



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
التخصص: قانون إداري

دور القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف
العام

إشراف الأستاذ:

-أ/د بلجيلالي خالد

من إعداد الطالبة:

- نور لامية جيهان

لجنة المناقشة:

الأعضاء	الرتبة	الصفة
أ/د حمر العين مقدم	أستاذ التعليم العالي	رئيساً
أ/د بلجيلالي خالد	أستاذ التعليم العالي	مشرفاً ومقرراً
أ/د سابق حفيظة	أستاذ محاضراً	عضواً مناقشاً
أ/د ميسوم خالد	أستاذ محاضراً	عضواً مدعواً

السنة الجامعية: 2024/2023



الشكر والتقدير

من لم يشكر الناس لم يشكر الله

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأساتذة الحقوق والعلوم السياسية بتيارت واخص بالذكر للأستاذ
المشرف بلجيلالي خالد على إرشاداته وتوجيهاته التي لم ييخل بها علينا يوماً، كما أتقدم بجزيل
الشكر والعطاء إلى كل يد رافقتني في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد
كما لا أنسى أن أشكر جميع الأساتذة والمؤطرين الذين قدموا لنا يد المساعدة وإلى أعضاء لجنة
المناقشة وكل الأساتذة الذين أخذنا منهم الكثير



الاهداء

الى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي إلى والدي العزيزة ووالدي العزيز اللذان كانا عوناً وسنداً لي ، طوال مسيرتي الدراسية وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر في تسيير سفينة البحث

حتى ترسو على هذه الصورة

إلى اخوتي الاعزاء

الى كل صديق مد لي يد العون في إنجاز هذه المذكرة

والى الاستاذ المحامي طه نور الدين ساعدني بنصائحه وله واسع الفضل

قائمة المختصرات

صفحة	ص
قانون الاجراءات المدنية والادارية	ق.ا.م.ا
الجريدة الرسمية	ج.ر

مقدمة

ان الموظف العام هو الأداة المباشرة لتسيير المرفق العام داخل الدولة وذلك لما له من أهمية وفعالية في تحقيق أهدافها، لذلك منحه المشرع الجزائري إهتمام كبير ضمن موضوعاته خصوصا في التشريعات الإدارية، إذا كان الموظف العام مطالبا بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع فلا بد من حماية حقوقه وحرياته، ولضمانها يتم تحديد الحق بذاته والآليات القانونية التي ينطلق منها ويعتمد عليها الموظف العمومي، في حماية جميع الحقوق وخصوصا الاجتماعية منها التي يقرها له الدستور والقانون، فإن كان لابد من وجود ضمانات من شأنها أن تبعث فيهم الطمأنينة، وتوفر لهم الحماية اللازمة لجعلهم في مأمن من أي تعسف في استعمال السلطة الذي قد يمسهم بسبب ممارستهم لحقوقهم وحرياتهم. ومن أجل ضمان هذه الحماية يخول المشرع الجزائري للقاضي الإداري دورا فعالا وسلطة التدخل والحلول محل الإدارة، وذلك بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المحدد لاجراءات هذا التدخل ، انطلاقا من ذلك يصادف القاضي الإداري صعوبة في تنفيذ أحكامه من قبل الإدارة لاصطدامه بفكرة عدم توجيه أوامر للإدارة، فلا يستطيع القاضي أن يجل محلها، ومن جهة ثانية نجد أن توجيه الأوامر للإدارة من المبادئ المكرسة في القانون الإداري ولا يتردد مجلس الدولة في إلغاء الأحكام والقرارات القضائية التي تحتوي تدابير تتضمن حلولاً في ذلك، باعتبار أن الإدارة سلطة تنفيذ وليست تابعة للقضاء، عملاً بمبدأ الفصل بين السلطات فهي تشكل متقاضيا كشخص معنوي ، لكن وبالنظر لانعكاسات ذلك على المنظومة القانونية من حيث بقاء القرار الإداري الغير مشروع حيز التنفيذ مما يشكل إخلالا بمبدأ المشروعية ودولة القانون ، وبدورها تقود إلى تجميد نتائج عمل إحدى سلطاتها الرئيسية ألا وهي السلطة القضائية، لذا كان لزاما من المشرع التدخل لوضع حد لإساءة الإدارة ورفضها للتنفيذ من أجل تمكين المتقاضي من الحصول على الحماية الفعلية المقررة له قانونيا إن الجزائر كغيرها من الدول وأمام قيام الإدارة بالامتناع عن تنفيذ الأمر الذي يشكل تجاوزا للسلطة ومخالفا للقانون كان لابد من إيجاد الوسائل القادرة على إرغامها على التنفيذ بطريقة تأخذ بعين الاعتبار صيغتها القانونية فكان الحل هو دعوى الإلغاء التي تنصب على فحص مشروعية

ب

القرارات الإدارية، حيث تعد دعوى الإلغاء الأداة والوسيلة القانونية والقضائية الفعالة لتحريك وتطبيق آلية الرقابة القضائية لتحقيق حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام، ولذا فالقاضي الإداري هو المعني بحراسة هذه الفكرة وتجسيدها وإنصاف الموظف العام من تجاوزات السلطة الإدارية لحدود اختصاصها أو مخالفتها لقواعد القانون، ولذلك جاءت جميع الأنظمة الحديثة بإعطاء القاضي الإداري صلاحيات واسعة أكثر بكثير من صلاحيات القاضي العادي و أجازت له التدخل في سير عملية التقاضي وتوجيه إجراءات الدعوى بطريقة لتحقيق التوازن والعدل وإعطاء سبب للموظف العام لمخاصمته لجهة الإدارة. وحرصا من المشرع الجزائري على جبر الضرر الذي يتعرض له الموظف العام منح له دعوى التعويض والتي تتم وفق وسائل و طرق قانونية تظهر في صورة دعوى التعويض مرفوعة أمام الجهات القضائية المختصة، فهذه الدعوى تعد السبيل الأنجع لاقتضاء التعويض خاصة إذا لم يستطع المعني الموظف العام حل الأمر بصورة ودية،

بذلك سيتم معالجة من خلال هذه الدراسة وتسليط الضوء على أهمية الموظف العام وحماية حقوقه الاجتماعية داخل المرفق العام والتي كفلتها النصوص القانونية، وأهمية دور القضاء الإداري الذي يعتبر حام الحقوق والحريات خاصة في القانون الإداري الجزائري، بتدخله في حالة تعسف الإدارة العامة وهذا مع عدم المساس والحفاظ في أن واحد على. مبدأ الفصل بين السلطات وعلى ترك مجال واسع للنشاط الإداري الذي يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، والمتمتع بامتيازات السلطة العامة وهنا تبدو المعادلة أكثر صعوبة بين حماية حقوق الموظف العام وضمان استمرار امتيازات الإدارة بتمتعها بحق السلطة العامة. ولهذا يهدف موضوع المذكرة إلى تسليط الضوء على دور القاضي الإداري في التشريع الجزائري ومدى تمكينه من الوسائل والاليات الممنوحة له لأداء مهمته ودوره الايجابي في ذلك وما مدى نجاعة هذه الوسائل للقاضي الإداري بتمكينه تحقيق الموازنة بين طرفين غير متكافئين أحدها يحوز امتيازات السلطة العامة والأخر طرف الضعيف يطالب ويسعى لحماية حقوقه الاجتماعية ، وتعلق موضوع البحث أيضا بأهم الدعاوى في القانون والقضاء الإداري وفي دعوى الإلغاء ودعوى التعويض التي تلزم الإدارة بالخضوع للحكم المفصول فيه، وتنوع الأدوار التي يمارسها القاضي الإداري في مجال سلطته وحدوده في مجال الرقابة القضائية والرقابة المشروعية وهذا لكونها ترتبط ارتباطا

وثيقا بالدور الذي يؤديه القاضي الإداري فيها. وانطلاقا مما سبق فيمكن طرح إشكالية قانونية تتمثل في :

ما مدى الدور الذي توصل إليه القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على بعض المناهج العلمية، حيث استخدم المنهج الوصفي في توضيح الآراء الفقهية وأيضا من خلال التطرق لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد، وبالمناهج السردية وذلك من خلال سرد حقوق الموظف الاجتماعية ودراستها عن قرب ، وهذا لإثراء البحث ومنحه قيمة علمية أكثر، وأيضا تم استخدام المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية المتعلقة به. كما تم تقسيم موضوع الدراسة وفق خطة البحث التالية :

الفصل الأول: الإطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام المبحث الأول: مفهوم الحقوق الاجتماعية للموظف العام للموظف العام

المبحث الثاني : تعريف وخصائص الحقوق الاجتماعية للموظف العام الفصل الثاني : ولاية القضاء الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المبحث الأول: الأحكام العامة لرقابة القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المبحث الثاني: الآليات الرقابية الممنوحة للقاضي الإداري لحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

الفصل الثاني : اختصاص القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المبحث الأول : الاحكام العامة لرقابة القاضي في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المطلب الأول : الاختصاص القضائي في منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المطلب الثاني : حدود تدخل القاضي الإداري لحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المبحث الثاني : الاليات الرقابية الممنوحة للقاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

المطلب الاول : رقابة القاضي الاداري من خلال دعوى الالغاء

المطلب الثاني : رقابة القاضي الاداري من خلال دعوى

الفصل الاول

الاطار القانوني للمحقوق

الاجتماعية للموظف العام

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

تعد الحقوق الاجتماعية من اولويات العصر الحالي فلطالما ناظر العمال منذ القدم من اجل نيل هذه الحقوق مقابل ما يقدمونه من جهد وعناء اثناء قيامهم بعملهم خدمة للغير والدولة لضمان استمرارية الدولة والادارة .

وبهذا سيتم دراسة الاطار القانوني لحقوق الموظف الاجتماعية ومنذ متى نشأت وكيف انتشرت عبر قوانين العالم بصفة عامة ووصولها الى الجزائر بصفة خاصة، وهنا كان لا بد من تقسيم هذا الفصل الى مبحثين وكل مبحث الى مطلبين يحتوي كل منهم على فروع

في المبحث الاول سيتناول الحديث عن نشأة ومفهوم هذه الحقوق الاجتماعية وتفصيل انتشارها عبر العصور والبلدان باختلاف ثقافتها والقوانين التي تبني عليها

اما المبحث الثاني فسيتمثل في معرفة ماهي هذه الحقوق وتبيان اساسها القانوني وكيف نظمها المشرع الجزائري عبر مختلف القوانين والمراسيم التي جاءت بها منذ الاستقلال الى يومنا هذا

المبحث الاول : مفهوم الحقوق الاجتماعية للموظف العام

يقوم الموظف العام باداء اعمال الوظيفة العمومية وتحمل ما يتصل بها من التزامات واعباء وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق منها ما هو مالي كالمرتبات والعلاوات ومنها ما هو اجماعي يمس حالته الاجتماعية كالاجازات والعطل المرضية والتامين الاجتماعي¹

بحيث تنعكس هذه الحقوق على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية التي تقدمها الدول لموظفيها حجم التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، ويرتبط التطور التاريخي لانظمة الحماية الاجتماعية ولا سيما انظمة الضمان الاجتماعي عبر العالم ارتباطا وثيقا بتاريخ مختلف الحركات الاجتماعية التي ميزت البشرية عبر التاريخ، وتكتسي الحقوق الاجتماعية اليوم والضمان الاجتماعي اهمية بالغة في حماية العمال وعائلاتهم نظرا لانعكاساته الايجابية على توزيع الدخل اليومي وعلى اداء الاقتصاد الوطني وهو ضابط هام عبر تاريخ تطوره سواء في الجزائر او على الصعيد العالمي ويعتبر الضمان الاجتماعي والحقوق الاجتماعية الممنوحة للعامل جزء من المحيط المباشر له ولعائلته بحيث عرفت هذه المنظومة منذ نشأتها وحتى اليوم تطورا مكثفا ومتوصلا وعلى نحو اذق منذ الاستقلال الى يومنا هذا، وهذا ما سيتم التطرق اليه في كل من المطلب الاول والمطلب الثاني من هذا البحث .

المطلب الاول : نشأة الحقوق الاجتماعية لموظف العام

ان الحقوق الاجتماعية للموظف العام قد اتسعت وانتشرت منذ القدم الى عصرنا هذا بين كل دول العالم والجزائر خاصة , من هنا يجب التطرق الى هذه الفكرة بداية من انطلاقتها ومكان تجسيدها نهاية بوصولها للجزائر وتجسيدها قانونا وتشريعا على ارض الواقع , ما يكفل للموظف العام ارتياح واطمئنان على حياته الاجتماعية اثناء مزاوله مهامه الوظيفية

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الاداري دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية , مصر سنة 1996 ص 304

الفرع الاول : نشأة الحقوق الاجتماعية في العالم

ان فكرة الحقوق الاجتماعية ليست وليدة اليوم بل شأها شان باقي الحقوق طالما اثرت من قبل اقدم الفلاسفة والحقوقيون وكانت محل دراسة وبحث منذ الازل فقد ذهب الفيلسوف وعالم الاجتماع سان سيمون الى القول بان الصانع او العامل ليس من يعمل في الميدان الصناعي فحسب بل هو كل من يعمل في سبيل الانتاج وتقديم خدمة للغير واشباع حاجاتهم¹

وقد هدف سايمون الى توسيع مدلول الطبقة الصانعة او العاملة من اجل تقوية الرابطة بين العمال فيتماسكون في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي تهدد الحياة الحديثة كالانخفاض المستمر في الاجور بسبب زيلدة العرض في الايادي العاملة بحيث اصبح الاجر لا يكاد يغطي حاجات العامل وعائلته ولم يعد في مقدوره ان يدخر في يومه شيئاً لغده فاذا فاجاته العلة او المت به الشينخوخة لم يجد ما يواجهه به حاجاته المتزايدة بسبب العجز او المرض²

هذا ما ادى الى ضرورة التضامن بين العمال لحماية حقوقهم من المخاطر فظهرت انقابات العمالية ونمى الوعي العمالي واحس العمال بكيانهم الوظيفي وباهميتهم الاجتماعية, ثم ان هذا الامن الاجتماعي او الحقوق الاجتماعية يعتبر ضمان للعامل من اجل مزاوله العمل، بجانب انه يهتم بمسائل الوقاية من المرض والحوادث وغيرها فهو يوفر الطمانينة والراحة النفسية للعمال من اجل تشجيعهم على العطاء والعمل المثمر في ادائهم للخدمة³

¹ محمد طعت عيسى, التامين الاجتماعي فلسفته وتطبيقاته دار الحماسي للطباعة،القاهرة، سنة 1962, الطبعة الثانية، ص 14

² مرجع نفسه

³ مرجع نفسه ص 16

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

فقد ظهر نظام الامن الاجتماعي بصورة واضحة عام 1935 في الولايات المتحدة الامريكية اذ شعرت الحكومة انه من الضروري ان تتدخل لحماية ملايين المتعطلين والمسنين من ضحايا الازمة الاقتصادية العالمية التي اجتاحت العالم في ذلك الوقت¹

كثيرا ما طالب العمال بالحقوق التقليدية والاجتماعية من اجل ضمان حياة كريمة مقابل الخدمات التي يقدمونها، ففي انجلترا عام 1833 مرر قانون ينص على ان اي طفل تحت سن التاسعة لا يحق له العمل والاطفل ما بين سني 9- 13 لا يفترض ان تتجاوز ساعات عملهم 12 ساعة يوميا

ان حقوق العمال تعد اضافة حديثة نسبيا الى المنظومة الحديثة لحقوق الانسان حيث ان الفكرة الحديثة لحقوق العمال تعود الى القرن الثامن عشر بعد انشاء النقابات العمالية كتبعية من تبعات الدخول في الحقبة الصناعية يعتبر كارل ماركس احد ابرز المناصرين لحقوق العمال لطالما تركزت فلسفته ونظريته الاقتصادية على قضايا العمال ونظامه الاقتصادي المتجلي في الاشتراكية المدافعة على حقوق العمال كانت مرتبطة بجماعات متأثرة بماركس وقد تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 كجزء من عصبة الامم لحماية حقوق العمال²

لقد ادجت المنظمة بعد ذلك في منظومة الامم المتحدة مواد اكدت على حقوق العمال الاجتماعية تتمثل في المادتين 23 و 24 للاعلان العالمي لحقوق الانسان حيث جاء في المادة 23 :
" لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما ان له حق الحماية من البطالة

- لكل فرد دون اي تمييز الحق في اجر متساو للعمل

¹ محمد طلعت مرجع سابق، ص 16

² FJ;QSTQK موقع ويكيبيديا <https://ar.m.wikipedia.org/wiki/%d8%>

- لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولاسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان تضاف اليه عند اللزوم وسائل اخرى للحماية الاجتماعية

- لكل شخص شخص الحق في ان ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصلحته"

وتليها المادة 24: " لكل شخص الحق في الراحة وفي اوقات الفراغ ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية باجر"¹

وفي فرنسا فقد كان من الصعب في ظل سيادة المذهب الفردي ان يولد نظام حقيقي للضمان الاجتماعي نظرا لرغبة طبقة الاثرياء في عدم تدخل الدولة لمساعدة الطبقة الفقيرة خاصة العمال حتى لا يصبحوا اقوياء ولهم وزن ويتمادوا في المطالبة بالمزيد من الحقوق والمكاسب خاصة في ظل الاستغلال الجائر لهم من قبل اصحاب الاعمال عن طريق فرض شروط مجحفة وانخفاض الاجور والعمل في ظروف صحية وبيئية غاية في السوء²

غير انه ترتب بعد الحرب العالمية الاولى هزيمة المانيا واستعادة فرنسا لمقاطعتها اللتان كانتا تابعتين لالمانيا ووجدت فرنسا تضمها امام موقف يجبرها على التدخل العاجل من توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا بحيث تحقق المساواة بين كافة العمال وجعلهم يتمتعون بالضمان الاجتماعي وقد ادى ذلك بصدور قانون 25 افريل 1928 على ان نواقص هذا الاخير جعلت من اللازم تعديله بقانون اخر صدر في 1930/04/30 ثم توالى التشريعات والتعديلات في مجال الضمان الاجتماعي بهدف تقنين الحماية التي يكفلها هذا القانون عن طريق توسيع نطاق تطبيقه ليشمل جميع جوانب حقوق

¹ الاعلان العالمي لحقوق الانسان، هو وثيقة دولية تمثل الاعلان الذي تبنته الامم المتحدة في 10/12/1948 في قصر

شايو باريس، يتحدث عن رأي الامم المتحدة في حقوق الانسان المحمية، يتالف من 30 مادة .

² مصطفى احمد ابو عمرو، الاسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2010 الطبعة الاولى ص

العمال وكل تغيير يطرئ في كل فترة هذا ما يجعل من التشريع الفرنسي من افضل النظم الموجودة في مجال الضمان الاجتماعي¹

الفرع الثاني : تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

ان نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر ليس وليد الاستقلال كما يعتقد البعض بل ان جذوره تمتد الى القدرة الاستعمارية خاصة في المرحلة التي ارادت فيها الادارة الفرنسية بالجزائر تحفيز المعمرين للقدوم الى الجزائر بمحاولة اعطاء اكبر قدر من الامتيازات لهم في مجال الحماية الاجتماعية مثلما هو معمول به في فرنسا²

ومنه فالنظام المختص بالضمان الاجتماعي في الجزائر قد عرف عدة تطورات مرورا بمراحل عدة مرت بها الدولة الجزائرية عبر سنوات، ومما ساهم بشكل كبير في نشأة هذا

النظام صراع العمال الجزائريين اثناء الاستعمار الفرنسي مطالبين تعميم الاستفادة من نفس هذا النظام الذي يطبق على المعمرين الفرنسيين، ولم يتحقق هذا الطلب الا بعد قرار 1949/06/10 ليستم بعد ذلك في التطور والتعديل منه ليصبح ملائما للتغيرات التي طرات على النظام، وقد مر نظام الضمان الاجتماعي بثلاث حقبات مهمة يتم ذكرها كما يلي :

1/ تطور نظام الضمان الاجتماعي خلال مرحلة الاستعمار

- ان للعلاقة العدائية بين العامل الجزائري وصاحب العمل المستعمر او المحتل الفرنسي كانت لانتزاع واخذ اولى القوانين المتعلقة بحقوقهم الاجتماعية التي تخص حياتهم الاجتماعية والتي ينضها الضمان الاجتماعي خصوصا وان المستعمرين كانوا يطبقون هذه الحقوق فقط على موظفيهم التابعين لهم،

¹مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع نفسه، ص 34

²قمرى زينة، مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 09، العدد 2

هذا واستمرت تلك العداوة القائمة على خلفية النضال من اجل الحرية والاستقلال، ما يفسر ان العمال الجزائريين لم يتحصلوا على نفس الحقوق والمزايا التي كان يتمتع بها الفرنسيين .

وترتب تحركات جديدة للعمال خلال الفترة ما بين 1947 و 1949 اول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر عند اصدار الامر المؤرخ في 10/06/1949 المتعلق بتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي لا سيما القرار رقم 49/45 الذي مكن الجزائر من الاستفادة من قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد بالنسبة للنظام العام والذي لم يسري مفعوله الا سنة 1950 بالنسبة للحقوق الاجتماعية وسنة 1957 بالنسبة للشيخوخة¹

وقد واصل الموظفون الجزائريون نضالهم لافتكاك حقوق اكثر سنمة 1949 من خلال ادراج المنح العائلية ولكن الاستعمار الفرنسي كان متعسفا في حق العمال الجزائريين ولم يستفيدوا من هذه المنح الا في سنة 1966²

2/ تطور نظام الضمان الاجتماعي بعد الاستقلال :

بعد الاستقلال تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية وذلك بموجب القانون رقم 57/62 المؤرخ في 13 ديسمبر 1962 الى غاية صدور قوانين الحكومة الجديدة الا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، و قد صدر اول قرار من المجلس التاسيسي في 05/09/1962 يخول بموجبه الاتحاد العام للعمال الجزائريين مهمة ادارة وتسيير الصناديق وتعيين المدراء والموظفين، ثم في سنة 1963 تم تم تجميع 15 هيئة لنظام الضمان الاجتماعي ضمن صناديق جهوية للاحاق التحسينات الى مستوى الخدمات، واهم ما يميز هذه الفترة انشاء الصندوق الوطني المكلف بالنشاط الصحي والاجتماعي للوقاية من الامراض المهنية في 31/12/1964، يليه القانون 183/66 المتضمن التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية وكذى منشور جوان 1966 المحدد لسير حوادث العمل لصناديق الضمان

¹قمرى زينة مرجع سابق، ص111

²مرجع نفسه، ص 112

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

الاجتماعي¹، لتأتي سنة 1983 التي عرف فيها التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي وظهور قوانين ومراسيم جديدة تلغي تلك المعمول بها سابقا وتمثلت هذه القوانين في :

- القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

- القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد

- القانون 83/13 الخاص بحوادث العمل والاعراف المهنية²

و مجموعة المراسيم التي تمثلت في تجسيد حقوق الموظفين الاجتماعية، اهمها صدور المرسوم 85/223 الذي وحد صناديق الضمان الاجتماعي الى صندوقين، تمثلا في :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)

- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)³

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 424/97 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83/13 السابق الذكر المتعلق بالحوادث والامراض المهنية.⁴

ثم صدر المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 19 ماي 1994 الذي قام بتأسيس التقاعد المسبق

الذين ظهر بعد الاصلاحات الاقتصادية التي انتجتها الدولة ما ادى الى تسريح العديد من الموظفين لأسباب اقتصادية وفي هذا الاطار تم احالة الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية الى التقاعد المسبق¹

¹ العايب سامية، الضمان الاجتماعي، محاضرات طلبة السنة اولى ماستر و 2 ماستر اعمال، جامعة 8 ماي 1945 قالة، كلية الحقوق، السنة 2021/2020، ص31.

² مرجع نفسه، ص 34

³ المرسوم رقم 85/223 المؤرخ في 1985/08/20 المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة في 1985/08/21 المادة 1

⁴ المرسوم 424/97 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتعلق بحوادث العمل المعدل والمتمم ج.ر العدد 75 الصادرة في 12 نوفمبر 1997

المطلب الثاني : تعريف الحقوق الاجتماعية وخصائصها

لما كانت الحقوق الاجتماعية للموظف العام كرسستها القوانين والمراسيم بانواعها وقد حصرت شأنها شان باقي الحقوق التي منحت للموظف العام مقابل ادائه للخدمة لكن لم يعرف المشرع الجزائري هذه الحقوق الاجتماعية كعادته تاركا ذلك للفقهاء

فكما يتمتع الموظف العام بحقوق مدنية كالنشاط النقابي والحق في الاضراب واخرى سياسية كالحق في الانخراط في الاحزاب السياسية والانتخاب والترشح، كذلك قررت له حقوق اجتماعية تخص الجانب الاجتماعي له

وحتى يتقن الموظف عمله ويؤدي الواجبات الملقاة على عاتقه بمناسبة ممارسة وظيفته فقد خصته الدولة بضمانات في سبيل ذلك ومن بين هذه الضمانات هي الحقوق الاجتماعية التي هي بصدده هذه الدراسة وبذلك تعتبر الخدمات الاجتماعية والحقوق والضمانات وجميع الاعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة الراتب وتكون في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وغيرها من الحقوق الاجتماعية ، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف او العامل واسرته لتكفيه من تحسين مردوده الوظيفي²

الفرع الاول : الحقوق الممنوحة للموظف بصفته مستخدم اداري

كما سبق الاشارة اليه فان الموظف العام بصفته عوناً للدولة فهو يتمتع بعدد من الحقوق التي تشكل امتيازات كبيرة لا تستفيد منها الفئات المهنية الاخرى وهي حقوق مستمدة اصلا من النظام المهني للوظيفة العمومية المعتمد في الجزائر ومنه من العلاقة القانونية الاساسية التي تربط الموظف بالادارة الممثلة للدولة صاحبة السيادة والسلطة ويمكن تقسيم هذه الحقوق الى فئتين، الحقوق المهنية الممنوحة

¹ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994

² فاطمة الزهرة جدو، دور النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 . دار بلقيس للنشر الجزائر 2021، ص 44

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

للموظف بصفته مستخدم اداري والحقوق الاجتماعية والضمانات المعترف بها للموظف بصفته مواطنا¹

يجب الاشارة الى ان المشرع الجزائري كرس عدة حقوق وظيفية للموظف العام،

اولها الراتب والعلاوات والتعويضات التي تقدمها له الدولة مقابل خدماته اي انه وبمفهوم المخالفة فان اي انقطاع او توقف عن الخدمة مآله خصم او توقيف الراتب كما هو الشأن في حالتي الغياب غير المبرر عن العمل او الاضراب الغير المشروع .

وقد جاءت المادة 207 من احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لتأكيد شرط اداء الخدمة للاستفادة من الراتب حيث نصت على انه باستثناء حالات العطل والغيابات القانونية لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته ان يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ويعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب²

وهنا يبدو ان المشرع قد استلهم هذا الشرط من المبدأين المعتمدين في القانون الاساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 والمتمثلان على التوالي في مبدأ "لكل حسب مقدرته ولكل حسب عمله" والمساواة في العمل يقابلها المساواة في الاجر وهو ما يعني ان الراتب يجب ان يتناسب مع مردودية ونوعية الخدمة المؤداة وهو المقياس المعتمد في حقيقة الامر لحساب اجور العمال الذين ينجزون نشاطا اقتصاديا يمكن تقييمه كما ونوعا³

اولا : الحق في الاستفادة من حماية الدولة

الى جانب ذلك يستفيد الموظف العام من حماية الدولة بناء على احكام المادة 30 من الامر 03-06 على انه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او اهانة او شتم او

¹ رشيد حبابي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح الجزائر، سنة 2012، ص 85

² الامر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المادة 207

³ رشيد حبابي، مرجع سابق ص 85

قذف او اعتداء من اي طبيعة كانت اثناء ممارسة الوظيفة او بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به

ثانيا: الحق النقابي والاضراب

ان الحق النقابي حق مكرس كضمانة لجميع الموظفين وهو مبدا دستوري نصت عليه احكام المادة 70 من دستور 2020 وعليه فان الامر 06-03 جاء ليطبق هذا المبدأ ويعترف به للموظف في المادة 35، وبذلك فالحق النقابي يعتبر وسيلة في يد الموظف من خلال الانخراط في التنظيمات النقابية الفاعلة في الميدان من اجل الدفاع عن حقوقه وتوفير الضمانات اللازمة للموظفين في مجالات مختلفة والدفاع عن مصالحهم، وهو وسيلة لحماية من تعسف الادارة من خلال تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وشؤونهم الوظيفية من خلال اللجان التقنية متساوية الاعضاء¹

الى جانب الحق في النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الاضراب، فالاضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي والتعبير الاكثر وضوحا عن الاحتجاج ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك للرأي العام ويعتبر وسيلة ضغط على ارباب العمل لنيل الحقوق التي يطالب بها العمال بطريقة مشروعة وقانونية، بحيث يعد الحق في الاضراب حق دستوري كرسه المادة 70 من دستور 2020 التي نصت على:

" الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون، يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، او في جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"²

ثالثا : الحق في التكوين والترقية

¹ فاطمة الزهرة جدو، مرجع سابق ص 46

²دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20/442 في 2020/12/30 ج.ر 82 سنة 2020

1/التكوين : ان المشرع الجزائري حث على ضرورة خضوع الموظفين الى دورات تكوينية من اجل تحسين مستواهم وبالتالي تحسين اداء الادارة العمومية وتطويرها حسب تطورات العصر الحالي لتجهيز الموظفين لوظائف اعلى وتحسين قدراتهم في مواجهة المشاكل التي تصادفهم في حياتهم الوظيفية، ولتكوين الموظف اهمية بالغة باعتبارها حافز معنوي ومادي، فاكتسابه قدرات ومهارات جديدة يجعله يتاقلم مع منصب عمله ويؤدي به الى ثقة اكثر في النفس باعتباره عنصرا مهما تقوم عليه الادارة العامة، والملاحظان الامر 03-06 قد اهتم بالتكوين اهتماما بالغاً وخصص له فصلا كاملا تحت عنوان " التكوين "، واعتبر التكوين حق من حقوق الموظف حيث الزم الادارة على السهر على القيام بدورات تكوينية، وتحسين المستوى بصفة دائمة ومستمرة واختيارية بالنسبة للموظف الراغب في تحسين المستوى والترقية .

2/ الحق في الترقية :

وهو موالي للحق في التكوين والذي اقر بموجب المادة 38 من الامر 03-06 تحت تسمية "الحق في تحسين المستوى والترقية في الرتبة " ويرتبط هذا الحق عموما بتقييم اداء كل موظف اثناء مساره الوظيفي، وتمكن الموظف من تولى رتب عالية وتقلد وظائف نوعية يستفيد منها الموظف بناء على اقدميته في رتبة معينة او عن طريق الاختيار، وثمة الاثار المباشرة التي تترتب على الترقية في الدرجات او الرتب وهي الزيادة في الراتب، وهي امر مرغوب فيه بالنسبة للموظف، ويزداد الراتب بمجرد ترقية الموظف ويتغير مركزه الوظيفي ويحصل على مركز اكثر اهمية، اضافة الى تمتعه بحرية اكبر من ذي قبل وتقل عنه الرقابة التي كانت تمارس عليه¹، وبذلك فالموظف يتلقى امتيازات من خلال الترقية والتكوين تؤثر بالايجاب على حياته الاجتماعية ولها اثر بالغ في حصوله على الراحة والطمأنينة في وظيفته وبذل مجهود اوسع فيها .

رابعا :الحق في العطل وايام الراحة القانونية والغيابات

¹ فاطمة الزهرة جدو، مرجع سابق، ص 48-49

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

هو حق وظيفي واجتماعي بدوره يتخذ الموظف من خلاله غرامة لامضاء المزيد من الوقت في ممارسة حياته الاجتماعية، وقد حددت المدة القانونية للعمل في المؤسسات العمومية حسب المادة 186 من الامر 03/06 طبقا للتشريع المعمول به ويمكن ان تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا او خطيرة او تتطلب العمل ليلا، ولكل موظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر والغاية منها هو السماح للموظف بالراحة قصد الحفاظ على صحتهم وطاقاتهم وتقوية قدرتهم على العمل من جديد وتكون هذه العطلة لمدة شهر كامل من كل سنة عمل فعلي اي بمعدل يومين ونصف يوم في الشهر وتكون مدفوعة الاجر من قبل الجهة المستخدمة الى جانب العطلة السنوية اقر المشرع ايام الراحة القانونية منها يوم راحة اسبوعي وهو يوم كامل مدفوع الاجر كذلك والمحدد بيوم الجمعة والسبت

ولقد تم اقرار حق الموظف في العطل وايام الراحة القانونية في العديد من المواد وخصص له المشرع فصلين كاملين من الامر 03-06 نظرا لاهميته في حياة الموظف باعتباره اذا اخذ حقه الكامل في الراحة القانونية واجازته السنوية سيساهم في زيادة مردوديته في العمل بعد عودته منها ويزيد من نشاطه وعطائه لذلك لا يجب للهامل التنازل عن هذه العطل باي حال من الاحوال، ويمنع كذلك تاجيل العطلة السنوية كلها او جزء منها الا اذا اقتضت الضرورة وسمحت الادارة بذلك، لان المصلحة العامة تقتضي منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيط وحيوي لممارسة عمله باكثر فعالية¹

ومن جهتها نصت المادة 194 من القانون الاساسي للتوظيف العمومية 03-06 على ان للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر تحتسب على اساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل .

¹ فاطمة الزهراء جدو، مرجع سابق، ص 50

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

ويمكن للموظفين 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 اضافية منصوص عليها في التشريع المعمول به¹

أ/ الحق في عطلة الامومة :

وتعتبر من الغيابات المدفوعة الاجر وهي حق من حقوق الموظفات وتقدر مدة العطلة ب 14 اسبوع متتالي ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل اي يوم ولادة المرأة الموظفة وهناك العطل المرضية وهي من حق كل موظف سواء كان المرض مؤقت او طويل الامل ولا يحق له التغيب بدعوى المرض الا بعد تقديم شهادة طبية ويمكن للادارة اجراء مراقبة طبية،
ب/الحق في الغيابات :

وقد شرع الموظف الحق في الغيابات قصد اداء فريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية في غياب خاص مدفوع الاجر مدته 30 يوما متتالية وازدادت المادة 211 انه يمكن اضافة الفترات الضرورية للسفر الى فترات تراخيص الغيابات المذكورة في المواد من 208 الى 210، وفيما يخص المناسبات العائلية للموظف فقد شرع له بمقتضى القانون غياب خاص وبصفة قانونية مدفوع الاجر ومقدرة ب 3 ايام في الحالات المحددة بموجب نص المادة 212 من الامر 06-03 وهي كالتالي :

- زواج الموظف
- ازدياد مولود للموظف
- وفاة زوج الموظف
- زواج احد فروع الموظف

¹ رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 91

- ختان ابن الموظف

- وفاة احد الاصول او الفروع او الحواشي المباشرة للموظف او زوجه

كما تستفيد الموظفة المرضعة من الحق في التغيب ساعتين كل يوم مدفوعة الاجر ابتداء من تاريخ اشهار عطلة الامومة لمدة ستة اشهر الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب الموظف¹

خامسا : الحق في التقاعد

يعد الحق في التقاعد من الحقوق المهنية التي تمنح للموظف بصفته مواطنا وفق شروط منصوص عليها في التشريع المعمول به وهو النهاية الطبيعية للحياة الوظيفية متى امضى في الخدمة مدة محددة وبلغ السن القانوني الموسوم ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء كقاعدة عامة، فلكل موظف توافرت فيه الشروط القانونية للتقاعد يحال ملفه الى الصندوق الوطني للتقاعد بعد اصدار الادارة او السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارا في ذلك بغية تحديد مبلغ معاشه المستحق وتسديده بصفة دورية ومنتظمة ويجب في جميع الاحوال الا يقل مبلغ المعاش عن الحد الادنى للاجر الوطني المضمون²

المبحث الثاني : الاسس العامة للحقوق الاجتماعية للموظف العام

يعتبر الموظف العام الأساس الذي لا يمكن للإدارة أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله وذلك في إطار قانون الوظيفة العامة الذي يحكم الحياة الوظيفية ولقد اختلفت الاراء الفقهية والتشريعية في مفهوم حقوق الموظف الاجتماعية سنتطرق من خلال هذا المبحث في المطلب الاول إلى أنواع الحقوق الاجتماعية للموظف العام والمطلب الثاني إلى الأساس القانوني لهذه الحقوق

¹ فاطمة الزهراء جدو، مرجع سابق، ص 52

² بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 114

المطلب الاول : انواع الحقوق الاجتماعية للموظف العام

تعدد الحقوق الاجتماعية للموظف العام وتنوع حسب الاحتياجات الخاصة له كي تغطي جميع الجوانب التي يحتاجها كإنسان مسؤول عن عائلة، هذا ما سيتم ذكره في الفروع الآتية

الفرع الاول : الحق في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي

لم تتطرق قوانين الوظيفة العمومية الى تحديد مضمون الحماية الاجتماعية الا ان القانون 12/78 حاول تحديد مضمونها، حيث جاء في المادة 9 منه " تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل واسرته التي في كفالتة من اثار الشيخوخة والمرض وحوادث العامل والوفاة "

وبذلك فالحق في الحماية الاجتماعية يتضمن كفالة الموظف عند المرض، والعجز، الوفاة، وقوع حوادث في العمل، والامراض المهنية، والامومة بالنسبة للمرأة الموظفة

ان الحماية الاجتماعية بهذا المفهوم تختلف عن الحماية الوظيفية المنصوص عليها في المادتين 30 و 31 من الامر 03/06 والتي توفرها الدولة للموظف اثناء قيامه بمهامه الوظيفية والتي سبق ذكرها في هذا البحث والتي قد يتعرض لها الموظف من اعتداء او تهديد او متابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة¹

بل هذه الحماية الاجتماعية تخص حياة الموظف الاجتماعية وتشمل اولاده وعائلته عن طريق استفادتهم من اعانات عينية تتمثل في تعويضه عن كل الخسائر المالية التي لحقت به جراء المرض او العجز وتعويضه عن الادوية التي اشتراها والتحليل الطبية والعمليات الجراحية التي قد تطرأ عليه، كما تستفيد عائلته من اعانات نقدية في حالة وفاته، او حصوله على اجازة مرضية او تعرضه لحادث عمل، كما يدخل ضمن الى ذلك حق التمتع بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي²

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2018، ص 345

² بلورنة احسن، مرجع سابق، ص 113

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي الجزائري :

تشمل المنظومة الجزائرية للضمان الجزائري جميع الفروع المدرجة ضمن النظم الحديثة للضمان الاجتماعي، اي الفروع التسع (9) المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية وهي :

- التأمين على المرض

- التأمين على الامومة

- التأمين على العجز

- التأمين على الوفاة

- حوادث العمل

- الامراض المهنية

- التأمين على البطالة

- التقاعد

- الاداءات العائلية

أ - التكفل بالعلاجات او الاداءات العينية :

وتتمثل في تعويض مصاريف العناية الطبية او الوقائية، وتشمل الاداءات العينية، الاعمال الطبية والجراحية والتصوير الطبي والتحليل البيولوجية والمنتجات الصيدلانية والاستشفاء وعلاج وترميم الاسنان والتجهيز الاصطناعي والنظارات الطبية والتنظيم الاسري واعادة التاهيل والتكليف المهني والعلاج بالمياه المعدنية او المتخصصة والنقل الصحي وتنقل المريض .

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

ويتم التعويض على اساس معدل الحد الادنى بنسبة 80 % من التسعيرات التي حددها التنظيم ودون تحديد المدة باستثناء العلاج بالمياه المعدنية التي تحدد ب 21 يوما

ويتم الرفع من هذا المعدل الى 100 % لا سيما في حالات المرض طويل الامد او المزمن، وذلك بالنسبة للاعمال العامة او بسبب الوضع الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، وللموظف المريض حرية اختيار الطبيب كما تخضع بعض الاداءات للموافقة المسبقة للصندوق المعني .

ب- الاداءات النقدية :

وتمنح حصريا للعمال الاجراء ويستفيد المؤمن له اجتماعيا من تعويضات عن كل المدة التي كان متوقف فيها عن العمل والتي كانت لاسباب صحية بحيث تساوي التعويض اليومية :

- 50 % من صافي الاجر الخاضع للاشتراكات خلال الايام 15 الاوى من التوقف عن العمل .

- 100 % اعتبار من اليوم 16 و ابتداء من اليوم الاول في حالة الاستشفاء او المرض طويل الامد

2/التامين على الامومة :

تشمل امتيازات هذا التامين الممنوح للموظفة تعويض مصاريف العلاج الطبي والصيدلاني الناتجة عن الحمل والولادة، وتعويض بنسبة 100 % لمصاريف استشفاء الام والرضيع، بما في ذلك تكاليف الحاضنات وتستفيد المرة الموظفة من عطلة امومة لمدة 14 اسبوع يتم تعويضها بنسبة 100% من الاجر الخاضع للاشتراكات

3/ التامين على الوفاة :

ويهدف الى دفع راس مال الوفاة الى ذوي حقوق الموظف (اولاده، زوجه) ¹ مع ابقاء مبلغ من راتبه لهم ليعيشوا به .

¹ موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي www.mtess.gov.dz

الفرع الثاني : الحق في التقاعد

ان حق التقاعد حق وظيفي مقرر لكل موظف شغل منصب لمدة محددة كما هو في القانون ولدراسته يقتضي الامر التطرق اولا الى تحديد مضمونه والاسس القانونية التي يقوم عليها، وبعدها فحص الشروط التي تقيدها هذا الحق كغيره من الحقوق التي تندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للموظف العام .

1/ مضمون التقاعد والاسس القانونية القائم عليها:

لم يعرف قانون الوظيفة العمومية التقاعد وكذلك الشأن بالنسبة للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، تاركا ذلك لفقهاء كعادته، وبذلك فقد عرفه احمية سليمان بقوله : " هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"

وعرفه عطاء الله بوجميدة بانه قرار اداري يتخذ بطلب من الموظف تحت اشراف الادارة متى بلغ سن معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالادارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار احالته الى التقاعد¹

وعليه يمكن جمع هذه التعريفات والاستنتاج ان التقاعد هو النهاية الطبيعية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالادارة وهو حق اجتماعي ووظيفي في نفس الوقت، مقرر للموظف الذي شغل منصب اداري طوال شبابه لينتهي مسيرته المهنية عن طريق هذا الحق بطلب منه متى توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا .

2/ شروط التمتع بالحق في التقاعد :

تم تقييد هذا الحق كغيره من الحقوق تنظيما لها بمجموعة من الشروط تتمثل في :

أ_ بلوغ السن القانونية :

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 357

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

لقد حدد القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد الس القانونية للتقاعد ببلوغ 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ويعد هذا الشرط ضمانا للموظف بان يحصل على معاش التقاعد متى بلغ هذا السن القانوني المحدد مع توافر باقي الشروط المنصوص عليها قانونا¹

وحدد بسن 70 سنة بالنسبة للاستاذة التعليم العالي

ليمضي فترة من حياته الباقية براتب محترم نسبة لشقائه وسنوات عمله خدمة للادارة والدولة

ب_ استيفاء مدة العمل القانونية

وهو شرط اخر لحق الموظف في التقاعد، بحيث يجب ان يثبت انه عمل لمدة خمس عشرة سنة (15 سنة) على الاقل، فلا يمكنه الحصول على هذا الحق اذ لم يكن قد عمل هذه المدة القانونية حسب القانون المتعلق بالتقاعد، ويكون خلال هذه السنوات قد ادى عملا فعليا تساوي مدته على الاقل سبع سنوات ونصف يكون خلالها قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المحدد بنسبة 9% من الاجر الخاضع للاقتطاع شهريا²

المطلب الثاني : الاساس القانوني والتشريعي للحقوق الاجتماعية للموظف العام

كغيرها من الحقوق والحريات وكل ما يخص شؤون الموظف العام تتركز الحقوق الاجتماعية لهذا الاخير على اسس قانونية وتشريعية تقوم عليها وتحكمها وتنظمها لمنحها الطابع التنفيذي شأنها شأن اي قاعدة قانونية

الفرع الاول : الاساس القانوني والتشريعي للحق في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي

1/ الحماية الاجتماعية : ان تنظيم هذا الحق جاء وفق نصوص تشريعية وتنظيمية اولها القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 في الباب الثاني

¹ بوطبة مراد مرجع سابق، ص 359

² انظر المادة 2 من القانون 15/16 المؤرخ في 13/12/2016 المتعلق بالتقاعد

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

منه و الفصل الاول الخاص بالضمانات وحقوق الموظف المادة 33 منه التي جاء فيها : "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به" تليها المادة 34 في قولها " يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية"¹

كما نصت عليه المادة 16 من المرسوم 59/85 في المادة 16 في المطلة 2 منها، حيث جاء فيها : " يتمتع العمال في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما ياتي : خاصة الحماية الاجتماعية "

وعليه قد حاول تحديد مضمونها القانون 12/78 حيث جاء في المادة 9 منه " تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل والاسرة التي في كفالته من اثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة"

كما ان هذا الحق يجد اساسه الدستوري في المادتين 69 من دستور 1996 المعدل واساسه القانوني في المادة 32 (الحق في الحماية الاجتماعية) والمادة 37 (الحق في الحماية الصحية)²

بحيث جاء في المادة 37 من الامر 03/06 " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية "

ويعتبر الحق في الخدمات الاجتماعية حق اجتماعي للموظف العام ليساهم في تحسين وتطور معيشتهم ماديا ومعنويا هذا ما جاء في المرسوم رقم 179/82 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها³

2/ خدمات الضمان الاجتماعي :

¹ القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية العدد 46، المادة 33 و 34

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 345 .

المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج.ر.20، والمتعم بالمرسوم رقم 186/94³

المؤرخ في 06/07/1994 ج.ر. عدد 44 وبالمرسوم التنفيذي رقم 74/96 المؤرخ في 03/02/1996

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

كما تم التطرق اليه سابقا يكفل صندوق الضمان الاجتماعي للموظف عدة خدمات اجتماعية وتأمينات صحية تم تاسيسها قانونا وقد أكد المشرع الجزائري على خدمة هذا الجانب الاجتماعي ما يظهر وبصورة واضحة في القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وقد جاء في المادة 2 منه " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية :

- المرض

- الولادة

- العجز

- الوفاة " ¹

وفي هذا المجال خصص المشرع الجزائري المواد من 2 الى المادة 68 من القانون 11/83 كاساس تشريعي لهذه الحقوق

الفرع الثاني : الاسس القانونية والتشريعية للحق في التقاعد

نص على الحق في التقاعد بشك صريح في الامر 03/06 اذ جاء في المادة 33 منه : " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به " وبالتالي فهو حق اقره التشريع و ضمنه القانون مع استيفائه لشروط قانونية كما تمت الاشارة لها في المطلب الاول من هذا المبحث , وينظم هذا الحق القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد والمعدل والمتمم حيث يؤطر شروط الحق في المعاش في كل من المواد 6 و 7 منه والاستثناءات الواردة على ذلك ² حيث جاء في نص المادة 6 من قانون التقاعد ان وجوب استفادة الموظف من معاش التقاعد وجود شرطين اساسيين وهما بلوغ السن المحدد ب 60 سنة على الاقل ما سبق التطرق اليه

¹ القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم

² القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28، سنة 1983

الفصل الاول: الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام

بالاضافة الى انه يمكن للموظف ان يختار اراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور اعلاه في حدود خمس سنوات ولا يمكن للادارة احواله للتقاعد اثنائها وقد حدد المشرع كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم والذي حدد بالمرسوم 107/20 الذي حدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية

1 للتقاعد

¹ المرسوم 107/20 المؤرخ في 30 ابريل 2020 الذي حدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

الفصل الثاني

اختصاص القاضي

الاداري في حماية

الحقوق الاجتماعية

للموظف العام

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

لقد شغل موضوع الحقوق والحريات في السنوات الاخيرة جزءا كبيرا من فكر الانسان والحركات السياسية والمظاهرات الشعبية للنهوض بدوة القانون التي يطمح لها العالم، وبذلك فالادارة تشكل الجزء الاكثر اهمية في الدولة وبالاخص الموظف العام الذي يعتبر الاساس المركزي في الادارة، وبالحدوث عن دولة القانون والادارة يجب ذكر اهم عنصر لذلك وهو العنصر الرقابي المتمثل في القضاء الاداري الذي يسهر على تطبيق القوانين واحترام مبداء المشروعية عبر اخضاع نشاط الادارة للرقابة القضائية، وبطلان ما هو مخالف للقانون، ولا شك ان القضاء الاداري يعد احدى الضمانات الاساسية في تجسيد الحماية القانونية لحقوق الموظف العام في مواجهة الادارة ولا سيما الحقوق الاجتماعية المقررة له قانونا، فهنا يتدخل القاضي الاداري عبر السلطات الممنوحة له بحماية هذه الحقوق من تعسف الادارة التي بدورها تمتلك السلطة التقديرية على قراراتها، وللتطرق الى اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام سيتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، يشكل المبحث الاول الاحكام العامة لرقابة القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام، اما المبحث الثاني فسيتم التطرق فيه الى ابرز الاليات الرقابية الممنوحة للقاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام .

المبحث الاول : الاحكام العامة لرقابة القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

تمثل الرقابة القضائية على قرارات الادارة ضمانة هامة واساسية لحماية الحريات العامة للمواطنين عامة وللموظفين العموميين خاصة، فالادارة تمارس نشاطها بغرض حماية النظام العام وحقوق الموظف الذي هو العنصر الفعال في الادارة بصفة خاصة .

ويقصد بالرقابة القضائية على اعمال الادارة تلك الرقابة التي تمارسها الهيئات القضائية الادارية على اختلاف انواعها ودرجاتها وذلك عن طريق الدعاوى القضائية التي يحركها ذوو الشأن للمطالبة بالغاء قرار اداري غير مشروع او المطالبة بالتعويض وان كانت الرقابة الادارية يمكن ان تكون تلقائية

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

فان الرقابة القضائية لا تمارس الا بناء على دعوى يرفعها صاحب الشأن ولا يمارسها القاضي من تلقاء نفسه، غي انه متى طلب منه التدخل في الموضوع يصبح ملزما بالفصل فيه واصدار حكمه والا كان بصدد انكار العدالة .

ويجدر الاشارة الى ان رقابة القضاء هي رقابة مشروعية ولا يجوز ان تتجاوزها الى الملائمة، فالقاضي لا يتدخل فيما يعود للسلطة التقديرية للادارة ولا يملك التدخل في اعمال الادارة ولا ان يباشر الاختصاصات الادارية نيابة عن الادارة او يصدر لها اوامر¹

هذا وان كانت مهمة القاضي الاداري بسيطة في ظل السلطة المقيدة للادارة، بحيث يقع على عاتقه ممارسة وظيفة الرقابة على مشروعية اعمالها الشكلية والموضوعية، ومدى التزامها باحترام النصوص القانونية من عدمه، فان مراقبة اعمال الادارة في ظل تمتعها بالسلطة التقديرية تبدو صعبة ومعقدة، وتعد من باب مراجعة هذا التقدير، وانتقال القاضي الاداري من صفتة قاضيا الى الرئيس الاعلى للادارة، وخرقا لمبدأ الفصل بين السلطات ومساسا بقاعدة القاضي الاداري يقضي ولا يدير²

ومن هذا المنطلق تردد القاضي الاداري في بسط رقابته على سلطة الادارة التقديرية والانتقال من رقابة المشروعية الى رقابة الملائمة لولا مبالغة وغلو الادارة في التعسف في استعمال سلطتها التقديرية المخولة لها قانونا والمساس بالحقوق والحريات الاساسية للافراد، الامر الذي اقتضى ايجاد اليات قانونية للحد من تعسف الادارة في استعمال هذه السلطة وتكريس مبدأ سيادة القانون³، باعتبار الرقابة القضائية على اعمال الادارة هي الضمان الحقيقي لاعلاء سيادة مبدأ المشروعية في الواقع العملي³ وحماية الحقوق بصفة عامة وحقوق الموظف الاجتماعية بصفة خاصة، والتي قد تعتدي عليها الادارة بحجة تحقيق المصلحة العامة محتمية بامتيازات السلطة العامة المقررة لها قانونا .

¹ بوطيب، بن ناصر، رقابة القضاء الاداري على اعمال الادارة في النظام القانوني الجزائري، جامعة ورقلة، ص 107
بلعموري نادية، الرقابة على السلطة التقديرية للادارة في مجال الوظيفة العمومية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 9، العدد 2024، ص 154² سنة

³ بلعموري نادية، مرجع سابق، ص 155

المطلب الاول : الاختصاص القضائي في منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام

يعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة امامه وفقا لمعايير النوع والموقع الاقليمي، وهذه المسألة تشكل مفتاح الدعوى المرفوعة امام الجهات القضائية وتوضح طريقة السير فيها وبذلك يقع على المتقاضى ان يدرك الجهة التي حولها القانون للنظر في دعواه نوعيا واقليميا اذ ان الكثير من الدعاوى المرفوعة تنتهي دون الفصل في الموضوع بسبب عدم اختصاص الجهة المرفوعة امامها وبذلك وزع المشرع بين الاختصاص النوعي والاقليمي بين جهات القضاء العادي والاداري في قانون الاجراءات المدنية والادارية .

الفرع الاول : اختصاص القاضي الاداري في مجال منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام

يختص القاضي الاداري في الفصل في منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام اذا ما اخلت الادارة او تعسفت في حق الموظف الاجتماعي كالحق في العطل والحق في التقاعد وغيرها من الحقوق المكفولة له قانونا، فقد تصدر الادارة قرارا تعسفيا على هذه الحقوق تجعل الموظف صاحب الحق في موقف يدفعه الى اللجوء للقضاء الاداري لينال حقه

وبذلك قد كرس المشرع العمل بالاختصاص النوعي للمحاكم الادارية في الفصل في المنازعات التي تكون الادارة طرفا فيها حسب ما جاء في المادة 800 من قانون الاجراءات المدنية والادارية وكذلك القضايا المحددة حسب مقتضيات الاولى من القانون المتعلق بالمحاكم الادارية¹

ومنا هنا يجب توضيح الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية

مقيمي رمة. المنازعات الادارية، محاضرات القيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة 8 ماي 1945

¹قائمة

اولا : الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية

يجد الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية اساسه القانوني في نص المادة الاولى من القانون 02/98 والتي جاء فيها : " تنشأ محاكم ادارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية " يتضح من خلال هذه المادة ان المشرع الجزائري اطلق الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية فجعلها صاحبة الاختصاص في النظر في المنازعات الادارية فيما عدى ما استثناه المشرع في التعديل الاخير لقانون ا.م.افاوكل النظر فيه للمحاكم الادارية للاستئناف التي استحدثها في دستور 2020

وعملا بنص المادة 800 من ذات القانون كرس المشرع الجزائري العمل بالمعيار العضوي السائد عند تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية وقد جعل منها صاحبة الولاية العامة في المنازعات الادارية بالفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة او الولاية او البلدية او احدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية او الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية طرفا فيها¹

وللتطرق الى الاختصاص الابتدائي والنهائي للمحاكم الادارية تقضي القاعدة ان المحاكم الادارية باعتبارها هيئات ذات ولاية عامة تفصل في المنازعات الادارية المطروحة امامها من قبل الموظف المطالب بحقه الاجتماعي بعد ان تعسفت الادارة عن منحه له، باحكام ابتدائية قابلة للاستئناف امام المحاكم الاستئنافية المستحدثة طبقا للمادة 900 مكرر والتي جاء فيها " تختص المحكمة الادارية للاستئناف بالفصل في استئناف الاحكام والوامر الصادرة عن المحاكم الادارية"²

ثانيا : الاختصاص الاقليمي للمحاكم الادارية

حدد المشرع الجزائري قواعد الاختصاص الاقليمي للمحاكم بموجب قانون ا.م.ا. واورد هذه القواعد في مجموعة من الاستثناءات سيتم التطرق اليها

¹ المادة 800 من قانون ا.م.ا. المعدلة بموجب القانون 13/22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 ج.ر. 48 سنة 2022

² المادة 900 مكرر من قانون ا.م.ا.

1/ قواعد الاختصاص الاقليمي

نصت المادة 803 على ان الاختصاص الاقليمي للمحاكم الادارية يتحدد طبقا للمادتين 37 و 38 من هذا القانون وحسب المادة 37 فان الاختصاص " يؤول للجهة القضائية التي يقع فيها موطن المدعى عليه (الادارة) وان لم يكن له موطن معروف فيعود اختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"¹

وبذلك فهذه المادة مشتركة بين القضاء الاداري والعادي اشارت لحالة عدم وجود موطن معروف فان هذا يخص اشخاص القانون الخاص اما الادارة فموطنها معروف فلا يثور هذا الاشكال امام المحاكم الادارية²

2/ الاستثناءات الواردة على قواعد الاختصاص الاقليمي

خلافاً للقاعدة العامة المقررة في المادة 803 و 37 من القانون ا.م.ا وهي وجوب رفع الدعوى في موطن المدعى عليه ادخل المشرع الجزائري استثناءات على قاعدة الاختصاص الاقليمي وقسم الدعاوى على المحاكم الادارية استنادا الى قاعدة مكان النشاط حسب المادة 804 والتي حصرت هذه الحالات ومن بينها (نخص بالذكر نزاعات الادارة مع الموظفين)

الحالة الخاصة ي في مادة منازعات الموظفين او اعوان الدولة وغيرهم من الاشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الادارية امام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين³

¹ المادة 37 من قانون ا.م.ا

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 182

³ مقيمي ريمة، المنازعات الادارية مرجع سابق، ص 44

الفرع الثاني : اختصاص القضاء العادي في مجال منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام

ان منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام في القضاء العادي يختص بها القاضي الاجتماعي والذي بدوره تنقسم دائرة اختصاصه الى اختصاص اقليمي واختصاص نوعي هذا ما سيتم التطرق اليه في هذا الفرع .

1/ الاختصاص الاقليمي للقسم الاجتماعي :

وفقا لما قرره المشرع الجزائري في قانون الاجراءات المدنية والادارية المادة 501 منه يؤول الاختصاص الاقليمي الى المحكمة التي ابرم فيها عقد العمل او تنفيذه او التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير انه في حالة انهاء او تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني يؤول الاختصاص الى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي¹

واوضح اجتهاد المحكمة العليا في الكثير من القرارات ان المعيار الاساسي في تحديد الاختصاص الاقليمي للقسم الاجتماعي هو مكان ابرام عقد العمل او تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعى عليه الذي يبقى معيارا تقليديا وقد اخذ المشرع معيار جديد للاختصاص عندما تكون حالة انهاء العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني بحيث تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعى عليه وهذا حماية لحقوق الموظف في ومن الاطلاع على المادة 40 من قانون الاجراءات المدنية والادارية يتبين ان الاختصاص الاقليمي اختصاص مانع

2/ الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي :

القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بالاجراءات المدنية والادارية، ج.ر عدد 21، المؤرخة في 23 ابريل 2008¹

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

ويقصد به الجهة القضائية التي لها ولاية النظر في الدعوى وهو توزيع القضايا بين الجهات القضائية المختلفة، وبالنسبة للاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فقد جاء في المادة 500 من قانون (ا.م.ا) بانه يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المتعلقة بالعمال واهمها منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد والتي هي تلك الخلافات التي تنشأ بين الموظف وهيئات الضمان الاجتماعي الادارية والطبية والتقنية من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التامينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية والقوانين الاخرى الملحقة بها او المكمل لها حيث تنصب هذه الخلافات عادة حول تقدير التعويضات ونسب العجز والحالة الصحية للموظف المؤمن له والخبرة الطبية، وما الى ذلك من المسائل الاخرى وتتميز منازعات الضمان الاجتماعي بكونها معقدة وتقنية، الامر الذي يجعل اجراءات تسويتها تتميز هي الاخرى بالطابع الاداري والتقني، ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع لاحكام قانونية وتنظيمية رسمية وحازمة صيانة لحقوق الموظف قد اخضع المشرع كافة الخلافات التي تثور بين المؤمنين والمستفيدين من التامينات الاجتماعية لعدة اجراءات خاصة يصفها بقانون منازعات الضمان الاجتماعي القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008¹

المطلب الثاني : حدود تدخل القاضي الاداري لحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

بما ان المشرع الجزائري منح للقاضي الاداري اهمية ودور كبير في تجسيد دولة القانون وتحقيق مبداء المشروعية عن طريق السلطات الممنوحة له في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام، حيث يقاس نجاح القضاء الاداري في هذه المهمة المخولة له بمدى تطبيق الرقابة على مشروعية قرارات الادارة، وهنا يكمن دوره الهام الذي يلعبه في الزامن الادارة بتنفيذ القرارات القضائية والخضوع لمبداء المشروعية باعتباره المتصدي الوحيد المخول قانونا للحد من تعسف هذه الاخيرة التي قد يصدر منها

مومن امين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات امام القضاء الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، مجلة
¹المفكر العدد

تصرفات تعدي بها على حقوق موظفيها, وباعتبار الادارة تتمتع بامتيازات السلطة العامة وامتيازها باصدار القرارات الادارية بصفة منفردة وكذلك استقلالها عن سلطة القضاء يجعل منها الطرف الاقوى الذي يصعب مواجهته, وفي الطرف الاخر نجد الموظف في حالة ضعف وعدم قدرته على مواجهة تعسف الادارة على حقوقه الاجتماعية المقررة له قانونا, وبما ان القاضي الاداري هو المسؤول عن حماية هذه الحقوق وفض النزاعات المرفوعة امامه بشأنها يجد نفسه مقيدا بين مبدأ حظر توجيه ازامر للادارة وبين التزامها بتنفيذ الاحكام الصادرة عنه, هذا ما سيتم التطرق اليه في الفرعين القادمين

الفرع الاول : مبدأ حظر توجيه اوامر من القاضي الاداري للادارة

طبقا للمبدأ التقليدي فانه يحظر على القاضي الاداري توجيه اوامر لجهة الادارة او الحلول محلها بناء على طلب متقدم من الافراد, ويقصد بهذا المبدأ ان القاضي الاداري لا يستطيع ان يامر جهة الادارة بالقيام بعمل معين, كما لا يجوز له ان يحل محلها في القيام بعمل او اجراء هو من اختصاصها, ففي نطاق دعاوى الالغاء نجد ان سلطات القاضي الاداري تقتصر عند حد الحكم برفض الدعوى, وان كان القرار المطعون فيه لا يشوبه عيب عدم المشروعية او الحكم بالغاء القرار المطعون فيه اذا شابه عيب من هذه العيوب .

اما في دعاوى القضاء الكامل نجد ان دور القاضي الاداري يقتصر على تحديد مدى مشروعية تصرف الجهة الادارية وحق المدعي في التعويض طبقا للقانون دون ان يلزم الادارة باداء تعويض للمدعي, لان مهمة القاضي هنا البحث عن احقية المدعي في التعويض من عدمه فقط¹

وقد تآثر القضاء الاداري الجزائري بما سار عليه القضاء الاداري الفرنسي في اتباع سياسة عدم توجيه اوامر للادارة رغم ان هذا الحظر لم يكن ناتجا عن نصوص صريحة في منظومتها القانونية ولكنه

¹ فريدة مزياي, مبدأ حظر توجيه اوامر من القاضي الاداري للادارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الاجراءات المدنية والادارية, مجلة المفكر, العدد 7, سنة 2011, ص 123

ثابت بالطريق القضائي، وفي نفس السياق يضع الفقهاء جملة من المبررات لحظر توجيه القاضي الاداري اوامر للادارة، يتم التطرق لها في ثلاث نقاط اساسية

1/ مبدا الفصل بين السلطات :

ويعد هذا المبدأ من المبادئ الاساسية التي تبرر الحظر المفروض على السلطة القضائية في توجيه اوامر للادارة، اذ نجد ان اختصاص القاضي الاداري بالنظر في المنازعة الادارية يكون في اطار الحدود التي رسمها القانون دون التدخل في شؤون سلطة الادارة، وان تدخل فان تدخله يكون ذا اثر سالب للسلطة الممنوحة للادارة، وبناءا عليه لا يجوز للقاضي الاداري ان يوجه اوامر للادارة او ان يحل محلها ويصدر القرار بالشكل المطلوب¹

2/ النصوص التشريعية :

لقد خلت المنظومة القانونية الجزائرية سابقا تماما من اي نصوص قانونية صريحة تبرر هذا الحظر وقد كان التركيز دائما على النص الدستوري الذي يقرر استقلالية السلطة القضائية عن السلطة التنفيذية، وذلك الى غاية صدور القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية والذي جاء بضمانات جديدة لجبر الادارة على تنفيذ الاحكام القضائية الادارية وهذا لضمان حسن تنفيذ الحكم القضائي وذلك طبقا للمادة 978 والتي نصت على " عندما يتطلب الامر او الحكم او القرار الزام احد الاشخاص المعنوية العامة او هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الادارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تامر الجهة القضائية الادارية المطلوب منها ذلك، في نفس الحكم القضائي، بالتدبير المطلوب مع تحديد اجل للتنفيذ عند الاقتضاء " .

3/ طبيعة صلاحيات قاضي الالغاء كمصدر للحظر

¹ حسينة شرون، سلطة القاضي الاداري في توجيه اوامر للادارة بين الحظر والاباحة، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد 2، سنة 2006، ص 230 ..

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

تمثل هذه النقطة في الطبيعة القانونية لسلطات القاضي الاداري في دعوى الالغاء التي تشكل قيذا وحظرا عليه والمنحصرة في مجرد الحكم بالغاء القرار الاداري او تقرير مشروعية من عدمها دون التعدي الى اصدار اوامر لها، وهذا القيد مرتبط عموما بدعوى الالغاء لاستهدافها حماية المشروعية ولاعتبارات المصلحة العامة¹

فدور قاضي الالغاء يقف عند الكشف عن الاثار القانونية للحكم باحقية او عدم احقية الموظف الذي قام بالطعن بها، دون ان يتولى بنفسه تقريرها ودون ان يصدر امرا محددًا بترتيبها والنتيجة الحتمية بذلك ان القاضي الاداري لا يملك وسيلة لاجبار الادارة بالغاء القرار الذي اضرته به حقوق الموظف الاجتماعية المقررة له قانونا بل ان دور القاضي يقف على الكشف عن الاثار القانونية للحكم باحقية او عدم احقية الطاعن لها دون ان يتولى بنفسه تقريرها ودون ان يصدر اما محددًا بترتيبها والنتيجة الحتمية المترتبة على ذلك هي ان قاضي الالغاء لا يملك وسيلة لاجبار الادارة على الامتثال للاحكام التي يصدرها على ما تحوزه من حجية الشيء المقضي فيه وهو ما يؤثر سلبا على هيئة القاضي الاداري الذي لا يستطيع ان يفرض ارادته بالقوة على الادارة الممتنعة عن التنفيذ، فمهمته تقتصر في دعوى القضاء الكامل على التحقق من مدى مشروعية القرار الاداري من حيث مطابقته للقانون وليس له ان يصدر في مواجهة الادارة امرا بعمل ما، وما يترتب عن ذلك انه ليس بإمكانه تعديل القرارات المعيبة لان التعديل هو بمثابة امر صادر للادارة²

الفرع الثاني : سلطات القاضي الاداري في اجبار الادارة على تنفيذ الاحكام الصادرة ضدها

كمال الدين رايس، اليات الزام الادارة على تنفيذ القرارات القضائية في قانون الاجراءات المدنية والادارية، مذكرة ماجستير،
جامعة¹

العربي بن مهدي ام البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص ادارة عامة، سنة 2013/2014 ص 74

² حسينة شرون، مرجع سابق، ص 232

مما لا شك فيه ان فعالية الاحكام القضائية لا تكمن في ان تجد مجالا لتطبيقها في الواقع، اذ لا قيمة لدولة القانون ولا مكانة لعدالة فعالة اذا كانت احكام القضاء لا تدخل حيز التطبيق، فالتنفيذ هو واجهة الممارسة الفعلية لمطالب العدالة .

من اجل ذلك يعتبر سهر القضاء على ضمان تنفيذ الاحكام ضروريا امام مشكلة امتناع الادارة عن تنفيذ الاحكام القضائية الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه¹

وقد اتاح المشرع في قانون ا.م.ا للقاضي الاداري بسلطة توجيه اوامر تنفيذية للادارة وذلك في اطار سلطتها المقيدة مع تحديد اجل للتنفيذ عند الاقتضاء وذلك طبقا لنص المادة 978 من ذات القانون السابق ذكرها، وفي حالة امتناعها عن التنفيذ جاء في المادة 981 " في حالة عدم تنفيذ امر او حكم او قرار قضائي، ولم تحدد تدابير التنفيذ، تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدتها، ويجوز لها تحديد اجل للتنفيذ والامر بغرامة تهديدية "

1/ سلطة القاضي الاداري في الامر بالغرامة التهديدية ضد الادارة :

يعد تعنت وتمنع الادارة عن تنفيذ الاحكام القضائية الصادرة ضدها هو ما دفع المشرع الى ايجاد اليات تحثها على التنفيذ، حيث اقر المشرع الجزائري تبعا لنظيره الفرنسي سلطة توقيع الغرامة التهديدية على الادارة باعتبارها من مؤشرات الالتزام التي يوقعها القاضي الاداري على الادارة، وقد عرفها الفقه بانها مبلغ من النقود يوقعه ويسلطة القاضي الاداري على الادارة عن كل وحدة زمنية يتاخر فيها تنفيذ حكمه القضائي او يتخذ تصرفا يخل بالتزامه التنفيذ²

وقد عرفها الاستاذ عبد الرزاق السنهوري : " في ان لقضاء يلزم المدين بتنفيذ التزاماته عينا في خلال مدة معينة فاذا تاخر في التنفيذ كان ملزم بدفع غرامة تهديدية عن هذا التاخير وعن كل مرة يتاخر

زيد الخليل توفيق، تفعيل سلطات القاضي الاداري في ضمان تنفيذ الاحكام الصادرة ضد الادارة بموجب قانون الاجراءات المدنية¹ والادارية،

المجلة الاكاديمية للبحث القاوي، عدد خاص سنة 2016، ص 436

² عز الدين مرداسي، الغرامة التهديدية في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2008، ص 13

عملا يخل بالتزامه وذلك الى ان يقوم بالتنفيذ اليه او الى ان يمتنع نهائيا عن الاخلال بالالتزام ثم يرجع الى القضاء فيما تراكم على المدين من الغرامات التهديدية ويجوز للقاضي فحص هذه الغرامات او يمحوها " ¹

ومن شروط الغرامة التهديدية :

أ - ان سلطة فرض الغرامة التهديدية تكون في يد القاضي الاداري سواء في المحاكم الادارية او مجلس الدولة مهما كانت طبيعة الحكم الصادر، امرا كان ام قرارا ام حكما، وعليه فالقاضي العادي لا يختص بفرض غرامة تهديدية ضد الادارة

ب- يكون الامر بالغرامة التهديدية ضمانا لتنفيذ حكم امتنعت الادارة عن تنفيذه وهذا بنص المادة 381 من قانون ا.م.ا السابق ذكرها، او في نفس الحكم الذي فصل في طلب اتخاذ امر بالتنفيذ مع تحديد مدة سريان الغرامة التهديدية المادة 980 التي احوالت لنص المادة 978، لكن هذا المبدأ يقتضي امتناع الادارة عن تنفيذ الحكم الصادر ضدها ووجود محضر امتناع عن التنفيذ، ثم يتم التنفيذ ضدها تحت طائلة الغرامة التهديدية ان يكون الحكم المراد تنفيذه نهائيا وان تكون الادارة رافضة للتنفيذ وان تنقضي 3 اشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم، غير انه فيما يخص الاوامر الاستعجالية فقد استثنيت من شرط الاجل ويمكن تقديم طلب تنفيذها في اي وقت ²

ج- الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر وهذا طبقا لما جاء في المادة 982 من قانون ا.م.ا اي ان الغرامة التهديدية ليست هي المبلغ الذي يقدر التعويض المطالب به بل هي مستقلة عنه .

¹ حمدون داودية، تنفيذ الاحكام القضائية الادارية الجزائرية في القانون الجزائري، دار هدى للطباعة والنشر، الجزائر 2015، ص

² بوهالي مولود، ضمانات تنفيذ الادارة للاحكام القضائية الادارية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

د- الغرامة التهديدية لا يامر بها القاضي الاداري اذا كان الحكم يلزم الادارة بدفع مبلغ معين ومحدد، بل هنا يلجأ للاحكام التشريعية المعمول بها كما جاء في المادة 986 اي بمعنى ان الغرامة التهديدية لا تكون الا في احكام الالغاء فقط¹

2/ سلطات القاضي الاستعجالي في توجيه اوامر للادارة

من خلال قانون الاجراءات المدنية و الادارية 09/08 نجد انه قد منح القاضي الاداري الاستعجالي سلطات هامة من بينها سلطته في وقف تنفيذ القرار الاداري الاستعجالي سلطات هامة من بينها سلطته في وقف تنفيذ القرار الاداري وسلطته بالامر في استعجال الحريات والحقوق خاصة حقوق الموظف الاجتماعية اذ نظم حالة وقف تنفيذ القرارات الادارية في المادة 919 حيث تنص على : عندما يتعلق الامر بقرار اداري ولو بالرفض ويكون موضوع طلب الغاء كلي او جزئي يجوز لقاضي الاستعجال الامر بوقف تنفيذ هذا القرار او وقف اثار معينة منه متى كانت ظروف الاستعجال تبرر ذلك ومتى ظهر له من التحقيق وجود وجه خاص من شأنه احداث شك جدي حول مشروعية القرار، عندما يقضي بوقف التنفيذ يفصل في طلب الالغاء في اقرب الاجال ينتهي اثر وقف التنفيذ عند الفصل من موضوع الطلب "² وهذا حتى لا يتم هدر الحقوق المتنازع عليها .

أ- سلطة الامر في الاستعجال التحفظي :

جاءت هذه التسمية انطلاقاً من العبارات المستعملة في المادة 921 ومعناها الهدف المنتظر من التدابير الماخوذة من طرف قاضي الاستعجال بحيث لم يشر المشرع صراحة الى هذه التسمية بل اكتفى بالنص عليها بالقول " الامر بكل التدابير الضرورية الاخرى دون عرقلة تنفيذ اي قرار اداري "

ب- سلطة الامر في الاستعجال التسبيقي :

¹ بوهالي مولود مرجع سابق

² قانون ا.م.ا المادة 919

تم النص عليها في المادة 942 منق.ا.م.ا بصراحة القول " يجوز لقاضي الاستعجال ان يمنح تسبيقا ماليا الى الدائن الذي رفع دعوى في الموضوع امام المحكمة الادارية " حيث هدفت هذه الدعوى الى منح الشخص او الموظف الراجع للدعوى والذي هو في خلاف مع الادارة تسبيقا مالي قد رفضت الادارة دفعه لسبب ما، وبالتالي فالدعوى الاستعجالية للتسبيق المالي تعني اخذ التدابير في منح تسبيق مالي، في انتظار تحديد المبلغ الكلي للتعويض الذي قد يتطلب اجراءات طويلة الامد ووقت يؤدي الى خسارة الدائن¹

المبحث الثاني : الاليات الرقابية الممنوحة للقاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

منح المشرع للقاضي الاداري اليات رقابية لتجسيد دولة القانون والعمل بمبدأ المشروعية الذي يسعى بدوره لسيادة القانون وذلك عن طريق الرقابة التي يبسطها على قرارات الادارة، وفي هذا الاطار تعتبر حقوق الموظف الاجتماعية هي الحلقة الاكثر اهمية في هذه الحماية، حيث انه في الكثير من الاحيان تصدر الجهات الادارية قرارات بهدف المصلحة العامة قد تمس بحقوق الموظف او تتعسف في حقه في العطل او في التقاعد او اي من الحقوق الاجتماعية التي قررها له القانون، وذلك عن استعمالها لسلطتها التقديرية وامتيازات السلطة العامة، وحيانا تهدف بقراراتها الى منافع شخصية بعيدة عن تحقيق المصلحة العامة، وهنا يلجأ الموظف الراغب في الحصول على حقه نتيجة هذه القرارات الظالمة فيلجأ الى مساعدة الجهات القضائية الممنوح لها حق الرقابة عن طريق الدعاوى القضائية وهنا يبرز دور القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام عن طريق

¹ نقلا عن : عزري توفيق، سلطات القاضي الاداري في توجيه اوامر للادارة مذكرة ماستر قانون اداري، جامعة قاصدي مرياح ورقلة سنة ، ص 47 2015/2016،

فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الجهات الادارية في حق الموظف العام، من هنا يجب النظر الى اهم هذه الدعاوى المرفوعة امامه عن طريق دعوى الالغاء ودعوى التعويض .

المطلب الاول : رقابة القاضي الاداري من خلال دعوى الالغاء

ان القاضي الاداري وبالرغم من حق الرقابة المخول له قانونا على قرارات الادارة الا انه لا يمكنه التدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته عليها بل يجب لتحريك هذه الرقابة رفع دعوى قضائية من طرف الموظف العام الذي هدر حقه من طرف الادارة وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب الى دعوى الالغاء

الفرع الاول : رقابة القاضي الاداري على المشروعية الخارجية

تتعلق رقابة القاضي الإداري على مشروعية القرارات الادارية الموجهة ضد الموظف العام من خلال دعوى الإلغاء على المشروعية الخارجية للأركان الشكلية للقرار الإداري المتعلق بالموظف العام ، وبما أن هذا القرار صادر عن الادارة التي يمكن أن تكون قد خرقت القانون في تعديها على مبدأ المشروعية في احدى هذه الاركان فيتوجب على القاضي الاداري المرفوعة أمامه الدعوى فحص هذه الأركان الشكلية من كل العيوب التي قد تقع فيها الإدارة من انتهاكات وتعددي على الحقوق الاجتماعية للموظفين العموميين وفي فحص المشروعية الخارجية يتعين على القاضي الإداري النظر في الأركان الخارجية للقرار (ركن الاختصاص ، ركن الشكل، ركن الإجراءات) بحيث يتوجب على الإدارة احترام قواعد الاختصاص المحددة مسبقا في القانون¹

1/ عيب الاختصاص في النظام القضائي الجزائري:

بما أن القانون العام يقوم على فكرة الاختصاص ، والذي هو انعدام القدرة القانونية على

¹سكاكنيباية، دور القاضي الاداري في حماية الحقوق والحريات الاساسية، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزر ، سنة 2011 ص144

القيام بتصرف يتعين عدم قدرة الادارة على اتخاذ القرارات التي لا تدخل في نطاق صلاحياتها وإذا صدرت قرارا من هذا النوع يكون هذا القرار معيب من حيث الاختصاص نتيجة عدم قدرة الادارة على اتخاذه او بمعنى ادق عدم القدرة القانونية لسلطة من السلطات الادارية على اصدار قرار اداري لا يدخل في نطاق ما تملكه من صلاحيات مقررة لها قانونا¹

وينقسم عيب عدم الاختصاص الى عيب اختصاص جسيم واخر بسيط ما يتم دراسته في النقاط
الاتية

اولا : عيب الاختصاص الجسيم

وهو العيب الذي يلحق بالقرار الاداري ويتعلق بركن الاختصاص مما يجعل منه قرارا باطلا بطلانا مطلقا اي معدوم، وهنا يسهل على القاضي الاداري الكشف عن عدم مشروعية القرار الموجه ضد الموظف العام والغاءه ومن امثلة ذلك ان تصدر الادارة قرارا يمنع موظف ما من حقه في العطل والقرار صدر من شخص ليست له السلطة لاصداره وليس مخول له اصدار مثل تلك القرارات، هنا نكون امام قرار اداري معيب وغير منتج لاثاره القانونية، وخلق لمبدأ المشروعية وبالتالي يلغى بسهولة لعيب جسيم في الاختصاص

ثانيا : عيب الاختصاص البسيط

ويقصد به مخالفة قواعد توزيع الاختصاص مخالفة بسيطة وينقسم الى عدم اختصاص مكاني وعدم اختصاص زماني وموضوعي

1/عدم الاختصاص الموضوعي : يقصد بعدم الاختصاص الموضوعي صدور قرار إداري في موضوع داخل في اختصاص جهة إدارية أخرى ، وينتج ذلك إما عن اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية موازية أو مساوية لها في مدارج السلطة أو اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية أعلى

¹ سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى الغاء القرارات الادارية منشأة المعارف للتوزيع، الاسكندرية، مصر سنة 2004، ص

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

منها، ويكون ذلك باعتداء المرؤوس على اختصاص رئيسه أو اعتداء جهة إدارية على اختصاص جهة إدارية أدنى منها أو اعتداء الرئيس على اختصاص المرؤوس¹

ومثال ذلك: اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية موازية، كاعتداء وزير على اختصاص وزير آخر مماثل له في المستوى والدرجة والوظيفة⁴. اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أعلى منها كاعتداء الوالي على اختصاص الوزير . اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أدنى منها، كاعتداء الوالي على اختصاص رئيس البلدية والأصل أن كافة العيوب التي تندرج في هذه الصورة هي عيوب تؤدي إلى قابلية القرار المشوب بها إلى الإلغاء بوصفها بعيوب عدم المشروعية، لمخالفة القرار المعيب بقواعد الاختصاص²

2- عدم الاختصاص الزمني: المقصود بعبء الاختصاص الزمني أن يزاول احد رجال الإدارة اختصاصه دون مراعاة القيود الزمنية الموضوعة لذلك، وهذه القيود الزمنية متعددة ، فالموظف ليس خالدا تنتهي خدمته عند حد معين يفقد بعدها كل صفة في مزاولة الأعمال العامة " . فإذا باشر الموظف العمومي اختصاصه في وقت انتهت فيه صفته الوظيفية ، تحت أي ظرف من الظروف بلوغ سن التقاعد أو الفصل أو النقل إلى وظيفة أخرى أو الترقية ... الخ أي انقطعت صلته بهذه الوظيفة ، فان القرارات الصادرة من هذا الموظف في هذه الأحوال تكون متضمنة الاعتداء على اختصاص الموظف الخلف ومن ثم تكون معيبة بعبء عدم الاختصاص الزمني الصدورها مجاوزة لفترة ولايته الوظيفية كما أن المجالس المنتخبة لها مدة معروفة وادوار انعقادها محددة سلفا وعليها أن تحترمها ، ومخالفتها تؤدي إلى إبطال القرارات الإدارية التي تصدر على خلافها . وعلى هذا الأساس بنيت قاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية وعدم إرجاء أثارها إلى المستقبل حيث يعمل المشرع الجزائري على توزيع اختصاص الفصل في المنازعات الإدارية بين الهيئات التي يتكون منها الهرم القضائي الإداري³

¹ عمر محمد الشوكي، القضاء الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن 2006 ص 277

² سامي جمال الدين، مرجع سابق ص 428

³ المواد 800-801 القانون رقم 09/08 المتضمن للاجراءات المدنية والادارية

هذا الأخير الذي يحدد اختصاصه كقاضي اختصاص في إطار الصلاحيات الممنوحة له في المادة 09 من القانون العضوي 0198 المعدل والمتمم بالقانون 11_13، يفصل مجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية وكذلك يفصل في الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.

3/ عيب عدم الاختصاص المكاني أو الإقليمي: حدد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المادة 37 وما يليها القواعد الناظمة للاختصاص المحلي أو الإقليمي، وكقاعدة عامة فإن الاختصاص الإقليمي يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وان لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها آخر موطن له، وفي حالة اختيار موطن، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموقع المختار ما لم ينص القانون على خلاف ذلك¹، أما في حالة تعدد المدعى عليهم، يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة يقع في دائرة اختصاصها موطن احدثهم وهذا بنص المادة 38 من نفس القانون²

الفرع الثاني : رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية

تتعلق رقابة القاضي الإداري على المشروعية الداخلية بالرقابة على الأركان الداخلية للقرار الإداري الموجه ضد الموظف العام، حيث نكون في مواجهة عدم مشروعية القرار الإداري الموجه ضد الموظف العام متى أثبت أمام القاضي الإداري مسائل تتعلق بالسبب

الذي أنشأ من اجله هذا القرار وبمحله باعتباره الأثر المباشر المترتب عن هذا القرار وكذلك الغاية التي تعتبر الهدف الأساسي من وجود القرار لذا توصف الرقابة الداخلية بأنها رقابة موضوعية

¹ المادة 37 من قانون ا.م.ا.

² المادة 38 من قانون ا.م.ا.

تستهدف مطابقة القرار الإداري الأحكام القانون في محله أو سببه أو هدفه.

أولاً : عيب المحل

تعريف عيب المحل (عيب مخالفة القانون) عيب المحل مخالفة القانون (هو العيب الذي يشوب القرارات الإدارية عندما تصدر القرارات الإدارية مخالفة في محلها أي في آثاره القانونية الحلة والمباشرة لأحكام وقواعد مبدأ الشرعية والنظام القانوني السائد في الدولة، ويصبح بذلك محل القرارات الإدارية مصاباً أو مشوباً بعيب مخالفة أحكام وقواعد القانون في معناه الواسع، ويشكل نتيجة لذلك حالة وسبباً من حالات وأسباب الحكم بالإلغاء¹ في دعوى الإلغاء

ثانياً: صور عيب المحل في النظام القضائي الجزائري يتخذ عيب مخالفة القانون في القرارات الإدارية صورتان، صورة المخالفة الصريحة لقانون وصورة الخطأ في تفسير وتطبيق القانون.

أ/ - المخالفة المباشرة لأحكام القانون: يكون عيب مخالفة القانون في صورة المخالفة الصريحة والمباشرة للقانون، وذلك عندما يصدر قرار إداري وهو يخالف في الآثار القانونية المتولدة عنه حالاً ومباشرة، وذلك عند تجاهل الإدارة القاعدة القانونية كلياً أو جزئياً بإتيانها عملاً أو امتناعاً عن القيام بعمل معين، ومعنى ذلك أن مخالفة نصوص القانون قد تكون بصورة ايجابية أو سلبية² المخالفة الايجابية لنصوص القانون :

تتمثل هذه المخالفة في حالة خروج الإدارة بطريقة عمدية على حكم قاعدة قانونية أسمى من القرار الإداري وهذا النوع من المخالفات يكون واضحاً في الواقع العملي.

2 - المخالفة السلبية لنصوص القانون تتمثل في حالة امتناع الإدارة عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفض تنفيذ ما تفرضه عليها من التزامات ويتحقق ذلك عندما تكون الإدارة ملزمة بالقيام بعمل معين

¹ عمار عوادي النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري جزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون

الجزائر، 1998. ص 523

² مرجع نفسه ص 525

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

أو إجراء تصرف محدد فإذا اتخذت موقفا سلبيا إزاء هذا الالتزام فإنها تكون قد ارتكبت مخالفة القانون وتجعل قرارها معيبا وقابلا للإلغاء. مثال عن ذلك امتناع الإدارة عن التعيين في الوظائف الخالية حسب ترتيب الاستحقاق للمرشحين الذين نجحوا في المسابقة لشغل هذا المنصب مخالفة بذلك القانون الذي يلزمها بمراعاة هذا الترتيب.

ومن السهل على القاضي الإداري إثبات حالات المخالفة المباشرة للأحكام القانونية في ميدان الرقابة المخولة له إذ يكفي معرفة القاعدة المطبقة في اتخاذ القرار الإداري والتحقق فيما إذا كان القرار المطعون قد احترام هذه القاعدة أم خالفها. ب - الخطاء في تفسير القاعدة القانونية كما أن عيب مخالفة القانون يتحقق وتكون نتيجة خطأ السلطات الإدارية المختصة في تفسير وتطبيق القانون فيما تصدره من قرارات إدارية حيث تكون الآثار الثانوية الناجمة والمتولدة عن القرارات الإدارية الصادرة مخالفة للقانون في معناه العام والواسع مخالفة غير مباشرة عن طريق الخطاء في تفسير وتطبيق القانون مثال عن ذلك أن تصدر السلطات الإدارية المختصة قرار التعيين والإحاق بالوظائف العامة تطبيقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق وتغفل النصوص المتعلقة بشروط الجنسية والسن .. يطبق قضاء الغرفة الإدارية بالنظام القضائي الجزائي عيب مخالفة أحكام وقواعد القانون كسبب من أسباب الحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء سواء كانت المخالفة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق خطأ السلطات الإدارية في تفسير وتطبيق القانون خلال عملية اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية¹

ثانيا: عيب الغاية

تعريف عيب الغاية عيب الانحراف في استعمال السلطة المقصود بعيب الانحراف بالسلطة *Détournement du pouvoir* هو استعمال الإدارة لسلطاتها التقديرية لتحقيق هدف أو غاية غير مشروعة سواء كان الهدف بعيد عن حماية المصلحة العامة أو مغاير للهدف الذي حدده القانون، وهو استعمال رجل الإدارة سلطته لتحقيق غرض غير الذي من اجله منح هذه السلطة "،

¹ عمار عوابدي مرجع سابق ص 524

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الإداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

ومهما كانت طبيعة هذه المصلحة فإن القضاء الإداري مستقر على اعتبار هذا العمل غير مشروع ، يكون انحراف في استعمال السلطة، إذا اتخذت الإدارة قرار الحماية أغراض غير التي قصدتها المشرع من منحها تلك السلطة¹

بذلك لم تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة مقصورة على فحص المشروعية الخارجية بل أصبحت الرقابة تمتد إلى النوايا النفسية لمصدر القرار ولهذا فإن عيب الانحراف من أدق العيوب، ومهمة القاضي فيه شاقة وحساسة لأنه لا يقتصر على الرقابة الشكلية، بل يمتد بتلك الرقابة إلى البواعث والدوافع المستورة التي حملت رجل الإدارة على التصرف .

المطلب الثاني : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض هي الوسيلة القانونية التي حولها القانون لحماية حق الموظف الاجتماعي المهدور ومصالحه الخاصة كونها الوسيلة القضائية لتجسيد احكام النظام القانوني والدور الفعال للقاضي الإداري في القضاء بها وتكتسب دعوى التعويض مكانة معتبرة في مجال القضاء الإداري جسدها قانون الاجراءات المدنية والإدارية في حالة امتناع الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية يمكن للموظف صاحب الحق ان يرفع دعوى تعويض امام القضاء الإداري المختص بمثل هذه النزاعات للمطالبة بجبر الضرر اللاحق به جراء قرارات الإدارة²

وقد تم تعريف هذه العوى فقها بالقول انها دعوى قضائية يرفعها احد الموظفين العموميين للحصول على تعويض عن الاضرار التي لحقت به بسبب توقيع الإدارة في حقه قرار اداري غير مشروع اضر باحد حقوقه الاجتماعية، او بسبب عدم تنفيذها للحكم الصادر بالغاء ذلك القرار اي الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بان تؤدي اليه تعويضا عما اصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة غير

¹ سليمان محمد الصماوي قضاء التاديب، مجلة العلوم الادارية العدد الاول، سنة 1960 ص 343

² محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الالغاء، العلوم للنشر والتوزيع عنابة، الجزائر، 2005، ص 225

المشروع¹

ولهذه الدعوى كغيرها من الدعاوى شروط مقررة قانونا من اجل قبولها واجراءات للسير فيها وهذا ما سيتم تناوله في الفرعين القادمين

الفرع الاول : شروط قبول دعوى التعويض

لا تقبل دعوى التعويض المرفوعة امام القضاء الاداري الا بتوافر مجموعة من الشروط الاساسية المنصوص عليها قانونا والمتمثلة في توفر الصفة والمصلحة في رافعها ووجود قرار اداري سابق شرط المدة حيث تعد الشروط العامة المتعلقة بالشكل والاجراءات من الشروط الشائعة الواجب توفرها في جميع الدعاوى القضائية والتي هي شرط الصفة والمصلحة وفقا للمبدأ القانوني المستقر عليه منذ بدء العمل بهذه الدعوى "لا دعوى الا بمصلحة"²

اولا : شرط الصفة

يجب توافر شرط الصفة لدى كل من المدعى والمدعى عليه اي كل طرف في النزاع الذي هما الموظف العام والادارة صاحبة القرار موضوع الدعوى، هذا ما جاء في المادة 13 من قانون ا.م.ا، وتعتبر الصفة من النظام العام ويمكن اثارها من القاضي من تلقاء نفسه او من قبل الاطراف في اي مرحلة تكون عليها الدعوى المادة 68 من قانون الاجراءات المدنية والادارية³

ثانيا : شرط المصلحة

يجب ان تكون المصلحة في رفع الدعوى قائمة وصحيحة اوجب المشرع فيها قيودا لها اهمها ان تكون قانونية ومشروعة وشخصية ومباشرة وكذلك تقوم وقت رفع الدعوى او محتملة الوقوع على نحو اكيد،

¹ نقلا عن مسعود عوابدي، النظام التاديب للموظف العام وفقا للامر 03/06 مذكرة ماستر جامعة حمة لخضر الوادي كلية

الحقوق، تخصص قانون اداري سنة 2016/2017

² عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 623

³ المادة 13 من القانون 09/08 المتضمن الاجراءات المدنية والادارية

هذا ما جاءت به المادة 13 من القانون سابق الذكر¹

ثالثا : الاهلية

لقد حدد القانون المدني اهلية الشخص الطبيعي في المادة 40 منه والتي هي 19 سنة وبالنسبة للادارة في المادة 49 منه ذكر ان الاشخاص المعنوية التابعة للقانون العام هي الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري حيث تتمتع بالشخصية المعنوية جاء في المادة 50 من القانون المدني " يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق الا ما كان منها ملازما لصفة الانسان وذلك في الحدود التي يقرها القانون"²

الفرع الثاني : الاسس القانونية التي تقوم عليها دعوى التعويض

على التعويض المقضي به ان يكون شاملا للضرر لكل ما لحق بالموظف من اضرار بسبب الفعل الغير مشروع الصادر عن الادارة ويجب على القاضي التقيد بطلب الموظف المضروب من فعل الادارة بحيث ان لا يتجاوز قيمة التعويض المحكوم به لذلك كون القضاء ملزم بالتقيد بطلبات المدعي تعويضا عن الضرر المادي فقط لا يجوز للقاضي ان يدخل الضرر الذي كان في هذه المسالة مهمة لانها تمس الحق المباشر المتضرر وان حرية القاضي في منح تعويض مقيدة بامرینبارادة المشرع الذي قد يدخل في بعض الاحيان ليحدد طرق التعويض والحصة المستحقة للموظف العام³ يجب ان يتناسب التعويض المطالب به مع مسؤولية الادارة حتى لا يتحول الى وسيلة اثناء للموظف المتضرر ويخرج عن المألوفلا سبب على حساب الادارة فان القاضي من واجبه عدم الامتثال الى اصدار حكم يتجاوز فيه قيمة التعويض والذي يجب ان يتلائم مع قيمة الضرر المتسببة فيه الادارة , وفي حالة الاضرار المشتركة لا يجوز

¹ عمار عوادي مرجع سابق، ص 625

² القانون المدني المعدل والمؤرخ في 13 مايو 2007 المادة 50

³ حباس اسماعيل , مسؤولية الادارة عن القرارات الغير مشروعة, مذكرة لنيل شهادة ماجستير , جامعة الوادي, 2015/2014 ص

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

للموظف العام ان يحصل على اكثر من تعويض على نفس الضرر وبالتالي ان يحكم بالتعويض عن الضرر كما تداركه كما لو ان الادارة قامت بتنفيذ الحكم جبرا لهذا الضرر¹

الاساس القانوني لدعوى التعويض الناجمة عن القرارات الادارية الغير مشروعة

تجد دعوى التعويض اساسها القانوني في المرسوم رقم 131/88 بحيث يعتبر السباق الى جواز مطالبة الادارة بالتعويض عن الاضرار التي سببتها قراراتها في الحق الاجتماعي للموظف العام بشكل صريح وبذلك قد نص على ان كل تعسف في ممارسة السلطة بغض النظر عن نوعه بفتح المجال في التعويض وفقا لطرق المقررة قانونا

حيث جاء في المادة 5 من ذات المرسوم " يترتب عن كل تعسف في ممارسة السلطة تعويض وفق التشريع المعمول به "

اما المادة 39 منه فقد جاءت اكثر دقة وتحديد اذ وردت فيها عبارة التعويض عن الضرر بكل وضوح وجاء في نصها ما يلي " يمكن للمواطن زيادة على الطعن المجاني ان يتبع جميع السبل القانونية في احتجاجه على قرارات الادارة وعقودها ومن ذلك المطالبة بالتعويض عن الضرر ان اقتضى الامر " ²

رغم ان هذه المادة جاءت عامة نظرا لعبارة " يمكن للمواطن " ولكن يعتبر هذا التعبير شامل وعمام ويمكن قياسه على الموظف العام بصفته موضوع الدراسة وبذلك فالمشرع اقر لاي شخص تعرض لضرر جراء قرار اداري

اولا : جبر الضرر اساس دعوى التعويض الناجمة عن القرار الاداري الغير مشروع

بما ان دعوى التعويض في اساسها هي جبر للضرر المادي او المعنوي اللاحق بالموظف العام والذي مس بحقوقه الاجتماعية جراء القرار الاداري المتعسف في حقه

¹نداء محمد لامين ابو الهوى المسؤولية الادارية بالتعويض عن القرارات الادارية غير المشروعة مذكرة ماجستير في القانون العام , جامعة الشرق الاوسط , كلية الحقوق 2010

² المرسوم رقم 1988/88 , المؤرخ في 08 جوان 1988 المنظم لعلاقات بين الادارة والمواطن ج.ر عدد 27 الصادرة في 6 جويلية 1988

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

ويمكن استنتاج عبارة جبر الضرر كاساس لقيام هذه الدعوى من خلال القانون المدني والمتعلق بالمسؤولية عن فعل الغير التي جعلت المتابع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعل ضار فنصت المادة 136 فقرة 1 على " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تادية وظيفته او بسببها او بمناسبةها " ¹

والمسؤولية عن الضرر تعني ان الادارة ملزمة بتعويض المضرور من قرارها واصلاح ما يمكن اصلاحه بتعويض يتلائم مع ذلك

ثانيا : عدم اعتبار الخطا المرفقي اساس للدعوى

يمكن ان نلتبس من خلال بعض النصوص القانونية الاعتماد المشرع الجزائري للخطا المرفقي كاساس للمسؤولية الادارية عموما

أ - على مستوى الدستور :

اقر دستور 2020 في المادة 25 منه صراحة على انه " يعاقب القانون على استغلال النفوذ او التعسف في استعمال السلطة " ² وبذلك فاي تعيف للادارة في استكمال سلطتها والحاق الضرر بالحقوق الاجتماعية للموظف العام فهو معاقب عليه ويترتب عنه مسؤولية الادارة عنه مما يوقعها تحت طائلة عيب في مشروعية القرار ما ينتج عنه تعويض للموظف العام عن طريق رفع دعوى التعويض امام القاضي الاداري

ب - بموجب قانون الوظيفة العامة : ا

¹ المادة 136 من الامر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني ج.ر عدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975 معدل و متمم
² دستور 2020 مرجع سابق

الفصل الثاني: اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

كتفى المشرع بالنص على ان الخطا الاداري المرفقي يكون اذا ما ارتكب خلال تادية الوظيفة العامة او بمناسبةها , ولم يبين شأنه في ذلك كل مشرع في مختلف النظم القانونية المقارنة متى يكون الخطأ داخل وخلال الوظيفة¹

¹ عمار عوادي , نظرية المسؤولية الادارية دراسة تاصيلية وتحليلية ومقارنة , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر 2001 ص 130

الخاتمة

خاتمة :

بما ان الموظف العام هو الركيزة التي تقوم عليها الادارة وعطاءه في الوظيفة يقابل بحقوق اجتماعية تجعله مرتاحا في حياته خارج الوظيفة وعليه قد مر على الجزائر انتقالا ملموسا وتطورا ملاحظا في مجال حماية الحقوق الاجتماعية الموظف العام وذلك نظراً للدور الذي يقوم به القضاء الإداري في حماية هذه الحقوق والحريات، رغم التحديات التي يواجهها في تطبيق القانون، يعد القضاء الإداري من بين الضمانات القضائية التي منحها التشريع الجزائر لحماية حقوق الموظف العام لا سيما الاجتماعية منها كما حول لكل من القاضي الإداري والمتقاضي وسائل قانونية من أجل حماية هذه الحقوق والحريات، والمتمثلة في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، وهما من أهم الضمانات القضائية في هذا المجال.

إن منح المشرع الجزائري وظيفة رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة وأعمال الضبط الإداري، لكون أن الإدارة تعد مركز قوي صاحبة سلطة وإرادة مقارنة مع الموظف العام، وتعمل على تحقيق المصلحة العامة فإنها في ممارسة أعمالها دوما ما تصطدم بحقوق الموظفين والتي تكون إما تعسفا متعمدا أو لسوء التقدير عن طريق الخطأ أو تحقيقا للمصلحة العامة ومن الممكن أن تمس بالحقوق والحريات الأساسية للموظفين، لذلك تم توسيع سلطة للقاضي الإداري بالرقابة على أعمالها عن طريق النظر في الدعاوى القضائية التي ترفع إليها حيث تكمن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة حماية من انتهاكات لحقوق وحريات الموظف العام وذلك عن طريق احترام مبدأ المشروعية، ووجود سلطة قضائية مستقلة، وقاضي إداري مستقل حتى يتمكن من إلغاء التصرفات الإدارية الغير مشروعة التي تمس بحقوق الموظف العام الاجتماعية وتعويضه عن الأضرار التي تلحق به جراء عمل الادارة .

و من أهم النتائج المتوصل إليها في موضوع البحث :

- : المشرع الجزائري حرص على وضع ضمانات تكفل الحقوق الاجتماعية للموظف العام - من أي تعسف أو استغلال غير مشروع تجسيدا لدولة القانون
- تعد الرقابة القضائية أنجع وأقوى ضمانا لحماية حقوق الموظفين الاجتماعية وذلك .
للدور المهم الذي يلعبه القاضي الإداري في فحص مشروعية القرارات الإدارية
- ترد على سلطات القاضي الإداري خلال ممارسته لعمله قيود وحدود تعيق وظيفته في -
حماية الحقوق والحريات
- القاضي الإداري لا يحق له أن يتدخل لمراقبة أعمال الإدارة التي تندرج في إطار -
سلطتها التقديرية، وذلك انطلاقا من القاعدة الأساسية التي تقول بأنه مكلف بمراقبة
المشروعية وليس الملائمة
- تدخل القاضي الإداري بتوجيه أوامر للإدارة والحلول محلها يجعل منه رجل الإدارة لأن -
سلطة القاضي الإداري تقوم على رقابة القرار الإداري والفصل في دعوى الإلغاء
- إتباع سلطة القاضي الإداري في رقابة المشروعية من خلال توجيه أوامر للإدارة -
والحلول محلها ضرورة لتكريس دولة القانون وليس التعدي على اختصاص الإدارة، ودور
القاضي الإداري في الرقابة هو دور مقيد بمقتضيات القانون
- إن تفعيل دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء يستدعي وضع منظومة تشريعية هادفة -
ومدعمة بالصلاحيات التي تمكن القاضي الإداري من أداء عمله وضمان الاستقلالية في
جميع مراحل النظر في الدعوى
- إعطاء السلطات الواسعة للقاضي الإداري في مجال النظر في دعوى الإلغاء ليس للقاضي -
في حد ذاته وإنما لتحقيق العدالة لأنها تشكل أهمية كبيرة ومعتبرة في الاستقرار بين الإدارة
والموظف. - دور القاضي الإداري في دعوى الإلغاء ينحصر في البحث عن مدى
مشروعية القرار الإداري أو عدم المشروعية، وذلك من خلال الطرق والوسائل القانونية
والرقابية على المشروعية الداخلية والمشروعية الخارجية
- لا يمكن للقاضي الإداري أن يتدخل من تلقاء نفسه لفرض رقابته على أعمال الإدارة إذا -
أنه لا يتدخل إلا بعد تحريك دعوى قضائية من طرف الموظف العام
- سلطات القاضي الإداري في ولاية القضاء الكامل هي أوسع من سلطاته في الولاية على -
دعوى الإلغاء

- من خلال الاستنتاجات المتوصل إليها يجب اقتراح بعض التوصيات والاقتراحات التي يأمل العمل بها في المستقبل :

- القيام ببعض الإصلاحات في قطاع الوظيفة العامة وهذا من خلال حصول الموظف العام على جميع حقوقه الاجتماعية مع توفير الضمانات اللازمة لهاته الحقوق وعن طريق وسائل قانونية خاصة ومستعجلة ومستقلة للموظفين العموميين

نشر الاجتهادات القضائية التي تساهم وتساعد على الحد من تعسف الإدارة واستغلال سلطاتها في الاعتداء على حقوق الموظف الاجتماعية مثل إنشاء قضاء خاص يوضح كيفية القيام بجميع الإجراءات المتعلقة برفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض بطريقة مفصلة

إعطاء المشرع الجزائري ومنح للقاضي الإداري فرص ومحاولات أكثر لتوجيه أوامر الإدارة وحلول محلها من أجل الحد من استغلال السلطة

ضرورة تكريس القاضي الإداري الجزائري لكل السلطات التي منحها له القانون حيث أن قيام القاضي الإداري بتوجيه أوامر للإدارة لحكم القانون وتنفيذا لأحكامه لتحقيق العدالة يغرس الثقة في نفوس الموظفين وبالتالي الحصول على الأمانة والإخلاص في عمل الموظف

زيادة وعي الموظف العام وإعلامه بالوسائل القانونية الموضوعية تحت تصرفه لإجبار الإدارة على احترام القواعد القانونية وقت إجراء التصرفات القانونية

ضرورة وضع آليات فعالة للقاضي الإداري تسمح له بمراقبة مدى تنفيذ الإدارة للحكم القضائي الصادر

صياغة قوانين تعاقب الإدارة أو موظفيها المسؤولين في حالة امتناع تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء

إعطاء ومنح القاضي الإداري سلطات لا حدود لها في مجال الدعاوى الإدارية تمكنه من تفعيل دوره وتوسيع مجال الاجتهاد القضائي في هذا المجال

قائمة المصادر والمراجع

اولا : المصادر:

الدرساتير :

- دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20/442 في 2020/12/30 ج.ر 82
سنة 2020

المعاهدات الدولية :

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان , الامم المتحدة 10 ديسمبر 1948

القوانين والاورام:

القانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

- القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ج.ر عدد 28 , سنة 1983

- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية , ج.ر
عدد 21 المؤرخة في 23 افريل 2008

المراسيم الرئاسية والتنفيذية والتشريعية :

- المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 اوت 1985 المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي
, ج.ر عدد 35 الصادرة في 21 اوت 1985

- المرسوم التشريعي 424/97 المؤرخ في 11 نوفمبر 2997 المحدد للشروط التطبيقية للباب الخامس
من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل ج.ر العدد 75 الصادر
في 12 نوفمبر 1997

- المرسوم التشريعي 10/94 المرلاخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر 34 الصادرة في 01 جوان 1994
- المرسوم 189/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ج.ر عدد 20 سنة 1982 المعدل والمتمم
- المرسوم رقم 1988/88 , المؤرخ في 08 جوان 1988 المنظم لعلاقات بين الادارة والمواطن ج.ر عدد 27 الصادرة في 6 جويلية 1988
- امر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني ج.ر عدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975 معدل ومتمم

ثانيا المراجع :

- الكتب :

- ماجد راغب الحلو , القانون الاداري, دار المطبوعات الجامعية , الاسكندرية , مصر , سنة 1996
- محمد طلعت عيسى , التامين الاجتماعي فلسفته وتطبيقاته, دار الحماسي للطباعة, القاهرة , مصر, سنة 1962 , الطبعة الثانية
- مصطفى احمد ابو عمرو , الاسس العامة للضمان الاجتماعي, منشورات الحلبي الحقوقية , لبنان سنة 2010 الطبعة الاولى .
- رشيد حباني , دليل الموظف والوظيفة العمومية , دار النجاح , الجزائر , سنة 2012
- فاطمة الزهرة جدو، دور النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للامر 03/06 . دار بلقيس للنشر الجزائر 2021، .

- بلورنة احسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري , بين النظري والتطبيقي , دار هومة , الجزائر ,
سنة 2019

- بوطبة مراد , نظام الموظفين في القانون الجزائري , دار هومة , الجزائر , سنة 2018

- عمار بوضياف , المرجع في المنازعات الادارية , جسور للنشر والتوزيع , الجزائر , سنة 2013

- عدنان عمر , القضاء الاداري مبدا المشروعية دراسة مقارنة , الطبعة 2 منشأ المعارف الاسكندرية
سنة 2004

- عز الدين مرداسي , الغرامة التهديدية في القانون الجزائري , دار هومة للطباعة والنشر , الجزائر
سنة 2008

- حمدون داودية , تنفيذ الاحكام القضائية الادارية الجزائرية في القانون الجزائري , دار الهدى للطباعة
والنشر , الجزائر 2015

- عمار عوابدي النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري جزء الثاني , ديوان
المطبوعات الجامعية, بن عكنون الجزائر, 1998

- عمار عوابدي , نظرية المسؤولية الادارية دراسة تاصيلية وتحليلية ومقارنة , ديوان
المطبوعات الجامعية , الجزائر 2001

الرسائل الجامعية :

اطروحات الدكتوراه :

- سكاكنيباية , دور القاضي الاداري في حماية الحقوق والحريات الاساسية , اطروحة دكتوراه كلية
الحقوق والعلوم السياسية , جامعة مولود معمري , تيزي ورز 2011

رسائل الماجستير :

- كمال الدين رايس , الياء الزام القاضي الاداري على تنفيذ القرارات القضائية الادارية في قانون الاجراءات المدنية والادارية , جامعة العربي بن مهدي ام البواقي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , تخصص الادارة العامة سنة 2013/2014

- نداء محمد لامين ابو الهوى المسؤولية الادارية بالتعويض عن القرارات الادارية غير المشروعة مذكرة ماجستير في القانون العام , جامعة الشرق الاوسط , كلية الحقوق 2010

- حباس اسماعيل , مسؤولية الادارة عن القرارات الغير مشروعة, مذكرة لنيل شهادة ماجستير , جامعة الوادي, 2014/2015

- بوهالي مولود , ضمانات تنفيذ الادارة للاحكام القضائية , رسالة ماجستير , جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة , كلية الحقوق , سنة 2011/2012

مذكرات الماستر :

- عزري توفيق , سلوكات القاضي الاداري في توجيه اوامر للادارة , مذكرة ماستر قانون اداري, جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2015/2016

المقالات والبحوث العلمية :

- قمري زينة , مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر , مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات , المجلد 9 العدد 2 سنة 2021

- دحمان سعاد , التعريف بمبدأ المشروعية , مجلة افاق للعلوم , جامعة الجلفة , العدد السادس , سنة 2017

- بلعموري نادية , الرقابة على السلطة التقديرية للادارة في مجال الوظيف العمومية , مجلة الدراسات القانونية المقارنة , مجلة 9 العدد 2 سنة 2024

- خثير مسعود , دور مبدا المشروعية في حماية الحقوق والحريات و مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية , العدد 11 سنة 2018

- حسينة شرون و سلطة القاضي الاداري في توجيه اوامر للادارة بين الحظر والاباحة , مجلة الاجتهاد القضائي , العدد 2 سنة 2006

- فريدة مزباني مبدا حظر توجيه اوامر من القاضي الاداري للادارة والاستثناءات الواردة عليه في قانون الاجراءات المدنية والادارية , مجلة المفكر عدد 7 سنة 2011

- سليمان محمد الصماوي قضاء التاديب , مجلة العلوم الادارية العدد الاول , 1960

- زيد الخيل توفيق , تفعيل سلطات القاضي الاداري في ضمان تنفيذ الاحكام الصادرة ضد الادارة بموجب قانون الاجراءات الادارية والمدنية , المجلة الاكاديمية للبحث القانوني , عدد خاص سنة 2016

المحاضرات الجامعية :

العايب سامية , الضمان الاجتماعي محاضرات طلبة السنة اولى ماستر والثانية ماستر قانون اعمال , جامعة 8 ماي 1945 , قالملة كلية الحقوق والعلوم السياسية , السنة الجامعية 2020/2021

مقيمي ريمة , المنازعات الادارية , محاضرات القيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس قانون عام , جامعة 8 ماي 1945 قالملة , كلية الحقوق والعلوم السياسية , السنة الجامعية 2020/2019

المواقع الالكترونية :

- موقع ويكيبيديا

- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي , السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي , www.mtess.gov.dz

الفهرس

أ.....	مقدمة
05.....	الفصل الاول :الاطار القانوني للحقوق الاجتماعية للموظف العام
06.....	المبحث الاول :مفهوم الحقوق الاجتماعية للموظف العام
06.....	المطلب الاول : نشأة الحقوق الاجتماعية للموظف العام
07.....	الفرع الاول : نشأة الحقوق الاجتماعية للموظف في العالم
10.....	الفرع الثاني : نشأة وتطور الحقوق الاجتماعية في الجزائر
10.....	اولا :تطور نظام الضمان الاجتماعي خلال مرحلة الاستعمار
11.....	ثانيا: تطور نظام الضمان الاجتماعي بعد الاستقلال
13.....	المطلب الثاني : تعريف الحقوق الاجتماعية للموظف العام وخصائصها
14.....	الفرع الاول : الحقوق الممنوحة للموظف العام بصفته مستخدم اداري
15.....	اولا : الحق في الاستفادة من حماية الدولة
15.....	ثانيا : الحق النقابي والاضراب
16.....	ثالثا : الحق في الترقية والتكوين
17.....	رابعا: الحق في العطل وايام الراحة القانونية والغيابات
18.....	خامسا : الحق في عطلة الامومة
19.....	سادسا: الحق في التقاعد

المبحث الثاني : الاسس العامة للحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	20
المطلب الاول : انواع الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	20
الفرع الاول : الحق في الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.....	20
التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي الجزائري.....	21
التأمين عن الأمومة.....	22
الفرع الثاني : الحق في التقاعد.....	23
شروط التمتع في الحق في التقاعد.....	24
المطلب الثاني : الاساس القانوني والتشريعي للحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	25
الفرع الاول : الاساس القانوني والتشريعي للحق في الحماية الاجتماعية.....	25
الفرع الثاني : الاسس القانونية والتشريعية للحق في التقاعد.....	27
الفصل الثاني : اختصاص القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	31
المبحث الاول: الاحكام العامة لرقابة القاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	29
المطلب الاول : الاختصاص القضائي في منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....	31
الفرع الاول : اختصاص القاضي الاداري في مجال منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام..	31
<u>اولا</u> : الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية.....	32

- ثانيا : الاختصاص الاقليمي للمحاكم الادارية.....32
- الفرع الثاني : اختصاص القضاء العادي في مجال منازعات الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....34
- اولا : الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي.....34
- ثانيا :/ الاختصاص الاقليمي للقسم الاجتماعي.....34
- المطلب الثاني : حدود تدخل القاضي الاداري لحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....35
- الفرع الاول : مبدأ حظر توجيه اوامر من القاضي الاداري للادارة36
- الفرع الثاني : سلطات القاضي الاداري في اجبار الادارة على تنفيذ الاحكام الصادرة ضدها.....38
- 1/ سلطة القاضي الاداري في الامر بالغرامة التهديدية ضد الادارة.....39
- 2/ سلطات القاضي الاستعجالي في توجيه اوامر للادارة40
- المبحث الثاني : الاليات الرقابية الممنوحة للقاضي الاداري في حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام.....42
- المطلب الاول : رقابة القاضي الاداري من خلال دعوى الالغاء.....42
- الفرع الاول دعوى الالغاء42
- 1 / عيب الاختصاص في النظام القضائي الجزائري.....43
- 2/ عيب عدم الاختصاص المكاني أو الإقليمي.....45

46.....	الفرع الثاني : رقابة القاضي الاداري على المشروعية الداخلية.....
46.....	اولا : عيب المحل
48.....	ثانيا : عيب الغاية.....
48.....	المطلب الثاني : دعوى التعويض.....
49.....	الفرع الاول : شروط قبول دعوى التعويض.....
54.....	الفرع الثاني : الاسس القانونية التي تقوم عليها دعوى التعويض.....
58.....	الخاتمة.....
62.....	قائمة المصادر والمراجع.....
69.....	الفهرس.....

ملخص :

تعتبر دولة الحق والقانون أن تكون جميع تصرفات وأعمال الإدارة خاضعة لرقابة القاضي الإداري الذي يسهر على تطبيق مبدأ المشروعية على قرارات الإدارة وإخضاع نشاطها للرقابة القضائية ، والغرض منه بطلان كل تصرفاتها المخالفة لقواعد القانون العام ، ومن أجل ضمان ممارسة هذه الرقابة بفعالية وكفاءة تم إسنادها إلى جهات القضاء الإداري بصفتها صاحبة الولاية في المنازعات التي تكون فيها الدولة أو إحدى مؤسساتها العمومية طرفا فيه ، وذلك حماية لمبدأ المشروعية، ولا شك أن القضاء الإداري يعد إحدى الضمانات الأساسية لحماية الحقوق الاجتماعية والحريات المقررة قانونا للموظف العام في مواجهة الإدارة، ومنحه المشرع آليات الرقابة عن طريق دعوى الإلغاء ودعوى التعويض، حيث تختلف بدهاءة دعوى الإلغاء عن دعوى التعويض أركانها وموضوعها وحجية، فبينما يكتفي في دعوى الإلغاء أن يكون رافعها صاحب مصلحة، فإنه يشترط في رافع دعوى التعويض أن يكون صاحب حق أصابته جهة الإدارة بقرارها الخاطئ بضرر يراد به التعويض عنه، والمؤدى اللازم في جملته وتفصيله أن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء.

الكلمات المفتاحية : الموظف العام - القضاء الإداري - القاضي الإداري - السلطة الإدارية - الحقوق الاجتماعية للموظف العام - دعوى الإلغاء- دعوى التعويض

Summary :

The state of right and law considers all actions and actions of the administration to be subject to the oversight of the administrative judge, who ensures that the principle of legality is applied to the administration's decisions and that its activity is subjected to judicial oversight. Its purpose is to invalidate all of its actions that violate the rules of public law. In order to ensure that this oversight is exercised effectively and efficiently, it has been assigned to bodies The administrative judiciary, in its capacity as the holder of jurisdiction in disputes in which the state or one of its public institutions is a party, is to protect the principle of legality. There is no doubt that the administrative judiciary is one of the basic guarantees for the protection of the social rights and freedoms legally established for the public employee in confronting the administration, and the legislator granted him oversight mechanisms through The cancellation lawsuit and the compensation lawsuit, where the cancellation lawsuit differs from the compensation lawsuit in elements, subject matter, and argument. While it is sufficient in the cancellation lawsuit that the person filing it be an interested party, it is required for the filing of the compensation lawsuit to be the owner of a right who was inflicted by the administration, through its wrong decision, with damage for which it is intended to be compensated. What is necessary, in its entirety and in detail, is that ruling by compensation is not one of the requirements of ruling by annulment.

Keywords: public employee - administrative judiciary - administrative judge - administrative authority - social rights of the public employee - cancellation lawsuit - compensation lawsuit