاع على مختلف النصوص المتعلقة بالموظف العام ثم حصر حقوقه الجديرة بالحماية إلى حقوق مادية وأخرى غير مادية، فالمشرع الجزائري كان حريصا على هذه الحقوق فقد أحاطها بترسانة قانونية كفيلة بتوفير الحماية لها والدفاع عنها ضد أي تعسف مهما كانت أسبابه.

Summary:

The public job, as a vital sector for the state, needs a group of employees who work in public administrations, and the public facilities that achieve the public interest differ in light of the increasing employment burdens on the state and within the framework of our treatment of this issue, we collected the scientific material and examined the various texts related to the public employee and then enumerated his rights worthy of protection To material and nonmaterial rights, the Algerian legislator was keen on these rights, as he surrounded them with a legal arsenal capable of providing protection for them and defending them against any abuse, whatever its causes.