

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان

الملحقة الجامعية مغنية

قسم الحقوق

التخصص : قانون عام معمق

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تحت عنوان

## حماية الموظف العام في التشريع الجزائري

أعضاء اللجنة :

- أ. طالب محمد كريم .....أستاذ مساعد أ ..... رئيسا
- د. جرودي عمر ..... أستاذ مشارك ..... مناقشا
- د. جازول صالح ..... أستاذ محاضر ب ..... مشرفا ومقرا

تحت اشراف الاستاذ :

د. جازول صالح

من إعداد الطالبة :

العسري جهاد

السنة الجامعية 2015/2016م

## الإهداء

الحمد لله فاطر السماوات والأرض، عالم الغيب والشهادة، لك الشكر  
وحدك على منك وعطائك إن وهبت لي من لذك قوة وعونا لانجاز هذا العمل  
المتواضع فأنت ولي ذلك والقادر عليه والصلاة والسلام على سيد الخلق  
وعلى اله وصحبه و التابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين.  
اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

إلى من لا يمكن للكلمات إن توفي حقها، إلى التي قاسمتني حلو الحياة ومرها،  
إلى التي أهدتني الدفاء والحنان فكانت لي السند و المعين إليك  
يا بحر الحنان ويا ريحانة الدنيا إليك يا "أمي الغالية".  
إلى الذي علمني إن الحياة كفاح ونضال إلى الذي عانى التعب والحرمان  
لأجل أن انعم أنا بالأمن و الحياة، إليك يا "أبي العزيز" فاللهم أحفظه لي  
ووفقتي أن أرد بعضا من جميله.

إلى الذين أحاطوني بمساعدتهم وفتحوا لي باب الأمل إليكم إخوتي "عواطف"، "فاطمة"، "محمد"، "مريم"  
إلى الذي شاركني في انجاز هذا العمل وفتحنا معا باب الأمل، إلى العزيز الغالي  
على النفوس، إلى زوجي إليك يا قرة عيني يا "أسامة" وعائلته.  
إلى صديقتي العزيزة "بن صديق فاطمة" التي طالما ساندتني في إتمام هذا العمل.  
إلى كل من وقف معي في لحظات الصعاب وساعدني ولو بكلمة رفعت من مغنوياتي  
إلى كل من يعني وجودي له شيئا في حياته  
إلى كل هؤلاء جميعا اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

## جهاد

# تشكرات

يقول رسول الله (صلى الله عليه وسلم):

" لا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ "

من منطلق هذا الحديث أتوجه إلى الله تبارك

و تعالی بالحمد و الثناء و الشكر كما يحبه ويرضاه على

أن وفقني في إنجاز هذا العمل،

على ما فيه من ضعف البشر وقصر النظر فما كنت فيه من صواب فهو

من محض فضله سبحانه و تعالی و منه علينا، فله الحمد والشكر

و نسأل الله العفو والغفران

أتقدم بالشكر الخاص إلى كل الأستاذة الذين منوا علينا

بمساعدهم وتوجيهاتهم القيمة ومعلوماتهم النيرة ونخص بالذكر

الأستاذة: جازول صالح،

على تواضعه وعطائه،

كما أتقدم بالشكر الخاص للجنة المناقشة التي شرفتنا بقبولها مناقشة

هذه المذكرة،

وإلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل المتواضع

ولو بكلمة طيبة وابتسامة صادقة

إليكم كلكم أخلص التشكرات.

## قائمة أهم المختصرات:

أولا باللغة العربية:

ج.ر ← جريدة رسمية

ص ← صفحة

م ← المادة

ط ← الطبعة

و.ع ← وظيفة عمومية

ل.م.أ ← لجنة متساوية الأعضاء

ثانيا باللغة الفرنسية:

P → page

مقدمة:

إن وظيفة الدولة في العصر الحديث لن تقتصر على الأنشطة التقليدية، وإنما أصبحت تمارس مهام عديدة شملت جميع القطاعات وأصبح دورها لا يقتصر على الوظائف التقليدية، بل اتسع ليشمل المشروعات الخاصة أيضا بواسطة الرقابة الفعلية عليها ونتيجة هذا التوسع كثرت وظائف الدولة وازداد موظفيها باعتبارهم ذراع الدولة الذي يقوم بتنفيذ سياساتها وهم المسؤولون عن تحقيق أهدافها .

فالموظف العمومي هو العصب الحيوي في جهاز الدولة فأصبح لابد من حماية الموظف من تعسف الإدارة والأفراد حتى يصبح مطمئن ويبدل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، بحيث أقر المشرع الجزائي الحماية الإدارية لحقوق الموظف العام وقد صنفها إلى حقوق مادية والمتمثلة في الراتب والترقية إضافة إلى معاش التقاعد والضمان الاجتماعي، كما صنفها إلى حقوق غير مادية والمتمثلة في الاستقالة، الإجازات وكذا التمثيل النقابي.

إضافة إلى ذلك فإن موضوع التأديب يعد من أهم وأدق مسائل الوظيفة العمومية باعتباره أمر كامن من في طبيعة كل نظام اجتماعي، حيث يؤدب الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها وأن عملية التأديب يراها البعض أنها عملية انتقامية قهرية للموظف المخطأ ويعتبرها البعض الأخر عملية قانونية يهدف من ورائها المشرع إلى إصلاح الموظف المخطأ وتحذير الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق المواطنين والموظفين العاملين في الإدارة العامة، وتحتل الضمانات التأديبية في نطاق التأديب ذات الأهمية المقررة في نطاق القواعد التي تحكم النظم العقابية، فالضمانات ليست إلا ضوء ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، وسلاحا للموظف لمقاومة انحرافات سلطة التأديب وتعسفها وعلى هذا

الأساس تستند حماية الموظفين في كافة مراحل الإجراءات التأديبية إلى حق أساسي جوهري، ألا وهو الحق في أن تحترم قاعدة القانون في كافة مراحل التأديب.

ومن هذا المنطلق أطرح الإشكال الآتي ما هي آليات الحماية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري؟

للإجابة على هذا الإشكال سأعتمد على المنهج التحليلي والاستدلالي والتاريخي الذي يتجلى من خلال شرح النصوص القانونية.

وبالتالي قسمت بحثي إلى فصلين أساسيين، الفصل الأول سأدرس من خلاله الحماية الإدارية لحقوق الموظف العام، أما الفصل الثاني سأتناول فيه المسؤولية والضمانات التأديبية.

# الفصل الأول

الحماية الإدارية لحقوق الموظفين العام

### مقدمة الفصل الاول:

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

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

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



المبحث الاول: الحماية الادارية للحقوق المادية للموظف العام

---

المطلب الاول: الراتب والترقية

---

الفرع الاول: الراتب

---

ان الاجور تعتبر من اهم العوامل التي تجعل علاقة جيدة بين العامل وصاحب العمل، ولارضاء العامل يجب تقديم له مبلغ نقدي مقابل ما قدمه لصاحب العمل، وهذا المبلغ النقدي يتمثل في الاجر، كما يعتبر عنصر هام من عناصر التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، لذلك يجب العمل على تحديد الاجور لارضاء الطرفين. بحيث تنص المادة 32 من ق.و.ع 03/06 بانه: للموظف الحق بعد اداء الخدمة في راتبه.

ولهذا قسمنا هذا الفرع الى بنود تتمثل فيمايلي:

بند1: معايير تحديد الاجور

بند2: ادوات تحديد الاجور

بند3: تحديد الاجر الادنى المضمون

بند4: اجور ومستوى المعيشة.

**البند1: معايير تحديد الاجور:**

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

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

ويعتبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن اهمية تحديد الاجور بقوله " من استاجر احيرا فليعلمه اجره".<sup>2</sup>

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

**اولا: معيار المدة ( الزمن):**

يُحسب الاجر على اساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن كمية الانتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما انجزه العامل من عمل او ماقام به من انتاج، تتميز هذه الطريقة بضمان استقرار الاجر حيث تضمن للعامل ثبات اجره فلا يتاخر باي خفض لساعات العمل او ايام العمل الاسبوعي او الشهري، ويبدو ذلك بوضوح في صورة الاجر الشهري حيث يعتبر اجر النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطل اسبوعية او انجازات وانه يتعين لذلك احتساب اجره من الاعياد والاجازات الرسمية على اساس ان الشهر ثلاثون يوما (30).

<sup>1</sup> د.محمد حسين منصور، قانون العمل، استاذ القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ص237

<sup>2</sup> د.محمد حسين منصور، قانون العمل، استاذ القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ص237-238

ويمكن الوصول الى ان تحديد الاجر وفقا لوحدة زمنية معينة وليس حسب عدد الوحدات المنتجة، اي بتحديد الاجر بالساعة او باليوم او بالاسبوع او يكون ايام الاعياد والاجازات الرسمية اي يحسب اجره على اساس ان الشهر 30 يوما.<sup>1</sup>

### ثانيا: معيار المردودية ( حساب الاجر بالانتاج)

يتم تحديد الاجر، بهذه الطريقة على اساس حصيللة انتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عدة صور:

- فقد يتحدد اجر العامل بمجموع انتاجه عن فترة محددة او وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.
- تتميز هذه الطريقة بانها تؤدي الى تمييز العامل النشط وزيادة الانتاج، ولكنها تؤدي الى ارهاق العامل الذي في سبيل زيادة الاجر، يهتم بزيادة حصيللة انتاجه وتحسين جودة منتجاته.<sup>2</sup>

### ثالثا: معيار المزدوج (حساب الاجر بالطريقة)

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين، بقدر الاجر على اساس الزمني مع مراعاة قدر الانتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الاجر على اساس الزمن، ثم يزداد الاجر بزيادة انتاجه، وقد يتحدد الاجر طبقا لحد ادنى من الانتاج خلال زمن معين خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الاجر طبقا للزيادة الاجمالية لانتاج المنشأة اي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الارباح.

### البند 2: ادوات تحديد الاجور

<sup>1</sup> د. محمد حسين منصور، مرجع نفسه، ص 237-238

<sup>2</sup> د. محمد حسين منصور، مرجع نفسه، ص 237.

تتمثل ادوات تحديد الاجر فيمايلي:

### اولا: تحديد الاجر بمقتضى عقود العمل الفرصية

يعتبر العمل في الكثير من الاحيان الوسيلة المثلى لتحديد الاجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الاخرى التي يتضمنها العقد حيث يتفق العامل وصاحب العمل على الاجر بمختلف مكوناته مع الاخذ بعين الاعتبار، مختلف الاحكام المتعلقة بالاجور، ك احترام الحد الادنى الوطني المضمون ومختلف الامتيازات الاخرى التي يقرها قانون العمل، كذلك التي تقرها الاتفاقيات الجماعية للعمل.<sup>1</sup>

وفي هذا الشأن يمكن ان تستدل على استقلالية عقد العمل في وضع تحديد الاجر الذي يتفق عليه الاطراف بكل حرية باحكام المرسوم التنفيذي 290/90 الخاصة بمسير المؤسسات، وتنص المادة 08 منه على ان عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون تفاوض بين مسير وجهاز ادارة الشركة، ويحدد على الخصوص اساس المرتب ومختلف العناصر المكونة له.<sup>2</sup>

وهذه الطريقة لا تعتمد في اغلب الاحيان لا سيما بالنسبة للشرائح العمالية الغير مؤهلة تاهيلا عاليا لكونهما تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل، الامر الذي يقدر عليه كافة العمال خاصة في الحالات التي تتم فيها البطالة، كما دفع بالحكومة انتظار وانتشار وتعميم العمل بالاتفاقيات الجماعية الى التكفل بتحديد الاجور لا سيما الدنيا منها وذلك بواسطة ادوات تنظيمية واتفاقية مع المؤسسات وصناديق المساهمة للمحافظة على الحد الادنى للاجر.<sup>3</sup>

### ثانيا: تحديد الاجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية:

<sup>1</sup> بوليمة عبد الهاشم، سياسة الاجور في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج، سنة 2000، ص 24.

<sup>2</sup> المادة 08 قانون علاقات العمل ضمن المرسوم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990.

<sup>3</sup> د. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 218-219.

تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمال بصلاحيات واسعة في تنظيم وتحديد شروط العمل وتحديد العلاقة بين العمال واصحاب العمل وضبط الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة.<sup>1</sup>

ومن اهم الوسائل التي تنتمي لصلاحيات هذه الاتفاقية، موضوع الاجور هي تلك المتعلقة بالاجر خاصة بما يتعلق بمحدودها الدنيا كذلك تعالج مكونات الاجر الى جانب حصر مختلف المكفات وتحديد شروط منحها او منعها كما تحدد الظروف والشروط التي ترفع فيها الاجور.<sup>2</sup>

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

وقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل والمتعلقة بموضوع الاجور والتعويضات والمكافآت على المردود والانتاجية حيث للاتفاقية الجماعية ان تعالج وتضم وتقرر في هذا الشأن مايلي:

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 220، 222.

<sup>2</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 220 - 222.

- الاجور الاساسية الدنيا، وهذا انطلاقا من الحد الادنى.
  - التعويضات الخاصة بالاقدمية والساعات الاضافية وتعويض المنطقة.
  - المكافآت الخاصة بالانتاجية ونتائج العمل.
  - كفيات مكافاة العمال بالمردود وهذا بوضع شروط موضوعية وتشجيع العمال على ارتفاع مداخلهم المالية عن طريق زيادة المرودية.
  - تحديد نفقات المصرفية الخاصة بتكليف العامة بمهمة داخلية او خارجية.
- يمكن القول ان تحديد الاجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية قد اصبح مفضلا لكونه مرنا حيث يمكن مراجعته بسهولة عن طريق المفاوضات بين العمال واصحاب العمل.<sup>1</sup>

### ثالثا: تحديد الاجر بمقتضى السلطة العامة

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

ففي الجزائر بدا الاخذ بمبدأ التحديد المركزي للاجور ابتداء من سنة 1974 حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 الصادر بامر 73-64 المؤرخ في 1973/12/28 بان "المرتبات والاجور ومختلف التعويضات من اي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الاخرى تجمد عند حدودها الحالية واي زيادة في المرتبات والاجور، ومختلف التعويضات لا يمكن اجرائها الا بمقتضى مرسوم."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 222.

<sup>2</sup> المادة 28 من قانون المالية الصادر في 1973 (الامر 73،63 المؤرخ في ديسمبر 1973).

وان هذا الاتجاه تلقى تدعيم اكثر بعد صدور القانون الاساسي العام للعامل في اوت 1978 وقد نصت المادة 127 من هذا القانون بان " تحديد الاجور الذي يكون مرتبط باهداف المخطط عن صلاحيات الحكومة ولا يمكن ان يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.<sup>1</sup>

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

وتطبيق لهذه المادة صدر المرسوم المحدد لطريقة الوظيفة لتصنيف مناصب العمل كما قامت الحكومة بانشاء لجنة الاجور ومهامها اعطاء الراي في تحديد انظمة ضبط الاجور.<sup>2</sup>

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

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

حيث تبدا كل المجموعات وكل صنف من رقم استدلاي قاعدي يضاف اليها بصفة عامة يمكن القول ان هذا الاسلوب المركزي في تحديد الاجور تلقى الاداري للاقتصاد وترك المجال الى الطرق والاليات الاقتصادية المتميزة بالمرونة والفعالية في التسيير في مختلف المجالات التنظيمية.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الترقية

<sup>1</sup> المادة 127 من القانون الاساسي العام للعامل.

<sup>2</sup> احمد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 225-227.

<sup>3</sup> احمد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 225-227.

تعتبر الترقية في السلم الاداري من اهم الوسائل الضرورية والازمة، التي يمكن للادارة من خلالها ان تنهض وتتطور فالمجتمعات على اختلافها تدرك بان الكفاءة المهنية للموظفين من العناصر الازمة والهامة لتقدم الادارة كما ان الموظف يعمل جاهدا لاثبات قدرته وكفاءته المهنية ويتفانى في عمله كي يرقى للوظائف العليا فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية ومادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على النمو بكفاءتهم واثقانها عمالهم.<sup>1</sup>

وهذا ما جاءت به نص المادة 38 من ق.و.ع والتي تنص بانه: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".<sup>2</sup>

كما انها تعتبر من اهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العامة فهي تحقق غرضين في ان واحد حيث تضمن للموظف الجهد نفعاً معنوياً يتمثل في ترقية للوظيفة الاعلى، ونفعاً مادياً يتجسد في زيادة مرتبه هذا من ناحية ومن ناحية اخرى تحقق الترقية نفعاً للادارة عندما تحفز الموظفين وتدفعهم لبذل اقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام، كما ان للادارة تتخير من الموظفين افضلهم واكفاهم لشغل الوظيفة المرقى لها فتضمن الادارة بذلك حسن سيرة المرافق العامة بانتظام واضطراد فهي اذن تحقق النفع العام للادارة والموظف معا.<sup>3</sup>

ومما لا شك فيه ان الترقية تهدف الى اشباع حاجات الموظف في اثبات ذاته في العمل الوظيفي، فهي تنطوي على معاني التقدير والتكريم للموظف فتدفعه الى ان يكون عنصراً فاعلاً في الجهاز الاداري لا مجرد الة صماء تعمل ضمن نطاق الجهاز الاداري وهذا عامل نفسي للموظف يؤثر في معنوياته ويزيد انتمائه للوظيفة فالروح المعنوية ترتبط عادة مع متطلبات اشباع الحاجات الفردية فاذا تحققت الروح المعنوية العالية للفرد فانه يضع المصلحة العليا فوق مصالحه الشخصية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> د. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، ط. الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 86.

<sup>2</sup> المادة 38 من القانون الوظيف العمومي، رقم 06-03.

<sup>3</sup> د. وليد سعود القاضي، مرجع نفسه، ص 87.

<sup>4</sup> د. وليد سعود القاضي، مرجع سابق ذكره، ص 87.



كما ان الترقية بما تمثله من مكافأة الموظف على جهد لا تعتبر انجازا جديدا فالقران الكريم حث على مكافاة الانسان حسب عمله حيث قال الله تعالى ﴿ أَمْ لَمْ يُنَبَّأْ بِمَا فِي صُحُفِ مُوسَى (36) وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى (37) أَلَّا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى (38) وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (39) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (40) ﴾

ويقول الله تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ \* وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴾ كما ان الله عزوجل وعد المؤمنين اصحاب العلم برفعهم درجات حيث قال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11) ﴾ . (111).<sup>1</sup>

## البند 1: انواع الترقية

تندرج الترقية بمختلف صيغها في اطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتماد ثلاث صيغ للترقية:<sup>2</sup>

- الترقية من درجة الى درجة اخرى ضمن سلم الاجور.
- الترقية من رتبة الى رتبة اخرى ضمن نفس السلك.
- الترقية الداخلية من سلك الى السلك الذي يعلوه.<sup>3</sup>

## اولا: الترقية في الدرجة

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة الى درجة اخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الاقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعاً لتنقيط السلطة

<sup>1</sup> د.وليد سعود القاضي، مرجع سبق ذكره، ص 88.

<sup>2</sup> هاشمي خري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010 ص 181.

<sup>3</sup> هاشمي خري، نفس المرجع، ص 181.

التي لها صلاحية التعيين، او بعد اجراء دورة تكوين مما يعني ان الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الاقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول للاقدمية المطلوبة للانتقال الى درجة اعلى فانه يمكن ترقيةهم في الدرجة.

ومنها الامر 03-06 الذي نص في المادة 106 منه على هذا النوع من الترقية، حيث جاء نص المادة كمايلي " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الاعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> امر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 16 سبتمبر ص 10.

ثانيا: الترقية في الرتبة

ونجد ان صيغة الترقية من رتبة الى رتبة اخرى ضمن نفس السلك، او الترقية من سلك الى السلك الذي يعلوه، يمكن ان تتجسد في الانواع التالية:

1- الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:

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

ومن الاهمية ان نشير من جهة الى انه لايمكن اضعاء الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك انه رغم اعتبارها مكافاة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني الا انه تبغلي مرهونة:

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

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

● بسن الموظف وبالحد الاقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الاساسية الخاصة.

● كما يمكن القول من جهة اخرى انه اذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن لمسارات المهنية فانها يقطع النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية وتوسع من مجال طموحاته فانها تشكل كذلك ارضية كفيلا باعادة الاعتبار للجهد

الشخصي وللاستحقاق كعاملي مساندة فاعلة لسياسة المحافظة على الموارد البشرية  
وتثمينها<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 193 .

2- الترقية عن طريق الاختيار:

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

ومن الجدير بالملاحظة ان الترقية عن طريق الاختيار السالفة الذكر لا يمكن تصورهما الا في اطار الترقية الرتبية داخل نفس السلك، اما الترقية من السلك الى السلك الذي يعلوه فانها مصنفة من بين طرق التوظيف الواردة في المادة 34 من القانون الاساسي النموذجي وطبقا لما تقتضيه القوانين الاساسية الخاصة.

3- الترقية على اساس الشهادات:

تخصص هذه الترقية الموظفين الذين احرزوا المؤهلات والشهادات، التي تسمح لهم بحق الاولوية للالتحاق مباشرة بسلك اعلى او رتبة اعلى يطابق تاهيلهم في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.<sup>1</sup>

ونجد ان هناك فئتين من الموظفين معينين بهذه الترقية، تشمل الفئة الاولى كل الموظفين الذين قد يشنون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتاهيلهم الجديد، اما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات السالفة الذكر الا انهم يطمحون في الالتحاق بسلك اعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون اليه، فلهؤلاء حق الاولوية في الاستفادة من هذا النوع من الترقية (او التوظيف) والذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بها الفئتان عدم انسجامها مع ما تقتضيه الترقية الداخلية يصفة عامة والترقية الرتبية بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط بهذا النوع من الترقية غالبا ما تعتمد على

<sup>1</sup> <http://www.mouwazaf-dz.com/fl5-montada>; le 24/03/2016 14 :30

احتساب المهارات والتحكم في الادوات المناجيرية اكثر مما تستلزم اقتناء الشهادات والمزيد من المعارف.

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

#### 4- الترقية الاستثنائية:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافاة للاعمال البطولية او للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام او بمناسبة القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئيا بمقتضى المادة 57 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية النموذجي الذي احال على القوانين الاساسية الخاصة امكانية تحديد دقيق للرتب والاسلاك التي قد تنطبق عليها هذه الترقيات التي لا يمكن العمل بها في كل الاحوال الا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وقد حددت التعليمات رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي مجال تطبيق هذه المادة واحاطته بشروط مقيدة تقتضي:

- اثبات القيام بعمل شجاع او بطولي معترف به او اثبات استحقاق شخصي مميز.
- الحصول على رأي مطابق للجنة المتساوية الاعضاء.

وغالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل لبعض موظفيها (رجال الامن، رجال المطافئ مثلا).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 195.

لم يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ما يفيد الابقاء على هذا النمط من الترقية، الا انه في وسع القوانين الاساسية الخاصة بالاسلاك التي تستفيد عادة من هذا الاجراء ويتعلق الامر برجال الامن ورجال المطافئ اساس ان تمدد العمل به نظرا لطبيعة المهام المنوطة باعضائها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع نفسه، ص196.

المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي

الفرع الاول: التقاعد

البند الاول: تعريف التقاعد

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

● فنجد الاستاذ العبيدي عرفه " انه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي اهله للحصول على معاش التقاعد".<sup>1</sup>

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

● وعرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02-07-83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالامرين رقم 18/96 المؤرخ في 06-07-1996 والامر رقم 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22-03-1999 المعدل و المتمم بموجب القانون 12/38: على انه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الاجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الاقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة

<sup>1</sup> زيد منير عبوي، ادارة الموارد البشرية، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، 2006، ص 21.



للرجل والمرأة العاملة 55 سنة، كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدوث ثلاث سنوات عن كل طفل.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> ج-ج-ش- د القانون 83 - 12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 83/07/02 الجريدة الرسمية، العدد 28 المؤرخة في 05 /07 /83 ص 1804.

البند الثاني: انواع التقاعد

1- التقاعد الكلي او العادي:

كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلاله الى توحيد انظمة التقاعد، وذلك بتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات و التمويل والاحالة في التشريع الجزائري لا يكون الا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل او امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 03 عن الامر 13/97 المؤرخ في 31-05-1997<sup>1</sup>.

ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار الا اذا توفر شرط السن حيث لا يمكن للعامل طلب الاحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الاخير 60 سنة و55 سنة.

بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون.<sup>2</sup> كما يمكن تقليص سن التقاعد في حال ما اذا كان العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة او العامل مصاب بالعجز التام او النهائي عن العمل، المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية حسب المادة 02 الفقرة 01 من الامر 13/97 او ما اذا كانتعاملات اللاتي ربين ولد واحدا او عدة اولاد طيلة 9 سنوات يخفض سن التقاعد على اساس سنة واحدة على كل واحد في حدود 3 سنوات.

اضافة الى شرط السن يجب توفر شرط المدة القانونية للعامل وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة في علم فترات عمل الايام التي تقاضي فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض و الولادة وحوادث العمل والامراض المهنية والبطالة، وعلى هذا الاساس وضع المشرع

<sup>1</sup> عادل حرشوش صالح، مؤيد سعيد صالح، ادارة الموارد البشرية، الاردن، 2006، ص 240-241.

<sup>2</sup> ج-ج-د، القانون 12/83، مرجع سابق، ص 1803

الجزائري قرار احالة العامل على التقاعد بشرطين ملازمين وهما شرط السن ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

## 2- التقاعد النسبي:

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 11/95 ، غير ان هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الاطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الامر رقم 13/97<sup>1</sup>.

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

والشروط المتعلقة بها تكون الاحالة على التقاعد النسبي لا يكون الا بطلب صريح من العامل الاجير ولا يمكن لهذا الاخير ان يستفيد من النظام الا اذا كان العامل الاجير يبلغ 50 سنة واستفادته على 20 سنة على الاقل من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي، ويخفض السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة حسب المادة 02 من الفقرة 02 من الامر 13/97<sup>3</sup>.

## 3- التقاعد دون طلب الشرط:

<sup>1</sup> مرجع سابق، ص 03

<sup>2</sup> احمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 280.

<sup>3</sup> ج-ج - د-ش، الامر 13/97، المرجع السابق ص 04.

ويتم بقرار من العامل وموافقة الادارة عليه، يسقط عليه شرط السن اذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويخضع هذا النوع الى نفس الاجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي.<sup>1</sup>

4- التقاعد المسبق:

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

---

<sup>1</sup> احمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص 280.

- بلوغ سن 50 سنة للرجال و 45 سنة بالنسبة للعاملات.
- بالنسبة للاجير ان يجمع عدد من سنوات العمل او عدد مماثل لها.
- ان يكون قد عمل 20 سنة على الاقل منها 10 سنوات دفع فيها اقساط الاشتراك في التقاعد.<sup>1</sup>
- ان يرد اسمه في قائمة العمال الاجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم او في قائمة الاجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94.<sup>2</sup>
- ولا يمكن ان يستفيد من التقاعد المسبق العمال الاجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:
- العمال المستفيدون من الدخل ناتج عن نشاط مهني اخر.
- العمال الاجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت او دائم عن العمل نتيجة عجز او كارثة طبيعية او بسبب البطالة او بطالة ناجمة ( الفقرة 03 حسب المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94.
- العمال الاجراء ذو عقد عمل محدد المدة.<sup>3</sup>

## البند 2: اليات الحماية

### اولا : الاليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد

اذا كان التقاعد هو حالة من حالات انهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل الى سن معينة يستفيد فيها العامل بضمانات التي تحول له حق التقاعد بعد استحداثه كالية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية ويدفعون

<sup>1</sup> عبد السلام دين، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، 2003، ص 310.

<sup>2</sup> ج.ش.د، المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، مرجع سابق، ص 07.

<sup>3</sup> حفيفة طالب، وسيلة حسني، وسيلة كريكو، نظام التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والادارية، جامعة ورقلة، 2000-2001.

الاشتراكات الخاصة بهم الى صناديق معتمدة والتي وضعها المشرع كالية ادارية لحماية العامل الاجير والغير الاجير في مجال التقاعد و ثم تجميعها في صناديق ثلاث.

### ✓ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

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

ومن حقوق الصندوق والمستفيدين منه نجد ان الانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء يمنح لهم الحق في تغطية اخطار المرضى، الامومة، عجز التقاعد والوفاة والانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء يعني التامين لفائدة العامل غير الاجير وعائلته، وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء بتعويض عن كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض او الامومة.<sup>1</sup>

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

كما نجد حق الاستفادة من معاش التقاعد شرط ان يكون سن المعني 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الاقل واذا لم يستجب الى

<sup>1</sup> بلعوسي احمد، التجافي قانون العمل، بوزريعة الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، ط1، 2004، ص 155.

شرط جمع السنوات الازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة من منحة التقاعد شرط ان يكون السن المحدد 60 سنة للرجل والمرأة وله الاشتراك 15 سنة واستوفى كل الاشتراكات والزيادات.

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

### ✓ الصندوق الوطني الخاص بالمعاشات:

يعتبر هذا الصندوق كمصلحة ادارية تابع لوزارة المالية وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الاطار السامي في الدولة وفي مجال التقاعدي ونشا هذا النظام بموجب مراسيم تنظيمية. وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفترة معينة من الاطارات السامية في الدولة والذي يعتبر في حد ذاته كامتياز ومكافاة على حرصهم وسهرهم في السير الحسن لها كل دولة.

- ومن المهام الاساسية للصندوق:

- ✓ دفع معاشات التقاعد للمستفيدين في شكل معاش مباشر او لذوي الحقوق كمعاش منقول.
- ✓ دراسات الملفات والطلبات المتمثلة في الحصول على المعاشات من هذا الصندوق.<sup>1</sup>
- ✓ تسيير موارد الصندوق الخاص للتقاعد التي هي اصلا متكونة من الاشتراكات ومساهمات الدولة والمحددة في المادة 21.

- وحددت المادة الاولى من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 31-10-1983 المتعلق بمعاشات التقاعد للاطارات السامية في الدولة حق في المعاش دون شرط السن متى اجتمعت

<sup>1</sup> بلعوسي احمد، المرجع السابق، ص155، 156.

- لهم في تاريخ انتهاء مهامهم باقدمية 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الاقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هياكل الدولة في حساب المدة المحددة اعلاه.
- ويقوم الصندوق الخاص بالتقاعد للاطارات السامية في الدولة بحكم القانون عند انتهاء اجل الاستحقاق في اخر كل شهر، ويتطور مبلغ المعاشات المخصصة بمقتضى هذه الاحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها اصحاب الوظائف العليا.
- كما يتنافى المتمتع بالمعاش طوال السنين مع اي نشاط او اعمال يتم بصفة مباشرة او غير مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يتنافى مع اي امتلاك لعقارات او تجارة او واسهم او مساهمة مهما كانت طبيعتها التي تعود بالارباح باستثناء المسكن العائلي.

### ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد

- يعتبر هيئة إدارية أنشأها المشرع بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20-8-1985 المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الاجير في مجال التقاعد.
- تأسس الصندوق الوطني للتقاعد الفرنسي خلال سنوات الخمسينات بحيث تم خلق سياسة التقاعد يوم 21-04-1953، وظهرت تطورات عدة بدأت من سنة 1984 الى غاية 1985، وبعدها تغيرت شروط تحصيل التقاعد على ما هي عليه الان حسب القانون رقم 12/83<sup>1</sup>.
- ويعتبر هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 81/78/49 من القانون 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع اداري وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

<sup>1</sup> التشريع احمية سليمان، التنظيم القانوني في العلاقات العمل الجزائر مبادئ قانون العمل، ج 1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1994، ص 153.



- وللصندوق عدة مهام تختص بها عدة مصالح من حيث الطبيعة مهمة الموكلة اليها وهي:
- ✓ مصلحة التقنية: تختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين مع المراقبة الدائمة واعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة.
  - ✓ مصلحة التصفية: دراسة الملفات وتصفيتهم والتحقيق في صحة المعلومات .
  - ✓ مصلحة المحاسبة: حساب النفقات والارادات للصندوق الوطني للتقاعد والخزينة وحسابة الصكوك البريدية.
  - ✓ مصلحة المراجعة: مراجعة الملفات المختلفة للتقاعد وتقوم بدراسة الزيادات في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين.
  - ✓ مصلحة الفلاحة: تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة. بالفلاحة والفلاحة.
  - ✓ مصلحة تسيير المسارات المهنية: تقوم هذه المصلحة بتحقيق واثبات فترات العمل حيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقا وكذا نظام القطاع وكذا التحقق من ان المؤمن قد دفع اشتراكات خلال الفترة التي قضاها العاملون سابقا.
  - ✓ مصلحة المراقبة: مراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفرها للوثائق اللازمة.
  - ✓ مصلحة الحوالات: حساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والاولوية وذلك ابتداء من تاريخ ايداع الملف.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سابق، ص 153-154 .

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي

تنص المادة 33 من الامر رقم 06-03 على: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به".<sup>1</sup>

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

البند1: التأمين على المرض وتامين الامومة

اولا: التأمين على المرض

يلعب دورا اساسيا في انظمة الضمان الاجتماعي، وهو يشكل التكفل بالعامل الاجير والعامل الغير اجير وكل من شملته التغطية الاجتماعية في حالة الاصابة والتكفل به الى غاية شفائه، كما هو وجوب قيام المؤمن له باشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي اصابه لمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوقف عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984.<sup>2</sup>

وتجدر الاشارة ان هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض الاولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل والثانية مراقبة ادارية يقوم بها اعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر اقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الاخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84-27.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الامر رقم 06-03، مرجع سابق

<sup>2</sup> القرار الوزاري الذي يحدد مدة الاجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى الهيئات الضمان الاجتماعي، ج، رقم 07.

<sup>3</sup> المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 ، احدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون، 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

بالاضافة الى الاداءات النقدية التي يتقاضاها المؤمن المريض، نصت م 07 من الق 11/83 على ان اداءات التامين على المرض تشمل كذلك الاداءات العينية التي تتمثل في الادعاءات في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقاية العلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه.<sup>1</sup>

كما يجب على المؤمن ان تخطر هيئة الضمان الاجتماعي المعينة بحالة العمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب او العون الطبي المؤهل لذلك وذلك قبل سنة اشهر على الاقل من التاريخ المحتمل لوقوع الوضع المثبت بالشهادة المسلمة عند نهاية المعاينة الطبية.

بالاضافة الى هذا نجد ان المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 قد وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى في حالة عدم اكتمال حملها، حيث يخول لها القانون الحق في الاداءات التامين عن الولادة اذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا، وبذلك يكون لها الحق في الاداءات العينية، حيث تتولى هيئة الضمان الاجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها.

---

<sup>1</sup> م 07 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بالمادة 4 من الامر 17/96 المؤرخ في 1996/7/6.

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

## البند2: تامين العجز وحوادث العمل والامراض المهنية

### اولا: تامين العجز

ان الهدف الاساسي من التامين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله، ولا يقبل طلب المعاش العجز الى اذا كان عمر المؤمن اقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد، غير انه لا يعتمد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض او عن حادث عمل بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فان المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد، فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 16-01 من القانون السالف الذكر، أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد فهنا تدفع.

### ثانيا: تامين الامومة

<sup>1</sup> المادة 12 من الامر رقم 76-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-11.  
<sup>2</sup> المادة 34 من القانون 83-11 المرجع السابق.

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

وعليه تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100% من الاجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

وتجدر الاشارة انه طبقا للمادة 30 من المرسوم 27/84 فانه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الاداءات النقدية بمقتضى التامين على الامومة ان لا تكون قد انقطعت عن عملها لاسباب اخرى غير الاسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها اثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الاولى للحمل وتاريخ الوضع.<sup>2</sup>

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

- 1- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث.
- 2- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.
- 3- فحصان يامر بهما الطبيب المختص بامراض النساء والتوليد، احدهما يتم قبل اربعة اسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في اقرب الاجال والثاني بعد ثمانية اسابيع من الحمل.

<sup>1</sup> المادة 28-29 من الامر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 الذي يعدل ويتم القانون 83 / 11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> المادة 30 من المرسوم 84-27 المعدل والمتمم لقانون 83-11.

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

والعجز مصنف الى ثلاث اصناف حددتها المادة 36 الى 39 من نفس القانون والتي جاءت على النحو التالي:

الصنف الاول: العجز الذي مازالوا قادرين على ممارسة نشاط ماجور، وتكون نسبة العجز لهذه الفئة المقدرة ب 60% من الاجر السنوي المتوسط لمنصب.

الصنف الثاني: العجز الذي يتعثر عليهم اطلاق القيام باي نشاط ماجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة ب 80% من الاجر السنوي المتوسط للمنصب.

الصنف الثالث: العجز الذي يتعذر عليهم اطلاق القيام باي نشاط ماجور ويحتاجون الى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة ب 80% من الاجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف لها نسبة 40% تمنح للشخص المساعد.<sup>1</sup>

### ثانيا: حوادث العمل والامراض المهنية

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

<sup>1</sup> سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية، طبعة 2008، ص 43.

وفي هذا الاطار اعتبر المشرع حادث عمل كل حادث انجزت عنه اصابة بدنية ناجمة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في اطار علاقة العمل.<sup>1</sup>

فتجدر الاشارة ان بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية كحوادث العمل والامراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات واسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و8 و12 من القانون 83-13 المعدل والمتمم بالامر 96-19 المؤرخ في 06/07/1996، حيث قرر المشرع على اعتبار ايضا كحادث عمل الحادث الذي يطرا اثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم او مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل او اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله او الاياب منه، وتجدر الاشارة ان المشرع اعتبر كحادث عمل حتى ولم يكن المعني بالامر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع اثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة او القيام بعمل متفاني للصالح العام او لانقاذ شخص معرض للهلاك.

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

<sup>1</sup> المواد 06 و63 و64 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، المؤرخ في 02/07/1983.

<sup>2</sup> سماتي الطيب، مرجع نفسه، ص 67.

المبحث الثاني: الحماية الادارية للحقوق الغير المادية للموظف العام

المطلب الاول: الاستقالة

- هي عملية ادارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن ارادته في ترك الخدمة، قبل بلوغه سن التقاعد، غير ان انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة لا تتحقق الا بصدور قرار من جهة الادارة بقبوله الاستقالة.
- وتعتبر موضوعا مهما غير ان المشرع الجزائري لم يضع لها تعريفا محدد في قانون الوظيفة العمومية القديم او الجديد.
- يعرفها الفقيه رولاند على انها يعتبر الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا.<sup>1</sup>
- ويعرفها اندري دولوبا دير على انها سبب لتوقف عن اداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب ان يتم طلبها كتابيا.<sup>2</sup>
- ويعرفها هاشم انها اعلان الموظف عن ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية.<sup>3</sup>
- وعرفها السيد محمد ابراهيم بانها عمل ارادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن المقدرة لذلك.<sup>4</sup>
- من خلال التعاريف السابق ذكرها نرى بان الاستقالة هي: عمل اداري يعبر فيه الموظف من خلاله عن رغبته في قطع الرابطة التي تربطه بالوظيفة وترك الخدمة بصفة نهائية قبل التقاعد.
- لكي تكون الاستقالة قانونية يجب توفر ركنين اساسيين هما:

1- ارادة الموظف:

<sup>1</sup> عبد اللطيف سيد رسلان، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر والاسكندرية، 2004، ص 41.

<sup>2</sup> شويق يوسف حلمي خاطر، ص 289

<sup>3</sup> محمود حلمي، قانون نظام العمل المدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 227.

<sup>4</sup> السيد محمد ابراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، ص 636.



الارادة هي نشاط نفسي او حالة نفسية يعبر عنها صاحبها بقناعة، فنتج عنها المخالفات قانونية ولم تجري عادة الفقهاء على الاهتمام بالامر، الارادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لانها من هذه الوجهة لا تخلو من الابهام والتعقيد، وعليه فان انتهاء خدمة الموظف العامة باستقالة تعني استجابة جهة الادارة الى رغبة احد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر وترك الخدمة نهائيا.<sup>1</sup>

### 2- قبول الاستقالة:

بات من المستقر عليه قانونا وفقها وقضاء ان الاستقالة لا تنتج اثارها الا بقبول الجهة الادارية لطلب الاستقالة المقدم من الموظف العام.

اذ ان الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقدمه لاستقالته وانما يجب ان تصدر الادارة قرار بقبولها، ويعتبر قبول الاستقالة شرط لتمامها وهو اجراء متطلب بالنسبة لكافة فئات الموظفين، وهذا ما اقرته المادة 220 من الامر 03/06 المؤرخ ل 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر.<sup>2</sup>

### الفرع الاول: انواع الاستقالة

الاستقالة سبب من اسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة وقد اقتصر المشرع الفرنسي على تنظيم احكام الاستقالة الصريحة ضمن اسباب نهاية الخدمة الوظيفية الا ان المشرع المصري قد اضاف الى ذلك انواعا اخرى للاستقالة.<sup>3</sup>

### البند 1: الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة

تميز بين نوعين من الاستقالة:

#### اولا: الاستقالة الضمنية:

<sup>1</sup> عبد اللطيف رسلان عودة، مرجع سابق، ص 114.

<sup>2</sup> السيد محمد ابراهيم، مرجع سابق، ص 640.

<sup>3</sup> عبد اللطيف سيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 46.

لم يورد المشرع الفرنسي الاستقالة الضمنية ضمن اسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حيث تناول الاستقالة الضمنية بالتنظيم محمدا حالاتها وذلك على اعتبار ان اتيان الموظف للسلوك المنصوص عليه قانونا يعد قرينة على اعتبار خدمته منتهية بالاستقالة الضمنية وان كان المشرع المصري لم يورد تعريفا للاستقالة الضمنية بل اكتفى بذكر حالاتها.

ويمكن تعريف الاستقالة الضمنية بانها اتجاه ارادة الموظف العام الى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق اتيانه لواقعة عددها المشرع قرينة على الاستقالة اذا رات جهة الادارة ذلك شريطة عدم ابداء الموظف لاية اعذار حتى ولو كانت صحيحة.<sup>1</sup>

ولقد كان العرف الاداري السائد في فرنسا قبل صدور قانون المتعلق بالموظفين سنة 1946 يتمحور حول جوازية ان يكون طلب الاستقالة ضمنيا، وترك الادارة سلطة تقديرية لاعتبار الموظف مستقيلا في ضوء الظروف الملازمة للقرينة التي تعد بمثابة الاستقالة.<sup>2</sup>

بصدور قانون 1986/01/09 نص المشرع الفرنسي في المادة 88 على ان ترك الموظف لعمله يؤدي الى قطع الرابطة الوظيفية بين الادارة والموظف، يبدو لنا من خلال هذه المادة ان المشرع والفقه الفرنسي وضع شرطين اساسين لتحقيق الاستقالة الضمنية:

ترك العمل، اخطار الموظف قبل صدور القرار من الادارة.<sup>3</sup>

ومن ماسبق يتضح لنا ان الاستقالة الضمنية لا تعتبر استقالة قانونية، لان قد تستغلها الادارة ضد الموظف، وقد يستعملها الموظف ليبرئ نفسه من عمل جزائيا اكبر من الاستقالة مثل ترك المنصب حيث يهدد المرفق بالديمومة، ومنه يجب ان تكون الاستقالة صريحة.

<sup>1</sup> عبد اللطيف سيد رسلان عودة، نفس المرجع، ص 46-47.

<sup>2</sup> محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 128.

<sup>3</sup> محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 249.

ثانيا: الاستقالة الصريحة

تناول المشرع المصري والفرنسي احكام الاستقالة الصريحة بالتنظيم في فصل المخصص لانتهاء الخدمة الوظيفية، ولكن لم يرد ايا منهما تعريف للاستقالة الصريحة فقد سبق ان ذكرنا ان تلك الاستقالة تعني من وجهة نظرنا اعلان الموظف العام عن ارادته غير المشروطة والموافق عليها من الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانوني للاحالة على التقاعد.<sup>1</sup>

لقد اوجب المشرع الجزائري الموظف، ان يرسل طلب الاستقالة الى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الاداري، على ان يواصل اداء الواجبات المنوطة به الى حين صدور قرار قبول او رفض الاستقالة من قبل السلطة المخولة، في اجل شهرين ابتداء من تاريخ ايداع الطلب، وقد خصص المشرع للاستقالة المقبولة بصفة قانونية ثلاث مواد كاملة من المادة 217 الى المادة 220 من القانون 03/06 وهذا يدل على خطورة هذا الاجراء على الموظف، كما ان للاستقالة الصريحة شروط لا بد من توافرها وهي:

1- ان تكون الاستقالة مكتوبة وهذا وفقا للمادة 218 من القانون 03/06 بقولها: " لا يمكن ان تتم الاستقالة الا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه ارادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية."

فالكتابة دليل وحجة اذا تراجع الموظف عن الاستقالة او تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين.

2- يجب ان تكون الاستقالة خالية من اي شرط حيث لا تكون مقبولة اذا قيدت.

3- يجب على طلب الاستقالة ان يستمر في عمله وذلك حفاظا على المصلحة العامة، فلا يجوز له الانقطاع الا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.

<sup>1</sup>عبد اللطيف سيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 46.

4- ان لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال الى مجلس تاديبى.<sup>1</sup>

### البند الثاني: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية

#### اولا: الاستقالة الفردية

هي التي تقدم باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط، وقد نصت المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل " الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم طلب الاستقالة كتابيا، يغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفق للشروط التي تحددها الاتفاقات الجماعية.

#### ثانيا: الاستقالة الجماعية

هي استقالة تقدم من اكثر من موظف في ان واحد وتعتبر هذه الاخيرة محظورة كونها تهدد استمرارية المرفق، الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يضع عقوبة لمثل هذه الحالة تتراوح بين 6 اشهر و 3 سنوات وبالتالي فهي جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي.<sup>2</sup>

وذلك ما نصت عليه المادة 115 من القانون الجنائي الجزائري: " القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع او وقف قيام القضاة بمهمته اوسير المصلحة العامة يعاقبون بالحبس من 6 اشهر الى 3 سنوات.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، ص 248.

<sup>2</sup> محمد شوقي العابد، اثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة ماستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي، 2012-2013، ص 12.

ولقد احسن المشرع اذا وضع جزاء للاستقالة الجماعية لما لها من خطورة في المساس بمدى سير المرفق بانتظام واضطرابه، وكذا خطورتها في تعطيل مصالح الجمهور، قد يحدث ازمة وتوترات واضطرابات امنية وسياسية، تكون الدولة في غنى عنها.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الاجازات والتمثيل النقابي

#### الفرع الاول: الاجازات

كل موظف لا بد من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما ان ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب الاجازة.

كما ان المصلحة العامة تقتضي في كثير من الاحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفوءا لممارسة عمله وذلك ما جاءت به نص المادة 46 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 على مايلي: " للاعوان الخاضعين الى نظام التعاقد الحق في ايام الراحة القانونية".<sup>2</sup>

كما تعتبر العطلة انقطاعا وقتيا عن العمل يتم الترخيص فيه من قبل الادارة بالاعتماد على مطلب في ذلك يقدمه العون، لذلك فانه لايمكن للعون العمومي ان ينقطع عن العمل دون مبرر قانوني فقد نصت الفقرة الثالثة من الفصل 35 من النظام الاساسي العام لاعوان الوظيفة العمومية على انه: " ينجر عن كل غياب غير مبرر بعطلة قانونية لاحكام هذا القانون حجر المرتب بعنوان ايام الغيابات علاوة على العقوبات التأديبية ان اقتضى الامر".<sup>3</sup>

#### البند الاول: عطل الاستراحة

وهي تسند لكل اعوان الوظيفة العمومية وتنقسم الى ثلاثة انواع:

<sup>1</sup> محمد شوقي العابد، المرجع السابق، ص 12.

<sup>2</sup> المادة 46 من القانون 06-03 الوظيف العمومي.

<sup>3</sup> د. حميد سبيك، الحقوق والواجبات في الرخص والغياب، ص 09.

- العطلة الاسبوعية.

- العطلة السنوية.

- العطل المسندة بمناسبة الاعياد الرسمية.

### اولا: العطلة الاسبوعية

يتمتع كل عون عمومي بيوم راحة في الاسبوع ويتم اسناد هذه العطلة بصفة الية وبدون اي ترخيص مسبق، ويتمتع جل اعوان الوظيفة العمومية بعطلتهم الاسبوعية.<sup>1</sup>

وعلى هذا الاساس نصت المادة 191 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بانه: " للموظف الحق في يوم كامل للراحة اسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به، غير انه يمكن ان يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة في اطار تنظيم العمل اذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.<sup>2</sup>

كما جاء في نص المادة 192 من نفس القانون على مايلي: " للموظف الحق في ايام الراحة والعطل المدفوعة الاجر المحددة في التشريع المعمول به" وعلى هذا الاساس خص القانون للموظف العمومي يوم اجباري قانوني مخصص للراحة ونصت عليه المادة 193 كالتالي " يوم الراحة الاسبوعي وايام العطل المدفوعة الاجر ايام قانونية للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.<sup>3</sup>

### ثانيا: العطلة السنوية

لكل موظف في حالة نشاط الحق في عطلة السنوية واجازات اسبوعية مدفوعة الاجر، ووفقا للمادة 87 من القانون 81/08 المتعلق بنظام العطل والاجازات المطبقة في مختلف قطاعات نشاط

<sup>1</sup> د. حميد سبيك، مرجع سبق ذكره، ص 11

<sup>2</sup> المادة 191 من القانون 06-03 المتضمن الق الاساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> المادة 192-193 من امر 06-03 مصدر سابق.

العمل فان المشرع الجزائري جعلها (العطل) من الواجبات على كل موظف، لان الغاية منها هو اعادة تاهيل العامل بدنيا ونفسيا للعمل من جديد" الانتفاع بالعطلة التزام يتقيد به العامل كل سنة" ولذلك فانه لا يجوز للعامل التنازل عن كل او جزء من اجازاته وكل تصرف من هذ القبيل يعد من ناحية القانونية باطلا ودون اثر وهناك انظمة خاصة يمكن في اطارها الزيادة في مدة الاجازة كما هو الشان بالنسبة للعمال الذين يشغلون مهامما تتميز بنسبة كبيرة منها الصعوبة الذهنية او الجسمانية او بنوع من الخطورة او تلك الضارة بالصحة وكذلك بالنسبة للعمال العاملين في بعض مناطق الجنوب وفي بعض المناطق خارج الوطن كما هو الشان مثلا بالنسبة للموظفين العاملين في حقل التربية والتعليم التي عادة ما تحدد اجازتها بفترة العطل المدرسية او الجامعية.<sup>1</sup>

ويتمتع كل اعوان الوظيفة العمومية بعطلة استراحة سنوية ويمكن للادارة اعتماد على متطلبات المصلحة العامة ان ترفض اسناد هذه العطلة.

وحددت مدة عطلة الاستراحة السنوية بشهر واحد بالنسبة لجل اعوان الوظيفة العمومية غير ان نظام هذه العطلة ومدتها يخضعان الى احكام خاصة الى بعض الاصناف:

- بالنسبة للاعوان المتعاقدين نص الفصل 111 من النظام الاساسي العام لاعوان الوظيفة العمومية على ان هذه العطلة تمنح بحساب يومين ونصف على كل شهر خدمة فعلية.
- ينتفع بعض اعوان الوظيفة العمومية بعطلة استراحة سنوية تتجاوز مدتها:
  - القضاة: شهرين.
  - رجال التعليم: تفوق مدتها الجمالية 4 اشهر وتوافق العطل المدرسية الممنوحة للتلاميذ
  - العسكريون واعوان قوات الامن الداخلي: يمكنهم الحصول على اجازة سنوية مدتها 45 يوما.

<sup>1</sup> المادة 87 من القانون 81/08 المتعلق بنظام العطل والاجازات.

- الدبلوماسيون العاملون بالخارج: بين 45 و60 يوما حسب مناخ وظروف العمل والعيش في البلد الذي يعملون به.<sup>1</sup>

### ثالثا: العطلة المسندة بمناسبة الاعياد الرسمية

لقد جاء في القانون رقم 63-278 المؤرخ في 1963/07/26 والذي يبحث عن العطلة الخاصة بالاعياد الرسمية والتي على اساسها يمكن للموظف ان ياخذ عطلة بمناسبة هذه الاعياد والتي تنقسم الى اعياد وطنية واعياد دينية وهي كالتالي:

#### 1- الاعياد الوطنية:

- عيد راس السنة الميلادية
- عيد العمال
- عيد الاستقلال
- عيد الثورة
- اول جانفي
- اول ماي
- 05 جويلية
- اول نوفمبر

#### 2- الاعياد الدينية:

- عيد الاضحى
- اول محرم
- عاشوراء
- المولد النبوي

---

<sup>1</sup>د. حميد سبيك، مرجع سابق ذكره، ص 12.



- عيد الفطر.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: الحق النقابي في الجزائر

لم يتطرق المشرع الجزائري لموضوع الحرية النقابية بصفة صريحة الا بعد الدخول في نظام التعددية في اطار دستور 1989.

اعترف بممارسة الحق النقابي للموظفين فيها قبل ولكن داخل المنظمة النقابية الوحيدة الموروثة عن حرب التحرير الوطني وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.<sup>2</sup>  
وتنص المادة 21 من الامر 66-133 ل 2 جوان 1966 على مايلي:

بهذا الصدد " يعترف بالحق النقابي للموظفين الذين يمارسونه طبقا للشروط". التي تتضمنها النصوص السارية المفعول.<sup>3</sup>

وقد تجسد فعلا هذا الاعتراف تحت صور مختلفة وطبقا للتوجيهات السياسية السائدة في هذه الفترة نذكر منها مايلي:

- تواجد ممثلي النقابة ضمن المجلس الاعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الاعضاء.
- تمكين ممثلي النقابة من المشاركة في دراسة بعض الملفات الكبرى المرتبطة بالوظيفة العمومية كالقانون الاساسي مثلا.
- ممارسة حق المقضاة امام المحاكم المختصة وتقديم الطعون ان اقتضى الامر ضد النصوص التنظيمية والاعمال الفردية التي قد تمس بالمصالح الجماعية للموظفين الا ان الحرية النقابية

<sup>1</sup> القانون رقم 63-278 المؤرخ في 1963/07/26 ، المتضمن نظام العطل والاجازات المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> دستور سنة 1989.

<sup>3</sup> م 21 من الامر 66/133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العمومي المعدل والمتمم بالامر 03/06 ج. عدد 46 الصادرة في 16/ جويلية 2006 .

معترف به للجميع طبقا للمادة 56 من دستور 1996، وقد حددت احكام القانون رقم 04-90 المؤرخ في 02 جوان 1990.<sup>1</sup>

الاطار العام الذي يندرج فيه النشاط النقابي وكذا الشروط المطلوبة لانشاء المنظمة النقابية والتعامل معها.

أ- الاطار العام الذي يندرج فيه النشاط النقابي:

تطبيقا لاحكام الدستور تنص المادة 5 من قانون 04-90 المشار اليه اعلاه على ان ينبغي ان تتميز المنظمة النقابية عن اي هيئة سياسية والا ترتبط بها هيكليا او عضويا لا من حيث تسميتها وهدفها ولا من حيث سيرها.

وتوضيحا لهذا المبدأ العام حدد المشرع بصفة دقيقة طبعة الصلاحيات التي تمارسها وكذا كيفيات سيرها.

بالنسبة للنقطة الاولى يتعلق الامر لكل المنظمات النقابية التمثيلية بمايلي:

- ✓ المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- ✓ المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.
- ✓ جمع اعضائها في الاماكن او المحلات المتصلة بها خارج اوقات العمل واستثنائيا اثناء اوقات العمل اذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- ✓ اعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية او عن طريق التعليق في الاماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- ✓ جمع الاشتراكات النقابية في اماكن العمل من الاعضاء حسب الاجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

<sup>1</sup> م 56 من دستور 1996 .

✓ تشجيع عمليات التكوين.<sup>1</sup>

ويتعين على القوانين الاساسية لهذه المنظمات تحت طائلة البطلان ان تبين الاحكام التالية الواردة في المادة 21 من القانون وهي هدف المنظمة ومقرها وتسميتها وفئات الاشخاص والمهن والفروع او قطاعات النشاط المذكورة في هدفها وحقوق الاعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب او الاقصاء والطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها والقواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها وكذا القواعد المرتبطة بإدارة المنظمة ومراقبتها وبحسابتها وباجراءات حلها إراديا وأيلولة ممتلكاتها في هذه الحالة.<sup>2</sup>

اما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فبغض النظر عن الموارد والممتلكات التي خص لها الفصل الرابع من القانون تطرق المشرع الى التسهيلات التي يوفرها القانون للمندوبين النقابيين والحماية التي يحيطهم بها ضد كل التصرفات التي قد تتخذ ضدهم اثناء او بحكم نشاطهم النقابي. ويتعلق الامر خاصة فيما يعني التسهيلات:

- بحق التمتع بعشر ساعات شهريا مدفوعة الاجر كوقت عمل فعلي.
- بالزام المستخدم على وضع الوسائل الضرورية تحت تصرف المنظمة النقابية قصد عقد اجتماعاتها ولوحات اعلانية موضوعة في اماكن ملائمة.
- بامكانية المنظمات الاكثر تمثيلا من الحصول على اعانات من الدولة فيما يتصل بالحماية القانونية.
- بواجب امتناع الادارة عن ممارسة اي تمييز ضد احد الموظفين بسبب نشاطاته النقابية بمناسبة اي اجراء يتعلق بتسيير مساره المهني.
- بواجب امتناع الادارة عن اتخاذ عقوبة العزل ضد المندوب النقابي سبب نشاطاته النقابية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> م 5 من القانون 04/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في ديسمبر 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

<sup>2</sup> م 21 من القانون 04/90 مصدر سابق.

<sup>3</sup> القانون 04/90 المصدر السابق.

وقد عزز المشرع الاحكام المتعلقة بحماية النشاط النقابي بنظام جزائي صارم ضد كل الجهات التي قد لا تتقيد باحترامها.

ونشير اخيرا الى ان الاعوان التابعين للدفاع الوطني وللامن الوطني يخضعون لاحكام خاصة المادة 63 من القانون.<sup>1</sup>

أ- تاسيس المنظمة النقابية ومسالة التمثيل النقابي:

حددت المواد من 6 الى 11 من قانون 2 يونيو 1990 الشروط والاجراءات الضرورية لتاسيس المنظمة النقابية.

ويتعلق الامر فيما يخص الشروط بمايلي:

- ✓ اثبات الجنسية الجزائرية من طرف الاشخاص المعنيين منذ عشر سنوات على الاقل.
- ✓ التمتع بالحقوق المدنية.
- ✓ ان يكونوا راشدين.
- ✓ ان لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- ✓ ان يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

اما بالنسبة للاجراءات فتتمثل في عقد جمعية عامة تاسيسية تضم الاعضاء المؤسسين للمنظمة وتصريح بتاسيسها وايداعه لدى السلطات المعنية ( مرفقا بعد استيفاء شكليات) الوالي او الوزير المكلف بالعمل حسب حالة التسجيل والاشهار بقائمة تحمل اسماء وتوقيع المؤسسين وهيئات القيادة والادارة وكذا حالتهم المدنية ومهنته وعناوين مساكنهم ونسختين مصادق عليهما طبق الاصل من القانون الاساسي ومحضر الجمعية العامة التاسيسية وتكتسب المنظمة عقب هذه الاجراءات الشخصية المعنوية والاهلية المدنية التي تمكنها على الخصوص من :

<sup>1</sup> م 63 من القانون 04/90، المصدر نفسه.

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وتكون قد الحقت اضرار بمصالح اعضائه الفردية او الجماعية المادية و المعنوية.

- من تمثيل الموظفين امام كل السلطات العمومية<sup>1</sup>.

ب- التمثيل النقابي والمعاملة مع المنظمات النقابية:

يتوقف اكتساب الطابع التمثيلي للمنظمة النقابية على توافر الشروط الواردة فيه بغض النظر عن اثبات اقدمية 1990 المواد 34 الى 37 من قانون 2 يونيو.

6 اشهر على الاقل بعد تكوينها القانوني يعتبر المشرع تمثيلية.

على الاقل من 20 % داخل المؤسسة المستخدمة المنظمة النقابية التي تضم العدد الكلي للموظفين داخل هذه المؤسسة.

على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات او 20 % الوطني اتحادات المستخدمين واتحادياتهم او كقدر اتم التي تضم مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الاقليمية المعنية<sup>2</sup>.

وانطلاقا من هذه الشروط يمكن المنظمة النقابية ان تنشئ هيكلها نقابيا يتراوح عدد مندوبيه من 1 الى 11 حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 04/90<sup>3</sup>، قصد تمثيلها في ممارسة الصلاحيات المنصوص عليها في المواد 38 و39 من القانون ولا سيما المشاركة في المفاوضات مع الجهات المختصة والاستشارة في مختلف الميادين التي تعنيها من المخططات الوطنية للتنمية

<sup>1</sup> انظر المواد من 6 الى 11 من القانون 04/90 : مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المواد من 34 الى 37 من القانون 04/90: المصدر السابق.

<sup>3</sup> م 41 من القانون 04/90 : المصدر السابق.

الاقتصادية والاجتماعية وفي مجالس ادارة الضمان الاجتماعي والمجلس الاعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الاعضاء<sup>1</sup>.

ويتعين على المنظمات النقابية كيفما كان حجمها حسب التعديل الوارد المؤرخ في 10 يونيو 1996 ابلاغ المستخدم او 96-12 بمقتضى القانون السلطة الادارية المختصة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لا سيما عدد منخرطها واشتراكات اعضائها.

وفي حال عدم الامتثال لهذا الواجب في اجل لا يتجاوز الثلاثي الاول من السنة المدنية المعنية يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية<sup>2</sup>.

ويشكل هذا الاجراء عاملا حقيقيا يحول دون التعددية النقابية ويعزز الاستحواذ الفعلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين لوظيفة تمثيل العمال والموظفين بطبيعة الحال لدى السلطات العمومية المعنية. فرغم بروز منظمات نقابية مستقلة عن هذا الاتحاد لا تزال مشكلة تمثيلها مطروحة الى حد الساعة على الساحة الوطنية

### خاتمة الفصل:

نستخلص في الأخير أن المشرع أقر للموظف العمومي حقوق مادية وغير مادية تدرج ضمن حمايته أثناء قيامه بوظيفته.

<sup>1</sup> انظر المواد من 38 الى 39 من القانون 04/90 : المصدر السابق.

<sup>2</sup> القانون المعدل والمتمم 12/96 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق ل 10 يونيو 1996

# الفصل الثاني

المسؤولية التأديبية للموظف العام

وخصائنها

مقدمة الفصل الثاني:

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

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

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



المبحث الاول: المسؤولية التأديبية للموظف العام وضمائنها

سأتطرق في هذا المبحث الى دراسة المسؤولية التأديبية للموظف العام حيث قسمته الى مطلبين فتناولت في الاول الخطأ التأديبي، اما المطلب الثاني العقوبة التأديبية وهي كالآتي:

المطلب الاول: الخطأ التأديبي

الفرع الاول: تعريف الخطأ التأديبي

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام بمجرد وقوع الخطأ التأديبي أي الاخلال بالواجب الوظيفي ولم يتبع ضرر فعلي، ذلك ان الضرر مفترض تآثر للاخلال بالواجبات الوظيفية باعتباره اخلال بالمصالح ويعتبر مفترضا فرضا غير قابل لاثبات العكس.

لقد وردت اغلب التشريعات كالتشريع الجزائري او الفرنسي او المصري وغيرها من التشريعات الاخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي الذي لا يمكن صده لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة في حد ذاتها. ولم يشير المشرع الجزائري الى ذلك فلم يعرف الخطأ التأديبي، شان في ذلك شان معظم التشريعات ان لم نقل كل التشريعات.

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

ونشير الى نص المادة 20 من المرسوم رقم 59-85 والتي تنص: "يتعرض الموظف لعقوبات

تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري ان اقتضى الامر.<sup>1</sup>

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

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

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

" يشكل كل تحل عن الواجبات المهنية او مساس بالانضباط وكل خطأ او مخالفة من طرف الموظف اثناء او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا... "

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

2- بالنسبة للقضاء: استقر القضاء الإداري الجزائري على ان الخطأ التأديبي ليس فقط

اخالل الموظف بواجبات وظيفية ايجابا او سلبا، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عليه اخالل بكرامة الوظيفة، وهذا ما جاء في حيفيات قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 2001/04/09 " وهكذا ارتباط بالظروف... "

<sup>1</sup> مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون الاساسي النموذجي للعمال المؤسسات والادارت العمومية حر مجموعة الجزائرية، العدد رقم، 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.

جاء المرسوم رقم 54/93 ليذكر ببعض الالتزامات الهادفة الى تحلي الموظف بواجب التحفظ، حتى خارج الوظيفة، والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع الوظيفة.<sup>1</sup>

3- بالنسبة للفقهاء: لقد عرف الدكتور " فؤاد العطار " الخطا التأديبي بانه كل فعل يؤديه عامل وينشا عنه ضرر يمس اداة الحكم، كما عرفه الدكتور " جودت الملط " بانه اخلال بواجبات الوظيفة ايجابا او سلبا.<sup>2</sup>

من هنا يظهر مدى العجز الذي صادق تعريف الخطا التأديبي، سواء كان فقهاء او قضائيا او تشريعيًا، ولعل هذا الامر يرجع لطبيعة الاخطاء التأديبية التي لا يمكن حصرها تشريعيًا، وتستعصي الحصر والدقة.

### الفرع الثاني: اركان الخطا التأديبي

لا يقوم الخطا التأديبي، الا بتوافر اركان تقام عليه المسؤولية التأديبية للموظف العام، وقد استقر اغلب الفقهاء على ثلاثة اركان رئيسية: الركن المادي، الركن المعنوي، والركن الشرعي، وفيمايلي نستعرض هذه الاركات:

<sup>1</sup> عبد الحميد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 10.

<sup>2</sup> سعيد بولشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا لامر 66-133 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 49.

أ- الركن المادي: يتمثل الركن المادي للخطأ التأديبي في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقترفه الموظف

إخلال بالواجبات الملقاة على عاتقه، سواء في نطاق الوظيفة أو خارجها.<sup>1</sup>

فالمظهر المادية للخطأ التأديبي لا يمكن تعدادها، وتناولها في النصوص القانونية إنما يأتي على سبيل المثال في بيان القواعد العامة وليس على سبيل الحصر والعبرة هنا بالأفعال التي تعرقل النشاط العادي للمرفق العام التي تؤثر لا محالة في وظيفة الدولة.

ب- الركن المعنوي: ان الخطأ التأديبي ليس ظاهرة مادية خالصة قوامه الفعل وإثاره إذ انه بالاضافة الى

ذلك كيان نفسي متواجد داخل الانسان، وهذا الكيان النفسي هو المحرك الاساسي للفعل المادي الذي تكون منه الخطأ التأديبي، وترتبا على ذلك هناك علاقة معنوية بين العامل مرتكب الأفعال المادية والخطأ التأديبي، وهو ما يصطلح عليه بالعنصر المعنوي.<sup>2</sup>

فالركن المعنوي اذا في الخطأ التأديبي هي الإرادة الاثمة للموظف، لكن السؤال الذي يطرح نفسه: عن مدى التزام المرؤوس بطاعة رئيسه فيما يخالف القوانين واللوائح؟

لقد انقسم الفقه في هذا الصدد: الفريق الاول ربطه بواجب الطاعة اذا كان امر الرئيس ليس مخالفا للقانون، الامر الذي عرضه للانتقاد بشدة على أساس عرقلة مبدا سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لانه يدفع بالمرؤوس الى البحث عن مدى شرعية الامر ومجادلة الرئيس في اوامره، اما

<sup>1</sup> انظر نص م 160 من (ق و ع)، مرجع سابق، وعلى ذكر الفعل الإيجابي والسلبي الذي قد يصدر من الموظف أثناء ممارسة مهامه الوظيفية قد يكون واجب منصوح عليه بموجب قانون يعرض الموظف للمسؤولية التأديبية.

<sup>2</sup> محمد ماجت ياقوت، تكييف الواقعة في المواد التأديبية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2014، ص 138.

بالنسبة للفريق الثاني يلزم الموظف بطاعة عمياء للرئيس على اساس مبدأ حسن سير المرافق العامة، وقد انتقد هذا الرأي على اساس اعتبار الموظف الة عمياء ولا يمكن له ابداء رايه وافكاره.<sup>1</sup>

اما بالنسبة للفريق الوسط الذ اخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 47-02 من القانون الاساسي للوع التي تنص: " لا يعفي الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرووسيه" فمن خلال هذه المادة يبدو واضحا ان الموظف يطيع رئيسه في حدود القانون وله ان يبدى رايه، وما يؤكد هذا المسار نص المادة 40 من نفس القانون: " يجب على الموظف في اطار تادية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين"

<sup>1</sup> للمزيد من التفصيل انظر: فاطمة مولوة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الاعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص37-42

ان هاتين المادتين تجعلان الموظف في موقف متذبذب ازاء واجب الطاعة وواجب احترام القانون، ما يجعل الامر غامضا نوعا ما بالنسبة لعلاقته مع الرئيس.

أ- الركن الشرعي: لقد اثار موضوع الركن الشرعي للخطا التأديبي جدلا واسعا بين الفقهاء وكتاب القانون الاداري، وانما نتج هذا الجدل من خلال العجز الذي يصاحب النظام التأديبي في حصر وتقنين الاخطاء التأديبية من جهة اخرى، ونحن بصدد معالجة موضوع الضمان والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بهذا الركن، ما يتسنى لنا محاولة تفصيل ومناقشة هذا الركن في هذا البند.

### بند1: تاثير عملية تحديد الخطا التأديبي على مبدا الضمان

ان التمازج الذي يربط النظام التأديبي مع النظام الجنائي افضى الى الجدل والنقاش بين الفقه، فيما يخص مركز الخطا التأديبي في اطار مبدا المشروعية اولا، وكذا اشكالية العجز في تقنيه وحصره في النظام التأديبي ثانيا.

#### اولا: مركز الخطا التأديبي في اطار مبدا المشروعية

انطلاقا من التقارب والترابط بين النظام التأديبي ونظيره الجنائي، نشا الجدل بين الفقه الاداري فيما يخص ركن المشروعية للخطا التأديبي.<sup>1</sup>

فالنظام التأديبي في الوظيفة العامة يستمد في معظم الاحيان معاملة والضمانات التأديبية للموظف من النظام الجنائي، ما اظهر بالمقابل القياس بين النظامين، لكن تبقى المميزات كائنة لا محال بين النظامين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> يستعمل الفقه مصطلح المشروعية *légalité* والشرعية *légitimité* لبيان نفس المعنى، لكن البعض يميز بينهما فالاول يعني سيادة القانون السائد، اما بالنسبة للثاني فتتمدد لتشمل كل القواعد التي تساهم في اقامة العدل في المجتمع.

<sup>2</sup> Jean-marie auby, jean-Bernard auby, droit de fonction publique, édition dalloz, paris, 1997

فالجريمة في النظام الجنائي، تخضع لمبدأ " لا جريمة الا بنص" <sup>1</sup> فالركن الشرعي للجريمة الجنائية يبينه النص القانوني، اما بالنسبة لركن المشروعية للخطا التأديبي هو القانون بمعناه الواسع، ويشمل جميع القواعد القانونية، بحيث لا ينحصر مفهوم الشرعية في المجال التأديبي في قاعدة " لا جريمة الا بنص" السائد في القانون الجنائي.

وانما ينصرف الى معنى الشرعية الواسع الذي لا يمكن بمقتضاه التجريم خارج القواعد القانونية، سواء كانت هذه القواعد في القانون المكتوب ام في العرف ام في احكام القضاء ام في الانظمة الداخلية للمرفق العام. <sup>2</sup>

الا ان مبدأ المشروعية في نطاق الاخطاء التأديبية ياخذ معنى اخر، فهو الاطار العام الذي لا يسمح لسلطة التأديب ان تتعداه، لهذا فرضت رقابة القضاء على صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانوني، فلا صحة اذا يتردد في كتابات الفقهاء من عدم خضوع المخالفة التأديبية لمبدأ الشرعية، وان ما يتردد حول عدم حصر الافعال التي تعد مخالفات تأديبية تعد في كثير منها من الجوانب المعنوية للموظف ما يصعب ادراجها وتقنينها. <sup>3</sup>

أرى نفس الفكرة في خضوع الخطا التأديبي لمبدأ المشروعية، لكن الذي يهمننا هو مبدأ الضمان، فما دام مبدأ المشروعية في الخطا التأديبي ياخذ معنى واسعا في القانون الاداري، سيبقى القاضي الاداري بمثابة الضمانة المرجوة لرقابة وتكييف الوقائع ومدى مشروعية القرار التأديبي.

### ثانيا: اشكالية العجز في حصر وتحديد الاخطاء التأديبية:

لقد اشرت فيما سبق ان السلطة التقديرية للادارة تنبع من كون الاخطاء التأديبية تستعصي الحصر والتحديد وفي هذا الصدد انقسم الفقه بين مؤيد لتقنين الاخطاء التأديبية وبين معارض لهذه الفكرة، نستعرض هذين الامرين فيمايلي:

<sup>1</sup> المادة 01 من الامر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جويلية 1966، معدل ومتمم، يتضمن قانون العقوبات، جر، عدد 49، صادر بتاريخ 11 جويلية 1966.

<sup>2</sup> محمد محمد حمد الشلحاني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2014، ص 32-33

<sup>3</sup> تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ مشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص 180

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

وبالمقابل نادى جانب من الفقه بتقنين الاخطاء التأديبية على اساس انها مفيدة في تبصير وتوضيح حدود الموظف في اداء عمله، وقد اعتبروا ان المسلك التقليدي القائم على حرية الادارة في تقدير الخطأ التأديبي ينطوي على استبداد وتعسف في كثير من الاحيان، لكنهم بالمقابل يسلمون بالصعوبات التي تواجه عملية وصف وتحديد واجبات الموظفين.<sup>1</sup>

فلا يوجد اذا تقنين شامل يحدد الاخطاء التأديبية التي يمكن ان تصدر من الموظف، فمن هذا المقام يتجاهل النظام التأديبي المبدأ الاساسي في قانون العقوبات " لا جريمة الا بنص"، لكن بالمقابل جاءت بعض النصوص القانونية مؤكدة لواجبات الموظف، غير انها لم ترى الى تقنين شامل، ما يوحي ببقاء تمتع الادارة الموظفة بالسلطة التقديرية في اداء سير المرفق مهما كان الامر.<sup>2</sup>

ويقول الاستاذ " سليمان محمد الطماوي" في كتابه " قضاء التأديب" ان تنظيم المخالفات التأديبية سيكون باستمرار على سبيل المثال لا الحصر، ولن يشمل يوماً من الايام جميع المخالفات، ولن يصل الفقه الاداري الى منطق قانون العقوبات.<sup>3</sup>

وبالتالي نعتقد ان هذا الراي سديد على اساس ان الحياة الادارية متطورة وسريعة، ولا يمكن صياغة مخالفاتها الوظيفية في قوالب جامدة، الا ان هذا لا يمنع من مسايرة المستجدات من حين لآخر بصياغة وتحديد بعض المخالفات التي يمكن تقدير جسامتها.

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 82-85

<sup>2</sup> Veau-michal de forges, droit de la fonction publique, presses universitaires de France, 1<sup>er</sup> édition, paris, 1986, p 168.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، قضاء التأديب "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص 86.



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

- 1- الواجبات المنظمة بالمواد من 68 الى 73 من المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،<sup>1</sup> المحال اليها بموجب المادة 122 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي للعمال المؤسسات والادارات العمومية.
- 2- الواجبات المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 54 /93 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية.<sup>2</sup>
- 3- الواجبات المنظمة بالمواد من 177 الى 185 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للو.ع الساري المفعول.

وخلاصة القول وامام صعوبة تحديد مفهوم للنخطة التأديبي، والعجز في تقنيه وكذا المفهوم الواسع لمبدأ مشروعيتها، يجعل مبدأ الضمان فكرة عامة ومبهما وبالتالي تبقى الادارة الموظفة صامته سلطة تقديرية واسعة في موضوع تقديره، وتكيف المخالفة التأديبية.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج ر عدد 37 الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 54/93، المؤرخ في 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والاعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11، الصادرة في تاريخ 17 فيفري 1993.

المطلب الثاني: العقوبة التأديبية

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية:

ان سلطة العقاب المقررة للإدارة تستمد مشروعيتها من المركز القانوني للموظف والعلاقة التنظيمية القانونية الأساسية بين الموظف والإدارة فالخطأ التأديبي أو المخالفة المهنية تقتضي بالمقابل جزاء إداريا بمثابة ردع للموظف المخالف لواجبات المرفق العام.<sup>1</sup>

ولقد عرف الفقه الفرنسي العقوبة التأديبية بأنها "جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي"، وقد عرفها الفقه المصري على أنها "جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية". ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها "جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية".<sup>2</sup>

وتعرف أيضا بأنها: "الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وهو الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن تترتب عنه نتائج سلبية على حياة الموظف".<sup>3</sup>

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد قنن أحكام ونصوص العقوبة التأديبية في قانونين أساسيين:

1- المادة 124 من المرسوم 85/59 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على

الموظفين والاعوان العموميين وعمال المؤسسات العمومية، حيث تم تصنيفها

إلى ثلاث درجات، وذلك حسب جسامتها.

<sup>1</sup> انظر نص م 07 من القانون 03/06 المتضمن (قانون و.ع) مرجع سابق.

<sup>2</sup> فاروق خلف، اليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من اجل الحصول على شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 128.

<sup>3</sup> أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي لو.ع، مجلة الفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص

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

الدرجة الاولى: التنبيه، الانذار الكتابي، التوبيخ.

- التنبيه: هو انذار الموظف المخطئ وتحذيره وكذا توجيهه شفويا لتحسين سلوكه الوظيفي.
- انذار الكتابي: هو انذار الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق اشعار الموظف تحريرا بالخطا التأديبي الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي.
- التوبيخ: وينطوي على لوم الموظف المخطئ تأديبيا وتانيبه على ما ارتكبه من اخطاء تأديبية تعتبر اخطاء من الدرجة الاولى يمس من خلالها الموظف بالانضباط العام.

الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من 1 الى 3 ايام، الشطب من قائمة التاهيل.

ويقصد به ايقاف الموظف المخطئ تأديبيا عن اداء وظيفته من 1 يوم الى 3 ايام، عقابا له عما ارتكبه من اخطاء تأديبية من الدرجة الثانية.

الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 الى 8 ايام التزليل من درجة الى درجتين، النقل الاجباري:

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

الدرجة الرابعة: التزليل الى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح:

وهي عقوبة تؤدي الى تزليل الموظف من الرتبة التي يحتلها الى الرتبة الاقل منها. بمعنى ان تزليله لا

يتجاوز رتبة واحدة.<sup>1</sup>

من خلال هذه المادة نستنتج ان المشرع الجزائري قد صنف العقوبات التأديبية حسب جسامتها، ويجب على السلطة التأديبية الخروج عن هذه العقوبات وليس لها ان تبتدع عقوبات غير منصوص عليها قانونا، وحسنا فعل المشرع الجزائري في القانون الحالي المنظم للتأديبية العامة، وذلك اثناء ربطه بعض المخالفات التأديبية بالعقوبة المناسبة لها.<sup>2</sup>

والتي لا تدع شكاً للسلطة التأديبية، لكن هذا لا يعني ان الاشكال قد حل، فتبقى السلطة التأديبية قائمة في تقدير العقوبة التأديبية الملائمة للمخالفات غير المقننة وغير المرتبطة بالعقوبة المناسبة لها، فما موقع العقوبة التأديبية من مبدأ المشروعية؟

### بند 1: موقع العقوبة التأديبية ضمن مبدأ المشروعية:

لقد اشترت في ماسلف الى ان مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في الشق الجنائي يخضع لمبدأ " لا عقوبة الا بنص"، فالمشرع هو صاحب الاختصاص في تحديد العقوبة الجنائية، ولا يدع شكاً ولا غموضاً للقاضي الجنائي في تحديد العقاب، فهل هذا ينطبق على العقوبة التأديبية في المجال التأديبي؟ ان مبدأ الشرعية يعد اصلاً من اصول النظام التأديبي، الا انه يوجد مبدأ اخر يحد من هذا الاصل، وهو مبدأ السلطة التقديرية، فلجهة التأديب سلطة تقديرية في تحديد العقوبة التقديرية التي تتمتع بها الادارة تحتفي اذا نص القانون على تحديد عقوبة معينة كخطأ تأديبي محدد، لان الادارة تصبح ملزمة بتطبيق العقوبات المقررة قانوناً.<sup>3</sup>

من هنا يبدو واضحاً ان مبدأ المشروعية في العقوبة التأديبية متوفر، لكنه خضوع جزئي، ففي المجال الجنائي المشرع هو المحدد للجريمة، وهو المحدد للعقوبة المناسبة لها، عكس النظام التأديبي الذي

<sup>1</sup> انظر المواد من 178 الى م 186 من الامر 03/06 المتضمن قانون و.ع، مرجع سابق.

<sup>2</sup> انظر المواد 170 الى 71 من المرسوم رقم 302/82، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> ألياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع ادارة ومالية، كلية حقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص 60.

ياخذ بالشق الاول لا عقوبة الا بنص، ولم يضع لكل مخالفة عقوبتها كما هو مقرر في القانون الجنائي، الا في بعض الحالات المذكورة انفا.

ما ينتج عن ذلك ضرورة لا يستغني عنها تتمثل في منح سلطات تقديرية للجهة الادارية في اختيار العقوبة المناسبة، وفي سبيل ممارسة هذه السلطة التقديرية حدد المشرع بعض المعايير في تحديد العقوبة التأديبية، تظهر في نص المادة 161 من قانون و.ع التي جاء فيها مايلي: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطا، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام.<sup>1</sup>

اذا فالعقوبات التأديبية وما يترتب عليها من اثار عقابية، لايسوغ ان تجد لها مجالا في التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح، فهي قيد على الحقوق الموظف وعلى المزايا التي تكلفها له القوانين واللوائح، ومن ثم فلا محل لاعمال ادوات القياس والاستنباط.<sup>2</sup>

ومن الامثلة على ذلك ان قدرت السلطة التأديبية مخالفة للموظف من الدرجة الثالثة، فلا يجوز لها مثلا القيام بتوقيف الموظف اكثر من ثمانية ايام مقيدة بالعقوبة المقررة قانونا.

### الفرع الثاني: ضوابط تطبيق العقوبة التأديبية

اذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية في تكيف المخالفات التأديبية واختيارها يناسبها من جزاء، فان هذه السلطة ليست امتيازاً تحكيماً، بل تخضع الى مجموعة من القيود، كمبدأ شخصية العقوبة اولا، ومبدأ وحدة العقوبة التأديبية ثانياً ومبدأ تناسب العقوبة مع الخطا التأديبي ثالثاً.

### اولاً: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

<sup>1</sup> وهي نفس المادة التي جاء بها المرسوم رقم 302/82، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام الشرعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (م63).

<sup>2</sup> سعيد الشوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008، ص 175.

لقد اقر الدستور الجزائري لسنة 1996 مبدأ شخصية العقوبات الجزائية، حيث يعتبر هذا المبدأ الركيزة الأساسية في القانون الجزائري.<sup>1</sup>

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

يتصل مبدأ شخصية الجزاءات الادارية العامة بشخص المستحق لتوقيعها فاعلا كان او مساهما بفعله السلبي او الايجابي في اقترافها، ان هذا المبدأ يعني ان العقوبة لا تنال الا الشخص المخالف، او المسؤول عن المخالفة الادارية، فيطبق هذا المبدأ ولو لم يوجد نص عليه فهو ينبع من ضمير العدالة، وتطبيقا لذلك فان المسؤولية الادارية مسؤولية شخصية<sup>2</sup>.

اذ امن هنا يبدو واضحا انم بدأ شخصية العقوبة التأديبية يقضي بعدم توقيع العقاب الا على المخالف لواجبات الوظيفة، لكن يطرح هذا المبدأ سؤالين مهمين، وذلك في حالة شيوع التهمة اولا، وثانيا في حالة كون المخالفة نتيجة لاوامر الرئيس؟

فيتعين لادانة الموظف ان يثبت انه قد صدر عنه فعل ايجابي او سلبي محدد، والذي يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الادارية، فان انعدام المآخذ على السلوك الاداري للعامل ولم يقع منه اي اخلال بواجبات وظيفته او خروج على مقتضياتها فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي فلا محل لتوقيع جزاء تأديبي وان كان قرار الجزاء في هذه الحالة فاقدا لركن من اركانها وهو ركن السبب.<sup>3</sup>

اما بالنسبة للمخالفة التي تكون نتيجة لامر الرئيس، فيها يكون الموظف بريئا وغير مسؤول عنها، وهذا استنادا لنص مادة 180 من القانون الاساسي للوظيفة العامة التي جاء فيها: "تعتبر

<sup>1</sup> راجع المادة 142 من الدستور 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 صادر في 8 ديسمبر 1996، المتمم بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10/04/2002 ج ر عدد 25، صادر في 14 افريل 2002، المعدل بموجب قانون رقم 19/08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ر عدد 63 صادر في 16 نوفمبر 2008.

<sup>2</sup> عماد صوالحية، الجزاءات الادارية العامة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2014، ص 169.

<sup>3</sup> امجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسالة التأديبية للموظف العام، "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2007، ص 26.

على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثالثة...رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تادية المهام المرتبطة بوظيفة دون مبرر مقبول". فالموظف اذا ما برر هذا الرفض يكون غير مسؤول شخصيا في هذه الحالة بالرغم من حدوث مخالفة، وهو ما يمكن اعتباره استثناء من مبدأ شخصية العقوبة.

### ثانيا: مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

ان فحوى هذا المبدأ انه لا يعاقب الموظف باكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، وهو من المبادئ التي ينبغي مراعاتها، سواء من قبل المشرع او السلطة التأديبية، ذلك ان فرض جزاءين عن مخالفة واحدة، امر يتم عن سياسة تحكيمية بعيدة عن قواعد العدل والمنطق، لان ثنائية الجزاء تفترض ثنائية الخطأ، ومضاعفة العقاب بدون مبرر، لا يحقق الهدف من الجزاء، وانما يعبر عن مسلك معيب، ويجعل السلطة التأديبية تبلغ اوجه طابعهما التحكيمي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>محمد بن صديق احمد الغلاطي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة السعودية، "دراسة تاصيلية مقارنة وتطبيقية"، بحث مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2005، ص 75.

وعليه، ايا كان الجزاء الاداري الذي وقع اولا فانه يوقع مرة واحدة، مادام قد وقع طبقا للاوضاع القانونية الصحيحة، وتطبيقا لذلك فانه اذا وقع جزاء على شخص مخالف عن فعل ارتكبه فانه لا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عن السلوك ذاته، مادام هو سبب المخالفة الادارية.<sup>1</sup>

وتستند حكمة عدم الازدواج في توقيع الجزاء الى الاعتبارات التالية:

✓ ان العدالة والمصلحة الاجتماعية تقضيان بعدم معاقبة على الخطا الواحد الا بعقوبة واحدة تناسبه، وبالتالي تطمئن نفس مرتكب الخطا لا انه لن يلحق به في المستقبل اي عقاب اخر عن جرم سبق معاقبته به.

✓ ضرورة احترام كافة القرارات الادارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة، لان القول بغير ذلك وتوقيع جزاء اخر، يعني المساس بالحجية التي تحوزها تلك القرارات.

✓ ان توقيع جزائين عن مخالفة واحدة هو انحراف صارخ عن حد مشروعية، ذلك ان ثنائية الجزاء، تفترض عقلا ومنطقا ازدواجية الخطا، فالازدواج هو انحراف عن القانون وليس بإمكان الانحراف ان يكون علاجا لاي شيء.<sup>2</sup>

وما يمكن ان نستخلصه فيما يخص مبدا وحدة العقوبة التأديبية في مجال التاديب:

- يمكن ان يكون الخطا تاديبيا، وفي نفس الوقت يحمل طابع جزائي، فلا يمكن اعتباره تعدد في حالة ازدواج في العقاب.
- ان منع التعدد في العقاب التاديبى ينصرف الى العقوبات الاصلية دون التبعية، حيث يمكن ان تقترح الادارة في بعض الحالات نقل الموظف، وذلك لتحسين سلوك الموظف مستقبلا ومساعدته لتجاوز هذا العقاب.

<sup>1</sup> عماد صوالحية، الجزاءات الادارية العامة، مرجع سابق، ص 171.

<sup>2</sup> نوفان العقيل العجارمة، سلطة تاديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2007، ص 160-161.



ثالثا: مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والخطأ التأديبي

ثم الإشارة في المبحث الأول ان الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في المجال التأديبي وانما يعود هذا الاعتراف لعدم امكانية حصر وتقنين المخالفات الوظيفية، وما نتج عنه من عجز في ربط للمخالفات بعقوبات محددة، لذلك جاءت المادة 161 من القانون الاساسي للوظيفة العامة لتضع مقاييس للسلطة التأديبية في تحديدها للعقوبة التأديبية المناسبة للمخالفات التأديبية.<sup>1</sup>

ان مبدأ التناسب من اهم الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام المستمدة من المبادئ القانونية العامة، اذ يتعين على السلطة التأديبية ان تقدر الجزاء التأديبي على اساس التدرج تبعا لمدى خطورة الذنب الاداري وما يناسبه من جزاء دون غلو، ان التناسب في القانون العام او القانون الاداري هو صفة لعلاقة منطقية تربط بين عنصرين او اكثر من عناصر القرار الاداري او العمل القانوني العام، بحيث يتعين على مصدر القرار الاداري عدم اغفاله او الخروج عليه نزولا على دواعي المشروعية.<sup>2</sup>

ان الإدارة تتقيد بالجزاء ولا يمكن لها ان تبتدع جزاء غير منصوص عليه قانونا، حيث تلتزم ايضا بالا تتخذه الا حين تقع المخالفة المبررة له وفقا لنص القانون.<sup>3</sup>

وبالتالي فإذا كان الاصل السلطة التأديبية تملك السلطة التقديرية في اختيار الجزاء التأديبي للمخالفة التأديبية الصادرة من الموظف، الا ان هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية، والا تعرض القرار التأديبي الى الالغاء من طرف القاضي الاداري.

<sup>1</sup> ان المقاييس التي جاء بها المشرع هي: درجة حسامة الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مسؤولية الموظف المعني، النتائج المترتبة على سير المصلحة، درجة الضرر الذي لحق بالمصلحة.

<sup>2</sup> سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والظعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط 1، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2005، ص 334-335.

<sup>3</sup> سعيد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 188.

## المبحث الثاني: ضمانات تأديب الموظف العام

الضمانات جمع ضمانة، والضمان لغة مصدر ضمن، وياقي بمعنى الالتزام والكفالة والحفظ والرعاية،<sup>1</sup> وهي تلك الاجراءات التأديبية اثناء فترة الاتهام والتحقيق، والتي تضمن للموظف عدم التعرض للتعسف والاضطهاد من السلطات الرئاسية التأديبية. فهي تكفل له الطمانينة التامة ضد اي اتهامات معرضة من ذوي اصحاب المصالح الخاصة او الشخصية الانانية، كما انها تكفل من جانب اخر مصلحة الادارة في كشف المخالفة وملاحقة الموظف المخطئ، ومعاقبته بما يحقق في اخر الامر حسن سير عمل المرافق العامة وسيرها بانتظام واطراد.<sup>2</sup>

### الفرع 1: ضمانات النظام الاداري للتأديب

وفقا لهذا النظام يكون للادارة بمفردها الحق في توقيع العقوبات التأديبية ايا كان نوعها او درجتها، دون الزامها باستشارة هيئة معينة او الاخذ برأيها، دون ان يخول غيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات تأديبية في هذا الصدد، سواء بالتعديل او بالالغاء.<sup>3</sup>

وهذا وفقا لمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية المتعارف عليه بين فقهاء القانون العام.<sup>4</sup> فالسلطة التأديبية فرع من السلطة الرئاسية، والرئيس الاداري هو وحده الذي يملك التحقيق في الجرائم التأديبية، واصرار القرار التأديبي، واخضاع كل ذلك الى اجراءات ادارية تنظم كيفية اجراء التأديب مع الموظف والتحقيق معه ومعاقبته<sup>5</sup> وقد ادى النظام الاداري في بادئ الامر الى اساءة استعمال السلطة بشكل يمكن انكاره، حيث لم يتمتع الموظف لمدة طويلة باي ضمانة في الاجراءات.

<sup>1</sup> نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 499.

<sup>2</sup> نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 643.

<sup>3</sup> علي سهل يحيى قاسم، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة دولة في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص 300.

<sup>4</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 416.

<sup>5</sup> تروت محجوب، التحقيق الاداري ودور النيابة الادارية فيه، رسالة دكتوراة، حقوق، عين شمس، 1994، ص 14.

الا ان الامر لم يعد بهذا الشكل في الوقت الحاضر، بحيث لم يعد هناك تعارض بين ممارسة السلطة التأديبية من طرف السلطة الرئاسية، وبين منح الموظف الضمانات فعالة لمنع اساءة استعمال هذه السلطة، وفي غالب الاحيان تتحقق هذه الضمانات بواسطة الرقابة القضائية الاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.<sup>1</sup>

فالتاديب سب هذا الاتجاه، مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية، فالنظام التأديبي هو وسيلة السلطة الرئاسية الذي بواسطته يمكن للادارة مع توقيع الجزاءات التأديبية في حدود الاحكام المقررة في قوانين الوظيفة العامة.<sup>2</sup> بحيث تعتبر هذه السلطة من اهم الادوات التي تمكن السلطة الادارية من الزام الموظفين بالقيام باعبائهم الوظيفية بالقيام باعبائهم الوظيفية، ولا قيمة لهذا السلطة ان لم تقترب بالجزاء.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>المستشار عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، بدون تاريخ، ص88-89.

<sup>2</sup>بكر القباني، الرقابة الادارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978، ص56.

<sup>3</sup>محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التاديب، عالم الكتب، القاهرة، 1967، ص37.

وعلى هذا الاساس، لا يمكن القاء عبء المسؤولية على شخص لا يملك السلطة الكافية تمكنه من اداء واجباته، اذ ان تكافؤ المسؤولية والسلطة امر يتفق والمنطق ويقتضيه العدل.<sup>1</sup>

وإذا كان النظام الاداري يقوم على اساس منح السلطات الرئاسية صلاحيات واسعة، دون ان يتوقف الامر على استشارة هيئات معينة، فان ذلك لا يعني ان الادارة حرة وطليقة من كل قيد، بل ان هناك ضمانات يتوجب على الادارة مراعاتها عند توقيع الجزاء، منها ماهو اداري، ومنها ماهو قضائي، فاما الضمانات الادارية فانها تتمثل فيمايلي:<sup>2</sup>

1- يشترط قبل تحريك اي اجراء تاديبى اعلام الموظف بما نسب اليه من تهم، ومنحه مهلة كافية لتحضير دفاعه.<sup>3</sup> وهذه المدة قد تكون محددة قانونا، وقد يترك امر تقديرها للادارة، حسب الظروف ومناسبات كل حالة.

2- اعلام الموظف بالتهم المنسوبة اليه، وتمكينه من الرد على الوقائع التي يواجه بها، سواء كان هذا الرد كتابيا او شفويا. وفي حالة المخالفات الجسيمة يكون للموظف شرح موقفه امام احد كبار الموظفين التابع لهم لمساعدته في الدفاع عن نفسه.

3- بعد صدور القرار، فانه يكون من حق الموظف التظلم من قرار الجزاء الى السلطة الرئاسية، باستثناء حالة الوزير، وينظم القانون في بعض الاحيان الاجراءات الخاصة بالتظلم، فيسند التظلم الى جهة معينة، وهي لجنة الطعن الخاصة.<sup>4</sup>

4- يحق للموظف ان يعترض على القرار الصادر باللجوء الى المنظمات النقابية او الاتحادات العمالية لعرض موضوعه للمناقشة في المجلس المشترك القائم داخل الوزارة، ولا يصدر هذا المجلس حكما بل مجرد توصية لاحقة لتوقيع الجزاء.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مليكة الصاروخ، سلطة التاديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء، دراسة مقارنة، دون دار النشر، ط1، 1984، ص32.

<sup>2</sup> عبد الفتاح حسن، السلطة التأديبية المختصة بتاديب العاملين المدنيين في التشريع المغرب والتشريع المصري، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية، مصر السنة السابعة، العدد الاول والثاني، 1965، ص 9-10-11.

<sup>3</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التاديبى دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة ف القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 12.

<sup>4</sup> مليكة الصاروخ، مرجع سابق، ص 97.

5- واخيرا يمكن للموظف اثاره الموضوع في البرلمان عن طريق احد ممثليه، وذلك قصد تحريك المسؤولية السياسية للوزير، وذلك كورقة اخيرة في هذا المجال.<sup>2</sup>

اما الضمانات القضائية في ظل النظام الاداري، فانها تعتبر محدودة جدا، اذ انها لا تمارس الا اذا اورد المشرع قيودا معينة شكلية كانت ام موضوعية.

فيجوز في هذه الحالة للموظف اللجوء الى القضاء لمراقبة مدى احترام السلطة التأديبية لهذه القيود التي وضعها المشرع.<sup>3</sup> الا ان طريق اللجوء الى القضاء لا يعتبر شرطا اساسيا في الانظمة ذات الاتجاه الاداري، بحيث يجوز ان تتوقف الضمانات في ظل هذا النظام على عدالة الرؤساء الاداريين والهيئات الرئاسية.

المختلفة كما هو الحال في النظام الانجليزي، اذ ان الرؤساء الاداريين يحترمون القواعد القانونية.<sup>4</sup>

هذا وتجدر الاشارة الا انه اذا كان النظام الرئاسي يحقق الاهداف التي تسعى المرفق العام لتحقيقها، فان فاعلية التاديب تستوجب ان يتم الجزاء بسرعة في المسائل الانضباط والا فقد معناه واثره، وذلك اذا عهد به الى جهة اخرى غير الادارة، لان العدالة المتاخرة هي كالعادلة الناقصة، او كما يقول الدكتور رمضان محمد بطيخ، "العدالة البطيئة هي اشد انواع الظلم".<sup>5</sup> الا ان هذا النظام من شأنه ان يؤدي الى اعتداء على حقوق الموظف العام والانتقاص من ضماناته الاساسية، لان نظرة هذا النظام برمته منصفة فقط على مدى فاعلية الجهاز الاداري، دون الالتفات الى مبدا الضمان وما ينتج عنه من توفير الاستقرار النفسي والقانوني لدى الموظف.

<sup>1</sup> نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 775

<sup>2</sup> مليكة صاروخ، مرجع سابق، ص 97.

<sup>3</sup> فهيم عزت، سلطة التاديب بين الادارة والقضاء دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 1980، ص 119.

<sup>4</sup> مليكة صاروخ، مرجع سابق، ص 98.

<sup>5</sup> رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الاعمال العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.

وعلى هذا الاساس فان السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الادارة، تشكل خطورة كبرى على حقوق وضمانات الموظفين المحالين الى التأديب، لاسيما في ظل انعدام تقني للمخالفات التأديبية وتحديدها<sup>1</sup>. وهو ما يؤدي الى المطالبة بادخال العديد من الضمانات الى هذا النظام بغرض بث الطمأنينة والثقة في نفوس الموظفين.

على ان هذا لا يعني الدعوة الى تجاهل مبدأ الفاعلية باعتباره ركنا اساسيا لا يستقيم من دونه اي جهاز اداري، كما انه لا يجب تقييد دور السلطة الرئاسية في توقيع الجزاءات التأديبية وقصر دورها فقط في تحريك الاجراءات التأديبية، لان من شان ذلك ان يؤدي الى تحديد السلطة الرئاسية، وبالتالي شل فاعليتها مما يجعلها تقف عاجزة امام التصرفات السلبية التي قد تصدر من بعض موظفيها وعليه من المفيد الاهتمام بالضمانات التأديبية والتي تتضاءل اهميتها في النظام الاداري بشكل كبير. ومن ثمة ينبغي قصر توقيع الجزاءات البسيطة على السلطة الرئاسية كالانذار والتوبيخ والخصم من الراتب، في حين يجب احاطة الجزاءات الجسيمة بضمانات منيعة من اجل حماية الموظف العام، على ان يترك امر مراقبتها للقضاء الذي يقدر ويهتم بها اكثر من اهتمام الجهة الادارية.

### الفرع الثاني: ضمانات النظام القضائي والشبه قضائي للتأديب

#### بند 1: ضمانات النظام شبه القضائي للتأديب:

يعتبر هذا النظام صورة من صور نظام التدرج الرئاسي.<sup>2</sup> ذلك ان السلطة توقيع الجزاء في ظل هذا النظام تكون من اختصاص السلطة الرئاسية، ومع ذلك وقبل توقيعه يتعين على الادارة استشارة هيئات معينة، على ان تحتفظ بعد ذلك بحريتها الكاملة ازاء هذا الرأي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ذهب كثير من الفقه الى القول انه ليس في طبة الجرائم التأديبية ما يحول دون تحديدها، وهو امر ممكن رغم تعدد واجبات الوظيفة العامة وطابعها الاخلاقي، بل يبدو هذا التحديد ضروريا لاكثر من سبب ومن بينها تحقيق الضمان للموظفين ضد مخاطر التحكم في الترحيم، فضلا عن تبصير بواجبات ووظائفهم، انظر مليكة صاروخ، مرجع سابق، ص 62.

<sup>2</sup> مليكة الصاروخ، مرجع سابق، ص 103.

<sup>3</sup> منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان، ط1، 1984، ص 287.

ويأخذ النظام الشبه قضائي احدى صور الثلاث:<sup>1</sup>

- 1- قد ينشئ المشرع بجانب الادارة هيئة مستقلة، يتعين استطلاع رايها قبل اصدار الجزاء، ويكون رايها غير ملزم للجهة الادارية. ومع ذلك تعد استشارة هذه الهيئة اجراء جوهريا يترتب على اغفالها بطلان القرار الصادر بالعقوبة.
- 2- وقد ينشئ المشرع بجانب الادارة هيئة مستقلة، يتعين استطلاع رايها قبل توقيع الجزاء، ويكون رايها ملزما، يتوجب على الادارة احترامه والتقيد به، ويكون لها حق تعديل الراي المقترح بتخفيف العقوبة المقترحة لا بتشديدها.<sup>2</sup>
- 3- واخيرا قد يوكل المشرع للادارة سلطة توقيع بعض الجزاءات الخفيفة، على ان يتولى توقيع الجزاءات الاكثر جسامة لمجالس قراراتها بصورة نهائية وليس مجرد راي او مشورة.<sup>3</sup>

فالنظام الشبه القضائي يوفر للموظفين نوعا من الضمانات التي تقترب من الضمانات القضائية فهو يهدف اساسا الى الحد من تعسف السلطة الرئاسية بالزامها بالقيام ببعض الاجراءات، والتي قد لاتشبه تلك المعروفة في النظام القضائي.<sup>4</sup>

اما الضمانات المقررة في هذا النظام، فانها تتمثل في حق الدفاع وحق الرد، فالبنسبة لحق الدفاع فانه يعتبر من الضمانات الاساسية المقررة في النظام الشبه القضائي للتاديب، والذي يقتضي ضرورة اخطار الموظف بما هو منسوب اليه من افعال، وتمكينه من الدفاع عن نفسه.<sup>5</sup> سواء كتابيا او شفويا، وذلك قصد اقامة الدليل على براءته.

<sup>1</sup> عمرو فواد بركات، السلطة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان، ط 1، 1984، ص 217.

<sup>2</sup> محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري والادارة العامة، رسالة الدكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 1973، ص 426.

<sup>3</sup> المستشار عبد الوهاب البخاري، المرجع السابق، ص 89.

<sup>4</sup> فهيم عزت، المرجع السابق، ص 139.

<sup>5</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 36.

ويعتبر حق الدفاع من الضمانات التي لجأ إليها الموظفون للحد من السلطات الرئاسية المطلقة، وخشية التعسف في استعمال الحق التأديبي في مواجهتهم.

ويتطلب هذا المبدأ وجوب توافر شرطين أساسيين هما:

1- يجب اعلام باسباب الاتهام الموجهة اليه، وهذا الاخطار يكون ملزما حتى في حالة عدم وجود نص عليه.

2- السماح للموظف بتقديم دفاعه اما في شكل كتابي او في شكل شفوي، يجب ان يمنح الموظف مهلة معقولة ليتمكن من تحضير دفاعه.<sup>1</sup> وقد يحدد القانون هذه المهلة، وقد يترك امر تقديرها للادارة.

أما حق الرد فيقصد به ان تكون السلطة التي تتولى تاديب الموظف العام محايدة. وعليه اذا تعرض هذا الحياد للخطر، كان يشترك في التاديب بعض الاشخاص الذين لا تتوافر فيهم كافة الضمانات اللازمة لتحقيق عدالة لا تشوبها شائبة.<sup>2</sup> فيكون حق الموظف المتهم رد العضو لا يتحقق فيه مبدأ الحياد.

ويعتبر مبدأ الحياد من اهم الاسس في تحقيق العدالة، كما انه يؤدي الى اطمئنان الموظف المتهم بصحة الاعتبارات القانونية عند توقيع الجزاء.<sup>3</sup> على ان عدم الانحياز في تكوين القرار التأديبي هو امر من الاهمية بمكان في النظام شبه القضائي، بحيث انه لا يمكن لاي شخص ان يشترك في مرحلة التحقيق والاتهام، اي في مرحلة الاولى للاجراءات التأديبية، او ان يشترك في الهيئات الاستشارية التي تصدر القرار، وهذا من شأنه ان ييث الاطمئنان والشعور بالعدالة، وبالتالي الرضا بالجزاء الذي يوقع على الموظف المتهم.

<sup>1</sup> فهني عزت، مرجع سابق، ص 143.

<sup>2</sup> مليكة صاروخ، مرجع سابق، ص 109.

<sup>3</sup> مليكة الصاروخ، مرجع سابق، ص 109.



هذا وتجدر الإشارة الى ان نظام شبه القضائي يمتاز بمحاولة التوفيق بين المصلحة العامة الممثلة في ضرورة تمتع الادارة بقدر من الاستقلال والحرية التقدير، وبين مصلحة الافراد الممثلة في حماية الحقوق والحريات العامة، وذلك بالتزام الادارة بمبدأ المشروعية. كما انه يهدف الى اقامة الفصل التدريجي بين سلطي الاتهام والحكم، من خلال الزام السلطة الرئاسية باستطلاع رأي الهيئات الاستشارية قبل اصدارها للحكم.<sup>1</sup>

الا انه قد يأخذ على هذا النظام صعوبة تحقيق التوازن بين المنطق الفاعلية، ومنطق الضمان بسبب غلبة العنصر الاداري على العنصر القضائي في تشكيلة المجالس والهيئات الجماعية.<sup>2</sup>

الا انه مهما يقال عن عيوب النظام شبه القضائي، فانه لا يوجد في تلك الانتقادات ما ينتقص من قيمة هذا النظام في التاديب، فالجهات المشاركة في التاديب وان كانت استشارتها غير ملزمة، الا ان ذلك لا يعني انها مفرغة المضمون ولا تأثير لها في صناعة الجزاء التأديبي.

فمن الناحية الواقعية لا يمكن للادارة تجاهل تلك الاراء الاستشارية، وان كان ذلك ممكنا من الناحية القانونية. فالواقع العملي يشهد بان لتلك الاراء قيمة لدى الجهة الادارية، على اعتبار ان تلك الاراء غالبا ما تتفق مع التطبيق السليم للقانون فهي بمثابة العون للادارة.

## بند 2: ضمانات النظام القضائي للتاديب

يتميز نظام التاديب القضائي باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، من حيث الفصل ما بين سلطة الاتهام الممثلة في السلطة الرئاسية التي تقوم برفع الدعوى التأديبية ومتابعتها، وسلطة الحكم التي تتولاها هيئات قضائية مستقلة تماما عن السلطة الرئاسية حيث تقوم بتوقيع الجزاء

<sup>1</sup> رمضان محمد بطيخ، مرجع سابق، ص 181.

<sup>2</sup> مصطفى عفيفي وبدرية جاسر صالح، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، مطبعة حسان، القاهرة، 1982، ص 92-93.

المناسب على الموظف وذلك حسب خطورة الجرم المرتكب. ويعتبر قرار هذه الهيئات القضائية ملزما للسلطة الرئاسية.<sup>1</sup>

ويتطلب النظام القضائي اجراءات تأديبية محددة، توفر للموظف ضمانات الحياد في متابعة الدعوى التأديبية.

فبعد ان كان نظام التاديب ينتهج الاسلوب الاداري سواء من حيث ممارسة سلطة التاديب، او من حيث طريق اصدار الجزاء التأديبي بعد ان كانت الرقابة القضائية اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي هي الضمان الوحيد للموظف، اتخذت سلطة التاديب في العديد من القوانين شكل القضاء.<sup>2</sup>

ويؤكد أنصار الطبيعة القضائية للتاديب، ان التاديب في حقيقته عقاب جنائي، شأنه في ذلك شأن ولاية القضاء، وعليه يجب ان تتسم قواعده بالموضوعية من خلال حصر الجرائم التأديبية التي يعاقب عليها الموظف، وتثبيت قائمة بالعقوبات، ويجاد ارتباط بين الجريمة والعقوبة.<sup>3</sup>

بالاضافة الى ذلك يتطلب الامر وجود قضاء مستقلا مهمته الفصل في المنازعات التأديبية، ويقصد بالاستقلال القضائي ترك السلطة التأديبية لمحكمة لها استقلال عضوي ووظيفي.

فالاستقلال العضوي هو بما يتمتع بها اي عضاؤها من حصانة وعدم قابليتهم للعزل خلال فترة عملهم، اما الاستقلال الوظيفي فيتجلى في ان مهمة قضاء التاديب لا تخضع لاي تائم- خصوصا من السلطة الرئاسية- وان الاحكام التي يصدرها تكتسب حجية الشيء المقضي فيه تحت تحفظ الطعن امام المحاكم العليا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ملیكة الصاروخ، المرجع السابق، ص 114-115.

<sup>2</sup>محمد عصفور، تاديب العاملين المدنيين في القطاع العام ومقارنته بنظم التاديب الاخرى، عالم الكتب، القاهرة، 1972، ص 146.

<sup>3</sup>فهيمى عزت، المرجع السابق، ص 171.

<sup>4</sup>ملیكة الصاروخ، المرجع السابق، ص 116.

ان التزام الطابع القضائي في التأديب لا يعني استبعاد الادارة بشكل كلي، بل ان التنظيم القضائي في الدول التي تاخذ به، يضع في اعتباره خصائص النظام الرئاسي في التأديب.<sup>1</sup>

بحيث يبقى نصيبا مهما للسلطة الرئاسية في النظام القضائي و المتمثل في تحريك الإجراءات التأديبية الأولية ، و المشاركة في إجراءات المحاكمة ، إضافة إلى حقها في الطعن في الاحكام التي تصدرها المحاكم التأديبية .

أما الضمانات المقررة في النظام القضائي للتأديب ، فإنها تتمثل في المواجهة و الحياد،<sup>2</sup> و تتمثل ضمانات المواجهة بإحاطة المتهم علما بما هو منسوب اليه ، و يجب ان يكون هذا الإعلام مكتوبا ، بحيث يتضمن ماهية المخالفة المرتكبة و المحكمة المختصة بنظر القضية ، وتاريخ مكان الجلسة المحددة لنظر الدعوى ، وإذا لم يعلم الموظف المتهم بقرار الإحالة و تاريخ الجلسة المحددة ، فإن ذلك يعد عيبا شكليا في الإجراءات يبطلها . ويبطل الحكم الصادر على أساسها.<sup>3</sup>

و يجب كذلك ان يمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه ، كما له ان يوكل عنه محاميا وان يبدي دفاعه مكتوبا وشفويا ، وان يطلع على ملف القضية ، وان يحضر جلسات المحاكمة و اذا لم يحضر بعد إخطاره بذلك ، يجوز محاكمة غيايبا ، وهو واجب يجب ان تفرض المحكمة اذا تغيب الموظف المتهم سبب او لآخر ، ورات المحكمة ان حضوره يحقق الصالح العام على نحو أفضل.<sup>4</sup>

أما الحياد فإنه مبدأ استقر عليه القضاء .<sup>5</sup> و مؤداه ان من يبدي رايه يمتنع ان يشترك في نظر الدعوى و الحكم فيها وذلك ضمانا لحياد القاضي او عضو في مجلس التأديب الذي يجلس من التهم مجلس الحكم، حتى يطمئن الموظف المتهم الى عدالة قاضية، ويتحقق مبدأ الحياد في نظام

<sup>1</sup>توفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup>سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 560.

<sup>3</sup>مليكة الصاروخ، المرجع السابق، ص 117.

<sup>4</sup>سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 565.

<sup>5</sup>بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 39.

التأديب القضائي بحيث يعهد بسلطة توقيع الجزاءات التأديبية الى محاكم تأديبية مستقلة عن الادارة، ويتم تشكيلها على نحو يتم الفصل فيه بين السلطة الاتهام وسلطة الحكم، وان اي اخلال بهذا المبدأ يترتب عليه بطلان الحكم لعيب في الاجراءات.<sup>1</sup>

هنا تجدر الاشارة الى ان هذا النظام يحاول اعطاء اكبر قدر ممكن من الضمانات التأديبية للموظفين، وكذا الحد من التعسف السلطة الرئاسية التي كانت تقوم بوظيفتي الاتهام والحكم في ظل النظام الرئاسي. فمن ابرز ضمانات التأديب التي يسعى النظام القضائي لتحقيقها هي ان يكون التأديب في يد جهة محايدة ومختصة، ويبدو ان هذا النظام هو افضل الانظمة التأديبية في تحقيق هذه الضمانة، لانه يضمن توفير هذه الضمانة بدء من مرحلة التحقيق والاتهام ووصولاً الى المحاكمة فاسناد امر توقيع الجزاء الى محكمة مختصة تتوافر لديها كافة الضمانات والاجراءات التي تحفظ حقوق الموظفين، من شانه كفالة عدالة المسالة التأديبية لهم.

والجدير بالملاحظة هو ان التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة بدأت تتجه وبشكل اوسع الى توفير حماية للموظف العام اكثر من ذي قبل، ولاشك ان النظام القضائي هو افضل الانظمة الذي يعمل على تحقيق اكبر قدر ممكن من الضمانات على اعتبار انه يساهم في انشاء قواعد اجرائية تفتقر اليها الانظمة التأديبية في المجال الاداري.

وأما ما يوصف به النظام القضائي من بطء وتعقد في الاجراءات، مما ينعكس على الفاعلية والردع في العقاب، فان ذلك غير مقبول، لان الثاني وعدم التسرع هو من طبيعة القضاء، وتستلزمه الطبيعة العقابية للتأديب، لان من شان القضاء فحص كافة الاحتمالات وتمحيص الادلة وتقليبها على وجوهها ليتبين له ما كان حفيها منها، كما ان الدفاع يجد امامه اكثر من وسيلة دفع وطرق للتعطل اذا كان ذلك في مصلحة الموظف المتهم.

<sup>1</sup> ان اهم تطبيق لنظام الحياد التأديبي هو المانيا الفدرالية، انظر مليكة الصاروخ، مرجع سابق، ص 118.

وتأسيس على ذلك، فإن الاخذ بالنظام القضائي هو الافضل على اعتبار انه يوازن بين المصلحة العامة (منطق الفاعلية) والمصلحة الخاصة (منطق الضمن) على ان يترك للنظام الاداري توقيع بعض الجزاء الخفية والتي تفرضها طبيعة اداء هذا النظام وكذا النظام شبه القضائي عندما يتعلق الامر بعقوبات لا تصل الى حد التسريع او العزل.

وختاما يستخلص أن الوظيفة العمومية خُطت في ظلّ التّظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتّغيرات و التّطوّرات الّتي طرأت بصفة جليّة على المجتمع بصفة عامّة و على الإدارات العمومية بصفة خاصّة، و انطلاقا من التّجاوب الّتي مرّت بها الجزائر في مجال التّوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كلّ مرّة على تجاوز و تفادي الأخطاء و المطّبات الّتي عانى منها النّظام السّابق، إلى أن توصّلت إلى صياغة القانون المعمول به حاليا و هو الأمر رقم 03-06 الّذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نّظام التّوظيف خاصّة مع التّغيرات السّياسيّة، الاقتصاديّة، و الاجتماعيّة الّتي أفرزتها العولمة و الّتي فرضت على الدّولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العموميّة.

ولقد أقرّ المشرّع الجزائري الحماية الاداريّة لحقوق الموظّف العام و المتمثّلة في الحقوق الماديّة بحيث تتحلّى في الرّاتب و التّرقية إضافة إلى معاش التّقاعد و الضمان الاجتماعي بالرغم من الأخطاء الّتي قد تنجرّ عنه

أمّا الحقوق الغير ماديّة تتمثّل في الاستقالة و الإجازات و التّمثيل التّقابي و الّذي يعتبر حق ممارسة لحرية أساسيّة تكفلها الدّساتير لكلّ الأفراد و الّتي يتمثّل دور التّقابات في توفير الضّمانات اللاّزمة للموظّفين في المجالات المختلفة و الدّفاع عن مصالحهم.

كما يستنتج أنّ المسؤوليّة التّأديبيّة هي المسؤوليّة القانونيّة الناشئة من خلال الموظّف العام بواجبات وظيفته و قد لقيت المسؤوليّة التّأديبيّة للموظّف العام عناية فائقة من مختلف التّشريعات الوظيفيّة في العالم بسبب أهميّة تحديدها و انعكاس آثارها على الهدف النهائي للتّأديب و هو ضمان حسن سير المرافق العامّة بانتظام و اضطرا، و تعدّ العقوبة التّأديبيّة من أهمّ أركان النّظام التّأديبي الّذي يعتبر في حدّ ذاته من الضّروريات الأكثر إلحاحا و هذا كونه ينطوي على تمذيب الأخلاق و إعادة النّظام و الاستقرار إلى المجتمع

الوظيفي و لتقويم إصلاح السلوك الغير السويّ لتجنّب الوقوع في الأخطاء المهنيّة ،  
فالعقوبة تعتبر ردّ فعل على سلوك مجرّم من وجهة نظر المتطلّبات النظاميّة فهي جزاء  
يوقع على الموظّف كي لا يتجرّأ و يعود إلى فعله هذا مرّة أخرى و هذا من صلاحيّات  
السّلطة العامّة ضمّانا لاستقرار النّظام العام في المجتمع الوظيفي ، كما أنّ الضّمّانات  
التأديبيّة ضرورة يفرضها سواء كان النظام قضائي أو الشّبه قضائي ، فالتأديب ليس  
الغرض منه مجرد توقيع العقوبة على الموظّف بقدر ما يستهدف تمكين المرفق العام من  
أداء وظيفته على أحسن الأحوال.

# الفهرس

الصفحة	العنوان
3	قائمة المختصرات
4	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الحماية الإدارية لحقوق الموظف العام</b>
6	مقدمة الفصل الأول
7	<b><u>المبحث الأول: الحماية الإدارية للحقوق المادية للموظف العام</u></b>
7	<b>المطلب الأول: الراتب والترقية</b>
7	الفرع الأول: الراتب
8	البند 1: معايير تحديد الأجور
9	البند 2: أدوات تحديد الأجر
13	الفرع الثاني: الترقية
15	البند 1: أنواع الترقية
22	<b>المطلب الثاني: معاش التقاعد والحق الاجتماعي</b>
22	الفرع الأول: التقاعد
22	البند 1: تعريف التقاعد
24	البند 2: أنواع التقاعد
26	البند الثالث: آليات الحماية
31	الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي
31	البند 1: التأمين على المرض وتأمين الأمومة
33	البند 2: تأمين العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية
37	<b><u>المبحث الثاني: الحماية الإدارية للحقوق الغير مادية للموظف العام</u></b>
37	<b>المطلب الأول: الاستقالة</b>
38	الفرع الأول: أنواع الاستقالة
38	البند 1: الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة
41	البند 2: الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية
41	<b>المطلب الثاني: الاجازات والتمثيل النقابي</b>
41	الفرع الأول: الاجازات
42	البند 1: عطل الاستراحة
45	الفرع الثاني: الحق النقابي في الجزائر
	<b>الفصل الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العام و ضماناتها</b>
52	مقدمة الفصل الثاني
53	<b><u>المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام و ضماناتها</u></b>
53	<b>المطلب الأول: الخطأ التأديبي</b>
53	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
55	الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي



58	بند1: تأثير عملية تحديد الخطأ التأديبي على مبدأ الضمان
62	<b>المطلب الثاني: العقوبة التأديبية</b>
62	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
64	بند1: موقع العقوبة التأديبية ضمن مبدأ المشروعية
65	الفرع الثاني: ضوابط تطبيق العقوبة التأديبية
70	<b><u>المبحث الثاني: ضمانات تأديب الموظف العام</u></b>
70	الفرع الأول: ضمانات النظام الإداري للتأديب
76	الفرع الثاني: ضمانات النظام القضائي والشبه قضائي للتأديب
76	بند1: ضمانات النظام شبه قضائي للتأديب
77	بند2: ضمانات النظام القضائي للتأديب
81	الخاتمة
83	قائمة المصادر والمراجع
88	الفهرس



# قائمة المصادر و المراجع

## 1. المصادر:

### 1- الأوامر :

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 42 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2- الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، الصادرة بتاريخ 11/07/1966 .

3- الأمر 73-63 المؤرخ في ديسمبر 1973 المتعلق بقانون المالية.

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

5- الأمر 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 المعدل و المتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1993 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

6- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العمومية.

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

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

### 2- القوانين :

01. القانون 63/278 المؤرخ في 26/07/1963 المتضمن نظام العطل و الاجازات المعدل و المتمم.

02. القانون 83/11 المتضمن التأمينات الاجتماعية.

03. القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983.

04. القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

05. القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في

1991/12/21 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

### 3- المراسم :

01. المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية

الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 الصادرة بتاريخ 1982/09/14.

02. المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11، المحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون

11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

03. المرسوم 290/90 المتضمن قانون علاقات العمل، المؤرخ في 1990/09/29.

04. المرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 16 فيفري 1993، المحدد لبعض الواجبات الخاصة على

الموظفين و الأعوان العموميين و عمال المؤسسات العمومية، ج ر عدد 11 الصادرة في

1993/02/17.

### 4- القرارات:

01. القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان

الاجتماعي، ج ر عدد 07

02. التعليمات 240 المؤرخة في 15 ماي 1995، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

### 5- القرآن والحديث:

1. القرآن الكريم برواية ورش.

2. الحديث: الصحيحين

## II. المراجع :

### • بالعربية:

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

2. برهان خليل زريق: نحو نظرية عامة في العرف الاداري، مطبعة كرامة، دمشق، 1986.

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

4. بلعروسي أحمد التّحافي: قانون العمل، ط 1، دار هومة للطباعة و التّشر، بوزريعة، الجزائر، 2004.
5. تغريد محمّد قدّوري التّعيبي: مبدأ المشروعية و أثره في النّظام التّأديبي للوظيفة العامّة -دراسة مقارنة-، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013.
6. حمد محمّد الشّلماني: ضمانات التّأديب في الوظيفة العامّة في القانون الليبي و المقارن، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2014.
7. رمضان محمّد بطّيح: المسؤولية التّأديبية لعمّال الحكومة و القطاع العام و قطاع الأعمال العام فقها و قضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
8. زيد منير عبوة: ادارة الموارد البشريّة، ط1، دار كنوز المعرفة للتّشر و التّوزيع، عمّان، 2006.
08. سامي جمال الدّين: منازعات الوظيفة العامّة و الطّعون المتّصلة بشؤون الموظّفين، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2005.
09. سعيد الشّوي: المسألة التّأديبية للموظّف العام، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2008.
10. سعيد بوشعير: النظام التّأديبي للموظّف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66-دراسة مقارنة-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
11. سليمان محمّد الطّماوي: القضاء الإداري، قضاء التّأديب -دراسة مقارنة-، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
12. سماتي الطّيب: منازعات الضّمان الاجتماعي في التّشريع الجزائري، ط1، دار الكتب العلميّة، 2008.
13. سهيلة محمّد عبّاس: إدارة الموارد البشريّة، ط2، دار وائل للتّشر، بيروت، 2006.
14. عادل حرشوش صالح مؤيّد سعيد صالح: إدارة الموارد البشريّة، الأردن، 2006.
15. عبد السّلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التّحوّلات الاقتصادية، دار القصبه للتّشر، 2003.
16. عبد اللّطيف سيّد رسلان: النّظرية العامّة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للتّشر، الإسكندرية، 2004.
17. عماد صوالحيّة: الجزاءات الإدارية العامّة، ط1، مكتبة الوفاء القانونيّة، الإسكندرية، 2014.
18. ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، ط1، منشأة المعارف، 2001.
19. محمّد ماجد ياقوت: تكييف الواقعة في المواد التّأديبية، دار الجامعة للتّشر، الإسكندرية، 2014.

20. محمد ابراهيم: شرح قانون النظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة.
21. محمد عصفور: نحو النظرية العامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، 1967.
22. محمود حلمي: قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
23. مصطفى عفيفي و بدريدة جاسر صالح: السلطة التأديبية بين الفاعلية و الضمان، مطبعة حسّان، القاهرة، 1982.
24. مليكة الصّاروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة و القضاء-دراسة مقارنة-، ط1، 1986.
25. منصور ابراهيم العاتوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام -دراسة مقارنة-، ط1، مطبعة الشرق، عمّان، 1984.
26. نصر الدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ط2، دار الفكر العربيين القاهرة، 2002.
27. نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف -دراسة مقارنة-، ط1، دار الثقافة، عمّان، 2007.
28. هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء الشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.
29. وليد سعود القاضي: ترقية الموظف العام، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمّان، 1012.6

### • بالفرنسية:

1. Jean-morie auby-bernand auby, droit de fonction publique, edition dalloz, 1997.
2. Veau-michal de forges, droit de la fonction publique ; presses universsaire de France , 1<sup>er</sup>, paris, 1986, p 168

### III. الأطروحات:

1. ثروت محجوب: التحقيق الاداري و دور النيابة الادارية فيه، رسالة دكتوراه في الحقوق، عين شمس، 1994.
2. علي سهل يحي قاسم: فصل الموظف العام-دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005.
3. عمرو فؤاد بركات: السلطة التأديبية -دراسة مقارنة- رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1979.
4. فهمي عزب: سلطة التأديب بين الادارة و القضاء رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس.
5. محمد مختار عثمان: الجريمة التأديبية بين القانون الاداري و الادارة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة شمس، 1973.

## IV. الرسائل:

1. الياس بن سليم: الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع ادارة و مالية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002.
2. عبد الحميد بن علي: طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام-دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011.
3. فاطمة مولوة: الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون ، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.
4. محمد بن صديق أحمد الغلاسي: الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة السعودية -دراسة تأصيلية مقارنة و تطبيقية-، مذكرة ماجستير تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.
5. محمد شوق العابد: أثر الاستقالة على سير المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

## V. المقالات:

1. أم الخير بو قرّة: تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

## VI. المواقع الإلكترونية:

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

لقد اقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من اجل ضمان تفرغه للقيام باعباء الوظيفة التي كلف بها، بما يحقق استفادة الادارة العمومية من خدماته على اكمل وجه، وعلى الدولة ان تتكفل بحماية موظفيها من جميع انواع التهديدات والاهانات والشتم والسب والقذف والتهجم الذي قد يتعرضون له اثناء تاديتهم كمهامهم واصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم، فالدولة تحل محل الموظف وتطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء الى المحاكم وما على الموظف في حالة تعرضه لاي اعتداء ومن اي نوع ان يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه وصاحبه حتى يتسنى مزاولة الاجراءات القانونية ضد المعتدي، ان الادارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما اذا ارتكب احدهم خطأ في الخدمة وتعرض الى متابعة قضائية، ولكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما اذا كان الخطأ متعلقا بالخدمة اما اذا كان الخطأ شخصيا وليس له علاقة بالخدمة، فالادارة ليست مسؤولة عن حمايته.

## Résumé

الكلمات المفتاحية: موظف عمومي، حماية إدارية، خدمة، اعتداء

législateur algérien pour l'employé le droit d'avoir réussi dans la jouissance de la protection de l'État afin d'assurer le réordonnancement des charges de travail qui vous sont attribués, de manière à obtenir l'administration publique profiter de ses services au maximum, et l'Etat doit assurer la protection des employés de tous les types de menaces, les insultes et la violence verbale et la diffamation et l'agression, qui peut s'y opposer lui dans l'exercice et réparer les dommages qui peuvent en résulter, si nécessaire, l'état résolu le magasin de l'employé et lui a demandé avec tous ses droits, sauvant la peine de recourir aux tribunaux et l'employé en cas d'exposition à une attaque et toute sorte d'atteindre le boss agressé, signée par le propriétaire de telle sorte que engager une procédure judiciaire contre l'agresseur, que l'administration publique est tenue de protéger ses employés contre des sanctions civiles qui peuvent être exposés dans le cas où s'il commet un d'entre eux une ligne en service et soumis à un suivi judiciaire, mais cette protection est que dans le cas de savoir si l'erreur est liée au service, mais si l'erreur personnellement, je n'avais rien à faire le service, l'administration est pas responsable de sa protection.

**Mots clés:** agent public, la protection administrative , Service, agression

## Abstract

Algerian legislature for the employee the right to have succeeded in the enjoyment of the state protection to ensure réordonnancement workloads assigned to you in order to get government to take its services maximum, and the State must ensure the protection of employees from all types of threats, insults and verbal abuse and defamation and assault, which may object in the exercise and to repair the damage that can result, if necessary, the state solved the employee's store and asked him with all its rights, saving the trouble of going to court and the employee when exposed to an attack and any kind of reach the boss assaulted, signed by the owner so that initiate legal proceedings against the aggressor, that government must protect its employees against civil penalties that may be incurred if it commits to them an online service and subject to judicial monitoring, but this protection is that in the case of whether the error is related to the service, but if the error personally, I had nothing to do service, the administration is not responsible for its protection.

**Key words:** public official, administrative Protection, Service, assault