



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي
الميدان الحقوق والعلوم السياسية
الشعبة الحقوق
التخصص: قانون اقتصادي عام

مذكرة بعنوان

الحماية القضائية لحقوق الموظف العمومي في الجزائر

تحت إشراف :

د/ خوشي خالد

إعداد الطالبين:

❖ أحمد بن ناجي

❖ داود هرويني

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سويقات أحمد	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
خوشي خالد	أستاذ محاضر "ب"	مشرقا
زعباط عمر	أستاذ مساعد "أ"	مناقشا

السنة الجامعية : 2024 - 2025



إهداء

للوالدين الكريمين و الإخوة و الأخوات كل باسمه و
لزميلي في هذه المذكرة و لكل الزملاء و
الزميلات في الدفعة

**** احمد بن ناجي ****

إهداء

للوالدين الكريمين و زوجتي رقيقة دربي و للأبناء انس و
محمد أيوب و نور الهدى و لكل الزميلات و الزملاء بالدفعة
الماستر و بالأخص لزميلي احمد بن ناجي في هذا العمل.

** داود هرويني **

شكر

الأستاذ المشرف خوخي خالد وكل الأساتذة المحترمين و
الزملاء في الدفعة الحالية و لكل عمال إدارة جامعة
قاصدي مرباح بكلية الحقوق

مقدمة

لطالما كانت حقوق الموظف باعتبارها وسيلة توفر له الأمان الوظيفي و الرفاهية في العمل إحدى أهم التجاذبات بين الموظفين و الإدارة لأنها سلطة مهيمنة على العلاقة الوظيفية , أين وجب حماية هذه الحقوق من هذه السيطرة حتى يتسنى لصاحبها الانتفاع بها , الأمر الذي دفع بالتشريعات و الدساتير عبر العالم إلى محاولة ضبط و تنظيم طرق اكتسابها و حمايتها و الانتفاع بها , كون تركها على إطلاقها أو التضييق عليها يتعارض و الهدف من إنشاء المرافق العامة و التي من أهمها احترام المرتفقين في تقديم الخدمات ذات جودة و نوعية .

- و من هنا أدركت معظم الدول ضرورة سن نصوص قانونية خاصة تنظم الحقوق الوظيفية من حيث الاكتساب و الانتفاع و الحماية وحتى الانتقال الحقوق إلى الغير أي الخلف الخاص وفقا لنظام قانوني خاص , و لعل الحماية القضائية هي من بين الركائز الأساسية القانونية التي توفر الرقابة على أعمال الإدارة في مواجهة أي مس لهاته الحقوق - و المشرع الجزائري على غرار باقي تشريعات الدول اعترف بحقوق الموظف و أقر لها حماية خاصة و سعى إلى تنظيم جميع المسائل المتعلقة بها و حدد بذلك طرق اكتسابها و حمايتها و ذلك بالقانون : 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

- و لعل أهم الصعوبات التي يعاني منها الموظف اليوم في الجزائر هي مشكلة تسوية النزاعات بين الموظفين و الإدارة , مما تسمح للإدارة بالتغول في استعمال حقها بمعاقبة الموظفين و جعل الحقوق المكتسبة رهينة الميزاجية للمسؤولين من جهة أو لخوف الموظف من فقدان منصب عمله أو التضييق عليه من جهة أخرى .

و في ظل هذه الوضعية عمل المشرع الجزائري على وضع آليات قانونية تعتمد في جوهرها على تفعيل أحكام الحماية القضائية لحقوق الموظف من اجل ضمان الجودة في سير المرافق العامة و تقديم الخدمات .

و تطرح الحقوق الوظيفية باعتبارها واقعة مادية مكتسبة , و نظرا لأثرها المباشر على مردودية الموظف , مشاكل و نزاعات بين الموظف و الإدارة التي لها سلطة التعيين , ترجع أساسا إلى تداخل النصوص القانونية التي تنظم هذه الحقوق أو لسكوت المشرع الجزائري أصلا على حماية هذه الحقوق و بالتالي اعتماد الشريعة العامة في المطالبة بالحقوق و إلغاء القرارات الإدارية الصادرة في غير حق الموظف , كل هذا التشابك انعكس سلبا على استيعاب و فهم أحكام هذه الحماية و نتيجة لذلك تم الوقوع في تجاوزات و أخطاء عند تطبيقها في الواقع سواء بالنسبة للإدارة في اتخاذها لقرارات تأديبية أو عقابية أو الموظف نفسه في إطار التوجه إلى القضاء الإداري طالبا حمايته في مواجهة هذه الإدارة :و البحث يتناول الإشكالية المتعلقة بالحماية القضائية لحقوق الموظف .

- أسباب اختيار الموضوع :

و تتمثل هذه الأسباب في :

أسباب موضوعية : كون هذه الدراسة تتضمن القواعد القضائية المنشئة و المتمثلة في القضاء الإداري و لما له من سلطة ايجابية اتجاه النزاعات المطروحة عليه و رغبة منا في إثراء هذه الايجابية للعمل على استقرار الموظف بالمرفق المنتمي إليه

أسباب ذاتية : رغبة منا في جعل هذا البحث نموذج لحماية الحقوق لأي موظف من جهة و من جهة أخرى لسهولة تقديم الاستشارات القانونية للموظفين .

أهداف الموضوع :

و تتمثل في إبراز أهم الحقوق و كيفية حمايتها من خلال التعامل مع الملفات القضائية المطروحة أمام القضاء و إجراءات تحرير العرائض و النظر في ما مدى مشروعية القرارات الصادرة ضد الموظف و أهم النقاط القانونية الواجب الوقوف عليها .

الدراسات السابقة :

مذكرات الماستر

عدلاني فتيحة مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر قسم الحقوق والعلوم السياسية الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري جامعه عبد الحميد ابن باديس مستغانم الجزائر 022-20232.

مذكرات الماجستير

1-أ حمد مدسنة ،حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري،دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق،جامعة بن يوسف بن خدة،الجزائر 2005.

2-رضا مهدي ،النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر ،03/06 مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ،فرع: الدولة والمؤسسات العمومية ،كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة،الجزائر،2008-2009

أطروحات الدكتوراه

ضريفي نادية،المرفق العام بين ضمانات المصلحة العامة وهدف المردودية حالة عقود الامتياز،أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2011-2012

أهمية الموضوع:

01/ أهمية نظرية لدراسة التشريع و مدى توفيقه على حماية حقوق الموظف

02/ أهمية تطبيقية للوقوف على أهم الأحكام القضائية و مدى مساهمتها للواقع و ضمانها الحماية المرجوة منها .

الإشكالية : ما هو دور القضاء في حماية الموظف العمومي ؟ و ما هي الآليات القانونية لتجسيد هاته الحماية ؟

و لقد راعينا في إعداد هذه المذكرة :

المنهج الوصفي و المنهج التحليلي متبعين في ذلك سهولة العبارة و الإيجاز في العرض متوخين البعد عن الحشو و الإطناب و النظريات الفقهية كما حرصنا على أن يكون هذا العمل تطبيقيا بالدرجة الأولى ليكون سهلا للجمهور و المتعاملين به و على رأسهم الموظفين تحقيقا للفائدة حاولنا قدر الإمكان الاعتماد على قرارات الغرف الإدارية و مجلس الدولة لإبراز أهم الإشكالات المطروحة على الجهات القضائية و تحديد موقفها منها و كذا محاولة رفع الغموض و اللبس عن تطبيقات بعض النصوص القانونية التي تم توظيفها ورغبة منا في الوصول إلى إجابة شاملة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين اثنين:

الفصل الأول : الإطار العام لحماية حقوق الموظف العمومي

ويشمل هذا الفصل بدوره على مبحثين :

المبحث الأول : يتضمن تعريف الموظف العمومي و مفهوم الحماية القضائية

أما المبحث الثاني : فيتضمن حقوق الموظف العمومي في التشريع الوطني

أما الفصل الثاني : الإجراءات القانونية التي تقتضيها الحماية القضائية لحقوق الموظف

و يشتمل هذا الفصل بدوره على مبحثين :

المبحث الأول : يتضمن الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الماسة بحقوق الموظف

أما المبحث الثاني : فيتضمن تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية كوجه لحماية حقوق

الموظف و بعد ذلك أنهينا عملنا بخاتمة تشمل أهم ما تم التوصل إليه من نتائج و

توصيات

الفصل الأول
الإطار العام لحماية حقوق
الموظف العمومي

تمهيد

نتج عن سياسة الدولة التدخلية، أن أصبحت تحتل اليوم المرتبة الأولى بين أرباب العمل، لأن الوظيفة العمومية تستعمل عددا من الأعوان العموميين يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. لذلك أصبح للوظيفة العمومية أثر بالغ في تسيير المرافق العامة، وبالتالي للموظفين دور كبير في بعث الحياة في وسطهم الاجتماعي و الاقتصادي، وقد تفتنت الدول المتطورة لهذا الدور، إيماننا منها بقدرتها رسالة الموظف وأهميتها، و سارعت إلى إحاطته بعناية مميزة ووضعت الأنظمة الخاصة بها محددة طرق اختياره وكل ما يتعلق بمساره المهني وحقوقه المادية والمعنوية. وسنعالج في هذا المدخل مفهوم الموظف العمومي كمبحث أول، و الحقوق المقررة الموظف العمومي في المبحث ثاني.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي و الحماية القضائية

يعد من المفاهيم المركزية في القانون الإداري، وله أهمية بالغة في تحديد الأشخاص الذين تسري عليهم القواعد الخاصة بالوظيفة العامة. يختلف تعريف الموظف العمومي من دولة إلى أخرى، حسب النظام القانوني المعتمد، لكن هناك عناصر مشتركة يمكن الاستناد إليها في بناء مفهوم عام.

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي :

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحد يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة¹.

الفرع الأول :التعريف الفقهي و القضائي للموظف العام

أولا :التعريف الفقهي :

في الفقه الفرنسي عرف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة، تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة

الفقه المصري عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة". أيضا عرف بأنه: كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة. كما عرف الموظف

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 19 .

العام بأنه : " كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عارضة بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر". كما عرفه مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها

أما بخصوص الفقه الجزائري بخصوص تعريف الموظف العمومي لم نجده لم يعطي تعريفا للموظف العمومي باستثناء بعض الشروح والتعليقات المتمثلة في هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه". كما قيل عن الموظفين. ويضمن السير الحسن للمرافق العامة¹.

ثانيا :التعريف القضائي للموظف العام:

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور هام في تحديد تعريف الموظف العام، لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة". وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو 1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفا عاما وهما :

1- استمرارية الوظيفة ودوامها

¹ نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 28.

2- الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية¹

أ/ تعريف القضاء المصري:

حيث جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا ما يلي: "لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام القانون الوظيفة العامة يجب أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر". وفي قرار لها اعتبرت الموظف العام بأنه: "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق. وأكدت محكمة القضاء الإداري التعريف السابق²

ب/ تعريف القضاء الجزائري:

فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعموم المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني. حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995 في الملف رقم: 122458 "علاقة العمل"³

مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة". وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 7843 الصادر في 15 أفريل 2003 في قضية السيد

¹ تعريف بول دياز وجي ديبيري. نقلا عن بوطبة مراد، ذكره، ص31 تعريف ويليان مرسال نقلا عن نفس المرجع، ص. 31.

² تعريف محمد حامد الجماللي نقلا عن بوطبة مراد، ذكره، ص32

³ زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، المجلد، 1 العدد، 1 ديسمبر، 2013، ص

(خ.ب.ع) ضد والي ولاية معسكر: "المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم رقم 59/85".

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي

أولا : تعريف المشرع الجزائري للموظف العام

أ/ التعريف الدستوري للموظف العام:

بالإطلاع على النصوص الدستورية المختلفة يلاحظ أن المؤسس الدستوري اهتم فقط بإيراد المبادئ العامة الخاصة بالوظيفة العمومية دون إعطاء تعريف دقيق للموظف العام. فالملاحظ على دستور 1963 أنه استعمل مصطلحي العمال والموظفين للدلالة على نفس المعنى، فنص في المادة 20 على: "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، ونص في المادة 54 على: "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية¹".

ب/ تعريف الموظف العام في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

م1 حسب هذه المادة يعتبر موظفا كل شخص يعين في منصب دائم ورسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابع لها، كما أن هذا الأمر قد ميز بين ثلاث فئات من

¹ الدستور الجزائري لسنة 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر، 1963 الأمر - 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966،

الأعوان العموميين وهم الموظفون الذين تربطهم بالدولة علاقة قانونية تنظيمية، الأعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام¹.

ج/ تعريف الموظف العام في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

لقد استعمل الأمر 06-03 مصطلح الموظف بشكل واضح، مع وضع تعريف له تضمنته نص المادة 4 التي نصت على: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري". وأشار المشرع الجزائري قبل ذلك في نص المادة إلى مجال تطبيق هذا القانون التي نصت على: "طبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية". وليكون الشخص موظف عام حسب هذا الأمر² يجب ان تتوفر فيه شروط المتمثلة في:

- التعيين في الوظيفة من السلطة العامة.

- ديمومة الوظيفة

- الخدمة في مرفق عام

- الترسيم.

¹ بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص. 27.

² الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006

المطلب الثاني : مفهوم الحماية القضائية

تعني استخدام القضاء كوسيلة لحماية الحقوق من التعدي أو الضياع سواء كانت هذه الحقوق تتعلق بالأفراد و الجماعات أو بالمؤسسات وإجبار المخالفين على الالتزام بها. وهي تشمل جميع الوسائل القانونية والقضائية التي تمكن الأفراد من المطالبة بحقوقهم أمام المحاكم المختصة، سواء كانت هذه الحقوق مدنية، جنائية، إدارية، أو دستورية و سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الحماية القضائية و أهم أسسها القانونية و كذا أشكالها

الفرع الأول : الأساس القانوني للحماية القضائية

تعتمد الحماية القضائية للحقوق على عدة مبادئ قانونية منها :

- مبدأ المشروعية : يعني ضرورة احترام القوانين وعدم الاعتداء على الحقوق إلا وفقا للإجراءات القانونية .

- مبدأ حق التقاضي : يضمن لكل فرد الحق في اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقه .

- مبدأ المساواة أمام القضاء : يوجب منح جميع الأفراد فرصا متساوية لحماية حقوقهم بغض النظر عن جنسهم أو وضعهم الاجتماعي.

- مبدأ حجية الأحكام القضائية : يلزم الجميع بتنفيذ الأحكام النهائية الصادرة عن القضاء

الفرع الثاني : أشكال الحماية القضائية

و تتمثل أشكال الحماية القضائية في أهم ما سيرد ذكره :

-أولا: الحماية المدنية: تختص بها المحاكم المدنية، وتهدف إلى حماية الحقوق الخاصة للأفراد، مثل :

1/ الحقوق العينية : كالملكية ، الحيازة ، والحقوق العينية التبعية مثل الرهن

2/ الحقوق الشخصية : مثل الالتزامات التعاقدية والتعويضات عن الأضرار المدنية¹.

3/ دعاوى المسؤولية المدنية : تتعلق بمطالبة شخص بتعويض نتيجة خطأ أدى إلى ضرر

ثانيا : الحماية الجنائية:

تتحقق من خلال معاقبة المعتدين على الحقوق العامة والخاصة وفقا لقانون العقوبات ، وتشمل :

1/ الجرائم الواقعة على الأشخاص : كالقتل ، والضرب ، والاعتداء على الحرية الشخصية .

2/ الجرائم الاقتصادية : مثل جرائم الاحتيال والنصب وإصدار شيكات بدون رصيد.

3/ الجرائم الواقعة على المال : كالسرقة ، والخيانة الأمانة ، والتعدي على الأملاك الخاصة والعامة

ثالثا : الحماية الإدارية :

تتولاها المحاكم الإدارية، وتهدف إلى حماية الأفراد من القرارات الإدارية غير المشروعة، مثل:

- الطعون في قرارات التوظيف والفصل في العمل .

- دعاوى الإلغاء ضد القرارات المخالفة للقانون .

¹ بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 32.

- دعاوى التعويض عن الأضرار الناتجة عن قرارات إدارية غير قانونية

رابعاً : الحماية الدستورية:

تشمل الرقابة القضائية على دستورية القوانين لحماية الحقوق والحريات الأساسية ، حيث يحق للأفراد الطعن في القوانين التي تنتهك حقوقهم أمام المحاكم الدستورية¹.

المطلب الثالث : شروط اكتساب صفة الموظف و طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة

يشير إلى الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يكتسب الصفة القانونية للموظف العمومي، أي حتى يُعدّ قانوناً موظفاً عمومياً يتمتع بالحقوق ويلتزم بالواجبات المقررة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفرع الأول : شروط اكتساب صفة الموظف

تطلق صفة الموظف على كل عون تم تعيينه لشغل وظيفة عمومية تتصف بالديمومة ويتم ترسيمه فيها وفقاً لسلم إداري² ، ولاكتساب صفة الموظف العام في الجزائر ، يجب توافر شروط إجرائية وموضوعية محددة ، وفقاً للتشريعات والقوانين المعمول بها. يعتبر الموظف العام هو الشخص الذي يعين بصفة دائمة في وظيفة داخل مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام³.

¹ أنظر المواد المتعلقة بالقضاء بالدستور في باب السلطة القضائية 11

² المادة 04 ف 01 من القانون رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية /جر العدد 46 لسنة 2006.

³ الأمر رقم 01/05 الصادر بتاريخ 27 فبراير 2005 والمتضمن قانون الجنسية الجزائري .

أولا :الشروط الإجرائية:

يجب أن يتم تعيين الفرد بقرار رسمي صادر عن السلطة المختصة، وفقا للإجراءات القانونية المعمول بها. هذا التعيين ينشئ العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة .

ثانيا :الشروط الموضوعية :

يشترط أن تكون الوظيفة ذات طابع دائم ، وليست مؤقتة أو موسمية. وبالتالي، لا يعتبر العاملون بعقود مؤقتة أو موسمية موظفين عموميين.

كما يجب يجب أن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة أو إحدى الهيئات العامة، مما يميز الموظف العام عن العاملين في القطاع الخاص أو المرافق ذات الطابع الصناعي أو التجاري¹.

ثالثا :موقف المشروع الجزائري:

بحسب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حددت الشروط العامة للتوظيف في المادة 75 كما يلي :

1-الجنسية الجزائرية :

يعتبر إثبات الجنسية شرطا أساسيا لا للدخول إلى الوظيفة العمومية فحسب ولكن أيضا للاحتفاظ بصفة الموظف وفي حالة اكتساب هذه الجنسية عن طريق التجنس تقترن معظم التشريعات هذا الشرط بحد أدنى من الاقدمية حتى تتحقق من تحلي المعني بالأمر بكل الامتيازات المرتبطة بحق المواطنة².

¹ عبد القادر ضياف و فاطمة الزهراء الفاسي ، شرط الجنسية في تولي الوظائف العليا في الجزائر مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 11 العدد 2-الجزائر ،ص325و326 .

وطبقا للدستور الجزائري فان الجنسية الجزائرية معرفة طبقا لما ينص عليه القانون ، ويحدد هذا الأخير شروط اكتسابها ، والاحتفاظ بها ، أو فقدانها ، أو التجريد منها³ .

2-التمتع بالحقوق المدنية :

هي حقوق يتمتع بها الفرد كإنسان ويستوي في ذلك أن يكون وطنيا أو أجنبيا، وهذا النوع من الحقوق يتقرر لحماية الفرد وحرية وتمكينه من مزاوله نشاطه وألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.بالإضافة إلى ذلك ، يجب على المترشح إثبات لياقته البدنية والعقلية لممارسة الوظيفة ، والتوفر على المؤهلات والشهادات المطلوبة واجتياز المسابقات أو الاختبارات بنجاح.

3-أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية :

إضافة الى نص المادة 75 من الأمر 06-03 والتي نصت على هذا الشرط ، فلقد نصت أيضا المادة 7 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014المتعلق بالخدمة الوطنية على أنه كل مواطن لم يتم بتبرير وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية فانه لا يستطيع من الاستفادة من التوظيف في القطاعين العام والخاص ، أو أن يقوم بمزاولة مهنة أو نشاطا حرا ، فالوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية حسب هذا القانون تكون إما بتأدية الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها ، أو التأجيل لسبب قانوني ، ويتم إثبات إحدى هذه الحالات بوثيقة تسلم من قبل السلطات العسكرية المختصة¹ .

4-أن تتوفر في المترشح شرط السن وكذا القدرة البدنية والذهنية بالإضافة إلى المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة²:

¹ القانون رقم 03/06مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية /جر العدد 46 لسنة 2006.

² المادة 78، و ما يليها من القانون رقم 06-03.

أ- شرط السن للالتحاق بالوظيفة :

نصت المادة 78 من الأمر 06-03 على أن السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية هي 18 سنة كاملة ، ويتم إثبات ذلك بتقديم المترشح للوظيفة العمومية شهادة ميلاد .
في الوقت الذي كان فيه الأمر في الماضي متروكا للاجتهاد لتحديد السن الدنيا .

ب- شرط القدرة البدنية والذهنية :

يقصد بها الصلاحية الصحية أي إثبات السلامة من الناحية البدنية والذهنية وعدم إصابة المترشح للوظيفة العمومية بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه على أحسن وجه بأعبائه ويعتبر هذا الشرط جوهرى لتولي الوظيفة العمومية .

ج- شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق المترشحين بالوظيفة :

يتوجب على المترشح للحصول على وظيفة عمومية أن يقدم للإدارة أو المؤسسة المنظمة للمسابقة ما يثبت أنه يحوز الشهادة أو الإجازة أم المستوى المطلوب الذي يؤهله للالتحاق بالرتبة المقصودة في المسابقة .

الفرع الثاني: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة

هذه العلاقة لكي تتلاءم وتنسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها، بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام، حيث تقوم هذه العلاقة ه على أساس عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، إذ تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتين عن بعضهما وتتشابكان لتكوين وضعية مختلطة، تسمى أحيانا عقد إداريا وأحيانا أخرى تسمى عقدا من عقود الوظيفة العامة أو عقدا من عقود القانون العام، وهنا يجب أن نبرز نقطتين مهمتين هما:

- **النقطة الأولى:** تتمثل في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية، حيث أن قرار تعيين الموظف لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع، فمن جهة تتمتع الإدارة بسلطة مطلقة في إبرام العقود التي تخضع لقواعد القانون العام مثل عقود الأشغال والامتياز، وعليه فلا يوجد ما يمنعها من إبرام عقود مع الأفراد من أجل القيام بالوظيفة. كما يتضمن قرار التعيين حقوق وواجبات الطرفين، فيلتزم الموظف بأداء واجباته كاملة واحترام أوامر رؤسائه، وتلتزم الإدارة في المقابل بتوفير راتب الموظف وضمان حمايته من الإهانة، أما من حيث الشكل فإنه لا يشترط شكل العقد، بحيث يعتبر القرار الصادر بالإرادة المنفردة للإرادة عقدا متى كان ناتجا عن اتفاق بين الأطراف المعنية، كما لا يشترط وجود اتفاق صريح ما دام هناك اتفاق ضمني.

- **النقطة الثانية:** يعتبر العقد بين الموظف العام والإدارة له خصائص مميزة، حيث تكمن خصوصية هذا العقد في طبيعة الالتزامات المفترضة من قبل الدولة، فمن جهة يمكن للإدارة أن تقلل من المزايا المقدمة للموظف، ومن جهة أخرى يمكنها تكليفه بالتزامات أكثر دون أن يكون له الحق في فسخ العقد، وقد أشار إلى هذه الخصوصيات بدقة محافظ الدولة في قضية *winkell* بمناسبة مرافعته ضد حق الموظف في ممارسة الإضراب بقوله: "لا ريب أن الأمر يختلف عن عقد العمل الذي يخضع لقواعد القانون الخاص، وعلى خلاف ما يجري في القانون الخاص فإن الأطراف ليست متساوية، لأن الدولة تضع بمحض إرادتها بنود العقد المختلفة بغية ضمان السير الحسن للمرافق العامة، فتحدد بمفردها دون مناقشة من المترشحين للوظيفة ودون موافقتهم المسبقة للالتزامات التي تقع على عاتق كل موظف، وتحدد المزايا التي تعترف لهم، بقيمة الراتب وشروط وكيفيات الاستفادة من المنح والعلاوات... والعقوبات التأديبية التي توقع عليهم، وإجراءات

توقيعها، وضمانات حمايتهم من التعسف، فالإدارة لا تكتفي بتحديد هذه الشروط بمفردها، لكنها تحتفظ بحق تعديلها أثناء التنفيذ، وأخيرا تبقى الإدارة حرة في إلغاء الوظائف¹.

¹ فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد، 2، جانفي 2011 ص 88

المبحث الثاني : حقوق الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية

أين سنتناول في هذا المبحث الحقوق المالية (مطلب أول) و حقوق اجتماعية (مطلب ثاني) و حقوق سياسية وشخصية (مطلب ثالث)

المطلب الأول الحقوق المالية للموظف العمومي:

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق و الضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها و الجهود التي يبذلها و الأعمال التي يقوم بها. و تخلف حقوق الموظفين المالية باختلاف القوانين و الأنظمة السياسية و الوظيفية في الدول

الفرع الأول : الحق في الراتب :

من أهم الحقوق المادية للموظف العمومي، لأن الموظف ما قبل الالتحاق بمنصبه لا بد أن يكون يقابله راتب فلولا هذا الأخير لما كرس وقته وجهده لهذه الوظيفة

أولاً: المرتب :

المرتب أهم الحقوق المادية للموظف العمومي، ألن الموظف ما قبل الالتحاق بمنصبه إلا من أجل الحصول على المرتب، فلواله لما قبل أن يكرس وقته و جهده و تفكيره للوظيفة، و ذلك لمواجهة المطالب المادية في حياته و حياة من يعولهم.

عرف المرتب بأنه " عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة , إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها: يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة و هذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع و تشتري و هذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع و تشتري بالمال. هذا

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

كما عرف بأنه "هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي". حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفاً اجتماعياً، و حسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب و الأجر، و قد وفق الأستاذ في هذا¹.

الفرع الثاني: التعويضات

إلى جانب الراتب الرئيسي في المرتب نجد الجانب الرئيسي الثاني منه والمتمثل في والتعويضات، حيث يتقاضاها الموظف كمداخيل إضافية في شكل تعويضات، أو ما يصطلح عليه بالمنح كل ذلك يناسب خصوصية وظروف الوظيفة أو ما يدفع كتعويض عن بعض المصاريف التي قد ينفقها الموظف في إطار تأدية مهامه، وسنتناول ضمن هذا الفرع التعويضات.

1/ التعويضات

. فالتعويضات التي تدخل في الراتب متعددة حسب القطاعات ونوع الوظيفة، وهي تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به.) المادة 07) من المرسوم 304/07 بالإضافة إلى تعويضات أخرى

¹ حماد محمد شطا. النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982،

مشتركة بين فئات الموظفين تتعلق بطبيعة الوظيفة أو المنصب، وعموما يمكن تصنيف التعويضات إلى ثلاثة مجموعات وهي:

- التعويضات المرتبطة بالمنصب

- التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية.

- التعويضات ذات الطابع الاجتماعي.

أ) التعويضات المرتبطة بالمنصب: وهي تعويضات بمثابة مداخيل مكملة للمرتب

تختلف أهدافها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب ومنها ما يلي:

1)2/ تعويض التبعية الخاصة: (تستفيد منها معظم الأسلاك والمناصب حسب

خصوصية السلك أو القطاع ، و هي متعددة وتعتمد معايير مختلفة لتبرير ضرورة

منحها عطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى مثل تثمين بعض المناصب والأسلاك،

تحافظ على مواردها البشرية، كذلك طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب،

مثل)موظف المديرية العامة للوظيفة العمومي، وأعضاء السلك الدبلوماسي(و يقابل هذه

المنحة في قطاع التربية عدة منح منها: (منحة الخبرة البيداغوجية، منحة الخبرة

السييرية، منحة التوثيق، منحة التأهيل، منحة الدعم التربوي والمعالجة البيداغوجية.

3) تعويض الضرر: ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر

والمشاق التي تتضمنها(صعوبة الأداء، الوسخ، انعدام الظروف الصحية).

.) تعويض العمل بالتناوب: خصصت هذه المنحة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة

نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به لنظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين

للانخراط في فرق تضمن العمل يوم كامل 24 ساعة حددت بالمرسوم 14/81 المؤرخ في 13 مارس. 1981

4/ التعويض الجزافي للخدمة المستمرة: أسست لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس وكاتبات المديریات وغيرهم، كما أنها لا تجمع مع الساعات الإضافية، استحدثت بمرسوم رقم 57/81 المؤرخ في 20 مارس. 1981

أ) التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية:

هي تلك التعويضات المخصصة لبعض المناطق التي تتميز بصعوبة من ناحية المناخ بصفة عامة، لاسيما المناطق الجنوبية وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهلية، وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما لتشجيع الموظفين على البقاء في هـ ما لجلب أعوان التوظيف أو النقل بصفة طوعية.

وأهم هذه المنح المشتركة بين مختلف القطاعات ما يلي:

منحة المنطقة الجغرافية: وتحسب بنسبة مئوية متفاوتة تصل إلى 35% حسب المناطق ، أساسها الراتب الأساسي لسنة 1989، وتمنح لكل موظف.

منحة الامتياز: أو ما يصطلح عليه بمنحة الجنوب وتحسب بنسب مئوية متفاوتة حسب المناطق وحسب الأصناف بدءا من الصنف 8 لشبكة الأجور إلى الأعلى، و تصل هذه النسبة إلى 150% .

منحة السكن: هي منحة جزافية بمبلغ 2000 دج للموظفين في الصنف 8 الى أعلى 1

المطلب الثاني : الحقوق الاجتماعية

إن الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي متصلة ببعضها البعض و لا يمكن أن نفصل الحقوق الاقتصادية عن الحقوق الاجتماعية، فالترقية مثال تؤدي إلى زيادة في الراتب فهنا تكون هناك علاقة وطيدة بينهما

الفرع الأول : الحماية الاجتماعية

حق الموظف العمومي في الحماية الاجتماعية يُعدّ من الحقوق الأساسية التي تضمن استقرار الموظف وتمكنه من أداء مهامه في ظروف تحفظ كرامته وكرامة أسرته. هذا الحق مرتبط بجملة من الترتيبات القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى وقاية الموظف من المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها أثناء أو بسبب عمله، مثل المرض، حوادث العمل، العجز، الشيخوخة، والوفاة

1/ تعريف الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية هي مجموعة من السياسات والبرامج التي تضعها الدولة لتوفير الدعم المالي والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية للمواطنين، لا سيما في حالات فقدان الدخل أو مواجهة مخاطر اجتماعية¹.

2/ مظاهر الحماية الاجتماعية للموظف العمومي

التأمين الصحي: تغطية تكاليف العلاج والاستشفاء للموظف وأفراد أسرته.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب 1/ألجانبية، الطبعة 10 دار هومة، الجزائر صفحة 251

12/ التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

تعويض الموظف في حال تعرضه لحادث عمل أو إصابة مهنية.

2ب/ الحق في التقاعد: حصول الموظف على معاش تقاعدي بعد بلوغ سن معينة أو في حالة العجز.

3ب/ الحق في العطل المرضية والأمومة: منح الموظف فترات راحة مدفوعة الأجر في حالات المرض أو الولادة

4ب/ مساعدات اجتماعية واستثنائية: في حالات خاصة مثل الكوارث أو الظروف العائلية القاسي

. 3/ الأساس القانوني للحماية الاجتماعية للموظف العمومي

13/ الدستور:

ينص الدستور الجزائري مثلا في المادة 70 منه، على حق المواطن في الضمان الاجتماعي.

3ب/ القوانين الأساسية للوظيفة العمومية:

مثل القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، الذي ينص في مادته 25 على حق الموظف في الحماية الاجتماعية.

قانون الضمان الاجتماعي: مثل القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي.

الاتفاقيات الدولية: كاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.

. الجهات المكلفة بالحماية الاجتماعية :

- ❖ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS).
- ❖ الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).
- ❖ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء (CASNOS) (للموظفين المؤقتين أو المتعاقدين).

1. أهمية الحماية الاجتماعية¹

- ❖ ضمان كرامة الموظف.
- ❖ رفع معنويات الموظف وتحفيزه.
- ❖ الحفاظ على التوازن الاجتماعي داخل المجتمع.
- ❖ تقليص نسب الفقر والتهميش.

الفرع الثاني: الحق في الترقية

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

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS: www.cnas.dz

1- التعريف الفقهي للترقية

عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة

2- طرق الترقية

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

كما أن الترقية تعتبر وسيلة ناجعة لتكوين الإطار الكفاءة و تعتبر وسيلة للاحتفاظ بأحسن و أكفأ العناصر لخدمة الإدارة العامة تحقيقا للمصلحة العامة. كما أشير إلى أن بعض الدول تلجأ إلى أسلوب للعناصر الممتازة استثنائي للترقية تطلق عليه الترقية الخاصة أو الاستثنائية تشجيعا.

أ/ الترقية بالأقدمية

ومما لا شك فيه أن الترقية تهدف إلى إشباع حاجات الموظف في إثبات ذاته في العمل الوظيفي ، فهي تتطوي على معاني التقدير والتكريم للموظف فتدفعه إلى أن يكون عنصرا عالا في الجهاز الإداري.

إن المقصود بالترقية بالأقدمية هي طول مدة الخدمة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار حين ترقية الفرد أو حين اتخاذ إجراء من الإجراءات التي من شأنها أن تؤثر على مركز الموظف، و هناك نوعان من الأقدمية، الأقدمية في الوظيفة و الأقدمية في الدرجة، و الأقدمية في الوظيفة من المفروض أن يبدأ حسابها من يوم التعيين و استلام العمل، أما الأقدمية في الدرجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها.

ب/ الترقية بالاختيار

يساعد هذا الأساس وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية ، إذ يقوم هذا الأسلوب على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف ، إذ تشير المنجزات التي حققها الفرد في الماضي كما تظهر في سجله ، ما يشير أيضا إلى طاقاته أو قدراته واستعداده مقابلة متطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤوليات أكبر، يقاس عن طريق التقييم وبالرجوع إلى السجلات في الفترات الماضية ، وبإجراء الاختبارات ، ويكون هذا الاختبار إما مقيدا أو مطلقا . يوفر هذا النظام الفرصة أمام المؤسسة الانتقاء أفضل العناصر ، مما يحقق الفائدة لها إلا أنه يؤدي إلى التحيز والمحاباة لذلك يفضل استعماله في الوظائف العليا فقط . والاعتماد على أساس كفاءة الموظف في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها.

ج/ شروط الترقية

و هذه الشروط و الضوابط يمكننا أن نجملها في النقاط التالية :

- 1-انقضاء فترة التجربة و هذا من الضروري أن يقضي الموظف مدة التجربة و هي مدة عام على الأقل.
- 2- لا تجوز ترقية الموظف المحال على مجلس التأديب أو على العدالة و تحجز في هذه الحالة الدرجة لمدة سنة.وهي المدة الدنيا لمحو عقوبته.
- 3-في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن 15 يوما توقف الترقية لمدة سنة.
- 4-ضرورة وجود درجة مالية و هذا شرط ضروري لتعيين و كذلك شرط ضروري للترقية.
- 5-لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة على الأقل.
- 6-لا يجوز ترقية الموظف إذا حصل على تقرير ضعيف أو تقريرين متتاليين بدرجة دون المتوسط

د/ حماية الحق في الترقية

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

- 1-العمل و الإنتاج كالإمام الموظف بالعمل و السرعة و الدقة.
- 2-مدى استعمال الموظف لحقوقه.
- 3-مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.
- 4-الصفات الشخصية و تشمل معاملة الموظف مع زملائه.

5- القدرات و تشمل الاستعداد الذهني و حسن التصرف و اليقظة¹.

الفرع الثالث : الحق في العطل

الأصل العام أن وقت الموظف كله ملكا للدولة، و من ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقررها القانون. غير أن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات و تحرص الكثير من الدساتير على النص عليه وضمانه وإمكانيته ويقرر لصالح الموظف لعطائه فرصة للراحة والمحافظة على لياقته واستعادة قواه المعنوية و العودة بنشاط أكبر لعمله بما يحقق صالح الإدارة وعليه فالجوز للموظف أن يتنازل عنه، كما ال يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه إياه ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقتضيه ظروف العمل ومصصلحة الإدارة. وتنقسم الإجازات إلى أنواع،

أولاً: العطل العادية وهذا النوع من العطل يحصل عليها في كل مرة بصفة دورية و تمنح لكل الموظفين دون استثناء و أن يتطلب شروطا خاصة و هي على أنواع:

1- العطلة الأسبوعية: و تمنح في نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محددة ب: 24 ساعة ويمكن للإدارة في بعض الحالات عندما تقتضي الضرورة و مصلحة المؤسسة ذلك أن تشغل الموظف أثناء العطلة الأسبوعية على أن يمنح راحة تعويضية مماثلة لها زيادة على الانتفاع بالتعويض عن الساعات الإضافية إذا كان لا يتقاضى في مرتبه علاوة الخدمة الدائمة. وهذا ما جاءت به المادة 191 حيث نصت الفقرة الأولى منه على أن " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتندوف واليزي، الجريدة الرسمية، العدد 4، الصادر بتاريخ 29 يناير 1995

2- **عطل المواسم والأعياد الدينية:** وتمنح هذه العطل لمناسبة الأعياد الوطنية والدينية والتي يحددها القانون و يحتسبها عطلة رسمية مدفوعة الأجر. إن عطل المواسم والأعياد في بلادنا حددها القانون 63/278 المؤرخ في 26/7/1963 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية ثم نظمها الأمر 66/153 المؤرخ في 13/6/1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية، وحسب هذه القوانين فإن أعياد المواسم هي: -عيد أول ماي. -عيد رأس السنة الميلادية. - 19 جوان 1965 خاص بذكرى التصحيح الثوري. - 05 جويلية عيد الاستقلال. -أول نوفمبر عيد الثورة. -أول محرم رأس السنة الهجرية. -عاشوراء. -المولد النبوي الشريف. -عيد الفطر. -10 عيد الأضحى المبارك 3-

3- **العطل السنوية:** وتعتبر أهم أنواع العطل، يستحقها الموظف كل سنة للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد ومن هنا تكتسي أهميتها لأن الموظف يكون بعدها أحسن حالا واهداً فيقدم أفضل ما لديه. وقد نص القانون على هذه العطلة و حددها بثلاثين يوماً في السنة ويمكن تجزئتها على أن تستكمل خلال مدة أقصاها سنة وتقوم الإدارة بالتنسيق بين إجازات الموظفين حتى تحافظ على استمرارية العمل بها.

4- **العطل الإضافية:** و تمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية و طبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله و بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من المرسوم رقم 95-28 أضيفت مثال عطلة قدرها 20 يوماً كاملة زيادة عن العطلة السنوية و هذا للعاملين في كل مناطق أدرار، تندوف، تمنراست، إليزي، لما تتميز به من صعوبات وغيره وهذا ما جاء في الأمر 06-03 في المادة 195 منه "يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية¹.

¹ الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية

كما نصت المادة 187 على هذا الحق "يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/أو خطيرة

ثانيا: العطل الاستثنائية

و هي عطل خاصة يحصل عليها الموظف لأسباب محددة و تمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها فهي ليست دورية و لا عامة و هي على أنواع.

1- العطل المرضية:

إن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 66/133 وبموجب هذه المادة فإن الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد، و يتقاضى الموظف خلال ثلاثة أشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال الثلاثة الأشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات والمنح العائلية وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل ففي هذه الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد وهذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات. أما إذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ حياة شخص فإن الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث. كما أشار المشرع الجزائري في ذات المادة الفقرة الثالثة إلى العطل الطويلة الأمد إذا أصيب الموظف بأمراض خطيرة كالسل والأمراض العقلية والسرطان ويتقاضى الموظف الأجر كامل خلال ثلاث سنوات الأولى ونصف المرتب خلال السنتين الأخيرتين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية .

2- عطلة الأمومة:

وتقرر هذه العطلة لألم العاملة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها وقد نص عليها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 23 إلى 30 ويدفع الأجر من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة. كما جاء في المادة 213 من الأمر 06-03 حيث نصت على: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة الأمومة وفقا للتشريع المعمول به". و في نفس الأمر جاء الحديث عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 214 أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة الأشهر الموالية

3-التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر:

وهذا النوع من الإجازات يحصل عليها الموظف ويتقاضى خلالها راتبه بشرط إتباع إجراءات معينة أهمها إعلام السلطة الرئاسية بتقديم طلب مسبق يبرر هذا الغياب قبل 48 ساعة على الأقل من تاريخ الانقطاع عن العمل إلا في حالات القوة القاهرة دون ذلك ويجب أن تقدم التبريرات إلى الإدارة في ظرف 08 أيام في شكل أوراق إثباتية تبرر الغيابات وفق ما نصت عليه المادة 90 من المرسوم 85-59. ويخصم من الأجر أي تغيب غير مبرر ويترتب عنه عندما تتجاوز مدته ساعة 48 توجيه تنبيه ذا لم يستجيب بعد انقضاء تنبيه إلى المعني مع إشعار استلام ليلتحق بمنصبه او لمدة ثمانية وأربعين 48 ساعة من تسلمه رسالة التنبيه، أحييت المسألة على لجنة الموظفين حسب ما تقتضيه المادة 92 من المرسوم 85-59 و هناك حالات أخرى للتغيبات الخاصة المدفوعة الأجر وقد نص عليها القانون فيما يلي: - تأدية مهمة تتعلق بتمثيل الموظفين أو الإدارة أو تكوين نقابي في حدود ما تسمح به الإدارة المستخدمة. - متابعة دوارت تكوينية

لتحسين المستوى المهني. - المشاركة في الامتحانات قصد الترقية في السلك. - عطلة الحج و تمنح للموظف مرة واحدة طوال مدة خدمته لأداء فريضة الحج. - زواج الموظف أو والدة مولود له. - زواج أحد فروعهم. - وفاة أحد الزوجين أو أحد أصوله أو فروعهم أو الحواشي المباشرة له أو للزوجة¹.

المطلب الثالث : الحقوق السياسية و الشخصية

هي تلك الحقوق التي بإمكان الموظف أن يمارسها بحكم مركزه القانوني كالحق النقابي وحق الإضراب و حق المشاركة.

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

الفرع الأول : الحق النقابي :

أن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية و المدنية حق للموظف و العامل في مختلف التشريعات المقارنة و الدساتير و ذلك بفضل تضحيات العمال و نضالهم طوال مدة زمنية معتبرة، و عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي و الحرية النقابية جزءا من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن.

¹ الامر 06-03 المواد 213-214

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

أولاً: النقابات

1. تأسيسها

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

- 1) هدف التنظيم النقابي و تسميته و مقره.
 - 2) طريقة تنظيمه و مجال اختصاصه الإقليمي.
 - 3) فئات الأشخاص و المهن و القطاعات المنطوية تحت لوائه.
 - 4) تحديد حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب و كذا طريقة الإقضاء.
- 1) الطريقة التي يتم فيها انتخاب هيئات القيادة الإدارية و كيفية تحديدها مدة العضوية فيها.
- 2) القواعد المتعلقة بطريقة استدعاء الأعضاء و طريقة المداولات و تسييرها.
- 3) طرق تسيير الميزانية و مراقبتها.
- 4) قواعد و طرق حل التنظيم النقابي إداريا و قواعد أيلولة الممتلكات في هذه الحالة

2. دورها ومهامها

لعبت الحركة النقابية دورا بالغا في تطوير القوانين و بناء النظم الاقتصادية والاجتماعية والتقدمية، و تشير بعض الإحصائيات إلى أن الفئة العمالية تشكل ما بين 15% و 20% من مجموع السكان. و دور هذه النقابات يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي السائد في كل مجتمع.

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

1) إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال و المستخدمين.

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

3)تقوم النقابات بإبرام الاتفاقيات و العقود لصالح العمال و المستخدمين، كما أن أهمية النقابة تبرز بشكل واضح حيث أن الدولة تستشير اتحادات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالمسائل التالية:

- إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

- مساهمة هذه الإتحادان في مجال تقويم التشريع و تنظيم العمل.

- تشارك هذه الإتحادان في المفاوضات.

- الوطنية للتحكيم

. لها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية واللجنة¹

ثانيا: الأساس الدستوري و القانوني للحق النقابي

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

1- حسب الدستور

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

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

2- حسب التشريع الجزائري

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

¹ القانون رقم 14/90 المؤرخ في 14/7/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم. للمواد 20/12

- الأمر 66/133 : نص في المادة 21 منه إلى أنه: "يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول".

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

- قانون 05/78 : نص على هذا الحق في المادة 22 " :يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس هذا الحق في إطار القانون".

أما المادة 25 من ذات القانون فإنها نصت على حماية ممارسة الحق النقابي حيث نصت بقولها "تضمن الدولة الحماية و التسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابي و لهذا يمكن أن يتعرض أي ممثل انتخبه العمال إلى التسريح أو النقل أو أي عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها من قبل المؤسسة المستخدمة بسبب نشاطه النقابي"¹

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

الفرع الثاني : الإضراب :

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

¹ انظر المواد 25,53 من الدستور الجزائري

و نظرا لخطورة ظاهرة الإضراب فإن مجلس الدولة الفرنسي ظل لسنوات طويلة يعتبر الإضراب غير مشروع و يبيح فصل الموظف من منصبه و لو لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك، و ظل الإضراب محرما في القطاع العام لفترة طويلة، ثم تراجعت عن هذا التحريم.

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

أولاً: الأساس القانوني لحق الإضراب

1- الإضراب في الدستور

أ/ دستور 1989

اعترف بممارسة هذا الحق في القطاع العام وقطاع الوظيفة العمومية والقطاع الخاص حيث نصت المادة 54 منه "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، و يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع و الأمن، أو العمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹

ب/ دستور 1996:

نجد أن هذا الدستور قد تطرق إلى هذا الحق في نص المادة 57 وسلك نفس المنهج الذي اتبعه دستور 1989 في المادة 54 المذكورة أعلاه².

¹ انظر المواد 54 وما يليها من الدستور الجزائري 1989

² انظر المواد 57 و ما يليها من الدستور الجزائري 1996

ج/ في الأمر 03/06

نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف الحق في ممارسة الإضراب وذلك حسب التشريع و التنظيم في المادة 36 منه على: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به" و المادة 222 التي جاءت: "تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات في الأمر 03/06 نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف الحق في ممارسة الإضراب¹

2- حدود ممارسة حق الإضراب

أ-ضمان القدر الأدنى من الخدمة

إن حق ممارسة الإضراب مقرونا بضرورة الحد الأدنى من الخدمة² في القطاعات الحيوية التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر أو أن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة، وحدد القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المجالات التالية:

- المصالح الإستشفائية المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية
- المصالح التي لها ارتباط بسير المواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة.
- المصالح التي لها ارتباط بالكهرباء و الغاز و الموارد المتعلقة بالبتترول.
- مصالح رفع القمامة و المصالح الطبية.

¹ انظر المواد 222 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية

² انظر المادة 36 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية

- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة و تزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- المصالح المكلفة بنقل المواد الخطيرة أو السريعة التلف أو لها ارتباط بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل الأمن.
- المصالح المرتبطة بعملية إنقاذ السفن.
- مصالح الدفن و المقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي.
- مصالح كتابة ضبط المحاكم و المجالس.
- لمصالح المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي.
- المصالح الدبلوماسية

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

2-التسخير

إن الإدارة يجوز لها أن تأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والأماكن والمنشآت و

ذلك من أجل استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة اللازمة لتموين السكان. وإذا رفض المستخدمون القيام بالتسخير المطلوب من طرف الإدارة فإنهم يعتبرون قد ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما .

3- موانع اللجوء إلى الإضراب

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

- ✓ القضاة.
- ✓ الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يمارسون مناصب عمل دبلوماسية او قنصلية بالخارج.
- ✓ أعوان مصالح الأمن.
- ✓ الأعوان العاملين بمصالح الحماية المدنية.
- ✓ أعوان مصالح الإشارة.
- ✓ الأعوان العاملين بالجمارك.
- ✓ أعوان مصالح السجون.

1- مميزات الإضراب

مما سبق يتضح أن الإضراب له بعض مميزات وهي:

- ✓ الإضراب عمل جماعي.
- ✓ الإضراب حركة منظمة.
- ✓ الإضراب هو توقف منظم عن النشاط

✓ هدف الإضراب هو التأثير على صاحب العمل الإستجابة لمطالب العمال¹

الفرع الثالث : حق الاستقالة

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتوقف والتعطّل، خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية. ونظرا لخطورة هذا النوع من الاستقالة فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات حماية لسير المرافق العامة بانتظام و اضطراد، و كذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة.

1- حق الاستقالة في التشريع الفرنسي

استقر الفقه و القضاء الفرنسي على أن الموظف له الحق في تقديم الاستقالة و لكن هذا الحق يخضع لقيود لأن الموظف يقوم بعمل لصالح مرفق عام، وقد نصت المادة 131 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي على "إن الاستقالة لا تنتج أثرها إلا إذا قدمت بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه رغبته في ترك الوظيفة و بعبارات صريحة لا تحمل الشك". و لا يترتب على الاستقالة نتائجها القانونية إلا بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين ابتداء من التاريخ الذي تصدره هذه السلطة قرار قبول الاستقالة و على السلطة المختصة إصدار قرارها في ظرف شهرين من تاريخ تقديم الطلب. و الاستقالة قد تكون صريحة و قد تكون ضمنية، فالاستقالة الصريحة، هي الاستقالة التي تتم بطلب من الموظف وفقا لإجراءات قانونية محددة و على الإدارة في هذه الحالة أن تبث في هذا الطلب، أما الاستقالة الضمنية، فهي تستشف من قرائن معينة كأنقطاع الموظف عن العمل بدون سبب يذكر أو التحاقه بوظيفة أخرى، كما أن الاستقالة قد تكون فردية و قد

¹ انظر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة

تكون جماعية و هذا النوع الأخير من الاستقالة منعه القانون لأنه يمس بالسير العادي للمرفق العام، و قد نصت المادة 126 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي على منع هذا النوع من الاستقالة.

2- حق الاستقالة في قانون الوظيفة العمومية 03/06

هي حق معترف به للموظف و عملية إدارية إذ تتم بناء على إعلان الموظف عن رغبته في ترك عمله نهائيا. و إرادة الموظف هي سبب الاستقالة، و لهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة و هي الغلط، التدليس، الإكراه، الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم، و إذا قبلته الإدارة و أنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح و غير سليم. و قد حددت المواد من 217 إلى 220 من قانون الوظيفة العمومية شروط الاستقالة كما يلي¹:

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

خلاصة الفصل الأول

¹ انظر المادة 217 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية

نستنتج من خلال دراستنا وما توصلنا إليه من نتائج تخص موضوع الموظف العمومي وكذلك الحقوق التي يحوزها الموظف العمومي إن المشرع الجزائري وكذلك القوانين المرتبطة بالوظيفة العمومية يعطون أولوية كبيرة لتطوير ومنح الموظف العمومي حماية سواء قانونية وكذلك قضائية لمنع المساس بهذه الوظيفة كونها شيء مميزا وهذا ما رأيناه من خلال القوانين السابقة الخاصة بالوظيفة العمومية إلى غاية صدور آخر قانون متعلق بها والمتمثل في الأمر 06-03 الذي يعتبر قفزة نوعية في منح الموظف مكانة مناسبة له وكذلك منحه المزيد من الحقوق والحريات لممارسة مهامه بكل نزاهة وحرية وهذا من أجل السير الحسن وتقديم أفضل جودة في تسيير المرافق العامة، ولتغليب الصالح العام.

الفصل الثاني

الإجراءات القانونية التي تقتضيها
الحماية القضائية لحقوق الموظف

تمهيد

تضمن التشريع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة على نصوص قانونية تتيح للموظف العمومي الحق في النظر بعين الرقابة على شرعية القرارات الصادرة ضده و الماسة بحقوقه (مبحث أول) كونها تساهم في عملية الرقابة القضائية باعتبارها وسيلة فاعلة جدا بالرغم ما يصاحب هذه العملية إن صدر بشأنها حكم ملزم للإدارة من إشكالات في عملية التجسيد أو بالأحرى التنفيذ (كمبحث ثاني) و الذي من خلاله نبين الإجراءات القانونية التي توصف بأنها ضمانة للموظف بتجسيدها على أرض الواقع .

المبحث الأول: الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الماسة بحقوق الموظف

إن إكتساب الحقوق الوظيفية المشار إليها أعلاه بالفصل الأول و توفرها على جميع أركانها و شروط صحتها أصبحت محلا للحماية القضائية و يجوز حينها لكل موظف أو من له مصلحة في ذلك أن يرفع دعوى قضائية يطالب فيها حماية مصلحته , و التي يمكن حصر هذه الحماية في رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرارات الماسة بحقوق الموظف (مطلب أول) , و عيب عدم الشرعية للقرارات الماسة بحقوق الموظف (مطلب ثاني) , و أخيرا الرقابة القضائية على قرار التوقيف التحفظي و قرار العزل للموظف (مطلب ثالث) , و هذا بإعتبارهما أخطر قرارين يتخذان ضد الموظف طيلة حياته المهنية.

المطلب الأول: الشروط الشكلية و الموضوعية لحماية حقوق الموظف

تطرح الرقابة القضائية لحماية حقوق الموظف جملة من الإشكالات المتعلقة أساسا بشروط قبولها من الناحية الشكلية (فرع أول), و على أساس تحديد طبيعتها و المتعلق بموضوعها (فرع ثاني) و هو ما سنحاول تحديده و الإجابة عليه لرفع الغموض و الالتباس الذي كثيرا ما يقع فيه المتقاضين عند لجوئهم إلى القضاء لطلب الحماية القضائية.

الفرع الأول: شروط قبول الدعوى

يشترط في دعوى حماية حقوق الموظف و الموجهة ضد قرارات الإدارة ما يشترط في قبول دعاوى الإلغاء بصفة عامة من اختصاص قضائي و شروط شكلية و أخرى تتعلق بالموظف رافع الدعوى و كذا الميعاد .

أ: الاختصاص

1/ الاختصاص الإقليمي

حيث نصت المادة 803 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹ على أنه يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية طبقاً لأحكام المادتين 37,38 من هذا القانون و بالرجوع الى نص المادتين نجدها تبني الاختصاص القضائي للمحكمة الإدارية التي يوجد بدائرة إختصاصها الإقليمي موطن المدعى عليه بغض النظر عن نوع ذلك الموطن أو موطن أحد المدعى عليهم و في الحالتين فإن المدعى عليه هو دائماً جهة إدارية و بالنتيجة فإن الدعوى المتعلقة بالمنازعات و التي يكون طرفها موظف أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين بالمؤسسات العمومية الإدارية ترفع أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين².

2/ الاختصاص النوعي

جاء في المادة 02 من القانون رقم : 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية على أنه تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية يحدد عددها و إختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم .

وجاء في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا و التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها كما نصت المادة 801 من نفس القانون : تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية و البلدية ,المصالح الأخرى للبلدية , و

¹ أنظر المواد 803 وما بعدها من القانون 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية المعدل و المتمم

² محمد الصغير بعلي , الوسيط في المنازعات الادارية , دار العلوم للنشر و التوزيع . عنابة . الجزائر ص 251, و ما بعدها .

المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية بالإضافة إلى دعاوى القضاء الكامل , القضايا المخول لها بموجب نصوص خاصة و عليه فإن المحاكم الإدارية هي المختصة في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية بشأن الموظفين الصادرة عن الوالي , رئيس المجلس الشعبي البلدي , المصالح غير المركزية كالمديريات التنفيذية , المؤسسات العمومية الإدارية ذات الصبغة المحلية .

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري اعتمد المعيار العضوي في تحديد الاختصاص النوعي , و يمكن تحديد ذلك إستنادا إلى الجهة مصدرة القرار الإداري محل الطعن .

ب: شروط تتعلق برفع الدعوى

- 1/ الصفة و المصلحة : يشترط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية توفر المصلحة حسب المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وذلك بنصها ((لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له مصلحة أو له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون)) و جعلت المادة في فقرتها الثانية الصفة دون المصلحة من النظام العام عندما نصت أن القاضي يقرر من تلقاء نفسه إنعدامها في المدعي , و يوجد جانب آخر من الفقه القانون العام يرى بأن الصفة شرط لازم و مستقل عن شرط المصلحة في طلب الإلغاء و أنه إذا إنتفت الصفة كانت الدعوى غير مقبولة و يجوز إبداء هذا الدفع في أي مرحلة كانت عليها الدعوى , أي أن غالبية فقهاء القانون العام يؤيدون ما ذهب اليه القضاء الفرنسي في إندماج مدلول الصفة في شرط المصلحة في نطاق دعوى الإلغاء , حيث تتوافر الصفة كلما وجدت مصلحة شخصية مباشرة لرافع الدعوى¹ و المقصود بالصفة في التقاضي أن يكون الموظف في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى , أي أن يكون في مركز قانوني سليم يخول له التوجه للقضاء فهي الوضعية التي يحتج بها الموظف المدعي للقيام بدعواه التي

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله , القضاء الاداري , قضاء الالغاء منشأة المعارف الاسكندرية مصر 1998 ص 92 .

تأثرت سلبا بالقرار الإداري الفردي المطعون فيه أمام قاضي الإلغاء¹, فهي ببساطة القدرة على اللجوء إلى القضاء بقصد الدفاع على حق أو مصلحة².

أم المصلحة فهي الحاجة لحماية القانون أو هي الفائدة أو المغنم الذي يعود على الموظف رافع الدعوى, و لقد إعتبر بعض الفقهاء أن إشتراط المصلحة ينطوي على وجهين, أحدهما سلبي يتمثل في منع من ليس له حاجة الى حماية القانون عن الإلتجاء الى القضاء و الثاني إيجابي هو إعتبره شرطا لقبول دعوى لكل من له فائدة فيها,

2/ خصائص المصلحة في القرارات الإدارية

فيجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة: وهو أن يصيب القرار الإداري مركز ذاتي و خاص للموظف نفسه رافع الدعوى,

و قد تكون المصلحة الشخصية المباشرة مادية و قد تكون معنوية أو أدبية.

وأن تكون مباشرة: و هي أن تؤثر على الموظف تأثيرا مباشرا و هي ميزة يتميز بها القرار الإداري

وان تكون المصلحة مادية أو معنوية: مثال ذلك طعون الموظفين في القرارات التأديبية الصادرة بحقهم فلا تكون المصلحة المادية وحدها متوفرة بل ترافقها مصلحة أدبية أيضا بل وربما تطغى المصلحة الأدبية على المادية.

و أن تكون المصلحة حالية و محتملة: و هو أن يكون الموظف في حالة قانونية أثر فيه القرار المطلوب إلغاؤه تأثيرا مباشرا و هذا ما جاء في نص المادة 459 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹ انظر عبد الغني بسيوني عبد الله المرجع نفسه ص 93.

² عبد القادر عدو المنازعات الادارية دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2012 ص115.

ج/الأهلية

اكتفت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بالإشارة إلى قبول الدعوى و حصرها في الصفة و المصلحة دون أي تفصيل تاركة ذلك للفقه و القضاء , مما يعني أن المشرع تبين الرأي الفقهي الذي يعتبر الأهلية من إجراءات الخصومة و ليست شرط من شروط الدعوى فإذا باشر الدعوى من هو ليس أهلا لمباشرتها , كانت دعواه مقبولة و لكن إجراءات الخصومة تكون باطلة¹ .

و الملاحظ في دعاوى التي يرفعها الموظفون أن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحدد سن الالتحاق بالوظائف العامة ب: 18 سنة و هو السن المحدد لأهلية مباشرة دعوى الإلغاء وهذا على عكس القانون المدني في المادة 40 منه و التي تحدد أهلية الأشخاص الطبيعية لمباشرة الدعوى ب: 19 سنة كاملة و هو سن الرشد .

كما أن المادة 828 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حددت من يمثل المؤسسات و الإدارات العمومية التي تملك سلطة التعيين الإداري , و ذلك بالنص على أنه مع مراعاة النصوص الخاصة عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في الدعوى بصفة مدعي أو مدعى عليه تمثل بواسطة الوزير المعني أو الوالي ,رئيس المجلس الشعبي البلدي على التوالي و الممثل القانوني بالنسبة للمؤسسات ذات الصبغة الإدارية))

د/ الشروط المتعلقة بآجال رفع الدعوى

الميعاد:إذا كانت مصالح الموظفين تكمن في إطالة ميعاد الطعن بالإلغاء حتى يتدبروا أمرهم في القرارات الإدارية الفردية الصادرة بحقهم فيعكفوا على دراستها و يعرفو مدى

¹ مسعود شيهوب المبادئ العامة للمنازعات الادارية , الجزء الأول الهيئات و الاجراءات . الطبعة السادسة , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص

تأثر مصلحتهم بسببها و يحددوا بالتالي موقفهم إزاءها ما بقبولها و إما اللجوء الى الطعن فيها .

فإن الإدارة ترى خلافا لما يراه الموظفون بحيث تقتضي مصلحتها تقليص الميعاد و تقصيره و تجد تبريرها على النحو الذي تستقر فيه قراراتها الإدارية ، من هنا كان لا بد للمشرع الجزائري أن يقف موقفا عدلا يوازن بين المصلحتين إذ لا يصح تضيق الخناق على الموظفين بأجل قصير لا يتيح لهم إعداد أنفسهم لتقديم الدعوى القضائية ، مثلما لا يصح أن يطول الميعاد بحيث تبقى القرارات الإدارية مهددة بالطعن و بالتالي إلغائها مما يؤدي إلى قدر كبير من الخلل في سير المرافق العامة ، بناء عليه إنتهج المشرع الجزائري خطة توفيقية راعى فيها مقتضيات المصلحتين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، فحدد ميعاد الطعن 04 أشهر و هو خلاف لما جاء به المشرع الفرنسي و المصري بتحديد الميعاد 02 شهر.

د1/كيفية حساب الميعاد

وفقا لنص المادة 929 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فعن ميعاد الطعن في إلغاء القرارات الإدارية يسري من يوم تبليغ القرار ، و التبليغ هو الوسيلة الأساسية للعلم بالقرار و يستوي أن يستلم الموظف القرار بنفسه أو إرساله عن طريق البريد أو عن طريق محضر قضائي و يكفي لإثبات التبليغ وصل البريد ، و لقد استقر القضاء الإداري أن رفض التوقيع على المحضر التبليغ القرار الإداري لا يؤثر على صحة التبليغ إذا تم بصورة قانونية و لا يغني نشر القرار الإداري ، بحيث يظل ميعاد الطعن مفتوح طالما لم يحصل التبليغ.

الفرع الثاني : إجراءات السير في الدعوى القضائية

تودع عريضة الدعوى كأى عريضة أخرى لدى أمانة الضبط المحكمة الإدارية طبقاً لأحكام المواد 823,824,825 حسب قواعد الاختصاص القضائي¹ و ترقم حسب ترتيب ورودها و تقيد بالتاريخ و رقم التسجيل على العريضة و المستندات المرفقة و يدفع الموظف الرسوم القضائية و يسلم له وصلاً يثبت ذلك حسب المادة 821 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

1/ تقديم نسخة من القرار الإداري محل الطعن :

حتى يستطيع القاضي الإداري فحص أوجه الإلغاء المثارة من طرف الموظف الطاعن يجب على هذا الأخير تقديم نسخة من القرار الإداري مرفقاً بالعريضة إفتتاح الدعوى , بحيث نصت المادة 819 على أنه يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء القرار الإداري المطعون فيه مالم يوجد مانع مبرر , و إذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة التي لها سلطة التعيين من القرار المطعون فيه أمرها القاضي المقرر من تقديمه في أول جلسة .

2/ تبليغ عريضة إفتتاح الدعوى

يتم تبليغ عريضة إفتتاح الدعوى إلى سلطة التعيين طبقاً لأحكام المواد 837.838 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية عن طريق محضر قضائي بإعتباره ضابط عمومي مكلف بإجراءات التبليغ بناء على طلب الموظف أو محاميه بعد تسديد أتعابه وفقاً للمرسوم 78/09 مؤرخ في 11 فيفري 2009 الذي يحدد أتعاب المحضر القضائي إذ يسلم للإدارة وثيقة مختومة و موقعة من طرف المحضر القضائي تسمى التكليف بالحضور المشار إليه بالمواد 18,19,20 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

¹ أنظر المواد 821,823,824,904 من القانون 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل و المتمم

عندما يتم تبليغ سلطة التعيين بعريضة افتتاح الدعوى فإنها ستتولى إما بواسطة ممثلها القانوني وزيراً كان أو والياً أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مدير الإدارة أو مؤسسة عمومية الرد مباشرة على الدعوى المرفوعة في اليوم المحدد بالتكليف بالحضور ، وطبقاً لأحكام المادة 844 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يعين رئيس المحكمة التشكيلية التي ستتولى الفصل بالدعوى و يتولى رئيسها تعيين قاضي مقرر أو مستشار مقرر و الذي ينحصر دوره في متابعة سير الملف الدعوى من خلال الجلسات و هو الذي يحدد بناء على ظروف كل قضية الأجل الممنوح للخصوم من أجل تقديم المذكرات الإضافية و الملاحظات و أوجه الدفاع ، كما يجوز له أن يطلب من الخصوم كل مستند أو وثيقة يرى أن لها فائدة في النزاع المعروض على المحكمة و يم تبادل الردود و المذكرات و الوثائق و المستندات و الاحتفاظ بنسخة منها في الملف و تسليم الخصم نسخاً منها لاستعمالها في الرد و الدفاع¹ .

ومن المؤكد أن مرحلة التقرير يلازمها تحقيق في الموضوع يباشره المستشار المقرر فيقابل الطلب بالرد و الزعم بالإجابة و الوثيقة بالوثيقة و السند بالسند و يراعي التواريخ و يفحص أدلة الإثبات طبقاً للوسائل الإجرائية.

3/ إحالة الملف على محافظ الدولة

نصت المادة 846 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه (عندما تكون القضية مهياًة للجلسة أو عندما تقتضي القيام بالتحقيق عن طريق خبرة أو سماع شهود أو غيرها من الإجراءات يرسل الملف إلى محافظ الدولة لتقديم التماساته بعد دراسته من قبل القاضي).

4/ اختتام التقرير و المداولة

نصت المادة 852 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أنه عندما تكون القضية مهياًة للفصل يحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ إختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن

¹ أنظر المواد 838,839.844 من القانون 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

يبلغ إلى الخصوم برسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة أخرى في أجل لا يقل عن 15 يوما قبل تاريخ الاختتام المحدد في الأمر .

و تكريسا لممارسة حقوق الدفاع تمكن هيئة الحكم الأطراف المعنية باستنفاد أقوالهم وطلباتهم و ردودهم فإذا إكتفو بتقديم كل ما عندهم أعلن رئيس الجلسة عن غلق باب المرافعة و أدخل القضية للمداولة معلنا عن تاريخ التقرير .

ثم تحدد جلسة الحكم و أثناءها تتم تلاوة تقرير المستشار المقرر و يجوز للخصوم طبقا للمادة 884 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تقديم ملاحظاتهم الشفوية و يمكن لتشكيلة الحكم الاستماع إلى أعوان الإدارة و دعوتهم إلى تقديم توضيحات , و يمكن لرئيس التشكيلة أن يطلب توضيحات من كل شخص حاضر له علاقة بالنزاع ,ليقدم محافظ الدولة بعد إتمام تقرير المستشار طلباته طبقا لأحكام المادة 855 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , بعد ذلك تجرى المداولة سرا دون حضور محافظ الدولة و الأطراف و محاميهم و أمين الضبط صمانا لحرية القضاة في إبداء رأيهم و تكريسا لاستقلالهم و أخيرا يصدر الحكم أو القرار الفاصل في الدعوى القضائية و يتم النطق به في جلسة علنية¹.

المطلب الثاني : عيب عدم شرعية القرارات الماسة بحقوق الموظف

تخضع القرارات الإدارية الصادرة ضد الموظف و المعيبة بعيب عدم الشرعية في إثباتها أمام القضاء أثناء المنازعة أو قبلها لحماية الحق المكتسب للموظف إلى القواعد العامة في إثبات عدم شرعيتها سواء أكان ذلك لتجاوز السلطة (فرع أول) أو لعيب الغاية (فرع ثاني)

الفرع الأول : عدم الشرعية لتجاوز السلطة :

يعد عيب تجاوز السلطة من أخطر العيوب التي تشوب العمل الإداري و أكثرها دقة و خصوصية , بإعتباره من العيوب الخفية التي تستهدفها الإدارة في إطار الوظائف المسندة

¹ أنظر المواد و ما بعدها 855 من القانون 09/08 مؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

إليها مما يستوجب على القاضي الإداري التوغل في رقابة المشروعية على العمل الإداري للتوصل لكشف الغرض الذي يصبو إليه في تجسيد المصلحة العامة و إضفاء الفاعلية الإدارية .

تبعاً لذلك استقر القضاء الإداري الاعتماد على وسائل مباشرة يستقي بها دليله على تجاوز السلطة , كنص القرار المطعون فيه و أوراق الدعوى .

1/ نص القرار المطعون فيه : قد يحدث و أن يظهر من نص القرار المطعون فيه عيب تعسف السلطة الإدارية سواء تم ذلك سهواً أو خطأً أو جبراً أو طوعاً فيستقي القاضي دليله من نص القرار ذاته و هو المبدأ الذي أقره مجلس الدولة الفرنسي و تمسك به في أوائل أحكامه شريطة أن يصدر القرار صريحاً¹.

و لقد أزم المشرع الجزائري الإدارة العمومية بإصدار قراراتها كتابياً و تبليغها و هذا لتبيان تصرفها و تسهيل عملية الرقابة على مشروعيتها و في حالة عدم تمكين الموظف من القرار المطعون فيه فإن القاضي المقرر يأمر بتقديمه في أول جلسة و يستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع تطبيقاً لذلك أقرت المحكمة الإدارية بفرنسا على أنه لا يمكن تسريح الموظف المتربص من طرف السلطة المختصة إلا بتقرير صادر عن رئيس المركز الوطني للوظيفة العمومية و في حالة عدم وجود التقرير يكون الإجراء غير مشروعاً مما يستلزم الغاؤه , كما اتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الصدد أنه خلافاً لما دفع به المستأنف فإن القرار المستأنف أساس قبول دعوى المستأنف عليها التي تم توقيفها شفويًايعد تجاوزاً للسلطة

والدفع فيما يتعلق بعدم وجود منصب مالي فهذا الدفع ليس له مبرر في قضية الحال التي تتعلق بتوقيف موظف بدون إستصدار قرار توقيف و على إثر ذلك تم قبول الاستئناف شكلاً و تأييد القرار المستأنف موضوعاً .

¹ محمد سليمان الطماوي, القضاء الإداري , الكتاب الأول , قضاء الالغاء , دار الفكر العربي القاهرة 1976 ص 890 .

و تبعا لذلك ذهب مجلس الدولة الجزائري لكشف عيب تجاوز السلطة بالإعتماد على نص القرار , حيث ذهب إلى أن ((مهام المستأنف عليه بعد ترقيته بموجب قرار رسمي نتج عنه آثار قانونية و أن إنها مهامه هو إجراء تعسفيو أنه كان على المستأنف إذا إعتبر بأن المستأنف عليه إرتكب أفعال تمس بأخلاقيات المهنة إتخاذ الإجراءات التأديبية و أن المستأنف بإتخاذ القرار المطعون فيه قد تعسف في حق المستأنف عليه و مس بحقوقه)).

وكذلك كشف تجاوز الإدارة لسلطتها إعتقادا على نص القرار إلى أن ((القرار المطعون فيه لم يبين نوع الخطأ المهني المرتكب و لم يصنفه في أي درجة من الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 177 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية , حيث أن القرار المطعون فيه مشوب بعيب إنعدام التسبيب و تجاوز السلطة مما يتعين إلغاؤه¹ .

2/ من ملف و أوراق الدعوى :لقد توسعت صلاحيات القضاء الإداري إزاء عملية الإثبات في انحراف الإدارة بالسلطة و ذلك من خلال الاعتماد على المراسلات التي سبقت او لحقت صدور القرار الإداري ضد الموظف بغية الكشف عن وجود تجاوز السلطة .

و في هذه الوضعية يمكن أن يتضح غرض الإدارة من ممارسة العمل الإداري كما يخول للقاضي الإدارة أن يعتمد على المناقشات التي تمت قبل صدور القرار أو التعليمات الصادرة عن السلطة الرئاسية و قد صدر القرار بناء عليها , تأسيسا على ذلك يجوز إثبات تجاوز السلطة في القرار الإداري من سائر أوراق الدعوى و القرائن المحيطة بالنزاع , من ثم قضى مجلس الدولة الفرنسي إلى أن إحالة المدعي إلى المعاش التلقائي بسبب إلغاء وظيفة المدعي , و كان المدعي قد وجه تهمة تجاوز السلطة للإدارة لأن الهدف الحقيقي من إحالته على التقاعد هو معاقبته بسبب لجوئه المستمر إلى مقاضاة الإدارة و كان دليله

¹ محمد سليمان الطماوي , مرجع سابق ص 891

الوحيد هو مجرد المقارنة بين تاريخ صدور قرار إحالته للمعاش و آخر دعوى قام برفعها على الإدارة و قد قضى له مجلس الدولة بطلانته¹ .

وقد حاول أيضا القضاء إثبات و إستخلاص هذا العيب بالاعتماد على الأوراق و المستندات المرفقة في ملف الدعوى لذلك إتجهت في هذا الصدد محكمة الاستئناف الإدارية إلى وجوب تقييم إمكانيات و مؤهلات الموظف المتربص المعاق قبل إصدار قرار رفض تثبيته , حيث أقرت إلغاء قرار رفض التثبيت لعدم الكفاءة المهنية الذي لم يتوافر فيه إجراء التقييم الدقيق لمؤهلاته و إمكانياته و رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إطار الوظيفة و من ثم فهي دلالة واضحة على تجاوز السلطة إستخلاصها القاضي الإداري من ملف و أوراق الدعوى .

علاوة على ذلك إتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الصدد إلى ((أنه من الثابت من أوراق الملف و أن قرار التسريح قد أتخذ و المستأنف عليه في عطلة مرضية و قد أخبر المستأنف عن حادث العمل , إلا أن المستأنف لم يتبع الإجراءات القانونية للتصريح به لدى الصندوق الضمان الاجتماعي بل إعتبر المستأنف عليه في غياب غير مبرر و اتبع الإجراءات التأديبية لينتهي بقرار العزل و بالتالي فإن قرار العزل اتخذ و علاقة العمل موقوفة بحادث العمل و عليه فإن قرار العزل قرار باطل² .

الفرع الثاني : عيب الغاية في القرار الإداري

يكتسي عيب الانحراف في استعمال السلطة طابعا خاصا بإعتباره وجها من أوجه إلغاء العمل الإداري الصادر عن الإدارة العمومية ضد الموظف حيث يرتبط هذا العيب ارتباطا وطيدا بعنصر الغاية أو الهدف الذي يسعى إليه مصدر القرار الإداري فهذا حادث الإدارة عن السلطة المنوطة بها تفاديا للمصلحة العامة أو الهدف المحدد قانونا فإنه بذلك يكون قد أساء استخدام السلطة و إنحرف بها , مما يؤدي إلى إلغاء العمل الإداري , وعليه

¹ قضية rodier الفرنسي لسنة 1966 اين الغى مجلس الدولة الفرنسي قرار الإحالة على التقاعد كون القرار غير كاف التسبب لأن الغاية من وراء هذا القرار هو لجوء الموظف لمخاصمة الادارة امام القضاء و ليس التقاعد كهدف معلن .

² مجلس الدولة الجزائري غرفة02 قرار رقم 055901 فهرس 2010/423 قرار غير منشور

يضطلع القضاء الإداري بمهمة الرقابة على مشروعية عنصر الغاية في القرارات الإدارية لإثبات مدى التزام الإدارة بتطبيق القانون .

جدير بالذكر أن صعوبة إثبات عيب الغاية تتسم بالنسبية و ليست مطلقة حيث تشتد هذه الصعوبة في إثبات الانحراف عن المصلحة العامة بإعتبار أن فكرة المصلحة العامة هي فكرة مرنة غير واضحة المعالم تستعمل فيها الإدارة العمومية صلاحياتها التقديرية في إصدار القرارات الإدارية ضد الموظف , كما يمكن لها أن تمارس إعتبارات شخصية في نطاق العمل الإداري و تتحجج بقناع ضرورة المصلحة و هذا ما يصعب إثباته¹ .

كما نصت المحكمة الإدارية العليا بمصر كقريئة من ظروف و ملابسات إصدار القرار و تنفيذه أنه ((ثبت من ظروف الحال و ملابساته أن نقل المدعي كان مشوباً بسوء استعمال السلطة إذ انحرف عن الغاية التي ابتغاها القانون من النقل إلى غاية أخرى و ذلك بقصد إبعاده عن تلك المعاهد و حرمانه من مزاياها و الترقى في درجاته²)) .

كما كان موقف مجلس الدولة صارماً من إجراء النقل التلقائي حيث اعتبر أن افتقار هذه العملية للدافع المعقول المبرر لتحقيق المصلحة العامة يفضي لإلغاء القرار و عليه قضى بالمصادقة على القرار الصادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قالمة المتضمن بطلان مقرر نقل المستأنف عليها من مقر محافظة الغابات بقالمة الى إقليم الغابات بالانشامية لولاية قالمة المتخذ من قبل محافظ الغابات و قد أسس مجلس الدولة قراره على عدم إحترام مقتضيات المادة 12 من المرسوم 60/85 المحدد إجراء تطبيق المرسوم 59/85 و التي تقضي بالزامية عرض ملف الموظف محل النقل على لجنة الموظفين لإبداء رأيها في إتخاذ هذا الإجراء و هذا دليل على عدم مشروعية الغاية من النقل .

يستشف أن حالة إنعدام الدافع المعقول الذي تبتعد فيه الإدارة العمومية إصدار القرارات الإدارية ضد الموظفين قد يفضي لإلغاء هذه القرارات نتيجة السلطة التقديرية الواسعة التي

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة . الانحراف بالسلطة كسبب لالغاء القرار الاداري . منشأة المعارف الإسكندرية، 2009 ص 288.

² حكم المحكمة العليا بمصر 1962/03/31 المشار اليه لدى محمد ماهر ابو العينين مرجع سابق ص 846 و ما بعدها

يتحلى بها القاضي الإداري في الكشف عن انحراف القرار عن الغاية الأساسية و الباعث المعقول في تصرفاتها .

ولقد تطور القضاء الإداري الحديث و إبتدع أعمال رقابة التناسب لا سيما بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية ,

حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر إلى أنه و لئن كانت للسلطات التأديبية سلطة تقدير خطورة الخطأ الإداري و ما يناسبه من عقوبة بغير معقب عليها في ذلك إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها كشأن أي سلطة تقديرية أخرى ألا يشوب إستعمالها غلو و من صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة مع الهدف الذي يبتغيه القانون من التأديب و الهدف الذي توخاه القانون¹.

وكخلاصة لما أشرنا إليه سابقا تعتبر رقابة القاضي الإداري ضمانا من الضمانات التي منحها القانون للموظف للوقوف على القرار الصادر ضده و الكشف عن عيب انحراف الإدارة العمومية في استعمال السلطة فهي رقابة قانونية و تقديرية يفحص من خلالها مدى التزام الإدارة العمومية الغاية من إصدار هذا القرار .

المطلب الثالث : لرقابة القضائية على التوقيف التحفظي و قرار العزل

منح المشرع الجزائري للإدارة سلطة إصدار القرارات ضد الموظف العمومي و منحه لهذا الأخير حق التظلم و اللجوء إلى القضاء لإلغائها إلا أن أخطر القرارات الإدارية المتخذة ضد الموظف طيلة حياته المهنية بالنظر إلى الإجراءات القانونية التي نظمتها نجد التوقيف التحفظي (فرع أول) و قرار العزل (فرع ثاني)

الفرع الأول : التوقيف التحفظي و خصائصه القانونية

خول المشرع الجزائري جهة الإدارة وسائل قانونية لضمان حقها في احترام الموظف العمومي لواجباته الوظيفية وذلك من خلال نظام تأديبي يسمح بمساءلة الموظف عن

¹ حكم المحكمة العليا بمصر 1967/11/25 قضية رقم 419 .

الأخطاء المهنية التي تصدر عنه في وظيفته و توقيع العقوبات المناسبة عليه إذا ما ثبت ذلك .

و قد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربعة أصناف و تختص السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإصدار القرار التأديبي , غير أن هناك تمييز بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية و التي تتخذها السلطة المختصة بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني و هذا يعتبر ضمان من الضمانات التأديبية للموظف .

أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فقد خصها المشرع بضمانات أكبر تتناسب مع درجة العقوبة و تتمثل هذه الضمانة في ضرورة تبرير القرار التأديبي بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي , و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة أمامها في أجل لا يتجاوز خمسة و أربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها , و رتب سقوط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل¹ .

كما أعطى المشرع الحق للموظف في أن يضطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية .

و من باب تعزيز الضمانات التأديبية و لتأكيد مشروعية قرار العقوبة يبلغ الموظف في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار و تحفظ في ملفه الإداري و يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد ابتداء من التبليغ لكن بالرغم من هذه الضمانات التي تصب كلها في صالح الموظف لحمايته من تعسف الإدارة في مجال التأديب , إلا أن المشرع أعطى الإدارة حق توقيف الموظف عن أداء مهامه تحفظياً (مؤقتاً) في حالة إرتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة , و هذا دون الضمانات المذكورة سابقاً حيث تنص المادة 173 من الأمر 03/06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات

¹ انظر المواد 173 و ما بعدها من القانون 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية

التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ((فيعد التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً)) فيعد التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم و يتم هذا الإجراء بصفة فورية , و يترتب عليه إبعاد الموظف من الخدمة لمدة محددة و حرمانه من بعض حقوقه الأساسية لكن رغم ذلك لا يعتبر عقوبة تأديبية و بالتالي لا يحظى الموظف بالضمانات القانونية المقررة له في مجال التأديب .

1/تعريف التوقيف التحفظي :

لم تعرف القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية إجراء التوقيف التحفظي , رغم استعمال مصطلح التوقيف في كل القوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر , أم بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فقد ذهب في القرار 24316 قضية (ل م) ضد وزير العمران و البناء إلى أنه من المقرر قانوناً أن إيقاف الموظف من عمله لا يشكل عقوبة تأديبية إلا أنه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة فرضه سلوك هذا الموظف¹.

و هو نفسه ما كرسه القضاء الإداري الفرنسي الذي يعتبر التوقيف إجراء تحفظي مدته القصوى (04) أشهر تبرره ضرورة تجنب تأثر الوظيفة بحضور الموظف مرتكب الخطأ الجسيم .

أما بالنسبة للفقهاء فلا يوجد إختلاف في كون التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم بحماية الوظيفة , حيث يعرفه الأستاذ أحمد سلامة بأنه ((إجراء قانوني القصد منه تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري سواء أكان التحقيق إدارياً أو جنائياً و إما صونا للوظيفة العامة و حفظاً لكرامتها و صيانة لها من العبث أو الإخلال بها².

¹ المجلة القضائية 1990 العدد 02 ص 182

² أحمد سلامة التحقيق الإداري و المحاكمات التأديبية , دار النهضة العربية , القاهرة 2004 ص 212 .

2/ خصائص التوقيف التحفظي :

أ/ التوقيف التحفظي من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين :

إن إجراء التوقيف التحفظي هو اختصاص مطلق للسلطة التي لها صلاحية التعيين دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء و تتخذ السلطة المختصة قرار التوقيف بناء على تقرير الرئيس السلمي و الذي يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني ظروف وقوعها و تحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها و كذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها على هذه الحالة , و كذا إقتراح التوقيف و عليه إذا وافقت السلطة التي لها صلاحية التعيين يوقف الموظف .

ب/ التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية :

العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر فلا نجد بينها التوقيف الذي تقرره الإدارة و عليه فإن الضمانات القانونية التي تحيط بالعقوبات التأديبية و التي تهدف الى حماية حقوق الموظف و الحد من تعسف الإدارة لا نجدها في إجراء التوقيف مما يؤدي الى غياب حق الدفاع و عدم تسبب قرار التوقيف و يترتب على هذا خاصيتين¹ :

الخاصية الأولى / غياب الدفاع : و هو المبدأ الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية , حيث تنص ((يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه و أن يطالع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية))

الخاصية الثانية / غياب التسبب : إن تسبب القرارات التأديبية من أهم الضمانات المستوجبة في مجال المحاكمات و مجال التأديب في آن واحد , حيث أن تسبب الأحكام و القرارات التأديبية يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتابع تأديبيا بأن السلطة المختصة قد إتبعت الأدلة الصحيحة و الوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه و قد نص المشرع الجزائري في المادة 164 من الأمر 03/06 على أن السلطة التي لها

¹ انظر المواد 167 وما يليها من القانون 06/03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية

صلاحية التعيين تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

و تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي .

و عليه فالعقوبات التأديبية يجب أن تكون مبررة و عدم تسببها أو قصور تسببها يجعلها عرضة للإلغاء , أما بالنسبة لقرار التوقيف فتتص المادة 173 من الأمر 03/06 في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً .

من خلال هذا النص نستشف أنه لا شيء يجبر السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تبين في قرار التوقيف الأسباب و الوقائع بكل دقة فقط تشير إلى خطورة و جسامه الفعل المرتكب .

3/ شروط التوقيف التحفظي :

طبقاً لنص المادة 173 من الأمر 03/06 فإنه يشترط لتوقيف الموظف العمومي أن يكون في حالة ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من العقوبات الدرجة الرابعة و تقدير ذلك يرجع للسلطة التي لها صلاحية التعيين كما أن التوقيف يجب أن يكون مؤقتاً أي لمدة محددة¹.

أ/ ارتكاب خطأ جسيم

يعتبر ارتكاب خطأ جسيم شرطاً جوهرياً لتوقيف الموظف إذ يعد ضماناً أساسياً حتى لا يصبح التوقيف إجراءً عاديً تلتجئ إليه الإدارة في كل وقت كلما أرادت تسليط عقوبة معينة على الموظف خاصة و أن لها سلطة تقديرية في ذلك , و تتمتع الإدارة بسلطة

¹ انظر المادة 173 من القانون 06/03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية

تقدير الخطأ الجسيم و هو أمر تحيط به الكثير من الصعوبات نتيجة غياب تعريف الخطأ الجسيم .

و الملاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد معيارا لتحديد الخطأ الجسيم الذي يمكن للإدارة توقيف الموظف في حالة إرتكابه من خلال نص المادة 173 من الأمر 03/06 التي ربطته بالخطأ الذي يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة و الأخطاء التي يمكن أن تؤدي إلى العقوبة من الدرجة الرابعة هي المنصوص عليها بالمادة 181 من نفس الأمر و هي :

- ✓ الاستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- ✓ إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ,
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- ✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
- ✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر 03/06 .

ب/ التوقيف يكون محدد المدة :

رغم أن التوقيف إجراء تحفظي للسلطة المختصة واسع التقدير في إتخاذه إلا أن المشرع حرص على ربطه بأجال معينة تتقيد بها الإدارة و هذه الأجال تعتبر ضمانا لمصلحة الموظف الموقوف حيث ((يجب تسوية وضعية الموظف الموقوف عن ممارسة مهامه خلال ستة أشهر من يوم سريان مفعول قرار التوقيف و عندما لا يتخذ أي قرار بعد ستة أشهر فالموظف الحق في قبض راتبه كاملا من جديد إلا إذا وقعت تبعات جزائية ضده ففي هذه الحالة الأخيرة و بعد هذه المهلة يوقف مرتبه كاملا))

كما يجب أن تسوى وضعية هذا الموظف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه¹.

4/ الإنهاء القضائي لقرار التوقيف التحفظي :

ينتهي قرار التوقيف بصدور حكم قضائي نهائي بناء على دعوى الإلغاء مرفوعة من طرف ذي الصفة و المصلحة أمام الجهة القضائية المختصة - المحاكم الإدارية - هذا الحق المكرس دستوريا بمقتضى المادة 161 من الدستور التي كرست مبدأ إختصاص السلطة القضائية بالفصل في مدى مشروعية قرارات السلطات الإدارية .

إن قرارات التوقيف التحفظي مثله مثل القرارات الإدارية الأخرى يمكن الطعن فيه بالإلغاء لأنه مستقل عن العملية التأديبية رغم إرتباطه بها و يقر مجلس الدولة الفرنسي بقيام دعوى تجاوز السلطة ضد قرار التوقيف و يتثبت من جسامه الخطأ رغم أنه لم يكن يقبل ذلك إنطلاقاً من أن قرار التوقيف ذو صبغة تحفظية , أما بالنسبة القضاء الإداري الجزائري فاقصر دوره بالنسبة للرقابة على قرار التوقيف بالنسبة لفوات الأجل لا غير و السبب في ذلك أنه قرارات التوقيف كما ذكرنا سابقاً تكون غير مبررة فتكتفي الإدارة بذكر إرتكاب الموظف للخطأ الجسيم دون تحديد طبيعة الخطأ و ظروف إرتكابه التي تمكن القاضي من الرقابة الفعالة في هذا المجال . إن الحكم القضائي بالإلغاء ينهي القرار بأثر رجعي و بالتالي يترتب عليه إنهاء آثار التوقيف و إسترجاع الموظف الموقوف كامل حقوقه التي حرم منها كأثر لقرار التوقيف دون أن يكون لذلك أثر بالنسبة للدعوى التأديبية لإستقلالهما عن بعضهما البعض .

الفرع الثاني / قرار العزل

يعتبر العزل أخطر قرار إداري يمكن أن يتعرض له الموظف خلال مساره المهني , مما استدعى تنظيمه عن طريق المرسوم 321/17 من خلال وضع المشرع مجموعة من الضوابط و الضمانات التي تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة .

¹ انظر المادة 174 و 175 و 176 من القانون 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

1/ التعريف التشريعي للعزل

لم يعرف المشرع الجزائري العزل في الأمر 03/06 العزل كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية و كل القوانين السابقة للوظيفة العمومية لم تعرف هي الأخرى العزل , غير أن العزل في الأمر 03/06 له مفهوم خاص يتمثل في فصل الموظف نهائيا و بكل دائم من الوظيفة العمومية بسبب الغياب عن منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول و يكون ذلك بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.

2/ التعريف الفقهي للعزل

و لقد عرفه الأستاذ مكي عمام ((إنهاء العلاقة المهنية للموظف العام و وضع حد لعلاقته بالإدارة التي يباشر فيها نشاطه , مما يؤدي الى خلع صفة الموظف عنه)) و عرفته الأستاذة بدري امباركة ((هو إجراء إداري تأديبي أو عقوبة إدارية استيعادية توقعها السلطة المختصة بالتعيين ضد الموظف المرتكب مخالفة إهمال المنصب دون تمكنه من الضمانات التأديبية مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية و فقدان صفة الموظف التي لا يمكن أن يكتسبها مجددا بسبب منعه من التوظيف))¹

3/ الطبيعة القانونية لعزل الموظف

أورد المشرع الجزائري العزل ضمن المواد 184,185,216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث تقع المادة 184 و المادة 185 ضمن الفصل الثالث المعنون بالأخطاء المهنية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي و جاءت المادة 216 ضمن الباب العاشر المعنون بإنهاء الخدمة , و لم يدرج المشرع الجزائري العزل ضمن العقوبات التأديبية من الباب السابع المعنون بالنظام التأديبي في المادة 163 و تضمن التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة .

¹ انظر المادة 184 من القانون 06/03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية

و نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على أنه ((إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم))
و أضافت المادة 185 من نفس الأمر ((لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية))

و عليه من خلال نص المادتين يتضح لنا أن العزل هو قرار إداري خاضع للرقابة القضائية بسبب إحتوائه على جميع العناصر القرار الإداري و المتمثلة في كونه عمل قانوني صادر عن سلطة إدارية بالإرادة المنفردة و له طابع تنفيذي تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين , حيث يحق لها إصدار قرار العزل بشكل انفرادي دون استشارة أي جهة لا سيما اللجنة المتساوية الأعضاء , غير أنه يبدو لنا أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة فيما إذا كان العزل يعتبر قرار تأديبي أم لا))

4/ تمييز العزل عن التسريح

أ/ من حيث التسمية

يتعرض الموظف المتغيب عن الوظيفة لمدة 15 يوما متتالية إلى قرار العزل على حساب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321/17 , في المقابل يتعرض الموظف المرتكب لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة إلى عقوبة التسريح للدلالة عن حالة إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق التأديبي , و هذا يتفق مع ما جاء في قانون الوظيفة العمومية و قد جاء في قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري ((ينبغي على الإدارة و هي ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح بحقه في الطعن و أجال رفعه))¹

¹ قرار رقم 38361 صدر عن مجلس الدولة الجزائري الغرفة الثانية 2008 غير منشور

ب/ من حيث الأسباب

يصدر قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول أما قرار التسريح الموظف فيكون بسبب خطأ مهني من الدرجة الرابعة .

ج/ من حيث الإجراءات

يتخذ التسريح التأديبي بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء (المادة 163 فقرة 02 من الأمر 03/06 بخلاف العزل الذي يتخذ بصفة إنفرادية من طرف السلطة الإدارية المختصة بعد الإعذار (المادة 11 من المرسوم 321/17))

د/ من حيث آجال الطعن

التسريح التأديبي يمكن أن يكون محل تظلم من طرف الموظف المعني أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار (المادة 175 من الأمر 03/06) في حين يمكن التظلم ضد قرار العزل أما السلطة الإدارية المصدرة له في أجل شهرين من تاريخ التبليغ (المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17)

هـ/ من حيث إبطال القرار من طرف السلطة الإدارية

يمكن للسلطة الإدارية إلغاء قرار العزل إذا ما إقتنعت بالمبرر المقدم من طرف الموظف , و لكن بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء (المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17) و في المقابل يمكن للسلطة الإدارية إبطال قرار تسريح الموظف متى كان غير مشروع و مخالف لأحكام قانون الوظيفة دوت استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء .

5/ إصدار قرار العزل

أحاط المشرع الجزائري إصدار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بالشروط و ضمانات تتعلق بـ:

أ/ **الجهة المصدرة لقرار العزل** : يجب أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين .

ب/ **تسبب قرار العزل** : و هو ضمانه أساسية و جوهرية و جب على الإدارة الالتزام بها

و في حالة عدم قيام الإدارة بتسبب قرار العزل فإن ذلك يؤدي إلى بطلانه بسبب مخالفته لأحكام المادتين 11 و 03 سالفى الذكر و هذا ما أكدته المادة 15 من المرسوم 321/17 و التي جاء فيها ((يعد باطلا و عديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم))

6/ **تبليغ قرار العزل** يعتبر تبليغ القرارات بما فيها قرار العزل إجراء وجوبي في المواد الإدارية إجراء جوهري تحت طائلة البطلان و قد أوجبت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17

على الإدارة المصدرة لقرار العزل تبليغ الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه و هو نفس الأجل الذي حددته المادة 172 من الأمر 03/06 و المتعلقة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية و فق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه و يحفظ في ملفه الإداري¹.

7/ الضمانات القضائية للموظف في قرار العزل

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار العزل الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة أي أمام المحكمة الإدارية و ذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار حسب قواعد الإختصاص المحددة بموجب المواد 801 و 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . إن ميعاد رفع الدعوى هو أربعة 04 أشهر من تاريخ تبليغ القرار (المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية) أو شهرين من رفض التظلم و ذلك في حالة قيام الموظف برفع تظلم أمام الجهة المصدرة للقرار قبل

¹ انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 321/17، التي تحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، تنص على عدم اعتبار تقديم شكوى أو مراسلة للاستفسار عن الوضع الإداري أو المالي من الموظف إلى هيئة رسمية، متجاوزاً بذلك مسؤوله المباشر، خطأ مهنيًا

اللجوء إلى القضاء وفقا لمقتضيات المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و يتعين على المدعي تأسيس دعواه على وجود عيب من عيوب المشروعية .

و من بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن نجد القرار الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ : 2011/10/13 تحت رقم : 0066073 قضية ب,ع ضد المديرية العامة للجمارك و التي جاء فيه ((حيث يعتمد المدعي تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية و لم تتخذ في وقتها المحدد

حيث أن ترك المنصب و عدم الالتحاق به رغم الإعذار المبلغ للموظف قانونا لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي بل يستوجب العزل التلقائي , لكن مع ذلك فإن المدعي عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ : 2007/11/27 و التي قررت عزله)) و حيث أن قرار العزل اتخذ طبقا للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس¹ .

و أكدت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 بأن قرار العزل يعد باطلا و عديم الأثر متى خالف أي مقتضى من مقتضيات هذا المرسوم , و ذلك دون تمييز بين نوعية تلك المخالفة جسيمة كانت أم بسيطة و لعل ذلك جاء بغية حث الإدارة توخي الحذر و عدم التسرع في إصدار قرار العزل , خاصة و أن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات و الضمانات التأديبية .

و قد جاء في القرار 7462 الصادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة بتاريخ : 2003/02/25 قضية س , ر ضد مديرية التربية لولاية سطيف ((حيث أنه يعتبر قرار العزل المتخذ خلال العطلة المرضية شرعية قرار مخالف للقانون لعيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات و الإدارات العمومية , لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 11, 2013 ص 113

أساء في تقدير الوقائع و تطبيق القانون , و بعد التصدي إبطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله)¹

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 05, 2004 ص 166

المبحث الثاني: تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية كوجه لحماية حقوق الموظف

لتنفيذ الأحكام و القرارات القضائية لصالح الموظف قام المشرع الجزائري رغبة منه في سمو القضاء , على وضع أسس دستورية و قانونية تساهم في عملية التنفيذ (مطلب اول) و أقر أيضا ضمن نصوص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الشروط الواجبة لتنفيذ هذه الأحكام و القرارات (مطلب ثاني) و آليات التنفيذ (كمطلب ثالث)

المطلب الأول: الأساس التشريعي الملزم للمرفق العام بتنفيذ الأحكام و القرارات القضائية

إن وجود عدة ضمانات تشريعية تعطي للموظف الثقة و الإطمئنان في الإجراءات القانونية المتبعة و التي يضمنها الدستور (فرع أول) و كذلك سنتوقف في دراسة هذا المطلب الأسس القانونية (فرع ثاني) و كذا الأساس التنظيمي (فرع ثالث)

الفرع الأول : الأساس الدستوري

يعتبر تنفيذ الحكم الإداري بصفة عامة و الصادر لصالح الموظف خاصة ثمرة الحماية القضائية للموظف في مواجهة الإدارة , و لا يتم تجسيد هذا الحكم على أرض الواقع إلا من خلال تنفيذه , لذل يعتبر التنفيذ من المواضيع الهامة في القانون الإداري , و هو ما نجد مصدره في نص المادة 145 من الدستور الجزائري حيث تنص ((على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت و في كل مكان و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء)).

فبقاء الأحكام و القرارات القضائية دون تنفيذ هو ضرب في مبدأ الشرعية , ماذا يفيد أن يجتهد القاضي الإداري في إيجاد الحلول الناجعة بما يتلاءم و صون الحقوق و الحريات المكفولة دستوريا للموظف إذا كان مصيرها الموت أو عدم التنفيذ¹.

¹ عبد القادر عبود , ضمانات التنفيذ الاحكام الادارية الصادرة عن الادارة العامة , دار هومة الجزائر 2010 , ص 114

إن ما يطمح إليه كل موظف من رفع دعواه لدى القضاء الإداري ليس هو إغناء الإجتهااد القضائي في المادة الادارية بل استصدار حكم لصالحه يحمي الموظف المعتدي على مصالحه من قبل الإدارة و ترجمة منطوقه على أرض الواقع بالتنفيذ .

الفرع الثاني / الأساس القانوني

لقد استحدثت بعض النظم القانونية المقارنة طائفة من الوسائل القانونية قصد تحقيق الهدف المنشود , تحت بها الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الأخرى , إلا أن المشرع الجزائري لم يملك أي الوسائل التي سبقته إليها النظم الأخرى , حتى صدور الأمر 48/75 مؤرخ في :17/06/1975 المتضمن أحكام تنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة في قضايا التعويض و الذي بموجبه يكون للموظف المحكوم له التقدم مباشرة الى أمين الخزينة الذي يقيم في دائرة إختصاصها لإقتطاع المبلغ على حساب الجهة المحكوم عليها , ثم جاء القانون 02/91 الذي يبين كيفية إقتضاء الدائن حقه عن طريق اللجوء إلى الخزينة العمومية , و تضمن أحكاما جديدة لضمان تنفيذ أحكام التعويض الصادرة ضد الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ليأتي القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و يستحدث وسائل أخرى مثل توجيه الأوامر للإدارة و الغرامة التهديدية .

إذا إن أحكام الإلغاء الصادرة لفائدة الموظف يمكن تنفيذها عن طريق التهديد المالي , أما أحكام التعويض تنفيذها يكون عن طريق الخزينة العمومية .

و لقد كان المشرع الفرنسي سابقا إلى الإعتراف للقضاء الإداري بسلطة توجيه أوامر الى الغدارة بقصد ضمان تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة , وهذا بعد فترة طويلة من الحظر الذي أبداه مجلس الدولة إزاء هذه السلطة¹.

أما بالنسبة للقضاء الإداري في الجزائر فإنه يذهب الى أنه لا يحق للقاضي الإداري توجيه أمر للإدارة و هذا قبل صدور قانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و

¹ عبد القادر عبود , مرجع سابق ص 116

الإدارية . عملاً بمبدأ الفصل بين السلطات و لم يقر إلا باستثناء واحد ورد النص فيه صريحاً و هو التعدي المادي الذي يستطيع فيه القاضي الإداري توجيه أوامر للغدرة لأن عملها في هذه الحالة يعتبر خروجاً عن القانون .

و لكن بعد صدور القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فإن المشرع جاء بضمانة جديدة تتمثل في توجيه القضاء الإداري لأوامر للغدرة العامة لأجل التنفيذ¹.

و خلاصة القول إن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية هو عماد الأسس القانونية للحماية القانونية بتنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الصادرة لصالح الموظف ضد الإدارة .

الفرع الثالث : الأساس التنظيمي

يمكن للموظف المحكوم لصالحه مالياً التقدم الى أمين الخزينة العمومية بالولاية التي يقع فيها موطنه , مرفوقاً بملف و الذي يتكون من طلب مكتوب , صك بريدي , نسخة تنفيذية للقرار أو الحكم المتضمن مسؤولية الغدرة المحكوم عليها , محضر التزام بالدفع و محضر عدم الإمتثال , و هذا بعد مرور شهرين بدون نتيجة تحسب إبتداءً من تاريخ الإمتثال و إذا كانت الدولة هي المنفذ ضدها تكون المدة 03 أشهر , و في حالي ما إذا كانت المنفذ عليه هي البلدية ترسل نسخة إلى أمين الخزينة البلدي للإطلاع على وضعيتها المالية .

وعليه فإن الخزينة العمومية تحل محل المنفذ له في إستقاء المبلغ المحكوم به ثم يعمل أمين الخزينة تلقائياً على إسترداد المبلغ الذي سدده بسجلها من حسابات او ميزانية الهيئات المعنية مع الإشارة الى أن أمين الخزينة في هذه الحالة أيضاً يحاول التسوية الودية مع الإدارة المعنية أولاً .

من خلال كل هذا يتضح أن المشرع الجزائري قد منح لكل شخص سواء أكان طبيعي أو معنوي الحق في الحصول على ديونه التي في ذمة الدولة أو الجماعات المحلية أو

¹ عبد القادر عبود , مرجع سابق ص 118

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و هذا يعني أن المؤسسات العمومية ذات الصبغة التجارية و الصناعية مستثناة من هذا النظام , و يخضع تنفيذ الأحكام الصادرة ضدها إلى طرق الحجز المنصوص عنها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ذلك لأن أموال هذه المؤسسات تخضع لقواعد القانون التجاري , و لا تخضع لمبادئ حماية الأموال العامة لأنها أموال خاصة بالمؤسسة و ليست أموال عمومية¹.

المطلب الثاني: الشروط الواجب توفرها بالأحكام و القرارات القضائية محل التنفيذ لصالح الموظف

إن الأحكام و القرارات القضائية الصادرة ضد الإدارة تصدر بشأن إحدى الدعاوى التالية : دعوى الإلغاء , دعوى التعويض , دعوى فحص المشروعية , الدعوى التفسيرية , أو الدعاوى الاستعجالية , و حتى يكون الحكم الصادر ضد الإدارة قابلاً للتنفيذ لابد من توافر شروط أهمها أن يكون الحكم أو القرار متضمناً لإلزاماً قابلاً للتنفيذ (فرع أول) و أن يكون الحكم أو القرار ممهوراً بالصيغة التنفيذية (فرع ثاني).

الفرع الأول: أن يتضمن الحكم أو القرار الصادر لصالح الموظف إلزاماً للإدارة و قابلاً للتنفيذ

إن قرار الإلزام هو الذي يرد فيه التوكيد على حق الموظف و محله هو التزام الإدارة بالأداء مما يجعله قابلاً للتنفيذ , فبمجرد صدور القرار لا يحقق الحماية القضائية المرجوة و لا تتم الا بمطابقة المركز القانوني مع المركز الواقعي و يمكن تصور الحكم أو القرار الذي يكون محله إلزام الإدارة في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض لأنها تحمل في طياتها أداء شئ أو القيام بعمل أو الامتناع عن القيام به , أي إجبار الإدارة المحكوم ضدها لصالح الموظف إفراغ محتوى الحكم و هذا بتنفيذه جبراً و منه فإن دعوى التفسير أو فحص المشروعية لا ينتج عنها أحكام و قرارات قضائية ملزمة فهي مستبعدة .

¹ قانون 28/24 مؤرخ في 24 نوفمبر 2024 المتضمن قانون المالية لسنة 2025 .

كما يجب أن يكون القرار مبلغ للإدارة المراد التنفيذ عليها , حيث تنص المادة 408 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه يتم التبليغ الرسمي الموجه إلى الإدارات و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية إلى الممثل المعين لهذا الغرض و بمقرها , و يقصد بالتبليغ الرسمي , التبليغ الذي يتم بموجب محضر يعده المحضر القضائي حسب نص المادة 406 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹ .

الفرع الثاني : أن يكون الحكم أو القرار مهورا بالصيغة التنفيذية

القاعدة العامة هي أنه لا يصح التنفيذ لمجرد أن الموظف المحكوم له لديه حق ثابت تجسد في حكم قضائي , بل يجب أن يكون بيده صورة السند التنفيذي كعلامة مادية بيده و تكون ورقة جوهرية من أوراق التنفيذ التي تشهد بمضمون السند التنفيذي , و مفاد هذا أنه يلزم على المحكوم له الحصول ليس على ذات الحكم القضائي و غنما على صورة منه توضع عليها صيغة التنفيذ و من ثم يصبح السند القابل للتنفيذ مكونا من أمرين :

1/ الصيغة التنفيذية

و هو ما نصت عليه المادة 601 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لا يجوز التنفيذ في غير الأحوال المستثناة بنص في القانون , إلا بموجب نسخة من السند التنفيذي , ممهور بالصيغة التنفيذية الآتية :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

و تنتهي بالصيغة التالية :

ب/ في المواد الإدارية

¹ خميس نور الدين , فيلاي خالد . ضمانات تنفيذ الاحكام و القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضد الغدارة , مذكرة نيل شهادة القضاء , الجزائر 2005, 2008, ص 10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , تدعو و تأمر الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي , وكل مسؤول إداري آخر , كل فيما يخصه و تدعو و تأمر كل المحضرين المطلوب اليهم ذلك , فيما يتعلق بالإجراءات المتبعة ضد الخصوم الخواص , أن يقوموا بتنفيذ هذا الحكم , القرار .

2/ السند التنفيذي

تنص المادة 602 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ((لكل مستفيد من سند تنفيذي , الحق في الحصول على نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية المنصوص عليها في المادة 601 أعلاه تسمى النسخة التنفيذية و لا تسلم إلا للمستفيد شخصيا أو لوكيل عنه بوكالة خاصة .))

يمهر و يوقع على النسخة التنفيذية رئيس أمناء الضبط أو الضابط العمومي حسب الحالة , و تحمل عبارة نسخة تنفيذية مطابقة للأصل و تختم بالختم الرسمي للجهة التي أصدرته.

يجب على رئيس أمناء الضبط أو الضابط العمومي أن يؤشر على النسخة الأصلية المحفوظة لديه بتسليم نسخة تنفيذية و تاريخ التسليم و اسم الشخص الذي استلمها¹ .

و يؤشر أيضا بهذا التسليم في سجل خاص بالنسخ التنفيذية المسلمة مع توقيع و صفة المستلم .

و لقد نصت المادة 603 على أنه لا تسلم إلا نسخة واحدة لكل مستفيد و إذا فقدت هذه النسخة ممن تسلمها قبل التنفيذ يمكن الحصول على نسخة تنفيذية أخرى بأمر على عريضة بالشروط التالية :

1/ تقديم عريضة معلة و مؤرخة و موقعة منه

¹ خميس نور الدين , فيلاي خالد مرجع سابق ص 14

2/ استدعاء جميع الأطراف استدعاء صحيح بسعي من الطالب للحضور أمام رئيس الجهة المختصة لإبداء ملاحظاتهم التي يجب أن تدون في محضر يرفق مع أصل الامر الذي سيصدر .

و في جميع الحالات يجب أن يكون الأمر الصادر عن رئيس الجهة القضائية مسببا .
و يمكن مراجعة أمر الرفض , متى استوفت شروط منح نسخة تنفيذية ثانية .

المطلب الثالث : آليات تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لفائدة الموظفين .

لتنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الصادرة لفائدة الموظف قام المشرع بوضع آليات تنفيذ مشتركة للأحكام الصادرة في المادة الإدارية , و لقد أقر المشرع الجزائري ضمن نصوص مختلفة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الصلح كإجراء لإنهاء النزاع (فرع أول) و الغرامة التهديدية (فرع ثاني) و أقر المساءلة الجزائية عن عدم التنفيذ بقانون العقوبات (فرع ثالث)

الفرع الأول : الصلح كإجراء لإنهاء النزاع

يعتبر الصلح طريقا بديلا لحل المنازعة الإدارية في النظام القضائي الجزائري , تم النص عليه بموجب القانون رقم 09/08/ المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , هذا الأخير أجاز إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل , و في أي مرحلة تكون عليها الخصومة القضائية¹.

إن تزايد القضايا أمام القضاء و تعقيدها المستمرة و تكاثر الطعون التي أجازها القانون من أجل حماية حقوق الموظف و مصالحه , حتم على المشرع إيجاد حلول قانونية و وضع آليات من شأنها فض المنازعة أما القضاء بأيسر الإجراءات و بأقل التكاليف و في وقت قصير و معلوم .

¹ انظر المواد 901 و ما يليها من القانون رقم 09/08/ المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية المعدل و المتمم

و لقد جمع المشرع الجزائري الطرق البديلة لحل النزاع في ثلاثة آليات أساسية هي الصلح و الوساطة و التحكيم , و حاول أن يخص كل الية بجملة من القواعد الإجرائية و الشروط القانونية , كما ضبط لكل طريق الآثار القانونية المترتبة على إعتماده .

غير أنه بالرجوع للإجراءات المتبعة أما الجهات القضائية الإدارية إجمالاً نجده تضمن الصلح و التحكيم كطريقتين بديلين لحل المنازعة الإدارية و لم يشر إلى الوساطة مما اعتبره بعض القانونيين أن الوساطة لا تعد طريقاً بديلاً لحل النزاع الإداري و لعله إستنتاج وجيه ذلك ان خصائص و مقومات هذا الأسلوب لا تتوافق و طبيعة و خصوصية المنازعة الإدارية .

فالصلح إذا إجراء قانوني ذو طابع قضائي يستلزم تحديد اطاره القانوني و عناصره ,

أ/ عناصر الصلح

- 01/ وجود نزاع قائم / و هو إما أن يكون محتملاً فيكون الصلح بين الموظف و الإدارة لتوقي النزاع و إما أن يكون قائماً و يسمى الصلح القضائي و يشرف عليه القاضي المطروح أمامه النزاع .

و هو ما نصت عليه المادة 971 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ((يجوز إجراء الصلح في أية مرحلة تكون عليها الخصومة))¹

و عليه فإن الصلح كطريق بديل لحل النزاع الإداري بين الموظف و الجهة الإدارية يعد إجراء إختياري لا وجوبي , و تبعاً لذلك لا يكون رئيس تشكيلة الحكم المختص بالنظر في النزاع مجبراً باللجوء إليه , كما أن الأطراف ليسوا ملزمين بإجراء محاولة الصلح أو طلبها من القاضي الإداري .

¹ انظر المواد 971 و ما يليها من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية المعدل و المتمم

2/ وجود إرادة حقيقية لحسم النزاع /

يجب أن يقصد الطرفان بالصلح حسم النزاع بينهما , إما بإنهائه إذا كان قائماً أو بتجنبه إذا كان محتملاً علماً أنه ليس من الضروري أن يحسم الصلح جميع المسائل المتنازع عليها بين الطرفين فقد يتناول الصلح بعض المسائل المتنازع فيها فيحسمها و يترك الباقي للمحكمة تفصل فيه .

3/ تخلي الأطراف عن الإدعاءات على وجه التقابل /

نصت المادة 970 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ((يجوز للجهات القضائية الإدارية إجراء الصلح في مادة القضاء الكامل)) , أي إبعاد عملية الصلح حول مشروعية القرار الإداري سواء تعلق الأمر بتفسيره الرسمي أو تقدير مطابقته للقانون , لأن المشروعية مبدأ أساسي يعود إلى إختصاص السلطة القضائية دون سواها فالصلح ينحصر في المنازعة المتعلقة بالتعويض .

إن جواز الصلح في القضاء الكامل و إجراؤه فيها أمر مقبول من الناحية القانونية نظراً لطبيعة هذا النزاع من الدعاوى و التي تهدف أساساً الى التعويض و جبر الضرر الحاصل للموظف .

و من ثم لا يمكن للمتنازعين إجراء الصلح و قبوله في دعاوى الإلغاء لأن طبيعته و الغرض منه لا يتماشى و أحكام الصلح , فغايتها مهاجمة القرار الإداري المخالف للقانون الصادر ضد الموظف و بالتالي لا يمكن التصالح بشأن سند غير مشروع إذ لا يتصور صلح على حساب مبدأ مشروعية.

ولكي نكون أمام صلح حقيقي يجب أن يتنازل كل طرف عن شئ مما يدعيه , و لا يجب أن يترك الطرف الآخر كل ما يدعيه فنكون بصدد تنازع عن الإدعاء و ليس صلحاً .

و في الأخير يتضح لنا أن الأطراف غير ملزمين بالصلح أو ملزمين بطلبه من القضاء كون الصلح إجراء إختياري و هو طريق بديل لحل النزاع بين الموظف و الإدارة¹.

الفرع الثاني: الغرامة التهديدية

إنطلاقاً من عدم فاعلية الوسائل التقليدية لحث الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها بصفة عامة و لصالح الموظف بصفة خاصة , تدخل المشرع الفرنسي لأول مرة و أخذ بفكرة الغرامة التهديدية لكفالة تنفيذ الأحكام القضائية في القانون رقم : 539/80 الصادر في 16 جويلية 1980².

و منه كانت الغرامة التهديدية من الوسائل الفاعلة التي تحمل المدين (الإدارة) على التنفيذ فهي الوسيلة التي يعتمدها القاضي لحث الغدارة على تنفيذ الأحكام و ذلك بإلزامها دفع مبلغ من المال عن كل تأخير في تنفيذ التزامها و هي لا تحل محل الفوائد التأخيرية و هي أيضا مستقلة عن التعويض الذي يدفع لجبر الضرر الحاصل بسبب عدم التنفيذ أو التنفيذ المتأخر , إذ لا يدخل ذلك ضمن عناصر تقديرها .

إن المشرع الجزائري قد نص أول مرة على سلطة القاضي الإداري في إقرار الغرامة التهديدية ضد الأشخاص عن عدم تنفيذهم للأحكام القضائية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

إن المادة 145 من دستور 1996 تلزم الإدارات بتنفيذ أحكام القضاء أيا كان الطرف و المكان , و عليه يمكن إستيعاب إمكانية توقيع الغرامات التهديدية ضد الإدارة العامة عند ثبوت إمتناعها عن تنفيذ الأحكام القضائية .

إن الغرامة التهديدية يكمن أساسها القانوني في المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص ((يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها إتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها))

¹ انظر المواد 970 و ما يليها من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية المعدل و المتمم

² حسني سعيد عبد الواحد . تنفيذ الأحكام الإدارية , مطابع مجلس الدفاع الوطني , القاهرة بدون سنة نشر ص 477

أ/ شروط الحكم بالغرامة التهديدية

1/ لا يطبق القاضي الإداري الغرامة التهديدية إلا إذا كان هناك أمر أو حكم أو قرار قضائي يتضمن إلزام المحكوم عليه (الإدارة) بأداء معين لمصلحة الطرف الآخر (الموظف)

2/ تبليغ القرار القضائي الممهور بالصيغة التنفيذية , حيث تعتبر الصيغة التنفيذية هي الأداة الشكلية للحكم حتى يمكن إعتبره سندا تنفيذيا قابلا للتنفيذ .

3/ لا يجوز الحكم بالغرامة التهديدية , إلا بعد إمتناع الإدارة عن التنفيذ و انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان الحكم , فالقاضي الإداري لا يستطيع أن يفرض الغرامة التهديدية على الإدارة , إلا في حالة عدم التنفيذ المحقق .

4/ تقديم المدعي الموظف طلب الحكم بالغرامة التهديدية , و يعتبر هذا الشرط الإجرائي ضروري لجواز الحكم بالغرامة التهديدية , فالأصل أن القاضي لا يحكم بما لم يطلب منه ب/ السلطة التقديرية للقاضي الإداري في الحكم بالغرامة التهديدية .

إن القاضي غير ملزم بالحكم بالغرامة التهديدية بمجرد طلبها من المدعي حتى و لو توفرت شروط تطبيقها بل له أن يقدر مدى ملاءمة الحكم بها طبقا لظروف الدعوى¹.

و عليه إذا أصدر القاضي حكما بالغرامة التهديدية فلا يلزم بتسبب حكمه كما أنه غير ملزم بتقديم تفسيرات للخصم عند رفضها , إلا أنه ينبغي الربط بين الغرامة التهديدية كوسيلة تحمل معنى التهديد , وبين الغاية منها و هي حمل المدين على التنفيذ , و من ثم على القاضي تقدير الحكم بها من عدمه بناء على إمكانية تحقيق هذه الغاية .

و لقد نص المشرع الجزائري على سلطة القاضي التقديرية في المادة 985 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ((في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي و لم تحدد تدابير التنفيذ , تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدتها و يجوز لها تحديد

¹ مجلة العلوم القانونية و السياسية عدد 16 جوان 2017 .

أجل للتنفيذ و الأمر بغرامة تهديدية)) .فمصطلح يجوز الذي تضمنته المادة السابقة يتضح من خلاله سلطة القاضي التقديرية في الحكم بالغرامة التهديدية أو رفض الحكم بها و يكون الحد الأقصى لمدة الغرامة التهديدية هو تمام التنفيذ , كما له أن ينص صراحة في الحكم بها أنها تظل سارية حتى تمام التنفيذ .

ج/ السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مقدار الغرامة التهديدية

اعترف المشرع الجزائري في المادة 984 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية للقاضي بالسلطة المطلقة في تحديد مقدار الغرامة التهديدية سواء بتحقيقها و رفض الحكم بها , حيث نجد أنه لا تقييد فيها بأي عناصر لحساب مقدارها كما له أن يحددها إما بطريقة جزافية أو يحددها عن كل وحدة زمنية باليوم أو الأسبوع أو الشهر حسب تأخر المدين , كما يكون أيضا للقاضي أثناء سريان مدة الغرامة التهديدية سلطة زيادة مقدارها في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي .

و عادة ما يلجأ القضاة الى تحديد مقدار الغرامة التهديدية الى تقدير مبلغ كبير لها و هو الهدف من التهديد المالي بالضغط على المنفذ عليه و اجباره على التنفيذ .

د/ الجهة القضائية المختصة بتصفية الغرامة التهديدية .

تنص المادة 983 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على ما يلي (في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو في حالة التأخر في التنفيذ , تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها) .

و في الأخير نقول إن الغرامة التهديدية كوسيلة لحمل الإدارة على تنفيذ ما يصدر ضدها من أحكام , لها قوة كبيرة في التخويف و التهديد من خلال سريانها تصاعديا , فالحكم الصادر بفرضها حكم مؤقت , حيث تظل الغرامة قائمة حتى تنفذ الإدارة التزاماتها أو تستمر في عدم التنفيذ¹ .

¹ أماني فوزي السيد حمودة , ضمانات تنفيذ الاحكام الصادرة في المنازعات الإدارية , دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2015 ص 339

الفرع الثالث: المساءلة الجزائية

تعتبر المسؤولية الجزائية وجها للحماية الدستورية للأحكام القضائية على إعتبار أن الدستور جعل الإمتناع عن تنفيذ الأحكام من جانب الموظفين العموميين جريمة يعاقب عليها القانون .

أين إتجه المشرع الجزائري الى بسط رقابة القضاء الجزائي على عملية التنفيذ و قد تم ذلك عن طريق إقرار المسؤولية الجزائية للموظف المخل بالتزامه بتنفيذ الحكم القضائي المسند اليه .

وعليه يقصد بالمسؤولية الجزائية ((صلاحية الشخص لتحمل العقوبة و التقرير الوقائي الذي يقره القانون كأثر لإرتكاب الجريمة)).

أ/ أركان المساءلة الجزائية عن عدم تنفيذ حكم قضائي .

تقوم المسؤولية الجزائية على ركنين أساسيين حددهما المشرع الجزائري بنص المادة 138 من قانون العقوبات و هما الركن المادي و المعنوي لجريمة الإمتناع عن تنفيذ حكم قضائي و تنص المادة 138 على ما يلي ((يعاقب بالحبس من سنتين 02 الى خمس 05 سنوات و بالغرامة من 200.000 دج الى 500.000 دج كل موظف عمومي استعمل السلطة التي تخوله إياها وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو إمتنع أو إعترض أو عرقل عمدا تنفيذه))

يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذه المادة كل شخص يشغل منصبا تشريعا أو تنفيذيا أو إداريا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء اكان معيناً أو منتخبا دائما أو مؤقتا , مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته .

و تنص المادة 139 من نفس القانون ((و يعاقب الجاني فضلا عن ذلك من الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من 05 سنوات على الأقل الى 10

سنوات على الأكثر . كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر¹.

أولاً: الركن المادي :

وتقوم جريمة الإمتناع عن التنفيذ بتحقق صورة من الصور التالية :

1/ جريمة إستعمال السلطة موظف لوقف تنفيذ الحكم القضائي :

يتمثل هذا السلوك الإجرامي في جريمة إستعمال سلطة الوظيفة لوقف تنفيذ الحكم القضائي , في إساءة موظف غير مختص أصلاً بالتنفيذ الحكم القضائي إستعمال صلاحياته القانونية , بهدف تحقيق نتيجة هي وقف تنفيذ حكم قضائي , و يشترط قيام هذه الجنحة وقوعها تحت طائلة العقاب هو أن يؤدي إستعمال هذه السلطة الى وقف تنفيذ الحكم فعلاً .

2/ جريمة عرقلة تنفيذ الحكم القضائي :

هي عبارة عن سلوك إيجابي يصدر عن الموظف المكلف بتنفيذ الحكم أو عن موظف آخر بهدف تحقيق نتيجة إجرامية هي عدم إجراء التنفيذ أو إتمامه و في هذه الحالة فإن الموظف لا يمتنع عن تنفيذ الحكم , و لا يفرض عليه , و إنما يستخدم وسائل يترتب عليها أن يصبح إجراء التنفيذ غير ممكن و إبداء إشكال كيدي يفرض إضفاء نوع من المشروعية على إمتناعه في تنفيذ حجية الشئ المقضي به ,

و يشترط لقيام هذه الجنحة أن يكون مرتكب السلوك المادي موظفاً , و هو ما يمثل العنصر المفترض , و بالتالي ترتيب مسؤولية جزائية ضرورة تحقيق النتيجة الإجرامية , و هي إما عدم إجراء التنفيذ بسبب الصعوبات الموضوعية أمامه و إما عدم الاستمرار فيه الى غاية تمامه² .

¹ انظر المادة 138 من قانون العقوبات الجزائري

² عبد القادر عبدو. ضمانات تنفيذ الاحكام الادارية ضد الادارة العامة دار هومة الجزائر 2010 ص 205

3/ جريمة الإمتناع عن تنفيذ الحكم القضائي :

تكتسي جريمة الإمتناع عن تنفيذ الحكم القضائي بسبب ركنها المادي أهمية خاصة تفوق أغلب الجرائم المتعلقة بتنفيذ الأحكام القضائية , وذلك لأنها الجريمة الوحيدة التي ترتكب من طرف الموظف المختص مباشرة بتنفيذ الحكم القضائي .

و يقصد بالإمتناع ((هو إحجام أو تقاعس الشخص عن القيام بعمل مفروض عليه مع الإرادة بفعل ذلك))¹

إذا فإن المسؤولية الجزائية عن جريمة الإمتناع قد تكون بصورتين :

أ/ الامتناع الكلي أو الجزئي : ويقصد به أن يمتنع الموظف عن تنفيذ الحكم بكل ما يشتمل عليه من قضاء في الموضوع , أما الجزئي فصورته أن تقوم الجهة الإدارية بتنفيذ شق من الحكم أو بند من بنوده لا غير .

ب/ المماطلة في التنفيذ : و يتمثل في أن يعطي الموظف ميعاد لصاحب الشأن للتنفيذ ثم يماطله في التنفيذ , فلا يتخذ الحكم خلال الميعاد المتفق عليه .

4/ جريمة الإعتراض عن تنفيذ الحكم القضائي :

الاعتراض و هو إبداء الموظف صراحة عدم قبوله تنفيذ الحكم القضائي و قد يتعلل الموظف في هذا بحجة وجود صعوبات مادية تعترض التنفيذ أو بدعوى المصلحة العامة , إذ لم يكن لذلك ما يبرره من الناحية القانونية غير أن نادرا أن يعترض الموظف عن تنفيذ الحكم القضائي , إذا لا يفصح عن نيته في عدم التنفيذ.

و لكن يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة باستمرار الموظف في الامتناع عن التنفيذ خلال الفترة المحددة بالنسبة لأحكام التعويض بشهرين 02 إذا كلنت لصالح الموظف أو الأفراد بصفة عامة .

¹ عبد القادر عبود, نفس المرجع ص 206

أما مسؤولية الموظف عن عدم التنفيذ الأحكام الإلغاء فنجد أن المشرع الجزائري لم يحدد لها مهلة محددة في حين حددت هذه المهلة في التشريع المصري 08 أيام من تاريخ الإنذار¹.

ثانيا: الركن المعنوي :

يتحقق العمد عندما تتجه نية الشخص إلى ارتكاب فعل يعلم أنه معاقب عليه و هذا ما يعبر عنه في القانون الجنائي بالقصد الجنائي .

و هو توجيه الإرادة لإحداث أمر يعاقب عليه القانون عن علم بالفعل و التجريم , فيعد القصد عنصرا أساسيا , و عليه يستلزم توافر عنصرين للقصد الجنائي , الأول إرادة الفعل المكون للجريمة و الثاني العلم بأن القانون يعاقب عليه .

فيجب على الموظف العلم بوقائع معينة و انصراف إرادته إلى إتيان النشاط الإجرامي و النتيجة المتولدة عنه و عليه لا تقوم جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية الإدارية لتخلف ركنها المعنوي إذا تخلف عنصر من عنصري القصد الجنائي العام .

للإشارة فإنه يمكن إنتقاء القصد الجنائي في الجرائم المشار إليها سابقا في الحالات التالية :

- ✓ حالة غياب أو ضعف الإعتماد المالي الذي يتطلبه التنفيذ .
- ✓ حالة عدم وضوح الحكم أو القرار القضائي المراد تنفيذه .
- ✓ صعوبة أو إستحالة الحال إلى ما كان عليه .

¹ عبد القادر عبود , مرجع سابق ص 206

خلاصة الفصل الثاني

إن لحماية حق من حقوق الموظف المكفولة قانونا , تودع عريضة الدعوى القضائية كأى عريضة أخرى لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية طبقا لأحكام المواد 823, 824 , 825 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , حسب قواعد الإختصاص القضائي و يسلم للموظف وصلا يثبت ذلك مشتملة على القرار الإداري محل الطعن الماس بأحد الحقوق المكتسبة وفقا لمقتضيات المادة 819 من القانون المشار إليه أعلاه أين يتم التحقيق في الموضوع من قبل المحكمة الإدارية و الفصل فيه حسب الوسائل الإجرائية .

خاتمة

خاتمة

من خلال ما سبق دراسته للأحكام العامة التي تحكم الحماية القضائية لحقوق الموظف العمومي , يتضح أن المشرع الجزائري يولي أهمية خاصة لها , باعتبارها تساهم في حل و تجنب النزاعات بين الموظفين و الإدارة فخص هذه الحقوق بوسائل عامة تحمي الحق في اللجوء الى القاضي الإداري للحد من أي اعتداء عليها , بصرف النظر ما إذا كان القرار الإداري أنتج أثره أو لم ينتج الأثر المراد بهو هذا من أجل الحفاظ على المركز القانوني للموظف كحائز لهذه الصفة وفقا للقانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

ومقابل ذلك ورغبة في حماية المشرع لصيرورة المرافق العامة قام بتحديد أجل لطلب الحقوق سواء أكان أمام الإدارة نفسها مصدرة القرار أو أمام اللجان المتساوية الأعضاء أو أمام القضاء الإداري المختص حرصا على ضمان المبادئ الدستورية التي لا تتعارض في جوهرها مع أحكام صادرة في هذا الشأن , مما أضفى على المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ليونة خاصة في حماية حقوق الموظف العمومي و يتجلى مظهر هذه الليونة في الإيجابية التي يتحلى بها القاضي الإداري من خلال التحقيق في القضية أو حتى الأوامر الملزمة للإدارة و للأطراف أثناء سير الدعوى .

هذا ما جعلنا نتوصل ضمن بحثنا هذا إلى وضع مجموعة من النتائج و الاقتراحات التي يمكن إجمالها أساسا في :

1/ بأن الموظف هو العمود الفقري لأي مرفق عمومية و أن أي تلبية لحق من حقوقه هو في الأساس تلبية للمرفق من خلاله الانعكاس الايجابي عليه .

2/ المشرع الجزائري منح الموظف العمومي حقوق كبيرة لمواجهة الواجبات المفروضة عليه

3/ المشرع الجزائري أقر حماية قانونية و قضائية كفيلة بحماية هاته الحقوق .

4/ وجوب وجود قرار إداري متوفر على مجموعة من الشروط و الأركان سواء أكان مادي أو معنوي حتى يكون محلا للحماية القضائية , و في حالة الاعتداء على حق من هذه الحقوق و جب إثبات ذلك بكل وسائل الإثبات القانونية وكل وسيلة تخضع للسلطة التقديرية للقاضي الإداري .

5/ الحقوق المكتسبة للموظف تحمي بأحد أنواع الدعاوى الإدارية المحددة بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية و لا يجب الخلط بينها كونها تختلف كل دعوى عن الأخرى من حيث الموضوع و شروط القبول و تحديدي الطلبات أمام القضاء .

6/ المشرع الجزائري أجاز صراحة الطعن في القرارات الإدارية الصادرة ضد الموظف كما أجاز الطعن في الأحكام الابتدائية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية .

7/ المشرع الجزائري و نظرا لطبيعة الدعوى الوظيفية إن صح التعبير , لم يوردها ضمن النصوص القانونية خاصة بل اعترف بها ضمن نصوص القانون الإجراءات المدنية و الإدارية وفقا للأشكال العامة .

و من خلال ما سبق أيضا يمكن تقديم الاقتراحات التالية :

1/ ضرورة توحيد القرارات القضائية الصادرة عن مختلف الجهات القضائية الإدارية و على رأسها مجلس الدولة , بإعتبارها جهة قضائية مقومة لأعمال المحاكم و جهات الاستئناف الإدارية و تضمن توحيد الإجهاد القضائي , فلا يعقل أن تصدر قرارات قضائية متناقضة من نفس الجهة القضائية و حول نفس الموضوع .

2/ ضرورة إعادة النظر في بعض النصوص التشريعية الواردة في التشريع الوظيفي سواء بتعديلها أو إلغائها نظرا للسلطوية الممنوحة للإدارة خاصة في العقوبات التأديبية مثل النقل و التنزيل في الدرجة , و بعض القرارات الأخرى مثل التسريح و العزل و التوقيف التحفظي .

3/ وجب على المشرع الجزائري أن يبادر إلى سن نصوص قانونية سواء ضمن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أو قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و التي تمنع صراحة الجهة الإدارية التي لها سلطة التعيين بإصدار قرارات إدارية مصيرية كالنقل و العزل و التوقيف و التنزيل في الدرجة.....الخ و منح هذه السلطة إلى الجهات القضائية وفق إجراءات قضائية تخضع لنفس إجراءات المنازعة الإدارية .

4/ ضرورة تكوين قضاة متخصصين في المجال الإداري بداية من المدرسة العليا للقضاء بتخصيص حجم ساعي أكبر لتدريس مادة المنازعات الإدارية و إلى حين تخرجهم مع ضرورة تعيينهم مباشرة في المحاكم الإدارية طوال مشوارهم المهني , و هذا للتفرغ و دراسة التشريعات الإدارية لأقصى مدة ممكنة , وبذلك يمكن للعدالة الجزائرية أن تضمن حصولها على قضاة قضائية ذو نوعية جيدة تساهم في حسن سير المرفق و اطمئنان الجميع لها .

5/ تنظيم الملتقيات و المحاضرات بصفة دورية , تخص موضوع المنازعات الوظيفية و إشكالاتها بمشاركة أهل الاختصاص من باحثين و أساتذة جامعيين و قضاة و محامين بما لهم من تجارب علمية من شأنها إثراء النقاش .

قائمة المصادر و المراجع

Référence

المراجع باللغة العربية:

01- النصوص القانونية:

- الدستور:

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2020 مؤرخ. في. 15. جمادى الأولى. عام. 1442. الموافق. 30. ديسمبر. سنة. 2020

- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

- 01/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)

- 02/ الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية (1952) بتاريخ 19/10/1962،

- 03/ الاتفاقية الدولية لقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965)

- 04/ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اتفاقية سيداو انضمت

إليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي 51/963 المؤرخ 02 رمضان 1416 الموافق 22 يناير. 1996.

القوانين:

-01/ قانون 28/24 مؤرخ في 24 نوفمبر 2024 المتضمن قانون المالية لسنة 2025

-02/ القانون رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو

2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية /جر العدد 46. لسنة 2006..

-03/ القانون رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات. (الجريدة الرسمية عدد 49 لسنة 1966). معدل و متمم

-04/ قانون 90-21 مؤرخ في 1990 متعلق بالمحاسبة 15 غشت

-05/ القانون رقم 90/14 المؤرخ في 14/7/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم

-06/ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارستها

-07/ القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد

-08/ القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
المراسم الرئاسية

المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج.ر رقم 46)

المراسيم التنفيذية.

01/ مرسوم تنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتعلق بالمنحة الاستثنائية

02/ المرسوم التنفيذي رقم 15/271 المؤرخ في 19 أكتوبر 2015 ج.ر رقم 55 لسنة 2015 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10/78 المؤرخ في 24 فبراير 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية

03/ المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 ،يحدد الامتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتندوف واليزي

02/ الكتب

01/ د. أحمد سلامة التحقيق الاداري و المحاكمات التأديبية , دار النهضة العربية , القاهرة 2004 .

02/ د. أماني فوزي السيد حمودة , ضمانات تنفيذ الاحكام الصادرة في المنازعات الإدارية , دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2015

03/ د. بعلي محمد هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الجانبية، الطبعة 10 دارهومة، الجزائر . طبعة 2013

04/ د. بن شريف عبد الكريم ,الوظيفة العمومية في القانون الجزائري طبعة 2022

05/ د. جودي عمار , شرح قانون التقاعد الجزائري طبعة 2016

06/ د.حسني سعيد عبد الواحد . تنفيذ الأحكام الإدارية , مطابع مجلس الدفاع الوطني , القاهرة بدون سنة نشر

07/ د. حماد محمد شطا.النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية .1982

08/ سوداني نور الدين ، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والد ارسات، المجلد 16 العدد 1 – 2003 الجزائر .

- 09/ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مصر، دار الفكر العربي، 1975
- 10/ عبد القادر عبو ، ضمانات التنفيذ الاحكام الادارية الصادرة عن الادارة العامة ، دار هومة الجزائر 2010
- 11/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة . الانجراف بالسلطة كسبب لالغاء القرار الاداري . منشأة المعارف الإسكندرية 2009
- 12/ عبد القادر عدو المنازعات الادارية دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2012
- 13/ د. عبد الغني بسيوني عبد الله , القضاء الاداري , قضاء الالغاء منشأة المعارف الاسكندرية مصر 1998
- 14/ د. عبد الحكيم سواكر الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد القضاء الإداري مزوار للمطبوعات الجزائر 2011
- 15/ د. عبد الغني بادي، الوجيز في القانون الإداري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر 2016
- 16/ علي محمد صالح الدباس ، حقوق الانسان وحرياته دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن 2005
- 17/ د.علي عبد العال ، دور القضاء في حماية الحقوق والحريات 2006
- 18/ عبد الرزاق، السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني ، دار النهضة العربية الطبعة: 2011

- 19/ د. عمار عوابدي-القانون الاداري-النشاط الاداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر الطبعة: 2005
- 20/ د. عبد المجيد العوايشة الوظيفة العمومية وأحكامها في التشريع الاداري ، دار الثقافة للنشر 2020
- 21/ محمد سليمان الطماوي،القضاء الإداري ، الكتاب الأول ، قضاء الالغاء ،دار الفكر العربي القاهرة طبعة 2015
- 22/ 1976 محمد شتا ،القضاء الاداري وحماية الحقوق ،دار الفكر العربي الطبعة: 2013
- 23/ مسعود شيهوب المبادئ العامة للمنازعات الادارية ، الجزء الأول الهيئات و الاجراءات .الطبعة السادسة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2008
- 24/ د . محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الادارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع . عنابة . الجزائر 2009
- 25/ محمد الشاذلي ، النظام القضائي وحماية الدستور دار الجامعات المصرية 2011
- 26/ د. نواف كنعان القانون الإداري(الكتاب الثاني) دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن 2007
- 27/ د.هاشمي خرفي. تشريع العمل في الجزائر، قالمة،الجزائر،مطبعة قالمة.1995
- / 03 المقالات و المجالات
- 01/ مجلة القضاء الاداري -أبحاث حول الموظف العمومي .

02/ مجلة القانون والقضاء العدد15.

03/ عبد القادر ضياف و فاطمة الزهراء الفاسي ، شرط الجنسية في تولي الوظائف

العليا في الجزائر مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 11 العدد 2

04/ سعد لقيب ، التوظيف في القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية ، مجلة الحقوق

والعلوم الانسانية .

05/ نورالدين سوداني ، النظام القانوني للإلتحاق بالوظائف العمومية في التشريع

الجزائري ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 16 العدد2003، 1 ، الجزائر

06/ المجلة القضائية 1990 العدد 02

07/ مجلسة مجلس الدولة العدد11. 2013.

08/ مجلة مجلس الدولة العدد 05, 2004.

09/ مجلة العلوم القانونية و السياسية عدد16 جوان 2017

04/ الأطاريح والمذكرات:

01/ عدلاني فتيحة ،الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة

نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق والعلوم السياسية جامعه عبد الحميد ابن

باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2022-2023.

2/ خميس نور الدين ، فيلالي خالد . ضمانات تنفيذ الاحكام و القرارات القضائية الإدارية

الصادرة ضد الغدارة ، مذكرة نيل شهادة القضاء ، الجزائر 2005, 2008 .

الأحكام والقرارات والاجتهادات القضائية:

01/ قرار رقم : 081452 مؤرخ في 2013/07/04 (ع,ج) ضد مديرية التربية لولاية
البليدة

02/ مجلس الدولة الجزائري غرفة02 قرار رقم 055901 فهرس 2010/423

03/ قرار 039120 مؤرخ في 2007/04/24 (خ,ع) ضد وزير العدل حامض الأختام

04/ قرار رقم 009898 مؤرخ في 2004/04/20 (م,ع) ضد والي ولاية سكيكدة

05/ قرار رقم 006460 مؤرخ في 2002/09/23 (ع,س) ضد والي ولاية الجزائر و
من معه

06/ قرار رقم 172994 مؤرخ في 1998/07/27 (قاضي) ضد المجلس الاعلى
للقضاء

07/ الغرفة الإدارية القرار رقم 33853 مؤرخ في 26 ماي 1984 قضية (ل . خ)
ضد وزير الشؤون الخارجية المجلة القضائية للمحكمة العليا ع04 الجزائر 1989

06/المواقع الالكترونية:

El-tawassol Pages 68-82.Numero2.Volum 21 30-062015

الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان

الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz CNR:

المراجع باللغة الاجنبية

- 1- André De Laubadère : Traite élémentaire de droit administratif
ème ed 19572
- 2- Essaid Taibe, Droit de la fonction publique, Edition –Distribution
Homa, Alger, 2005 .

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر
أ - د	المقدمة
الفصل الأول : الإطار العام لحماية حقوق الموظف العمومي	
11	تمهيد
12	المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي و الحماية القضائية
12	المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي:
12	الفرع الأول: التعريف الفقهي و القضائي للموظف العام
15	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي
17	المطلب الثاني : مفهوم الحماية القضائية
17	الفرع الأول : الأساس القانوني للحماية القضائية
17	الفرع الثاني : أشكال الحماية القضائية
19	المطلب الثالث : شروط اكتساب صفة الموظف و طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة
19	الفرع الأول : شروط اكتساب صفة الموظف
22	الفرع الثاني: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة
25	المبحث الثاني: حقوق الموظف العمومي في قانون الوظيفة العمومية
25	الفرع الأول : الحق في الراتب:
26	الفرع الثاني: التعويضات
29	المطلب الثاني : الحقوق الاجتماعية
29	الفرع الأول : الحماية الاجتماعية
31	الفرع الثاني :الحق في الترقية
35	الفرع الثالث : الحق في العطل
39	المطلب الثالث : الحقوق السياسية و الشخصية
39	الفرع الأول : الحق النقابي:
43	الفرع الثاني : الإضراب :
48	الفرع الثالث : حق الاستقالة

50	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني الإجراءات القانونية التي تقتضيها الحماية القضائية لحقوق الموظف	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الماسة بحقوق الموظف
52	المطلب الأول: الشروط الشكلية و الموضوعية لحماية حقوق الموظف
52	الفرع الأول: شروط قبول الدعوى
58	الفرع الثاني : إجراءات السير في الدعوى القضائية
60	المطلب الثاني : عيب عدم شرعية القرارات الماسة بحقوق الموظف
60	الفرع الأول : عدم الشرعية لتجاوز السلطة:
63	الفرع الثاني : عيب الغاية في القرار الإداري
65	المطلب الثالث : لرقابة القضائية على التوقيف التحفظي و قرار العزل
65	الفرع الأول : التوقيف التحفظي و خصائصه القانونية
71	الفرع الثاني : قرار العزل
78	المبحث الثاني: تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية كوجه لحماية حقوق الموظف
78	المطلب الأول: الأساس التشريعي الملزم للمرفق العام بتنفيذ الاحكام و القرارات القضائية
78	الفرع الأول : الأساس الدستوري
79	الفرع الثاني: الأساس القانوني
80	الفرع الثالث : الأساس التنظيمي
81	المطلب الثاني :الشروط الواجب توفرها بالأحكام و القرارات القضائية محل التنفيذ لصالح الموظف
81	الفرع الأول : يتضمن الحكم أو القرار الصادر لصالح الموظف الزاما للإدارة و قابلا للتنفيذ
82	الفرع الثاني : أن يكون الحكم او القرار ممهورا بالصيغة التنفيذية
84	المطلب الثالث : آليات تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لفائدة الموظفين.
84	الفرع الأول : الصلح كإجراء لإنهاء النزاع
87	الفرع الثاني: الغرامة التهديدية
90	الفرع الثالث: المساءلة الجزائية

فهرس المحتويات

94	خلاصة الفصل الثاني
97-95	خاتمة
105-98	قائمة المصادر و المراجع
109-107	فهرس المحتويات
110	الملخص

ملخص: إن الحماية القضائية لحقوق الموظف تحيل إلى علاقيتين من التكامل والتفاعل بين موظف صاحب مركز قانوني أقل من إدارة صاحبة المركز الأعلى بصفتها طرفاً ثانياً في العلاقة وبصفتها كذلك صاحبة الحق في التعيين و الرقابة والتوجيه فبعد أن عمد المشرع الجزائري في قانون 06/03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية إلى وضع حدود و حواجز لهاته الإدارة حتى لا تتعسف باستعمال قرارات في غير صالح الموظف ومن جهة أخرى فإن أي إداري القرارات تعسفية أو غير شرعية يواجه بطلب الحماية من القضاء الإداري بصفته ضامن الحقوق و صاحب الاختصاص بتقويم الأعمال الإدارية ، و عليه سنسعى في هذه المذكرة بالإجابة عن إشكالية رئيسية مفادها ما هو دور القضاء في حماية الموظف العمومي ؟ و ما هي الآليات القانونية لتجسيد هاته الحماية ؟

الكلمات المفتاحية: موظف ، حقوق ، حماية قضائية ، قضاء إداري

Abstract: Judicial protection of employee right refers to two Relationship of complémentarité and interaction between an employée with a lower légal status and a higher-ranking administration, both as a second party to the Relationship and as the holder of the right to appoint, supervise, and direct. The Algerian legislator, in Law 03/06, which includes the Civil Service Code, set limites and barriers for this administration to prévente it from abusing decisions to the détriment of the employée. On the other hand, any administration whose decisions are arbitrary or illegal faces a request for protection from the administrative judiciary, as the garantir of right and the authority responsable for evaluating administrative actions. Accordingly, in this mémorandum, we will seek to answer a key question: What is the role of the judiciary in protecting public employées? And what are the legal mécanismes for implémentions this protection?

Keywords: employée, rights, Judicaël protection, administrative judiciaire

Résumé : La protection juridictionnelle des droits des salariés fait référence à deux relations de complémentarité et d'interaction entre un salarié de statut juridique inférieur et une administration de rang supérieur, en tant que partie secondaire à la relation et titulaire du droit de nomination, de supervision et de direction. Le législateur algérien, dans la loi 03/06, qui porte Code de la fonction publique, a fixé des limites et des barrières à cette administration afin d'empêcher tout abus de décision au détriment du salarié. En revanche, tout administrateur dont les décisions sont arbitraires ou illégales s'expose à une demande de protection auprès du juge administratif, garant des droits et autorité chargée d'évaluer les actes administratifs. Ainsi, dans ce mémorandum, nous chercherons à répondre à une question essentielle : quel est le rôle du juge dans la protection des salariés publics ? Et quels sont les mécanismes juridiques de mise en œuvre de cette protection ?

Mots-clés : **salarié, droits, protection juridictionnelle, juge administratif**