جـــــــــامـــــعـــــة الـــــنعامـــــــــة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الضمانات القانونية لحماية الموظف في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر –ل.م.د–حقوق

تخصص قانون اداري

تحت إشراف:

الأستاذ: الدكتور محمد خليفي

إعداد الطالبين:

- سليمان حفيان
- عبد المولى حشيفة

أعضاء لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
د. ربيع رافعي	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ. د. محمد خليفي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
د. شريف بغني	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2025– 2026


بسم الله الرحمن الرحيم

بِسْمِ اللَّـهِ الرَّحْمَـٰنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

صدق اللَّهُ العظيم

سورة النساء الآية 58

شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الشكر أولا لله عز وجل الذي منَّ علينا بإتمام هذا العمل البسيط في مجال القانون.

وامتثالاً للحديث النبوي الشريف الذي رواه الترميذي:" "مَنْ لمْ يشْكُر النَّاسَ لَمْ يشْكُر الله"؛ يسعدنا في هذا المقام أن نتقدم بخالص الشكر والتقدير وأصدق آيات العرفان إلى الأستاذ الدكتور "**محمد خليفي**" الذي أشرف على هذا العمل وقاسمنا العبء والمشقة وأتاح لنا من وقته الثمين وأرشدنا بتوجهاته السامية، فأضاءت لنا الطريق وجنبتنا الكثير من الأخطاء، فجزاه الله عنا خير الجزاء وألبسه ثوب الصحة والعافية.

كما نتوجه بعظيم الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين الدكتور **ربيع رافعي** رئيس لجنة المناقشة والدكتور **محمد خليفي** المشرف على هذا العمل والمقرر والدكتور **شريف بغني** عضو لجنة المناقشة، وذلك لتفضلهم قبول مناقشة وتصويب محتوى هذه المذكرة ونسأل الله سبحانه وتعالى أن يبقيهم نبراسا للعلم ومنارة للمعرفة.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى قسم الحقوق بجامعة النعامة بجميع طواقمه من أساتذة، اداريين وعمال، والى كل من قدم لنا يد العون من قريب او بعيد، نخص بالذكر الدكتورين الفاضلين **مجدوب حشيفة** و**محمد لمين لعموري**، ولكل الذين رافقونا خلال جميع مراحل إنجاز هذا العمل المتواضع.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي عملي هذا، لأبي وأمي وكل عائلتي، وكل الأصدقاء وجميع الأساتذة

الأفاضل الذين رافقونا خلال جميع مراحل الدراسة طيلة خمس سنوات بالجامعة.

كما لا أنسى أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد.

فجزاكم الله عنا كل خير.

- سليمان -

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل إلى روح والدي رحمة الله عليه

والى والدتي العزيزة أطال الله بقاءها.

إلى إخوتي وأخواتي

إلى عائلتي

إلى جميع أصدقائي

وزملائي

ولجميع أساتذة جامعة النعامة الأفاضل وبالخصوص أساتذة قسم الحقوق.

– عبد المولى –

قائمة المختصرات

I. قائمة المختصرات باللغة العربية

ج ر: الجريدة الرسمية

ق، إ، م، إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ق، إ، ج: قانون الإجراءات الجزائية

ق، ع، ج: قانون العقوبات الجزائري

ق، أ، ع، و، ع: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ق، أ، ن، ع، م، إ، ع: القانون الأساسي النموذج لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

م، ع، ل، ع، إ، إ: المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري

ف: فقرة

ج: الجزء

ط: الطبعة

ع: العدد

د ط: دون طبعة

د س ن: دون سنة نشر

ص: الصفحة

ص ص: من الصفحة الى الصفحة

II. قائمة المختصرات باللغة الأجنبية

P : Page
T : Tome
N°: Numéro
JORA : Journal Officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire
JORF : Journal Officiel de la République Française

مقدمـــة

تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم أشكال تدخل الدولة في النشاط الإداري، وأنجع أسلوب من أساليب التسيير والإدارة لمختلف الشؤون العامة للدولة؛ حيث تقدم خدماتها في المجال الإداري عن طريق مؤسساتها وإداراتها العمومية، كما انها تعبر عن النظام الذي يهدف لخدمة المصلحة العامة ويخضع له الأشخاص القائمين بخدمة المرفق العام وفق مقتضيات النصوص القانونية المحددة لمهامهم واختصاصاتهم. ويعتبر الموظف العمومي واجهة الإدارة ومواردها البشري الهام والمحرك الأساسي لنشاطها الإداري، فهو عنصر استمرارها بانتظام واطراد ويعبر عن ارادتها في تحقيق أهدافها الرامية الى اشباع حاجات الافراد في مختلف الميادين من أجل المصلحة العامة.

يتمتع الموظف بمركز قانوني وتنظيمي متميزا عن غيره من أعوان الدولة، تحكمه الأنظمة القانونية المختلفة، أساسها الأمر رقم 06 -03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22[1]، والذي حدد بدوره ضمانات وحقوق الموظف وواجباته في الباب الثاني منه؛ فوضع له حقوق مادية ومعنوية لا يمكن التعدي عليها وأحاطها بمجموعة من الضمانات لحمايته، من اجل خلق توازن بين مصلحته ومصلحة الإدارة التي تهدف الى المحافظة على استمرارية المرفق العام.

كما خص المشرع الموظف العمومي بكثير من العناية والاهتمام، تتحققان بواسطة آليات قانونية، تتمثل في مختلف الضمانات الجوهرية التي قررها له لأنه يمثل هبة الدولة ومكانتها ودورها في تحقيق أهدافها فهو يستمد حمايته منها، وذلك بإحداث التوازن بين الحقوق وضمان أدائه للواجبات، التي نصت عليها الدساتير الى غاية التعديل الدستوري 2020، ومختلف النصوص التشريعية والتنظيمية سواء النص التشريعي المتعلق بالوظيفة العمومية او النصوص الأخرى.

---

[1] - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر-ع 46، بتاريخ 16 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22، المؤرخ في 24 جمادى الاولى 1444 هـ الموافق لـ 18 ديسمبر سنة 2022، ج ر-ع 85، بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

تتمثل أهمية دراسة هذا الموضوع في أنها تسعى إلى الكشف عن أهم آليات حماية الموظف في التشريع الجزائري، والتي أساسها الضمانات المقررة له ودورهما في المسار المهني له، وذلك من خلال تحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع، ومعرفة مدى فعاليتها ومسايرتها للواقع المهني للموظف.

يشكل موضوع الضمانات التي أوجدها المشرع الجزائري لحماية الموظف أحد أهم المواضيع التي تستدعي البحث والدراسة لما لها من تأثير مباشر في الحياة المهنية للموظف، لذا تم اختيار هذا الموضوع بناء على مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية فيما يلي:

ـ اهتمامنا الشخصي بالموضوع ورغبتنا في التعرف والاطلاع على الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف وتأثيرها على الموظف وسير الإدارة.

ـ كوننا موظفين في قطاعي التربية والإدارة المحلية وبكونهما من أسلاك الوظيفة العمومية، اخترنا هذا النوع من المواضيع، حيث أردنا ربط المعارف العلمية والقانونية بواقع الضمانات الحمائية المقررة لنا خلال مسارنا المهني.

اما الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار الموضوع فمنها:

ـ الوقوف على مدى اهتمام المشرع الجزائري بموضوعي الموظف وضمانات الحماية المقررة له.

ـ محاولة التطرق وجمع أهم النصوص التشريعية والتنظيمية التي تناولت نظامي الضمانات والحماية المقررة للموظف بصفة عامة.

وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الضمانات المقررة للموظف في التشريع الجزائري من جهة، ولمعرفة الآليات الإجرائية المختلفة التي يمارسها من اجل حماية هذه الضمانات من جهة أخرى، وإلى الوقوف على دور الضمانات الحمائية في تحسين ظروف عمل الموظف والمحافظة على استمرارية المرفق العمومي وأثرها على أداء الموظف من جهة، وتحسين الخدمة العمومية من جهة أخرى.

غير أننا واجهتنا في إعداد هذا الموضوع بعض الصعوبات يمكن حصر أهمها في قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع، إلا أننا تداركنا ذلك من خلال الاعتماد على بعض الكتب التي تتحدث عن الوظيفة العمومية بشكل عام والكتب التي عالجت موضوع المنازعات الإدارية وكذا نشاط الادارة بالإضافة إلى المطبوعات الجامعية والرسائل والأبحاث التي عالجت موضوع تأديب الموظف العمومي ومركزه القانوني بصفة عامة.

بعد كل ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى اهتمام المشرع الجزائري بحماية الموظف العام، وفيما تتمثل الآليات القانونية التي كفلها كضمانات لحمايته؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية أسئلة فرعية هي:

- فيما تتمثل ضمانات حماية الموظف العام في التشريع الجزائري؟
- ما هي مختلف الآليات الإجرائية التي توفر الحماية للموظف العمومي؟
- كيف ساهمت الضمانات القانونية التي وضعها المشرع الجزائري في تعزيز الحماية للموظف العام؟

للإجابة على هذه الإشكالية والأسئلة المتفرعة منها، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من خلال التعريف بمفهوم الموظف العمومي والضمانات المقررة لحمايته وإعطاء أكبر قدر من المعلومات في هذا المجال، كما اعتمدنا المنهج التحليلي لإعماله في قراءة وتحليل مضامين بعض النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالموظف ومختلف الضمانات المقررة له.

وعليه فقد تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحماية الموظف في التشريع الجزائري.

الفصل الثاني: الآليات الإجرائية لضمان حماية الموظف في التشريع الجزائري

في إطار البحث حول موضوع المذكرة تم الاطلاع على بعض الاطروحات الجامعية والمقالات العلمية ومذكرات الماجيستر التي تتقاطع مع مذكرتنا الى حد بعيد والتي تناولت في أغلبها جزءا معينا من الموضوع المتعلق بالضمانات القانونية لحماية الموظف في التشريع الجزائري، كما تطرقت أغلبها لحقوق وواجبات الموظف نذكر منها:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، من اعداد الطالبة مخلوفي مليكة تحت عنوان "رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي" مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري –تيزي وزو– الجزائر، للموسم الجامعي 2011–2012، والتي ركزت في دراستها على اعتبار ان النظام التأديبي اهم عمل اداري يخضع لرقابة المشروعية التي يمارسها القضاء الإداري، وبذلك تعتبر الرقابة القضائية من الضمانات الفعالة لحماية الموظف العمومي من أعمال وتصرفات الإدارة المستخدمة.

كما قد اطلعنا على أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام من اعداد الطالب محمد الاحسن تحت عنوان "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة–دراسة مقارنة" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان – الجزائر، للموسم الجامعي 2015–2016، والتي ركز في دراسته على السلطة التأديبية والإجراءات المتبعة امام الهيئات المنشاة لهذا الغرض في الجزائر ومقارنتها بالأنظمة الموجودة في كل من فرنسا والعراق، واعتبره نظاما شبه قضائي، كما اقترح الطالب انشاء محاكم متخصصة بالتأديب لما حققته تجارب في دول أخرى كمصر واليمن والسعودية واقترح اسناد التحقيق لهيئات مستقلة من اجل إعطاء مصداقية اكبر للتأديب والطمأنينة في نفس الموظف المذنب.

بالإضافة لأطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام من اعداد الطالبة العيفاوي صبرينة تحت عنوان "أثر الحكم الجزائي على مسار الموظف العام–دراسة مقارنة" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان – الجزائر، للموسم الجامعي 2020–2021، حيث ركزت الطالبة في دراستها على مكانة الموظف في الأنظمة القانونية

المقارنة منها النظامين المصري والفرنسي حيث أولاه المشرع اهتماما واسعا عن طريق تكريس ترسانة من النصوص القانونية تقرر له مجموعة الحقوق وترتب عليه مجموعة من الواجبات، كما أشارت الطالبة إلى أن لكل من الجريمة التأديبية والجزائية تأثير كبير على مسار الموظف العام.

كما اطلعنا على مجموعة من المقالات العلمية منها مقال من اعداد عبد الحكيم سواكر متصرف مستشار رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان) تاريخ الإصدار جويلية 2019 تحت عنوان الضمانات المقررة للموظف العام على ضوء القانون الاساسي للوظيفة العامة 06-03.

مقال علمي من اعداد كل من ملياني بوبكر وليد مخبر بحث الحقوق والعوم السياسية جامعة الجزائر1 و بن جلول مصطفى جامعة عمار ثليجي الأغواط (تاريخ نشر المقال: 01 /2021/09) المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية تحت عنوان " الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي " يتناول تدخل الدولة عن طريق سن قواعد قانونية عامة جنائية ردعية لمواجهة السلوكيات غير المشروعة التي تهدد سلامة الموظفين.

مقال من اعداد بوطبة مراد. أستاذ محاضر، كلية الحقوق بجامعة بومرداس، تاريخ النشر: 2019/11/25 تحت عنوان الوقف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية في القانون الجزائري يتعلق بخطورة اجراء الوقف التحفظي على الوضع القانوني للموظف وكيفية الموازنة بين المصلحة العامة المتمثلة في السير الحسن للمرفق العام وبين حقوق الموظف.

مقال من اعداد (د محمد بن أعراب أستاذ محاضر قسم" أ" وقيرود سهام باحثة دكتوراه – كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سطيف2) تحت عنوان تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي الذي تطرقا من خلاله إلى تكريس ضمان الأمن القانوني في التشريع الوظيفي ، حفاظا على التوازن بين الحقوق والواجبات ، الذي يتجسد من خلال الضمانات المادية والضمانات

المرتبطة بالأمن المعنوي للموظف من خلال حمايته من الضغط وصون كرامته، ومنع الاعتداء عليه أثناء أو بمناسبة ممارسته لمهامه.

مقال من اعداد سوداني نورالدين كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة سكيكدة، تحت عنوان الضمانات التأديبية للموظف العام – دراسة تحليلية في ظل الامر 06-03، حيث تناول المقال النظام التأديبي للموظف العام من خلال ما ورد في الباب السابع من الامر 06-03، والصلاحيات التي منحها المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين في الجانب التأديبي للموظف، خاصة ما تعلق بتكييف الأخطاء المهنية، وتوقيع العقوبات التأديبية.

في حين نسعى من خلال بحثنا الى تقديم وصف للضمانات المقررة لحماية الموظف والآليات الإجرائية التي كفلها له المشرع لتكريس هذه الحماية من خلال قراءة تحليلية معمقة للضمانات المقررة لحماية الموظف في التشريع الجزائري بمختلف درجات التسلسل الهرمي للنصوص القانونية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحماية الموظف في التشريع الجزائري

يقتضي علم الإدارة الالمام بالمبادئ الأساسية التي تحكمها وفق الترتيب المتعارف عليه، من منطلق التخطيط الى مرحلة الوصول الى الأهداف والعودة بالعجلة بعد التقويم، حيث لا بد من المرور عبر مختلف المراحل التي تقيس أداء الإدارة وموظفيها من تنظيم وتوجيه ورقابة وهو ما يوصلها لإدارة الجودة المطلوبة؛ وباعتبار ان الموظف العمومي هو المورد الاساسي والمحرك للنشاط الإداري من بين عدة موارد أخرى، ويضمن استمرار المرفق العمومي وانتظامه، لذا اعطته مختلف النظم الحديثة الكثير من الاهتمام ووضعت له ترسانة قوية من القوانين والتنظيمات تميز مركزه ومكانته، وتحيطه بجملة من الآليات سواء أثناء تأدية مهامه او بمناسبتها حتى يؤدي عمله بالوجه الذي تسطره الوظيفة وتتطلبه المهنة.

والإلمام أكثر بموضوع الموظف وتقريب مفهومه، لا بد من تعريفه لتقريب معناه وتتبع مدلوله من مختلف الجوانب الفقهية والقضائية والتشريعية وتمييزه عن المصطلحات المشابهة له وتحديد طبيعة العلاقة التي تربطه بالدولة وتبيان الحماية المقررة له.

وللإحاطة أكثر بالموضوع فقد تم تقسيم هذا الفصل كما يلي:

المبحث الأول: الموظف العام والحماية المقررة له

المبحث الثاني: الأساس القانوني لضمانات حماية الموظف

المبحـث الأول

الموظف العام والحماية المقررة له

لقد كرس المشرع الجزائري حماية قانونية للموظف العمومي، حتى يؤدي مهامه وفقا لمقتضيات الوظيفة ويساهم في استمرارية المرفق بانتظام واطراد، لذا عزز له حماية مادية ومعنوية تحفظها النصوص القانونية والتنظيمية، وعليه ومن أجل التعمق أكثر في هذه الدراسة، سنتطرق لمفهوم الموظف العمومي (المطلب الأول)، والتطرق للحماية المقررة للموظف العمومي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم الموظف العمومي

يختلف مفهوم الموظف من دولة الى أخرى بل أنه يختلف في ذات الدولة نفسهآ، وفي ذات القانون، وقد يأخذ مدلولا واسعا أو ضيقا بحسب السياق ونوع الوظيفة التي يمتهنها وهو بذلك متغير بحسب الظروف والعوامل وتقلب الأنظمة السياسية والاجتماعية، وقد عرف عدت مصطلحات عبر الأزمنة المختلف غير أن مدلوله لم يتغير بما يبذله الشخص من جهد سواء فكري أو بدني. لذا سنتطرق لتعريف الموظف العمومي (الفرع الأول)، وتمييزه عما يشابهه من تمييز الموظف عما يشابهه من مصطلحات (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الموظف العمومي

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العمومي لغة، والتطرق لتعريفه الفقهي والقضائي وتعريف المشرع الجزائري له، في الجانب الاصطلاحي.

أولا: التعريف اللغوي:

الموظف هو اسم مشتق من الفعل "وظّف"، والوظيفة مصدر وظف وصرفا على وزن مُفعّل يقال: وَظَفَ فلان فلاناً...والوظيفة من كل شيء ما يُقدر له كل يوم من رِزْقٍ أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوُظف، وقد وظفت له توظيفاً، ووظفت على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله توظيفاً[1].

وأصاب وظيفة والقوم: تبعهم. وظائف ووظفٌ بضمتين. والتوظيف: تعيين الوظيفة والمواظفة: الموافقة والملازمة. واستوظفه: استوعبه[2].

[1] - د. محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط4، ج (15)، 2005، ص 240.

[2] - د. صدام حسين ياسين لعبيدي، استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة) ، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2019، ص 26.

ووظفه أي: البَعِيرَ يَظُفُه: إذا قَصْرَ قَيْدَه، وَوَظَفَهُ وَظْفاً: أَصَابَ وَظِيفَه يقال: له وَظِيفَةٌ من رِزْقٍ، وعليهِ كُلَّ يَوْمٍ وَظيفَةٌ من عَمَلٍ وَوَظَفَهُ وظفاً[1].

ثانيا: التعريف الاصطلاحي:

أثيرت فكرة وضع تعريف موحد للموظف العام، ليكون مرجعا لجميع الدول، لذا عقد مؤتمر دولي للعلوم الادارية في فينا من19 الى 24 جوان 1933، حيث اقترح بعض المؤتمرون، إطلاق مصطلح الموظف العمومي على كل فرد تعهد له وظيفة حكومية، سواء كانت مركزية أو محلية، وتكون هذه الرابطة خاضعة لأحكام القانون العام، ومصطلح العامل على كل من يخضع لأحكام القانون الخاص، ويغلب على نشاطه المجهود اليدوي أو الصناعي ويطلق مصطلح المستخدم على كل من يخرج على هذين الصنفين.

غير أنهم لم يتوصلوا لإجماع حول توحيد مفهوم للموظف العمومي وتُرك أمر تحديده لاختصاص كل دولة، وفقا لظروفها التاريخية والاجتماعية والسياسية[2].

أ- التعريف الفقهي:

قدم الفقهاء تعاريف مختلفة للموظف العام كل حسب الوضع القانوني لمن يقوم بالوظيفة في دولته، وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما يلي:

1- في الفقه الفرنسي:

عرفه الفقيه موريس هوريو بانه:" كل من يشغل وظيفة في الكادر الدائم في إحدى المصالح العامة التي تديرها الدولة، سواء أكان نائبا عن السلطة العامة أو مستخدمها أو عاملا أو مساعدا." في إحدى المصالح العامة التي تديرها الدولة، سواء أكان نائبا عن

1 – محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق مصطفى حجازي، مطبعة حكومة الكويت، التراث العربي سلسلة تصدرها وزارة الإعلام في الكويت، ج (24)، 1987، ص ص 464-465.

2 – أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 45.

السلطة العامة أو مستخدمها أو عاملا أو مساعدا"، كما عرف بكونه من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة[1].

كما عرفه الفقيه ليون دوجي بكونه:" كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها[2]."

وعرفه أيضا:" الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة، الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها[3]."

2- في الفقه المصري:

عرفه سليمان محمد الطماوي: "ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام"4.

ويرى محمد حامد الجملالي إلى أن الموظف العام هو: "كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عارضة بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر".

وذهب مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها وقبوله لهذا التعيين [5]."

3- في الفقه الجزائري:

حاول الفقه الجزائري إعطاء تعريف للموظف العمومي، حيث عرفه عمار عوابدي بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر،

---

1 – بلورنة أحسن، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، بومرداس، ط1، 2021، ص ص 21 – 22.

2 – دهمة مروان، صدوق المهدي، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي الاغواط، مج:04 ، ع: 01، 2020، ص 20.

3 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج(02)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 51.

4 – د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص235

5- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2018، ص 32.

بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه"[1].

أما الأستاذ ميسوم صبيح فيرى بأن الموظف العام هو:" من يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رُسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا[2]."

وبالتالي فقد انتهى الفقه الإداري الى تحديد المقصود بالموظف العام بانه كل من يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، حيث جل التعريفات السابقة تتفق على وجوب أن يكون عمل الموظف في مرفق عمومي تابع للدولة أو وأن تكون الخدمة به بطريقة منتظمة وليس عارضة أي بصفة دائمة في مرفق عام يتم استغلاله مباشرة من قبل الدولة أو وحداتها العامة، حيث يشترط توفر العناصر التالية في الموظف العام:

4- الخدمة الدائمة وهو أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة بشكل دائم ويجب الاستمرار والديمومة في خدمة المرفق العام، وألا يكون العمل مؤقتا، وإنما عن طريق التعيين في وظيفة دائمة تندرج ضمن هيكل التنظيم الإداري للمرفق.[3]

5- أن يكون العمل في المرفق العام المدار من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، يجب أن تدير المرفق العام سلطة إدارية مركزية كانت أو لامركزية، اعتمادا على أسلوب الإدارة المباشرة للدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى.

6- أن يعيّن الموظف من طرف السلطة المختصة التي تمتلك صلاحية التعيين، يجب أن يصدر قرار التعيين في الوظيفة العامة من قبل السلطة المختصة، وبتوفر باقي العناصر يعتبر موظفا عموميا حتى وان لم يوافق على التعيين.[1]

1- بوطبة مراد، نفس المرجع، نفس الصفحة.

2- بلورنة أحسن، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص24

3- د. أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2003، ص 327.

ب- التعريف القضائي للموظف العام:

1- مجلس الدولة الفرنسي:

قام بتقديم مساهمة كبيرة في تعريف الموظف العام، حيث حرص على إبراز معيار للتمييز بينه وبين غيره من العمال بالقطاعات الأخرى في الدولة[2]، حيث عرفه بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"[3] .

2- القضاء المصري:

تطرق في العديد من قراراته وأحكامه إلى تعريف الموظف العام، وقد جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا: "لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العامة يجب أن يعني بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر"[4].

وفي قرار آخر:" الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق ."[5]

3- القضاء الجزائري:

لم يعرف الموظف العام، بل اكتفى بالتمييز بين الأعوان العموميين وفق المعايير التي وضعها المشرع، حيث ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، واعتبر كل العاملين في

---

1 – د. أنور أحمد رسلان، نفس المرجع، ص 327

2 – د. علي عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي والنظم الحديثة، مطبعة السعادة، الطبعة الأولى سنة 1982 ص 135.

3 -CE, Sect., du 04 juin 1954.décision du conseil d'état, concernant l'affaire **Affortit**, n°17329, cours de M, Coulibaly, professeur du droit de la fonction publique, Master1, Chapitre1, université Toulouse1, année scolaire 2012-2013, P12.

4 – حكم المحكمة العليا المصرية، جلسة 1959/12/19، الطعن رقم465، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لسنة 1959، السنة الخامسة، قاعدة رقم 16، الجزء الثاني، سبتمبر 2024، ص118.

5 – محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، القاهرة، دار النهضة العربية، الجزء الأول، الطبعة 1969، ص60.

جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني. [1]

وقد جاء في قرار مجلس[2]، أن:" المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم رقم59/85"[3]، حيث ان بمعنى المخالفة فإن علاقة العمل التي تربط الموظف بالهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية على عكس المتعاقد.

ج-التعريف التشريعي للموظف العام:

اختلفت التشريعات المعاصرة حول وضع تعريف جامع للموظف العام، وذلك راجع لاختلاف أنظمة الدول القانونية، إلا أننا سوف نركز على تعريفه من خلال استعراض التشريعات المختلفة التي عرفها نظام الوظيفة العمومية الجزائري.

فقد انتهج المشرع الجزائري نفس الطريق الذي انتهجه كل من المشرع المصري والمشرع الفرنسي في تعريف الموظف العام، حيث لم يعرف الموظف العام تعريفا دقيقا، ويظهر هذا من خلال ما تضمنه كل من الدستور الجزائري أو ما نصت عليه مختلف قوانين الوظيفة العمومية.

1- **التعريف الدستوري للموظف العام:** لم يعرف الموظف وانما اكتفى بتبيان المبادئ العامة للوظيفة العمومية:

1-1- **دستور 1963:** لقد نصت المادة 20 منه على[4]: "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، وكما نصت المادة 54 على ان: "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع

1- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016، ص21.

2 - قرار مجلس الدولة، بتاريخ 15-04-2003، ملف رقم 7843، قضية خ. ب. ع ضد والي معسكر، مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، سنة 2004.

3- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 29.

4- دستور الجزائر 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، يتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، ع 64، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

المناصب المدنية والعسكرية"، وقد استعمل مصطلحين إثنين (العمال والموظفين) للدلالة على نفس المعنى .

1-2- **دستور 1976**[1]: لقد استعمل عدة مصطلحات للدلالة على مفهوم الموظف العام على غرار: العامل، أعوان الدولة، الموظفين ووظائف الدولة، ففي المادة 3/8 منه بقولها : "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"، والمادة37 بقولها: "ليست وظائف الدولة امتيازا بل هي تكليف على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة ليس غير، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة".

1-3- **التعديل الدستوري 1989**[2]: كرس ببعض المبادئ المنظمة للوظيفة العمومية ومنها في المادة 48 نصت على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية المنصوص عليه، وفي المادة 21 نصت على مبدأ عدم استغلال الوظيفة العمومية لأغراض شخصية.

1-4- **التعديل الدستوري 1996**[3]: كرس نفس المبادئ المنظمة للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 21على أنه لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسّسات الّدولة مصدرا للثّراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة. كما أن القانون يعاقب على التّعسّف في استعمال السّلطة حسب المادة 22. وأن القانون يضمن عدم تحيز الإدارة في مقتضيات المادة 23. وقد

[1] - الأمر رقم: 76-97، المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 هـ الموافق لـ 22 نوفمبر 1976، يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، ع 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

[2] - المرسوم الرئاسي رقم: 89-18، المؤرخ في 22 رجب عام 1409 هـ الموافق لـ 28 فبراير سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير سنة 1989، ج ر، ع 09، بتاريخ أول مارس 1989.

[3] - المرسوم الرئاسي رقم: 96-438، المؤرخ في 26 رجب عام 1417 هـ الموافق لـ 07 ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر، ع 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

نصت المادة 51 على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلّد المهام والوظائف في الدّولة دون أية شروط أخرى غير الشّروط التي يحدّدها القانون[1].

1-5- **التعديل الدستوري 2020[2]:** لم يتطرق لتعريف الموظف العام، واكتفى بالإشارة إلى بعض المبادئ العامة المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة منها؛ المادة 24 التي تنص على أنه يحظر استحداث أي منصب عمومي أو القيام بأي طلب عمومي لا يستهدف تحقيق المصلحة العامة، وبأن لا تكون الوظائف والعُهدات في مؤسّسات الدّولة مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصّة. كما تنص المادة 25 على أن القانون يعاقب على استغلال النفوذ والتعسف في استعمال السلطة، وتأكد المادة 26 على ان القانون يضمن عدم تحيّز الإدارة، وقد حافظ هذا التعديل على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية المشار إليه في المادة 67.

2- **تعريف الموظف في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية:**

لم تعطي هذه القوانين تعريف للموظف العمومي وانما ذكرت الشروط الواجب توفرها من أجل اكتساب صفة الموظف، وجاءت بمدلول ضيق.

الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[3]؛ حيث نصت المادة الأولى منه على أن الموظف العام " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم"، حيث كان مجال تطبيقه يستثني موظفي الجيش الوطني الشعبي والقضاة والقائمين بشعائر الدين.

---

[1] – أ. موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، طبعة 2012، ص ص 16-17.

[2] - المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخة في 15 جمادى الأول 1442 هـ الموافق لـ: 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر-ع 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

[3] - الأمر رقم: 66-133، المؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع 46، بتاريخ 08 يونيو 1966 (ملغى).

من خلال هذا النص نرى أن المشرع الجزائري لم يعرّف الموظف العام وانما اقتصر على توضيح بعض العناصر التي يجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف العمومي وهي:

-القيام بعمل دائم.

-الترسيم في إحدى درجات السلم الإداري.

-العمل في خدمة مرفق عم ومي تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة.

- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]؛ حيث نصت المادة 04 منه على أنه: " يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري؛ الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

كما أشارت المادة 02 في فقرتها الأخيرة على ان مجال تطبيقه، يستثني بعض الموظفين الذين لا يخضعون لأحكامه كالقضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

يلاحظ من خلال المقارنة بين الامرين في مجال التطبيق أن الامر 06-03، أدرج الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية التي كانت مستثناة في الامر 66-133، في حين أنه استثنى مستخدمو البرلمان.

من خلال ما سبق ذكره، يتضح أنه لا نكون أمام موظف عمومي إلا بتوافر الشروط التالية:

- صدور قرار التعيين من طرف السلطة المختصة.
- التعيين في وظيفة عمومية دائمة.
- أن يتعلق قرار التعيين بإحدى المؤسسات والادارات العمومية.
- صدور قرار الترسيم في إحدى رتب السلم الاداري.

3- تعريف الموظف بالمدلول الواسع:

[1] - الأمر رقم: 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

جاء المدلول الواسع لمفهوم الموظف في قانون العقوبات وبموجب التعديلات المدخلة عليه، متأثرا بالتطورات السياسية والاقتصادية للبلاد كان آخرها ما جاء به قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، والأمر 21-09 الخاص بحماية المعلومات والوثائق الإدارية.

3-1- القانون رقم: 06-01 المعدل بموجب القانون رقم: 22-08، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته[1]:

وسع قانون الوقاية من الفساد ومكافحته مفهوم الموظف ليشمل عدة صور، أربعة طوائف يمكن اعتبرها في حكم الموظفين العموميين بالإضافة الى صور جديد تحمل صفة الموظف والتي لم يعرفها القانون الجزائري من قبل إطلاقا على النحو التالي وذلك حسب نص المادة 02 منه في فقرتها –**ب**–على أنواع الموظفين وقد أعطت مدلولا واسعا لذلك[2]:

ب) "موظف عمومي":

1-كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر، أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،

2-كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،

3-كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

كما ان قانون الوقاية من الفساد ومكافحته أضاف صور جديدة أخرى للموظف حتى تكون المتابعة وتوقيع الجزاء ومكافحة الظاهرة على المستويين الوطني والدولي، وذلك في الفقرة –ج–والفقرة –د–من المادة 02 منه.

---

[1] - القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ، الموافق ل 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، ع 14 بتاريخ 08 مارس 2006، المعدل بموجب القانون رقم 22-08، المؤرخ في 05 مايو 2022.

2 – أنظر المادة 02 من القانون رقم 06-01، المشار اليه اعلاه.

ج) "موظف عمومي أجنبي": كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي، سواء كان معينا أو منتخبا، وكل شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، بما في ذلك لصالح هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية.

د) "موظف منظمة دولية عمومية": كل مستخدم دولي أو كل شخص تأذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها.

3-2- الامر رقم: 21-09 المتعلق حماية المعلومات والوثائق الإدارية[1]:

حيث ان المادة 03 منه وسعت كذلك من مفهوم الموظف، حيث نصت المادة 03 منه على انه يقصد، في مفهوم هذا الأمر، بالموظف العمومي ما يأتي:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،

- كل شخص أخر يتولى، ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

كل ما سبق ومن خلال هذه النصوص نلاحظ أن المشرع الجزائري وضع بعض العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الموظف العام بمدلولها الضيق والواسع دون أن يعرّفه بشكل دقيق وانما وضح الشروط الواجب من اجل أن يكتسب العون صفة الموظف وهو ما نصت عليه المادة 04 من الامر 06-03 سالف الذكر.

[1] - الامر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 هـ، الموافق ل 08 يونيو 2021، المتعلق حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج ر، ع 45 بتاريخ 09 يونيو 2021.

الفرع الثاني

تمييز الموظف عما يشابهه من مصطلحات

إن تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية وارتباطها الشديد بالمرافق العامة، جعل موردها البشري يختلف تصنيفه وخضوعه القانوني، فقد يخضع بعضهم للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الأخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي بالفصل في منازعاتها[1] .

لذا سنحاول في هذا الفرع تمييز الموظف العام عن غيره من الاعوان العموميين، بحيث قد تلجأ الادارة العامة في مجالات محددة ولأسباب تقنية ومالية الى الاستعانة بأعوان متعاقدين وهذا بغرض تلبية الحاجات العامة.

أولا–التمييز بين الموظف العام والعون المتربص

بالرجوع إلى الأمر 06–03 نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للعون المتربص، وانما نظم مركزه القانوني في الفصل الثاني من الباب الرابع من الامر 06 –03 تحت عنوان التربص في المواد من 83 إلى 92 منه والمرسوم التنفيذي رقم 17 –322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على الأعوان المتربصين ويحدد الأحكام الخاصة به.

ووقد استعمل المشرع الجزائري عدة تسميات قبل ان يستقر على مصطلح التربص حيث استعمل مصطلح التمرين التكويني في الامر 66–133 ومصطلح الفترة التجريبية في المرسوم 85–59، والمتربص هي الصفة القانونية الأولى بعد التعيين التي يتصف بها كل مترشح للوظيفة، والتي بموجبها يقضي فترة تربص قبل الترسيم مدتها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة[2]، ولقد بينت المادة 83 من الامر 06–03 هذه الصفة بقولها: " يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص."

1– بوطبة مراد، المرجع السابق، ص33.

2– المادتين 83–84 من الأمر 06–03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

من خلال ما سبق يمكن تعريف العون المتربص في الوظيفة العامة هو عون عمومي يشغل وظيفة دائمة، غير انه يتوقف ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري على اجتياز فترة التربص بنجاح تنتفي عنه صفة الموظف العمومي طيلة هذه الفترة[1]؛ وبالتالي يمكن التمييز بين الموظف العام والعون المتربص من خلال:

- شغل الموظف العام للوظيفة العمومية دائم عكس العون المتربص، فشغله لها مؤقت ومعلق على نتيجة نهاية التربص، فالفرق الجوهري بينه وبين الموظف العام مرتبط بالترسيم، وهو سبب عدم تمتع العون المتربص بصفة الموظف.

- حرمان العون المتربص من بعض الحقوق[2] التي كفلها المشرع للموظف العام، فلقد حرمه الأمر 06-03 من حقه في النقل أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع والوضع تحت التصرف، كما حرمه من عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية[3].

ثانيا-تمييز الموظف العام عن الموظف الدولي

رغم أن فقهاء القانون الدولي عرفوا الموظف الدولي عن كونه شخصا أو فردا طبيعيا تتصرف المنظمة من خلاله وتستعين به لتحقيق أهدافها وغاياتها[4]، إلا أنهم اختلفوا في اشتراط صفة الدوام والاستمرار في الوظيفة من عدمها:

1- التعريف الذي لا يشترط صفة الدوام والاستمرار: حيث عرفت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 ابريل 1949، الموظف الدولي بأنه:" أي شخص سواء

1- د. فاضلي سيد أحمد، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة المسيلة، الجزائر-المجلد 08 -ع 01، جوان 2023، ص 352.

2- شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية

والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة المجلد 04 -ع 04، ديسمبر 2019، ص 24

3- المادتين 88-89 من الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

4- غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس-كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2019/2018، ص09.

كان يعمل باجر أو بدون أجر يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة يعين عن طريق أحد أجهزة المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة."[1]

2- التعريف الذي يشترط صفة الدوام والاستمرار: حيث عرفت الفقيهة الفرنسية **سوزان باستيد "Suzanne Bastide "**، الموظف الدولي بأنه: "كل فرد يكلفه ممثلو عدة دول، أو جهاز يعمل باسمهم طبقا لاتفاق بين الدول، وتحت إشراف أولئك الأفراد وذلك الجهاز بأن يؤدي طبقا لقواعد قانونية خاصة عن طريق التفرغ وبصورة مستمرة وظائف لصالح مجموعة من الدول[2]".

في هذا الباب عرفه الأستاذ **بول رويتر**[3] بأنه العامل في المنظمة الدولية الذي يحكمه نظام قانوني له قواعد خاصة لا تخضع للقانون الوطني ويمارس وظائف دولية مستمرة ودائمة"[4].

يلاحظ من خلال هذه التعريفات السابقة أن هناك تشابه بين الموظف العمومي والموظف الدولي، غير ان هناك اختلاف في طبيعة العلاقة والمجال التطبيق والقانون الواجب التطبيق وغيرها. وكما ذكرنا سابقا في التعرض للمدلول الواسع للموظف في قانون العقوبات الجزائري وخاصة قانون الفساد، فإنه يسري على الموظف الدولي وكذا الأجنبي[5].

ومنه فالموظف العام يزاول وظيفته في مرفق إداري داخلي عام بينما عمل الموظف الدولي يكون داخل منظمة دولية لمصلحة أعضاء المجتمع الدولي لتلبية وتحقيق أهداف تلك المنظمة ويخضع لإشرافها ورقابتها. كما **أن** الموظف العام يخضع للقانون الإداري، بينما

1- د. عميمر نعيمة، دمقرطة منظمة الأمم المتحدة، المؤسسة للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 2007، ص 36

2- محمد عبد الرحمن إسماعيل على الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012 ص67.

3 - بول روبتر، فقيه فرنسي وأستاذ القانون الدولي، ولد سنة 1911 وتوفي 1990، أنظر https://fr.wikipedia.org/wiki/Paul_Reuter

4- مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن اعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 38.

5 - القانون رقم 06-01، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المادة 02.

الموظف الدولي تحكمه الأنظمة واللوائح الداخلية للمنظمة او الهيئة الدولية، مع تمتعه بالحصانة وبمجموعة من الامتيازات والإعفاءات.

ثالثا-تمييز الموظف العام عن العون المتعاقد

تحدد النصوص القانونية أو التنظيمية وضعية الموظف العام، حيث يعتبر كل اتفاق بين طرفي العلاقة مخالف لتلك النصوص القانونية غير مشروع، وذلك لمساسه بمبدأ المساواة بين الموظفين.

وقد اضطر المشرع الجزائري للعمل بنظام التعاقد في الوظيفة العمومية، حيث نص على ضرورة قيام الوظيفة العامة على النظام التعاقد اضطرار لحسن سير المرافق العامة، من خلال المواد 52 إلى 91 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون الأساسي للوظيفة العامة:"...ومن جهة أخرى فإن الالتجاء إلى عدد كبير من الموظفين المؤقتين ومنهم المتعاقدين والمكلفين بمهمة، والمكلفين بالدراسات والمستشارين التقنيين كان يشكل بالنسبة لمختلف الإدارات الوسيلة الوحيدة التي مكنت الإدارات أن صوابا أو خطأ من تسير مصالحها تسيرا عاديا[1].

وتطبقا للمادة 03 من الأمر 66-133 أصدر المشرع الجزائري المرسوم 66-136 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات أو الهيئات العمومية[2]؛ وقد نصت المادة 02 من هذا المرسوم: "يسوغ إجراء تعين الأعوان المتعاقدين الأجانب عن الإدارة، وذلك لتسهيل تسير المصالح العمومية في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المنصوص عليها في المادة من الأمر 133/66".

[1] - هاجر ثامر، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري والتشريع المقارن في ظل الأمر 03/06، مذكرة مكملة لشهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011-2012، ص 19.

2 - المرسوم رقم: 66-136، المؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1966، الخاص بالموظفين المتعاقدين والمؤقتين، ج ر، ع 46، بتاريخ 08 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

كما أن الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي قد خصص في الباب الأول، الفصل الرابع منه للأنظمة القانونية الأخرى للعمل من المواد 19 الى 25، حيث نص على خضوع بعض مناصب الشغل لنظام التعاقد عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي أو في إطار اتفاقي، وذلك في الحالات التالية[1]:

الحالة الأولى يتم اللجوء استثناءا لتوظيف أعوان متعاقدين على مناصب مخصصة للموظفين المادة 19:

-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

ويتم اللجوء اليه استثناءا في **الحالة الثانية** في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، المادة 20.

اما في **الحالة الثالثة** فيتم اللجوء اليه في إطار اتفاقي لتوظيف مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب لإنجاز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 25.

وبالتالي فالموظف العمومي يتميز عن العون المتعاقد في التشريع الجزائري من حيث أن الموظف يشغل منصباً دائماً ومرسماً، ويخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، بينما يحكم العون المتعاقد عقد مؤقت ومحدد المدة غالباً، ويخضع للمرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين[2]، مما يمنح الموظف استقراراً وظيفياً وحقوقاً أكثر خلال مساره المهني كالترقية وغيرها.

---

[1] – الأمر رقم: 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

2 – المرسوم الرئاسي رقم: 07-308، المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، ع 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم.

– الأصل أن الوظيفة العمومية تقوم على علاقة تنظيمية لائحية، بينما نظام التعاقد يمثل حالة استثنائية تتم عبر العقد محدد أو غير محدد المدة، للتكفل بنشاط له طابع مؤقت تحتاجه المؤسسات والإدارات العمومية.

رابعا: تمييز بين الموظف العام والعامل

لقد عرفت المادة 02 من القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل، فئة العمال بأنهم: "الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم." [1] ، يتضح من خلال هذا التعريف أن المشرع أعطى مفهوما واسعا للعمال الأجراء، فجمع بين الأجراء التابعين للقطاع العام والتابعين للقطاع الخاص، وبالتالي يمكن تعريف العامل حسب ما جاء في المادة السالفة الذكر بأنه كل من يؤدي عملا يدويا أو فكريا في إطار التنظيم، مقابل مرتب، ولحساب شخص معنوي أو طبيعي ، يدعى المستخدم.

لقد ورد في المادة الأولى من القانون رقم 78–12 أنه: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء نشاطه المهني"[2].

كما ورد في المادة 05 من المرسوم رقم85 –59 تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية الموظف[3]، حيث يشترط توفر التثبيت ليتصف المستخدم بصفة الموظف العام.

1– القانون رقم 90–11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع–17، بتاريخ 25 أفريل 1990، آخر تعديل القانون 22–16 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 يوليو سنة 2022، ج ر–ع 46، بتاريخ 20 يوليو 2020.

2– القانون رقم 78–12، المؤرخ في أول رمضان عام 1398هـ، الموافق لـ 05 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، ع–32، بتاريخ 05 غشت سنة 1978، المعدل والمتمم.

3– المرسوم رقم 85–59، المؤرخ في أول رجب عام 1405هـ الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع–13، بتاريخ 24 مارس 1985.

الملاحظ من خلال النصوص القديمة، أي في مرحلة توحيد الشغل، كان مفهوم العامل مرادف لمفهوم الموظف والاختلاف الجوهري يكمنُ في التثبيت، أما في النصوص الجديدة فقد ومع صدور الأمر 06-03، فتم التفرقة بين المصطلحين، وأصبح مجال تطبيقه يخص قطاع الوظيفة العمومية أي في المؤسسات والإدارات العمومية المنصوص عليها في المادة 2 من الأمر 06-03.

من خلال ما تقدم يبرز لنا الفرق بين الموظف العام والعامل حسب النقاط التالية :

- تكتسب صفة الموظف العام بموجب قرار إداري صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين ويرسم في رتبة سلمه الإداري، أما بالنسبة للعامل فتربطه برب العمل علاقة عقدية وهو عقد العمل حسب نص المادة 08 من القانون 90-11 وخاضعة لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

- منازعات الموظفين تخضع للقانون والقضاء الإداريين، باعتبار الإدارة طرفا حسب المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم بينما تخضع منازعات العمال لقانون العمل والقضاء العادي في قسمه الاجتماعي.

خامسا-التمييز بين الموظف العام والموظف الفعلي

لقد استقر القضاء الإداري في مصر وفرنسا على اضفاء الشرعية على بعض التصرفات الصادرة عن بعض الأشخاص ممن لم يصدر قرار بتعيينهم أو كان قرار تعيينهم معيبا وقد أطلق على هذا النوع اصطلاح الموظف الفعلي او الواقعي أو الظاهر[1].

لم يُعرف المشرع الجزائري الموظف الفعلي في كل القوانين السابقة للوظيف العمومي من 1966 الى 2006 ولكن هناك تطبيق لهذا المصطلح، وجد في القانون الإداري الجزائري، في قانوني البلدية والولاية الملغيان 67-24 و69-38 على التوالي حيث:

[1]- بن شهرة لويزة، نظرية الموظف الفعلي في القانون الإداري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2021-2022، ص ص 12-13.

• الأمر 67-24 المتضمن قانون البلدية[1]، نصت المادة 280 من الباب الرابع تحت عنوان التسيير الفعلي من الكتاب الثالث المتعلق بمالية البلدية أن: " كل شخص غير القابض البلدي يتدخل بدون إذن قانوني في إدارة نقود البلدية يعتبر بهذه الإدارة وحدها محاسبا. ويجوز علاوة على ذلك ملاحقته بموجب القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كمتدخل بدون صفة في المهمات العمومية" ونصت المادة 281 على دعاوى التسيير الفعلي.

• الأمر رقم 69-38 المتضمن قانون الولاية[2] أخذ أيضا بفكرة الموظف الفعلي في المادة 121، بنفس الصيغة الموجودة في المادة 280 من قانون البلدية وأطلق في المادة 122 اسم التسيير الواقعي على الأعمال التي يقوم بها المتدخل بغير صفة في تسيير أموال الولاية.

وبذلك فالتمييز بين الموظف العمومي والموظف الفعلي جلي، إذا ما أسقطنا النصين القانونيين سالفي الذكر، خاصة بالنسبة للديمومة والتسلسل الإداري والتثبيت فالأصح أن يسمى العون الفعلي بدل الموظف الفعلي[3].

في الأخير يمكن تمييز الموظف العمومي عن باقي اعوان الدولة، فالشروط الواجب توفرها في الموظف تميزه عن باقي الفئات، فشرط التعيين الصحيح يميز الموظف عن الموظف الفعلي ومنتحل الوظيفة، وشرط ديمومة الوظيفة يميز الموظف عن العون المتعاقد، وشرط التعيين في إدارة أو مؤسسة عمومية وفق ما نصت عليه المادة 02 من الأمر رقم 06/03 يميز الموظف عن العامل العام الأجير في القطاع العام والخاص، وشرط الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري يميز الموظف عن العون المتربص ونطاق تطبيق القانون الداخلي يميزه الموظف العمومي عن الموظف الدولي الذي تحكمه اللوائح الدولية وغيرها.

---

[1]- الأمر رقم: 67-24، المؤرخ في 24 شوال 1386 هـ الموافق لـ 18 يناير 1967، المتضمن قانون البلدية، ج ر، ع 06، بتاريخ 18 يناير 1967، الملغى.

[2]- الأمر رقم: 69-38، المؤرخ في 24 ربيع الاول 1389 هـ الموافق لـ 23 مايو 1969، المتضمن قانون الولاية، ج ر، ع 44، بتاريخ 05 مايو 1969، الملغى.

3- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص ص 43-44.

المطلب الثاني

الحماية المقررة للموظف العمومي

لقد رأينا عند تعريفنا للموظف العمومي، بأنه يكتسب هذه الصفة بعدما يتم تثبيته في رتبته في السلم الإداري وبذلك ينخرط في سلكه الوظيفي ويصبح موظفا عاما له مركزا قانونيا يميزه عن أعوان الدولة الآخرين، محملا بالتزامات وتنشأ له حقوق، وفي هذا المطلب سنحاول تحديد الطبيعة القانونية التي تربطه بالإدارة (الفرع لأول)، ثم سنتطرق للحماية التي يقررها له القانون واللوائح (الفرع الثاني):

الفرع الأول

طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة

لتحديد الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف بالدولة، ممثلة في السلطة الإدارية، وجب التطرق للمراحل التي مرت بها هذه الفكرة، حتى نصل الى تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة[1]، وظهر اتجاهان فقهيان أديا الى تحديد هذه العلاقة[2]، ساد الاتجاه الأول فقها وقضاء إلى نهاية القرن التاسع عشر، وكيفها على انها علاقة أو رابطة عقدية، تحدد على أساس العقد شريعة المتعاقدين وهو ما سنتناوله (أولا) ثم ظهر الاتجاه ثاني بعد ذلك نتيجة تبلور أفكار ومبادئ القانون الإداري، مما أجبر الفقه والقضاء على تكييف العلاقة بين الطرفين على أنها تنظيمية وتحكمها القوانين واللوائح (ثانيا) وهو ما تبناه المشرع الجزائر ويعمل به اليوم في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية(ثالثا).

أولا: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية

1 – د. صلاح احمد السيد جودة، الرقابة القضائية على التعيين في الوظائف العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 75.

2 – محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، عمان، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة والتوزيع، الإصدار الأولى 2003، ص.42.

ولقد ساعد على بروز النظريات التعاقدية والتي ترتكز على مبدا سلطان الإرادة، عدة عوامل وظروف سياسية واقتصادية واجتماعية وقانونية، وخاصة النظام الإقطاعي، الذي كان سائدا خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر.

وترتكز هذه العلاقة التعاقدية على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين بحيث يكون الموظف في مركز تعاقدي ذاتي مع الإدارة، حيث ان العقد هو الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين، وظهر هنا رأيين حول طبيعة العلاقة التعاقدية[1]:

حيث ذهب الرأي الأول إلى أنه عقد من عقود القانون الخاص: إلا أنهم انقسموا بدورهم إلى قسمين، فذهب القسم الأول إلى القول بان العلاقة تنظمها نظرية العقد المدني، حيث تنشا العلاقة الوظيفية على أساس تبادل إرادة طرفي العقد، ويختلف نوع العقد باختلاف نوع العمل المطلوب القيام به، فيكون عقد إجارة أشخاص أو خدمات إذا كان الموظف يقوم بأعمال مادية، وعقد وكالة إذا كان يؤدي عملاً قانونياً[2].

وقد انقد هذا الاتجاه لعدم توافر العناصر الشكلية والموضوعية للعقد؛ فمن الناحية الشكلية يشترط لتمام العقد في القانون المدني إيجاب يعقبه قبول مطابق له، ومن الناحية الموضوعية نجد القاعدة القانونية – العقد شريعة المتعاقدين–التي تمنح للإدارة الانفراد بتعديل العقد بحجة المساس بالحقوق والالتزامات المتفق عليها في العقد مما يتعارض مع ضرورات تسيير المرافق العامة ومع السلطة العامة التي تملكها الإدارة[3].

وذهب القسم الآخر من أنصار العقد المدني لاعتباره عقد إذعان حيث تتوفر في العلاقة بين الموظف والإدارة كافة عناصر عقد الإذعان، فالموظف يدخل وفقاً لعلاقة رضائية بينه

1 – د. الدكتور احمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 18.

2 – د. الدكتور احمد سلامة بدر، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

3 – د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، مبادى وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1994، ص 137.

وبين الإدارة ولكن في الوقت ذاته تحدد كل حقوقه والتزاماته بواسطة القوانين والأنظمة التي تملك السلطة الإدارية تعديلها في كل وقت[1].

وذهب الرأي الثاني إلى انه عقد من عقود القانون العام وكانت هذه آخر محاولة بذلها أنصار النظريات العقدية، عندما وجدوا أن مبدأ دوام سير المرافق العامة لا يتفق وقاعدة العقد شريعة المتعاقدين[2]. غير أن هذا الاتجاه سرعان ما وجه إليه النقد، وأصبح غير مقبول لعدم توافر العناصر الشكلية والموضوعية للعقد، ولاعتبار أن الدولة تبقى دائما صاحبة العمل.

هذه النظريات التعاقدية، سواء كانت في مجال القانون الخاص أم في مجال القانون العام تعتبر الاتجاه القديم، الذي يحدد طبيعة العلاقة ما بين الموظف العمومي والدولة، غير انه وبعد تبدد النظام الإقطاعي، وجهت لها انتقادات نظرا لكون العلاقة ما بين الموظف العام والدولة تهدف في الأساس إلى ضمان الاستمرار المرافق، بانتظام واطراد، ولا يصح أن تبقى العلاقة التعاقدية، لان ذلك يؤدي إلى ركود وجمود النشاط الإداري[3]، بسبب انها لا تتفق مع متطلبات حسن سير المرافق العامة، ولا تحقيق المصلحة العامة، لذا ظهرت نظريات وأفكار جديدة، جاءت بالنظريات غير العقدية[4].

ثانيا: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية

نظرا لما تعرض له الاتجاه الأول المؤسس على النظريات العقدية من انتقادات اتجه الفقه إلى الأخذ بالاتجاه الثاني المُرتكز على النظريات غير العقدية بزعامة الفقيهين جيلينك ودوجي، ليصل في نهاية المطاف الى تكييف العلاقة بين الموظف والدولة، على انها علاقة

---

[1] – د. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة، مجلة العلوم القانونية، مج 01، ع 01، مطبعة العاني، بغداد، 1969، ص 293.

[2] – محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.ص 200.

[3] – محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، القاهرة، دار النهضة العربية، ج1، ط 1969، ص35.

[4] – عوابدي عمار، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1982 ص44.

تخضع للقوانين واللوائح التنظيمية[1]. حيث اخذ بها مجلس الدولة الفرنسي، قننا المشرع في قانون التوظيف الصادر عام 1946 حيث نص على أن العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية أو لائحية.

ولقد مرت هذه النظرية غير العقدية بعدة مراحل الى أن قننها المشرع الفرنسي، حيث تعاقبت عدت نظريات غير عقدية، ومن أشهرا، "نظرية التصرف الإداري المزدوج" للفقيه الألماني جورج جيلينك و"نظرية التصرف الإداري الاتحادي" للفقيه ليون دوجي[2].

أ-نظرية التصرف الإداري المزدوج

أتى بهذه النظرية الفقيه جيلينك، حيث يرى أن التصرف الإداري ينتج عن إرادة الموظف العام من جهة وإرادة الإدارة من جهة ثانية، والإدارة العامة تتمتع بالإرادة الممتازة باعتبارها الطرف المسيطر على هذه العلاقة، وتخضع إرادتها لسلطات القانون العام، بينما تخضع إرادة المترشح للوظيفة العامة للقانون الخاص"؛ حيث أن العقد عنده من الناحية القانونية هو تطابُق إرادتين على أساس الرضا، واتفاق على المحل، تكون فيه مصالح الأطراف مختلفة[3].

لكن هذه النظرية تعرضت لعدة انتقادات، من أبرزها أن السلطة العامة تتمتع بحق الامتياز في تنظيم في الوظيفة العامة، بواسطة اللوائح التنظيمية وليس على أساس توافق الإرادتين بين الإدارة العامة وإرادة الموظف المترشح[4].

ب-نظرية التصرف الإداري الاتحادي

أتى بهذه النظرية الفقيه دوجي، حيث يرى أن العلاقة يحكمها وينظمها القانون العام، وأن قرار التعيين لا ينشأ أثره إلا بتوافق إرادتين ومنه فقرار التعيين هو تصرف إداري جماعي واتحادي وليس عقدا في حد ذاته، لأنه لا توجد أطراف متقابلة تمثل مصالح متناقضة، بل

1 - د. طعيمة الجرف، القانون الإداري (دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الإدارة العامة)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970، ص 273.

2 - ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013، ص 31.

3 – د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، مبادى وأحكام القانون الإداري اللبناني (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 149.

4 – عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق، ص53.

أنه اتحاد إرادات حول هدف واحد، وهو الذي ينشئ هذا التصرف الاداري وتلتقي هذه الإرادات في نقطة التقاء وخدمة المصالح العامة[1].

الملاحظ أنه هذه النظرية لم تسلم كذلك من النقد، لأن قرار تعيين الموظف لا ينشئ له مركزاً ذاتياً خاصاً، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح، والتي حين انشاء الوظيفة تنشئ معها مركز من يشغلها وتقرر المزايا والتكاليف المتعلقة بها، وأن الوظيفة العامة لا تصنع صفة الموظف وانما قرار التعيين هو الذي يضفي عليه هذه الصفة ويكسبه اياها من تاريخ صدور قرار التعيين[2].

لم تصمد النظريتين طويلا أمام الانتقادات الموجهة لهما وهذا ما جعل النظريات غير التعاقدية تتراجع، كما تراجعت قبلها النظريات التعاقدية، مدفوعة بالتطور السريع في الفقه والقضاء الإداريين، والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي بينت أن النظريات السابقة لا تتلاءم مع الوضع الراهن[3]، الامر الذي عَجَّل بظهور نظرية العلاقة التنظيمية التي حددت العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة العامة على أنها علاقة تنظيمية لائحية وأن الموظف يأخذ مركزه القانوني منها، واستقر عليها أخيرا الفقه والقضاء والتشريع في كل من فرنسا ومصر[4] واعتمدته الجزائر بموجب القانون 62-157، الذي أبقى على القوانين الفرنسية إلا ما يتعارض والسيادة الوطنية[5].

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة

لقد سبق وبينا أن المشرع الجزائري غداة الاستقلال، حافظ على استمرار العمل بالقوانين والأنظمة الفرنسية، حيث نص في القانون 62-157، بالعمل بها إلا ما تعارض مع السيادة

---

[1] – محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، مرجع سابق، ص117.

[2] – عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق. ص.56.

[3] - رياض خليل جاسم، المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي، مجلة العدالة، ع الأول، السنة الخامسة، العراق، 1979، ص 93.

4 – طعيمة الجرف، القانون الإداري، مرجع سابق، ص300.

5- Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORF, N°:02, du 11 le 11 janvier 1963.

الوطنية، أي ما يوحي باستمرارية التشريعات الفرنسية الخاصة بالوظيفة العمومية، ويقصد هنا بالأمر 59-244 المتعلق بالقانون الأساسي العام للموظفين[1]؛ واستمر العمل به إلى غاية 1966، حيث صدر الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]، حيث اعترف هذا الأمر عند تبيانه للأسباب التي أدت الى استصدار هذا الامر الخاص بالموظف العمومي إلى القول بأن الموظفين تربطهم وضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة"[3]،

كما نص عليها صراحة في المادة السادسة منه بقولها: "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية"[4]؛ ولقد كرس هذا الامر النظام المغلق للوظيفة العمومية كقاعدة عامة مع الأخذ بالنظام المفتوح في مجال التعاقد.

وبقي العمل به الى غاية 1978، حيث عرفت الجزائر مرحلة توحيد الإطار القانوني لعالم الشغل، بصدور القانون رقم 78-12المؤرخ في 1978/08/05والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل والذي كرس وحدة الإطار القانوني لقطاع الشغل، فلم يعد قطاع الوظيفة العمومية قطاع متميز عن باقي القطاعات، وتم إلغاء التفرقة بين مفهوم الموظف والعامل وتطبيقا لهذا القانون صدر المرسوم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعّمال المؤسسات والإدارات العمومية[5] الذي حاول التقيد بالأحكام العامة التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل المذكور مع الاحتفاظ قدر الإمكان بالأحكام القانونية للأمر66-133، غير أن المادة 05 من المرسوم 85-59، أبقت على العلاقة التنظيمية

1 - Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, JORF n°0033 du 8 février 1959.

[2] – الأمر رقم: 66-133، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع: 46، الصادرة في: 08 يوليو 1966.

[3] - هاجر ثامر، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري والتشريع المقارن في ظل الأمر 03/06، مرجع سابق، ص.17.

[4] - الأمر رقم: 66-133، المادة 06، نفس المرجع.

[5] - المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

بنصها:" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية" الموظف"، ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة.[1]"

غير أن المرسوم 85-59، لم يستطع توحيد القطاعين الإداري والاقتصادي في مجال التسيير، لذا ظهرت الحاجة مع صدور دستور 1989، الى ضرورة إعادة تنظيم قطاع الشغل ومن ثم تمييز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات، حيث صدر أولا الوظيفة العمومية أمام صعوبة توحيد القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي في مجال القانون المسير للمستخدمين وانسجاما مع المبادئ الجديدة المكرسة في دستور 1989كان من الضروري إعادة تنظيم قطاع الشغل من خلال الاعتراف بتميز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات[2] وذلك بوضع تشريع خاص بالوظيفة العمومية؛ حيث صدر أولا تشريع خاص العمل وهو القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت المادة 03 منه على خضوع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية لأحكام تشريعية خاصة، والملاحظ ان هذا التشريع الخاص لم يصدر إلا بعد 16سنة، في ثوب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليسد بذلك الفراغ الذي عانى منه قطاع الوظيفة العمومية منذ سنة 1990.

حيث حدد طبيعة العلاقة بين الإدارة والموظف على أنها علاقة تنظيمية وهذا ما أشارت المادة 04 منه بقولها:" يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"[3].

وقد أشارت المادة 02[4] من الامر 06-03 على ان تطبيقه يشمل كل الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

---

[1] – المرسوم 85-59، المادة 05، المرجع السابق.

[2] - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، الجزائر،1988، ص.59.

3 – انظر المادة 04 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

4 – انظر المادة 02 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

حيث بينت أن المقصود بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

كما ان هذه المادة قد استثنت بعض الموظفين الذين لا يخضعون لأحكام هذا الأمر كالقضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

الفرع الثاني

الحماية القانونية المقررة للموظف

سنتطرق في هذا الفرع للحماية المقرر للموظف العام، حيث سنتناول فيه تعريف الحماية القانونية للموظف ونتعرض لموضوع الضمانات كألية جوهرية لحماية وثم نبين صور الحماية المقررة للموظف:

أولا: تعريف الحماية القانونية المقررة للموظف

أ- الحماية لغة

تعرف الحماية لغة بأنه الحفظ والصون والوقاية، ولقد جاء في لسان العرب لابن منظور[1]؛

حَمَى الشيءَ حَمْياً وحِمىً وحِماية ومَحْمِيَة: منعه ودفع عنه؛

قال سيبويه: لا يجيء هذا الضرب على مَفْعِلٍ إلا وفيه الهاء، لأَنه إن جاء على مَفْعِلٍ بغير هاءٍ اعْتَلَّ فعدلوا إلى الأَخفِّ؛

وقال أَبو حنيفة: حَمَيْتُ الأَرض حَمْياً وحِمْيَةً وحِمايَةً وحِمْوَةً، الأَخيرة نادرة...، وحَمَيْت القومَ حِماية، وحَمَى فلانٌ أَنْفَه يَحْمِيه حَمِيّةً ومَحْمِيَةً؛

[1]- د. محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط4، ج (15)، 2005، ص 240

وحامَيْتُ عنه مُحاماةً وحِماءً، يقال: الضَّرُوسُ تُحامي عن وَلدِها... ورجل حَمِيٌّ: لا يحتمل الضَّيْمَ، وأَنْفٌ حَمِيٌّ من ذلك. قال اللحياني: يقال حَمِيتُ في الغضب.

كما جاء في أساس البلاغة للزمخشري[1]، بأن الحماية من الفعل" **حَمي**" حماهُ حِمايةً، وحامى عليه، وهو يحمي أنفه وعرضه... وحميتُ المكان: منعته ان يُقرب... واحتمى الرجل من كذا: اتقاه ...".

ب-الحماية اصطلاحا

لمعرفة مدلول الحماية اصطلاحا، لا بد ان نذكر أن الفقه والقضاء الإداريين في فرنسا لم يقررا الحماية للموظف العمومي فقط، بل تعديا ذلك الى ابتكار نظرية الموظف الفعلي[2]، حيث اعتبرا تصرفاته صحيحة، من أجل ضمان استمرارية المرفق العام في تقديمه للحاجيات المشروعة للأفراد، لذا فإن الدولة تحيط الموظف بحمايتها حتى يتسنى له القيام بنشاطها الإداري، وتعمل على احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة الموظف، لأن الموظف ما كان ليتلقى الاعتداء المادي او المعنوي لولا تواجد في مرفق الإدارة لذا يطلق عليها الحماية الوظيفية[3].

كما ان الحماية القانونية تبنى على ضرورة التوفيق بين متطلبات الوظيفة وافرازات الواقع الذي دفع بموضوع حماية الوظيفة العامة بأن أصبح أمرا ضروريا[4]

1- محمود بن عمر بن أحمد الزمخشري، أساس البلاغة، تحقيق محمد باسل عيون السود، الجزء الأول، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1998، ص 216.

[2] – قادة يوسف، فيلالي أيمن، نظرية الموظف الفعلي في القانون الإداري، مذكرة ماستر قانون اداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، 2024-2025، ص 23.

[3]– Antoine SIMONNEAUX, Le mouvement d'expansion de la protection fonctionnelle, Mémoire de Master 2 Droit public général, FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE, UNIVERSITE DE RENNES 1, 2016, P : 16.

[4] - بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مستغانم، الجزائر، تاريخ النشر 2020/02/04، ص 115.

ومنه فإن الحماية القانونية تُعرف على أنها مجموعة القواعد، الآليات، والإجراءات الإدارية، المدنية، والجزائية المقررة لحماية الأفراد من أي اعتداء أو خطر، وتهدف لصيانة الحقوق والحريات[1].

كما ان الحماية القانونية تقرر عن طريق القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة[2].

يرى أحمد محمد عبد العزيز الشيخ أستاذ الشريعة والقانون بكلية طنطا بمصر أن الحماية القانونية هي الوسيلة الراشدة والفعالة لحماية المصالح سواء كانت مصلحة عامة أو خاصة[3].

كما ذكرت "**باسكال ايشو وردا** " "**Pascale Esho Warda**" رئيسة منظمة حمو رابي لحقوق الانسان في محاضرتها أمام مؤتمر الأمم المتحدة عن حماية الاقليات، المنعقد يومي 26/25 أكتوبر 2014، أن الحماية تعني ابعاد الخطر عن الوجود الانساني او عن اي شيء موضوع الحماية[4].

ثانيا: الحماية في التشريع الجزائري

لقد أقر المؤسس الدستوري الحماية للموظف باعتباره مواطن جزائري حيث نص التعديل الدستوري[5] 2020، في ديباجته التي تعتبر جزءا منه على أن الدستور يكفل الفصل بين السلطات والتوازن بينها واستقلال العدالة والحماية القانونية ورقابة عمل السّلطات العموميّة وضمان الأمن القانوني والديمقراطي، كما ان المادة 66 منه في فقرتها الثالثة نصت في

1- د. كاملة بوعكة، الحماية القانونية للأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي في ضوء القانون 18-07، المجلة الجزائرية لقانون الاعمال، ع الثاني، ديسمبر 2020، ص 54.

2- حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص.11.

3- د. أحمد محمد عبد العزيز الشيخ، الحماية القانونية للمصلحة العامة وتطبيقاتها المعاصرة، المؤتمر الدولي الثالث، حماية المصلحة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي – الجزء الأول، يومي 22/21 أكتوبر 2019، طنطا، مصر، ص 336

4- باسكال وردا، الحماية: السبب الاساسي في انعدام الحماية هو الاحزاب السياسية، محاضرة مؤتمر الأمم المتحدة عن حماية الاقليات، 26/25 تشرين الثاني 2014، قاعة الأمم المتحدة جنيف، ص01.

5 - المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخة في 15 جمادى الأول 1442 هـ الموافق لـ: 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر، ع 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

مضمونها على أن القانون يضمن الحق في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل، وهو ما يقودنا للقول بأن الحماية القانونية حق دستوري تضمنه الدولة للموظف عن طريق القانون، وتقرر عن طريق القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة[1].

لقد تضمن الامر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التنصيص في المادة 30 التي تضمنت حماية الدولة للموظف مما قد يتعرض له معنويا وماديا أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبتها والمادة 31 التي أوجبت على المؤسسة أو الإدارة العمومية حماية الموظف عند المتابعة القضائية من الغير، كما أن المادة 37 جاءت واضحة في ضمان الحماية في ممارسة العمل.

كما ان النصوص التشريعية او التنظيمية لا تخلوا من إقرار الحماية للموظف والمجال لا يكفي لسردها كاملة وانما سنكتفي بالمواد المتعلقة بالحماية المقررة لرجال الامن والاسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

لقد أولى المشرع الجزائري لأسلاك التربية الوطنية حماية خاصة بالإضافة الى الحماية المقررة لهم كموظفين ضمن الامر 06-03؛ فلقد نص المرسوم التنفيذي 25-54 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية[2]، على توفير الظروف الضرورية لتأدية مهامهم وكذا شروط حفظ الامن المرتبطة بطبيعة نشاطهم في المادة 06، ومن توفير المتطلبات الاجتماعية المهنية الضرورية التي تضمن لهم الكرامة والصحة والسلامة البدنية وتمكنهم من القيام بمهامهم في محتوي المادة 07، كما ان الدولة تحميهم من التهديدات والاهانات أو الشتم والقذف أو الاعتداءات كيفما كان نوعها، والتي قد يتعرضون لها في اطار ممارسة وظيفتهم او بمناسبتها، وتحل الدولة محل الموظف وتملك فضلا عن ذلك حق القيام برفع دعوى مباشرة عن طريق التأسيس كطرف مدنى للحصول

1- حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص.11.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 25-54، مؤرخ في 21 رجب عام 1446، الموافق 21 جانفي سنة 2025، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية، ج ر، ع 04، بتاريخ 23 جانفي 2025.

على التعويض عن الضرر الذي لحق بهم وهذا ما جاء في فحوى المادة 08 من نفس المرسوم[1]. كما ان الدولة توفر للموظف غير القادر، بسبب تدهور حالته الصحية منصبا مكيفا[2].

أما بالنسبة للأسلاك الخاص بالأمن الوطني، فالمشرع الجزائر أقر لهم حماية خاصة في المرسوم التنفيذي رقم 10 –322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني[3]، حيث تحمي الدولة موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة او الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت في شخصهم أو في عائلتهم أو في ممتلكاتهم، أثناء ممارسة وظائفهم او بمناسبتها أو بحكم صفتهم، حيث تحل محل الضحية للحصول على التعويض عن الضرر

وتملك الدولة حق القيام برفع دعوى مباشرة عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة وهذا حسب المادة 38 منه[4]، كما ان المادة 39 أضافت أنه يجب على الدولة أن تمنحهم المساعدة والتكفل بما يترتب عن اصلاح للضرر المدني المنطوق به حيالهم من طرف الجهات القضائية، عندما يكونوا محل دعوى مباشرة من طرف الغير لأجل أفعال مرتكبة أثناء الخدمة ولا تكتسي طابع الخطأ المهني[5].

كما ان الحماية من الحقوق المستمرة بالنسبة لموظفي الشرطة فالإدارة ملزمة بتوفير كامل الحماية لموظفيها وتمتد إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية وهو ما نصت عليه المادة 40 من امتداد الاستفادة من أحكام المادتين 38 و39 أعلاه إلى موظفي الشرطة المحالين على التقاعد وعائلاتهم عند ثبوت العلاقة السببية مع صفتهم شرطة أو مع المصلحة حينما

---

[1] – انظر المواد 06، 07، 08 من المرسوم 25–54 المرجع السابق.

[2] – انظر المادة 21 من المرسوم 25–54 المرجع السابق.

3– المرسوم التنفيذي رقم 10 –322، مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر–ع 78، بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

4 – المرسوم التنفيذي رقم 10 –322، المادة 38.

5 – المرسوم التنفيذي رقم 10 –322، المادة 39.

كانوا في الخدمة[1]. وكذلك الاستفادة من التعويض عن الخسائر التي تتعرض لها ممتلكاتهم نتيجة أعمال شغب أو اضطرابات او أثناء أحداث استثنائية ودائما عند ثبوت العلاقة السببية[2].

ثالثا: الضمانات القانونية آلية جوهرية للحماية

لقد جاء مصطلح الضمانات من كلمة الضمان والمقصود به لغة الكفالة والالتزام، ولقد جاء في لسان العرب[3]؛ ضمن الشيء (بكسر الميم) أي كفل به، الضَّمِينُ: الكفيل. وكفيل كافل، وضمين ضامن بمعنى واحد، ضَمِنَ الشيءَ وبه ضَمْناً وضَمَاناً: كَفَل به. وضَمَّنَه إياه: كَفَّلَه... يقال: ضَمِنْتُ الشيءَ أَضْمَنُه ضَماناً، فأَنا ضامِنٌ، وهو مَضْمون. وفي الحديث: من مات في سبيل الله فهو ضامِنٌ على الله أَن يدخله الجنة أَي ذو ضمان على الله؛ قال الأَزهري: وهذا مذهب الخليل وسيبويه لقوله عز وجل: "...ومن يَخْرُجْ من بيته مُهاجِراً إلى الله ورسوله ثم يُدْرِكْهُ الموتُ فقد وقَعَ أَجْرُهُ على الله..."[4]

وفي الحديث: الإمام ضامِنٌ والمُؤَذِّنُ مُؤْتَمَنٌ؛ أَراد بالضَّمَان ههنا الحِفْظَ والرعاية لا ضَمان الغرامة لأَنه يحفظ على القوم صلاتهم، وقيل: إن صلاة المقتدين به في عهدته وصحتها مقرونة بصحة صلاته، فهو كالمتكفل لهم صحة صلاتهم. والمضمن هو من لا يتم معناه إلا بالذي يليه، وواضح من هذا المفهوم الارتباط بين الضمان والشيء المضمون وأن هذا الأخير لا يكتمل وجوده إلا بتوافر الأول وتحققه[5].

أما اصطلاحا فالضمانات هي مجموعة الوسائل والآليات التي تكفل ممارسة الحقوق والحريات العامة والانتقال بها من مرحلة النصوص النظرية إلى الواقع العملي والتطبيقي

1- المرسوم التنفيذي رقم 10 -322، المادة 40.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 10 -322، المادة 41.

3 – د. محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط4، ج (15)، 2005، ص 240.

4- قرآن كريم، سورة النساء، الآية 100.

5- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر ط4، 2004، ص 544.

حيث تظل هذه النصوص مجردة من قيمتها ومضمونها مالم تكفلها الممارسة الفعلية وتُكرسُها اجرائيا[1].

كما جاء في كتاب حقوق الانسان لأحمد الرشيدي بأنها مجموعة القواعد او المبادئ القانونية التي يلزم مراعاتها أساسا من أجل كفالة الاحترام الواجب لحقوق الانسان، أي انها قيود في أنه لا يمكن التحدث عن حقوق الانسان بدون احترامها والالتزام بها داخليا وخارجيا[2].

أما مدلول الضمانات كآلية جوهرية للحماية فقد يتحدد من منظور أنها مكفولة دستوريا، للمواطن بصفة عامة والموظف بصفة خاصة؛ بحيث يتمتع بها الموظف ويمارسها في حدود واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانونا[3].

كما أن حلول الدولة عند وقوع الاعتداء محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، وقيامها برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عنه، يعبر عن سمو الضمانات كامتياز وآلية جوهرية منحها المشرع للموظف كصك حماية[4].

أنها قواعد دستورية جوهرية مستمدة من مختلف الدساتير الجزائري الى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث جاء الفقرة 26 من المادة 139:" الضمانات الأساسية للموظفين، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" الضمانات في

كما ان تقرير الضمانات جاء ملازما لأداء الوظيفة، وذلك بنص الامر 06-03 سالف الذكر في مادته الأولى أنه يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين

[1]- د. سلطان عمار، مطبوع: محاضرات في الحريات العامة، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2023، ص 65.

[2]- حميد تمار، ضمانات حقوق الانسان في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون اقتصادي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021-2022، ص09.

3 – عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، بدون دار نشر، بسكرة، 2025، ص54.

[4] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص61.

والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة. وجاء التنصيص على الضمانات مقترنة دائما بالحقوق، حيث ذكرت في الباب الثاني من ضمانات وحقوق الموظف وواجباته، بعنوان الفصل الأول ضمانات وحقوق الموظف، حيث يتضح أنها آليات قانونية كفلها القانون لحماية الموظف[1] ذات طابع قبلي ومستمر.

الفرع الثالث

صور حماية الموظف

يتمتع الموظف بالحماية الوظيفية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وبمناسبتها وفقا للضمانات الأساسية التي أقرها له القانون وتتخذ الحماية عدة أشكال وصور أبرزها:

أ-من حيث الزمان: حماية مسبقة او قبلية وتتمثل في وتتمثل في مختلف الإجراءات التي الإدارة العمومية لمنع حدوث الاعتداءات أو التقليل منها، كالخدمات الالكترونية والمنصات الرقمية للخدمات وغيرها. كما ان هناك الحماية اللاحقة والمتمثلة في الإجراءات المتخذة من طرف الإدارة العمومية لضمان تعويض الموظف من مرتكب تلك الأفعال عن الضرر الذي لحق به جراء الاعتداء[2]، خاصة أسلاك الامن الوطني.

ب-من حيث المكان: تضمن الدولة حماية الموظف أثناء تأديته للمهام، حيث نجد ان المادة 06 من الامر 06-03 نصت على توفير الظروف الضرورية لتأدية المهام، كما تضمنها له بمناسبة تأدية المهام في خدمة الدولة، حيث تحمي الدولة موظفي الشرطة مما قد

[1] -أ. د. محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الثالثة (السداسي الخامس)، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحي أحمد بالنعامة، السنة الجامعية 2016-2017، ص45.

[2] - انظر المواد 40، 41 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع السابق.

يتعرضون له أثناء ممارسة وظائفهم او بمناسبتها أو بحكم صفتهم[1].نصت المادة 38 من المرسوم التنفيذي 12-322 الخاص بأسلاك الامن الوطني،

ج-من حيث نوع الحماية:

تأخذ الحماية نوعها المادي والمعنوي من واجب الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من أذى معنوي بسبب إهانة أو شتم أو قذف أو تهديد، وتحميه كذلك مما يتعرض له من اذى مادي من اعتداء أي كانت طبيعته[2]. **كما** الحماية أثناء المتابعة القضائية من الغير: تتمثل في وجوب حماية المؤسسة او الإدارة العمومية الموظف الذي ينتمي إليها من العقوبات المدنية التي تسلط عليه في حال تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير، بسبب خطأ في الخدمة، تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي[3] يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

ج-من حيث طبيعة الحماية:

1- **الحماية الإدارية والتأديبية:** ويطلق عليها كذلك الحماية الوظيفية[4] وتتمثل في منح الموظف حق الدفاع عن حقوقه وحرياته ضد قرارات السلطة الإدارية، حيث أقرت المادة 167 من الأمر 03/06 حق الموظف في الطعن أمام لجان الطعن المختصة في القرارات التأديبية التي سلطت عليه عقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة. كما يمكنه أيضا طبقا للمادة 102 من نفس الأمر الطعن أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في نقطة تقييم أدائه الوظيفي.

2- **الحماية القضائية:** قد يتعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، لذا فالدولة من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف

[1] - انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع السابق.

[2] - انظر المادة 30 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[3] - سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص58.

[4] - انظر المادة 31 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له[1]. كما أن المشرع اوجب عليها الحلول محل الموظف وامتلاك حق القيام برفع دعوى مباشرة عن طريق التأسيس كطرف مدني للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق به[2]. كما أن الحماية القضائية تعتمد على مبادئ دستورية عديدة كمبدأ المشروعية وحق التقاضي والمساواة امام القضاء في المادة 164 وما يليها من التعديل الدستوري 2020.

3- **الحماية الاجتماعية:** توفر الدولة للموظف غير القادر على العمل، بسبب تدهور حالته الصحية منصبا مكيفا[3]، كما أنها تكفل له ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية[4]. كما أنها تغطي مبالغ التعويضات الناجمة عن الحوادث الضارة بهم أثناء ممارسة المهام او بمناسبتها[5].

4- **الحماية المدنية:** الدولة ممثلة في البلدية مسؤولة مدنيا عن الأخطاء التي يرتكبها مستخدموها أثناء ممارسة مهامهم أو بمناسبتها[6].

5- **الحماية الجزائية:** الدولة ممثلة في الإدارة تحمي الموظف من كل ما يمسه من إهانة أو تعدي ضمن قانون العقوبات.

المبحـث الثاني

الاساس القانوني لضمانات حماية الموظف

لقد تعرضنا في المطلب الثاني من المبحث الأول للحماية التي أقرها المشرع للموظف، حيث ذكرنا ان الآليات الجوهرية لهذه الحماية تتمثل في مجموع الضمانات المتعددة التي أقرها له، وسنحاول في هذا المبحث التأصيل للموضوع من حيث البحث عن مختلف

1 – انظر المادة 31 من الأمر 03/06

2 - انظر المادة 30 من الأمر 03/06

3 – انظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي 25-54 المرجع السابق.

4 - المادة 37 من الأمر 03/06

5 – المادة 148 من القانون رقم 11-10 مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر-ع 37، بتاريخ 03 يوليو 2011.

6 - انظر المادة 144 من القانون 11-10 المرجع السابق.

المصادر التي تمثل الأساس القانوني لضمانات حماية الموظف، حيث سنتبع التسلسل الهرمي للتشريع محاولين في ذلك إيجاد مختلف القواعد القانونية في مختلف النصوص القانونية سواء منها التشريعية او التنظيمية؛ وعليه فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين سنتناول الضمانات الدستورية للموظف وتلك المقررة له في الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المطلب الأول)، ثم نتطرق للضمانات المقررة للموظف في النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الضمانات الدستورية والقانونية

وضع المؤسس الدستوري الجزائري الضمانات كآلية جوهرية لحماية الحقوق والحريات، الشيء الذي أعطى للمشرع الجزائري ضمن مجالات اختصاصه التنصيص عليها في القانون العام للوظيفة العمومية وهذا ما سنستعرضه فيما يلي، حيث تطرقنا للضمانات المقررة للموظف العام في الدستور الجزائري (الفرع الأول)، ثم استعرضنا مختلف الضمانات المقررة له في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الضمانات المقررة للموظف العام في الدستور الجزائري

لقد أولى المؤسس الدستوري للموظف مكانة خاصة حيث خول للبرلمان التشريع في الضمانات والقوانين الخاصة به فهو امتياز كفله الدستور حتى تقوم العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة على مبدأ الحياد بالنسبة للإدارة ومبدأ الالتزام في خدمة الدولة بالنسبة للموظف.

وإذا كانت ديباجة الدستور تشكل جزءا لا يتجزأ منه فقد كفلت في فقرتها 15 الفصل بين السلطات والتوازن بينها واستقلال العدالة والحماية القانونية ورقابة عمل السّلطات العموميّة وضمان الأمن القانوني والديمقراطي، سنحاول في هذا الفرع التطرق للضمانات الدستورية (أولا) ثم التطرق للضمانات المقررة للموظف في المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وتضمنها الدستور(ثانيا).

أولا: الضمانات الدستورية: لقد تضمن التعديل الدستوري 2020 عدة ضمانات أساسية للمواطن بصفة عامة وللموظف بصفة خاصة

1- ضمانة إلزامية الأحكام الدستورية

لقد أوجب الدستور على جميع السلطات والهيئات، الالتزام بحماية الحقوق والحريات ومختلف الضمانات المتصلة بها، وعدم تقيده الا بموجب النص، وضيق التقييد في حالات خاصة جدا تتعلق بحفظ النظام العام والامن وحماية الثوابت الوطنية أو في حالة تعارضها مع ضمانات أخرى مكرسة دستوريا[1]، ولا تمس بجوهر الحريات.

2- ضمانات الموظف محصنة دستوريا وتشريعيا.

لقد أفرد المؤسس الدستوري للبرلمان التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظف وفي القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]، ومنه فان السلطة التشريعية هي المخولة دستوريا بذلك يكون للموظف ضمانة أخرى، يكفلها له مبدأ الفصل بين السلطات.

3- ضمانة المساواة في تقلد المهام والوظائف

لقد نص الدستور على ضمان تساوي الجميع في تقلّد المهام والوظائف في الدّولة، باستثناء بعض المهام والوظائف التي لها صلة بالسيادة والأمن الوطنيين[3]. حيث ان هذا الاستثناء خص بعض الوظائف السيادية والأمنية، فنجد مثلا القانون رقم 26-04 الخاص بالتعديل الدستوري[4]، نص في مادته الأولى على شرط تمتع المترشح لرئاسة الجمهورية بالجنسية الجزائرية الاصلية فقط وان يثبت تمتع أبوه وأمه بها، وألا يكون قد تجنس بجنسية اجنبية.

4- ضمانة تكريس الأمن القانوني:

[1] - انظر المادة 34 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

[2] - انظر الفقرة 26 من المادة 139، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

[3] - انظر المادة 67 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

4 – قانون رقم 26-04، مؤرخ في 07 شوال عام 1447 الموافق 26 مارس سنة 2026، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، ع-22، بتاريخ 26 مارس 2026.

حيث تسهر الدولة عند وضع التشريع في مجال الحقوق والحريات عدم تقيدها إلا بالقدر الذي تستدعيه الضرورة الملحة[1]، مع ضمان وضوح القاعدة القانونية واستقرارها[2]، وهو ما أشارت اليه الفقرة 15 من دباجة التعديل الدستوري 2020 وما جاء به دليل اعداد النصوص القانونية في عدد خاص 2024، وجاء بجملة من الضوابط والقيود ترتبط بجودة النصوص القانونية، وفكرة الامن القانوني، كالعلم بالقاعدة القانونية ووضوحها ودقتها وانسجامها، وعدم رجعية النص القانوني، واحترام الحقو المكتسبة، وقابلية النص للتوقع المشروع، والمساواة أمام القانون واستقرار الاطار القانوني للنص[3]، حتى لا تسيئ استغلاله السلطة المكلفة بتطبيق القانون[4].

5- الدفع بعدم الدستورية: جاء في المادة 195 من التعديل الدستوري 2020، **أن** ضمانة الدفع بعدم الدستورية تعتبر آلية دستورية مستحدثة امام المحكمة الدستورية حيث يمكن للمتقاضي في حال ما كان النزاع ينتهك حقوقه وحرياته التي يضمنها الدستور، اثارة الدفع بعدم الدستورية أمام الجهة القضائية التي يكون على مستواها النزاع، فاذا تبين لها جدية الدفع، توقف البت في النزاع الى حين الفصل في مدى الدستورية، حيث يتم إخطار المحكمة الدستورية بذلك بعد إحالته من المحكمة العليا أو مجلس الدولة، وتفصل فيه بقرار دستورية أو عدم دستورية النص المحال إليها ويبلغ إلى الجهة القضائية صاحبة الإخطار[5].

كما ان الدستور لا يخلوا من ضمانات أخرى كثير كتكريس ضمانة الحق في حماية متساوية أمام القانون في المادة 37، والمساواة أمام القضاء في المادة 165 والمساواة في الاعباء في المادة 82 وغيرها.

---

[1] – أحسن عربي، مبدأ الأمن القانوني في التعديل الدستوري 2020، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، جامعة جيلاني بونعامة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 05 ع 02، سنة 2023، ص 14.

[2] – انظر ف4 من المادة 34، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

[3] – دليل اعداد النصوص القانونية، الأمانة العامة للحكومة، رئاسة الجمهورية، ط 2، أوت 2024، ص06.

[4] – انستان وريدة، بن ناصر وهيبة، دسترة مبدأ الأمن القانوني (التجربة الجزائرية نموذجا)، مجلة الدراسات القانونية، جامعة بحي فارس المدية، الجزائر، ع 02، سنة 2022، ص973.

[5] - انظر المادة 195، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

ثانيا: ضمانات مقررة في المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وتضمنها الدستور

صادقت الجزائر على عدد كبير من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية حيث بلغ عددها منذ سنة 1962 الى 60 اتفاقية من بينها 53 اتفاقية سارية المفعول[1].

لقد كرس المؤسس الدستوري الجزائري عبر مختلف الدساتير، الاعتراف بمختلف الضمانات الأساسية وخير مثال على ذلك ما جاء في الفقرة 16 من ديباجة التعديل الدستوري 2020 [2]" يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليه الجزائر"، وهذا ما يظهر إرادة المؤسس الدستوري في اتجاه إلى تدعيم منظومة الحقوق والحريات والضمانات الاساسية وحمايتها والتأسيس لسموها على باقي القواعد الدستورية الأخرى؛ ومن بين ضمانات الموظف التي تضمنتها المواثيق الدولية وكرستها الدساتير الجزائرية ما يلي:

أ- ضمانات الموظف في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

صادقت عليه الجزائر في 19 أكتوبر 1962 ونصت عليه المادة 11 من دستور 31963، حيث جاء في فحوى مواده خاصة المادتين 20و23 منه على التنصيص على ان لكل شخص الحق في الجمعيات والجماعات السلمية وفي الحماية من البطالة ولجميع الأفراد دون أي تمييز، وفي أجر يحقق له عيشة لائقة وكرامة إنسانية، وزيادة له عند اللزوم بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية[4].

---

[1] - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، https://www.mtess.gov.dz/ar/، تاريخ الاطلاع 2026/04/30 على الساعة 22.47.

[2]- المرسوم الرئاسي 20-442، المتضمن التعديل الدستوري.

[3]- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها، قائمة أهم الصكوك الدولية والجهوية المتعلقة بحقوق الإنسان التي صادقت عليها الجزائر، قصر الشعب، الجزائر، فيفري 2022، ص03.

[4]- خنشالي سلمى، وزاني جميلة، حماية حقوق الموظف في النظام الدولي لحقوق الإنسان والتشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، ع 01، جانفي 2022، ص 593.

ب-ضمانات الموظف التي أقرتها منظمة العمل الدولية 1919

انضمت الجزائر لمنظمة العمل الدولية في 19أكتوبر 1962، وتضمنتها المادة 11 من دستور 1963، حملت الاتفاقيات المنبثقة عنها عدة ضمانات في مجال الوظيفة من بينها ظروف العمل، والأمن المهني والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي، وسياسات العمل، والتدريب المهني؛ ومن بينها ضمانات الموظف في اتفاقية عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهنة 1958، والتي دخلت حيز النفاذ بتاريخ 15 جوان 1960، ويعني عدم التمييز على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، وكذا إبطال أو انتقاص للمساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، ولا يعتبر تمييزا إذا كان مبنيا علي أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل وهذا ما جاء في موادها من 01 الى 03.

ج – ضمانات الموظف في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان 1966

دخل حيز النفاذ بتاريخ 03 يناير 1976 ، وفقا للمادة 27 منه، وصادقت الجزائر على العهدين الدوليين المتمثلين في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، في 17 ماي 1989 وتضمنهما دستور 1989، حيث طالب العهد الاول الدول الأطراف المنظمة إليها بالإقرار بالحق في العمل للأفراد، وتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق بتوفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، ووضع سياسات من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية وحددت المادة السابعة الشروط العادلة التي تكفل للأفراد ظروف عمل آمنه وصحية، تطبيق مبدأ المساواة في الترقية وتمتع الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، والخضوع فقط للأقدمية والكفاءة، أوقات الراحة والفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية؛ بينما طالب العهد الثاني الدول الأطراف بتنظيم الممارسة الحرة للحقوق السياسية وحرية الاعلام والحق النقابي وحق تأسيس الجمعيات

السياسية وغيرها من الضمانات التي جاء بها العهد الثاني المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية[1].

الفرع الثاني

الضمانات المقررة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03

لقد أولى المشرع الجزائري عناية كبيرة بحماية الوظيفة والموظف العمومي باعتباره أساس استمرارية وانتظام المرافق العامة، وهو ما ذكرناه كضمانة دستورية في ان المؤسس الدستوري خول للبرلمان سلطة التشريع في مجال الضمانات القانونية للموظف وفي القانون العام للوظيفة العمومية، وبذلك فان ضمانات الموظف مجموعة من الحقوق الدستورية كفلها المشرع له، واعطاه سلطة التمتع بها الموظف وممارستها في حدود واجب التحفظ أو حالات المنع المنصوص عليها قانونا[2]، وهو ما سنتطرق اليه في هذا الفرع.

لقد أقر الامر 06-03، السالف الذكر، بموجب المواد 26، 27، 28 و29 منه، للموظف مجموعة من الضمانات الأساسية، والتي تتميز بسموها سمو الدستور الذي يضمنها فهي في أغلبها حقوق دستورية، حيث سنبينها من خلال النقاط التالية.

أولا: ضمان حرية الرأي: حرية الرأي حق من حقوق الإنسان كفلت الأعراف والمواثيق الدولية، فهذه الضمانة تتسع في الدول الديمقراطية وتضيق في النظم الديكتاتورية، وفي الحالات الاستثنائية ولقد منع المؤسس الدستوري المساس بحرمة حرية الرأي[3] في التعديل الدستوري 2020.

كما كفل المشرع للموظف حرية الرأي تكريسا لما جاء في المادة 26 من الأمر رقم 06 03 سالف الذكر، وغالبا ما تكون حرية الرأي لصيقة بحرية التعبير، وتأخذ عدة أشكال،

---

[1]- عمار رزيق، انضمام الجزائر لاتفاقيتي حقوق الانسان 1966، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة باتنة،1996، عدد05، ص ص 42-43

[2] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، بدون دار نشر، بسكرة، 2025، ص54.

[3] - انظر المادة 51، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

حيث يعبر عن الرأي والافكار بما يصدر من كلام شفهي أو الكتابة أو الايماء أو التفاعل أو التظاهر أو الاضراب وغيرها من الصور وقد قيدها بشرط ألا تتجاوز حدود احترام واجب التحفظ المفروض في عدم الإساءة والمساس بسمعة الإدارة أو افشاء السر المهني الذي تمليه عليه واجباته وارتباطاته الوظيفية أو الخروج عن قوانين الدولة من كل أشكال التحريض على العنف والكراهية[1] وإثارة الفوضى، ولا يعني بالضرورة التنازل عن حرية الفكر[2].

ثانيا: ضمان عدم التمييز بين الموظفين: لقد كرس المؤسس الدستوري عدم التمييز لأي شرط او ظرف[3] في التعديل الدستوري 2020، كما تكفل الأعراف والمواثيق الدولية عدم التمييز بين الموظفين لأي سبب كان سواء الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، وذلك طبقا لاتفاقية عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهنة 1958.

ومنه فالمشرع استند الى هذا الحق الدستوري، من اجل التنصيص على ذلك في المادة 27 من الامر 06-03 السالف الذكر، بعدم جواز التمييز بين الموظفين لأي سبب كان، حيث لا يجوز أن يكون الموظف سواء بمناسبة توظيفه أو أثناء مساره المهني محل أي تمييز قائم على خياراته السياسية أو الفلسفية أو الدينية[4] او أي ظرف آخر سواء أو شخصي اجتماعي.

ثالثا: ضمان عدم التأثير على الحياة المهنية للموظف بسبب انتمائه لتنظيم نقابي أو جمعية: لقد ضمن الدستور الجزائري أن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية لا يؤثر على

1 – القانون رقم 20-05، مؤرخ في 05 رمضان 1441، الموافق 28 أفريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما، ج ر-ع 25، بتاريخ 29 أفريل 2020.

2 – رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، 2012، ص 94-95

3 – انظر المادة 37، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

4 – فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، طبعة نوفمبر 2024، ص 37.

الحياة المهنية للموظف، وهذا ما كانت تنادي به الأعراف والمواثيق الدولية، حيث أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966 دعا الأطراف الى الممارسة الحرة للحقوق السياسية وحرية الاعلام والحق النقابي وحق تأسيس الجمعيات، وقد صادقت عليه الجزائر كما ذكرنا في 17 ماي 1989.

ولقد جاء دستور 1989 بانفتاح في المجال السياسي والتعددية، وقد أقر التعديل الدستوري 2020، تكريس حق الحرية في الممارسة النقابية في إطار القانون[1]، وأن إنشاء الجمعيات يضمنه القانون، ويمارس بمجرد التصريح به[2]. كما اخذ المشرع بها في المادة 28 من الامر 06-03 السالف الذكر، بعدم تأثير الانتماء لتنظيم نقابي أو جمعية او عدمه على الحياة المهنية للموظف، مع استثناء حالات المنع المنصوص عليها قانونا. ولا يجوز لهم الانخراط في حزب سياسي أو وجمعية ذات طابع سياسي[3].

رابعا: ضمان عدم التأثير على الحياة المهنية للموظف عند التعبير عن أرائه السياسية أو النقابية: لقد تطرقنا سابقا في حرية الراي أنها مكفولة دستورية، منع المؤسس الدستوري المساس بحرمة حرية الرأي، طبقا للمادة 51 من الدستور، لذا فإن المشرع في المادة 29 أكد على أنه لا تتأثر الحياة المهنية للموظف الذي ترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية وذلك بسبب الآراء التي يدلي بها أو يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة طالما انه يمارس نشاطاته النقابية والمهنية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به[4]

[1] - انظر المادة 69، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

[2] - انظر المادة 53، المرسوم الرئاسي 20-442، المتلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

[3] - أنظر المادة 23، المرسوم التنفيذي 08-167، مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1429، الموافق 07 يونيو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر، ع 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.

[4] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، المرجع السابق، ص 58.

المطلب الثاني

الضمانات المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى

لقد تضمنت بعض النصوص التشريعية والتنظيمية من غير الامر 06-03 ارتكزت معظمها على ضمانات وقائية تحمي الموظف العمومي خاصة في مجال الصفقات ومكافحة الفساد وحماية الوثائق والمعلومات والبيانات ذات الطابع الشخصي وأخرى تنظيمية لها علاقة بالقوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة العمومية؛ وهذا ما سنستعرضه فيما يلي، حيث تطرقنا للضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التشريعية غير الامر 06-03 (الفرع الأول)، وتناولنا الضمانات المقررة للموظف في القوانين الأساسية الخاصة بالوظيف العمومي (الفرع الثاني)، كما تطرقنا الضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التنظيمية الاخرى (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التشريعية غير الامر 06-03

تتمثل النصوص التشريعية في تلك القوانين التي تتقاطع مع القانون العام للوظيفة العمومية، باعتبار تلك القوانين تسير المرفق أو نشاطه وقد تطبق على الموظف العمومية، لذا سنتطرق لمختلف النصوص التشريعية التي نصت على ضمانات استباقية لحماية الموظف العمومي.

أولا: قانون العقوبات[1]: لقد تضمن قانون العقوبات والمتعلق بالأمر رقم 66-156، والى غاية تعديله في القانون رقم 24-06، عدة ضمانات لحماية الموظف أثناء تأدية وظيفته في خدمة الدولة أو بمناسبتها، لما قد يتعرض له من اعتداءات تمس بشخصه واعتباره:

[1] – الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو عام 1966، يتضمن قانون العقوبات. الجريدة الرسمية رقم: 49 الصادرة بتاريخ السبت 11 يونيو 1966. المعدّل المتمّم، أنظر آخر تعديل، القانون رقم:24-06 المؤرخ في: 28 أفريل 2024، ج ر-ع 30، بتاريخ 28 أفريل 2024.

أ- ضمانات الحماية للموظف من الاعتداءات الماسة بشرفه واعتباره أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته او ماسة بالاحترام الواجب لسلطته:

- في حالة إهانة موظفا أو ضابطا عموميا أو الى إمام أو إلى سلك الأساتذة والمعلمين بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين[1].

- في حالة الإساءة إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهانة أو سبا أو قذفا سواء كان ذلك عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو بأية وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى[2].

- في حالة إهانة أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم[3].

- في حالة إهانة أفراد القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين[4].

ب- ضمانات الحماية للموظف من الاعتداءات الواقعة على شخصه، أثناء أو بمناسبة مباشرة أعمال وظائفه.

- في حالة إذا كان الاعتداء بالعنف أو بالقوة على موظف أو ضابط عمومي. وإذا ترتب على العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد سواء على ضابط عمومي أو على إمام أو على سلك الأساتذة والمعلمين، فإن العقوبة تتضاعف، وكلما زاد الضرر كالتشويه أو البتر أو العاهة المستديمة او الموت، زادت العقوبة[5].

---

[1] - أنظر المادة 144، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم،

[2] - أنظر المادة 144 مكرر، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم،

[3] - أنظر المادة 149، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم،

[4] - أنظر المادة 149 مكرر15، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

[5] - أنظر المادة 148، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

- في حالة إذا كان الاعتداء بالعنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية[1]. إذا ترتب على العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع مع سبق إصرار أو ترصد أو مع حمل السلاح، تضاعف العقوبة[2].

- في حالة إذا كان الاعتداء بالعنف أو القوة على أحد على أحد رجال القوة العمومية، وكلما زاد الضرر كالتشويه أو البتر أو العاهة المستديمة أو فقد البصر، مع حمل السلاح، تضاعف العقوبة[3].

وتضاعف العقوبة كلما زاد الضرر الذي يصيب الموظف أثناء تأدية مهامه او بمناسبتها.

ثانيا: قانون الوقاية من الفساد ومكافحته[4]: أورد هذا القانون في الباب الثاني التدابير الوقائية في القطاع العام، حيث انه عند توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسيير حياتهم المهنية يجب مراعاة بعض القواعد والتدابير الرامية الى تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في تسيير، والتي يراها المشرع الجزائري ضمانات وقائية لابد منها من اجل مكافحة الفساد لدى الموظف وتحرير الوظيفة من هذه الجرائم الماسة بأموال ومستخدمي المؤسسات العمومية. وهي تلك القواعد والتدابير المنصوص من المادة 03 الى المادة 16 من هذا القانون:

أ-**ضمانات متعلقة بالالتحاق بالوظيفة:** تكريس القانون للتدابير التي يجب أن تراعى في عملية التوظيف وركز على عدة مبادئ وآليات لاختيار الموظف في المناصب التي تكون عرضة للفساد[5]:

– ضمان التركيز على الشفافية والمعايير الموضوعية في الاختيار كالجدارة والإنصاف والكفاءة.

---

[1] - أنظر المادة 149 مكرر، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

[2] - أنظر المادة 149 مكرر1، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

[3] - أنظر المادة 149 مكرر17، الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

[4] – قانون رقم 06-01، مؤرخ في 21 محرم عام 1427، الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، ع 14، بتاريخ 08 مارس 2006.

[5]- أنظر المادة 03، قانون رقم 06-01.

– ضمانة منحهم أجور ملائمة وتعويضات كافية، ومدهم بتكوين متخصص وفق برامج تعليمية وتكوينية، تمكنهم من أداء السليم لمهامهم وتزيد من وعيهم من مخاطر الفساد

ب– ضمانات متعلقة بإطار التسيير الوظيفي: نص على التدابير التي يجب أن تراعى أثناء أو بمناسبة أداء الوظيفة يكون بعيدا عن شبهة الفساد[1]:

– وضع آلية التصريح بالممتلكات تصون نزاهة الشخص المكلف بالخدمة العمومية، وتضمن شفافيته في الشؤون العمومية.

– وضع مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين، كضمان للأداء السليم والنزيه والملائم للوظائف العمومية.

– عند إبرام الصفقات العمومية، ضمان اعتماد قواعد الشفافية والنزاهة والمنافسة الشريفة وعلى والاحتكام الى معايير موضوعية.

– يضمن التصريح بتعارض المصالح ممارسة الموظف لمهامه بشكل عاد.

– ضمانة إعداد ميزانية الدولة وتنفيذها وفق قواعد الشفافية والمسؤولية والعقلانية في تسيير الأموال العمومية.

كما ان قانون الصفقات العمومية سواء القانون 23–12 المحدد للقواعد العام المطبقة على الصفقات العمومية[2]، ألزم الدولة ممثلة في المؤسسات العمومية، والمسماة في صلب النص بالمصلحة المتعاقدة، بضمان دورات تكوينية مؤهلة في إطار برامج نموذجية، لتحسين أداء الموظفين والاعوان المكلفين بتحضير وابرام وتنفيذ ومراقبة الصفقات العمومية[3].

ثالثا: قانون حماية المعلومات ذات الطابع الشخصي[4]: يعتبر القانون 18–07[1] المعدل والمتمم 25–11 والمتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات

---

[1]– أنظر المواد 03، 04، 07، 09، 10، من القانون رقم 06–01، المرجع السابق.

[2] - قانون رقم 23–12، مؤرخ في 18 محرم عام 1445، الموافق 05 غشت سنة 2006، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر، ع 51، بتاريخ 06 غشت 2023.

[3] - أنظر المادة 08، قانون رقم 23-12.

[4] – قانون رقم 06–01، مؤرخ في 21 محرم عام 1427، الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، ع 14، بتاريخ 08 مارس 2006.

الطابع الشخصي، نظام حماية للمعلومات والبيانات ذات الطابع الشخصي وهو الهدف الذي يسعى لتحقيقه هذا القانون حسب المادة الاولى منه وتتمحور الضمانات التي تتولاها السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، والتي أنشأت بموجب المادة 22 منه، وقد أصدرت السلطة مداولة رقم 02 مؤرخة في 04 مارس 2026 تتضمن وضع قواعد السلوك والأخلاقيات لاستغلال نظام المراقبة بالفيديو في أماكن العمل، كالخصوصية وحماية الأشخاص والممتلكات.

ويكتسي هذا القانون أهمية استراتيجية، سواء على المستوى الأمني أو الاقتصادي، السياسي والإداري والاجتماعي[2].

وتتمثل آليات الحماية التي كرسها هذا القانون فيما يلي:

أ-ضمان احترام الكرامة الإنسانية والحياة الخاصة والحريات العامة وعدم المساس بحياة الأشخاص وشرفهم وسمعتهم[3]، عند معالجة المعطيات مهما كان شكلها أو مصدرها.

ب- ضمان خضوع معالجة المعلومات للموافقة الصريحة من الشخص المعني[4]. كما يترتب عند تجميع المعطيات للشخص المعني عدة حقوق كإعلامه مسبقا، وحق الولوج اليها، وحق تصحيحها، وحق الاعتراض وحق عدم استكشافها مباشرة وهي الحقوق التي نصت عليها المواد من 32 الى 37.

ج-ضمان التقيد بالإجراءات السابقة وذلك بخضوع أي عملية معالجة للمعلومات لتصريح مسبق أو ترخيص لدى السلطة الوطنية لحماية المعطيات[5].

---

[1]- القانون رقم 18-07 المؤرخ في 25 رمضان عام 1439 الموافق 10 يونيو سنة 2018 والمتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، ج ر، ع 34، بتاريخ 10 يونيو سنة 2018

2- د-مناصرة يوسف، قانون حماية المعطيات الشخصية في الجزائر، مجلة الشرطة العلمية والتقنية- ع 04، جويلية 2019، ص19

3- انظر المادة 02، القانون 18-07.

[4]- انظر المادة 07، القانون 18-07.

[5]- أنظر المادة 12، القانون رقم 18-07

د–ضمانة للحفاظ على السرية وسلامة المعالج، مع تصنيف المعطيات بحسب طبيعتها ومجال استخدامها[1].

هـ–الآليات الإجرائية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، وقد تضمنتها المادة 54 وما يليها:

- معاقبة كل من عالج المعطيات دون تصريح مسبق أو ترخيص.
- معاقبة كل من أدرج المعطيات معطيات مخالفة لما تضمنه التصريح أو الترخيص.
- معاقبة كل من نقل المعطيات الى دولة اجنبية، خرقا لأحكام القانون.
- معاقبة كل من لم يلتزم بسرية وسلامة المعالجة.

بالإضافة الى عقوبات أخرى تحمي الطابع السري للمعلومات ذات الطابع الشخصي وقد تضاعف العقوبة وتشدد، كلما كان الاعتداء على الخصوصية أكبر.

رابعا: الامر 21–09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية[2]:

ألزم السلطات العمومية المعنية بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، كما نص على ضمانات لفائدة الموظف:

– أن احكام هذا النص لا تمس بحق الوصول الى المعلومة، حسب المادة 05 وانما المعلومات التي تكتسي درجة من الحساسية والسرية.

– ضمانة وجوب تكوين خاصة لصالح الموظفين العموميين، في استعمال المعلومات والوثائق المصنفة، حسب الفقرة 02 من المادة 07 منه.

خامسا: القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي[3]:

---

[1]- أنظر المادة 38، القانون رقم 18–07

[2] – قانون رقم 21–09، مؤرخ في 27 شوال عام 1442، الموافق 08 يونيو سنة 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، ج ر، ع 45، بتاريخ 09 يونيو 2021.

[3] – قانون رقم 23–02، مؤرخ في 05 شوال عام 1444، الموافق 25 أفريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، ع 29، بتاريخ 02 مايو 2023.

لقد ضمن الدستور الحق النقابي، وكفل ممارسته بحرية في إطار القانون، وذلك حسب المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، وكفله وطبقه الامر 06-03 سالف الذكر في المادة 35 منه، لذلك فالقانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابين جاء ليكرس الحرية النقابية ويحمي ممارسة الحق النقابي[1]. ولقد أقر القانون للمنظمات النقابية واعضائها حماية وضمانات لممارسة هذا الحق:

أ- الضمانات المقررة لمنظمة النقابية:

- اعتراف القانون بممارسة الحق النقابي وحمايته، حسب المادة 05، والمادة 125.
- ضمانة حرية تأسيس المنظمة النقابية، حسب المادة 19.
- ضمان استقلالية المنظمة النقابية، حيث تكتسب الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، وذلك حسب المادة 44.
- كما ان النص جاء بضمانات تتعلق بحصر حالة تعليق نشاطها في المادة 62 وحصر حالة حلها في المادة 65.

الضمانات المقررة لأعضاء المنظمة النقابية:

- ضمان حرية الانتساب الى المنظمة النقابية، وذلك حسب المادة 06.
- ضمان منع اتخاذ قرار التسريح تسليط عقوبة تأديبية مرتبطة بالانتماء او النشاط النقابي، وهذا حسب مقتضيات المادة 126.
- ضمان عدم تعريض أي موظف او عون متعاقد أ وعون عمومين يمارس عهد انتخابية لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة او العزل بسبب اهمال المنصب، إلا بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء، وذلك حسب المادة 143.
- ضمانة استفادة الموظف او العون المتعاقد أو الاعوان عموميون، الذي بسبب بالانتماء او النشاط النقابي، سلطت عليه عقوبة من كل الضمانات تأديبية، ويمكنه كذلك اخطار مفتشية العمل حسب المادة 145.

1 - فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، المرجع السابق، ص 42.

سادسا: القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب[1]:

لقد أقر القانون للموظف المضرب مجموعة من الضمانات:

- ضمان الحماية القانونية للموظف المضرب في حالة الاضراب القانوني، ولا ينهي علاقة العمل، حسب المادة 55 منه.

- ضمانة منع استخلاف الموظف المضرب، حسب الفقرة الأولى من المادة 56.

- ضمانة عدم تسليط عقوبة تأديبية على الموظف أو اتخاذ أي اجراء تميزي في المعاملة ضده، بسبب مشاركته في اضراب قانوني، وذلك حسب الفقرة الثانية من المادة 56.

الفرع الثاني

الضمانات المقررة للموظف في القوانين الأساسية الخاصة بالوظيف العمومي

لقد جاء في الفصل الأول الخاص مجال التطبيق وذلك في الباب الأول من الامر 06-03 على ان هذا القانون يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، باستثناء القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

حيث ان هؤلاء الموظفون تطبق عليهم نفس الاحكام ويتميزون بالضمانات والحقوق والواجبات التي أقرها القانون، إلا أن المادة 03، قد بينت ان بعض الاسلاك ونظرا لخصوصيتها، فقد أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام، فيادي بعضها موافق للأمر 06-03 ويأتي بعضها مقيدا لبعض الضمانات، في الترشح والاضراب وتولي المناصب.

أولا: الضمانات الموافقة للأمر 06-03

[1] - قانون رقم 23-08، مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444، الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر، ع 42، بتاريخ 25 يونيو سنة 2023.

يتساوى كل الموظفين الذين تطبيق عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الامر 06-03 في الضمانات والحقوق والواجبات ويحدد ذلك بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم تنفيذية، تستمد قواعدها من الأمر 06-03، غير بعض الاسلاك قد تحمل قوانينها الخاصة أحكاما استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام[1].

ثانيا: الضمانات المقيدة في بعض القوانين الأساسية:

لقد نصت المادة 03 المذكورة سابقا من الامر 06-03 سالف الذكر، على الاسلاك والتي نظرا لخصوصيتها فان المشرع، بإمكانه ان ينص في قوانينها الخاصة على احكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.

ولقد تم ذكر هذه الاسلاك المعنية على سبيل الحصر في الفقرة الثانية من المادة 03 وتخص كل من، أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، ونظرا للعدد الكبير من الاسلاك فإننا سنقتصر على سلك إدارة السجون، والذين يحكمهم المرسوم التنفيذي 08-167 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون[2]، وذلك لما يمثل هذا السلك من تبعية ثنائية، بين انتمائهم للسلك الأمني حسب المادة 03 وامتثالهم واحترامهم لمدونة قواعد أخلاقيات المهنة التي تحدد من قبل وزير العدل حافظ

[1] - أنظر المادة 03، الأمر رقم 06-06، المعدل والمتمم.

[2] - المرسوم التنفيذي 08-167، مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1429، الموافق 07 يونيو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر، ع 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.

الاختام، حسب المادة 06 منه، ونظام الحراسة الذي يحدد بقرار من وزير العدل كذلك[1]، وسنحاول ذكر الاحكام الاستثنائية الخاصة بهم في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.

أ- قيود استثنائية في مجال الحقوق والواجبات:

حيث عليهم أثناء تأدية مهامهم احترام مدونة اخلاقيات المهنة المحددة من قبل وزارة العدل، كما يجب عليهم أداء اليمين امام الجهة القضائية دائرة اختصاصهم، ويتوجب عليهم الإقامة بإقليم الولاية التي يتواجد بها مكان عملهم، ويجب عليهم التصريح بكل تغيير في حالتهم العائلية ومكان اقامتهم[2].

ب- قيود استثنائية في مجال سير الحياة المهنية:

من اجل التوظيف في إدارة السجون، قيد المشرع المترشح بان يكون حاصل على الجنسية قبل 05 سنوات على الأقل[3]، كما يمكن أن يستدعى الموظفون المنتمون الى الاسلاك الخاصة بإدارة السجون للعمل ليلا ونهارا وحتى خارج المدة القانونية للعمل[4]، كما يتعين عليهم الالتزام بالسر المهني حتى بعد توقفهم عن ممارسة النشاط[5]، يجب عليهم الالتزام بواجب التحفظ في كل مكان وفي كل الظروف[6]، يمنع عليهم اللجوء الى أي شكل من أشكال الاحتجاج او التظاهر[7]، ولا يجوز لهم الانخراط في حزب سياسي أو وجمعية ذات طابع سياسي[8]. كما أنهم يخضعون لتحقيق اداري ولا يرسمون إلا إذا كان إيجابيا[9].

---

[1] - أنظر المادة 10، المرسوم التنفيذي 08-167، المرجع السابق.

[2] - أنظر المواد 08، 11، 15، من المرسوم التنفيذي 08-167، المرجع السابق.

[3] - أنظر المادة 24، المرسوم التنفيذي 08-167.

[4] - أنظر المادة 09، المرسوم التنفيذي 08-167.

[5] - أنظر المادة 16، المرسوم التنفيذي 08-167.

[6] - أنظر المادة 17، المرسوم التنفيذي 08-167.

[7] - أنظر المادة 22، المرسوم التنفيذي 08-167.

[8] - أنظر المادة 23، المرسوم التنفيذي 08-167.

[9] - أنظر المادة 29، المرسوم التنفيذي 08-167.

ج–قيود استثنائية في مجال الانضباط العام: بالإضافة للعقوبات المنصوص عليها في الامر 06–03، يمكن تسليط عقوبة المنع من مغادرة مكان العمل لمدة من 03 الى 08 أيام بسبب اخلالهم بالقواعد العامة للانضباط[1].

الفرع الثالث

الضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التنظيمية الأخرى

أولا: الضمانات المقررة للموظف في بعض المراسيم الرئاسية

أ–المرسوم الرئاسي 07–304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[2] المعدل والمتمم، لقد تم تعديله بالمرسوم 23–54 بتاريخ 16 جانفي 2023، لقد ضمن المرسوم الرئاسي 07–304 ضمانة مهمة بالنسبة للموظف، حيث أنه إذا رقي موظف الى رتبة أعلى، فإنه يعاد تصنيفه في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي او يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي كان يحوزها قبل الترقية. ويحتفظ بباقي الاقدمية ويؤخذ عند الترقية في الرتبة الجديدة[3].

كما أنه يستفيد من ضمانة أخرى، حيث انه بعد ترسيمه، يستفيد من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة، إذا كان قد مارس نشاط مدفوع الاجر قبل توظيفه[4].

ب– **المرسوم الرئاسي 07–308 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم[5] المعدل والمتمم،** لقد تم تعديله بالمرسوم 23–56 بتاريخ 16 جانفي

---

[1] - أنظر المادة 37، المرسوم التنفيذي 08–167.

2 – مرسوم رئاسي رقم 07–304 مؤرخ في 17 رمضان علم 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، ع 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

3 – أنظر المادة 15، مرسوم رئاسي رقم 07–304.

4 – أنظر المادة 16، مرسوم رئاسي رقم 07–304.

5 – مرسوم رئاسي رقم 07–308 مؤرخ في 17 رمضان علم 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، ع 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

2023،حيث حمل هذا المرسوم الرئاسي ضمانات حماية بالنسبة للأعوان المتعاقدين، جاءت في المادة 13 منه، بحيث ان الدولة تحميه من أي اعتداء مادي او أي مساس باعتباره وشرفه، سواء كانت إهانة او شتم او قذف، وهذا أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها وهي موافقة للمادة 30 من الامر 06-03، كما ان الدولة تضمن له عمل ظروف تحفظ له كرامهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف في بعض المراسيم التنفيذية

أ-المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها[1]، تضمن هذا النص القانوني عدة ضمانات للموظف العمومي منها:

- ضمانة الاشهار، حيث ان اشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف بعد الحصول على الراي المطابق من طرف المصالح المركزية او المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، يسمح للمترشح لهذه المسابقات وقت كاف لتحضير ملفه وتمنح للإدارة المعنية شفافية الاجراء[2]. ويتم ذلك عن طريق الصحافة أو الصاق الإعلان.

- ولضمان شفافية، ألزم المشرع اعداد قائمة تضم المترشحين المقبولين للمشاركة وغير المقبولين، من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين واعلام المترشحين بها، وذلك حسب المادة 15 منه.

- ضمانة الطعن: يمكن للمترشح غير المقبول تقديم طعن لدى الإدارة المعنية وهي مطالبة بالرد قبل 05 أيام عمل من التاريخ المقرر للمسابقة أو الامتحان او الفحص المهني[3].

---

[1] - مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج ر، ع 26، بتاريخ 03 مايو 2012.

[2] - أنظر المادة 12، المرسوم تنفيذي رقم 12-194.

[3]- أنظر المادة 16، المرسوم تنفيذي رقم 12-194.

ب-المرسوم التنفيذي رقم20-194، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية[1]، فالتكوين هو العملية التي تضمن تزويد الموظف بالمعارف وكل شكل آخر لتحسين مستواه وتجديد معلوماته ليتكيف مع متطلبات المنصب او الوظيفة التي ينص قانونها الأساسي على ذلك، مثل التكوين التي تضمنته المدرسة العليا للإدارة، معاهد التكوين شبه الطبي، مدارس الجمارك، المعاهد المتخصصة في التربية والتكوين المهني وغيرها[2]. تضمن هذا المرسوم التنفيذي عدة ضمانات للموظف العمومي من اجل عدم حرمانه من حقه في التكوين وتحسين مستواه منها:

- ألزم المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعداد قائمة تضم الموظفين المقبولين للمشاركة وغير المقبولين في دورة التكوين أو تحسين المستوى، تعدها لجنة خاصة ترأسها السلطة المعنية وذلك من اجل شفافية الإجراءات كضمانة للموظف، وذلك حسب المادة 29 منه.

- ضمانة الاشهار، تكون قائمة الموظفين المقبولين لدورة التكوين او تحسين المستوى محل اشهار عن طريق الالصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية او بكل وسيلة أخرى ملائمة، مما يضفي على الإدارة المعنية شفافية الاجراء، وذلك حسب المادة 30 منه.

- ضمانة الطعن، حيث بعدما تعلم الإدارة يمكن الموظف غير المقبول لدورة التكوين او تحسين المستوى، وتبرر سبب عدم قبولهم، يمكنه تقديم طعن لدى الإدارة المعنية وهي مطالبة بالرد عليه قبل 05 أيام عمل من التاريخ المقرر لإجراء التكوين[3].

---

1 - مرسوم تنفيذي رقم 20-194 مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 43، بتاريخ 28 يوليو 2020.

2 ـ نصر الدين بوغرارة، دور التكوين الوظيفي في ترقية أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020-2021، ص: 15.

3- أنظر المادة 31، المرسوم تنفيذي رقم 20-194.

– ضمان الحماية أثناء فترة التكوين، حيث ان الموظف الذي يتابع التكوين خارج ساعات العمل يستفيد من الحماية الاجتماعية في مجال حوادث العمل، والامراض المهنية وذلك حسب المادة 39 من هذا المرسوم التنفيذي.

ج–مرسوم تنفيذي رقم 23–362، المحدد لدورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية[1].

جاء هذا المرسوم ليحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، تطبيقا لأحكام المادة 22 من القانون رقم 23–08 السالف الذكر.

حيث تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المحلي او المركزي لجنة للحوار الاجتماعي لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل هذه المؤسسات بين عدد متساو من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المندوبين النقابيين وفي حالة عدم وجودهم، ينتخب العمال ممثليهم مباشرة، تكون الرئاسة بالتداول كل ستة (6) أشهر خلال عهدة 03 سنوات، بين عضو يمثل المؤسسات والإدارات العمومية وعضو يمثل العمال.

[1] - مرسوم تنفيذي رقم 23–362 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع–67، بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

خلاصة الفصل الأول

خلصنا في نهاية هذا الفصل للتوصل الى أن الموظف هو المحرك الأساسي للنشاط الإداري وواجهة الإدارة، وهو عنصر استمرار المؤسسة أو الإدارة العمومية بانتظام واطراد، وأنه المعبر عن ارادتها في تحقيق أهدافها الرامية الى اشباع حاجات الافراد في مختلف الميادين.

ولقد اعطى المشرع للموظف مركزا قانونيا متميزا تحكمه الأنظمة القانونية المختلفة، حيث قرر الدستور للسلطة التشريعية مهمة وضع وسن قانون خاص به، لذا فقد وضع له المشرع حقوق مادية ومعنوية لا يمكن التعدي عليها مقابل تأدية لواجبات ألزمه باحترامها.

كما توصلنا إلى ان مختلف الضمانات الجوهرية أساسها القانوني هو الدستور وقد وضع المؤسس الدستوري هذه الحقوق الدستورية لحماية الموظف العمومي مما قد يؤثر على حياته المهنية، لذا أحاطها بحمايته.

الفصل الثاني
الآليات الإجرائية لضمان حماية الموظف في التشريع الجزائري

يُعد القانون العام للوظيفة العمومية نظاما قانونيا متميزا، يخضع فيه تولي الوظائف العمومية لمبدأي المساواة والاستحقاق ويهدف من خلال نشاطه الاداري لضمان تنفيذ ما تقتضيه المصلحة العامة، واستمرارية الخدمة العمومية بانتظام واطراد وتلبية للحاجات العامة ومتطلبات الوظيفة.

وإذا كان في مضمونه يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظف العمومي، ويبين حقوقه والتزاماته وحالات مساءلته تأديبيا في حال ارتكابه خطأ مهنيا جسيما أو اخلاله بواجباته، فبالمقابل منحه ضمانات استباقية في إطار تأدية مهامه في خدمة الدولة أو بمناسبتها، تحميه من تعسف السلطة صاحبة التعيين وأتاح له آليات إجرائية من اجل ممارسة هذه الضمانات تحفظ حقوقه وحرياته، وضمن له كذلك حق الالتجاء الى هياكله وهيئات المشاركة وحق الطعن في كل القرارات النهائية التي قد تمس مركزه القانوني او مساره المهني والتأديبي، وامده بضمانة اللجوء للقضاء ورقابته في حالة ما لم تنصفه هذه الهيئات، يطرقه الموظف سواء لإلغاء ما شاب تصرفات الإدارة وأعمالها من عيوب في المشروعية أو تعسفها في استعمال سلطتها وكذا لتعويض الضرر الذي لحق به جراءها.

وعليه وللإلمام بجوانب هذا الموضوع تم تقسيم هذا الفصل كما يلي:

المبحث الأول: الآليات الإجرائية الإدارية والمهنية لحماية الموظف.

المبحث الثاني: الآليات الإجرائية التأديبية والقضائية لحماية الموظف.

المبحـث الأول

الآليات الاجرائية الإدارية والمهنية لحماية الموظف

تمارس الإدارة نشاطها بواسطة موظفيها الذين يعتبرون أداة لتحقيق أهدافها، وتتولى الإدارة تسيير المسار المهني لموظفيها في إطار سياسة تسيير الموارد البشرية، وذلك من خلال إجراءات قانونية وتنظيمية كرسها المرسوم التنفيذي 95-126 المعدل والمتمم

للمرسوم رقم 66-145[1]، حيث يبدأ تنظيم المسار المهني من لحظة اعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف المؤسسات والإدارات العمومية وذلك طبقا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي 95-126 سالف الذكر، حيث بعد المصادقة عليه من طرف مسؤول الإدارة المعنية ومسؤول هيكل الوظيفة العمومية سواء المركزي او المحلي، تبدا عملية التوظيف وفق مبدا المساواة كضمانة دستورية في الالتحاق الوظائف العمومية، تجدر الإشارة ان منذ 2011 اصدر الوزير الأول تعليمة رقم 01، تتعلق بإضفاء مرونة على التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، وذلك بالانطلاق في عملية التوظيف حال الحصول على مدونة الميزانية ودون وجوب إيداع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية[2].

ومن اجل إعطاء أكثر توضيح لذلك، فقد تم التطرق في هذا المبحث لدور الإدارة المستخدمة في حماية الموظف (المطلب الأول)، والى دور هياكل الوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول

دور الإدارة المستخدمة في حماية الموظف

تفتح المؤسسات والإدارات العمومية المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، بمجرد تبليغها مدونة الميزانية، لشغل المناصب المالية المتاحة وذلك حسب مقتضيات المادة 05 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر، وبعد ظهور النتائج وتعيين الموظف في منصبه، تبدا مرحلة تنظيم المسار المهني للموظف وفق ما جاء به الباب الرابع من الامر 06-03 وهو ما سنتطرق اليه في هذا المطلب ضمن فرعين، دور الادارة في تنظيم

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 95-126 مؤرخ في ذي القعدة عام 1415، الموافق 29 أفريل سنة 1995، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، المعدل والمتمم.

[2]- كمال زمور، المرجع السابق، ص06.

المسار المهني للموظف(الفرع الأول)، والى مسؤولية الإدارة عن الاضرار التي تلحق بموظفيها وعن الخطأ المرفقي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

دور الادارة في تنظيم المسار المهني للموظف

يتطلب التسيير الإداري للمسار المهني للموظف إجراءات نص عليها المشرع في الامر 06-03 من المواد 93 الى 96 وتتمثل في جملة من العلميات الإجرائية من اجل حماية وتوثيق مسار الموظف وهو ما سنتطرق اليه في هذا الفرع؛ تكوين وتسيير الملف الإداري للموظف(أولا) منح بطاقة مهنية للموظف (ثانيا) وتبليغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته في النشرة الرسمية(ثالثا).

أولا: تكوين وتسيير الملف الإداري للموظف

ترجع سلطة التعيين والتسيير الاداري للموظف الى الوزير او الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري وهي السلطة التي خولها لها القانون[1]، كما يمكن منح هذه السلطة لرئيس المصلحة بعد تلقي تفويض من الوزير المعني واخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يُعين المترشح الناجح في الامتحان، بعد عرض قرار تعيينه على المراقب المالي للتأشير عليه، وبعد ذلك تقوم الإدارة بتنصيبه ليباشر عمله[2]، ومن هنا يبدأ تسيير الملف الإداري للموظف، حيث ان الادارة ملزمة، وهو ضمان حماية للموظف، بتكوين ملف اداري لكل موظف، يتضمن حسب المادة 93 منه من مجموعة من الوثائق يمكن تصنيفها الى:

- مختلف الشهادات والمؤهلات سواء التي تم بها قبول مشاركتهم في التوظيف أو تلك السابقة للتوظيف بالنسبة للموظفين الذين شغلوا في عقود الادماج وتم أو التي قد تم

[1] – مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 01 رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج ر-ع 13، بتاريخ 28 مارس 1990.

[2] -كمال زمور، المرجع السابق، ص 84.

تثمينها في إطار الترقية عن طريق الشهادة[1]، للشهادات او تلك المتعلقة بالتكوين المتخصص.

– الحالة المدنية ويضمن شهادة الميلاد ومختلف الوثائق المتعلقة بالحالة العائلية لأن لها علاقة بالراتب والمنح العائلية والضمان الاجتماعي وغيرها.

– الوضعية الإدارية للموظف، من مقرر التعين، ومحضر التنصيب ومختلف الوثائق المتعلقة بالمسار الوظيفي مثل قرار التربص، الترسيم، الادماج، النقل، مختلف الوضعيات وغيرها.

– ومن اجل المحافظة عليها وتصنيفها، أوجب المشرع على الإدارة المعنية، تسجيل الوثائق وترقيمها وتصنيفها باستمرار، وقد صدرت في هذا الشأن عدة محاولات من اجل استصدار نموذج لتصنيف الوثائق ومن امثلتها مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية عدد خاص نوفمبر 21999، حيث قسمها الى ملفات إدارية وملفات مالية وأعطاه الترتيب التالي:

– بالنسبة للملف الإداري ويتواجد لدى المدير، تحت عنوان ملفات الموظفين 1-17 حيث يمثل رقم 01 امانة المدير، ورقم17 ترتيب الملف على مستوى امانة المدير ويضم هذا الملف عدة ملفات فرعية تتعلق الحالة المدنية والشهادات والوضعية الإدارية والعطل والغيابات ووثائق اخرى (1-17-1، 1-17-2، 1-17-3...وهكذا)

– بالنسبة للملف المالي ويتواجد لدى المصلحة المالية، تحت عنوان الملفات المالية للموظفين 2-8، حيث يمثل رقم 02 المصلحة المالية، ورقم 08 ترتيب الملف على مستوى

1 – المنشور رقم 2017/04، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ب/خ الترقية عن طريق الشهادة، الجزائر بتاريخ 30 نوفمبر 2017.

[2] - مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية، صادر عن المديرية الفرعية للتوثيق، مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وزارة التربية الوطنية، عدد خاص نوفمبر 1999.

المصلحة ويضم هذا الملف عدة ملفات فرعية تتعلق الوضعية المالية، قرارات الترقية، الحالة العائلية ووثائق اخرى (2-8-1، 2-8-2، 2-8-3...وهكذا)

ومن اجل حماية الموظف يجب أن يتم استغلال الملف الإداري لتسيير الحياة المهنية للموظف فق، يجب ألا يتضمن الملف الإداري للموظف أي ملاحظات حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية.

رغم أن بعض الوزارات كانت سباقة في رقمنة الملفات الإدارية لموظفيها كالتربية والتعليم العالي والعدالة، إلا أن قطاعات أخرى، كانت محاولاتها محتشمة، ومع ذلك أخذت وتيرة رقمنة الوثائق الإدارية الخاصة بالموارد البشرية وبيانات الحالة المدنية أشواطا كبيرة، وذلك منذ انشاء المحافظة السامية[1]، حيث سارعت عدة وزارات لرقمنة الملفات الإدارية لموظفيها ، منها على سبيل المثال لا الحصر التعليمة رقم 17921 بتاريخ 05 ديسمبر 2023 صادرة عن الأمين العام لوزارة الداخلية، تحت موضوع رقمنة الوثائق الإدارية الخاصة بالموارد البشرية، موجهة الى الولاة ورؤساء الدوائر ورؤساء المجالس الشعبية البلدية توضح فيها الكيفيات والإجراءات الخاصة بالشروع في رقمنة الوثائق الإدارية الخاصة بالموارد البشرية لكافة موظفيها، ومن اجل الوصول الى رقمنة شاملة، صدر مرسوم رئاسي بهدف وضع منظومة وطنية لحوكمة البيانات[2]، تكون مرجعا مهما في تصنيف البيانات وفهرسة مصادر البيانات والنظام الوطني للتشغيل البيني[3]، يسمح بتخفيف الضغط على الادارات في استخراج الوثائق المختلفة خاصة أثناء الدخول الاجتماعي ومختلف المسابقات والمناسبات التي تستدعى استخراج وثائق.

ثانيا: منح بطاقة مهنية للموظف

[1] – مرسوم رئاسي رقم 23-314 مؤرخ في 20 صفر عام 1445، الموافق 06 سبتمبر سنة 2023، يتضمن انشاء المحافظة السامية للرقمنة وتحديد مهامها وتنظيمها وسيرها، المعدل، ج ر، ع-59، بتاريخ 10 سبتمبر سنة 2023.

[2] – مرسوم رئاسي رقم 25-320 مؤرخ في 10 رجب عام 1447، الموافق 30 ديسمبر سنة 2025، يتضمن وضع منظومة وطنية لحوكمة البيانات، ج ر-ع 87، بتاريخ 30 ديسمبر 2025.

[3] – انظر المادة 05، المرسوم الرئاسي 25-320.

تطبيقا لأحكام المادة 94 من الامر 06-03 سالف الذكر، التي نصت على أن الإدارة وفي إطار التسيير الإداري للمسار المهني للموظف، تمتح له بطاقة مهنية، غير أن المادة أحالت للتنظيم أمر تحديد خصائصها وشروط استعمالها، وهو ما جاء به المرسوم التنفيذي 17-347 المحدد لخصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها[1]،

يمكننا من التعريف الذي جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-347 ان نبين العناصر التي من اجلها أقر المشرع منح بطاقة مهنية للموظف:

- أنها وثيقة إدارية رسمية تثبت العلاقة بين الموظف والإدارة،
- أنها ذات طابع شخصي وحصري،
- أنها وثيقة مجانية،
- أنها تبن هوية الموظف وصفته المهنية[2]،
- ان ملكيتها تبقى للدولة، ممثلة في المؤسسة او الإدارة المعنية[3].

كما يمكننا أن نستقرئ من خلال مواد هذا النص القانوني أن السلطة التي لها صلاحية التعيين و/أو التسيير الإداري، مسؤولة عن:

- فتح سجل خاص بتسليم، تسجل فيه معلومات الموظف والبطاقة المهنية، حسب المادة 04.
- منح البطاقة وتبقى ملكيتها للمؤسسة او الإدارة العمومية، حسب المادة 03.
- صنع البطاقة تحت مسؤولية السلطة، حسب المادة 07،
- تجديد البطاقة في حالة تغيير الرتبة أو الوظيفة، حسب المادة 06.

---

[1] - مرسوم تنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 15 ربيع الاول عام 1439، الموافق 04 ديسمبر سنة 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، ج ر-ع 71، بتاريخ 06 ديسمبر 2017.

[2] - أنظر المادة 03، المرسوم التنفيذي رقم 17-347.

[3] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، المرجع السابق، ص 172.

- ترجع لها البطاقة منتهية الصلاحية او في حالة الانهاء المؤقت أو التام لعلاقة العمل.

- تسلم بطاقة جديدة، في حالة إتلاف البطاقة المهنية، بعد تقديم تصريح شرفي يبين ظروف حدوث هذا الإتلاف[1].

لقد أورد النص خصائص البطاقة المهنية في المادة 08 والتي يجب ان تحمل:

- بيانات الدولة الجزائرية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
- بيانات السلطة المصدرة للبطاقة، الوزارة، صلاحية التعيين و/أو التسيير الإداري.
- بيانات البطاقة المهنية (بما في ذلك التسطير الثنائي بالأحمر والاخضر على الجهة العليا اليمنى)
- بيانات الموظف من هوية الشخصية وصفته الوظيفية، صورته على الجهة العليا اليسرى.
- امضاء سلطة التعيين والدمغة الرسمية للإدارة
- مدة صلاحية البطاقة المهنية ."عشر (10) سنوات، حسب المادة 05.

لقد حدد النص شروط استعمال البطاقة المهنية، ويمكنا أن نستقرئ من خلال مواد هذا النص القانوني أهميتها بالنسبة للموظف:

- يلزم الموظف بإظهارها أثناء تأدية مهامه، لأنها تسمح باثبات صفته المهنية، وتسهل له أداء مهامه والالتحاق بمكان عمله، حسب المادة 12.

- لا تستعمل البطاقة المهنية إلا لأغراض مهنية حصرا ولا تستعمل إلا من طرف صاحبها، حسب المادة 14.

[1] - أنظر المادة 17، المرسوم التنفيذي رقم 17-347.

– كل استعمال غير قانوني أو لأغراض غير مهنية للبطاقة يعرض صاحبها لعقوبات تأديبية وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما دون المساس بالمتابعات الجزائية عند الاقتضاء، حسب المادة 15.

– يجب على صاحبها أن يقدم فورا تصريحا بالضياع أو السرقة لدى مصالح الأمن المختصة، كما يجب عليه إعلام السلطة التي لها صلاحية التعيين و/أو التسيير الإداري، مع تبيان مفصل لظروف حدوث الضياع أو السرقة[1].

ثالثا: تبليغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته في النشرة الرسمية

أوجب المشرع على المؤسسة او الإدارة العمومية، في إطار التسيير الإداري للمسار المهني للموظف، تبليغ الموظف بكل القرارات التي تخص وضعيته المهنية والادارية وهذا تطبيقا للمادة 96 من الامر 06-03 سالف الذكر، هي مطالبة بتسليم الموظف نسخ من كل القرارات المتعلقة به من التعيين الى انهاء المهام، وبحفظ نسخة من هذه القرارات في ملفة الإداري وبالإضافة الى هذا الاجراء، يجب عليها نشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسم وترقية الموظف وانهاء مهامه في النشرة الرسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

يعتبر تبليغ الموظف بمختلف القرارات التي تخص مساره المهني من الضمانات الجوهرية التي أقرها له التشريع وذلك من اجل معرفة التغييرات التي تطرأ على مركزه القانوني من جهة وكوسيلة اثبات لوضعية من وضعياته القانونية عند اللزوم، ويؤول اختصاص التبليغ للسلطة صاحبة التعيين التي يخول لها القانون تسيير الحياة المهنية للموظف أو من يملك

1 – أنظر المادة 16، المرسوم التنفيذي رقم 17-347.

التفويض عنها كمصلحة تسيير الموارد البشرية[1]، ويتخذ التبليغ وسيلتين سواء التبليغ الشخصي أو النشر في النشرة الرسمية للمؤسسة[2].

لقد ورد في الفقرة الأخيرة من هذه المادة أن محتواها وخصائصها ستحدد عن طرق التنظيم، ولكن لحد الآن لم يصدر التنظيم الذي يحدد سواء محتوى او خصائص هذه النشرة الرسمية.

ولكن بالرجوء الى النصوص التنظيمية السابقة نجد المرسوم التنفيذي 95-132 المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية[3]، أوجب ما يلي:

- احداث نشرة رسمية تكون خاصة بكل مؤسسة او إدارة عمومية، مشتركة بين جميع المؤسسات والإدارات التابعة لنفس القطاع[4].

- وجوب احتواء هذه النشرة الرسمية، مراجع جميع النصوص ذات الطابع التشريعي أو التنظيمي، المناشير والتعليمات التي تهم المؤسسة أو الإدارة العمومية، كما يمكن عند الاقتضاء نشر محتوى هذه النصوص.

- نشر المقرارت الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين والاعوان العموميين في الدولة، المنتمون للمؤسسة أو الإدارة العمومية[5].

- نشر المقررات المتعلقة بأصناف المستخدمين التي يتطلب فحواها نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

---

[1] -أنظر المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 90-99.

[2] - سويلم محمد، التسيير الإداري للمسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة1 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، المجلد 08، ع 03، جوان 2021، ص 180.

[3] - مرسوم تنفيذي رقم 95-132، مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415، الموافق 13 مايو سنة 1995، يتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر-ع 27، بتاريخ 17 مايو 1995، ص 07.

4 - انظر المادة الأولى من المرسوم رقم 95-132.

[5] - انظر المادة 02 فـ3 من المرسوم رقم 95-132.

– احداث هذه النشرة الرسمية يكون بقرار وزاري مشترك بين السلطة التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية والوزير المكلف بالميزانية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، يبين شكل إصدارها ودوريتها[1].

للإشارة تُصدر الوزارات نشرات رسمية، منها النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، التي تصدرها المديرية الفرعية للأرشيف والوثائق، التابعة لمديرية الشؤون القانونية للوزارة، حيث احتوت النشرة الرسمية 2025، للثلاثي الثاني 2025، ثلاثة قرارات وزارية مشتركة، وأكثر من 300 قرار، ثلاث مقررات، مقرران فرديان ومنشوران[2].

كما تم في العدد 34 للجريدة الرسمية لسنة 2026، احداث نشرة رسمية تصدر مرة كل ستة (6) أشهر باللغة العربية مع ترجمتها إلى اللغة الفرنسية، تخص جميع الهياكل المركزية والهياكل غير الممركزة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتأخذ هذه النشرة الرسمية شكل مصنف، يحتوي المراجع وجميع النصوص ذات الطابع التشريعي والتنظيمي وكذلك المناشير والتعليمات الخاصة بهذه المديرية العامة[3].

الفرع الثاني

مسؤولية الإدارة عن الاضرار التي تلحق بموظفيها وعن الخطأ المرفقي

تقوم المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، بحيث يقع على المتضرر من أجل الحصول على تعويض عبء اثبات العلاقة السببية بين الخطأ والضرر الذي أصابه[4].

وبما ان الموظف يمارس مهامه في مرفق تشرف عليه الدولة ويقدم خدمات للمجتمع، فقد يلحق به ضرر من طرف الغير، كما انه قد يرتكب خطأ أثناء تأدية مهامه، يسبب به ضررا

---

[1] - انظر المادة 03 فـ2 من المرسوم رقم 95–132.

2 – النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2025، المديرية الفرعية للأرشيف والوثائق، مديرية الشؤون القانونية، وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر، الثلاثي الثاني–2025.

[3] - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 شوال عام 1447، الموافق 09 أفريل سنة 2026، يتضمن إحداث نشرة رسمية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر–ع 34، بتاريخ 10 مايو 2026.

[4]– أ. د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، ط3، المحمدية، الجزائر، 2018، ص111.

للغير فتقوم مسؤولية المؤسسة أو الإدارة العمومية إذا كان الخطأ مرفقيا أي غير شخصي[1]، فهنا نكون كما يرى الفقيه رونيه شابيس René Chapus أمام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه المقررة في القانون المدني[2].

حيث سنعالج في هذا الفرع، مسؤولية الإدارة عن الاضرار التي تلحق بموظفيها (أولا) وحماية الإدارة للموظف في حالة ارتكابه لخطأ مرفقي (ثانيا).

أولا-مسؤولية الإدارة عن الاضرار التي تلحق بموظفيها

لقد ألزمت المادة 30 من الامر 06-03 الدولة بحماية الموظف أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها وفق ما يلي:

أ-**ضمان الحماية:** حيث تحمي الدولة الموظف أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها من الاعتداء الذي يتعرض له مهما كانت طبيعتها، سواء تعلق بكيانه المادي كالاعتداء على شخصه بالعنف والقوة أو كيانه المعنوي بما يمس اعتباره وسمعته بسبب الإهانة أو الشتم أو القذف أو التهديد، لذا فقانون العقوبات في الامر 66-156 المعدل والمتمم أقر عقوبات في مواده من 144 الى 149 مكرر على من اعتدى على الموظف، وشدد في العقوبة في حالة أدى الاعتداء الى مضاعفات قد تأدي الى موت الضحية أي الموظف.

ب- **ضمان التعويض:** إذا تعرض الموظف لهذا النوع من الاعتداء فإن الدولة تضمن تعويض لفائدة الموظف عن الضرر الذي قد يلحق به، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، حيث نجد ان المادة 148 من قانون البلدية 11-10، نصت على ان البلدية تغطي مبالغ التعويضات الناجمة عن الحوادث الضارة بموظفيها أثناء ممارسة مهامهم أو بمناسبتها وبذلك تكون البلدية ملزمة بالتعويض المستحق على أساس تقييم عادل ومنصف على ألا يجتمع مع

1 - د. محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص45.

2 - أ. د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص112.

تعويض آخر لنفس الضرر، وذلك عن طريق مداولة المجلس الشعبي البلدي مصادق عليها وفق احكام قانون البلدية[1].

ج- **ضمان الحلول**، والتأسيس كطرف مدني: تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض، تملك حق القيام رفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة؛ تأكيدا لذلك جاء في المادة 149 مكرر13 من قانون العقوبات الامر 66-156، أنه يمكن أن تحل الدولة أو المؤسسة الصحية المستخدمة محل ضحية الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم للمطالبة بالتعويض. إذا لم تباشر النيابة العامة إجراءات المتابعة الجزائية تلقائيا في هذه الجرائم.

كما ان المادة 37 من الامر 06-03 أكدت على حق الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء ممارسة لمهامه، حيث تؤكد على الحق في ممارسة المهام في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

ثانيا: حماية الإدارة للموظف في حالة ارتكابه لخطأ مرفقي

عرفت فكرة المسؤولية الإدارية تطورا في المجالين الفقهي والقضائي ابتداء من مرحلة عدم المسؤولية، ثم مرحلة التمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي من أجل حماية الموظف، ثم برزت نظرية الجمع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، ومع تنوع التطبيقات القضائية أصبحت المسؤولية الإدارية تقوم على أساس المخاطر حيث صارت الإدارة تسأل وتتحمل التعويض رغم عدم ثبوت تقصيرها أو ارتكابها للخطأ[2].

[1] - أ. د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 141.

[2]- أ. د. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص187.

لقد اعتمد القضاء الفرنسي جميع المعايير الفقهية[1] في التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، ولكن عند التعرض لبعض أحكامه نجد أنه أخذ كثيرا بمعيار الأخطاء، أو التصرفات المنعدمة الصلة بالوظيفة العامة، حيث تكون المسؤولية شخصية عن تعويض الأضرار مهما كانت درجة الخطأ[2]، والأخطاء التي تقع أثناء تأدية مهام الوظيفة أو بمناسبتها حيث ان القضاء عد الخطأ القابل للانفصال عن الوظيفة خطأ شخصيا والخطأ غير القابل للانفصال عنها يعتبر مرفقيا[3]، مع مراعات جسامة الخطأ[4].

وإذا كان المشرع الجزائر قد فصل في المادة 42 من الامر 06-03 في وجوب تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام ولو كان خارج عن الخدمة وأنه يجب على الموظف في كل الأحوال أن يتسم بسلوك لائق ومحترم.

وهذا هو الأساس في الوظيفة العامة ومن اخلاقيات المهنة، ولكن الدولة ملزمة بحماية موظفيها، لذا اوجبت المادة 31 من الامر 06-03، مسؤولية المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها في حمايته وذلك وفق الضوابط التالية:

---

[1] – لفهم الاتجاه الفقهي للتميز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي، لابد من معرفة المعايير التي أخذ بها الفقه الفرنسي للتمييز بينهما، حيث ان الفقيه **لافريير**"**Edouard Laferrière**" أخذ بمعيار الدافع الشخصي، فتكون الأخطاء شخصية متى كان هدف الموظف الوصول إلى أغراض ومقاصد شخصية لا صلة لها بالمصلحة العامة، أما الفقيه **دوجي**" **Léon Duguit**" فقد اعتمد معيار الغاية فنكون أمام خطأ شخصي، إذا كان التصرف الذي قام به الموظف بعيدا عن تحقيق الأهداف والغاية المنوطة بالوظيفة، بينما أخذ الفقيه **هوريو**"**Maurice Hauriou**" بمعيار الخطأ المنفصل عن الوظيفة ، فبحسب رأيه نكون أمام خطأ شخصي إذا صدر الفعل عن الموظف خارج أوقات العمل وليس بمناسبة أداء الوظيفة، في حين أخذ الفقيه **جاز**"**Gaston Jèze** " بمعيار جسامة الخطأ على أساس أن الموظف يرتكب خطأ شخصيا إذا كان خطأ جسيما، بينما الفقيه "**Douc Rasy**" فقد أخذ بمعيار طبيعة الالتزام الذي أخل به الموظف للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي؛ وجميع هذه المعايير اعتمدها القضاء الفرنسي في معالجة القضايا التي طرحت عليه (لأكثر تفصيل، انظر، د. حسين فريجة، مسؤولية الإدارة عن اعمال موظفيها، مجلة مجلس الدولة، الغرفة الثانية، ع 05، 2004 ص ص 32-38.)

[2] - PONTIER Jean-Marie, la responsabilité administrative, publiée sur le site : https://fr.scribd.com/document/330872354/la-responsabilite-administrative, P 09, le 12 novembre 2016.

[3] –د. كمون حسين، محاضرات في مقياس "المنازعات الإدارية"، جامعة أكلي محند أولحاج –البويرة، 2018-2019، ص ص 81-82.

4 – د. فريجة حسين، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص39.

ح- تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير،

خ- أن الضرر بسبب خطأ في الخدمة،

د- وجود علاقة سببية بين خطأ الموظف والضرر الذي سببه للغير.

ذ- أن هناك عقوبة مدنية ستسلط عليه.

ر- أن الخطأ ليس شخصيا، وانما مرفقيا.

ز- ان الخطأ ليس منفصل عن المهام الموكلة له.

فإذا وجدت هذه الضوابط، يصبح الخطأ مرفقي وتتحمل الإدارة مسؤوليتها في حماية الموظف الذي تنتفي مسؤوليته بتكييف الخطأ على انه خطأ مرفقي يولد مسؤولية الادارة[1].

من ذلك قرار مجلس الدولة، حول موضوع مسؤولية المستشفى في حال نسيان ضمادة في بطن المريض[2].

أجاب المجلس بما يلي بعد فحص الوقائع:" حيث ان النزاع يتعلق بطلب تعويض المدعي...مقابل ما لحقه من ضرر تسبب في أطباء ... أثناء تأدية عملهم وكذلك أطباء المستشفى...حيث ان الخبرة الطبية التي أنجزت ...بينت ان مستشفى القليعة ليس له أية مسؤولية أما مستشفى القبة فيتحمل المسؤولية..."[3]

يتضح هنا ان الأطباء لم يحملهم القضاء المسؤولية وانما المستشفى كمرفق تحمل المسؤولية إذ اعتبر مجلس الدولة الخطأ مرفقيا.

المطلب الثاني

دور هياكل الوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف

1 – أ. د. عمار عوابدي، الأساس القانوني للمسؤولية الأداة عن اعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص103.

2 – قرار مجلس الدولة، رقم 002941، مؤرخ في 2002/02/11، الغرفة الثالثة، قضية القطاع الصحي الجامعي بالقبة، ضد (بش، عم)، غير منشور.

3 - أ. د. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 156.

من مظاهر اهتمام المشرع الجزائري بالموظف العمومي، أنه أنشأ له بموجب الباب الثالث من الامر 06-03 في مادته 55، مجموعة من الهيئات المتدخلة في مجال الوظيفة العمومية، والمتمثلة في كل من الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية والتي قسمها المشرع الى الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهيئات المشاركة والطعن، ووضعها كهمزة وصل بينه وبين الإدارة، وأولاها مهمة تسيير الوظيفة العمومية من جهة والحرص على مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من جهة أخرى، لذا ستتطرق في هذا المطلب لدور هياكل الوظيفة العمومية في حماية الموظف (الفرع الأول)، والى دور هيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول

دور هياكل الوظيفة العمومية في حماية الموظف

يلعب الهيكل المركزي والهيئات الاستشارية للوظيفة العمومية والمصالح التابعة لسلطتهما دورا هاما في الرقابة والتأشير على مختلف العمليات المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظف، حيث رغم أن المشرع فصل الهيكل المركزي عن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، إلا ان ارتباطها في ما يخص السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية جعلنا نتطرق لهما في فرع واحد، حيث سنتطرق لدور الهيكل المركزي للوظيفة العمومية كإدارة دائمة في تسيير وحماية الموظف(أولا) ولدور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة استشارية في تسيير وحماية المسار المهني للموظف (ثانيا).

أولا-دور الهيكل المركزي للوظيفة العمومية كإدارة دائمة في حماية الموظف

يتمثل الهيكل المركزي للوظيفة العمومية في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري[1] الموضوع تحت سلطة رئيس الحكومة والتي تلعب دورا مهما في اقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجال الإصلاح الادري وبالتشاور مع الإدارات المعنية تضمن تنسيقها

[1]- المرسوم التنفيذي 03-192، مؤرخ في 26 صفر عام 1424، الموافق 28 أفريل سنة 2003، يحدد مهام المديرية العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر-ع 30، بتاريخ 30 أفريل 2003.

ومتابعة تنفيذها، ويمثل سلطتها المركزية في تصور هذه السياسة في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنفيذها المدير العام[1]، ويشتمل هذا الجهاز على المفتشية العامة للوظيف العمومية كجهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق[2]، وسبعة(07) هياكل مركزية تعمل على تحديث آليات التسيير الإداري للموارد البشرية في الإدارة العمومية.

يعمل الهيكل كإدارة دائمة في تسيير وحماية المسار المهني للموظف، يتولى المدير العام للوظيفة العمومية في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المهام التي نصت عليها، في مضمونها، المواد 56 و57 من الامر 06-03 السالف الذكر او مواد النصوص القانونية المؤطرة لهذا الهيكل المركزي والتي تم ذكرها أعلاه ما يلي[3]:

- ضمان مطابقة واحترام أحكام النصوص القانونية التي تحكم الموظفين مع مبادئ الامر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية.

- ضمان مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين، وإجراء مهمات التفتيش والتدقيق حول تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية

- ضمان تنظيم المسار المهني للموظفين والسهر على تكييفه مع تطور مهام الإدارة العمومية

- السهر على تنفيذ الاجراءات المتصلة بتسوية منازعات الوظيفة العمومية والمساهمة في وضع إطار للتشاور الاجتماعي والمهني وفي تحسين الظروف العامة للوظيفة، ضبط مقاييس الشكليات والإجراءات الإدارية وتبسيطها.

---

[1]- المرسوم التنفيذي 14-193، مؤرخ في 5 رمضان عام 1435، الموافق 3 يوليو سنة 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر-ع 41، بتاريخ 06 يوليو 2014.

[2]- انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 15-21، مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1436، الموافق أول فبراير سنة 2015، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر-ع 06، بتاريخ 10 فبراير 2015.

[3] -لحساييني عزيز، المرجع السابق، ص 31.

– اقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تساعد على تحسين الحماية الاجتماعية للموظفين.

– تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وتحديد سياسة لتكوين الموظفين وتحسين مستواه، واقتراح كل تدبير من شأنه تثمين العمل الإداري وتحسين مردوده.

ثانيا–دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة استشارية في حماية المسار المهني للموظف

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة استشارية يرأسها الوزير الأول او ممثله، نص عليها الامر 06–03 في المواد من 58 الى 61، يتشكل حسب المرسوم التنفيذي رقم 17 –119[1] من ممثلين عن الإدارات المركزية في الدولة، عن المؤسسات العمومية، عن الجمعيات الإقليمية بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالداخلية، وعن النقابات الأثر تمثيلا على الصعيد الوطني وشخصيات في مجال الوظيفة العمومية يختارون لكفاءتهم من طرف الوزير الأول وأربع أعضاء يقترحهم وزير العمل.

يتداول المجلس حسب المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 17 –119 سالف الذكر في المسائل المتعلقة بمهامه كما المحددة في المادة 59 من الأمر 06–03 ويصدر إما قرارات، آراء أو توجيهات مختلفة، حيث أن مخرجات مداولاته تمثل ضمانات بالنسبة للموظف ولو بطريقة غير مباشرة[2]، منها على الخصوص سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، ووضعية التشغيل في الوظيفة العمومية، وتقديم الاستشارة في كل مشروع نص قانوني له بقطاع الوظيفة العمومية.

كما انه يرفع تقريرا سنويا إلى رئيس الجمهورية يخص وضعية التشغيل في قطاع الوظيفة العمومية.

---

[1]- المرسوم التنفيذي 03–192، مؤرخ في 26 صفر عام 1424، الموافق 28 أفريل سنة 2003، يحدد مهام المديرية العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر–ع 30، بتاريخ 30 أفريل 2003.

[2] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، المرجع السابق، ص 107.

لقد تغير نمط رقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المسار الوظيفي لموظفي والأعوان العموميين للدولة من الرقابة السابقة إلى الرقابة اللاحقة، حيث شهدت المرحلة من 1962 الى غاية 1995 رقابة قبلية، في ظل المرسوم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، المتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين[1]، الذي بين في مادته السادسة(06) ان المقررات الفردية للموظفين تُتَّخذُ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا، وتنشر حسب الحالة سواء في الجريدة الرسمية، مجلة الوظيفة العمومية، أو النشرات الرسمية للمؤسسات والإدارات العمومية.

بينما تحولت الى رقابة بعدية ابتداء من صدور المرسوم التنفيذي 95-126[2] المؤرخ في 29 افريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 سالف الذكر، حيث نصت المادة السادسة(06) منه على أنها تعفى من التأشيرات القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، جميع المقررات الفردية التي تتعلق بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والاعوان العموميين في الدولة، كما أضافت المادة 06 مكرر02 على ان المصالح التابعة للوظيفة العمومية، تمارس الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية الذي يتم اعداده بالاشتراك بينها وبين الإدارة المعنية وفقا للمناصب المالية المفتوحة، بهدف ضبط عمليات التوظيف، الترقية، التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات والاحالة على التقاعد كما تؤشر مصالح الوظيفة العمومية سواء على المستوى المركزي او المحلي على قانونية القرارات الفردية للموظفين.

1-المرسوم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر-ع 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

2- المرسوم التنفيذي 95-126، مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415، الموافق 29 ابريل سنة 1995، ج ر، ع-26 يعدل ويتمم المرسوم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر-ع 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

الفرع الثاني

دور هيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف

تجسيدا لمبدأ المشاركة الذي يأخذ أبعادا سياسية واجتماعية، ومن منطلق أن الموطن يجب ان يكون فاعلا في مجتمعه ومشاركا في تسيير شؤون بلاده[1]، سعى المشرع الجزائري الى تكييف الامر 06-03 تماشيا مع هذا المبدأ، فنص في الفصل الثالث من الباب الثالث المذكور آنفا، وبالتحديد في المادة 62 منه على ان تنشأ هيئات للمشاركة والطعن على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية لتكون اطارا لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وهو ما سنتناوله في هذا الفرع اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في تسيير حياة الموظف(أولا) اختصاص لجان الطعن في تسيير حياة الموظف (ثانيا) اختصاص اللجان التقنية في تسيير حياة الموظف (ثالثا).

أولا: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير حياة الموظف

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أكبر ضمانة للموظف، حيث تساهم في ترسيخ ثقافة التشاركية في الوظيفة العمومية، وتكفل مبادئ العدالة والمساواة، باعتبارها هيئة استشارية تتشكل من عدد متساوي بين الإدارة والموظفين، كما توفر الاستقرار الوظيفي لهم، عن طريق مشاركتها سواء الملزمة او الاستشارية في تسيير حياتهم المهنية.

ولقد نص الامر 06-03 عليها في مواده من 63 الى 69 منه، ولقد نظمها المرسوم التنفيذي 20-199 السالف الذكر[2]، حيث تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، ومن أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع

[1] – لحسايني عزيز، الهيكل المركزي وهيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة، مذكر تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص قانون عام، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2020-2021، ص 04.

2 – انظر المواد من 02 الى 46 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

الأعضاء الدائمين، ويتم تعيينهم من الهيئة التي لها سلطة التعيين، التي اعطى لها المشرع رئاسة هذه اللجان[1].

أ-مهامها في خدمة الموظف

تنحصر مهامها في تقديم الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، خاصة في:

1- مهمة إبداء الرأي المطابق المسبق[2]، حيث كضمانة للموظف، يجب أخذ رأيها إلزاميا في المسائل التالية:

-ترسيم المتربص

-الترقية في الدرجة

-الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

-الإدماج في رتبة الانتداب

-النقل الإجباري لضرورة المصلحة

-العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة

-إعادة إدماج الموظف المعزول يسبب إهمال المنصب. وفقا للتنظيم المعمول به

2- مهمة إبداء الرأي الاستشاري[3]، حيث تستشار في المسائل التالية:

-تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف

-مناهج تقييم الموظفين

-النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه

-إحالة الموظف على الاستيداع الأغراض شخصية.

[1] - انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[2]- انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[3]- انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

-ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

-كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين

ب- ضمانات تشاركية أخرى للموظف:

- اعداد النظام الداخلي حسب المادة 15، يشارك فيه ممثلي الموظفين.

- تجتمع اللجنة مرتين (2) في السنة على الأقل، ويمكن ان يكون بطلب كتابي من ثلث (1/3) أعضائها الدائمين، على الأقل، حسب المادة 16، أي ان ممثلي الموظفين يدخلون في هذه النسبة.

- يتم اخطار اللجنة بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين، على الأقل، من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها.

- الاقتراع سري في حالة الانضباط عند تعادل الأصوات التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، حسب المادة 17 وهي ضمانة تأديبية جوهرية ومهمة للموظف.

ثانيا: اختصاص لجان الطعن في تسيير حياة الموظف

تنشأ لجان الطعن طبقاً لأحكام المادة 65 من الأمر رقم 06 -03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 سالف الذكر، حسب الحالة، لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتشكل مناصفة من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين ينتخبهم زملاؤهم وتؤول رئاستها للسلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في لجان الطعن.

يتم تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين (2) من انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[1].

أ-مهامها في خدمة الموظف

تتكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات أو المقررات المتضمنة عقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[2] والمرفوعة من طرف الموظفين المعنيين في أجل اقصاء شهر (01) واحد ابتداء من تاريخ الأخطار بالقرار وذلك قصد الغاء هذه القرارات التأديبية أو تثبيتها أو تعديلها.

وان الإجراءات الواجب اتباعها على مستوى لجان الطعن هي نفسها المعمول بها امام اللجان متساوية الأعضاء.

ب-ضمانات الموظف امام لجان الطعن

- يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي[3].

- يمكن للموظف الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه للدفاع عنه[4].

- يترتب على الطعن المرفوع في أجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي تعليق العقوبة الصادرة في حق الموظف[5].

- تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها.

- للجنة الطعن إمكانية الغاء القرارات التأديبية أو تثبيتها أو تعديلها.

---

[1] - انظر المادة 66 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[2] - انظر المادة 67 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[3] - انظر المادة 175 من الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[4] - مراسلة رقم 2019/1031، مؤرخة في 28 أوت 2019، توضح استفسار حول إمكانية استعانة الموظف بشخص مؤهل يختاره بنفسه للدفاع عنه امام اللجنة الولائية للطعن لمستخدمي الإدارات العمومية تطبيق المادة 169 من الامر 06-03، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2019.

5- انظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

- إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الأجل يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته.

ثالثا: اختصاص اللجان التقنية في تسيير حياة الموظف

أ- تنظيم اللجان التقنية

تنشأ لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية لجان تقنية، ويمكن أن تكون مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري، وتتضمن عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، وتشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية.

ب-صلاحيات اللجان التقنية

طبقا لأحكام المادة 70 من الأمر رقم 06-03 تضطلع اللجان التقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها ولها دور استشاري في ذلك[1].

1-تستشار في مجال ظروف العمل على الخصوص في:

- إعداد مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.
- كل ما يتعلق بتنظيم وسير المصالح، وكل ما يخص تحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

2- تستشار في مجال النظافة والأمن على الخصوص في:

-إبداء رأيها في المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل.

[1] - انظر المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

-المسائل المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها وذلك من اجل صحة الموظفين

-الإعلام والتحسيس في كل ما يخص الموظف في مجال النظافة والأمن.

3- تتلقى حصيلة سنوية من المؤسسات عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة باختصاصاتها، وتناقشها[1].

المبحث الثاني

الآليات الإجرائية التأديبية والقضائية لحماية الموظف

وضع المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 نظاما تأديبيا يضمن فرض الانضباط داخل المؤسسات والإدارات العمومية، كما أعطى بموجبه هذا الأمر للسلطة التي لها صلاحية التعيين فرض القانون داخلها واحترامه من قبل جميع الموظفين، وتوقيع الجزاء عندما يُخّلُ الموظف بالتزاماته أو يرتكب خطأ يمس بسمعة الإدارة أو مستعملي المرفق العام.

وهو ما تطرق له ضمن النظام التأديبي في الباب السابع من الأمر رقم: 06-03 حيث ورد في نص المادة 160 ما يلي:" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية[2].

وقد صنف المشرع العقوبات التأديبية إلى أربع (04) درجات في نص المادة 163 من الأمر رقم: 06-03 حسب جسامة الأخطاء المرتكبة ووضح فيها الجزاءات التي تتعلق بها.

ومن أجل منع تعسفها في استعمال هذه السلطة، ألزمها المشرع الجزائري بجملة من الضمانات التأديبية يتمتع بها الموظف المرتكب الخطأ في مختلف مراحل سير الدعوى التأديبية وأوجب عليها تتبع الإجراءات القانونية المحددة فيه، كما كفل له إمكانية اللجوء الى القضاء، باستعمال آليه الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه أمام الجهات القضائية

[1] - انظر المادة 86 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[2] - المادة: 160 من الأمر رقم 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

الإدارية إذا توافر لديه سببا للتمسك بإلغائه ورأى أن الإدارة لم تلتزم بضوابط المتابعة التأديبية.

لذا يجب على الإدارة أن تلتزم بالإجراءات الواجب عليها تتبعها حتى لا تنحرف في استعمال سلطتها وتتعارض مع الضمانات المقررة للموظف وإلا اعتبرت العقوبة الصادرة عنها باطلة.

ومن اجل إعطاء أكثر توضيح لذلك، فقد تم التطرق في هذا المبحث للضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام (المطلب الأول)، والى الضمانات المقررة للموظف العام أمام الهيئات القضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام

من المبادئ العامة للنظام التأديبي أن السلطة التي لها صلاحيات هي التي تتخذ وتباشر الإجراءات التأديبية[1]، وأن هي كذلك التي تكيف العقوبة التأديبية، ويتوقف ذلك بحسب درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكبت فيها، ومسؤولية الموظف المعني، وتأثير نتائج الخطأ على سير المصلحة والضرر الذي قد يلحق بها وبمستعملي المرفق العام[2].

لذا يوفر الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العديد من الضمانات التأديبية للموظف العام في حالة ارتكابه لأحد الأخطاء المهنية، وفق إجراءات رسمها المشرع مسبقا وذلك للحد من الصلاحيات الواسعة للسلطة التي لها صلاحية التعيين ومنعها من إساءة استعمال السلطة.

1 – أنظر المادة 162، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

2 – أنظر المادة 161، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

وعليه فقد تم تقسيم هذا المطلب الى ثلاثة فروع، تطرقنا للضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي (الفرع الأول)، وللضمانات الإجراءات المقررة للموظف بعص صدور القرار التأديبي (الفرع الثاني)، ولضمانات التوقيف التحفظي (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي

تدرك السلطة التي لها صلاحية أن الموظف العام يتمتع أثناء مباشرة المتابعة التأديبية بجملة من الضمانات قبل صدور القرار التأديبي[1]، لذا فهي تُخضع العقوبة التأديبية لمبدأ الشرعية[2] التي أقرها له القانون ومختلف التنظيمات الخاصة بالوظيفة العمومية، لذاك سنقسم هذا الفرع الى عناصر نحاول فيها التطرق لمختلف الضمانات المقررة للموظف قبل اتخاذ العقوبة التأديبية من طرف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وذلك وفق الإجراءات المحددة في الباب السابع تحت عنوان النظام التأديبي من المواد 160 الى 185 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي كالتالي:

أولا: ضمان توقيع العقوبة من السلطة المختصة بالمساءلة التأديبية دون سواها

لقد نص المشرع في المادة 165 من الامر 06-03، صراحة على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي المخولة قانونا بتوقيع العقوبة، أثناء المساءة التأديبية، حيث تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر، وهنا أعطى المشرع للموظف ضمانة أخرى، حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة، وتتمثل هذه الضمانة في أن هذه السلطة لا توقع العقوبة إلا بعد حصولها على توضيحات كتابة من المعنى.

---

[1] - DEBIH Hatem, **The disciplinary guaranties in the Algerian public Function statute: a legal framework, The journal of Teacher Researcher of Legal and political Studies - vol 10 -N0 02- December - 2025, p 877.**

2 – د. محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 58.

كما أن نفس السلطة التي لها صلاحيات التعيين، هي المخولة قانونا باتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، غير أن المشرع ألزم عليها أخد الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي[1]، ومنه يمكن القول إن السلطة تمر بذلك بالمراحل التالية:

- معاينة الخطأ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين،
- اخطار المجلس التأديبي.

– الزامية اخطار المجلس التأديبي المتمثل في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي ينتمي ايها الموظف، في أجل لا يتعدى 45 ابتداءا من معاينتها للخطأ وبقرار مبرر،

- البت في القضية من طرف المجلس التأديبي، في أجل45 يوم من تاريخ اخطارها،
- توقيع العقوبة بقرار مبرر.

والجدير بالذكر ان استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، قبل توقيع العقوبة، اجراء وجوبي، ومن مقتضيات حياد الإدارة، رغم ترأسها لهذا المجلس التأديبي وسلطتها في توقيع الجزاء[2].

يتضح من هذا أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، يجب ان تتقيد بهذه الإجراءات والضمانات التي تتعلق بها كآجال البت في القضية، إلا إذا تم تأجيل انعقاد الجلسة أثناء الاجل المبين أعلاه لأسباب قانونية كالعطلة السنوية او العطلة المرضية، على أن تنعقد فور زوال أسباب التأجيل[3]، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف بعد انقضاء هذه الآجال[4]،

1 – أنظر المادة 165، الأمر 06–03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

2 – انظر المادتين 63–64 من الامر 06–03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

3 – المراسلة رقم 2019/1545، رد مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، على رسالة محام لدى المجلس، بخوص توضيحات حول المواد 129، 165، 166، 173 و200 من الامر 06–03، الجزائر بتاريخ 14 ديسمبر 2019.

4 – أنظر المادة 166، الامر 06–03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

ثانيا: مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة اليه

يجب على الإدارة المعنية ان تبلغ الموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، بالأخطاء المنسوبة اليه وتضمن له حق الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية[1]، ويتفرع عن هذه الضمانة التي يتمتع بها الموظف بمجرد تحريك الدعوى التأديبية، عنصران هما:

1-ضمانة إبلاغ الموظف بالخطأ المرتكب من قبله

إذا رأت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العمومي يستوجب توقيع عقوبة تأديبية، وجب عليها إعلام الموظف العام بها، ولقد جاءت المادة السابقة 167 صريحة في وجوب تبليغ الإدارة للموظف الأخطاء المهنية المنسوبة اليه، أثناء مباشرة إجراءات الدعوى التأديبية، والمتعلقة أساسا بالدرجة الثالثة والرابعة فقط، لأن الدرجتين الأولى والثانية يتم اتخاذهما بعد أجذ توضيحات كتابية من المعني.

ولقد ألزام المشرع الإدارة بتبليغ الموظف العام دون أن يبين نوع وسيلة التبليغ، حيث ترك للإدارة السلطة التقديرية ولكنه ألزمها بأجل الاخطار في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية، يبدأ احتسابها من تاريخ إحالة السلطة التي لها صلاحية التعيين الملف التأديبي إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي.

2-ضمانة حق الموظف العام في الاطلاع على ملفه التأديبي.

كإجراء تأديبي يجب على الإدارة تمكين الموظف من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي وما يتضمنه من وثائق ومستندات، فلا يكفي مجرد إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه إنما تمكينه من الاطلاع على مضمون الملف، حتى يستطيع تحضير دفاعه وأدلته والوثائق التي تثبت براءته وتنفي الأدلة التي قدمتها الإدارة في ملفه[2].

1- أنظر المادة 167، الامر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[2] - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مجلة الفكر، ع التاسع، ماي 2013، ص 84.

ولقد ألزم المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية[1]، السلطة التي لها صلاحية التعيين تضمينها في الملف التأديبي كافة البيانات بالقضية من جهة، وألزمها بضرورة اتخاذها لجميع الإجراءات الكفيلة بتمكين الموظف العام من الاطلاع عليه[2]، ويتكون من:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المرتكبة من قبل الموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

ثالثا: إجراءات وضمانات المثول أمام المجلس تأديبي

بعدما يطلع الموظف المعني على ملفه التأديبي، تتخذ المتابعة التأديبية منعرجا حاسما في إجراءات المثول، والمداولة الى غاية صدور القرار التأديبي وهي المراحل التي نص عليها الامر 06-03 في مواده من 168 الى 171، التي سنتطرق لمضمون الإجراءات التي تحتويها فيما يلي:

أ- التبليغ بتاريخ المثول

يجب تبليغ الموظف بتاريخ مثوله امام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، وهو اجل معقول حتى يتمكن الموظف من

[1] – المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130-131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن، ق، أ، ن، ع، م، إ، ع، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة، فيفري 2005، ص 137.

[2] – كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العمومية، مذكرة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017، ص 30.

تحضير نفسه وتحضير دفاعه وكل الوثائق التي يحتاجه، حيث يعتبر تبليغ الموظف للمثول اجراء جوهريا[1] للحماية.

ب- مثول الموظف شخصيا إلا إذا حالة قوة قاهرة دون ذلك

يجب على الموظف المثول شخصيا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في حالة تبليغه بطريقة رسمية، وفي حالة عدم حضوره نميز الحالات الآتية:

1- في حالة القوة القاهرة، اعتبر القانون، المانع والقوة القاهرة الخارجة عن إرادة المعني والمثبتة قانونا مبرر مقبول للغياب[2]، ويقصد بها الكوارث الطبيعية والعجز البدني الناتج عن مرض او حادث خطير، أو المتابعات جزائية.

2- حالة تقديم مبرر مقبول للغياب: إذا قدم الموظف مبرر للغياب وقبلته اللجنة، فيمكنه ان يلتمس منها قبول تمثيله من طرف مدافعه[3].

3- في حالة عدم حضوره رغم استدعائه بطريقة قانونية او تم رفض التبرير المقدم من طرفه، في هذه الحالة تستمر المتابعة التأديبية[4].

رابعا: إجراءات وضمانات أثناء الجلسة التأديبية وإصدار الجزاء التأديبي.

أ-ضمانة حق الموظف في الدفاع

حق الدفاع مكفول دستوريا[5] لذا كرسه القانون كضمانة تأديبية للموظف، فيدافع الموظف عن نفسه بتقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، وبإمكانه كذلك استحضار شهود لتدعيم أقواله،

---

[1] – قرار الغرفة الثانية، مجلس الدولة، بتاريخ 20-04-2004، ملف رقم 009898، قضية م ع ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، ع 05، 2004، ص 143.

[2] – أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، المحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج ر-ع 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

[3] - المراسلة رقم 2019/1545، المؤرخة في 14 ديسمبر 2019، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

[4] - أنظر المادة 168، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

5 – انظر المادة 175 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

كما مكنه القانون من اجل محاكمة تأديبية عادلة، الاستعانة بمدافع مخول وفي غالب الأحيان محام معتمد لدى القضاء او موظفا مؤهلا في المجال الاداري يختاره بنفسه[1].

ب-ضمانات الموظف أثناء المداولة

1- سرية المداولة: يجب ان تكون الجلسات التأديبية سرية[2]، ومغلقة فلا يحضر إلا من له استدعاء رسمي وأن يكون ضمان في التساوي بين ممثلي الإدارة والموظفين المنتخبين، وتكون رئاسة الجلسة للسلطة الموضوعة على مستواها[3].

2- التحقيق الإداري: يهدف التحقيق لإظهار حقيقة التهمة المنسوبة للموظف[4] حتى يتمكن المجلس من بناء قراره التأديبي على أساس صحيح قبل البت في القضية المطروحة، غير ان المشرع جعل هذه الضمانة غير الزامية في مصطلح في المادة 171 من الامر 06-03 " يمكن للجنة..." وهو ما يفسر على انه جوازي متى رأت اللجنة ذلك، كما ان قيام السلطة بالتحقيق الإداري الذي تَعهد به لها اللجنة قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة[5].

كما أن انجاز التحقيق الإداري، بعد انعقاد الجنة لا يسقط المتابعة التأديبية، وانما اللجنة مطالبة باستئناف أشغالها فور استكمال التحقيق وذلك تفاديا لإطالة امد المتابعة[6].

3- **ضمانات النصاب والتصويت:** حيث لا تصح مداولاتها إلا بحضور ثلاث أرباع من أعضائها على الأقل وإذا لم يكتمل النصاب فإنها تستدعى من جديد في خلال ثمانية أيام وفي هذه الحالة تصح مداولاتها، إذا حضر نصف عدد أعضائها، أما التصويت فالأصل أنه

---

[1] - أنظر المادة 169، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[2] - أنظر المادة 170، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

[3] - أنظر المادة 63، الأمر 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

4 – سليماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرو ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص32

[5] - فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص 132.

[6] - مراسلة رقم 2016/866، مؤرخة في 28 مارس 2016، توضيح قانوني لكيفية تطبيق المادة 171 من الامر 06-03، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2016.

في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، غير ان في حالة الانضباط أي جلسة التأديب فتكون العقوبة المتخذة أقل مباشرة من العقوبة المقترحة[1].

4- ضمانة تسبيب القرار عند صدوره

تعتبر ضمانة تسبيب القرار التأديبي مهما كانت درجة العقوبة، من الضمانات التي أولاها المشرع الجزائري الكثير من الأهمية وذكرها في الكثير من المواضع، فإي قرار ستصدره سيخضع لرقابة بعدية، لذا فإن تبرير القرار يقع عبؤه على السلطة التي أصدرته لذا فهي مطالبة، باحترام ضوابط اصدار القرار التأديبي والتي منها[2]:

- ضمان الشرعية، ويقصد بها شرعية العقوبة التأديبية سواء في اركان القرار الخارجية او الداخلية حتى لا يكون عرضة للإلغاء.

- ضمانة التناسب، يجب تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية، حيث ان تكييف العقوبة يجب ان يكون على حسب الخطأ المرتكب ودرجته.

- ضمان مبدأ وحدة الجزاء، حيث تطبق عقوبة واحدة من العقوبات التأديبية المقررة[3]، وحظر تعدد العقوبات التأديبية، وهو مبدأ راسخ في القضاء العادي فالتشريع العقابي الجزائري أقر عقوبة واحدة مهما تعددت الجرائم المنسوبة الى المتهم[4].

لذا فالمادة 170 من الامر 06-03 أكدت على وجوب ان تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.

---

1 - انظر المادة 17 ف3، المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر-ع 44، بتاريخ 30 يوليو 2020.

2 - بهلول رحمة، سعيدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022-2023، ص 16.

3 - انظر المادة 75، المرسوم رقم 82 -302 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر-ع 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

4 - قرار الغرفة الجنائية، المحكمة العليا، بتاريخ 23-04-2015، ملف رقم 1029904، قضية ب أ ضد النيابة العامة، المحكمة العليا.

الفرع الثاني

الضمانات الإجرائية المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي

بعدما تتخذ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي قرارها المبرر بشأن القضية، تنشأ ضمانات أخرى للموظف، يمكنه استعمالها في مخاصمة القرار الإداري والصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، وفق ما سيأتي:

1- صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية وتبليغه للموظف المعني:

لقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعين تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية الى الموظف المعني، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ القرار، وأن تحفظ بنسخة منه في ملفه الإداري، كما جاء في حيثيات المادة 172 من الامر 06-03، ان التبليغ يتضمن في فحواه القرار الذي اتخذ من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ومنطوق العقوبة التأديبية، وامكانية الطعن امام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد من تاريخ امضاء هذا التبليغ[1]، وان الطعن يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة فقط.

2- التظلم الإداري كآلية حماية امام لجنة الطعن المختصة

لقد مكن المشرع الجزائري الموظف من اللجوء الى لجنة الطعن المختصة لمنازعة الإدارة وديا في قرارها، حيث تقديم تظلم إداريا في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهي ضمانة أعطيت للموظف، لما قد يشوب القرار من عيوب، حيث يترتب عن هذا الطعن المرفوع في الاجل المحدد في قرار التبليغ، تعليق العقوبة الصادرة في حق الموظف الى غاية الفصل فيها من طرف لحنة الطعن[2].

---

[1] - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، المرجع السابق.

[2] - انظر المادة 54 فـ2، المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 يوليو سنة 2020، المرجع السابق.

تجدر الإشارة ان لجنة الطعن تصدر قرارها برأي معلل في اجل 45 من اخطارها، ولها صلاحية الغاء، تثبيت أو تعديل القرار المتضمن العقوبة التأديبية[1].

3- الطعن القضائي كآخر ضمانة للموظف في المتابعة التأديبية

رغم اننا سنتطرق للطعن القضائي كمدخل للضمانات الإجرائية امام الهيئات القضائية، إلا أننا ومن منطلق خضوع القرارات الإدارية لرقابة القضاء الإداري، ارتأينا ذكر هذه الضمانة المكفولة للموظف ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المؤسسات والإدارات العمومية، حيث وبعد استنفاد مختلف الطرق الإدارية، يلجا أخيرا الموظف الى القضاء من اجل الغاء القرار سواء لعدم مشروعيته أو لطلب التعويض عن الاضرار التي لحقت به[2].

حيث تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى الغاء القرارات الإدارية، ودعاوى التفسير وفحص المشروعية وفي دعاوى القضاء الكامل[3].

4- انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق ضمانة رد الاعتبار

إذا كان القرار المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة يحفظ في ملف الموظف المعني كما ذكرنا سابقا طبقا لنص للمادة 172 من الامر 06-03، لقد كان رد المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري[4]، بانه ونظرا لطبيعة وخطورة الأفعال التي تودي إلى إقرارها فإن رد الاعتبار قد يفقدها طابعها الردعي خاصة بالنسبة للعقوبة من الدرجة الرابعة؛ إلا ان العقوبة من الدرجة الأولى والثانية ونظرا لعدم خطورتهما وضعف الآثار المترتبة عنهما، فإن المشرع قد اقر للموظف إمكانية اعادة الاعتبار وبضمانة محو كل أثر للعقوبة من ملف المعني، وذلك في حالتين:

---

[1] - انظر المادة 55، المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 يوليو سنة 2020 المرجع السابق.

[2]- فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، المرجع السابق، ص 135.

3 – أنظر المادة 801 من القانون رقم 08-09 المؤرخ 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر-ع 21، بتاريخ 23 أفريل 2008.

[4]- المراسلة رقم: 2025/5718، مؤرخة في 25 ماي 2025، ب/خ استفسار حول نظام العقوبات التأديبي في الوظيفة العمومية، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية والوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2025.

الحالة الأولى: يمكن للموظف توجيه طلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

الحالة الثانية: إعادة الاعتبار بقوة القانون وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

الفرع الثالث

ضمانات التوقيف التحفظي للموظف العام

تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيف الموظف العام عن مهامه، إذا ارتكب خطأ جسيما يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو إذا كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وهو ما يسمى بالتوقيف التحفظي(أولا) والضمانات المقررة للموظف العام الموقوف تحفظيا بسبب الخطأ الجسيم (ثانيا) ثم الضمانات المقررة للموظف العام الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية (ثالثا)

أولا–تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام

سيتم التطرق لتعريف التوقيف التحفظي للموظف العام من الناحية الفقهية، ولتعريفه في القضاء والتشريع الجزائريين.

لم تذكر أغلب النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر وكذا التشريعات المقارنة تعريفاً للتوقيف التحفظي للموظف العام، لذلك تولى الفقه والقضاء القيام بهذه العملية وسيتم ذكر البعض منها:

لقد عُرف بأنه:" اجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة، بقصد إبعاد الإدارة الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ اجراءات تأديبية أو جنائية، فيمنع عليه ممارسة أعماله وظيفته مدة الوقف[1]."

1– عبد البر عبد الفتاح عبد الحليم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة،1979 ، ص 143.

وكذلك تم تعريفه على أنه:" اجراء وقائي يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة، أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتاً، ... إذ ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه، ويستوفي في ذلك أن يكون التحقيق جنائياً يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يتم بمعرف السلطات التأديبية المختصة"[1].

ومنه يمكن القول بأن التوقيف التحفظي هو اجراء احتياطي صادر عن الإدارة المستخدمة يهدف لإبعاد الموظف المتابع تأديبياً أو جزائيا عن منصبه بشكل مؤقت إلى غاية الفصل في قضيته.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد تطرق إلى تعريفه في بعض قراراته، حيث أصدرت الغرفة الإدارية بالمجلس الاعلى سابقاً قرارا[2] اعتبرت فيه أن إيقاف الموظف تحفظياً لا يعتبر اجراء تأديبي بل اجراء يتم اللجوء إليه من أجل مصلحة المرفق العام"[3].

كما أصدر المجلس الاعلى قرارا أخر[4] جاء في حيثياته بأن التوقيف التحفظي للموظف العام يقصد به بأنه" : اجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة المختصة قصد إبعاد الموظف العام مؤقتاً عن عمله إلى غاية البث في أمره"[5].

يتضح بعد عرض موقف القضاء الجزائري بخصوص تعريف التوقيف التحفظي للموظف العام بأن اجراء ذو طبيعة احتياطية ولا يمكن إدراجه في فئة العقوبات التأديبية الواردة في قانون الوظيفة العمومية، إذ أن غايته هي الحفاظ على مصلحة التحقيق والمرفق. أما المشرع الجزائري فقد اقتصر دوره في ذكره والتطرق له دون تعريفه، الى غاية صدور الأمر رقم

1- أحمد رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة الجزائر، 2004، ص 113.

2 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 23650، مؤرخ في 09 جانفي 1982، قضية ضد وزير التربية الوطنية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع01، الجزائر، 1989، ص 219.

3- بلوفة وليد، بركات أحمد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام (دراسة مقارنة)، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، ادرار- الجزائر، المجلد: 05، العدد: 02، ديسمبر 2021، ص 199.

4 - المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 39742، مؤرخ في 01 جوان 1985، قضية ب ر ضد مديرية تربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع03، الجزائر، 1989، ص ص 200-201.

5- بلوفة وليد، بركات أحمد، نفس المرجع، نفس الصفحة.

06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر، إذ تطرق المشرع لهذا الاجراء في المادة رقم 173 إذ يمكن توقيف الموظف العام بسبب المتابعة التأديبية، ونصت المادة رقم 174 على التوقيف التحفظي في حالة المتابعة الجزائية التي لا تسمح للموظف بالبقاء في منصبه.

حيث يتضح لنا بأن المشرع لم يُعرف التوقيف التحفظي بل اكتفى بذكر الأسباب والدواعي التي تؤدي إلى تطبيقه تجاه الموظف المعني، وأعطى له ضمانات قيد بها السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء التي تم توضيحها في مراسلات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، أو ضمن مقتضيات مواد الامر 06-03، وبالإضافة للضمانات التي سنتطرق اليها، هناك ضمانة جوهرية أقرها المشرع للموظف في عدم جواز إنهاء علاقة العمل الخاصة به أو إيقافها أثناء العطلة السنوية[1]. .ومن أهمها ما جاء في المادة 200 من

ثانيا-الضمانات المقررة للموظف العام الموقف تحفظيا بسبب الخطأ الجسيم

1-لا يوقف تحفظيا الا الموظف الذي ارتكب خطأ يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة

لقد نصت هذه المادة (173) على أنه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً. لذلك فلا يكون التوقيف التحفظي إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة، وبالتالي فإن أخطاء الدرجات الأولى والثانية والثالثة لا تستدعي التوقيف.

2-ضمانة أجال الإخطار والبت في القضية

لقد حددت المادة 165 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، أجل 45 يوما للإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا،

[1] - انظر المادة 200 من الأمر رقم: 06-03، ق، أ، ع، و، ع، المرجع السابق.

ويبدأ حساب ذلك الأجل من تاريخ معاينة الخطأ، وذلك تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل، دون إخطار اللجنة المذكورة.

كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوما للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض

يجدر التوضيح بهذا الخصوص أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكرس الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوما المحدد في المادة 166 سالفة الذكر، من تاريخ التوقيف، حيث ان عدم اخطار اللجنة في الاجل المحدد وكذا عدم البت في القضية خلال هذا الأجل يُسقط المتابعة.

3-ضمانة تقاضي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة التوقيف التحفظي

نصت المادة 173 سالفة الذكر على أن يتقاضى المعنى خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة اعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي"، إن هذه الفقرة تفيد الوجوب، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علما أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة

4-ضمانة استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، على أنه إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة في الحالات الثلاثة المذكورة، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي الترقية في الدرجات التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق، بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه[1].

5-ضمانة حق الطعن وتعليق العقوبة

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة، وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجباري، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستخدمة، باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير الممركزة أو الخارجية، المعين والمفوض بصفة قانونية من قبل الوزير المعني[2].

6-ضمانة اخطار الموظف كتابيا بتأجيل البت في القضية التأديبية إذا اقترنت بمتابعة جزائية

---

[1] – المراسلة رقم: 2019/10، مؤرخة في 16 جانفي 2019، كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، م، ع، و، ع، إ، الجزائر، 2019.

2 – انظر المادتين الأولى و02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في اول رمضان عام 1410، الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، ع13، بتاريخ 28 مارس 1990.

مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، فاذا تلقت السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطارا بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية أو تأجيل البت فيها إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، ويترتب عن ذلك:

- توقيف أجل 45 يوم الخاص بإخطار اللجنة المتساوية الأعضاء.
- وجوب توقيف الموظف المعني تحفظيا بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية.
- وجوب إخطار اخطار الموظف المعني بذلك كتابيا.

ثالثا-الضمانات المقررة للموظف العام الموقف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية

يتعين على الإدارة في هذه الحالة مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الامر 06-03 وبالتقيد بالضمانات الممنوحة للموظف.

1-لا يُتخذ التوقيف التحفظي بصفة آلية عند كل متابعة جزائي

إن اللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيها مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وإن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته[1].

2-السلطة التقديرية لسلطة التعيين في تحديد مدى ارتباط أو تنافي الأفعال

إن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تنافي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته[2]، فلقد نصت المادة 174 الامر 06-03 السالف الذكر، على أنه يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في

1 – د. محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، القسم الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 282

2 – بلوفة وليد، السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2024، ص 226.

منصبه إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير.

3-ضمان تمييز الحالات والأفعال التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله

على أنه يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وذلك كإجراء تحفظي إلى غاية الفصل النهائي في قضيته حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

لقد أوضحت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في ردها على استفسار وزارة التربية الوطنية حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03، والأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي، وقد بينت بعض الحالات على سبيل المثال لا الحصر[1] وهي:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله، والتي تمنعه من ممارسة مهامه[2]،
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها،
- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية،
- استعمال العنف داخل أماكن العمل،
- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني،
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة واستعمال المزور منها،

1- المراسلة رقم: 2017/1552، مؤرخة في 09 فيفري 2017، حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03، المتضمن ق، أ، ع، و، ع، / م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2017.

2- المراسلة رقم 267، مؤرخة في 19 جانفي 2016، كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن ق، أ، ع، و، ع، / م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2016.

– السرقة الرشوة، أو نصب واحتيال[1] اختلاس و/ أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

يلاحظ أنه لا يوقف تحفظيا إلا الموظف الذي ارتكب أفعالا خطيرة تستوجب عدم بقائه في منصبه، فإن الحالات المذكورة أعلاه تستدعي من المفروض بل بالضرورة التوقيف.

4–ضمان ابتداء التوقيف من تاريخ تحريك الدعوى العمومية وليس من تاريخ إيداع الشكوى

تجدر الإشارة إلى أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعات الجزائية، هو إجراء خطير يمس بسمعة الموظف ومركزه القانوني، لذا ينبغي أن يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف. سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها امر قضائي بانعدام وجه المتابعة[2].

5–ضمانة تقاضي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي خلال فترة التوقيف التحفظي

لقد أشارت الفقرة الثانية من المادة 174 المذكورة أعلاه على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويتعين على السلطة المؤهلة التي لها صلاحيات التعيين تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف، وذلك وفقا لسلطتها التقديرية، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف.

1 – المراسلة رقم 267، مؤرخة في 19 جانفي 2016، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

2 - المراسلة رقم: 2017/1552، مؤرخة في 09 فيفري 2017، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

وينبغي التوضيح في هذا الصدد، أن استفادة الموظف المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة أعلاه ستة (6) أشهر، وكذا من المنح العائلية، ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف.

6- ضمانات التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائها:

6-1-الزامية عرض الوضعية الإدارية للموظف المعني على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه وباحترام الإجراءات الضمانات الممنوحة للموظف، ولا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، بعد استنفاذه كل طرق الطعن القانونية.

6-2-تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06-03

يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام، كما ينبغي أن تتم الإشارة إليها في محضر المجلس التأديبي.

6-3-إعادة إدماج الموظف المتابع جزائيا في حالة إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريحه

إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل ولم تكن على قدر من الخطورة، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تفصل في وضعيته وذلك بالتأكد

من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وإذا رأت اللجنة أن الفعل لا يستلزم التسريح فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها[1].

6-4-إعادة إدماج الموظف المتابع قضائيا بعد حصوله على البراءة مع وجود طعن بالنقض من طرف النيابة العامة.

لقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174 سالفة الذكر، على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"، وهو ما يعني استنفاذ كافة طرق الطعن بأن يصبح الحكم حائزا حجية الشيء المقضي فيه، ذلك، لأن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس، رغم كونها نهائية، فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

لذا هنا نميز حالتين:

في حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، وإذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية المجلس القضائي ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي.

في حالة الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، إن الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقا للمادة 655 من القانون رقم 25-14 المؤرخ في 03 أوت 2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية[2]، وذلك إلى غاية الفصل في دعوى النقض. على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا،

[1] – المراسلة رقم: 2017/1552، مؤرخة في 09 فيفري 2017، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

[2]- القانون رقم 25-14، مؤرخ في 09 صفر عام 1447، الموافق 03 غشت سنة 2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر-ع 54، بتاريخ 13 غشت 2025.

وذلك حماية لوضعيته الاجتماعية والمادية، نظرا لطول الآجال التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض مما يطيل مدة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل مادي.

ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعا وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة ...[1] " فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين عرض وضعية المعني من جديد على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيء المقضي فيه.

6-5-إعادة إدماج الموظف المتابع جزائيا في حالة إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريحه

إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تفصل في وضعيته وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وإذا رأت اللجنة أن الفعل لا يستلزم التسريح فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها.

6-6-لا يمكن تسريح الموظف المدان جزائيا إلا بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن تسريح الموظف المدان جزائيا لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراء جوهريا وإلزاميا يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، وبالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.

7-ضمانة الإحالة على التقاعد المباشر من أجل الاستفادة من منحة التقاعد

يمكن إحالة الموظف المتوقف تحفظيا على التقاعد مباشرة بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حالة بلوغ المعني السن القانونية للتقاعد، للسماح

1- المراسلة رقم: 2017/1552، مؤرخة في 09 فيفري 2017، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

للموظف المعني من الاستفادة من منحة التقاعد، من جهة، ولتحرير المنصب المالي من جهة أخرى، وذلك بالنظر إلى طول المدة التي قد تستغرقها المتابعات القضائية، والفصل النهائي فيها[1].

8-الاستفادة من التعويض التي تقضي به المحاكم الإدارية لفائدة الموظفين المعنيين بالتوقيف

فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام بالبراءة تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، فإن الموظف عملا بأحكام المادة 207 من الأمر رقم 06 -03 ليس له الحق في أي راتب لغياب الخدمة المؤداة، ولكنه ما تقضي به المحاكم في شكل تعويض، لا يعد راتبا حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف[2]، لان قرار مجلس الدولة فصل في قضية موظف متابع جزائيا[3]، بإعادة ادماجه في منصب عمله ولكنه قضى بعدم إمكانية الموظف المعني المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية، لأن الإدارة عن مسؤولية عن تحريك الدعوى الجزائية.

وكذلك في قرار آخر لمجلس الدولة جاء فيه أنه لا يستحق الموظف العمومي تعويضا عن فترة التوقف عن العمل متى كان محل متابعة جزائية ولو انتهت بالبراءة ما دامت الدعوى العمومية حركت من طرف النيابة العامة[4].

9-ضمان تعويض الموظف عن الخطأ القضائي

من الضمانات التي يستفيد منها كل شخص، حق التعويض عن التوقيف أو الحبس المؤقت التعسفيين أو في حالة الخطأ القضائي، وهو مبدأ دستوري نصت عليه المادة 46 من التعديل الدستوري 2020.

---

[1] – المراسلة 2016/267، مؤرخة في 19 جانفي 2016، م، ع، ل، ع، إ، إ، المشار اليها سابقا.

[2] – أ.د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط3، 2018، ص307.

[3] - قرار الغرفة الثانية، مجلس الدولة، بتاريخ 15-06-2004، ملف رقم 10847، قضية خ ع ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 147.

4 – قرار مجلس الدولة في ملف رقم 001133، بتاريخ 16 جانفي 2025، قضية رئيس مجلس شعبي بلدي، ضد ز ع، مجلة مجلس الدولة العدد 20-2025، ص 59.

وتكريسا لذلك جاء عنوان التعويض عن الخطأ القضائي في الفصل الثاني من الباب الثاني من الكتاب السادس من القانون رقم 25-14 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية في المادتين 694 و695، حيث تعتبر هذه الضمانة آلية قانونية للتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الثابت والمتميز الذي أصاب المتابع جزائيا الذي ثبتت براءته أو لذوي حقوقه[1].

وتتحمل الدولة مسؤولية التعويض[2] بصفتها صاحبة مرفق العدالة والمسؤولة عن سير العدالة، تطبيقا للمادة 46 من الدستور سالفة الذكر، وتتولى لجنة التعويض المنشاة على مستوى المحكمة العليا، عن طريق قرار، منح التعويض الذي يكون على عاتق الخزينة العمومية، من طرف أمين خزينة ولاية الجزائر[3]، والتي لها حق الرجوع على الشخص المبلغ سيئ النية او شاهد الزور[4].

ولقد حددت المادة 694 شروط استحقاق التعويض، يمكن اجمالها فيما يلي:

- صدور قرار أو حكم بالإدانة حاز قوة الشيء المقضي فيه، أمر بالتوقيف او بالحبس المؤقت، او به خطأ قضائي.

- صدور قرار لاحق نهائي قضى بألاّ وجه للمتابعة أو بالبراءة، بعد طلب إعادة النظر المنصوص عليه في المادة 693 فـ4.

- أن يكون الضرر ناتجًا عن خطأ قضائي تسبب فيه حكم الادانة، سواء كان الضرر ماديًا أو معنويًا.

- عدم تسبب المحكوم عليه كليًا أو جزئيًا في الخطأ القضائي، سواء في عدم كشف الواقعة أو المستند في الوقت المناسب

1 – انظر المادة 694، من القانون 25-14، المرجع السابق.

2 - انظر المادة 695، من القانون 25-14، المرجع السابق.

3- انظر المادة 231، من القانون 25-14، المرجع السابق.

4 - انظر المادة 219، من القانون 25-14، المرجع السابق.

المطلب الثاني

الضمانات المقررة لحماية الموظف العمومي أمام الهيئات القضائية

يعتبر اصدار السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بتسليط العقوبة التأديبية على الموظف تصرف قانوني يُرتب آثارا على مركزه القانوني، لذا يحاول الموظف طَرق أبواب الإدارة عن طريق سبل الطعن حيث يمثل التظلم الإداري الصورة التي اوجدها له المشرع، كما رأينا سابقا في المطلب الأول، واذا رأى ان الإدارة لم تنصفه، فله حق اللجوء الى الجهات القضائية من أجل انهاء الآثار المترتبة عن هذا القرار الذي يراه مجحفا في حقه ويرى ان الإدارة قد تعسفت في استعمال سلطتها وجانبت الصواب في تسليط العقوبة عليه، ومن اجل معرفة الآليات القانونية التي يستعملها الموظف امام الجهات القضائية، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ضمان حق الموظف في اللجوء الى القضاء (الفرع الأول)، ثم تناولنا ضمان حق الدفاع أمام الهيئات القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

ضمان حق الموظف في اللجوء الى القضاء

يجب أن يكتسي كل قرار تصدره الإدارة ثوب المشروعية، وذلك طبقا لما تقتضيه القواعد القانونية والتنظيمية، في خضوع الدولة لسيادة القانون[1]، غير انها قد تنحرف في سلطتها عن المصلحة العامة فتلحق ضرر بالموظف العمومي وتمس بمركزه القانوني، لذا تعد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من أهم ضمانات حماية الموظف من تعسف الإدارة،

[1] - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2013-2014، ص09.

وتقوم بهذا الدور المحاكم الإدارية لولايتها العامة في المنازعات الإدارية، وذلك باعتماد المعيار العضوي، والمتمثل هنا في المؤسسات والإدارات العمومية، أي التابعة للوظيفة العامة أي الإدارية طرفا فيها[1].

كما ان المادة 900 مكرر من القانون 22-13 المعدِّل للقانون 08-09 سالف الذكر، نصت على اختصاص المحكمة الإدارية الاستئنافية للجزائر العاصمة بالفصل كدرجة أولى في دعوى إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية، بينما يختص مجلس الدولة بالفصل في استئناف هذا القرار الصادر عن المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة في دعاوى الإلغاء[2].

ويعتبر حق الموظف في اللجوء الى القضاء من الضمانات الدستورية المكفولة، حيث جاء بضمانات قضائية مهمة تتمثل في حماية المجتمع وحرياته وحقوقه ومبادئ الشرعية والمساواة، وحمايته من تعسف القاضي، وأبرزها والذي هو موضوع دراستنا لهذا الفرع هو حق المتقاضي أي الموظف هنا للمطالبة بحقوقه امام الجهات القضائية[3].

كما ان القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، قد أشار إلى أن لكل شخص حق اللجوء إلى القضاء من اجل الحصول على حقه او حمايته[4].

لذا سنتطرق في هذا الفرع لحق الموظف في الطعن القضائي (أولا) ولضمانات الموظف امام الهيئات القضائية(ثانيا)

أولا-حق الموظف في الطعن القضائي

---

1 - انظر المادة 800 من القانون رقم 08-09 مؤرّخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر-ع 21، بتاريخ 21 أفريل 2008، المعدل والمتمم، أنظر آخر تعديل، القانون 22-13 بتاريخ 12 يوليو سنة 2022، ج ر-ع 48، بتاريخ 17 يوليو 2022.

2 - انظر المادة 902 من القانون رقم 08-09، المعدل والمتمم، المشار اليه أعلاه.

3 - انظر المواد 164-165-174-177 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

4 -انظر المادة 03 من القانون رقم 08-09، ق، إ، م، إ، المشار اليه أعلاه.

إذا رأى الموظف أن القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية المقررة في حقه قد يصيبه بضرر في حالة تنفيذه، فله حق استعمال آلية التظلم القضائي عن طريق الدعوى أمام الهيئات القضائية الإدارية المختصة، حيث خول الدستور للقضاء آلية النظر في الطعون القضائية ضد قرارات السلطات الإدارية[1].

ثانيا-ضمانات الموظف امام الهيئات القضائية

أ-ضمان الحماية، آلية اوكلها الدستور للقضاء في حماية المجتمع وحرياته وحقوقه الموطنين وهو ما يشمل الموظف العمومي، كما ان القانون يحميه كمتقاضي مما قد يصدر عن القاضي من تعسف، كضمانة امام الهيئات القضائية[2].

ب-مبدا الشرعية، من الدواعي التي تدفع الموظف الى اللجوء الى القضاء هو عدم خضوع الإدارة للقانون عند توقيعها عقوبة تأديبية ضده، وهذه الضمانة سبب كاف لإبطال قرارها[3].

ج- **مبدأ المساواة،** يرتبط هذا المبدأ بضمانة المساواة أمام القانون4، والمادة 165 الفقرة الأولى والمتعلقة بالمساواة أمام القضاء، وفي نفس السياق أضافت الفقرة الثانية أنّ حق اللجوء إلى القضاء متاح للجميع[5].

د-**الحق في الدفاع،** مبدأ دستوري معترف به وهو مرتبط كذلك بضمانة حق الاستعانة بمحام في مختلف مراحل المحاكمة القضائية ومختلف اجراءاتها[6]، للمطالبة بحقوقه امام الجهات القضائية، ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 826 من القانون 08-09 سالف الذكر، على وجوبية تمثيل الخصوم بمحام، تحت طائلة عدم قبول العريضة لأن الموظف

1 - انظر المادة 168 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

2 - انظر المادة 174 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

3 - يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 24، ع-03، 2025، ص 03.

4 - انظر المادة 37 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

5. المادتين: 37 و165 من الدستور. مصدر سابق.

6 - انظر المادتين 175-177 من المرسوم الرئاسي 20-442، المتعلق بالتعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

يمثل الطرف الضعيف أولا ثم لأن المحام على دراية بكل بحيثيات المرافعات وبالشروط الشكلية والموضوعية للدعوى القضائية.

الفرع الثاني

ضمانات الموظف عن طريق الدعاوى الإدارية

يعد اللجوء الى القضاء آخر ضمانة مخولة للموظف في مواجهة القرار التأديبي، وتختص المحاكم الإدارية بالفصل في جميع القضايا التي تكون الإدارة طرفا فيها إلا ما استثني بنص[1]، في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف، فالتقاضي على درجتين مبدأ دستوري بنص المادة 165 فقرتها الثالثة من التعديل الدستوري 2020 حيث جاء فيها، أن القانون يضمن التقاضي على درجتين، وكذلك من مبادئ القضاء بصفة عامة، وقد تم تكريسه بموجب القانون العضوي 22-10المتعلق بالتنظيم القضائي[2]، كما تختص المحاكم الإدارية كذلك بدعاوى الغاء القرارات الإدارية ودعاوى القضاء الكامل وغيرها من القضايا المخولة لها بنص[3].

وتعتبر الدعاوى الإدارية من مظاهر الحماية القضائية للمواطن بصفة عامة وللموظف بصفة خاصة، حيث سنتطرق في هذا الفرع لدعوى الإلغاء كآلية أساسية لحماية الموظف(اولا) ثم نبين دعوى التعويض كضمانة لجبر الضرر الذي يصيب الموظف (ثانيا).

أولا-دعوى الإلغاء كآلية أساسية لحماية الموظف

[1] - انظر المادة 802 من القانون رقم 08-09، ق، إ، م، إ، المرجع السابق.

[2] - قانون عضوي رقم 22-10 مؤرّخ في 09 شوال عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر-ع 41، بتاريخ 16 جوان 2022.

[3] - انظر المادة 801 من القانون رقم 08-09، ق، إ، م، إ، المرجع السابق.

يتم الطعن القضائي عادة عن طريق دعوى الالغاء التي تمكن القاضي الاداري من بسط رقابته على أركان القرار التأديبي، ووضعه في ميزان المشروعية، القائم عليها القرار التأديبي لاستخلاص ما يشوبه من عيوب، بقصد إعدامه وإزالة الآثار المترتبة عنه[1].

أ- تعريف دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء والتي تتعدد تسمياتها من دعوى البطلان الى دعوى تجاوز السلطة[2]، ودعوى مخاصمة القرار الإداري وغيرها، من أكثر الدعاوى استعمالا في القضاء الإداري، وهي دعوى عينية، يُثير فيها الموظف الطاعن في القرار التأديبي مخالفة القرار لقاعدة قانونية عامة وغير شخصية، على عكس دعوى التعويض كما سنبين لاحقا، ويشترط في هذا القرار أن يكون قرارا إداريا تنفيذيا نهائيا قد ألحق ضرر بالموظف، صادرا عن السلطة التي لها صلاحية التأديب وقد تعسفت في استعمال سلطتها وانحرفت عن القانون، كما ذكرنا سابقا.

ولقد عرفها الدكتور عمار عوابدي بأنها:" الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة.[3]"

ب- خصائص دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء بجملة من الخصائص، يمكن اجمالها في أنها دعوى موضوعية وعينية تنصب على مخاصمة القرار الإداري نفسه دون الجهات الإدارية التي أصدرته، فهي تبحث في مشروعية القرار التأديبي دون سواها من الدعاوى الأخرى، حيث لا يملك الموظف

---

[1] – عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، ع 01(2023)، تاريخ النشر 2023/06/01، ص 454.

[2] – أ. د. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2024، ص 103.

[3] – أ. د. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول، القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة 1998، ص 314.

الذي يرغب في اعدام قرار مس مركزه القانوني، إلا اتباع دعوى الإلغاء كوسيلة في ذلك، لما تتميز به من إجراءات خاصة تهدف الى إزالة آثاره الضرر الذي أصاب الموظف[1].

ج-شروط دعوى الالغاء

حدد المشرع الجزائري في القانون 08-09 المعدل والمتمم السالف الذكر، الشروط العامة لقبول الدعوى في مادته 13 والمتمثلة أساسا في الصفة، والمصلحة، ونص على شرط الأهلية في المادة 65،64 وجعلها شرطا لصحة الإجراءات، وهي شروط تتعلق برافع الدعوى، كما أن دعوى الإلغاء أحاطها المشرع بشروط خاصة كوجوب ارفاق القرار التأديبي بالعريضة الرامية إلى إلغاءه تحت طائلة عدم القبول وذلك طبقا للمادة 819، ووجوب احترام ميعاد الطعن، حيث حددت المادة 829 سريان أجل الطعن بأربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار التأديبي.

د-كيفية الغاء القرار التأديبي

يفصل القاضي الإداري بإلغاء القرار التأديبي بناء على مدى مشروعية الأركان المكونة للقرار سواء الخارجية منها او الداخلية، فإذا كانت العيوب تشوب القرار الإداري قد تبرر الحكم بإلغائه، فإن الأمر يقتضي حتما الحكم بالتعويض على الجهة المصدرة للقرار[2].

1- عيوب عدم المشروعية الخارجية للقرار التأديبي

حيث يراعي القاضي مدى مشروعية اختصاص الهيئة والشخص المصدر للقرار، بمختلف عناصر سواء منها الاختصاص الموضوعي كأن يصدر القرار التأديبي من سلطة غير مختصة بالتأديبي مثلا، أو أن الشخص الذي أصدره ليس مخولا قانونا بالتعبير عن إرادة

1-أ. د. عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء دراسة مقارنة مدعمة بتطبيقات قضائية في كل من الجزائر – فرنسا –تونس –مصر، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص 61.

2 – بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة ،2011/2010، ص07.

السلطة، وانه لا يقع في نطاق او دائرة اختصاصه، أو أن وقت صدور القرار كان اثناء عطلة سنوية أو خارج الآجال القانونية المفروضة[1].

كما يراعي القاضي الإداري مدى خرق الاجراءات والشكل الجوهري المنصوص عليه في الامر 06-03 المتعلق بإجراءات الممنوحة للموظف قبل وبعد اصدار القرار التأديبي، كالإخلال بقواعد التبليغ، وعدم احترام الآجال وحق الدفاع المكرس قانونا وعدم استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في حالة تسليط عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كذا عدم وجود التبريرات المسببة لهذا القرار التأديبي[2].

2- عيوب عدم المشروعية الداخلية للقرار التأديبي

بعد تفحصه لمدى المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، يحيل القاضي الاداري رقابته على المشروعية الداخلية للقرار التأديبي، في كل ما يمس بركن المحل، السبب والغاية التي دفعت الإدارة المعنية لإصدار هذا القرار.

ثانيا-دعوى التعويض كضمانة لجبر الضرر الذي يصيب الموظف

قد يترتب عن تنفيذ القرار التأديبي أضرارا قد تمس بالمركز القانوني للموظف، حيث تبقى دعوى الإلغاء غير كافية لمواجهة هذه الاضرار، من هنا أعطى المشرع للموظف ضمانة قضائية أخرى، حيث تتدخل دعوى التعويض لجبر الضرر الذي لَحق بالموظف العمومي.

أ- تعريف دعوى التعويض

عرفها الدكتور عمار عوابدي بانها دعوى قضائية ذاتية يرفعها ويحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا، للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل

[1] - أ. د. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2024، ص 106.

[2] - عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، المرجع السابق، ص 462.

النشاط الإداري والضار[1]. أي انها ترفع أمام القضاء للمطالبة بالتعويض عما تسبب به تصرف الإدارة من ضرر للموظف نتيجة القرار المتضمن العقوبة التي طُبِّقت عليه.

ب- خصائص دعوى التعويض

تتميز بانها دعوى قضائية، تستهدف تحقيق مصلحة شخصية وذاتية للتعويض عن الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق بالمركز القانوني للموظف، وتعتبر من دعاوى القضاء الكامل نظرا اتساع وتعدد سلطات القاضي الإداري فيها، فله سلطة البحث والكشف عن وجود حق شخصي للموظف، والتحري فيما إذا كانت الإدارة قد انحرفت في تطبيق القانون بفعل نشاطها، إضافة إلى تقدير نسبة الضرر والحكم بالتعويض لصالح الموظف وتقدير التعويض العادل لجبره الضرر الذي أصابه[2].كما أنها من دعاوى قضاء الحقوق لان القانون منح للقاضي سلطة حماية الحقوق الشخصية المكتسبة للموظف، وجبر الأضرار التي تصيبه[3].

ج-شروط دعوى التعويض

هي تقريبا نفس الشروط الخاصة بدعوى الإلغاء، فبالإضافة للشروط العامة لقبول الدعوى المذكورة في المادة 13 من القانون 08-09 المعدل والمتمم والمتمثلة أساسا في الصفة، والمصلحة، وجب ارفاق القرار السابق لقبول دعوى التعويض، سواء القرار المتعلق بالعقوبة التأديبية او القرار المتعلق بإلغائه الصادر عن القاضي الإداري، حيث ان الموظف بعد حصوله على قرار الإلغاء يتظلم للإدارة المستخدمة من اجل تعويضه وهو القرار السابق الذي يرفقه بدعوى التعويض

حيث رغم جوازية تقديم التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار حسب المادة 830 في فقرتها الأولى الى أن في حالة سكوت الإدارة او وتبليغ الرفض، فإن ايداعه يثبت بكل

1- أ. د. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 255.

2- أ. د. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، مرجع سابق، ص 566

3- أ. د. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 260.

الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة[1] وكذلك شرط الميعاد المنصوص عليه في المادة 829 سالفة الذكر في الدعوى التأديبية[2].

د-آلية التعويض القرار التأديبي

لا يمكن للقاضي الإداري ان يفصل ويقدر التعويض إلا إذا أثبت الموظف أن السلطة التأديبية عن طريق قرارها التأديبي الخاطئ ألحقت ضررا به[3]، لذا فإن دعوى التعويض لا تقبل إلا بتوافر أركانها من الفعل الضار الذي تسببت به الإدارة بسبب خطئها سواء في انحرافها عن السلطة او في خطئها في تطبيق القانون، حيث انه متى اقتنع القضاء الإداري، بوجود دلائل محققة وقابلة للتقويم المادي تفيد بتسبب الإدارة عن طريق المجلس التأديبي في الحاق الضرر بالموظف، الى جانب توافر علاقة سببية بين القرار المتضمن العقوبة التأديبية والضرر الذي أصاب الموظف، هنا يتعين على القاضي الحكم بالتعويض للمتضرر[4].

[1] - انظر المادة 830 فـ4 من القانون رقم 08-09، ق، إ، م، إ، المرجع السابق.

[2] - أ. د. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 269.

[3] - أ. د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص111.

[4] - أ. د. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، المرجع نفسه، ص134.

خلاصة الفصل الثاني

خلصنا في نهاية هذا الفصل للقول بان الموظف أثناء مساره المهني، سواء أثناء ممارسة وظيفته او بمناسبتها، قد يتعرض لعقوبة تأديبية، وعند الاقتضاء للمتابعات الجزائية، إما بسبب اخلاله بواجباته المهنية أو مساسه بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من طرفه، وقد يكون عرضة للاعتداء من طرف الغير كذلك.

لذا احاطه المشرع بضمانات مختلفة لحمايته، وأوجد لها آليات إجرائية سواء منها الإدارية والمهنية او ضمانات أخرى تأديبية تبدأ من لحظة اخطاره الى غاية صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية المسلطة عليه، هنا أوجد له المشرع ضمانة الطعن في قرارها عن طريق التظلم الإداري امام هيئات الطعن.

كما ان المشرع أوجد ضمانة أساسية أخرى للموظف الذي رأى أن قرار هيئة الطعن لم ينصفه من تعسف الإدارة في حقه، تتمثل هذه الضمانة في حق اللجوء الى الجهات القضائية الإدارية، لما لها من أهلية في الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، وإذا تبين للقاضي عدم مشروعية القرار حَكم بسحبه أو تعديله أو إلغاءه، مع إمكانية تعويض الموظف إذا ثبت ان الإدارة أساءت استعمال سلطتها، او أخطأت في تطبيق القانون.

خاتمة

من خلال ما تم تقديمه في هذا الموضوع والذي تطرقنا فيه للضمانات القانونية لحماية الموظف في التشريع الجزائري، يمكن القول في الأخير أن المشرع الجزائر، أولى الموظف العمومي أهمية بالغة من حيث أنه اعتبره موردا أساسيا تُعهد اليه النشاطات العامة للدولة في المجال الإداري، لذا ميزه بمركز لائحي تنظيمي يَتَّسِمُ بالاستقرار والدوام في العلاقة التي تربطه بالدولة، وأقر له حماية قانونية متميزة خلال مساره المهني.

تتجلى هذه الحماية في العديد من الضمانات التي تحافظ على مركزه القانوني والوظيفي أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه في خدمة الدولة، وذلك من ساعة التحاقه بالوظيفة إلى غاية انقطاع العلاقة الوظيفية بينه وبين ادارته المستخدمة، كما توفر له الدولة حماية مدنية وجزائية عن أي اعتداء مادي او معنوي يمس بشخصه واعتباره، من أجل تقوية مركزه القانوني، والاستمرارية في تأدية النشاطات والأعمال المنوطة به بكل مصداقية وطمأنينة وعلى الوجه الحسن الذي تتطلبه خدمة الدولة، وهو ما تضمنت الدراسة التي قمنا بها في الفصل الأول، تحت عنوان الإطار المفاهيمي لحماية الموظف في التشريع الجزائري.

كما ان مختلف الآليات القانونية التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف، تمثل في مجملها في الضمانات الإجرائية المكفولة قانونا، والتي تحميه من تعسف الإدارة أو أي اعتداء يتعرض له أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه وتمثل هذه الضمانات، في الآليات الإجرائية الإدارية، الوظيفية والتأديبية التي توفر له عند تسيير الدولة لمساره الوظيفي والمهني وعند أي مساءة بسب خطأ في الخدمة أو حتى إذا كان له ارتباط بها، كما انها تتمثل في الطعون التي كفلها له القانون سواء لدى الإدارة أو هيئات الوظيف العمومي عن طريق التظلم من جهة أو حق الالتجاء للهيئات القضائية عن طريق الطعن القضائي من أجل استرداد حقه من جهة أخرى، وهو مضمون ما عالجناه في الفصل الثانين تحت عنوان الآليات الإجرائية التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الموظف.

وتوصلنا في الأخير إلى أن رغم ان المشرع الجزائري قد أحاط الموظف بهذه الكتلة من الضمانات الجوهرية والمهمة إلا أنها تحتاج الى أن تعزز بضمانات أخرى وأن تفعل وتجدد دوريا، وذلك برفع بعض القيود خاص بالنسبة لبعض الاسلاك المشمولة بأحكام استثنائية، وان تراجع وفق التطورات الحاصلة في المجتمع، حتى لا تؤدي عدم فعاليتها الإجرائية إلى ضعف آليات الحماية المقررة لضمانات الموظف العمومي.

ومن خلال دراستنا هذه توصلنا إلى النتائج التالية:

– أن المشرع أولى اهتمام كبير بالموظف لذلك أحاطه بكتلة من الضمانات الجوهرية والمهمة ترتكز على أساس قانوني نابع من سمو الدستور الذي يكفلها وأنها تُفعل وفق الظروف والتطورات القانونية الداخلية والخارجية.

– أن الآليات القانونية التي كفلها المشرع كضمانات لحماية الموظف تتمثل في أساسا في تلك الاجراءات سواء منها الإدارية او التأديب او القضائية، التي يتبعها الموظف لحماية مركزه القانوني.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها فقد حاولنا اقتراح بعض التوصيات وهي:

– تعزيز ضمانات الموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وفي مجال الصفقات العمومية، بتوفير امتيازات للموظف خاصة من يشرف أو يتعامل مع الأموال العمومية، والتنصيص على ضمانات الموظف في القانون.

– لابد من رفع بعض القيود خاصة بالنسبة لبعض الاسلاك المشمولة بأحكام استثنائية، وان لا تفعل إلا وفقا للظروف الاستثنائية.

– تعزيز ضمانات الموظف الموقوف تحفظيا، بسبب الخطأ الجسيم أو المتابع جزائيا، بتمديد مدة تقاضيه نصف الراتب الى غاية صدور حكم نهائي في قضيته، مع ضمان حقه في التعويض بعد براءته بنص قانوني.

– حصر حالات التوقيف التحفظي وذلك من أجل منع تعسف الإدارة في تقدير جسامة الخطأ واللجوء الى هذا الاجراء.

– جعل الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء قبل مباشرة قرار نقل الموظف لضرورة المصلحة وليس بعد ان تتم عملية النقل.

– جعلْ التحقيق الإداري إلزاميا في المتابعة التأديبية وأن يُعهد به للجنة أو سلطة غير السلطة التي لها صلاحية التعيين من أجل تكريس حياد الإدارة.

– ضمان إلزام الإدارة بالدفاع عن الموظف عند تعرضه للإهانة أو أي عنف وله حق الرجوع على الإدارة بتعويض المصاريف القضائية في حال دفاعه عن نفسه.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

أ-القرآن الكريم

ب- الدستور:

1- دستور الجزائر 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، نص دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، العدد 64، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2- دستور الجزائر 1976، الأمر رقم: 76-97، المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 هـ الموافق لـ 22 نوفمبر 1976، يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، العدد 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

3- دستور الجزائر المعدل 1989، المرسوم الرئاسي رقم: 89-18، المؤرخ في 22 رجب عام 1409 هـ الموافق لـ 28 فبراير سنة 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير سنة 1989، ج ر، العدد 09، بتاريخ أول مارس 1989.

4- دستور الجزائر المعدل 1996، المرسوم الرئاسي رقم: 96-438، المؤرخ في 26 رجب عام 1417 هـ الموافق لـ 07 ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر، العدد 76، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

5- دستور الجزائر المعدل 2020، المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخة في 15 جمادى الأول 1442 هـ الموافق لـ: 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر-العدد 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ج-النصوص التشريعية:

I. القوانين العضوية

1-القانون العضوي رقم 22-10 مؤرّخ في 09 شوال عام 1443 الموافق 09 جوان سنة 2022، يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر-العدد 41، بتاريخ 16 جوان 2022.

II. القوانين العادية

1-القانون رقم 78-12، المؤرخ في أول رمضان عام 1398 هـ، الموافق لـ 05 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، العدد-32، بتاريخ 05 غشت سنة 1978.

2- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد-17، بتاريخ 25 أفريل 1990.

3- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ، الموافق ل 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر، العدد 14 بتاريخ 08 مارس 2006، المعدل بموجب القانون رقم 22-08، المؤرخ في 05 مايو 2022.

4- القانون رقم 08-09 مؤرّخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر-العدد 21، بتاريخ 21 أفريل 2008، المعدل والمتمم، أنظر آخر تعديل، القانون 22-13 بتاريخ 12 يوليو سنة 2022، ج ر-العدد 48، بتاريخ 17 يوليو 2022.

5- القانون رقم 11-10 مؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر-العدد 37، بتاريخ 03 يوليو 2011.

6- القانون رقم 20-05، مؤرخ في 05 رمضان 1441، الموافق 28 أفريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما، ج ر-العدد 25، بتاريخ 29 أفريل 2020.

7- قانون رقم 21-09، مؤرخ في 27 شوال عام 1442، الموافق 08 يونيو سنة 2021، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، ج ر، العدد 45، بتاريخ 09 يونيو 2021.

8- قانون رقم 23-02، مؤرخ في 05 شوال عام 1444، الموافق 25 أفريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 29، بتاريخ 02 مايو 2023.

9- - قانون رقم 23-08، مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444، الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر، العدد 42، بتاريخ 25 يونيو سنة 2023.

10- قانون رقم 23-12، مؤرخ في 18 محرم عام 1445، الموافق 05 غشت سنة 2006، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر، العدد 51، بتاريخ 06 غشت 2023.

11- القانون رقم 25-14، مؤرخ في 09 صفر عام 1447، الموافق 03 غشت سنة 2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر-العدد 54، بتاريخ 13 غشت 2025.

12- القانون رقم 26-04، مؤرخ في 07 شوال عام 1447 الموافق 26 مارس سنة 2026، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، العدد-22، بتاريخ 26 مارس 2026.

III. الأوامر

1- الأمر رقم: 66-133، المؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

2- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو عام 1966، يتضمن قانون العقوبات. الجريدة الرسمية رقم: 49 الصادرة بتاريخ السبت 11 يونيو 1966. المعدّل المتمّم، أنظر آخر تعديل، القانون رقم:24-06 المؤرخ في: 28 أفريل 2024، ج ر-العدد 30، بتاريخ 28 أفريل 2024.

3- الأمر رقم: 67-24، المؤرخ في 24 شوال 1386 هـ الموافق لـ 18 يناير 1967، المتضمن قانون البلدية، ج ر، العدد 06، بتاريخ 18 يناير 1967.

4- الأمر رقم: 69-38، المؤرخ في 24 ربيع الاول 1389 هـ الموافق لـ 23 مايو 1969، المتضمن قانون الولاية، ج ر، العدد 44، بتاريخ 05 مايو 1969.

5- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر-العدد 46، بتاريخ 16 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22، المؤرخ في 24 جمادى الاولى 1444 هـ الموافق لـ 18 ديسمبر سنة 2022، ج ر-العدد 85، بتاريخ 19 ديسمبر2022.

6- الأمر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 هـ، الموافق ل 08 يونيو 2021، المتعلق حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج ر، العدد 45 بتاريخ 09 يونيو 2021.

ج-النصوص التنظيمية:

I. المراسيم

1- المرسوم رقم: 66-136، المؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1966، الخاص بالموظفين المتعاقدين والمؤقتين، ج ر، العدد 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

2- المرسوم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر-العدد 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

3- المرسوم رقم 82 -302 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر-العدد 37، بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

4- المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في أول رجب عام 1405هـ الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد-13، بتاريخ 24 مارس 1985.

II. المراسيم الرئاسية

5- مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان علم 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

6- مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان علم 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، العدد 61، بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

7- مرسوم رئاسي رقم 23-314 مؤرخ في 20 صفر عام 1445، الموافق 06 سبتمبر سنة 2023، يتضمن انشاء المحافظة السامية للرقمنة وتحديد مهامها وتنظيمها وسيرها، المعدل، ج ر، العدد-59، بتاريخ 10 سبتمبر سنة 2023.

8- مرسوم رئاسي رقم 25-320 مؤرخ في 10 رجب عام 1447، الموافق 30 ديسمبر سنة 2025، يتضمن وضع منظومة وطنية لحوكمة البيانات، ج ر-العدد 87، بتاريخ 30 ديسمبر 2025.

III. المراسيم التنفيذية

9- مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 01 رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج ر-العدد 13، بتاريخ 28 مارس 1990.

10- المرسوم التنفيذي 95-126، مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415، الموافق 29 ابريل سنة 1995، ج ر، العدد-26 يعدل ويتمم المرسوم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر-العدد 46، بتاريخ 08 يونيو 1966.

11- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في اول رمضان عام 1410، الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، ع13، بتاريخ 28 مارس 1990.

12- مرسوم تنفيذي رقم 95-132، مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415، الموافق 13 مايو سنة 1995، يتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية، ج ر-العدد 27، بتاريخ 17 مايو 1995.

13- المرسوم التنفيذي 03-192، مؤرخ في 26 صفر عام 1424، الموافق 28 أفريل سنة 2003، يحدد مهام المديرية العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر-العدد 30، بتاريخ 30 أفريل 2003.

14- المرسوم التنفيذي 08-167، مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1429، الموافق 07 يونيو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر، العدد 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.

15- المرسوم التنفيذي رقم 10-322، مؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق 22 ديسمبر سنة 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر-العدد 78، بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

16- مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج ر، العدد 26، بتاريخ 03 مايو 2012.

17- المرسوم التنفيذي 14-193، مؤرخ في 5 رمضان عام 1435، الموافق 3 يوليو سنة 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر-العدد 41، بتاريخ 06 يوليو 2014.

18- المرسوم التنفيذي 15-21، مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1436، الموافق أول فبراير سنة 2015، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر-العدد 06، بتاريخ 10 فبراير 2015.

19- المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، المحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج ر-العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

20- مرسوم تنفيذي رقم 17-347 مؤرخ في 15 ربيع الاول عام 1439، الموافق 04 ديسمبر سنة 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، ج ر-العدد 71، بتاريخ 06 ديسمبر 2017.

21- مرسوم تنفيذي رقم 20-194 مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 43، بتاريخ 28 يوليو 2020.

22- المرسوم التنفيذي 20-199، مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441، الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر-العدد 44، بتاريخ 30 يوليو 2020.

23- المرسوم التنفيذي رقم 25-54، مؤرخ في 21 رجب عام 1446، الموافق 21 جانفي سنة 2025، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية، ج ر، العدد 04، بتاريخ 23 جانفي 2025.

IV. القرارات والمناشير

24- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 شوال عام 1447، الموافق 09 افريل سنة 2026، يتضمن إحداث نشرة رسمية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر-العدد 34، بتاريخ 10 مايو 2026.

25- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130-131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن، ق، أ، ن، ع، م، إ، ع، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة، فيفري 2005، ص 137.

26- المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 سبتمبر 2017، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ب/خ الترقية عن طريق الشهادة، الجزائر، نوفمبر 2017.

د-القرارات القضائية:

1- قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 23650، مؤرخ في 09 جانفي 1982، قضية ضد وزير التربية الوطنية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع01، الجزائر، 1989.

2- قرار المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 39742، مؤرخ في 01 جوان 1985، قضية ب ر ضد مديرية تربية، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع03، الجزائر، 1989.

3- قرار الغرفة الثالثة مجلس الدولة، رقم 002941، مؤرخ في 11 فيفري 2002، قضية القطاع الصحي الجامعي بالقبة، ضد (بش، عم)، غير منشور.

4- قرار مجلس الدولة، بتاريخ 15-04-2003، ملف رقم 7843، قضية خ. ب. ع ضد والي معسكر.

5- قرار الغرفة الثانية، مجلس الدولة، بتاريخ 20 أفريل 2004، ملف رقم 009898، قضية م ع ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.

6- قرار الغرفة الثانية، مجلس الدولة، بتاريخ 15-06-2004، ملف رقم 10847، قضية خ ع ضد مدير الضرائب لولاية قسنطينة ومن معه، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004،

7- قرار الغرفة الجنائية، المحكمة العليا، بتاريخ 23-04-2015، ملف رقم 1029904، قضية ب أ ضد النيابة العامة، المحكمة العليا.

8- قرار مجلس الدولة في ملف رقم 001133، بتاريخ 16 جانفي 2025، مجلة مجلس الدولة العدد 20-2025.

هـ-المراسلات:

1-مراسلة رقم 2016/267، مؤرخة في 19 جانفي 2016، كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 المتضمن ق، أ، ع، و، ع، / م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2016.

2- مراسلة رقم 2016/866، مؤرخة في 28 مارس 2016، توضيح قانوني لكيفية تطبيق المادة 171 من الامر 06-03، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2016.

3- مراسلة رقم: 2017/1552، مؤرخة في 09 فيفري 2017، حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03، المتضمن ق، أ، ع، و، ع، / م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2017.

4- مراسلة رقم: 2019/10، مؤرخة في 16 جانفي 2019، كيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2019.

5- مراسلة رقم 2019/1545، رد مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، على رسالة محام لدى المجلس، بخوص توضيحات حول المواد 129، 165، 166، 173 و200 من الامر 06-03، الجزائر بتاريخ 14 ديسمبر 2019.

6- مراسلة رقم: 2025/5718، مؤرخة في 25 ماي 2025، ب/خ استفسار حول نظام العقوبات التأديبي في الوظيفة العمومية، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية والوظائف العمومية، م، ع، و، ع، إ، إ، الجزائر، 2025.

هـ-نشرات رسمية وأدلة:

1- دليل اعداد النصوص القانونية، الأمانة العامة للحكومة، رئاسة الجمهورية، ط 2، أوت 2024.

2- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2025، المديرية الفرعية للأرشيف والوثائق، مديرية الشؤون القانونية، وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي، بن عكنون، الجزائر، الثلاثي الثاني-2025.

3- مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية، صادر عن المديرية الفرعية للتوثيق، مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وزارة التربية الوطنية، عدد خاص نوفمبر 1999.

4- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الانسان وحمايتها، قائمة أهم الصكوك الدولية والجهوية المتعلقة بحقوق الإنسان التي صادقت عليها الجزائر، قصر الشعب، الجزائر، فيفري 2022.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

1- إبراهيم عبد العزيز شيحا، مبادى وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1994.

2- أحسن بلورنة، المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، بومرداس، ط1، 2021.

3- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

4- احمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

5- أنور أحمد رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2003.

6- حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.

7- دهمة مروان، صدوق المهدي، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، مج:04 ، ع: 01، 2020.

8- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، 2012.

9- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.

10- صدام حسين ياسين لعبيدي، استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة) ، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2019.

11- صلاح احمد السيد جودة، الرقابة القضائية على التعيين في الوظائف العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

12- طعيمة الجرف، القانون الإداري (دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الإدارة العامة)، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1970.

13- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للموظفة العمومية، بدون دار نشر، بسكرة، 2025.

14- عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2024.

15- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج(02)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

16- علي عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الاسلامي والنظم الحديثة، مطبعة السعادة، الطبعة الأولى سنة 1982.

17- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، ط3، المحمدية، الجزائر، 2018.

18- عمار بوضياف، الوسيط في قضاء الإلغاء دراسة مقارنة مدعمة بتطبيقات قضائية في كل من الجزائر –فرنسا –تونس –مصر، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.

19- عمار عوابدي، الأساس القانوني للمسؤولية الأداة عن اعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 1982.

20- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،1998.

21- عميمر نعيمة، دمقرطة منظمة الأمم المتحدة، المؤسسة للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 2007.

22- فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر، طبعة نوفمبر 2024.

23- محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، عمان، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة والتوزيع، الإصدار الأولى 2003.

24- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، القاهرة، دار النهضة العربية، الجزء الأول، الطبعة 1969.

25- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، القسم الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.

26- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

27- محمد عبد الرحمن إسماعيل على الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012.

28- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، الجزائر،1988.

29- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2018 .

30- مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن اعماله، دار النهضة العربية، مصر، 2011.

31- موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، طبعة 2012.

ب- المقالات:

1-أحسن عربي، مبدأ الأمن القانوني في التعديل الدستوري 2020، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، جامعة جيلاني بونعامة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 05 العدد 02، سنة 2023.

2-انستان وريدة، بن ناصر وهيبة، دسترة مبدأ الأمن القانوني (التجربة الجزائرية نموذجا)، مجلة الدراسات القانونية، جامعة بحي فارس المدية، الجزائر، العدد 02، سنة 2022.

3-بلوفة وليد، السلطة المختصة بإصدار قرار التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2024.

4-بلوفة وليد، بركات أحمد، أحكام التوقيف التحفظي للموظف العام) دراسة مقارنة)، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، ادرار- الجزائر، المجلد: 05، العدد: 02، ديسمبر 2021.

5-بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مستغانم، الجزائر، تاريخ النشر 2020/02/04.

6-بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مجلة الفكر، العدد التاسع، ماي 2013.

7-خنشالي سلمى، وزاني جميلة، حماية حقوق الموظف في النظام الدولي لحقوق الإنسان والتشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 01، جانفي 2022.

8-د. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة، مجلة العلوم القانونية، مج 01، ع 01، مطبعة العاني، بغداد، 1969.

9-د. فاضلي سيد أحمد، المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة المسيلة، الجزائر-المجلد 08 -العدد 01، جوان 2023.

10- د. كاملة بوعكة، الحماية القانونية للأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي في ضوء القانون 18-07، المجلة الجزائرية لقانون الاعمال، العدد الثاني، ديسمبر 2020.

11- رياض خليل جاسم، المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي، مجلة العدالة، العدد الأول، السنة الخامسة، العراق، 1979.

12- سويلم محمد، التسيير الإداري للمسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، جوان 2021، ص 180.

13- شمس الدين بشير شريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة المجلد 04 -العدد 04، ديسمبر 2019.

14- عمار رزيق، انضمام الجزائر لاتفاقيتي حقوق الانسان 1966، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة باتنة، عدد05، 1996.

15- عمار رزيق، انضمام الجزائر لاتفاقيتي حقوق الانسان 1966، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة باتنة، عدد05، 1996.

16- عمامرة هناء، زرقين عبد القادر، شعشوع قويدر، الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01(2023)، تاريخ النشر 2023/06/01.

17- مناصرة يوسف، قانون حماية المعطيات الشخصية في الجزائر، مجلة الشرطة العلمية والتقنية -العدد 04، جويلية 2019.

18- يحياوي خديجة، يامة إبراهيم، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 24، العدد-03، 2025.

ج-الرسائل الجامعية:

I. الاطروحات الجامعية:

1- عبد البر عبد الفتاح عبد الحليم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة، 1979.

2-غزيل عائشة، الحماية القانونية للموظف الدولي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس-كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2019/2018.

3-محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016.

4-المذكرات الجامعية:

1- بو الشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة **الماجستير**، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011/2010.

2- رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة **الماجستير** في القانون العام، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الجامعية 2013-2014.

3- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة **ماجستير**، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

4- سليماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرو **ماجيستر**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.

5- بن شهرة لويزة، نظرية الموظف الفعلي في القانون الإداري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2021-2022.

6- بهلول رحمة، سعيدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022-2023.

7- حميد تمار، ضمانات حقوق الانسان في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون اقتصادي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021-2022.

8- كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العمومية، مذكرة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017.

9- لحساييني عزيز، الهيكل المركزي وهيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة، مذكر تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص قانون عام، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2020-2021.

10- نصر الدين بوغرارة، دور التكوين الوظيفي في ترقية أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020-2021، ص: 15.

11- هاجر ثامر، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري والتشريع المقارن في ظل الأمر 03/06، مذكرة مكملة لشهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011-2012.

12- ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013.

د-الملتقيات:

1-د. أحمد محمد عبد العزيز الشيخ، الحماية القانونية للمصلحة العامة وتطبيقاتها المعاصرة، المؤتمر الدولي الثالث، حماية المصلحة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي – الجزء الأول، يومي 22/21 أكتوبر 2019، طنطا، مصر، 2019.

2-باسكال وردا، الحماية: السبب الاساسي في انعدام الحماية هو الاحزاب السياسية، محاضرة مؤتمر الأمم المتحدة عن حماية الاقليات، 26/25 تشرين الثاني 2014، قاعة الأمم المتحدة جنيف، 2014.

هـ-المحاضرات:

1-د. محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الثالثة (السداسي الخامس)، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحي أحمد بالنعامة، السنة الجامعية 2016-2017.

2-د. سلطان عمار، مطبوع: محاضرات في الحريات العامة، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2023.

و-المعاجم:

1- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط4، ج (15)، 2005.

2- الزمخشري، محمود بن عمر بن أحمد، أساس البلاغة، تحقيق محمد باسل عيون السود، الجزء الأول، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1998.

3- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر ط4، 2004.

4- محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق مصطفى حجازي، مطبعة حكومة الكويت، التراث العربي سلسلة تصدرها وزارة الإعلام في الكويت، ج (24)، 1987.

ي-المواقع الالكترونية:

1-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، https://www.mtess.gov.dz/ar/، تاريخ الاطلاع 2026/04/30 على الساعة 22.47.

ثالثا: قائمة والمراجع المراجع باللغة الأجنبية

I. Textes juridiques :

1- Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, JORF, N° :02, du 11 le 11 janvier 1963.

2- Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, JORF n°0033 du 8 février 1959.

II. Articles :

1- DEBIH Hatem, The disciplinary guarantees in the Algerian public Function statute : a legal framework, The journal of Teacher Researcher of Legal and political Studies, University of M'sila - vol 10 -N0 02- Published December -2025.

III. Thèses :

1- Antoine SIMONNEAUX, Le mouvement d'expansion de la protection fonctionnelle, Mémoire de Master 2 Droit public général, Faculté de droit et de science politique, Université de RENNES 1, 2016.

IV. Articles Sites Web :

1 - PONTIER Jean-Marie, la responsabilité administrative, publiée sur le site : https://fr.scribd.com/document/330872354/la-responsabilite-administrative, P 09, le 12 novembre 2016.

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات	رقم الصفحة
اهداء	I
شكر وعرفان	III
قائمة المختصرات	IV
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحماية الموظف في التشريع الجزائري	08
المبحث الأول: الموظف العام والحماية المقررة له	09
المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي	10
الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي	10
الفرع الثاني: تمييز الموظف عما يشابهه من مصطلحات	21
المطلب الثاني: الحماية المقررة للموظف العمومي	28
الفرع الأول: طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة	29
الفرع الثاني: الحماية القانونية المقررة للموظف	36
الفرع الثالث: صور حماية الموظف	43
المبحث الثاني: الاساس القانوني لضمانات حماية الموظف	45
المطلب الأول: الضمانات الدستورية والقانونية	46
الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف العام في الدستور الجزائري	46
الفرع الثاني: الضمانات المقررة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03	51
المطلب الثاني: الضمانات المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية الاخرى	54
الفرع الأول: الضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التشريعية غير الامر 06-03	54
الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف في القوانين الأساسية الخاصة بالوظيف العمومي	61
الفرع الثالث: الضمانات المقررة للموظف في مختلف النصوص التنظيمية الأخرى	64
الفصل الثاني: الآليات الاجرائية لضمان حماية الموظف في التشريع الجزائري	69
المبحث الأول: الآليات الاجرائية الادارية والمهنية لحماية الموظف	70

المطلب الأول: دور الادارة المستخدمة في حماية الموظف	**71**
الفرع الأول: دور الادارة في تنظيم المسار المهني للموظف	**72**
الفرع الثاني: مسؤولية الإدارة عن الاضرار التي تلحق بموظفيها وعن الخطأ المرفقي	**79**
المطلب الثاني: دور هياكل الوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف	**83**
الفرع الأول: دور هياكل الوظيفة العمومية في حماية الموظف	**84**
الفرع الثاني: دور هيئات المشاركة والطعن في حماية الموظف	**88**
المبحث الثاني: الآليات الاجرائية التأديبية والقضائية لحماية الموظف	**93**
المطلب الأول: الضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام	**94**
الفرع الأول: الضمانات الإجرائية قبل صدور القرار التأديبي	**95**
الفرع الثاني: الضمانات الإجرائية المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي	**102**
الفرع الثالث: ضمانات التوقيف التحفظي للموظف العام	**104**
المطلب الثاني: الضمانات المقررة لحماية الموظف العمومي أما الهيئات القضائية	**116**
الفرع الأول: ضمان حق الموظف في اللجوء الى القضاء	**117**
الفرع الثاني: ضمانات الموظف عن طريق الدعاوى الإدارية	**120**
خاتمة	**128**
قائمة المصادر والمراجع	**131**
فهرس المحتويات	**142**
الملخص	**145**

الملخص

يعتبر الموظف العمومي المحرك الأساسي لنشاط الإدارة، والمعبر عن ارادتها في اشباع حاجات الافراد وعنصر استمرار المرفق العام بانتظام واطراد، لذا ألزم المشرع الجزائري الدولة بتوفير كامل الحماية له خلال مسارهم الوظيفي، خاصة عند تعرضه للمساءلة التأديبية أو الجزائية، سواء بسب عدم قيامه بواجباته المهنية أو انتهاكها او بسبب تجاوز واجب التحفظ المرسوم لحدود حقوقه.

ولقد أقر له ضمانات في مختلف النصوص القانونية وشدد على احترامها، وأحاطها بجملة من الآليات الإجرائية، وجب على السلطة المختصة بالتأديب مراعاتها بما يحقق المشروعية، وإلا شابها عيب انحراف السلطة وأصبحت قراراتها عُرضة للتظلم الإداري كضمانة أمام لجان الطعن وقد يلجأ امام هيئات القضاء عن طريق الطعن القضائي من اجل الغاء هذه القرارات او فرض تعويض يجبر الضرر الناتج عنها.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، الضمانات القانونية، حماية الموظف العمومي، المشرع الجزائري.

Abstract :

The public employee is regarded as the main driving force behind administrative activity and serves as the embodiment of its ability to satisfy individuals' needs. As he is an element of continuity of the public service, the Algerian legislator sought to protect him throughout this career path and safeguard his constitutional rights, especially when he is exposed to disciplinary or criminal accountability, whether due to failure to perform his professional duties, violation or exceeding the legally prescribed limits of his rights.

The legislator has recognized these guarantees in various legal texts emphasized their respect, and surrounded them with a set of procedural mechanisms. The disciplinary authority must observe in a manner that achieves legality, otherwise its decisions may be tainted by abuse of power and become subject to administrative appeal before appeal panels. Judicial appeals may ultimately lead to the cancellation of such decisions or the granting of compensation for the damage resulting from them.

Keywords: Public employee, legal guarantees, protection of Public employee, Algerian legislator.