



جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية.  
قسم الحقوق



مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق  
التخصص: قانون إداري

## الحقوق الفردية للموظف العام في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

- د. بالجيلالي خالد

من إعداد الطالبين:

- بلقاسم عبد القادر

- بصيص فحمد

### لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأعضاء
رئيسا	أستاذ محاضر. "أ"	- أ. سيهوب سليم
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	- د. بالجيلالي خالد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر. "أ"	- د. بلحاج سليمة
عضوا مدعوا	أستاذة محاضر. "أ"	- د. بهاء منور

السنة الجامعية: 2023 / 2024م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية



فريق ميدان التكوين :

## إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ: ..... أ. د. بالجلالي ظا له

المشرف على المذكرة الموسومة بـ: ..... الخروج للتحريك للوطن العام في

من إعداد الطالب (01) : ..... بلعنا مبد العاير

الطالب (02) : ..... سبي مبر

تخصص : ..... قانون إداري

امنح الإذن للطلبة بإيداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف

أ. د. بالجلالي ظا له

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

بفضل الله وعونه وبعد جهد ومثابرة تم انجاز هذا العمل المتواضع الذي أسأل الله عز وجل أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم، وفي هذا الصدد لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني من قريب أو بعيد على إتمام هذا البحث وعلى رأسهم **الدكتور المشرف بالجيلالي خالد** الذي رافقتنا بتوجيهاته ونصائحه القيمة خلال كل مرحلة من مراحل هذا العمل.

وفي الأخير نشكر أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

## إهداء

إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: " وبالوالدين إحسانا"  
إلى التي حملتني في بطنها، ونمرتني بحبها وشملتني بودها  
إلى التي سهرت الليالي لراحتي ... وتعبت وكانت من أجل

## سعادة

إلى مهجة قلبي وفلذة كبدي ... أمي الحنونة  
إلى الذي رباني على الإيمان ... وأنار لي درب العلم

## والإحسان

إلى الذي ذاق الأمرين في سبيل نجاحي ... وأفنى حياته في

## سبيل فلاحتي

أبي الغالي رحمة الله عليه وأدخله فسيح جنانه

إلى جميع الصاب والصاب والزملاء

إلى أساتذة الكرام: كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم

## السياسية

إلى كل محب للعلم ومخلص للدين

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

بإقسام عبد القادر

## إهداء

الحمد لله حمدا كثيرا والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد

ﷺ

أهدي تخرجي إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من حصد

الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم (أبي وأمي).

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية، إلى روعي أبي الزكية

الطاهرة خالد الذكر والذي كان خير مثال لرب أسرة.

إلى نبع الحنان والمحبة والوفاء وأغلى ما أملك، إلى من يشواق القلب

لرؤيتها في كل ثانية **والدتي الحبيبة** أطال عمرها والتي أتمنى لها الشفاء

العاجل.

إلى إخوتي وأخواتي من كان لهم بالغ الأثر في الكثير من العقبات

والصعاب كل واحد باسمه، وإلى جميع عائلتي .

إلى **أصدقائي ومعارفي** الذين أجلهم وأحترمهم، إلى من كان لهم الفضل في

توجهي أساتذتي الأفاضل في كلية الحقوق والعلوم السياسية.

وأسأل الله تعالى أن يجعل هذا العمل نبراسا لكل طالب علم.

بصيص محمد

مقدمة

تتخذ مهام الدولة الحديثة على الأنشطة التقليدية المتمثلة في الدفاع والأمن والقضاء الى مهام أخرى لا تقل أهمية و حيوية ، التي تساهم بدورها في تسريع وتيرة التطور في عديد المجالات السياسية، والاقتصادية، وكذا الاجتماعية، خدمة للمواطنين والسكان.

كما أن النهوض بهذا العبء لا يمكن تصوره دون وجود إدارة منظمة وموظفين ملتزمين للقيام بالخدمة العمومية تحقيقا للمصلحة العامة، ومن هنا برزت الأهمية القصوى للوظيفة العامة والزيادة المعتبرة في عدد المنتسبين فيها، وعلى هذا الأساس قام المشرع الجزائري بالأخذ بجميع الآليات والاحتياطات التي تساهم في حماية الحقوق للموظف العام.

فالموظف العام يعتبر المحرك الأساسي للوظيفة العامة الذي تعتمد عليه الدولة في أداء مهامها وادوارها وتقديمها للخدمات والمشاريع ذات الصلة، وكذا ضمان سيرورة المرفق العام، كما يعتبر الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة ما يتوجب أن يتم حمايته من تعسف الادارة والافراد، حتى يكون مطمئنا و يبذل ما بوسعه من مجهودات في سبيل أداء مهامه على أكمل وجه.

والملاحظ أن علاقة الموظف العام بالادارة العامة تنظيمية مرتبطة بالقوانين والتشريعات واللوائح التنظيمية التي تحدد الوظيفة العامة في كل جوانبها لاسيما ما تعلق بتحديد النظام القانوني للموظف العام سواء ما تعلق بالحقوق والالتزامات الوظيفية ، تبعا لذلك تلتزم السلطة الادارية بضمان تلك الحقوق والحرص على تنفيذ تلك الالتزامات ضمانا لمبدأ استمرارية الوظيفة العامة بما لها من سلطات واسعة في مجال تسيير الشؤون والوظيفة العامة.

وبالنظر الى طبيعة المهام التي تمارسها فئات معينة من الموظفين، فإنه بالامكان أن نجد في بعض القوانين الاساسية الخاصة بذات الفئة المذكورة أنفا، تتمثل في الحقوق المالية المقررة أساسا وبشكل خاص لذات الوظيفة، وبالنظر الى طبيعتها وواجباتها في كل فئة من فئات الموظفين حتى تضمن الحياة الكريمة المناسبة مع أهمية وظائفهم ، وأهم هذه الحقوق هي الحق في الراتب والتعويضات وما يدعمها من أنواع الترقية والعطل.

و الجزائر كغيرها من الدول تهدف من خلال دساتيرها و التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة الى كفالة حقوق الموظف العام لاسيما الحقوق الفردية ، والتي يتحدد نطاقها اساسا في الحقوق ذات الطابع المالي التي تشمل الحق في الراتب والتعويضات، والحق في العطل والاجازات، أما الحقوق ذات الطابع الوظيفي والتي يتمتع بها الموظف العام خلال فترة عمله والتي ترتبط ارتباطا وثيق بالوظيفة وبمركزه الوظيفي ، وتتمثل في الحق في التكوين والترقية، والحق في الحماية أثناء تأدية مهامه الوظيفية وحق التقاعد، وهو ما يبرر إهتمام المشرع الجزائري بالمركز القانوني للموظف العام لاسيما ما تعلق بالحقوق الفردية المقررة له، والتأكيد على الحماية القانونية لها أثناء تأدية المهام أو بسببها، أو عن طريق الحماية القضائية التي تعد من أهم الضمانات المقررة دستورا وقانونا لحماية حقوق الموظف العام في مواجهة الادارة العامة في الحدود المقررة قانونا.

تظهر أهمية الدراسة كونها تبحث في أحد أهم المواضيع في الوظيفة العمومية، لأن الموظف العام هو العصب الأساسي للوظيفة العامة و تقديم الخدمة العمومية، وكذا الاحاطة بمختلف الجوانب المفاهيمية والقانونية لحماية الموظف في التشريع الجزائري، وذلك من خلال تحديد مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع

الدراسة مع تحديد مختلف هذه الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري كحماية للموظف العام.

كما تهدف الدراسة إلى بيان أهم الحقوق الفردية التي أقرها الدستور والقانون للموظف العام خاصة في ظل تطور مفهوم الوظيفة العامة والنشاط الإداري والاعتماد على تكنولوجيا الاعلام والمعلومات كوسيلة لرقمنة النشاط الإداري والوظيفة العامة، الأمر الذي يؤدي دون شك الى زيادة اعباء وظيفية جديدة في مقابل الاقرار بحقوق فردية جديدة .

تكمّن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع الرغبة في معالجة مثل هذه المواضيع المتشعبة المرتبطة بالوظيفة العامة وحماية حقوق الموظف العام لاسيما الحقوق الفردية منها ، والوقوف على أهم الضمانات القانونية والإدارية المقررة لحماية الحقوق الفردية للموظف العام المحرك الرئيسي للوظيفة العامة ، والمساهمة في إعداد بحث علمي قانوني أكاديمي في مجال الوظيفة العامة .

وبالنظر الى أهمية هذا الموضوع وتشعبه لنا أن نطرح الاشكالية التالية:

**مدى كفاية الآليات القانونية التي رصدها المشرع الجزائري في مجال حماية الحقوق الفردية للموظف العام؟**

وقصد تسهيل الدراسة ومعالجة الاشكالية المطروحة، نطرح التساؤلات الفرعية المبيّنة أدناه كالتالي:

1- ما هي الحقوق الفردية للموظف العام؟

2- ما هو الأساس القانوني للحقوق الفردية المتصلة بالموظف العام؟

3- ما هي أهم الحقوق الفردية التي جاء بها قانون الوظيفة العمومية 06-03 المعدل والمتمم؟

4- فيما تتمثل انواع الحماية لأهم الحقوق الفردية المتصلة بالموظف العام؟

5- ما هي انواع الرقابة التي تمارس على الحماية القانونية للحقوق الفردية المتصلة بالموظف العام؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال وصف وتحليل الدراسات وأهم النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة لاسيما ما تعلق بالحقوق الفردية للموظف العام مع الاستعانة برأي الفقه والقضاء والتشريع في هذا المجال.

ومن أجل إعطاء الموضوع حقه من الدراسة تم تقسيمه إلى فصلين:

حيث تم تخصيص الفصل الأول لتناول الإطار القانوني للحقوق الفردية للموظف العام، والذي أدرجنا فيه مبحثين، إذ تطرقنا في المبحث الأول الى مفهوم الحقوق الفردية للموظف العام، أما في المبحث الثاني تطرقنا الى الأحكام القانونية الخاصة بالحقوق الفردية للموظف العام.

أما في الفصل الثاني ناقشنا فيه الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام ، وقسمناه هو أيضا الى مبحثين: حيث تناولنا في المبحث الأول للحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام، وفي المبحث الثاني تطرقنا الى الحماية القضائية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام.

لنخلص في الاخير الى خاتمة تضمنت جملة من النتائج والتوصيات.

# الفصل الأول

إن الدولة باعتبارها شخص معنوي فإنها لا تستطيع ممارسة وظائفها إلا عن طريق أشخاص خاصة يطلق عليهم الموظفون العموميون، وهم ملزمون بالقيام بوظائفهم في حدود القانون الخاص بهم وهو قانون الوظيفة العمومية، وذلك لحماية المصلحة العامة والهيكل الإدارية التي تمثل العنصر الأساسي في بناء الاقتصاد الوطني، كذلك هم ملزمون بالمحافظة على حقوق وحرّيات الأفراد وفي مقابل هذه الواجبات يتمتعون بمجموعة من الحقوق.

## المبحث الاول : مفهوم الحقوق الفردية للموظف العام

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق و الضمانات مقابل الخدمة التي يؤديها و الجهود التي يبذلها و الأعمال التي يقوم بها.

ذو تختلف حقوق الموظفين باختلاف القوانين و الأنظمة السياسية و الوظيفية في الدولة. ففي الدول التي تعتمد نظام الوظيفة العمومية تفوق المغلق تعطي لموظفيها ضمانات تلك التي تعتمد على النظام المفتوح. و ذلك على اعتبار أن هذه الدول لا تفرق في المعاملة بين موظفيها و سائر العاملين في القطاع الخاص و على كل حال فإن تمتع الموظف بالحقوق التي تقرها الأنظمة و القوانين ليس مطلقا، بل يخضع لقواعد و أسس قانونية لذلك سندرس في هذا المبحث تعريف الموظف العام والحقوق المرتبطة به (المطلب الأول) و الأساس القانوني للحقوق الفردية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : تعريف الحقوق الفردية للموظف العام

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة لتنفيذ الخدمات داخل الدولة، والذي يمكنها من إقامة مشروعاتها العامة وتحقيق أهدافها و ضمان وسير المرفق العام، وباعتبار الموظف العام العصب المحرك لأي ادارة أو مؤسسة عمومية ذات طبيعة ادارية خصوصا، فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة حيث وضعت تحت تصرفه الأنظمة الخاصة بها، كما وضعت تحت تصرفه ضمانات تحمي حقوقه، بحيث تعتبر هاته الحقوق من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، فقد حرص القانون على إرسائها و حماية الموظف من تعسف الادارة أو المواطنين، ومنه سنتطرق الى تعريف الموظف العام (الفرع الأول) و تعريف الحقوق الفردية المرتبطة بالموظف العام (الفرع الثاني):

## الفرع الأول : تعريف الموظف العام

تتعدد تعاريف الموظف العام وتختلف باختلاف الزاوية المنظور منها اليه ،بين فقه وقضاء وتشريع ، وتترتب عن ذلك آثار متعددة ،وعليه

### أولا : التعريف التشريعي

عرف أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام في المادة الأولى والتي جاء فيها :  
"يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بمرسوم"<sup>1</sup>.

ومن هنا أشار النص بصريح العبارة أنه حتى تنطبق صفة الموظف العام لابد من توافر الشروط التالية<sup>2</sup>:

- 1- صدور قرار التعيين: فلا صفة للموظف دون تعيين .....
- 2- أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة : ومن هنا لا يمكن اعتباره موظفا عمومي من يشغل منصب مؤقت أو تسند إليه مهمة مؤقتة .
- 3- أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري : فلا يكفي صدور قرار التعيين .

---

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

2- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار جسر للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2015 ، ص 20 .

و عرف الأمر 06-03 الموظف العام في المادة 4 منه بأنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري. الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"<sup>1</sup>.

وبالنظر لمضمون المادة 4 اعلاه من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا نكون أمام موظف إلا بعد توافر الشروط التالية<sup>2</sup>:

1- أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية . فاكتساب الصفة مرهون بصدور قرار التعيين .

2- أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي .

3- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى وسائر الوزارات ضمن الطاقم الحكومي .

كما لا يفوتنا بالذكر أن الموظف العمومي تم التطرق إلى تعريفه بموجب المادة الثانية من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته والتي جاء فيها "...ب)"موظف عمومي":...<sup>3</sup> : من خلال ما سبق نجد المشرع الجزائري قد قام بتوسيع مفهوم الموظف العام في قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته وذلك لإعتبارات تتعلق أساسا بمنع

---

1- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المعدل والمتمم ، جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006.

2- عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 21 .

3- الأمر 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 14، 2006 .

التهرب من المسؤولية الجزائية الملقاة على عاتق الجاني المرتكب لجرائم الفساد المذكورة في ذات القانون .

### ثانيا: التعريف الفقهي

سنتطرق فيه إلى تعريفات فقهية للموظف العام من خلال الجوانب الآتية :

#### 1-الفقه الأجنبي :

قدم العديد من الفقهاء الأجانب عدة تعريفات للموظف العام تدور جميعا حول العناصر والشروط اللازمة لإكتساب صفة الموظف العام .

حيث عرفه الكاتب " روجي قري قوار Rouget Grégoire " وهو مدير سابق للتوظيف العمومي الفرنسي بأن " الموظف العام هو شخص يتقاضى مرتبا من ميزانية الدولة"<sup>1</sup>.

كما عرفه الفقيه " ليون دوجي Duguit " بأنه " كل عامل يساهم بطريقة دائمة وعادية في تسيير مرفق عام أيا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"<sup>2</sup>.

وعرفه الأستاذ أ.بلانتي بأن "الموظف هو ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري"<sup>3</sup>.

#### 2-الفقه العربي :

---

<sup>1</sup> - علي بن شعبان ، الوظيفة العامة وأحكامها في القانون الجزائري ،دار الهدى ،2022 ، ص32 .

<sup>2</sup> - علي بن شعبان ، الوظيفة العامة وأحكامها في القانون الجزائري ، مرجع نفسه ، ص 33 .

<sup>3</sup> - جميلة قدودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ،دار كنوز ،2021 ،ص41 .

حاول الفقهاء العرب كغيرهم تقديم تعريف للموظف العام نبيها في النماذج التالية :

فقد عرفه الفقيه محمد حامد الجمل بأنه: "كل فرد يلحق بإدارة قانونية بصفة غير عرضية بعمل دائم في خدمة مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"<sup>1</sup>

كما عرفه الفقيه سليمان الطماوي بأن "الموظف هو الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية عن طريق الإستغلال المباشر"<sup>2</sup>.

وعرف أيضا بأنه " الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يعهد اليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الادارية المركزية أو المحلية أو المرفقية ،ويشغلون وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه"<sup>3</sup> .

كما أن تعريف الموظف العام جاء به فقهاء جزائريون نذكر منهم الأستاذ أحمد محيو الذي عرف الموظف العام بأنه " هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي، والذي يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة"<sup>4</sup> .

### ثالثا : التعريف القضائي

<sup>1</sup> - علي بن شعبان ، مرجع سابق ، ص 34 .

<sup>2</sup> - خلدون عيشة ، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة ،مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ،العدد الأول ،مارس 2017 ، ص 222 .

<sup>3</sup> - محمد فؤاد مهنا ، الوجيز في القانون الإداري- المرافق العامة ،مؤسسة المطبوعات الحديثة ، 1961 ، ص 245 .

<sup>4</sup> - جميلة قودو ، مرجع سابق ، ص 42 .

يُعدّ الاجتهاد القضائي مصدرًا هامًا من مصادر القانون، حيث يُساهم في تفسير وتطبيق القوانين، خاصةً في ظلّ غياب نصوص قانونية واضحة أو وجود نصوص قابلة لتفسير القانوني، وأما فيما يتعلق بتعريف الموظف العام، فقد برز دور الاجتهاد القضائي بشكل واضح في تحديد معالم هذا التعريف، وذلك من خلال الأحكام القضائية الصادرة عن مختلف الجهات القضائية الإدارية.

وقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه "الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام" ويلاحظ من هذا التعريف أن العناصر التي تحدد مفهوم الموظف العام هي: أن تكون الوظيفة دائمة ، الاندماج في السلم الاداري ، الاشتراك في ادارة مرفق عام<sup>1</sup> .

كما عرفه القضاء المصري بقوله " هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>2</sup>.

أما القضاء الجزائري فلا نجد أنه قد قام بتحديد مفهوم للموظف العام ، ومن المرجح أن الأسباب التي جعلته لا يحدد مفهومًا دقيقًا للموظف العام وذلك للأسباب التالية :

- حداثة القضاء الإداري الجزائري نسبيًا

---

1- محمد حميد عبد ، جريمة إضرار الموظف بالأموال والمصالح العامة والخاصة (دراسة مقارنة) ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة المستنصرية كلية القانون ، العراق ، 2007 ، ص 11.

2- حنان أوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية ،ألفا للوثائق ،الجزائر ، 2022 ، ص 27 .

-قلة المنازعات التي تدخل ضمن جوانب تحديد مفهومه .

-عملية اعتماد القاضي على النصوص المكتوبة في غالب المنازعات التي ينظرها<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : تعريف الحقوق الفردية المرتبطة بالموظف العام

لتعريف الحقوق الفردية للموظف العام وجب التطرق لتعريف الحق أولاً، ثم تعريف

الحقوق الفردية ثانياً .

#### أولاً : تعريف الحق

سيتم التطرق في هذا العنوان الى تعريف الحق لغة ثم اصطلاحاً :

#### 1-تعريف الحق لغة :

الحاء والقاف أصل واحد، يدل على إحكام الشيء وصحته، فالحق نقيض الباطل<sup>2</sup> .

كما وردت كلمة الحق في القرآن الكريم بمعان عدة، منها قوله تعالى "لقد حق القول على

أكثرهم فهم لا يؤمنون"<sup>3</sup>، أي وجب العذاب على أكثر هؤلاء الكافرين .

وقوله "قالو لقد علمت ما لنا في بناتك من حق وانك لتعلم ما نريد"<sup>4</sup>

وقوله "بل نقذف بالحق على الباطل فيدمغه"<sup>5</sup>.

---

1- علي بن شعبان ، مرجع سابق ، ص 36 .

2- أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني، مقاييس اللغة ، المجلد الأول، دار الجيل، ص 352 .

3- سورة يس، الآية 06 .

4- سورة هود، الآية 78، 79 .

5- سورة الأنبياء، الآية 17.

## 2- تعريف الحق اصطلاحا :

يختلف مدلول الحق باختلاف النظريات التي تطرقت لتعريف الحق، بين النظريات التقليدية وكذا النظريات الحديثة ومن ثم ستم معالجته بإختصار كالتالي :

### أ- تعريف الحق وفق النظرية التقليدية :

اختلفت آراء فقهاء هذه النظريات بين من يعرف الحق من جانب شخصي وآخر موضوعي وحتى مختلط وعليه يمكن القول اجمالا أن الحق هو مصلحة مادية أو أدبية يحميها القانون بتخويله صاحبها سلطة القيام بالأعمال اللازمة لتحقيق هذه المصلحة<sup>1</sup> . وقد واجهت هذه النظريات عدة انتقادات.

### ب- تعريف الحق وفق النظرية الحديثة :

تزعم هذا المذهب الفقيه البلجيكي جان دابان إذ رأى أن الحق يقوم على عناصر أربعة ، عنصران داخليان (الإستثثار، التسلط ) وعنصران خارجيان (ثبوت الحق في مواجهة الغير، الحماية القانونية )، فعرفه بقوله الحق إستثثار وتسلط<sup>2</sup> . وقد واجهت هذه النظرية هي الأخرى عدة انتقادات.

### ج- التعريف الجامع للحق:

---

1-عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، دار الجسور للنشر والتوزيع ، ط1، 2010، ص15.

2- حميد مسرار، نظرية الحق وتطبيقاتها في أحكام الأسرة، دار الكتاب العلمية، ص58، ص59 .

على ضوء الانتقادات الموجهة للتعريفات السابقة يمكن القول أن الحق سلطة قانونية تمكن صاحبها من القيام بعمل معين تحقيقا لمصلحة مشروعة له.<sup>1</sup>

### ثانيا: تعريف الحقوق الفردية للموظف العام :

هي تلك الحقوق التي ترتبط بقانون قانون الوظيفة العامة وتختص بالموظف سواء أثناء أداء مهامه أو خارجها حسب التنظيم المعمول به ودون الخروج عن دائرة أخلاقيات المهنة وما تقتضيه بيداغوجيات الوظيفة العامة .

كما تعرف بأنها تلك الحقوق اللصيقة بالموظف العام من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية مع مراعاة القوانين والتنظيمات المعمول بها في مجال الوظيفة العامة من خلال القانون كأصل عام واللوائح التنظيمية والأنظمة الداخلية للمؤسسات والمرافق العامة<sup>2</sup> بشكل خاص .

### المطلب الثاني : الأساس القانوني للحقوق الفردية

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق الفردية للموظف العام و ذلك من خلال الأمر 06-03 و كذا القوانين الأساسية الخاصة ،حتى يكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم وأهم هذه الحقوق تتمثل في ذات الطابع المالي والحقوق ذات الطابع الوظيفي.

1- محمد سعيد جعفرور ، مدخل إلى العلوم القانونية، الجزء الثاني، ط3 ، دار هومة، 2018، ص39 .

2- "مجموع المؤسسات التي تديرها الدولة قصد تقديم خدمة عامة للمجتمع" ،عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري ،دار جسور للنشر والتوزيع ، ط3، 2013، ص 414 .

### الفرع الأول :الأساس القانوني للحقوق الفردية في ظل الأمر 06 03

لقد تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 العديد من الحقوق الفردية التي يمتلكها الموظف العام ، فهي تختلف حسب مضمونها وأثرها على مساره المهني ، وتتمثل في الحقوق ذات الطابع المالي والحقوق ذات الطابع الوظيفي .

#### أولا : الحقوق الفردية للموظف العام ذات الطابع المالي

لقد جاء المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 بالحقوق التي تتميز بالطابع المالي للموظف العام وتشتمل على الحق في الراتب والتعويضات، و الحق في العطل والإجازات .

#### 1-الحق في الراتب :

يقصد بالراتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظيرا بهمام وظيفته في القانون الوظيفة العامة<sup>1</sup> ، أشار له المشرع في المادة 32 على أنه "للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة، في راتب"<sup>2</sup>.

وقد نص الأمر رقم 06-03 على أن راتب الموظفين يتكون أساسا من الراتب الأساسي الرئيسي والتعويضات ومختلف المنح والعلاوات والمنح ذات طابع عائلي، كما أنه في المادة 32 من نفس الأمر نصت على أن الموظف يستحق الراتب بعد أداء الخدمة وهو

---

1- حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية ،المرجع السابق، ص154 .

2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

مقابل طبيعي لتكريس مبدأ الراتب مقابل الواجبات القانونية كما أن الغياب غير المبرر يؤدي إلى الخصم من الراتب ولا يحتسب فم خصم الأيام المرخص فيها غياب الموظف<sup>1</sup> .

## 2- الحق في العطل والإجازات :

أو الحق في الاجازة أو الحق في الراحة، هي مترادفات لمعنى واحد، وهذا الحق منصوص عليه في جميع التشريعات العالمية، والحكمة من هذا الحق أن للإنسان قدرة احتمال معينة على العمل لا يجوز تجاوزها مهما كانت طاقة احتماله<sup>2</sup> .

نص الأمر 03-06 على أن للموظف العام حق في استفاضة من العطل كأى عامل أو إنسان، حيث جاء في نص المادة 39 منه "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"، وجاء في المادة 194 "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"<sup>3</sup>.

## 2-1 أنواع العطل

يتمتع الموظف بالعديد من العطل جاء بها الأمر 03-06، وهي عدة أنواع تتمثل فيما يلي :

### 2-1-1 العطلة الأسبوعية

لكل موظف جزائري الحق في يوم راحة في الأسبوع مدفوع الأجر ولا اعتبارات دينية بالخصوص تم تحديده بيوم الجمعة كما يمكن أن يؤجل أو يقدم يوم الراحة إلى يوم آخر من

---

<sup>1</sup> - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup> - بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 124 .

<sup>3</sup> - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

أيام الأسبوع وذلك في إطار تنظيم العمل و لما تقتضيه خصوصيات المهنة خاصة المهن التي تتطلب العمل بنظام التناوب، أما بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم عطلة إضافي<sup>1</sup>، حيث ورد في المادة 191 على أنه "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به" ، وأكدته المادة 193 "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية، للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>.

### 2-1-2 العطل السنوية

تعتبر من أهم العطل التي تمنح للموظف كل سنة للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد ومن هنا تكتسي أهميتها لأن الموظف يكون بعدها أحسن حالا فيقدم للإدارة عملا أفضل ومردودا أوفر، بحيث تطرق اليها الأمر 06-03 في الباب التاسع من المادة 196 الى المادة 206 أيضا إلى العطلة السنوية<sup>3</sup>.

### 2-1-3 العطل الإضافية

- 
- 1- أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 12، العدد2، 2020، ص309 .
  - 2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.
  - 3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

حيث جاء في المادة 195 من الأمر 03-06 بأنه "يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب ، وكذا الذين يعملون في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية"<sup>1</sup>. وتمنح هذه العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية تتميز بها المنطقة التي يمارس فيها الموظف عمله .

كما نصت المادة 187 على أنه "يمكن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/أو خطيرة"<sup>2</sup> .

### 2-1-3 العطل المرضية :

تطرق لها الأمر رقم 03-06 في المادة 129 والمواد من 201 الى 204، حيث نصت المادة 129 على "ويعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف: الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .."<sup>3</sup>

### 2-1-3 عطلة الأمومة :

كما جاء في نص المادة 213 من الأمر 03-06 أنه "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"<sup>4</sup> ، كما نص في مضمون

---

1- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

2- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006 .

3- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

4- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

المادة 214 على عتلة الأمومة أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عتلة الأمومة ولمدة سنة التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال ستة الأشهر الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة أشهر الموالية.<sup>1</sup>

كما حدد حالات أخرى يمكن للموظف الاستقادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب وهي ما تتص عليه المواد 209 إلى 211 من الأمر 03-06.<sup>2</sup>

### 2-1-3 العطل الخاصة :

يستفيد الموظف من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون مدفوعة الراتب حيث جاء في المادة 215 على أنه "يمكن أن يستفيد الموظف من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) ايام في السنة"<sup>3</sup>.

### ثانيا : أهم الحقوق الفردية للموظف العام ذات الطابع الوظيفي

تعتبر الحقوق ذات الطابع الوظيفي من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف، بحيث نص الأمر 03-06 على هاته الحقوق واعطائها اهمية بالغة وتتمثل في الحق في التكوين و الترقية، الحق في الحماية والتقاعد .

---

1- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

2- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

3- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## 1-الحق في التكوين

جاء في المادة 38 من الأمر رقم 06-03 أنه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>1</sup> .

فضلا عن تأهيله لمهام جديدة طبقا لأحكام المادة 104 من نفس الأمر ، والتي نصت على "يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية ،وتأهيله لمهام جديدة"<sup>2</sup> .

## 2-الحق في الترقية :

تعتبر الترقية في الدرجات أحد صور تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف، وهي تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة، وبصفة مستمرة. وترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني<sup>3</sup> ، وهي من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العمومية حيث جاء في المادة 106 من الأمر رقم 06-03 بأنه " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الركائز والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"<sup>4</sup> .

---

1- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

3- دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 6، العدد الأول، مارس 2022

4- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

### 3- الحق في الحماية أثناء ممارسة المهام :

تتجلى هذه الحماية في ضمان حق التعويض لجبر ضرر الموظف ،حيث نصت المادة 30 من الأمر 03-06 على أنه "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن ضرر قد يلحق به"<sup>1</sup>.

كما يجب على الادارة أن تقوم بضمان للموظف الظروف الملائمة للعمل، وهذا ما نصت عليه المادة 37 من الأمر 03-06 وجاء فيها " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية"<sup>2</sup>.

### 4- الحق في التقاعد :

إن طبيعة الحق في التقاعد هو ذو طابع مادي، حق شخصي وقابل للانتقال إلى الورثة الشرعيين بعد وفاته الزوج، الأبناء المعالين، الأولياء الذين كان يعيلهم ، وحتى يستفيد منه الموظف المتقاعد عليه اسفاء شروط معينة متعلقة بالسن وشرط المدة التي قضاها في الوظيفة وشرط الإشتراك<sup>3</sup> ،كما يعتبر الحق في التقاعد حق مكفول بموجب الأمر 03-06

---

1- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

2- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

3- جميلة قودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفعال تشريع الجزائري ،المرجع السابق ،ص 112.

حيث نصت المادة 33 منه على "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : الحقوق الفردية للموظف العام في ظل القوانين الخاصة

وسيتم التطرق في هذا الفرع إلى تنظيم الحقوق الفردية للموظف العمومي في ظل القوانين الاساسية الخاصة كالتالي :

#### أولاً : أهم الحقوق الفردية للموظف العام ذات الطابع المالي

ان الحقوق ذات الطابع المالي التي يتمتع بها الموظف العمومي متعددة، نصت عليها القوانين الخاصة .

#### 1-الحق في الراتب :

نصت عليه العديد من المراسيم الرئاسية منها :

المادة 16 من المرسوم الرئاسي 59-85 والتي نصت على هذا الحق إذ جاء فيها "يتمتع العمال، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحق فيما يأتي خاصة : -الراتب بعد أداء الخدمة..."<sup>2</sup>

---

1- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

2 - المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

وقد تعددت المراسيم التي صدرت بهذا الشأن وأخرها المرسوم المرسوم الرئاسي رقم 138-22 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربع مجموعات هي أ، ب، ج<sup>1</sup>.

## 2- الحق في التعويضات :

وهو حق من الحقوق المالية الفردية المتعلقة بالموظف العام والذي جاءت به العديد من المراسيم من بينها المرسوم رقم 65-75 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية<sup>2</sup>. كما أن القوانين الخاصة جاءت بمجموعة من المبادئ التي تحمي حق الراتب والتعويضات وتتمثل في :

### أ- مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون :

لقد اعترف القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على هذا المبدأ في المادة 89 منه حيث نصت على "تمنح الأفضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 138-22 المؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية العدد 26 ، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 الجريدة الرسمية عدد 64 الصادرة في 10 أكتوبر 2007 .

<sup>3</sup> - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990.

ب- مبدأ عدم حجز المرتبات :

نصت مختلف تشريعات الوظيفة العامة على هذا المبدأ، وفي هذا السياق نصت المادة 775 من قانون الاجراءات المدنية والادارية على أن "لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه"<sup>1</sup>.

" يجوز لمن بيده سند تنفيذي الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات التي يتقاضاها المدين وفقا للإجراءات التالية، وفي حدود النسب المبينة أسفله

- 10 % إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون،

- 15 % إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته،

- 20 % إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث (3) مرات عن قيمته،

- 25 % إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث (3) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع (4) مرات عن قيمته،

---

<sup>1</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

- 30 % إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع (4) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس (5) مرات عن قيمته،

- 40 % إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس (5) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست (6) مرات عن قيمته،

- 50 % إذا كان المرتب الصافي يفوق ست (6) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها."

### 3-الحق في العطل :

لقد اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في العطل وبعيدا عن ممارسة أي نشاط وظيفي وذلك بموجب عدة قوانين خاصة مختلفة منها القانون رقم 05-06<sup>1</sup> و القانون 18-12<sup>2</sup> المتعلقان بتحديد الأعياد الرسمية، وكذا القانون 08-81 المتعلق بالعطل السنوية<sup>3</sup>.

### ثانيا : أهم الحقوق الفردية ذات الطابع الوظيفي

<sup>1</sup> - القانون رقم 05-06 مؤرخ في 26 ابريل 2005 المتعلق بتحديد الأعياد الرسمية، المعدل والمتمم للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة في 27 ابريل 2005 .

<sup>2</sup> - قانون رقم 18-12 المؤرخ في 02 يوليو 2018 المعدل و المتمم للقانون 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 29 يوليو 2018 .

<sup>3</sup> - القانون رقم 08-81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة في 30 يونيو 1981 .

تعتبر الحقوق ذات الطابع الوظيفي من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف وتتمثل في الحق في التكوين و الترقية ، الحق في الحماية والتقاعد ، بحيث جاءت في مجموعة من القوانين الخاصة .

### 1- الحق في التكوين

يعد التكوين وسيلة لتحسين المعارف ومستوى الموظف وتجديد معلوماته وجذب انتباهه حول خصوصيات مهنته بحيث نجد أن المرسوم التنفيذي 20-194 نظم شروط وحدد القواعد العامة المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup> .

### 2- الحق في الترقية :

تعتبر الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها الوظيفة العمومية فهي تحقق غرضين في أن واحد حيث تضمن للموظف المجد نفعاً معنوياً يتمثل في ترقية للوظيفة الأعلى، ونفعاً مادياً يتجسد في زيادة مرتبه هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تحقق الترقية نفعاً للإدارة عندما تحفز الموظفين وتدفعهم لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المرفق العام، لذلك جاءت عدة مراسيم نظمت وحدد طرق الترقية ، من بينها المرسوم التنفيذي 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم<sup>2</sup>، والرسوم التنفيذي رقم 95-28<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020 .

<sup>2</sup> - المادة 10 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة في 28 يوليو 2020.

### 3- الحق في الحماية أثناء ممارسة مهامه :

تتمثل هذه الحماية في التزام الدولة بحماية الموظف من كل أشكال الإهانة و التهديد و الشتم و القذف و الاعتداء الذي قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، حيث تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق به من مرتكب الفعل الضار<sup>2</sup>، ومثل هذه الحماية ما نص عليه قانون العقوبات الجزائري حيث جاء فيه " تعاقب بالحبس من شهرين ( 02 ) إلى سنتين (02) و بغرامة مالية من 1.000دج إلى 500000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم"<sup>3</sup> ،

إن العبرة بتطبيق هذه الأحكام بوقوع الاعتداء على أعوان الدولة نظرا لصفاتهم و لنشاطهم أو لتصرفهم، و قد تتخذ هذه الحماية عدة أشكالالا و صورا مختلفة<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد امتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية للعاملين...، الجريدة الرسمية عدد 4 الصادرة في 29 يناير 1995.

<sup>2</sup> - بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015 .

<sup>3</sup> - المادة 144 من الأمر 156/66 ، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، العدد 49 ،الصادرة في 10/06/1966 .

<sup>4</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

كما كرس هذا الحق بموجب المادة (69) من دستور 2020 التي تنص على أنه يجب أن يضمن للموظف الحق في الحماية و الأمن و الوقاية الصحية أثناء العمل، ، و هو ما أقره القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل في المادة 13 حيث نصت على "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والأمن التي يحددها التشريع المعمول به"<sup>1</sup>.

و لقد ألزم القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية هيئات الضمان الاجتماعي لضرورة وضع سياسة محكمة من أجل وقاية الموظفين و العمال من حوادث العمل و الأمراض المهنية و هذا حفاظا على صحتهم<sup>2</sup>.

#### 4- الحق في التقاعد :

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المعدل والمتمم، كما تناولته أغلب النصوص القانونية بدءا بالميثاق الوطني لسنة 1976، حيث تضمن توصية من أجل خلق نظام تقاعدي يضمن حماية الموظفين والعاملين عند بلوغهم سن التقاعد، فنص على أنه "لا يمكن

---

<sup>1</sup> - القانون 78-12، المؤرخ في 5 غشت 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 08 غشت 1978 .

<sup>2</sup> - القانون رقم 13/83 ، المؤرخ في 02/07/1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، الصادرة في 05/07/1983 .

تصور سياسة حقيقية للأجور، تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر<sup>1</sup>.

ويأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية لبلوغ الموظف السن القانوني وهذا ما يؤكد القانون رقم 83-12، وتميز نظام التقاعد في هذا القانون بعدة خصائص جعلته يتميز عن الأنظمة الأخرى المعمول بها في معظم الدول، كما أسس هذا القانون نظام وحيد للتقاعد يقوم على مجموعة من المبادئ جاء بها القانون 83-12 المعدل حيث نصت المادة 2 على "يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :

توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، توحيد التمويل<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني : الأحكام القانونية الخاصة بالحقوق الفردية للموظف العام

إن الحقوق الفردية للموظف العام ولتجسيدها تركز اساسا على أحكام قانونية تلخص مدى التطبيق الفعلي لحمايتها للموظف العام وهذا ما يجعلها تمتلك الصيغة القانونية لذلك وعليه سنتطرق الى أهم انواع الحقوق الفردية للموظف العام (المطلب الأول)، وكذا شروط الاستفادة من هاته الحقوق (المطلب الثاني) :

---

<sup>1</sup>- حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، المرجع السابق، ص 163.

<sup>2</sup>- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، الجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .

## المطلب الأول : انواع أهم الحقوق الفردية للموظف العام

يتمتع الموظف العام مجموعة من الحقوق الفردية مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود المبذولة ومختلف النشاطات التي يقوم بها ضمنا لسير المرفق العام، وتختلف هاته الحقوق باختلاف القوانين والأنظمة والقوانين ليس مطلقا بل يخضع لقواعد وأسس قانونية واجرائية، ولهذا سنتناول في هذا المطلب انواع الحقوق الفردية للموظف العام .

وبذلك سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، الحقوق ذات الأثر المالي في الفرع الأول، والحقوق ذات الأثر الوظيفي في الفرع الثاني .

## الفرع الأول : أهم الحقوق الفردية ذات الأثر المالي

أهم الحقوق المقررة للموظف العام هي الحقوق المالية، حيث أنها من جهة هي الدافع الأول للتوظيف، فهي تعبر عن المقابل للخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه إلى الوظيفة، ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف، وتختلف في طبيعتها وتسمياتها، وما يترتب عنها<sup>1</sup> .

### أولا: الحق في الراتب والتعويضات

#### 1- تعريف الراتب

الراتب هو المبلغ النقدي الذي يتحصل عليه الموظف بعد أدائه للعمل ، ويمكن تعريفها على أنها أموال عمومية تمنحها الوصية بواسطة وموافقة وزارة المالية طبقا لإجراءات إدارية

---

<sup>1</sup> - حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، المرجع السابق ، ص145 .

صارمة ووضعيات مالية محددة.

إنّ أي إدارة عمومية يجب بعد حصولها على ميزانيتها السنوية والمتضمنة في عنوانها الأول المبلغ الإجمالي لرواتب الموظفين الفعليين العاملين ، ومبلغ المناصب الجديدة التي يحتمل التعيين فيها ، أن تبلغ الوضعية الأم إلى المراقب المالي ، الذي هو بدوره تابع لوزارة المالية والمتواجدة حاليا على مستوى كل دائرة من دوائر الولايات ، فيؤشر عليها بعد اطلاعه على وثيقة الاعتمادات المالية وقد يحدث أن تمنح الاعتمادات المالية الخاصة بالرواتب لمدة أقل من سنة ، ففي هذه الحال يتدارك الأمر إما بواسطة الميزانية الإضافية أو عن طريق التحويل من عنوان إلى آخر بموافقة الوزارة الوصية أو من باب إلى آخر أو فصل إلى آخر بواسطة السلطة الوصية<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري لم يتطرق الى تعريف الراتب وإنما أشار في المادة 32 من الأمر رقم 06-03 بالقول "للموظف الحق بعد أداء الخدمة الحق في الراتب"<sup>2</sup>، كما نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي 304/07 على أن "للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب ويشمل على الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات"<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 9، 2017 ، ص76.

<sup>2</sup>- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006.

<sup>3</sup>- المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .

وعليه من خلال التعاريف السابقة وما ورد في النصوص القانونية والتنظيمية يمكن القول بأن الراتب هو: "المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل الخدمة التي يقدمها في خدمة الادارة المستخدمة".

## 2- معايير تحديد الراتب:

-معيار المدة: اي اعتماد مدة زمنية محددة كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر، وقد تكون هذه المدة قصيرة، كالساعة أو اليوم ، وقد تكون متوسطة، مثل الأسبوع أو أسبوعين، وقد طويلة نسبيا، كالشهر. وهي المدة الأكثر استعمالا في أغلب الأحيان<sup>1</sup>.

-معيار الانتاجية: بموجب هذه الطريقة يتم تحديد الأجر على أساس الكمية المنتجة، ويربط هذا المعيار الأجر بالإنتاج، ومنه يمكن تحديد مسؤولية الشخص الذي يقوم بالعمل ومحاسبته. فإذا زاد إنتاجه فإن أجره يزيد حسب إنتاجه، والعكس صحيح إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب، فيجب أن ينخفض أجره. وبحسب نسبة العجز، فإن الشركات والإدارات العامة لم تعد مصدر رزق للعاملين فحسب، بل أصبحت جزءا مهما من الدخل القومي للبلاد.

- المعيار المزدوج: إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب الأساسي على أساس الزمن، أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي.

<sup>1</sup> - أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 215 .

لقد تنوعت المراسيم المتعلقة بهذا الأمر مع مرور الوقت، ولقد صنف المرسوم الرئاسي 63/60 المتعلق بالشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، إلى أربعة مجموعات وهي كما يلي:

-المجموعة "أ" قسم إلى 8 فئات، خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف 7 حسب مستوى التأهيل العلمي وعدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع الوظيفة، أما الصنف الأخير فقد قسم إلى 7 أقسام مختصة للفئات خارج الإطار.

-المجموعة "ب" قسمت إلى صنفين للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة وهم صنفين 9 و 10.

-المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين هم الحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا وهم صنفين 7 و 8.

-مجموعة د" فتنقسم إلى 6 أصناف حيث تكون من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى ثانية ثانوي أو التحكم المهني.<sup>1</sup>

#### - المنح و التعويضات :

لا يقتصر حق الموظف على راتبه الشهري وإنما بجانب ذلك يتقاضى علاوات ومكافآت وحوافز تشجعه على القيام بأعباء وظيفته على أحسن وجه، ويحصل عليها

<sup>1</sup>-صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة عن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ن جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2015 / ص 10-12.

الموظف بصفة دورية أو سنوية، ينص على قيمتها القانون بالنسبة لكل درجة من الدرجات الوظيفية وتمنح إستنادا على قرار من الوزير المختص، كما تمنح المكافآت التشجيعية للموظفين الذين يقدمون خدمات ممتازة أ، بحوثا أ، اقتراحات جديده تساعد على تنمية وتطوير طرق تقديم الخدمات وتأدية الوظائف<sup>1</sup>، كما أن هاته المنح تحت على تحسين الأداء حسب ما جاءت به المادة 124 من الأمر 03-06 "تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل . تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء."<sup>2</sup>

كما أن المشرع الجزائري وبمقتضى النصوص التنظيمية الخاصة قام بتحديد العلاوات والتعويضات بصفة حصرية وحدد قيمتها ونسبتها إلى الأجر الأساسي وشروطها وطرق وكيفيات حسابها وتقديمها حيث نصت المادة 126 من الأمر 03-06 على أنه "تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم"<sup>3</sup>.

ولتوضيح بعض هذه المنح و التعويضات التي يتقاضاها الموظف نسوق الأمثلة

التالية:

#### أ-المنحة العائلية :

<sup>1</sup> - جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 105 .

<sup>2</sup> - المادة 124 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>3</sup> - المادة 126 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

هي منحة تتعلق بالوضعية العائلية للموظفين والعامل وتضاف مباشرة إلى الأجر الصافي، وهي ناتجة عن عدد أفراد العائلة الموجودين تحت كفالة المستفيد ومختلف أوضاعهم ( السن، الدراسة). والاستفادة من هاته المنحة تخضع لعدة شروط حسب القوانين والتشريعات المعمول بها. كما أنه لا يمكن للمستفيد أن يتنازل عن هاته المنحة لغيره نظرا لكون هذه المنحة هي من حق الأولاد وليست من حقه، وهي لا تخضع للخصم حتى وإن غاب الموظف خلال الشهر ولا تخضع أيضا للاقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي<sup>1</sup>.

#### ب-منحة الأجر الوحيد:

هي منحة يتقاضاها الموظف نتيجة زوجه او زوجته التي لا تعمل أو الأرملة أو الارملة أو المطلق أو المطلقة شريطة أن يكون لهما طفل أو يكفلان طفلا وسيتم تفصيل كل النقط التالية بعد استعراض النصوص القانونية المنظمة للموضوع<sup>2</sup>.

#### ج-منحة التمدرس :

توجد هذه المنحة للتكفل بنفقات تمدرس أولاد الموظف، وتدفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية وشهادة عائلية، تحدد قيمة هذه المنحة عادة بصفة جزافية إما موحدة أو بنسب متفاوتة حسب أجر الموظف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- ياسين بلام، كل تفاصيل المنح العائلية، <https://tachri3.com/2020/10/>، 16 أكتوبر 2020، 15:45، 2024/03/24

<sup>2</sup>- <https://elmofid.com>، المنح العائلية منحة الأجر الوحيد ، 2024/03/24 ، 16:15

<sup>3</sup>- بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2019/2018، ص 61 .

#### د-تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

تمنح للأعوان الذين يقومون بأعمال خارج ساعات العمل القانونية تعويضات مناسبة للوقت الإضافي المكرس في الخدمة بصفة إستثنائية في حدود الساعات المحددة في النظام الداخلي أو القانونية، وعند تجاوز هذا الحد تأخذ صورة الديمومة تمنح تعويض جزافي، تضاف إلى الأجر الأساسي ولا يمكن الجمع بينهما.

هذا الإجراء يؤكد حدود عمليات تقييم وتصنيف مناصب من حيث متطلباتها وتعقيدها، قد يرجع هذا إلى النقص الفادح في الموارد البشرية أو عدم استعمالها العقلاني<sup>1</sup>.

#### ت-تعويض الأقدمية أو الخبرة

استحدثت بمقتضى المرسوم 07/304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم حيث جاء في المادة 16 منه على أنه " إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه، فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته، من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة بمعدل :

- 1.4% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والادارات العمومية،

- 0.7% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى.<sup>2</sup>

#### ثانيا-الحق في العطل والإجازات :

<sup>1</sup>- بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في التوظيف العمومي، المرجع السابق، ص 59 .

<sup>2</sup>- المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

يعتبر الحق في العطل والاجازات من اكثر الحقوق اهمية التي يتميز بها الموظف العام ،كما أنها تعتبر حق دستوري تضمنها التعديل الدستوري 2020، وفصل فيها الأمر 03-06 ،فالغاية منها هي السماح للموظف بالراحة قصد الاحتفاظ على صحته وتقوية قدرته للعمل من جديد.

ويقصد بالعطلة من الناحية القانونية الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وبترخيص من الادارة ولفترة محددة، كما يقصد بها أيضا الأيام التي يسمح للعامل فيها بالانقطاع عن العمل بمقتضى القانون<sup>1</sup> .

وتتقسم العطل التي يستحقها الموظف إلى عدة أنواع وهي:

### 1-العطل العادية

حصر المشرع الجزائري العطل العادية في العطلة الأسبوعية، العطل المواسم والأعياد الدينية، العطل السنوية، العطل الإضافية سيتم شرحها بإيجاز كالنحو التالي :

#### أ-العطلة الأسبوعية :

اعترف المشرع الجزائري ومن خلال الأمر 03-06 بحق الموظف في العطلة الأسبوعية ،بحيث جاء في المادة 191 منه على أنه "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت

---

<sup>1</sup> - أحمد كاتش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 12، العدد 02، 2020 ، ص 302 .

ضرورة المصلحة ذلك"<sup>1</sup>. وبما أن يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل مدفوعة الأجر هي أيام راحة قانونية فإنه من حق الموظف الذي عمل في يوم الراحة القانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة وفق ما ينظمه التنظيم<sup>2</sup>.

#### ب- العطلة السنوية :

لكل موظف ينتمي لإحدى أسلاك الوظيفة العمومية الحق في عطلة سنوية مقدارها شهر 30 يوم وتحتسب على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل وتمنح على أساس العمل المؤدي خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جويلية من سنة العطلة، أما الموظفين حديثي العهد بالتوظيف فتحسب مدة العطلة السنوية الخاصة بهم بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة.<sup>3</sup>

#### ج- العطل الاضافية :

يستفيد الموظف من هاته العطل لاعتبارات جغرافية وطبيعية وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 17-320 الذي يحدد العطل الاضافية الممنوحة للموظفين الذيم يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخراج في بعض المناطق الجغرافية، بحيث حددت في بعض الولايات الجنوبية حسب المادة 02 بمدة 20 يوم كاملة زيادة عن العطلة السنوية ، وفي ولايات أخرى حددت بمدة 10 أيام كاملة زيادة عن العطلة السنوية كما جاء في المادة

<sup>1</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup>- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 115.

<sup>3</sup>- أحمد كاتش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر، المرجع السابق ، ص 302.

03 من نفس المرسوم المذكور اعلاه<sup>1</sup>، وهذا ما أكدته المادة 195 من الأمر 03-06 بحيث نصت على أنه "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 إضافية"<sup>2</sup>.

## 2- العطل الاستثنائية :

وهي عطل خاصة تمنح للموظف لأسباب تملأها عليه الضرورات، ويحصل عليها عن طريق الترخيص وهي أنواع :

### أ-العطلة المرضية :

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وعليه فإن المشرع الجزائري تطرق الى العطلة المرضية من خلال الأمر 06-03 في المادة 129 والمواد 201 إلى 204 ، حيث نصت المادة 129 على أنه "ويعد في وضعية الخدمة أيضا ، الموظف: الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني..."<sup>3</sup>، كما اشترط المشرع لحصول الموظف على العطلة المرضية وجوب توافر شرطين أساسيين هما : - أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله، و أن يقدم الموظف إلى

---

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي 17-320، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ،الذي يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>3</sup>- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

إدارته طلبا للحصول على عطلة مرضية مرفقا بشهادة طبية تؤكد مرضه أو عجزه، يسلمها له طبيب الإدارة حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع، أما إذا قلت عن أسبوع فيمكن لأي طبيب منحه إياها<sup>1</sup>.

#### ب- عطلة الأمومة:

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة فهي عبارة عن أيام للراحة مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الحمل والولادة، المشرع الجزائري حاول الاهتمام بحالة الموظفة الحامل فحدد الاستفاضة من عطلة الأمومة بنص صريح في المادة 213 من الأمر 03-06 حيث "أن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة الأمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب"<sup>2</sup>.

#### ج- عطلة الحج :

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 210 من الأمر 03-06 على حق الموظف العام في الحصول على عطلة خاصة مدفوعة الأجر مدتها 30 يوم متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة لمرّة واحدة خلال مساره المهني<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- سوداني نورالدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955سكيكدة، المجلد 16 ،العدد 01 ، 2023، ص 48.

<sup>2</sup>- حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، المرجع السابق، ص158.

<sup>3</sup>- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفرع الثاني: أهم الحقوق الفردية ذات الطابع الوظيفي

يتمتع الموظف العام خلال فترة عمله بمجموعة من حقوق ذات الطابع الوظيفي التي ترتبط ارتباطا وثيق بالوظيفة وبمركزه الوظيفي وتتمثل هاته الحقوق في الحق في التكوين و الترقية ، الحق في الحماية والتقاعد .

### أولا: الحق في التكوين :

يعتبر التكوين الوسيلة الأساسية لتحسين مستوى الموظف وتعزيز كفاءته ،فهو يتيح للموظف تجديد معلوماته واكتساب مهارات جديدة وبالرجوع للمادة 38 من القانون الأساسي العام للموظف العامة فقد نصت على أنه "للموظف الحق في التكوين، وتحسين المستوى، والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>1</sup>.

### 1-أنواع التكوين:

ترغب كل مؤسسة في تقديم تكوين لموظفيها حتى تضمن كفاءة أعلى وأحسن، ونظرا لإختلاف الفئة المراد تكوينها ونوع التكوين اللازم لكل فئة، مما جعل هناك إختلاف فقهي حول تحديد أنواع التكوين كل حسب وجهة نظره والمعيار الذي إنتهجه فمنهم من إعتد معيار المكان فنجده قسمه إلى تكوين داخل المؤسسة وتكوين خارج المؤسسة ومنهم قسمه إلى تكوين مهني وفني واداري وتخصصي وهذا حسب نوع الوظائف، ومنهم من إعتد معيار مراحل التوظيف فنجده قسمه إلى تكوين من أجل التوجيه الموظف الجديد وتكوين من

---

<sup>1</sup> - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

- أجل نقل الموظف أو تكوين من أجل إعداده إلى تولي مهام ومناصب جديدة<sup>1</sup>.  
من خلال النصوص القانونية التي عدت أنواع التكوين الوظيفي فلقد أجمعت كلها على تصنيف التكوين حسب الغرض وقسمته إلى:
- أ- **تكوين توجيهي أو أولي**: وهو تكوين يقدم للموظفين الجدد وهو عبارة عن تزويد بالمعلومات الأساسية تخص أهداف الإدارة وهيكلها وبيئتها ومعلومات أخرى.
- ب- **تكوين بغرض تجديد المعلومات**: يتضمن المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للموظفين وفق التخصصات التي يمارسونها.
- ت- **تكوين من أجل الترقية**: يستخدم هذا التكوين كوسيلة لترقية الموظفين إلى وظائف أعلى فيتم تزويدهم بالمعارف والمهارات والسلوكيات الجديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى<sup>2</sup>.

## 2- مدة دورات التكوين:

حددت مدة دورات التكوين في المرسوم التنفيذي 20-194 حيث تضمنت المادة 16 منه على أنه " - بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم الرتب أو المناصب العليا أو المناصب المتخصصة المعنية أو بموجب النصوص التنظيمية المتضمنة إنشاء وتنظيم مؤسسات التكوين، وكذا بموجب القرارات المنصوص عليها في المادة 43 أدناه بالنسبة لدورات التكوين.

<sup>1</sup> - عكوش عقيلة، أثر التكوين على التغيرات التنظيمية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، بومرداس، السنة 2013/2014، ص 66.

<sup>2</sup> - طلحة فاطنة، علالي فريال، التكوين الوظيفي وأثره على المسار المهني للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي، 2021/2022، ص 20.

-بموجب قرار أو مقرر من الهيئة التي لها صلاحية التعيين المعنية حسب الحالة بالنسبة لدورات تحسين المستوى<sup>1</sup>.

### ثانيا: الحق في الترقية:

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى اليها الموظف العام. ويقصد بها كذلك ان يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية، وبالرجوع الى المادة 38 من الأمر 03-06 فقد جاءت فيها فكرة الترقية ولم يعرفها بحيث نصت على أنه "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>2</sup>، المشرع ركز على نوع واحد للترقية وهي الترقية في الرتبة، حيث نستنتج أنها تكون على طول المسار الوظيفي للموظف، أي أنه يمكن للموظف أن يرقى عدة مرات خلال حياته الوظيفية، طبعا كلما توفرت الشروط وظروف الترقية فيه<sup>3</sup>.

### 1- أنماط الترقية:

اعتمد المشرع الجزائري ومن خلال الأمر 03-06 على صيغتين للترقية وهما: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة نصت عليهما المادتين 106-107<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020 .

<sup>2</sup>- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>3</sup>-نبيلة أفوجل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13 ، العدد 01، مارس 2021 ، ص 411.

<sup>4</sup>-أنظر المادتين 106-107 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

أ-الترقية في الدرجة :

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجة بموجب المادة 106 من الأمر 03-06 حيث جاء فيها: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى درجة أعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد في طريق التنظيم"، وفي هذا يقول الدكتور سعيد مقدم أنه: "يتم فيها الانتقال من درجة الى درجة أعلى وفي نفس الرتبة ، بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المالية المعنية، تبعا للتقسيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي والذي يرفع للجنة الادارية المتساوية الأعضاء"<sup>1</sup>. كما أكد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 على طريقة تحديد الأقدمية المطلوبة في الترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه:<sup>2</sup>

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

ومن جهة أخرى يشترط وجود تقييم للموظف الذي يمنح له ترتيبا في جدول الترقية، ويكون حسب النقطة والتقدير العام الممنوحين للموظف من قبل رئيسه السلمي، مع العلم أن سلم التقسيط المعتمد حدد الحد الأدنى والحد الأقصى للنقطة وما يقابلها من تقدير عام<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص415.

<sup>2</sup>- المادة 11، المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .

<sup>3</sup>- نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص416.

**ب-الترقية في الرتبة:**

هذا النوع من الترقية جاء في المواد 54 إلى 58 من المرسوم 85-59 وينتقل الموظف على هذا الأساس من سلكه الأصلي إلى سلك أعلى إذا توفرت فيه الشروط المطلوبة، وفي كل الأحوال فإن هذا النوع من الترقية لا يمكن أن تتجاوز نسبة 5 بالمئة من عدد المناصب المطلوب شغلها حسب ما تقتضيه مصلحة من يتقدمون بطلبات التشغيل لأول مرة، وأما عن الاثار المالية المترتبة على الترقية فتناولتها المادة 78 من المرسوم 85-59 بان يتقاضى الموظف الذي يعين في منصب أعلى من المنصب الذي كان يشغله سابقا الأجر المرتبط بالرقم الاستدلالي المطابق للسنف والقسم الخاص بمنصب الترقية الجديدة، كما يتقاضى زيادة على ذلك مبلغ الزيادة الاستدلالي المكتسبة بمقتضى الاقدمية في منصبه الأصلي وتحتسب هذه الزيادة ابتداء من تاريخ الترقية في الدرجة أوفي السلك<sup>1</sup>.

كما تضمنت المادة 107 من الأمر 06-03 على طرق وكيفيات التي تسمح للموظف أن ينتقل فيها من رتبة إلى أخرى وهي الترقية على أساس على الشهادة، وعن طريق التكوين المتخصص، والترقية بواسطة إجراء امتحان مهني ، كما يمكن أن تتم الترقية على أساس الاختيار<sup>2</sup>.

**ثالثا : الحق في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي:**

<sup>1</sup>- المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985 .

<sup>2</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

تتمثل هذه الحماية في التزام الدولة بحماية الموظف من كل أشكال الإهانة و التهديد و الشتم و القذف و الاعتداء الذي قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، حيث تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق به من مرتكب الفعل الضار<sup>1</sup>، كما يحصل الموظف في حالة عجزه على تعويض عن ذلك الأجر، أما في مجال الضمان الاجتماعي فيستفيد الموظف من خدمات التأمين التي تتضمن تقديم مزايا عينية أو نقدية معينة بشروط خاصة لمواجهة بعض مخاطر العمل و الحياة، كالمرض و الإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة أو البطالة. وهذا ما سنتناوله في مايلي:

### 1-الحق في الحماية الاجتماعية :

كرس المشرع الجزائري هذا الحق في قانون الوظيفة العامة حيث نص على أنه يجب على الدولة أن تحل محل الموظف للحصول على التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به من طرف مرتكب الفعل الذي أضره. كما يحق للدولة لنفس الهدف، القيام برفع دعوى قضائية مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة<sup>2</sup>، و قد تتخذ هذه الحماية أشكالاً و صوراً مختلفة:

- بإمكان أن تتحقق عن طريق القانون الجنائي، كأن يجرم بعض التصرفات عندما يكون المتضرر من جرائمها موظفاً، أو كان يشدد من بعض العقوبات.

- عندما يتعلق الأمر بجرح طبيعتها ترتكب ضد الموظفين أثناء أداء مهامهم أو بمناسبةها،

<sup>1</sup> - خلفات رشدي-مباركي تاسعديت، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر، 2019-2020 ، ص49،

<sup>2</sup> - حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، المرجع السابق، ص168 .

كالسب أو الشتم و الاعتداء.

- بإمكان الدولة أن تحول دون متابعة الموظفين كدنيا أو جنائيا، ما لم يرخص صراحة هذه المتابعة.

- بالإمكان كذلك أن تضمن له الحماية من كل اعتداء أو تهديد قد يتعرض له و أن تدفع له تعويضات عن الأضرار الناجمة عن هذه الأعمال<sup>1</sup>.

## 2- الحق في الضمان الاجتماعي:

الضمان الاجتماعي عبارة عن أنظمة وبرامج من أجل حماية اجتماعية للأفراد من الأخطار المهنية والعجز والشيخوخة والإعاقة والبطالة، من خلال تقديم خدمات اجتماعية وصحية ودعم مالي المتمثل في التعويضات<sup>2</sup>، كما يعتبر الضمان الاجتماعي نظام تقرره الدولة و يرمي إلى حماية الفئات الضعيفة التي يحددها القانون و ضمان أمنيا المعيشي في حالات المرض و الأمومة و إصابات العمل و البطالة و العجز و الشيخوخة و الوفاة يمنحها دخلا يحل محل الدخل الذي ينقطع بسبب هذه الحالات و تغطية العباء العالمية و النفقات الاستثنائية التي تنتج عن المرض و الإصابة والوفاة، مع العمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بالسرعة الممكنة. و يتم تمويل النظام عن طريق الاشتراكات أو الضرائب في حدود النسب التي يحددها القانون<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - خلفات رشدي-مباركي تاسعديت، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص50.

<sup>2</sup> - فنني ياسين، بكدي فاطمة ، عرض تجربة الرقمنة الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 07، العدد 01 ، 2023 ، ص 112

<sup>3</sup> -قمرى زينة، بالشعور شريفة، مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله، المجلد 09، العدد 02، 2021، ص 108.

أما بالنسبة للمخاطر التي يغطيها تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري فهي تشمل على تسعة 09 فروع المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102 اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي وهي:

التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، التأمين على البطالة، التقاعد، الأداءات العائلية<sup>1</sup>.

#### رابعاً: الحق في التقاعد

كرس المشرع الجزائري الحق في التقاعد في المادة 33 من الأمر 03-06 التي تنص على " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"<sup>2</sup>، ونصت عليه المادة 03 من القانون رقم 83-12 على أنه " يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة"<sup>3</sup>. ويأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية لبلوغ الموظف السن القانوني وهذا ما يؤكد القانون رقم 83-12<sup>4</sup>، حيث به نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق

---

<sup>1</sup>-جديد عبد الكريم، فارس بلة باسي، دور هيئات الضمان الاجتماعي وشركات التأمين في تقديم نظم الحماية الاجتماعية حالة الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، 2024، ص767.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>3</sup>- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتم القانون رقم 83-12، الجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .

<sup>4</sup>- القانون رقم 83-12، المرجع نفسه

والامتيازات .

## 1- الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد

حسب القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 فإن نظام التقاعد مبني على المبادئ والأسس التالية :تأسيس نظام وحيد للتقاعد، و توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات (الاستفادة من الامتيازات)، توحيد التمويل ( أي توحيد طرق تمويل نظام التقاعد ) ، ومن بين الأهداف التي يرمي إليها القانون سالف الذكر وضع حد لتعدد أنظمة التقاعد وكثرة الصناديق وتنوع الامتيازات من قطاع لآخر، وجعل نظام التقاعد تحت وصاية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي "وزارة العمل و الضمان الإجتماعي حاليا"<sup>1</sup>.

## 2- أشكال التقاعد:

يستفيد الموظف من التقاعد عند بلوغ سن معين ودفع أقساط الإشتراكات للصناديق المؤسسة كما يمكن أن يستفيد في حالة استثنائية من أنواع أخرى من التقاعد بتوفر شروط خاصة منصوص عليها في القانون وهي التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.

### أ-التقاعد العادي:

يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر، يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، كل العمال سواء كانوا

<sup>1</sup> -بن الصالح احمد، حمادو عبد القادر ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جماعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2017/2018، ص 18.

أجراء ، أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء، ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدمهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه او كانوا مجاهدين<sup>1</sup>.

#### ب-التقاعد دون شرط السن:

تتم إحالة الموظف على التقاعد دون شرط السن إذا توفر في الموظف شرط أدائه للخدمة مدة 32 سنة عمل فعلية لدا فانه سقط شرط السن إذا عمل الموظف 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي. فهذا النوع من التقاعد يكون اختياريا وليس إجباريا حسب إرادة المعني إذا لم يبلغ سن ستين عام (60) سنة<sup>2</sup>.

#### ج-التقاعد النسبي:

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وبإرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر<sup>3</sup>، ويتم تمييزه بينه وبين التقاعد المسبق من حيث شرط السن و مدة العمل ، فمن حيث شرط السن لم

<sup>1</sup> - انظر المواد 4،3 و 5 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 3 يوليو 1983.

<sup>2</sup> -خالدي زهرة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 06-03،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر -سعيدة-، الجزائر ، 2020/2019، ص36.

<sup>3</sup> -مراد مهدي، نصيرة يحاوي، نظام التقاعد في الجزائر: بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 02، جامعة العربي التبسي تبسة، 2020، ص171.

يشترط المشرع سنا معيناً للاستفادة من التقاعد دون شرط السن .أما من حيث مدة العمل للاستفادة من التقاعد دون شرط السن على العامل الأجير أن يتم مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي 32 سنة عمى الأقل<sup>1</sup>.

#### د-التقاعد المسبق:

إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة، سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة لمرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعمقة بالتقاعد المسبق إلا على أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي ، وفي إطار إما تقييص عدد العمال ، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم<sup>2</sup>.

#### المطلب الثاني : شروط الاستفادة من أهم الحقوق الفردية للموظف العام

لاستفادة الموظف العام من الحقوق الفردية المنوه إليها أعلاه يجب أن تتوفر في ذات الموظف مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية للاستفادة من أهم هاته الحقوق والتي سنقوم بشرحها كالآتي :

<sup>1</sup> -مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، كلية الحقوق جامعة مستغانم، 2017، ص 166.

<sup>2</sup> -مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 161.

## الفرع الأول: الشروط الشكلية للاستفادة من أهم الحقوق الفردية للموظف

### العام

#### أولاً: الحق في الراتب :

لكي يستفيد الموظف من الراتب لا بد من توفر الشروط الشكلية التالية :

1-مقرر لتعيين على منصب العمل : يعين الموظف من قبل الهيئة المسؤولة على

منصب مالي مفتوح، ويعتبر قرار التعيين أو النقل أو الإدماج الوثيقة الثبوتية لتعيينه في

منصب العمل .

2-توفر الملف المالي: حسب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02

والمرسوم رقم 72/76 المؤرخ في 1976/04/16، فإنه لا بد من فتح ملف شخصي إداري وآخر مالي لكل موظف على مستوى المؤسسة، وبذلك يتعين على مصلحة الرواتب أن تفتح ملفاً فردياً يشتمل على جميع الوثائق التي تهم مساره المهني من الناحية المالية<sup>1</sup>.

#### ثانياً: الحق في المنح والتعويضات:

لكي يستفيد الموظف من هاته المنح يجب عليه إيداع شهادة عدم عمل الزوج (ة)

وشهادة عائلية إضافة شهادة عدم الانتساب الزوج (ة) ل cnas ، casnos حسب الحالة .

#### ثالثاً: الحق في التكوين و الترقية :

-يجب توفر شهادة تكوين عالي أثناء ممارسة مهامه حسب التصنيف.

<sup>1</sup> - ياسين بلام، بحث حول الأجور في قطاع التربية الوطنية، 29 مارس 2019 ، الموقع الالكتروني

<https://tachri3.com/>، اطلع عليه بتاريخ 13 افريل 2024 على الساعة 17:09.

- الحصول الموظف على شهادة بعد التوظيف .
- الترسيم بعد حصول الموظف على الشهادة.
- إمتحان مهني أو فحص مهني<sup>1</sup> .

#### رابعاً: الحق في التقاعد :

للاستفادة من حق التقاعد يجب عليه إيداع الملف الآتي<sup>2</sup> :

ملء استمارة طلب التقاعد، شهادة عائلية للحالة المدنية، إثبات الأجور، شهادة العمل والأجور للسنوات الخمس الأخيرة أو الأفضل، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية، اثبات فترة الخدمة الوطنية.

#### الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للاستفادة من أهم الحقوق الفردية للموظف العام

##### أولاً: الحق في الراتب:

لكي يستفيد الموظف من الراتب لأبد من توفر الشروط الموضوعية التالية<sup>3</sup> :

---

<sup>1</sup>- ياسين بلام، بحث حول الأجور في قطاع التربية الوطنية، المرجع نفسه.

<sup>2</sup>-الصندوق الوطني للتقاعد CNR، تكوين ملف التقاعد- التقاعد المباشر، <https://dz.cnr.dz/constitution-de-dossier/>، اطلع عليه بتاريخ 13 افريل 2024 على الساعة 18:09.

<sup>3</sup>- ياسين بلام، بحث حول الأجور في قطاع التربية الوطنية، المرجع السابق.

**1- توفر المنصب المالي:** يعتبر المنصب المالي من الشروط الاساسية للموظف

العام حتى يتسنى له تلقي الراتب الشهري له وذلك طبقا للتنظيم المعمول به في مجال الوظيفة العامة.

**2 - التنصيب :** بعد التعيين أو النقل أو الإدماج، ينصب الموظف مباشرة في

منصب عمله المحدد في مقرر التعيين أو النقل أو الإدماج، ويحرر بذلك رئيس المؤسسة محضر تنصيب المعني، وحينئذ يباشر الموظف أداء مهامه في إطار الوظيفة المسندة إليه.

**3- العمل الفعلي للموظف:** يتقاضى الموظف راتبه بعد القيام بمهامه مباشرة بعد

تنصيبه، فحسب قوانين المالية العامة يستوجب الموظفين والعمال تأدية مهامهم أولا وعلى الأمر بالصرف إثبات العمل المنجز.

**4 - توفر الاعتمادات المالية للموظف:** لا يتسفيد الموظف من راتبه إلا إذا توفرت

الإتمادات المالية لدى المصلحة الخاصة بالرواتب والأجور.

**ثانيا- الحق في المنح والتعويضات:**

يستفيد الموظف العام من المنح والتعويضات وذلك بتوفر الشروط التالية<sup>1</sup> :

**شرط الإقامة :** من حق كل طفل تحت كفالة أحد والديه الاستفاداة من المنح العائلية

بشرط أن يكون مقيما على التراب الوطني وبالتالي لا يستفيد من المنح العائلية عن الأطفال المقيمين أو المتمدرسين بالخارج.

---

<sup>1</sup> - ياسين بلام، كل تفاصيل المنح العائلية، 16 أكتوبر 2020، الموقع الإلكتروني <https://tachri3.com>، اطلع عليه بتاريخ 13 أبريل 2024 على الساعة 19:17.

**صفة المستفيدين:** أي الأطفال الناتجين عن علاقة زواج أو هؤلاء الذين كانت لأحد

الزوجين علاقة زواج سابق، الأحفاد والحواشي (الإخوة والأخوات، أبناء وبنات الإخوة والأخوات)، الأطفال المكفولين.

### ثالثا-الحق في الترقية :

إن شروط الترقية في الدرجة نصت عليها المادة 12 من المرسوم 07-307 على مايلي:  
"يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى..."<sup>1</sup> ، من خلال هذه المادة نجد أن الأقدمية شرط أساسي لترقية في الدرجة، وبالتالي يشترط على الموظفون من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث ، المدة الدنيا، المدة الوسطى، المدة القصوى<sup>2</sup>.

زيادة على شرط الأقدمية، توجد عملية التنقيط السنوية التي يتحصل عليها الموظف من الادارة المستخدمة وذلك من خلال عملية متابعة لمدى نجاعة وكفاءة الموظف خلال مساره السنوي المهني ، خلال أعمال الادارية التي يقوم بها حسب تخصصه ومصحة التابع لها او التي يشرف عليها .

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

<sup>2</sup> - طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أدرار، 2016/2017، ص26.

كما يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني، من تخفيض في الأقدمية للإلتحاق بمنصب أعلى والترقية في الدرجات وهذا تطبيقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 جانفي 1995 ، وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية<sup>1</sup>.

**رابعا- الحق في التقاعد :** إن الاستفادة من الحق في التقاعد يتحكم فيه جملة من الشروط نص عليها القانون 83-12 والمتمثلة فيما يلي<sup>2</sup> :

**-بلوغ السن القانوني:** لقد حدد القانون السابق في مادته 06منه السن القانوني

للذهاب إلى التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء بـ 60سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسون سنة بالنسبة للنساء العاملات، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتحدد السن بـ 65سنة كاملة للرجال وستون سنة بالنسبة للنساء العاملات<sup>3</sup>.

**-مدة العمل:** يتعين على الموظف قضاء مدة عمل حتى يتم احتساب على أساسها

التقاعد وكذا الراتب الذي يتلقاه خلال مدة التقاعد حسب المدة الفعلية لعمله ولوظيفته بالإضافة الى السن والاشتراكات المدفوعة من قبله خلال فترة عمله وهو ما تطرق اليه القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 27.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وايليزي، الجريدة الرسمية العدد 4 الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995.

<sup>3</sup> - مراد مهدي، نصيرة يحاوي، نظام التقاعد في الجزائر: بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم .

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

---

إن الحماية القانونية لأهم الحقوق الفردية للموظف في التشريع الجزائري والتي تعتبر من الحقوق المكفولة دستوريا وقانونية لذا وجب حماية هذه الحقوق التي تتعلق بالموظف ومدى مكانته التي يحتلها بالمرفق العام في الإدارة ، ولذا سنتطرق في هذا الفصل الى الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام (المبحث الأول)، و الحماية القضائية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام (المبحث الثاني).

### المبحث الاول : الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام

ان الموظف العمومي وأثناء مساره المهني أو الوظيفي يتمتع بحقوق فردية والتي تساهم في تأدية مهامه وكذا تطويرها لذا وجب حماية هذه الحقوق إداريا عن طريق، الحماية الادارية أثناء ممارسة المهام (المطلب الأول)، و الحماية الادارية أثناء المسائلة التأديبية للموظف (المطلب الثاني) .

#### المطلب الأول: الحماية الادارية أثناء ممارسة المهام

إن الحماية الادارية للموظف تقتضي من الادارة المحلية والمركزية وضع ميكانيزمات وأسس لتفعيل بعض الحقوق الفردية المتعلقة أساسا بحق الراتب وحق الترقية وحق التقاعد، كما أن هناك استثناءات واردة على الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام المذكورة آنفا.

### الفرع الأول: الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام

#### أولا: الحماية القانونية للراتب

يعتبر الراتب أحد العناصر المشكلة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وأهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف، حيث يقع على عاتق الدولة أن تحيطه بضمانات لحمايته من كل العوامل التي قد تؤثر عليه سلبا، لضمان التوازن بين المصلحة العامة للغدرة ومصلحة الموظف الخاصة، وفي هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتب على مجموعة المبادئ وتتمثل في ثلاثة مبادئ أساسية وهي :

#### 1 -مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون :

ويتلخص مضمون هذه القاعدة في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات والمكافآت والحوافز المقررة في القوانين والنظم المعمول بها<sup>1</sup>، وقد نصت عليها المواد 42 من القانون 78-12 والمادة

<sup>1</sup> -أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 255.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

من القانون 90-11 حيث تنص: تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها<sup>1</sup>.

### 2 - مبدأ عدم قابلية الحجز:

لقد حرص المشرع الجزائري بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 على حماية راتب الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه، ذلك لأن المفروض أن يعيش الموظف من راتبه وينفق منه لمواجهة متطلبات المعيشة، لذلك فإن حرمانه منه لأي سبب يلحق به ضررا، ويمنعه من القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه<sup>2</sup>.

### 3- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

حيث يعتبر باطلا كل تنازل كلي أو جزئي عن الأجر بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل، أي برضا أو عدم رضا العامل، وتناولت هذه الأحكام المادة 136 من القانون 90-11: " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"، فلا يعقل أن يقوم العامل بالتنازل عن أجره إلا بمقابل خدمة وهذا الإجراء سبق تبنيه<sup>3</sup>.

### الإجراءات الاحتياطية لحماية حق الموظف في الراتب

نظرا للطابع الاجتماعي للمرتبات وملحقاتها وما تمثله بالنسبة للموظف فقد شمله المشرع بحماية مشددة من كافة النواحي، إذ أنه بالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للمرتبات والتي سبق وأن تعرضت إليها، فإن المشرع وضع عدة إجراءات

<sup>1</sup>- لكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق"، 2008/1990 رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007/2008، ص 11.

<sup>2</sup>- عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد، 01 جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2009، ص 136.

<sup>3</sup>- لكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق"، المرجع السابق، ص 119.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

وتدابير احتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للراتب وهي كالتالي:

### 1\_وجوب تسليم الراتب للموظف بصفة شخصية ومباشرة :

من المتعارف عليه أن عقد العمل يقوم على أساس شخصي، وأن شخصية العامل تعتبر من بين العناصر الجوهرية في عقد العمل، ولذا فإن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة<sup>1</sup>.

### 2\_الدفع في الزمان والمكان العاديين من الاحتياطات الأمنية :

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

## ثانيا: حماية حق الترقية

المشروع الجزائري للحد من تعسف الإدارة استعمل نظام تقسيم الأداء لصالح الموظف العام للحصول على الترقية وحمايته .

### 1-معايير تقييم الموظف : نص المرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات

تقييم الموظف في فصل الثاني على معايير التقييم بحيث يتم تقييم الموظف وفقا لمعايير تهدف على وجه الخصوص، الى تقدير 2 :

-احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال: الأمانة وعدم التحيز، تنفيذ المهام الموكلة له، الالتزام بالتوقيت والانضباط، السلوك المحترم والمسؤول، اللباقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل والمرؤوسين.

<sup>1</sup> - الياس زاهدي، حقوق الموظفين القانونية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، سوريا، 2014، ص349.

<sup>2</sup> - المادة 05 ، المرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27مايو، 2019يحدد كيفيات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37،

الصادر في 09 يونيو 2019.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

-الكفاءة المهنية من خلال: التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفوية، قدرات الاستباق والتكيف والابتكار .

-كيفية الخدمة من خلال: روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة.

-الفعالية و المردودية من خلال: تحقيق الأهداف الفعالة في تأدية المهام وآجال تنفيذها.

### 2-ضمانات ترقية الموظف: نصت المادة 97 من الأمر 06-03 على

مجموعة من الضمانات لصالح الموظف في مجال الترقية حيث جاء فيها "تقسيم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة". كما جاء في المادة 98 من نفس القانون أن تقسيم الموظف يهدف إلى: ترقية في الدرجات، ترقية في الرتبة، منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، منح الأوسمة التشريفية والمكافآت<sup>1</sup>، كما تتجلى الحماية القانونية بتأثير فكر الأمن القانوني من خلال الآليات والاجراءات المرتبطة بفتح باب الترقية.

### - ثالثا: حماية الحق في الضمان الإجتماعي

إن الإنخراط في هيئات الضمان الإجتماعي عملية إجبارية لجميع الموظفين والعمال في كل القطاعات، ويتضمن صندوق الضمان الاجتماعي للموظف ضمان لكل أجير ولذوي الحقوق عددا من الخدمات كالتأمين على العجز والأمومة... إلخ، مقابل اقتطاع شهري إجباري على الراتب أو الأجر. في الجزائر عملت الدولة على غرار بقية دول العالم على إنشاء هيئات لتأمينات الاجتماعية يستفيد منها كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجر وذلك

<sup>1</sup>-المادتين 97 و 98 ، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

ضمن نص المادة 33 من الأمر 06-03<sup>1</sup> ، وبالتالي فإن حق الموظف في الحقوق الاجتماعية يقوم على مجموعة من المبادئ:

- إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية يشمل جميع القطاعات، حيث يستفيد من هذا النظام جميع العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، وأي نوع نشاط الذي يمارسونه،
- عدم التمييز بين الجنسين وأماكن الشغل في التراب الوطني في وجوب الضمان الاجتماعي،
- لا يمكن استعمال أموال الضمان الاجتماعي و وارداته وممتلكاته إلا للغايات المحددة بموجب القانون، حيث تعتبر أمواله غير قابلة للحجز ولا يجوز التصرف فيها<sup>2</sup>.

### - رابعا حماية حق التقاعد

أحاط المشرع الجزائري حق الإحالة للتقاعد بعدة قوانين تضمن الحماية وهو ما جاء في المادة 33 من الأمر 06-03 وكذا القانون 83-12 الذي جاء بتوحيد نظام التقاعد وذلك من خلال تقرير المبادئ الأساسية التالية والتي نصت المادة 2 منه على :

3 توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

4 توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.

5 توحيد التمويل.

فالإحالة للتقاعد، من اهم الضمانات المكفولة للموظف بسبب انتمائه للنظام الوظيفي الذي يمتد أثره حتى بعد زوال صفة الموظف.

---

<sup>1</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup>-محمد بن اعراب، فيرود، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 01، معهد الحقوق والعلوم السياسية البيض، الجزائر، 2018، ص 77-79.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

ويضاف اليه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق، والأمر 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي<sup>1</sup>. فالمرجع الجزائري أعطى حق إنهاء الوظيفة للموظف العام سواء كانت استقالة أو تقاعد وألزم باحترام الإجراءات الشكلية لضمان حماية أي تعسف إداري لحقوق الموظف. ولقد وضع المشرع آلية إدارية لحماية الموظف العام في مجال التقاعد، وتتمثل هاته الآلية في الصندوق الوطني للتقاعد ، الذي يعتبر هيئة إدارية تم انشائها بموجب المرسوم رقم 85-223<sup>2</sup> ، وهو من الهيئات التي نص عليها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>3</sup>، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>4</sup>، وهو هيئة إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية ويتمتع بالذمة المالية المستقلة. وللصندوق الوطني عدة مهام وهي:

- يختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين مع المراقبة الدائمة وإعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة،
- دراسة الملفات وتصفيتهم والتحقق في صحة المعلومات،
- حساب النفقات والإيرادات للصندوق الوطني للتقاعد والخزينة وحساب الصكوك البريدية،
- مراجعة الملفات المختلفة للتقاعد وتقوم بدراسة الزيادات في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين،

<sup>1</sup>- بولقرون فيروز ، رويمل أمال، الحماية القانونية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2021/2022، ص 55.

<sup>2</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 212 أوت 1985.

<sup>3</sup>- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالقانون 96-17 المؤرخ في 06 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 يوليو 1996.

<sup>4</sup>- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996، الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة في 07 يوليو 1996.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

-تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة بالفلاحة،

-تحقيق وإثبات فترات العمل حيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقا وكذا التحقق من أن المؤمن قد دفع اشتراكات خلال الفترة التي قضاها سابقا،

-مراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفرها للوثائق اللازمة،

-حساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والأولية وذلك ابتداء من تاريخ إيداع الملف<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : الاستثنائية الواردة على الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام

إذا كانت القاعدة العامة تجيب الأداء الفعلي للخدمة حتى يتقرر الحق في الراتب للموظف العام، بمعنى أن الخدمة هي السبب القانوني لاستحقاق الراتب، فإن هذا الأصل ترد عليه بعض الاستثناءات، حيث يستحق الموظف راتبه رغم عدم قيامه بخدمة فعلية. فمن بينها نجد العطل والراحة القانونية<sup>2</sup>.

عدد المشرع الجزائري حالات القيام بالخدمة التي توجب الدفع دون ممارسة فعلية للخدمة في نصوص متفرقة والتي تتمثل في أيام الراحة الأسبوعية والعطل وكذا العطل

<sup>1</sup> - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لاحكام الأمر 06-03، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص 250.

<sup>2</sup> - عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، المرجع السابق، ص 141.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

السنوية، وهذا بموجب المادة 39 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"<sup>1</sup>

### -أيام الراحة الأسبوعية والأعياد:

بالرغم من أن أيام الراحة القانونية والأعياد تؤدي إلى تعليق علاقة العمل نتيجة توقف الموظف عن أداء الخدمة، إلا أنه يتلقى خلالها مرتبه كاملا ودون نقصان وكأنه يؤدي الخدمة فعليا، وقد اعتبر المشرع الجزائري بموجب المادة 191 من الأمر 06-03 أيام الراحة الأسبوعية من الحقوق الأساسية للموظف<sup>2</sup>.

كما أقر صراحة أن تلك الراحة والأعياد، هي عطل مدفوعة الراتب، والحكمة من إلزام الإدارات العمومية دفع مرتبات الموظفين خلال هذه الفترة من الخدمة غير المؤداة، وهي السماح للموظف بالمحافظة على حياته وصيانة كرامته ، من خلال الحفاظ على مستوى معيشي لائق خلال مدة انقطاعه عن ممارسة وظيفته حتى يمكنه العودة إليها بحال أحسن وقدرة أكثر على الأداء<sup>3</sup>.

### -العطلة السنوية

<sup>1</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup>- أنظر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006. عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، المرجع السابق، ص 142.

<sup>3</sup>- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 55.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

العطلة السنوية حق مقرر لكل موظف، المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 194 من الأمر 06-03 مقرا صراحة أنها مدفوعة الأجر، إذ تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة الممتدة من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة<sup>1</sup>.

والعطلة السنوية عطلة مدفوعة الراتب ، على الرغم من أن الموظف المتواجد فيها لا يمارس مهامه، ولا يتواجد في مقر عمله، إلا أنه يتلقى راتبه كاملا خلالها، ولعل السبب في ذلك يرجع لموقف المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 129 من الأمر 06-03، حيث أدرجها ضمن حالات القيام بالخدمة، كما يراعي فيها الجوانب النفسية والاجتماعية للموظف، بتمكينه من الاستراحة مع الإبقاء على راتبه، وبهذا تعد استثناء عن قاعدة الدفع بعدم القيام بالخدمة وضمانة فعالة لحماية حق الموظف في راتبه<sup>2</sup>.

### -رخص الغياب

للموظف الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب، شريطة تقديمه مبرر مسبق، وذلك في الحالات المنصوص عليها في المادتين 208 -209 وهي:

-متابعة دروس ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،

-القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،

<sup>1</sup>- أنظر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006. عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup>- عتيقة معاوي، المرجع نفسه، ص 143.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

-المشاركة في اجتماعات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، إذا لم يكن في وضعية انتداب،

-أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي، أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به،

-المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية،

-المشاركة في المؤتمرات والملتقيات الوطنية أو الدولية التي لها علاقة بنشاطاته المهنية<sup>1</sup>.

كما أنه يمكن للموظف العام وطبقاً للمادة 212 من الأمر 06-03 الاستفادة من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة 3 أيام في إحدى المناسبات العائلية الآتية :

-زواج الموظف،

-ازدياد طفل،

-ختان ابن موظف،

زواج أحد فروع الموظف،

-وفاة زوج الموظف،

-وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه<sup>2</sup>.

-الممارسات العلمية والثقافية والمهنية

---

<sup>1</sup>-سوداني نورالدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-22-، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2023، ص50.

<sup>2</sup>- سوداني نورالدين، المرجع نفسه، ص50.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

نص المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 208 من الأمر رقم 06-03، بالنسبة بهذه الحالة، زيادة على شرط تقديم مبرر مسبق، كدفع الاستدعاء، شهادة تسجيل، أو الشهادة المرسلة للمشاركة، شرط ثاني يتمثل في ضرورة سماح الإدارة المعنية وموافقتها على مشاركة الموظف، فإذا توافرت هذه الشروط يستحق الموظف راتبه دون نقصان كما لو قدم خدمة فعلية ضمن الساعات التي تغيب فيها لأجل متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات، أو من أجل القيام بمهام التدريس، أو للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية، أو للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، واشترط بموجب المادة 209 منه، أن تكون هذه الأخيرة لها علاقة بنشاطاته المهنية<sup>1</sup>.

### -الممارسات الدينية:

نصت المادة 210 من الأمر 06-03 على أنه " للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة"<sup>2</sup>.

من خلال هاته المادة يستحق الموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية عطلة مدفوعة الراتب منفصلة عن العطلة السنوية لزيارة البقاع المقدسة، والتي حدد بثلاثين 30 يوما متتالية، يمنح من اجلها الموظف رخصة تغيب من احتفاظه بحقه في الراتب، وهذا تشكل فريضة الحج استثناء عن قاعدة الدفع بعدم أداء الخدمة، على الرغم من أن

<sup>1</sup>-أنظر المادتين 208 و 209 من أنظر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006. عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، المرجع السابق، ص 143.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

الموظف لم يقدم خدمة فعلية لمدة شهر، ونشير بأن المشرع لم يتطرق لمسألة العمرة، على الرغم من أنها تعد من قبل الممارسات الدينية، تؤدي في البقاع المقدسة أيضا وبالتالي تبقى مسألة تقديرية للإدارة المعنية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية أثناء المساءلة التأديبية

ان الموظف العام وأثناء تأدية مهامه يقع في أخطاء تأديبية تقتضي وجود لجنة متساوية الأعضاء مهمتها المساءلة التأديبية وأثناء ذلك وجب على الادارة الحماية الادارية للموظف العام قبل وأثناء المساءلة التأديبية، وكذا بعد المساءلة التأديبية.

### الفرع الأول :الحماية الادارية قبل وأثناء المساءلة التأديبية

إذا كان مبدأ فاعلية العقوبة التأديبية يتجه نحو تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقا لمصلحة الجهاز الاداري في الدولة، فغن ذلك ينبغي ألا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذين يمارس التأديب في مواجهتهم حيث تشكل تلك الضمانات حقوقا للموظف تقابل سلطات الإدارة الواسعة<sup>2</sup>.

ومن هنا فإن الضمانات ليست إلا ضوءا ينير الاجراءات التأديبية ويزيل عتمتها، وسلاحا للموظف لمواجهة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها ونتيجة لذلك فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة التأديبية أو أثنائها أصبح من الأمور

<sup>1</sup> - عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، المرجع السابق، ص 144.

- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 03<sup>2</sup>.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

المستقر عليها حتى في غياب النص القانوني الذي يقرها، باعتبارها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتمليها قواعد العدالة والإنصاف<sup>1</sup>.

لذا أقر المشرع للموظف الذي محل متابعة تأديبية مجموعة من الضمانات لحماية حقه في الدفاع عن نفسه، وتتمثل هاته الضمانات فيما يأتي :

### - أولاً: الحماية الإدارية قبل المساءلة التأديبية

ضمانات التأديب الإجرائية من أهم الإجراءات التي ينبغي على الإدارة احترامها حيث تعتبر جميعها إجراءات جوهرية لما تمثله مخالفتها من اعتداء على حقوق الأفراد. وتتمتع الإدارة العامة بقدر من السلطة التقديرية في ممارسة سلطتها التأديبية، لكن مهما اتسعت هذه السلطة عليها أن تلتزم بهذه الضمانات في ممارستها لهذه السلطة مما يؤدي إلى تحقيق الصالح العام وحده دون أية مصالح شخصية أو مادية أخرى، وبما يحقق الغرض الذي من أجله منحت الإدارة تلك السلطة<sup>2</sup>.

ولكن أحيانا تستخدم السلطة التقديرية لغير هدف ممارسة حقها الممنوح لها قانونا وهذا ما يسمى بإساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، وهي أن تستخدم الإدارة سلطتها التقديرية بهدف مغير للمصلحة العامة أو بهدف معين غير الذي حدده القانون<sup>3</sup>.

وإذا كان النظام الإداري يقوم على أساس منح السلطات الرئاسية صلاحيات واسعة الأمر على استشارة هيئات معينة، فإن ذلك لا يعني أن الإدارة حرة وظيفية من كل القيود، بل أن هناك ضمانات يتوجب على الإدارة مراعاتها عند توقيع الجزاء.

<sup>1</sup>- دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، جامعة غرداية، 2020، ص 202.

<sup>2</sup>-مرابطة خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2011، ص 11.

<sup>3</sup>- مرابطة خديجة ، المرجع نفسه، ص 17.

### 1-التحقيق الاداري:

و هو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها، أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة و إمطة اللثام عنها ،حيث تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناء على ملاحظات الرئيس مباشرة حول تصرفات الموظف الذي يتبعه<sup>1</sup>.

وبالرجوع الى المشرع الجزائري نجد بأنه لم يضيفي الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق وهذا ما يفهم من نص المادة 171 من الأمر 06-03 والتي تنص " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع ك مجلس تأديبي طلب فتح إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة"، وذلك لتقصي الحقيقة وإصدار قرار التأديب على أسس المشروعية، وعليه فإن التحقيق يعد ضماناً جوهرية لابد من إتباعها قبل توقيع الجزاء على الموظف، فالشكاوى والبلاغات وإن كانت تصلح بأن تكون سنداً لإتهام الموظف إلا أنها لا تصلح سنداً لتوقيع الجزاء عليه ما لم تجري الجهة الإدارية المختصة تحقيقاً تواجه فيه الموظف المعني<sup>2</sup>.

إن التحقيق ليس بالإجراء البسيط الذي يمكن تجاوزه دون أن يترتب على ذلك بطلان القرار الصادر وإنما هو من الإجراءات الجوهرية التي يقضي إغفالها إلى عيب يصيب القرار التأديبي، فهو بذلك يعتبر ضماناً مهمة في الأمر 06-03 لحماية الموظف ضد القرار التأديبي<sup>3</sup>.

### 2-حق إطلاع الموظف على ملفه التأديبي:

---

1- إيمان بوقزولة، رقابة القضاء الاداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، 2018/2017، ص 31.

2- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 204.

3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

نصت المادة 167 على "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>1</sup>. وبالتالي فإن للموظف الحق في الاطلاع على كامل الوثائق والسندات المكونة لملفه التأديبي، ويعد هذا الحق من أهم الضمانات التأديبية إذ يمكنه معرفة الخطأ المهني المنسوب إليه حتى يتسنى له التحضير الجيد للدفاع عن نفسه أمام المجلس التأديبي، كما اعتبر القضاء الجزائري هذا الحق من الاجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان القرار التأديبي المتخذ ضد الموظف.

طرح إشكال بالنسبة للشخص المدافع عن الموظف، فهل يتمتع بنفس الحق في الإطلاع على الملف من عدمه؟. أجاب مجلس الدولة الفرنسي بمقتضى قراره الصادر في 30 أكتوبر 1959 على أنه " يمكن له يتمكن من القيام بواجبه في الدفاع عن الموظف"<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للقضاء الاداري الجزائري فقد جاء في قرار للغرفة الإدارية للمحكمة العليا على أنه "...من المقرر قانونا، أنه يحق لكل موظف يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي... ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة المتخذ دون احترام المقنضيات القانونية والتنظيمية يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة ومتى كان ذلك استوجب إبطال القرار المطعون فيه"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup> - ينظر مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 69.

<sup>3</sup> - المحكمة العليا، الغرفة الادارية، القرار رقم 75502، المؤرخ في 21 أبريل 1990، قضية ق. ن ضد وزير العدل، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1992، ص 151-153.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

لا شك أن ما حققه هذا الإجراء من ضمانة للموظف، أدى إلى اعتباره ركيزة أساسية في المنظومة التأديبية، ومبدأ قانوني عام إبتدعه القضاء الإداري الفرنسي، يجب إحترامه دون حاجة لنص قانوني يقره<sup>1</sup>.

### 3-ضمان حق الدفاع أمام سلطة التأديب:

كرست حقوق الدفاع في التشريع الجزائري بداية من الأمر 66-133 في المادة 57 منه نصت على "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفوية، وأن يطلب حضور الشهود"<sup>2</sup>. وكذلك في ظل المرسوم رقم 85-59 في المادة 129 منه التي نصت على "...يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفهي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"<sup>3</sup>. فهي من الضمانات الممنوحة للموظف العام كما جاء أيضا في الأمر رقم 06-03 الساري المفعول في المادة 169 منه التي نصت على "...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"<sup>4</sup>، والملاحظ من هذا النص أن المشرع الجزائري حين نص على هذا المبدأ لم يستعمل لفظ "محام" غير أنه استعمل عبارات دالة على ذلك كعبارة "مدافع يختاره" و "مدافع مخول"، حيث ترك المشرع المجال مفتوحا للموظف في اختيار مدافعه، إذ يمكنه الاستعانة بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص70.  
<sup>2</sup>- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

<sup>3</sup>- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

<sup>4</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>5</sup>- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 205.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

وتكمن أهمية الدفاع في أنها تكفل مبدأ المواجهة، ويتمكن الموظف من الرد على التهم الموجهة إليه بكل حرية عن طريق الوسائل المرخص بها قانونا، فهو حماية أساسية له باعتباره الطرف الضعيف في مواجهة الادارة العامة.

### - ثانيا : الحماية الإدارية أثناء المساءلة التأديبية

تتمثل هاته الحماية بتحقيق مجموعة من الضمانات التي تكون أثناء صدور القرار التأديبي من بينها مبدأ تحقيق حياد السلطة التأديبية، وضمانة تسبب القرار التأديبي.

#### 1-مبدأ تحقيق حياد السلطة التأديبية:

يعني ذلك تطبيق مبادئ التأديب على كل العاملين سواء بسواء، فلا يجوز للادارة - مثلا- ان توقع الجزاء على ل احد العاملين بسبب مخالفة معينة، ثم تتغاضى عنها إذا ارتكبها عامل اخر -عادة يكون من العاملين الذين يحظون بالمحابة- وعدم توحيد المعاملة على هذا النحو له اثار وخيمة تتراكم باستمرار<sup>1</sup>.

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعا. ومن ثم فهي لا تستطيع توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون حتى وإن كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانونا<sup>2</sup>.

نجد أن المشرع الجزائري قد أعطى سلطة و صلاحية التعيين في توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، بالمقابل فإن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة قد أخضعها لرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي<sup>3</sup>، ونجد أن رئاسة هذه اللجان قد أنيط بها لسلطة التي وضعت على مستواها طبقا 63 من الأمر 06-03 وهو ما يجعل التساؤل يثور حول قيمة هذه اللجنة كون أن الرئيس ينتمي الى الادارة وفي نفس

<sup>1</sup>- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2004، 261.

<sup>2</sup>- عبد الحفيظي علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور - الجلفة-، 2021/2022، ص 41.

<sup>3</sup>- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 206.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

الوقت هو رئيس اللجنة وهذا من شأنه أن يمس بضمانة حياد السلطة التأديبية<sup>1</sup>، بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع لم ينص على إمكانية رد عضو مجلس التأديب من طرف الموظف وذلك متى توفرت شروط الرد وأن عدم نص المشرع الجزائي على هذا الحق من شأنه أن يؤثر حياد السلطة التأديبية والإضرار بذلك بمصلحة الموظف<sup>2</sup>.

### 2-ضمانة تسبب القرار التأديبي

يقصد بهذا أن القرار التأديبي الصادر من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية والمتضمن توقيع عقوبة تأديبية على الموظف المخطئ تأديبياً، يجب أن يكون مشتملاً على الأسباب والأسس القانونية التي بنى عليها هذا القرار التأديبي وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع<sup>3</sup>، وتأتي أهمية التسبب من انه يطمئن الموظف المتهم الى انه قد **جوزى** عن الأخطاء التي نسبت اليه وابدى دفاعه عنها، وأن التسبب يلزم السلطة التأديبية بيان الاسباب التي أدت بها الى اتخاذ قرارها بالجزاء مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر ويحول دون التفكير في الأمر ويحول دون التحكم والتعجل في اصدار القرار، كما يسهل التسبب للقضاء مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي<sup>4</sup>.

ولقد أوجب المشرع الجزائري صراحة في القرار التأديبي الصادر من طرف السلطة الرئاسية الادارية التأديبية أن يكون مسبباً، فقد نصت المادة 165 من الأمر 03-06 على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني...."<sup>5</sup>، بل أكثر من ذلك فقد قام المشرع الجزائري بتقييد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة

<sup>1</sup> - أنظر المادة 63 ، الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

<sup>2</sup> - دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 206.

<sup>3</sup> - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومه، الجزائر ، 2019 ، ص 383.

<sup>4</sup> - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 358.

<sup>5</sup> - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

كمجلس تأديبي بهذا الإجراء حينما ألزمها بتسبب قراراتها المتضمنة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، حيث نصت المادة 170 من الأمر 06-03 بأنه " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"، وهذا ما يشكل ضمانا هامة للموظف المتابع تأديبيا<sup>1</sup>، ولكي يحقق تسبب القرار التأديبي الغرض المنوط يجب أن يكون واضحا بدرجة يمكن من تفهمه ورقابته، فإذا اكتفى القرار التأديبي بتبريد حكم القانون دون أن يوضح الأسباب التي من أجلها اتخذ القرار، اعتبر في حكم القرار الخالي من التسبب، وكذلك الشأن فيما لو صدر قرار تأديبي يشمل عدة موظفين مخطئين تأديبيا، ولم يوضح أسباب كل موظف على حدى<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني :الحماية الادارية بعد المساءلة التأديبية

إذا لم يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه والاستفادة مما قرره له المشرع من ضمانات ووقع الجزاء عليه فلا يكون بوسعه سوى التظلم من هذا القرار عن طريق التظلم الإداري الذي يعتبر وسيلة كفلها القانون للمتهم التي يستطيع من خلالها الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي أن يعرب عن رفضه للقرار، لإعتقاده بعدم مشروعيته، أو للتحقق من العقوبة التي وقعت عليه، وبه يلتمس من الإدارة أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني إما بالإلغاء، أو السحب أو التعديل، أو أخيرا استبداله بآخر، وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن<sup>3</sup>.

لقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بقوله: "التظلم الإداري هو الالتماس أو الشكوى

التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الطاعنين في قرارات

<sup>1</sup> - دهما مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 207.

<sup>2</sup> - خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 384.

<sup>3</sup> - إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، كلية القانون، جامعة الزاوية، 2015، ص 198.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

وأعمال إدارية بعدم الشرعية، ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية"<sup>1</sup>، وتبعاً لذلك يعد التظلم الإداري أداة رقابية على القرار الإداري، يوجهه الموظف للجهة المصدرة للقرار، يلتمس من خلاله القيام بإعادة النظر في قرارها الذي مس مركزه القانوني، وذلك إما بإلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه.<sup>2</sup>

فالتظلم الإداري هو وسيلة قانونية اعطاها المشرع للموظف قبل أن يلجأ للقضاء وهذا لحماية حقه، ويعطي بالمقابل الإدارة ويفسح المجال لإعادة النظر في القرار الذي أصدرته ولهذا التظلم صورتان هما:

### أ-التظلم الولائي:

يقصد به أن يقدم الموظف العام الذي سلطت عليه العقوبة بموجب القرار التأديبي الصادر عن الإدارة التي ينتمي إليها طالباً أو شكوى ضد هذا القرار يلتمس ويستعطف الرئيس الإداري لإعادة النظر فيه إما بسحبه أو تعديله أو إلغاءه، كون هذا القرار حسب رأيه مخالف للقانون وغير مشروع ويمس ويهضم حقوقه بدون وجه حق، وأن الإدارة قد أخطأت وجانبت الصواب بموجب هذا القرار وإعطاءها فرصة لمراجعته وإعادة حقوق هذا الموظف كاملة قبل اللجوء إلى القضاء لإلغاءه.<sup>3</sup>

إن المشرع الجزائري أخذ بالتظلم الولائي في القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم و من خلال المادة 830 منه التي نصت

<sup>1</sup>- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري- نظرية الدعوى الادارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1995 ، ص 366.

<sup>2</sup>- دهما مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 208.

<sup>3</sup>- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06 ، العدد 01، جامعة ليايس سيدي بلعباس، 2020، ص 1120.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

على أن: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829"<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى نص المادة 829 نجد أنها تنص على أن أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار الإداري الفردي، أو تاريخ النشر في القرار الإداري الجماعي أو التنظيم"<sup>2</sup>.

وما يأخذ عن التظلم الولائي هو افتقاره لمبدأ الحياد نتيجة لاجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم"<sup>3</sup>.

### ب-التظلم الرئاسي:

يكون التظلم الإداري رئاسياً، إذا قدمه صاحب الشأن إلى السلطات الإدارية التي تعلق السلطة الإدارية مصدرة القرار، فالسلطة الرئاسية بما تملكه من وسائل رقابة المشروعية لها الحق في مراجعة أعمال السلطات الإدارية التابعة لها، والتعديل عليها أو إلغائها أو سحبها، وهو ما يعرف بالسلطة الرئاسية التي يتمتع بها الرئيس في مواجهة مرؤوسيه"<sup>4</sup>.

وتكمن أهمية التظلم الإداري الرئاسي في أنه أداة رقابة على نشاط المرؤوسين، كما يزيد من احتمالات توفر الحيادة والموضوعية من خلال الفصل في التظلم من طرف الرئيس الإداري، وهو ما قد لا يتوفر في التظلم الولائي، فالرئيس الإداري يمكن أن تتوفر فيه مظاهر الحياد لأنه لا علاقة له بموضوع النزاع وبالتالي تكون فرصة قبول التظلم

<sup>1</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة

2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>2</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة

2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>3</sup> - دهمه مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 208.

<sup>4</sup> - رناق يحي، الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم

السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة المدينة، الجزائر، 2023، ص 5.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

كبيرة، عكس الجهة الإدارية مصدرة القرار فتكون طرف فالنزاع له جانب القوة والغلبة وبالتالي تكون هناك إمكانية لرفض التظلم وبالتالي الإضرار بمصالح صاحب الشأن<sup>1</sup>.

وتتضح أهمية التظلم الإداري الرئاسي بالمقارنة مع التظلم الإداري الولائي، في أنه يمثل أداة رقابية على نشاطات المرؤوسين ويساعد على اكتشاف أوجه الخلل والقصور في الجهة الإدارية التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى<sup>2</sup>.

ولقد فعل المشرع الجزائري حسنا عن نصه على السلطة التي تعلق مباشرة السلطة مصدر القرار وذلك تجنباً للخلاف الفقهي، حول درجات التظلم الرئاسي، فمثلا الطعن في قرار الوالي لفصل موظف كان يجب أن يوجه مباشرة إلى السلطة التي تعلقه مباشرة وهي وزير الداخلية<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> - رفاق يحي، الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 05.  
<sup>2</sup> - محمد حسين إحسان إرشيد، التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2016، ص 32.  
<sup>3</sup> - غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 19، 2018، ص 64.

### المبحث الثاني : الرقابة القضائية لحماية الحقوق الفردية للموظف العام

تبرز الأهمية البالغة لتقرير الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، في القيمة الحقيقية لخضوع السلطة التأديبية لمبدأ المشروعية وسيادة القانون، والتي لن تتحقق إلا بوجود رقابة قضائية فعالة، تشكل الضمان الحقيقي لخضوع الإدارة للقانون، وبالتالي حماية حقوق وحرّيات الموظف العام، فضلا عما يتصف به القضاء الإداري من حيّدة ونزاهة، وخبرته في إنزال الحكم الصحيح على المنازعات بين الإدارة وموظفيها<sup>1</sup>.

وعليه سنتطرق في هذا المبحث الى دعوى إلغاء القرارات التأديبية المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام (المطلب الأول)، ثم دعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الغدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 16.

### المطلب الأول : دعوى الغاء القرارات التأديبية المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام

أكد المؤسس الدستوري على منح السلطة القضائية صلاحية النظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية مركزية كانت أو محلية أو مرفقية بموجب المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بحيث نصت على أنه "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية"<sup>1</sup>. كما أن هناك العديد من النصوص القانونية التي أشارت إلى دعوى الإلغاء مثلما جاء في قانون الاجراءات المدنية والإدارية في نص المادة 801 والتي نصت على "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

#### 1 - دعاوى إلغاء و تفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية ..."<sup>2</sup>.

لذا يلجأ الموظف العام للقضاء للطعن في قرارات السلطة التأديبية عن طريق دعوى الإلغاء لإبطال أثر العقوبة التأديبية الموقعة. باعتبارها الدعوى الوحيدة التي توفى بهذا الغرض، فهي من أكثر الدعاوى الادارية انتشارا واستعمالا من جانب المتقاضين الامر الذي يفسر اهتمام المشرعين بها بأن أفردوا لها الكثير من القواعد والأحكام سواء في قانون مستقل كما هو الحال في فرنسا أو الى حد مشابه كما هو الحال في الجزائر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر في 30 سبتمبر 2020 ،

<sup>2</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>3</sup> - عمارة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023، ص 454.

### الفرع الأول : الأحكام العامة لدعوى إلغاء القرار التأديبي

إذا كانت وظيفة القضاء هي الفصل في المنازعات، فإن القاضي لا يستطيع أن يفصل في النزاع من تلقاء نفسه، بل لابد من توجيه طلب، يفصح به الموظف العام المدعي، عن إرادته في اللجوء إلى القضاء ليأتي

#### أولاً: شروط دعوى الإلغاء

تتعدد شروط دعوى الإلغاء فمنها ما يتعلق بالقرار الإداري محل الطعن وأخرى بأطراف الدعوى، كما حدد المشرع أيضاً مواعيد ترفع من خلالها، وفي جميع الحالات ظهرت بصمة المشرع الجزائري المجددة في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية بما يوسع من نطاق ممارستها، ويفتح المجال أمام القضاء الإداري في بسط رقابته على أعمال الإدارة<sup>1</sup>.

#### 1 - الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى:

من المسائل المستقر عليها، أنه لا تقبل الطلبات المقدمة من أشخاص ليس لهم فيها صفة ومصلة شخصية<sup>2</sup>، فكل موظف عام صدر ضده قرارا تأديبيا، الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي، فوجود الصفة والمصلحة الشخصية للموظف رافع دعوى الإلغاء، يعتبران شرطان أساسيان من شروط قبول الدعوى الجهات القضائية الإدارية المختصة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2017، ص 293.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، الطبعة 7، دار الفكر العربي، 1996، ص 418.

<sup>3</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 13 .

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

بحيث نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " لايجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

-يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه.

-كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون.<sup>1</sup>

وبذلك يكون المشرع قد حصر شروط قبول الدعوى في الصفة والمصلحة، أما الأهلية فقد اعتبرها شرطا من اجراءات الخصومة<sup>2</sup>، وعليه فإن القاضي الإداري المختص، قبل أن يبحث في موضوع الدعوى، عليه أن يبحث في مدى توافر شروطها بالنسبة للموظف العام المدعي، ومن ثم لا تقبل دعوى إلغاء القرار التأديبي، إلا إذا توافرت في الموظف العام المخطئ وهي الصفة والمصلحة إضافة إلى شرط أهلية التقاضي<sup>3</sup>.

أ - شرط الصفة : أي أن يكون رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدى عليه بالنسبة للمدعي، أما المدعى عليه فيجب أن يكون هو الشخص الذي يوجد الحق في مواجهته، وتثبت الصفة بمجرد إثبات الحق وحصول الاعتداء عليه فيكون لصاحب الحق المعتدى عليه صفة في مقاضاة المعتدي<sup>4</sup>.

ب - شرط المصلحة: المصلحة في دعوى إلغاء القرار التأديبي، تتمثل في مساس هذا الأخير بالمركز الذاتي أو الشخصي للموظف العام الطاعن بطريق مباشر، بسبب مخالفة هذا القرار لمبدأ المشروعية، ومن هنا وحتى يتأكد القاضي الإداري من توافر هذا

<sup>1</sup>- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>2</sup>- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 295.

<sup>3</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 14 .

<sup>4</sup>- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 295.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

الشرط، فإنه يبحث ما إذا كان هناك مساس بالمركز القانوني للموظف المعني، حتى وإن لم يمثل القرار التأديبي محل الطعن إعتداء فعلياً على حق من حقوقه الشخصية<sup>1</sup>.

**ج- شرط الأهلية:** المقصود بأهلية التقاضي بخصوص الموظف العام الطاعن في القرار التأديبي، صلاحيته للقيام بأعمال الخصومة على النحو الذي يتطلبه القانون، أو ما يسمى بأهلية الأداء (أهلية التصرف)<sup>2</sup>، ولقد تناول المشرع الجزائري شرط الأهلية في نص المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ليكون قد فصل بينها وبين شرطي الصفة والمصلحة، وبالتالي إعتبرها شرطاً لصحة الإجراءات من حيث موضوعها، وليست شرطاً لقبول الدعوى، مما يجعل الدفع بتخلفها دفعا بالبطلان، وليس بعدم القبول<sup>3</sup>.

### 2 - شرط أن يكون القرار التأديبي قراراً إدارياً:

يشترط أن يكون موضوع الطعن، قراراً إدارياً قابلاً للخصومة، وطبقاً لما استقر عليه الفقه، يمكن القول بأن القرار التأديبي هو: "القرار الإداري الذي تفصح به الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة، بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح مستهدفة إنزال العقوبة التأديبية بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته. لذلك يجب أن تبنى دعوى إلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرار الإداري والمتمثلة في الأركان: الاختصاص والشكل والإجراءات، إضافة إلى السبب والمحل، والتي تشكل مجموعة من الأركان يبنى عليها القرار التأديبي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 164.

<sup>2</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 20 .

<sup>3</sup>- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008. مرابط خديجة ، المرجع نفسه، ص 20 .

<sup>4</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 23 .

### 3 - شرط الميعاد في دعوى الإلغاء

تنص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ان ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية (الذي يسري على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة) هو أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره بمعنى أنه يمكن للمخاطب بالقرار الإداري أن يرفع مباشرة دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية خلال أربعة أشهر يبدأ حسابها من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري (عن طريق وسائل التبليغ)<sup>1</sup>.

وفي الحالة التي يرفع فيها تظلم إداريا يتم حساب الميعاد كآتي<sup>2</sup>:

-يعد سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له وفي هذه الحالة يستفيد المتظلم من شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار لرفع دعواه أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة.

-وفي حالة رد الإدارة على التظلم فيسري أجل شهرين من تاريخ تبليغ رد الإدارة ويثبت التظلم بكل وسائل الإثبات.

والهدف من توحيد ميعاد رفع دعوى الإلغاء خلافا لما كان سائدا في القانون القديم هو عدم تفويت الفرصة أمام المتقاضين للجوء إلى القضاء الإداري للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وضمانا لاحترام مبدأ المشروعية وتكريسا لدولة الحق والقانون<sup>3</sup>.

### ثانيا: إجراءات الإختصاص القضائي في دعوى الإلغاء

<sup>1</sup>- المادة 829 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008. بودريوه عبد الكريم، آجال رفع دعوى الإلغاء، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلة السادسة، العدد 01، كلية الحقوق جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2010، ص 18.

<sup>2</sup>- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 297.

<sup>3</sup>- ريم عبيد، المرجع نفسه، ص 297.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

نصت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على مايلي " المحاكم الإدارية هي الجهات الولائية العامة في المنازعات الإدارية، باستثناء المنازعات الموكلة إلى جهات القضائية أخرى.

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها<sup>1</sup>. يتضح مما سبق أن المشرع حدد قواعد الاختصاص مكرسا العمل بالمعيار العضوي السائد، إلا أن المشرع الجزائري أخذ كذلك بالمعيار المادي، عند اعتماده على طبيعة النشاط المتخذ من قبل الهيئات العمومية<sup>2</sup>.

### -إختصاص المحاكم الإدارية بالنظر في دعاوى إلغاء القرارات التأديبية:

طبقا لنص المادة 800 و نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1-دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية،  
-البلدية،

-المنظمات المهنية الجهوية،

-المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية،....<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>2</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص .

<sup>3</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

لذا فإن المحاكم الإدارية، هي صاحبة الإختصاص بالنظر في دعوى إلغاء القرار التأديبي، ، وبما أن القرار التأديبي هو عبارة عن قرار إداري فهو وبهذه الصفة يثبت الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للفصل في دعوى إلغاء القرار التأديبي.

أما بخصوص الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية وطبقا لنص المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فقد حدد الجهة القضائية التي يرفع أمامها الدعوى وجوبا أمام المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين<sup>1</sup>.

ثالثا:

### 1-عريضة إفتتاح دعوى إلغاء القرار التأديبي

تعد العريضة الافتتاحية الوسيلة القانونية الوحيدة التي يعتد بها في رفعها مختلف الدعاوى المدنية والإدارية بما فيها دعوى الإلغاء، وطبقا للمادتين 815 و 816 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنها ترفع المحكمة الادارية بعريضة ورقية أو بالطريق الإلكتروني<sup>2</sup>، وتجرد الاشارة الى أن طريقة رفع دعوى قبل تعديلها في مادة 815 كان يشترط فيها صفة المحامي لرفع الدعوى وقد عدلت كما ذكر آنفا، وطبقا للمادة 15 من نفس القانون وهي مادة مشتركة تسري على جهات القضاء العادي والإداري، ووجب أن تتضمن عريضة الإفتتاح البيانات التالية<sup>3</sup>:

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى: فيجب أن تتضمن العريضة اسم الجهة القضائية التي ينعقد لها الإختصاص، وفقا لقواعد الإختصاص النوعي أو المحلي،

<sup>1</sup>-المادة 804 "... في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في

المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين".

<sup>2</sup>- أنظر المادتين 815 و 816 من قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>3</sup>- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول الاطار النظري للمنازعات الادارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013، ص 276.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

- بأن تعين مثلا القسم لدى المحكمة الادارية أو الغرفة الادارية لدى المجلس القضائي، او مجلس الدولة وهي الجهة القضائية التي يستوجب الأمر المثل أمامها<sup>1</sup>.
- أطراف الخصومة: كما يجب أن تشمل عريضة الدعوى على أسماء الأطراف أي الموظف العام الطاعن قضائيا أو السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية مصدرة القرار التأديبي محل الطعن، وبيان موقف كل منهم إذا كان مدعي أو مدعى عليه<sup>2</sup>.
- اسم ولقب وموطن المدعي عليه وهذا أيضا أمر مطلوب إذ ينجم عن التداعي أمام القضاء صدور حكم ملزم وتفاديا لإشكالات قد تتجم في مرحلة التنفيذ وجب حين رفع الدعوى التزام الدقة في ذكر أطراف الدعوى.
- الإشارة لتسمية الشخص المعنوي ومقره كأن نذكر ولاية الجزائر الكائن مقرها جامعة الجزائر الكائن مقرها.
- عرض موجز للوقائع والطلبات ووسائل الإثبات المدعمة للدعوى.
- الإشارة للمستندات والوثائق المرفقة.
- وعليه من خلال النص على إلزامية هذه البيانات فإن هذا الإلزام يخدم مصلحة الأطراف في تحصينهم لدفاعهم تسهيلا لعملية الإتصال بهم والفصل في قضيتهم في الآجال وبالتالي ربح الوقت كما يسهل المهمة للقضاة<sup>3</sup>، كما يجيز للمدعي السعي الى تصحيح ما يكون قد شاب عريضته من أخطاء، وذلك بإضافة مذكرة خلال الأجل المقرر في المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية والادارية<sup>4</sup>.
- 1-: إيداع العريضة وتبليغها للخصوم:**

تودع عريضة دعوى إلغاء القرار التأديبي، لدى أمانة ضبط المحكمة الإدارية مقابل دفع رسم قضائي من قبل الموظف العام رافع الدعوى، لتقيد حينها بسجل خاص، إذا

<sup>1</sup>- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 77.

<sup>2</sup>- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، المرجع نفسه، ص 78.

<sup>3</sup>- شريط وليد، بوزيفي شريفة، الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، مجلة البحوث السياسية والادارية، العدد الخامس، جامعة الجلفة، الجزائر، 2014، ص 60.

<sup>4</sup>- سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، دار الهدى ، الجزائر، 2011، ص 1046.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

يمنح رقم للقضية، ويحدد تاريخ أول جلسة مع مراعاة الأجل القانوني بـ عشرين 20 يوماً، المقرر بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، واليوم لحضور أول جلسة<sup>1</sup>.

ولتسجيل العريضة وجب دفع الرسوم القضائية المحددة قانوناً. وهذا ما أشارت إليه المادة 821 والمادة 17 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويسلم أمين الضبط وصلاً يثبت ذلك. ويرفق الوصل الدال على دفع الرسوم في ملف الدعوى<sup>2</sup>.

وبعد ذلك وحسب المادة 838 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يتم تبليغ عريضة افتتاح الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية يتم عن طريق محضر قضائي باعتباره ضابطاً عمومياً مكلف بالقيام بإجراءات التبليغ بناءً على طلب ذوي الشأن أو محاميهم وبعد تسديد أتعابهم<sup>3</sup>، والذي ورد ذكره في المادة 18 من نفس العنوان الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية، فهكذا يقوم المقرر في الدعوى وإشعاره بضرورة الرد في نسخ تتعدد بتعدد الخصوم في الدعوى وذلك في الآجال القانونية<sup>4</sup>.

فبالإضافة إلى هذه الشروط، تتميز دعوى الإلغاء بالطابع الخاص بالميعاد المحدد لرفعها، أمام الجهة القضائية المختصة، وذلك حتى يتسنى للموظف العام المدعي، تقديم دفاعه خلال فترة محددة.

وبالرجوع للمادة 172 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبات التأديبية في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ القرار"<sup>5</sup>، وبانقضاء الآجال يفقد الموظف العام حق رفع الدعوى طالما أن القواعد المرتبطة بالسجال من النظام العام فإنه على القاضي أن يقرر عدم قابلية بقوة القانون إلا

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 36.

- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول الإطار النظري للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 277.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 290.

<sup>4</sup> - شريط وليد، بوزيفي شريفة، الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، ص 62.

<sup>5</sup> - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

أن المشرع قد تدخل لتكريس تمديد آجال في بعض الحالات التي نصت عليها المادة 832 التي أوردت حالات انقطاع وحالات توقف آجال الطعن بحيث نصت على مايلي "تقطع آجال الطعن في الحالتين الآتيتين :

1 - الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة ،

2 - وفاة المدعي أو تغير أهليته،

وتوقف آجال الطعن في الحالتين :

1 - طلب المساعدة القضائية ،

2 - القوة القاهرة أو حادث الفجائي.<sup>1</sup>

وتحسب هذه الآجال كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ الرسمي ويوم إنقضاء الأجل وفقا للمادة 405 من قانون الاجراءات المدنية والادارية التي نصت على "تحسب كل الآجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة، ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل..."<sup>2</sup>

وفي الأخير، بعد أن يتأكد القاضي الإداري المختص من توافر الشروط الشكلية لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي، ينتقل للبحث في مشروعية أو عدم مشروعية هذا القرار، من خلال دراسة أوجه الطعن أو أسباب الإلغاء، والمتمثلة في مجموعة العيوب التي تصيب القرار التأديبي فتجعله غير مشروع.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : وقف تنفيذ القرار التأديبي

إن محل طلب الوقف، هو نفسه محل الإلغاء، باعتبار أن طلب الوقف مشتق من طلب الإلغاء ومحل الطلبين هو القرار التأديبي المتكامل الأركان، والذي يستمر تنفيذه إلى غاية وقت الفصل في طلب الوقف. ويكون للأمر بوقف التنفيذ طابع مؤقت يحول دون

<sup>1</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة

2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

2- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>3</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 40 .

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

تنفيذ الإدارة للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية إلى حين الفصل في موضوع الدعوى<sup>1</sup>.

بسبب بطئ إجراءات التقاضي والطابع التحقيقي لإجراءات المنازعات الإدارية، فإن الفصل في الدعوى قد يستغرق وقتا طويلا، الأمر الذي قد يسبب للمدعي بعض النتائج الضارة بسبب تنفيذ القرار المطعون فيه، وقد يصل الأمر إلى حد استحالة تنفيذ حكم الإلغاء<sup>2</sup>، وبالرجوع إلى احكام قانون الاجراءات المدنية والادارية في مواده من المادة 833 الى المادة 833 التي تنصت على وقف التنفيذ، حيث يمكن لكل طرف أن يطلب من قاضي الاستعجال الإداري وقف تنفيذ قرار إداري حيث نصت المادة 833 على " لا توقف الدعوى المرفوعة أمام الجهة القضائية الادارية تنفيذ القرار الاداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على ذلك.

غير أنه، يمكن الجهة القضائية الادارية أن تأمر، بناء على طلب المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري<sup>3</sup>، لذا وجب التطرق إلى شروط وقف تنفيذ القرار التأديبي و الحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار التأديبي على النحو الآتي:

### أولاً: شروط وقف تنفيذ القرار التأديبي

يخضع القرار التأديبي لنفس الشروط الواجب توافرها في طلب وقف تنفيذ القرار التأديبي بصفة عامة على النحو التالي:

1- أن يطلب وقف التنفيذ الموظف العام الطاعن صراحة، في نفس الوقت الذي يطلب فيه إلغاء القرار التأديبي، على أن يقدم الطلب الرامي إلى وقف التنفيذ بدعوى

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 69 .

<sup>2</sup> - حميدات زينب، الدعوى الاستعجالية في المادة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر ، 2021/2022 ، ص 46.

<sup>3</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

مستقلة<sup>1</sup>، كما جاء في نص المادة 834 من قانون إجراءات المدنية والإدارية "تقدم طلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بدعوى مستقلة.

لا يقبل طلب وقف تنفيذ القرار الإداري، ما لم يكن مترامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع، أو في حالة التظلم المشار إليه في المادة 830 أعلاه<sup>2</sup>.

2- شرط الجدية ويقصد به الشك الذي يقوم لدى القاضي أثناء التحقيق في ملف الدعوى حول مشروعية القرار المطلوب وقف تنفيذه، على اعتبار أنه نفس القاضي الذي سيلغيه لاحقا إذا تبين عدم مشروعيته<sup>3</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 919 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بحيث جاء فيها " عندما يتعلق الأمر بقرار إداري ولو بالرفض، ويكون موضوع طلب إلغاء كلي أو جزئي، يجوز لقاضي الاستعجال، أن يأمر بوقف تنفيذ هذا القرار أو وقف آثار معينة منه متى كانت ظروف الاستعجال تبرر ذلك، ومتى ظهر له من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه إحداث شك جدي حول مشروعية القرار...<sup>4</sup>

3- أن يكون من شأن الاستمرار في تنفيذ القرار محل الإلغاء، ترتيب نتائج يصعب أو يتعذر تداركها فيما لو قضي بإلغائه وهذا ما يعرف بشرط الاستعجال، ويعني الاستعجال استحالة أعمال أثر الإلغاء، من إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المقضي بإلغائه<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 40 .  
<sup>2</sup> - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.  
<sup>3</sup> - سماح فارة، نبيلة عيساوي، وقف تنفيذ القرار الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 04، العدد 03، جامعة قالم، الجزائر، 2021، ص 149.  
<sup>4</sup> - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.  
<sup>5</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 71.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

4- أن يتأكد لديه، بأن تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه من شأنه: إحداث عواقب يصعب تداركها<sup>1</sup>، وإن كان هذا الشرط لم تشر إليه نصوص وقف التنفيذ أمام المحكمة الإدارية ولا في النصوص المتعلقة بالقضاء الاستعجالي، غير أننا نجدتها في الشروط المتعلقة بوقف تنفيذ القرارات أمام مجلس الدولة<sup>2</sup>.

### ثانياً: الحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار التأديبي

ان إقامة المدعي دعواه أمام القضاء الإداري لا يؤثر على تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه، إلا ان بعض التشريعات نصت على جواز وقف تنفيذ القرار الإداري قبل الفصل في دعوى الالغاء التي تقدم بها المدعي<sup>3</sup>، فالحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية هو أمر بالمعنى القانوني الدقيق، لأنه يشكل طلبات قانونية مستقلة عن الحكم في الموضوع<sup>4</sup>، وبالرجوع الى المادة 836 من قانون الاجراءات المدنية والادارية التي نصت على "في جميع الأحوال، تفصل التشكيلة التي تنظر في الموضوع في الطلبات الرامية إلى وقف التنفيذ بأمر مسبب. ينتهي أثر وقف التنفيذ بالفصل في الدعوى"<sup>5</sup>. أي أن تشكيلة المحكمة الإدارية التي يتعين عليها الفصل في دعوى وقف التنفيذ بتشكيلة جماعية، بموجب أمر مسبب، بغض النظر عن المنطوق الذي توصلت اليه. أما بخصوص التبليغ الرسمي للأمر الصادر بوقف تنفيذ القرار الإداري في أجل لا يتعدى أربع وعشرين 24 ساعة من تاريخ صدوره، بجميع الوسائل المتاحة إلى مختلف أطرافه، بما في ذلك الجهة الادارية التي أصدرته<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 1118.

<sup>2</sup> - سماح فارة، نبيلة عيساوي، وقف تنفيذ القرار الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 150.

<sup>3</sup> - عبد الحسين عبد النور، هادي الجبوري، طبيعة احكام القضاء الإداري المتضمنة وقف تنفيذ القرارات الإدارية، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد 30، العدد 02، كلية القانون جامعة بابل، العراق، 2022، ص 147.

<sup>4</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 71.

<sup>5</sup> - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>6</sup> - سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 1063.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

فالحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية هو أمر بالمعنى القانوني الدقيق، لأنه يشكل طلبات قانونية مستقلة عن الحكم في موضوع النزاع<sup>1</sup>.

وفي الأخير فإن الفقرة الثانية من المادة 836 من قانون الاجراءات المدنية والادارية فقررت أن الأمر الرامي إلى وقف التنفيذ ينتهي بمجرد صدور قرار المحكمة الإدارية في الموضوع ككل، أي أن الأمر الصادر بوقف التنفيذ يصبح غير ذي جدوى، بعد صدور قرار في الموضوع<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: آثار حكم دعوى الإلغاء

دعوى إلغاء القرار التأديبي محل الطعن تنتهي بإصدار حكم نهائي يحوز الصيغة التنفيذية بإلغاء القرار التأديبي من طرف الادارة والتزامها بالتنفيذ أو امتناعها عن تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي.

### أولاً: تنفيذ الإدارة حكم إلغاء القرار التأديبي

المقصود بالتنفيذ طبقاً للمبدأ العام، تمكين المحكوم له من حقه، ومن ثم فغنه إذا ما تقرر إلغاء القرار التأديبي، فإنه يجب على الإدارة الإلتزام بإعادة الحال إلى ما كانت عليه كما لو لم يصدر القرار الملغى، وعليه فالإدارة ملزمة بتنفيذ الحكم الإداري بالإلغاء إذا إستوفى شروط تنفيذه<sup>3</sup>.

ولكي يكون القرار القضائي الإداري قابلاً للتنفيذ يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط التالية:

1 - أن يتضمن الحكم أو القرار القضائي التزاماً معيناً تقوم به الإدارة،

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 71.

<sup>2</sup> - أنظر القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008. سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 1063.

<sup>3</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 81.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

- 2 - أن يكون القرار قد تم تبليغه رسميا للإدارة، وذلك حسب ما ذكرته المواد 894، 895، 916 من قانون الإجراءات المدنية والادارية،
- 3 - أن يكون القرار ممهورا بالصيغة التنفيذية، وهذا ما أكدته المواد 601، 603 من قانون الاجراءات المدنية والادارية،
- 4 - عدم وجود قرار صادر بوقف تنفيذ القرار القضائي الإداري الصادر ضد الإدارة<sup>1</sup>.

وليس للإدارة أن تمتنع عن تنفيذ حكم الإلغاء بحجة وجود صعوبات مادية معينة، وتنفيذ حكم الإلغاء لا يقتضي إلغاء القرار المحكوم بإلغائه فحسب، بل إلغاء كل قرار يستند وجوده إلى القرار المحكوم بإلغائه<sup>2</sup>.  
إذا كان الأثر الأساسي للإلغاء يتمثل في زوال القرار التأديبي، فإن هذا الزوال يعتبر عادة كافيا في حد ذاته، حيث أنه يلزم الإدارة بعدم تطبيق القرار التأديبي الملغى.

### ثانيا: امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم إلغاء القرار التأديبي

تعد مخالفة الإدارة لحكم الإلغاء تحديا صارخا لهيبة القضاء من خلال عدم التزامها لحجية الشيء المقضي فيه ولسيادة السلطة التشريعية على أساس رفضها الانصياع للنص القانوني الذي أعلن قاضي الإلغاء خرقه من قبلها<sup>3</sup>، وعلى الرغم من أهمية تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية الصادرة في مواجهة الإدارة، فإن امتناع هذه الأخيرة ومماطلتها في تنفيذ الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبات التأديبية، ظلت مشكلة كبيرة وخاصة الأحكام المتعلقة بالموظفين، كإعادة الموظف المفصول إلى وظيفته، حيث أصبحت من أبرز

<sup>1</sup> - أودينة عابدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016/2017، ص 26.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 896.

<sup>3</sup> - فارس بوحديد، امتناع الإدارة العامة عن تنفيذ أحكام الإلغاء (دراسة مقارنة)، مجلة التواصل في الاقتصاد والادارة والقانون، العدد 45، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، الجزائر، 2016، ص 91.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

المشاكل التي تفرق الباحثين في القانون الإداري<sup>1</sup>، فمثلا إذا حكم القاضي الإداري بضرورة إعادة إدماج الموظف فعلى الإدارة في هذه الحالة التزام بإلغاء قرار التوقيف حيث نجد المحكمة العليا قد أكدت هذا الموقف من خلال القضية رقم 62279 المؤرخ في 1991/12/15 للسيد (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، والذي قضى ببطلان قرار إعادة إدماج الموظف (ب ع) في منصب عمله بعد أدائه الخدمة الوطنية على أساس انحراف بالسلطة من طرف وزير التعليم العالي وهو ما يظهر من هذا القرار من حيث رفض إعادة إدماجه، الأمر الذي جعله بعيدا عن المصلحة العامة، مخالفا بذلك المادة 116 من المرسوم 85-59، والتي تلزم الإدارة بإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند إنقضاء فترة الخدمة الوطنية حتى ولو كان زائدا عن العدد<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني : دعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام

لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف دعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام على غرار باقي التشريعات الأخرى، تاركا الأمر للفقهاء، هذا الأخير الذي عرفها على أنها الدعوى التي يرفعها الموظف العام المتضرر، يطالب بموجبها الجهات القضائية الإدارية المختصة الحكم له بالتعويض عن الضرر الذي أصابه بموجبها، سواء كان هذا الضرر ماديا أو أدبيا<sup>3</sup>.

ومن ثم سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الأحكام العامة لدعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام ( الفرع الأول)، ثم التزام الإدارة بتنفيذ الحكم بالتعويض عن القرار التأديبي (الفرع الثاني) :

<sup>1</sup> - أوزينة عابدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> - أوزينة عابدة، المرجع نفسه، ص 28 نقلا عن قرار الغرفة الادارية للمحكمة العليا رقم 62279، المؤرخ في 1991/12/15، قضية (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، الجزائر، 1993، ص 38-141.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية- القسم الثاني- ص 107.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

الفرع الأول: الأحكام العامة لدعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف

العام

إذا كانت الإدارة تسأل عن قراراتها التأديبية متى كانت غير مشروعة، فإنه ولا بد من التطرق في هذا الفرع إلى الجهة القضائية المختصة بالحكم بالتعويض للموظف العام المتضرر (أولاً)، وكذا الآجال القانونية المحددة لذلك (ثانياً):

**أولاً: الجهة القضائية الإدارية المختصة بالتعويض**

إذا ما تضرر الموظف العام من جراء القرار الإداري التأديبي الغير مشروع ضده كان له الحق في إقامة دعواه أمام المحاكم الإدارية المختصة للمطالبة في التعويض عن الضرر الذي أصابه وعليه سيتم تحديد الاختصاص القضائي بنظر دعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية في نقطتين : الإختصاص النوعي (1)، الإختصاص المحلي (2).

### 1- الإختصاص النوعي:

طبقاً لنصي المادتين 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تختص المحاكم الإدارية...

2 دعاوى القضاء الكامل...<sup>1</sup>

والتي تعرف (دعاوى القضاء الكامل ) بأنها قضاء شخصي موجه إلى الإدارة بمطابقتها بحق لمدعي قبلها، ولا يختص هذا القضاء فقط بالبحث عن مشروعية العمل الإداري، وإنما يتضمن تعديله والحكم بالتعويض عن الأضرار الناتجة عنه<sup>2</sup>، وعليه تعتبر

<sup>1</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>2</sup> - همدان طاهر محمد علي، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحثو القانونية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، كلية الحقوق - جامعة تعز-، اليمن، 2023، ص 858.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

دعوى التعويض صورة من صور دعاوى القضاء الكامل التي تختص بها المحاكم الإدارية.

### 2- الإختصاص المحلي:

أشارت المادة 1803<sup>1</sup> من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى المادتين 37 و38 من نفس القانون والتي تحدد الإختصاص الإقليمي عموماً للمحاكم الإدارية، غير أن المادة 804 من نفس القانون جاءت كإستثناء لما هو مقرر في مواد السابقة بذكر الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في دعاوى التعويض في فقرتها الخامسة والتي حددت مكان ممارسة الوظيفة أي المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان تعيين الموظف.<sup>2</sup>

### ثانياً: شرط المدة لقبول دعوى التعويض عن القرار التأديبي

لا تقبل دعوى التعويض عن القرار التأديبي إلا برفعها من الموظف العام المتضرر خلال الميعاد المقرر لها، ويعتبر ميعادها من النظام العام بحيث لا يجوز الإتفاق على مخالفته، كما يجب على القاضي الإداري المختص إثارته من تلقاء نفسه حتى ولو لم يثره الخصوم.<sup>3</sup>

تعتبر مدة أو ميعاد رفع دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام هي ذاتها مدة رفع دعوى الإلغاء المقرر في المواد من 829 إلى 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذ حددت المادة 829<sup>4</sup> أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة 4 أشهر، تسري من تاريخ التبليغ الرسمي أو من تاريخ نشر القرار، كما أجازت

<sup>1</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>2</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>3</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 107.

<sup>4</sup>- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

المادة 830<sup>1</sup> في فقرتها الأولى للمتضرر من القرار الإداري أن يقدم تظلماً أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار في نفس الأجل المحدد في مادة سابقتها، أما في فقرتها الثانية من ذات النص فأثارت سكوت الإدارة عن مخاطبة المعني والرد عن تظلمه، أما المادة 831<sup>2</sup> فأوجبت على الجهة الإدارية مصدرة القرار المتظلم منه أن تنوه عن أجل الطعن المشار إليه في المادة 829 أعلاه المحدد بأربعة 4 أشهر فإن لم تفعل فيسقط حقها في إثارة الدفع بإنقضاء المدة المحددة قانوناً للطعن<sup>3</sup>، وجاء في المادة 832 الحالات التي ينقطع فيها آجال الطعن<sup>4</sup>.

ونؤكد في هذا الصدد أن دعوى التعويض لا تتقيد بميعاد دعوى الإلغاء، بل رفعها جائز طالما أن الحق الذي تسند إليه بقي قائماً ولم يسقط بالتقادم، لأنه من شروط قبول دعوى المسؤولية الإدارية ( دعوى التعويض ) أن يكون الحق الذي تدور معه وجوداً أو عدماً قد وجد حقيقة، ولم يسقط بمدد السقوط ولم يتقادم، فدعوى التعويض إذن تسقط وتتقادم بمدد سقوط وتقادم الحقوق التي تحميها، وبالتالي فإن فوات وإنقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها، وإنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات وشكليات الدعوى، ومن ثمة فيإمكان الموظف المتضرر رفع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات وإجراءات جديدة وفي ميعاد جديد، وهذا من شأنه توفير ضمانات أكبر للموظف العام المتضرر<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>2</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>3</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>4</sup> - قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

<sup>5</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 107.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

على أنه إذا كانت القاعدة العامة، أن مدة تقادم الحق في التعويض تقدر بخمسة عشرة 15 سنة من يوم وقوع الفعل الضار<sup>1</sup>، أي يوم صدور القرار التأديبي غير مشروع ، فإن حقوق أخرى تتقادم بمرور مدة خمسة سنوات 5 مثل : المرتبات، والأجور، والمعاشات<sup>2</sup>.

### ثالثا: إجراءات رفع دعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام

تعتبر عريضة دعوى التعويض الوسيلة الشكلية والإجرائية التي يرفع ويقدم بواسطتها الشخص المضرور طلبا إلى الجهة القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل والعدل لإصلاح الأضرار الناجمة عن النشاط الإداري الضار، وبما أن عريضة التعويض من المراحل القانونية الإلزامية فإن القضاء الإداري يشترط أن تتضمن من البيانات والمكونات لقبولها<sup>3</sup>، ولهذا سوف نتطرق لهاته الإجراءات عبر مرحلتين هما: مرحلة تحضير ملف دعوى التعويض (أولا)، ومرحلة المرافعة والمحاكمة (ثانيا).

#### 1-: مرحلة تحضير ملف دعوى التعويض

بمجرد قيد عريضة إفتتاح دعوى التعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، يعين رئيس المجلس القضائي المختص التشكيلة التي يؤول الفصل في الدعوى، ليقوم رئيس تشكيلة الحكم بتعيين القضائي المقرر ليضطلع على عملية إعداد وتحضير ملف القضية للمداولة والمحاكمة<sup>4</sup> وذلك باتباع الخطوات التالي:

<sup>1</sup>-133 من قانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 44 ، الصادرة في تاريخ 26 يونيو 2005.

<sup>2</sup>-309 من قانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 44 ، الصادرة في تاريخ 26 يونيو 2005.

<sup>3</sup>- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 628.

<sup>4</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 109.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

- أجاز للجهات القضائية الإدارية، إجراء الصلح بين الموظف العام والمدعي والسلطة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي، حيث نصت المواد من 970 إلى 974 من قانون الاجراءات المدنية والادارية وكذلك المواد من 990 إلى 993 من نفس القانون<sup>1</sup>.
- أما في حالة حصول الصلح، فإن رئيس تشكيلة الحكم يتعين عليه أن يحرر محضرا يبين مواطن الاتفاق، وأن يأمر بتسوية النزاع ومن ثم غلق الملف، ويكون هذا الأمر الصادر غير قابل لأين طعن<sup>2</sup>.
- أما في حالة عدم جدوى الصلح، تتحرك بعد ذلك بقية مراحل وإجراءات عملية تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، وهي إجراءات التحقيق، وعليه يقوم القاضي المقرر بتبليغ المذكرات في الآجال المقررة<sup>3</sup>.
- وفي حالة عدم الفصل، تبدأ مرحلة التحقيق، وتأتي هذه العملية بعد صدور الأمر بإجراءات التحقيق ويبلغ كل ماله علاقة بالنزاع، أيا كان لا سيما ما تعلق بطلبات التسوية والإعذارات، وأوامر الاختتام إلى غاية تاريخ الجلسة حسب ما جاء في نص المواد من 838 إلى 870 من قانون الاجراءات المدنية والادارية<sup>4</sup>.
- بعد مراقبة محافظ الدولة لكافة إجراءات التحقيق، فإنه يقوم بإعداد تقرير مكتوب في أجل شهر واحد من تاريخ إستلامه الملف، ثم يحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية ومن تم تبليغ محافظ الدولة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 973 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008، سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 1164.

<sup>3</sup>- أنظر المادة 840 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008، مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 109.

<sup>4</sup>- أنظر المواد من 838 إلى 870 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>5</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 110.

### 2- مرحلة المرافعة والمحاكمة

على غرار ما هو سائد في القضاء الإداري فإن الأصل في جلسات الهيئات القضائية الإدارية تكون علانية، ويقتضي الأمر قبل عقد الجلسة إعداد جدول للقضايا وتبدأ المرافعات بعقد الجلسة بحضور الموظف العام المتضرر والسلطة الادارية المصدرة للعقوبة التأديبية وممثليهم القانونيين، حيث نصت المادة 874 من قانون الاجراءات المدنية والادارية على "يحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية ويبلغ محافظ الدولة ويخطر جميع الخصوم بتاريخ الجلسة قبل 10 أيام على الأقل من تاريخ الجلسة"<sup>1</sup>.

وبعد النطق بالحكم الفاصل في النزاع والذي يكون علنيا وبعد أن يتأكد القاضي الإداري المختص من توافر شروط قبول دعوى التعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية المرفوعة أمامه، ينصرف لفحص الأسباب الموضوعية التي تبرر الحكم بالمسؤولية وبالتالي التعويض للموظف العام للمتضرر<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم بالتعويض عن القرار التأديبي

إن مسألة تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة، مسألة مرتبطة أولاً وأخيراً بهذه الإدارة التي يفترض فيها الإنصياح تلقائياً لحكم القانون، وبالتالي حتمية إلزامها بتنفيذ أحكام تصدر بإسم الشعب، وبالتالي إتخاذ جميع الإجراءات اللازمة التي تؤدي إلى تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض بسبب القرار التأديبي الغير مشروع (أولاً)،

### أولاً: تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض بسبب القرار التأديبي الغير مشروع

إذا تحققت مسؤولية الإدارة، إستوجب الحكم على الإدارة بناء مسؤولياتها عن القرار التأديبي المعيب بالتعويض سواء التنفيذي أو العيني. والأحكام الإدارية الصادرة في دعوى التعويض، وإن كانت أغلبها أحكام مالية، قد تبدو لأول وهلة بأنها أحكام بالالتزام، لأنها

<sup>1</sup> - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.

<sup>2</sup> - مرائب خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 111.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

تتضمن دائما قضاء بإلزام الإدارة عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير المشروع دون تحديد مبلغ التعويض أو الإلتزام به، وفي هذه الحالة لا يلحقها التنفيذ<sup>1</sup>.

تكون الإدارة ملزمة بتنفيذ الحكم الإداري وفقا للتعويض الذي حدده القاضي الإداري بناء على مجموعة من الضوابط ومستحقات لتغطية ما نتج عن العقوبة التأديبية.

فتمتى توفرت شروط التنفيذ التي حددت في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والحكم الذي صدر عن القاضي الإداري الحائز على حجية الشيء المقضي به، فتكون الإدارة ملزمة بتنفيذ هذا الحكم أو القرار، بحيث تتمثل شروط التنفيذ في :

طبقا لمقتضيات المادتين 894 و 895 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه يبلغ الحكم الإداري للإدارة المعنية عن طريق محضر قضائي، على أن يتم ذلك في موطنهم ، كما يجوز لرئيس المحكمة الإدارية وبصفة استثنائية، أن يأمر بتبليغ الحكم أو الامر ، حسب الأحوال، إلى الخصوم، عن طريق أمانة الضبط بالمحكمة<sup>2</sup>. بالإضافة إلى ضرورة إظهار القرار الإداري بالصيغة التنفيذية، زد على ذلك عدم وجود طلب وفق هذا الحكم الإداري أمام مجلس الدولة، وتبعاً لذلك تلتزم الإدارة باتخاذ جميع الإجراءات التي تؤدي إلى تنفيذ حكم التعويض، وذلك إما بالطرق العام التي تنفذ بها نفقات الدولة، أو بالإجراءات الخاصة التي جعلت خصيصاً لتنفيذ الأحكام بالتعويض، والتي يتم من خلالها تسجيل النفقات في الميزانية وإصدار الأمر بصرفها<sup>3</sup>.

كقاعدة عامة يكون تنفيذ هذا النوع من القرارات القضائية اختيارياً من طرف الإدارة، ويخضع في ذلك للإجراءات التي يتم بها تسجيل النفقات في الميزانية وإصدار الأمر بصرفها. وتعد التعويضات المالية التي تلتزم بها الإدارة في القرار القضائي الإداري

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 153.

<sup>2</sup> - انظر المادتين 894 و 895 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008، سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 1106.

<sup>3</sup> - مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 154.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

الصادر ضدها من النفقات المالية الإلزامية، وإما أن تكون من النفقات العادية أو المحتملة من التعويضات المتعلقة بمرتبات الموظفين، أو أن تكون من المبالغ والتعويضات غير المحتملة كالتعويضات التي يحكم بها على أساس نظرية المخاطر<sup>1</sup> .  
ومنه فإن طرق تنفيذ القرار القضائي الإداري الصادر بالتعويض لا تختلف عن تلك التي حددها القانون المدني الجزائري حيث نص على أنه: " يعين القاضي طريق التعويض مقسطا، كما يصح أن يكون إيرادا مرتبا، ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن بقدر تأمينا. ويقدر التعويض بالنقد، على أنه يجوز للقاضي تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، وأن يحكم ذلك على سبيل التعويض، بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل غير المشروع"<sup>2</sup>.

### ثانيا: إمتناع الإدارة عن تنفيذ الحكم بالتعويض

في حالة إصدار القاضي للحكم الإداري بالتعويض لصالح الموظف العام المتضرر من قبل الجهة الإدارية المسؤولة، ورفضت هذه الأخيرة القيام بذلك، فإن رفضها يشكل إمتناعا عن التنفيذ، وبالتالي فإن ذلك يشكل مخالفة الإدارة لقاعدة قانونية. فغالبا ما تمتنع الإدارة عن تنفيذ التعويض خاصة في ما يتعلق بالتعويض العيني، والمتمثل في إعادة الموظف العام المفصول إلى منصبه الأصلي بدون مبرر<sup>3</sup>.  
فالقاعدة العامة تقضي بأن الغدرة ملزمة بتنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضدها لكن يرد على هذه القاعدة استثنائين: إما أن الإدارة تمتنع بإرادتها عن تنفيذ القرار القضائي أو لأنه استحال عليها تنفيذه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>-مिमونة سعاد، مدى التزام الإدارة بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضدها، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد السادس، جامعة الجلفة، الجزائر، 2015، ص 226.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 132 من القانون المدني الجزائري، ميمونة سعاد، المرجع نفسه، ص 226.

<sup>3</sup>- مرابط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 155.

<sup>4</sup>- ميمونة سعاد، مدى التزام الإدارة بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضدها، المرجع السابق، ص 227.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

لذا جاء الحل حاسما في مثل هذه الحالة، أي إمتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الإدارية بالتعويض، إذ تدخل المشرع الجزائري ونظم هذه المشكلة في القانون رقم 91-102<sup>1</sup>، حيث أوكل مهمة تنفيذ هذه الأحكام لأمين الخزينة العمومية على مستوى الولاية، وفقا لإجراءات نص عليها القانون المذكور سالفا:

يتم تقديم عريضة مكتوبة مصحوبة بنسخة تنفيذية من الحكم القضائي، مع كل الوثائق أو المستندات التي تثبت بأن جميع المساعي لتنفيذ الحكم المذكور بقيت طيلة أربعة أشهر بدون نتيجة<sup>2</sup>.

بعد استيفاء الشروط يقوم أمين خزينة الولاية بموافاة كل من النائب العام والجهة المدينة بنسخة من الملف المقدم من طرف الدائن، حيث يجب على أمين الخزينة اطلاع النائب العام المشرف على الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، وذلك بموجب طلب يضمن التحقيق في سلامة الملف المقدم من طرف الدائن مع الاشارة إلى أن رأي النائب العام ملزم لأمين الخزينة<sup>3</sup>.

ويطلب منه إذا كان هذا الحكم نهائيا قابلا للتنفيذ، فإن كان رده بالإيجاب، فإن أمين الخزينة يبدأ في عملية التنفيذ من خلال تسديده للموظف العام المستفيد مبلغ الحكم القضائي النهائي على أساس هذا الملف، في أجل لا يتجاوز ثلاثة 03 اشهر<sup>4</sup>.

تحل الخزينة العمومية بحكم القانون محل الموظف العام المستفيد من الحكم الإداري بالتعويض اذا سحب المبلغ فورا من رقم حساب الإدارة المحكوم ضدها بالتعويض، ويحواله إلى حساب رقم 038-302 المخصص لتنفيذ أحكام القضاء المقضي به لصالح

<sup>1</sup> - القانون 91-02 المؤرخ في 8 يناير 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادرة في 09 يناير 1991.

<sup>2</sup> - القانون 91-02 المؤرخ في 8 يناير 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادرة في 09 يناير 1991.

<sup>3</sup> - القانون 91-02 المؤرخ في 8 يناير 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادرة في 09 يناير 1991.

<sup>4</sup> - مارباط خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، المرجع السابق، ص 158.

## الفصل الثاني : الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام

---

الأفراد، والمتضمنة إدانات مالية للدولة وبعض الهيئات، وعليه يمكن للموظف العام الذي صدر الحكم الغداري بالتعويض لصالحه إسترداد مبلغ التعويض المحكوم به بعد ثبوت حقه لذلك من خلال إتخاذ هذه الإجراءات القانونية اللازمة، إلا إذا إمتنع أمين الخزينة عن تنفيذ هذا الحكم عندها يكون أمام مشكلة بسبب وجود فراغ تشريعي حول هذه المسألة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - مرابط خديجة، المرجع نفسه، ص 158.

خاتمة

- وختاماً يستخلص من مضمون وفحوى هذه الدراسة أن الحقوق الفردية للموظف العام تعتبر من أهم الحقوق المقررة قانوناً له باعتباره المحرك الرئيسي للإدارة العامة، كونها تقترن بشكل جلي بالجانب الاجتماعي له، ومن هذا المنطلق يكتسب الموظف حقوقه أثناء أداءه لمهامه وبعد انتهاء العلاقة الوظيفية يبقى يتمتع بحقوقه التي ضمنها له القانون، وقد تم معالجتها وحمايتها من خلال قانون الوظيفة العمومية، وبالتالي توصلنا إلى النتائج التالية:
- اعتبار الراتب هو من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف إلا أنه كان اختلاف في تعريفه.
  - تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، من خلال تدرجه ضمن السلم الإداري إلى درجة أعلى حيث تزيد مسؤولية الموظف كلما ارتقى في الرتبة.
  - كما نص المشرع من خلال الأمر 03/06 بعض الامتيازات فيما يخص الترقية وذلك على أساس المؤهل العلمي، والكفاءة عن طريق الشهادة أو الاختبار أو المؤهل العلمي عن طريق الامتحانات.
  - أن المشرع أحسن الاختيار لدا وضع معيار المساواة في تحديد العطل أمام جميع الموظفين.
  - سمح المشرع في العطلة السنوية بقطعها عند اتصالها بالعطلة المرضية بشرط إثبات المرض لكون حق الموظف مقيد بالمصلحة العامة.
  - التكوين يعد مهماً للموظف والإدارة معا فهو يساعد الموظف على اكتساب الخبرة اللازمة و التمتع بقدرات علمية و يكسب الثقة في النفس، كما هو مفيد للإدارة من خلال تقليل التكاليف و كسب الثقة بين الرئيس و المرؤوس.
  - أن الموظف العام أثناء ممارسة مهامه قد يتعرض لمضايقات و تهديدات من الغير بحكم منصبه و قد كفل القانون للموظفين الحماية.
  - اعتبار أن العلاقة بين الموظف و الإدارة ليست أبدية، تنقضي بسبب الوفاة أو التقاعد،

و الإحالة على التقاعد نهاية طبيعية للحياة الذهنية، و كذا الحقوق التي يكسبها الموظف من أجر التقاعد لضمان عيشه أثناء تقاعده هن أداء مهامه المهنية.

- تحتاج الحماية القانونية لحقوق الموظف العام الى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة العامة بما يعمق هذه الحماية ويكشف عن تطوير النصوص التشريعية تمهيدا للتعديل لاحقا.

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

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

- اقتراح زيادة سنوية في الراتب لجميع الموظفين وذلك من أجل تحفيزهم.

- تطبيق نظام الترقية وفقا للقانون لكي تتم ترقية الموظف في الوقت المناسب مما يحفز

الموظفين على بذل جهود أكبر والتفاني في العمل وتبني الاجراءات الرقمية في العمل

الاداري أو الوظيفة العامة.

-الابتعاد عن المحاباة والوساطة في التّقية بين الرؤساء والموظفين، والتعامل بمساواة مع

كل الموظفين وإعطاء الموظف المثابر حقه حتى يحفز أكثر.

-توفير ضمانات لازمة لتنفيذ وتكريس الحماية القانونية الادارية والقضائية للحقوق الفردية

المتصلة بالموظف العام.

-المساواة في مجال العقوبات التأديبية مع اعادة النظر في تشكيلها و صلاحياتها في مجال

التفريق بين جسامة الخطأ من عدمه.

-اعادة تكريس الحماية القضائية واعطائها اولية وأهمية قصوى من خلال مدى الزامية الحكم

وتوسيع وسهولة الاجراءات في ذلك.

-العمل على توفير دورات تكوينية للموظف العام بصفة دورية بغرض تلقينه الحقوق الفردية

الخاصة به واساليب حمايتها حتى يكون على دراية أوسع بذلك.

# قائمة المصادر والمراجع:

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- قائمة المصادر

أ-القران الكريم:

ثانيا- النصوص القانونية والتنظيمية

أ- الدساتير

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري، ج. ر. ج، العدد 82 ، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ب- القوانين:

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

2- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المعدل والمتمم ، جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006.

3- الأمر 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 14، 2006 .

4- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990

5- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

- 6- القانون رقم 05-06 مؤرخ في 26 ابريل 2005 المتعلق بتحديد الأعياد الرسمية، المعدل والمتمم للقانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة في 27 ابريل 2005 .
- 7- قانون رقم 18-12 المؤرخ في 02 يوليو 2018 المعدل و المتمم للقانون 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 29 يوليو 2018 .
- 8- القانون رقم 08-81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالعطلة السنوية، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة في 30 يونيو 1981 .
- 9- الأمر 156/66، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة في 10/06/1966 .
- 10- القانون 78-12، المؤرخ في 5 غشت 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 08 غشت 1978 .
- 11- القانون رقم 83/13 ، المؤرخ في 02/07/1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، الصادرة في 05/07/1983 .
- 12- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتم القانون رقم 83-12، الجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .
- 13- القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم .
- 14- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتم القانون رقم 83-12، الجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .
- 15- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 3 يوليو 1983.

- 16- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالقانون 96-17 المؤرخ في 06 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 يوليو 1996.
- 17- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996، الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة في 07 يوليو 1996.
- 18- قانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 44 ، الصادرة في تاريخ 26 يونيو 2005.
- 19- القانون 91-02 المؤرخ في 8 يناير 1991، المتعلق بتحديد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادرة في 09 يناير 1991.
- 20- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية العدد 21 الصادرة في 23 ابريل 2008.
- 21- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.
- 22- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 ،يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 48 الصادرة في 17 يوليو 2022 .

ج- المراسيم:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .
- 2- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985 .
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .
- 4- المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية العدد 26 ، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 الجريدة الرسمية عدد 64 الصادرة في 10 أكتوبر 2007 .
- 5- المرسوم التنفيذي 17-320 ، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، الذي يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020 .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 ، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة في 28 يوليو 2020 .

- 8- المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد امتيازات الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية للعاملين...، الجريدة الرسمية عدد 4 الصادرة في 29 يناير 1995.
- 9- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 10- المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.
- 11- المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 أبريل 2022 .
- 12- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985 .
- 13- المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985 .
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020 .

15- المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإيليزي، الجريدة الرسمية العدد 4 الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995.

16- المرسوم تنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 مايو، 2019 يحدد كفاءات تقسيم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادر في 09 يونيو 2019.

17- المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 35، الصادرة بتاريخ 212 أوت 1985.

### ثالثا- المؤلفات باللغة العربية:

1- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2015.

2- علي بن شعبان ، الوظيفة العامة وأحكامها في القانون الجزائري ،دار الهدى ،2022.

3- جميلة قدودو ، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ،دار كنوز ،2021.

4- محمد فؤاد مهنا ، الوجيز في القانون الإداري- المرافق العامة ،مؤسسة المطبوعات الحديثة ، 1961 ، .

5- حنان أوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية ،ألفا للوثائق ،الجزائر ،2022.

6- أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني، مقاييس اللغة ، المجلد الأول، دار الجيل

7- عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2010.

- 8- محمد سعيد جعفرور ، مدخل إلى العلوم القانونية، الجزء الثاني، ط3 ، دار هومة، 2018.
- 9- مجموع المؤسسات التي تديرها الدولة قصد تقديم خدمة عامة للمجتمع" ،عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري ،دار جسور للنشر والتوزيع ، ط3، 2013 .
- 10- بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019. .
- 11- حميد مسرار، نظرية الحق وتطبيقاتها في أحكام الأسرة، دار الكتاب العلمية،
- 12- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 13- أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2002 .
- 14- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الغدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 15- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لاحكام الأمر 03-06، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- 16- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 17- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007
- 18- عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني نظرية الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

- 19- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 20- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري- نظرية الدعوى الادارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1995.
- 21- سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، الطبعة 7، دار الفكر العربي، 1996.
- 22- سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني.
- 23- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومه، الجزائر ، 2019.
- 24- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 25- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2004.
- 26- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول الاطار النظري للمنازعات الادارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013.
- 27- سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجزء الثاني، دار الهدى ، الجزائر، 2011.

#### رابعاً- الأطروحات والمذكرات الجامعية

##### أ- أطروحات الدكتوراه

- 1- محمد حسين إحسان إرشيد، التنظم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2016.

##### ب- مذكرات الماجستير

- 1- بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2019/2018،
- 2- عكوش عقيلة، أثر التكوين على التغيرات التنظيمية، دراسة حالة جامعة أمجد بوقرة بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص إدارة أعمال ،بومرداس ،السنة 2014/2013
- 3- محمد حميد عبد ،جريمة إضرار الموظف بالأموال والمصالح العامة والخاصة (دراسة مقارنة) ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة المستنصرية كلية القانون ، العراق ، 2007.
- 4- مرابطة خديجة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان ،2011.
- 5- ينظر مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- 6- لكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" ، 2008/1990رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ،2008/2007 .
- 7- - الياس زاهدي، حقوق الموظفين القانونية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، سوريا، 2014.

#### ج- مذكرات الماستر

- 1- صبرينة قنيفي ،حقوق الموظف العمومي وحماياتها في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة عن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ن جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016 /2015 .

- 2- طلحة فاطنة، علالي فريال، التكوين الوظيفي وأثره على المسار المهني للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي، 2022/2021.
- 3- خلفات رشدي-مباركي تاسعديت، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2020-2019.
- 4- بولقرون فيروز، رويمل أمال، الحماية القانونية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2022/2021.
- 5- إيمان بوقزولة، رقابة القضاء الاداري على مشروعية القرار التأديبي للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018/2017.
- 6- بن الصالح احمد، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جماعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2018/2017.
- 7- خالد زهرة، إنهاء العلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 06-03، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر-سعيدة-، الجزائر، 2020/2019.
- 8- حميدات زينب، الدعوى الاستعجالية في المادة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2022/2021.

- 9- طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أدرار، 2016/2017.
- 10- عبد الحفيظي علي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور - الجلفة، 2022/2021.
- 11- أودينة عابدة، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2017/2016.

#### خامسا: الأبحاث والمقالات

- 1- خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، العدد الأول، مارس 2017.
- 2- أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 12، العدد 2، 2020، ص 309.
- 3- دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 6، العدد الأول، مارس 2022.
- 4- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.

- 5- جديد عبد الكريم، فارس بلة باسي، دور هيئات الضمان الاجتماعي وشركات التأمين في تقديم نظم الحماية الاجتماعية حالة الجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، 2024.
- 6- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 9، 2017.
- 7- مراد مهدي، نصيرة يحاوي، نظام التقاعد في الجزائر: بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 02، جامعة العربي التبسي تبسة، 2020.
- 8- مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، كلية الحقوق جامعة مستغانم، 2017.
- 9- نبيلة أوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021.
- 10- فنني ياسين، بكدي فاطمة، عرض تجربة الرقمنة الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2023.
- 11- قمري زينة، بوالشعور شريفة، مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله، المجلد 09، العدد 02، 2021، ص 108.
- 12- أحمد كاتش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 12، العدد 02، 2020.

- 13- سوداني نورالدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 16، العدد 01، 2023.
- 14- إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، كلية القانون، جامعة الزاوية، 2015.
- 15- كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 01، جامعة ليابس سيدي بلعباس، 2020.
- 16- سوداني نورالدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والقانون 22-22-، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2023.
- 17- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، جامعة غرداية، 2020.
- 18- عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 01، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2009.
- 19- محمد بن اعراب، قيروود، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 03، العدد 01، معهد الحقوق والعلوم السياسية البيض، الجزائر، 2018.
- 20- رناق يحي، الطعن الإداري آلية لحماية الحقوق والحريات في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة المدية، الجزائر، 2023.

- 21- عمارة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023.
- 22- ريم عبيد، دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2017.
- 23- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 19، 2018.
- 24- بودريوه عبد الكريم، آجال رفع دعوى الإلغاء، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلة السادسة، العدد 01، كلية الحقوق جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2010.
- 25- سماح فارة، نبيلة عيساوي، وقف تنفيذ القرار الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 04، العدد 03، جامعة قالمة، الجزائر، 2021.
- 26- عبد الحسين عبد النور، هادي الجبوري، طبيعة احكام القضاء الإداري المتضمنة وقف تنفيذ القرارات الإدارية، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد 30، العدد 02، كلية القانون جامعة بابل، العراق، 2022.
- 27- شريط وليد، بوزيفي شريفة، الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، مجلة البحوث السياسية والادارية، العدد الخامس، جامعة الجلفة، الجزائر، 2014.
- 28- فارس بوحديد، امتناع الادارة العامة عن تنفيذ أحكام الإلغاء (دراسة مقارنة)، مجلة التواصل في الاقتصاد والادارة والقانون، العدد 45، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، الجزائر، 2016.

29- همدان طاهر محمد علي، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، كلية الحقوق - جامعة تعز -، اليمن، 2023.

30- ميمونة سعاد، مدى التزام الإدارة بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضدها، مجلة البحوث السياسية والادارية، العدد السادس، جامعة الجلفة، الجزائر، 2015.

#### سادسا: القرارات والأحكام القضائية

1- المحكمة العليا، الغرفة الادارية، القرار رقم 75502، المؤرخ في 21 أفريل 1990، قضية ق. ن ضد وزير العدل، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1992.

2- قرار الغرفة الادارية للمحكمة العليا رقم 62279، المؤرخ في 15/12/1991، قضية (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، الجزائر، 1993.

3- قرار الغرفة الادارية للمحكمة العليا رقم 62279، المؤرخ في 15/12/1991، قضية (ب ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، الجزائر.

#### سابعا:الموقع الالكتروني

1- <https://elmofid.com/>

2- <https://tachri3.com>

3- <https://dz.cnr.dz/constitution-de-dossier/>

فهرس

المحتويات

.....	بسملة
.....	شكر وتقدير
.....	إهداء
.....	مقدمة
1.....	<b>الفصل الأول: الإطار القانوني للحقوق الفردية للموظف العام</b>
2.....	<b>المبحث الأول : مفهوم الحقوق الفردية للموظف العام</b>
2.....	المطلب الأول : تعريف الحقوق الفردية للموظف العام
3.....	الفرع الأول : تعريف الموظف العام
8.....	الفرع الثاني : تعريف الحقوق الفردية المرتبطة بالموظف العام
10.....	المطلب الثاني : الأساس القانوني للحقوق الفردية
11.....	الفرع الأول :الأساس القانوني للحقوق الفردية في ظل الأمر 06 03
18.....	الفرع الثاني : الحقوق الفردية للموظف العام في ظل القوانين الخاصة
25.....	<b>المبحث الثاني : الأحكام القانونية الخاصة بالحقوق الفردية للموظف العام</b>
26.....	المطلب الأول : انواع أهم الحقوق الفردية للموظف العام
26.....	الفرع الأول : أهم الحقوق الفردية ذات الأثر المالي
27.....	الفرع الثاني: أهم الحقوق الفردية ذات الطابع الوظيفي
47.....	المطلب الثاني : شروط الاستفاداة من أهم الحقوق الفردية للموظف العام
48.....	الفرع الأول: الشروط الشكلية للاستفاداة من أهم الحقوق الفردية
49.....	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للاستفاداة من أهم الحقوق الفردية

56.....	الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق الفردية للموظف العام.....
57.....	المبحث الاول : الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام.....
57.....	المطلب الأول: الحماية الادارية أثناء ممارسة المهام.....
57.....	الفرع الأول: الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية للموظف العام.....
63.....	الفرع الثاني : الاستثنائية الواردة على الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية .....
68.....	المطلب الثاني: الحماية الادارية لأهم الحقوق الفردية أثناء المساءلة التأديبية.....
68.....	الفرع الأول :الحماية الادارية قبل وأثناء المساءلة التأديبية.....
75.....	الفرع الثاني :الحماية الادارية بعد المساءلة التأديبية.....
79.....	المبحث الثاني : الرقابة القضائية لحماية الحقوق الفردية للموظف العام.....
80.....	المطلب الأول : دعوى الغاء القرارات التأديبية المتصلة بالحقوق الفردية .....
81.....	الفرع الأول : الأحكام العامة لدعوى إلغاء القرار التأديبي.....
89 .....	الفرع الثاني : وقف تنفيذ القرار التأديبي.....
93.....	الفرع الثالث: آثار حكم دعوى الإلغاء.....
95.....	المطلب الثاني : دعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية للموظف العام.....
96 .....	الفرع الأول: الأحكام العامة لدعوى التعويض المتصلة بالحقوق الفردية .....
101.....	الفرع الثاني: التزام الإدارة بتنفيذ الحكم بالتعويض عن القرار التأديبي.....
107.....	الخاتمة.....
108.....	قائمة المصادر والمراجع.....
.....	فهرس المحتويات.....