



المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة

معهد الحقوق

قسم الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص قانون إداري

الحماية القانونية للموظف العام

في التشريع الجزائري

تحت إشراف

- د. صبرينة العيفاوي

إعداد الطلبة

- فتحي ساسي

- عبد العزيز شيخي

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

مناقشا

- د. عثمانى رضوان

- د. صبرينة العيفاوي

- د. رافعي ربيع

السنة الجامعية:

2024/2023

الإهداء

وأخيرا رفعت القبعة احتراما لسنين مضت من الدراسة وقد ابتدأ الوداع مع كل ابتسامة مع كل لقطه أخذت بدء الوداع في البداية الشكر لله أهدي تخرجي وثمره تعبي إلى أبي الغالي ومن تستقبلني بابتسامتها وتودعني بدعوة أمي الغالية.

اختلفت دموع فرحتي بتخرجي وحزني بوداع أحبتي في غمضة عين مرت أيامنا وها نحن اليوم نجني قطافنا ونودع أحبتنا والمكان الذي ضمنا، هذه سنة الحياة بالأمس التقينا واليوم افترقنا ولكن فرحنا بتخرجنا ينسينا ألمنا ألف ألف مبروك أصدقائي وأحبي.

عبد العزيز

الإهداء

إلى كل من كان سندي في مسيرتي العلمية:

إلى والديّ العزيزين، الذين غرسوا في قلبي حب العلم والسعي نحو التميز، وقدموا لي الدعم اللا محدود والتشجيع الدائم.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا دائماً مصدر إلهام لي بفضل محبتهم وتشجيعهم.
إلى أساتذتي الأفاضل، الذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم وإرشادهم طوال مسيرتي الدراسية.

إلى أصدقائي الأعزاء، الذين كانوا دائماً بجانبني وشاركوني لحظات الفرح والتحدي.
وأخيراً،

إلى نفسي، تقديراً لكل الجهود المبذولة والتضحيات من أجل الوصول إلى هذا اليوم.
لكم جميعاً، أهدي ثمرة جهودي ومثابرتي.
مع أسمى آيات الشكر والتقدير.

فتحي

تشكرات

بكل فخر واعتزاز، نتوجه بالشكر والتقدير العميقين لكل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة. إن هذا العمل لم يكن ليرى النور لولا الدعم والتوجيه الذي تلقيناه من العديد من الأشخاص.

نود أن نعرب عن خالص امتناننا واعتزازنا بالمشرف على هذه المذكرة، الأستاذة د. صبرينة العيفاوي، التي لم تبخل بتقديم النصح والتوجيه والدعم العلمي والمعنوي خلال مراحل إعداد هذه المذكرة. لقد كانت سندًا كبيرًا لنا، وأفكارها النيرة وإرشاداتها القيمة كان لها الفضل الكبير في تطوير هذا العمل وتحقيقه على هذا النحو.

كما لا يفوتني أن أشكر أعضاء هيئة التدريس في المركز صالحى أحمد بالنعامة على ما قدموه من علم ومعرفة خلال سنوات دراستنا.

شكرًا لكم جميعاً،

ونتمنى أن نكون قد وفقنا في تقديم عمل يليق بجهودكم ودعمكم.

مقدمة

مقدمة

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إرادتها ويعبر عنها وهو الموظف العمومي.

إذا كان الموظف العمومي مطالبا بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع، فلا بد من حماية حقوقه وضمانها عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي ينطلق منها ويعتمد عليها صونه.

باعتبار الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لابد من إيجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة والأفراد حتى يصبح مطمئنا ويبذل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير.

تعتبر عملية التأديب عملية قانونية بهدف من وراءها المشرع إلى معاقبة الموظف العام أخطائه التي يرتكبها أثناء تأديته للوظيفة العامة وتحذيرا له حفاظا على حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق الموظفين العاملين في الإدارة العامة حيث حددت سلطة مختصة بالتأديب، تقوم بعملها وفق مراحل وإجراءات محددة قانونا حتى تمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية وبذلك وضعت ضمانات معترف بها للموظف العام، وقد نصت الدساتير والتشريعات ومن ضمنها التشريع الجزائري وذلك بإصداره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 والمتضمن تلك الضمانات.

ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى فعالية الآليات القانونية لحماية الموظف من أي تعسف إداري ضمن التشريع الجزائري؟

تظهر أهمية الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بحماية حقوق الموظف وضمانها في التشريع الجزائري، إن دراسة هذا الموضوع يظهر لنا أن حماية هذه الحقوق وضمانها لها أهمية بالغة لكونها أهم المواضيع في الوظيفة العمومية.

تهدف كذلك إلى معرفتنا للحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف العام في الوقت الذي توسع فيه نشاط الإدارة ومرافقها العمومية وبالتالي زيادة الواجبات الملقاة على عاتقه، وفي نفس الوقت كان إلزاما على الإدارة منحه جملة من الحقوق تتساوى مع هاته الواجبات.

كما أن موضوع الضمانات نال جزءا من هذه الدراسة حيث حاولنا من خلالها معرفة مدى فعاليتها في حماية الموظف أمام تعسف الإدارة العامة سواء كانت ضمانات إدارية أو قضائية.

يكمّن الدافع لاختيارنا لهذا الموضوع الرغبة في معالجة هذا الموضوع الذي يثير إشكاليات عدة من الناحية الواقعية وأساسا بين الموظف والإدارة المستخدمة، بالإضافة إلى محاولتنا معرفة أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في وقت أصبحت الإدارة تلعب دورا كبيرا في حياة الأفراد، ومعرفة أهم الضمانات التي منحت للموظف الذي أصبح دوره ضروري في سير المرافق العامة، أما الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة فهي تكمن في الوقوف على عدة اقتراحات ووضع توصيات التي يمكن استخلاصها وإزالة الثغرات وتقديم النتائج من دراسة الموضوع، ودراستنا لهذا الموضوع هي عبارة عن دراسة تأصيلية تهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته ومعرفة مدى نجاعة الضمانات في حماية هذه الحقوق.

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال عرض بعض النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا وتحليلها، والاستعانة بالمنهج السردى وذلك من خلال سردنا للحماية الإدارية والقانونية للموظف، دون الاستغناء في هذا الخصوص بالمنهج الوصفي ذلك من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

حاولنا تقسيم البحث إلى فصلين خصصنا الفصل الأول إلى الحماية الإدارية للموظف العام، والفصل الثاني للحماية القانونية للموظف العام.

- حاولنا تقسيم الموضوع الى فصلين حيث يحتوي كل فصل على مبحثين المبحث الاول يتناول حماية حقوق الموظف العام عند التحاقه بالوظيفة.
- والمبحث الثاني يتعلق بحماية القانونية للموظف اثناء المساءلة التأديبية
- اما الفصل الثاني قسمناه الى مبحثين حيث يتناول المبحث الاول اليات القضاء الاداري في مواجهة القرارات التأديبية .
- وتناولنا في المبحث الثاني الحماية الجنائية للموظف العام

الفصل الأول:

الحماية الإدارية للموظف العام

باعتبار الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة، أصبح لابد من ايجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التأديبية، حتى يقوم بعمله في راحة تامة وببذل ما في وسعه من أجل تحقيق المصلحة العامة، كما شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف أي خطأ أو تقصير أثناء تأديته لوظيفته.

بناء على ما سبق ارتأينا إلى تقسيم هذا الفصل إلى دراسة حماية حقوق الموظف العام عند التحاقه بالوظيفة (مبحث أول)، والحماية القانونية للموظف العام أثناء المساءلة التأديبية (مبحث ثاني).

المبحث الأول: حماية حقوق الموظف العام عند التحاقه بالوظيفة

يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والذي يمكنها في تحقيق أهدافها، ولهذا بات من الضروري حماية حقوق الموظف العام عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي ينطلق منها والتي يعتمد عليها لصونه.

فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة مستمدة من القوانين واللوائح، حتى تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، لذا خص المشرع الجزائري الموظف العام بجملة من الحقوق منها ما يتمتع به الموظف أثناء وظيفته، ومنها ما يتمتع به أثناء تركه الخدمة.

ولتبيان الحقوق الممنوحة للموظف ومدى تجسيدها على أرض الواقع، سنتطرق إلى حماية الحقوق المالية للموظف العام (مطلب أول)، ثم نتطرق إلى حماية الحقوق الاجتماعية (مطلب ثاني)، وأخيرا نبين الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام (مطلب ثالث).

المطلب الأول: حماية الحقوق المالية للموظف العام

تعد الحقوق المالية للموظف العام، من أهم الحقوق التي تهتم بها مختلف التشريعات القانونية، ومن ضمنها التشريع الجزائري، من خلال إصداره للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتتمثل هذه الحقوق في الراتب لاعتباره أهم حق لالتحاق الموظف بوظيفته، بالإضافة إلى الترقية فهي تفسح له المجال بالوصول إلى مناصب عليا لتحقيق أهدافه وطموحاته والحصول على درجة مالية كبيرة، بالإضافة إلى الإجازات والعطل.

الفرع الأول: الحق في الراتب

من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي في كل دول العالم هو الراتب، فالراتب هو السلاح لمواجهة العبء المعيشي، والإدارة ملزمة بحماية هذا الحق وهو يدفع في فترات منتظمة، ويكون الحرمان منه إلا في حالات استثنائية، أما التعويضات تمنح فقط لفئة الموظفين دون غيرهم.

أولا - تعريف الراتب

إن الأجور تعتبر من أهم العوامل التي تجعل علاقة جيدة بين العامل وصاحب العمل وإرضاء العامل يجب تقديم له مبلغ نقدي مقابل ما قدمه لصاحب العمل ، و هذا المبلغ النقدي يتمثل في الأجر، كما يعتبر عنصر هام من عناصر التكلفة بالنسبة لصاحب العمل ،لذلك يجب العمل على تحديد الأجور لإرضاء الطرفين ،بحيث تنص المادة 32 من ق.و.ع 03/06 بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه، ويتكون الراتب من راتب رئيسي وراتب تكميلي طبقا لأحكام المادة 119 من الامر 03/06 ويستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي¹ .

التعريف الفقهي للراتب: اختلف الفقهاء في تعريف المرتب نذكر منها:

تعريف الأستاذ حماد محمد شطا للراتب: "على انه نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبعا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.²

بينما عرف البعض الآخر المرتب بأنه : "هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل دوريا لقاء ونظير انقطاعه لخدمة جهة الإدارة، إذ أنها ملزمة بأن تؤدي للعامل مقابل انقطاعه الأداء هذا العمل، وهو ما لا يتحدد باتفاق العامل مع الإدارة، بل تحدده القوانين واللوائح ، و من ثم فمن الممكن تعديله بالزيادة أو النقصان دون أن يكون للعامل التمتع بأي حق مكتسب، فلا يجوز المساس به باعتباره حق شخصي للعامل، لا يجوز المساس بها بأثر رجعي إلا بمقتضى قانون تضمن ذلك الأثر الرجعي.³

¹الأمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006 .

²حماد محمد شطا . النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1982،ص 05.

³ محمد إبراهيم السوفي علي ،حماية الموظف العام إداريا ،دار النهضة العربية ،القاهرة ،2006،ص 61

أما أبسط تعريف للمرتب هو: "مقابل تعويض قوة العمل" أي أن العامل يفقد ويبذل طاقة من أجل تأدية عمله، و الأجر هو ذلك المقابل سوء كان نقدي أو عيني.¹

تتجنب التشريعات الخوض في التعريفات، إذ لا يوجد تعريف للراتب وإنما تم الإشارة إليه في المادة 32 من الأمر 03-06 بأنه: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه".²

ثانيا - تحديد الراتب :

يتم عادة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، و قد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، و للطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور.³

أي يتم الاتفاق عند تحديد الأجر بين العامل وصاحب العمل. قال الرسول صلى الله عليه وسلم عن أهمية تحديد الأجر بقول: "من أستأجر أجيرا فليعلمه أجره"

ثالثا - معايير تحديد الراتب :

اختلف النظريات والأساليب في تحديد الراتب، نظرا لتطور فكرة الراتب في الماضي، كان ثمنا للعمل ثم أصبح راتبان مما نجم اختلاف في الأساليب التي تحدد الراتب تقتصر فيها على ما يلي:

1- معيار المدة: الأجر وفقا لهذه الطريقة يحسب على أساس وحدة زمنية معينة، بغض النظر

عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو

ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر .

2- معيار المردودية : يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف

النظر عن الوقت الذي يستغرقه ولهذه الطريقة عدة صور:

¹ نور دين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر، 2016، ص110

² القانون رقم 06 - 03 مصدر سابق .

³ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص168.

- فقد يتحدد أجر العامل بمجموع إنتاجه ن فترة محددة أو وفقا لعدد التي ينتجها.

ولكنها تؤدي إلى - تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط وزيادة الإنتاج، إرهاق العامل الذي في سبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيلته إنتاجه وتحسين جودة منتجاتها.

3- معيار المزدوج: (حساب الأجر بالطريقة) تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين بقدر الأجر على أساس الزمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه وقد يتحدد الأجر طبقا لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقا للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح .

الفرع الثاني : الحق في التعويضات¹

هي كافة المزايا المالية التي يحصل عليها الموظف وتختلف هذه التعويضات من قطاع إلى آخر ومن دولة إلى أخرى .

أولا - أنواع التعويضات :

وضع المشرع الجزائري عدد من التعويضات باعتباره حق من حقوق الموظف فهو لا يختلف كثيرا عن الراتب فهو نوع من المبلغ يقدم للموظف لقاء تقديمه جهده ووقته ومهاراته، والتعويضات المقدمة للموظفين تكون على قدر المساواة في حالة تطابق الجهد وصاحب الوظيفة يلتزم باستمرارية هذه المزية المالية لتحقيق الأمان الوظيفي في المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر تم إدماج الموظفين والأعوان العموميين من النظام التعويض الخاص بالأسلاك المشتركة في الرتب المستحدثة ونذكر من بين أنواع التعويضات:

¹ - محمد حسين منصور مرجع نفسه ص 237

1- تعويضات المؤهل العلمي:

يعتبر المؤهل العلمي فاصلا قويا في التوظيف وإسناد المهام والمسؤوليات للكفاءات وبالتالي يتوقف الأجر على ضوء ذلك من خلال قدرة هذه الكفاءات على التخطيط والتصميم والتوجيه والتنظيم وبالتالي قيادة أعضاء الفريق إلى تحقيق أهداف المنظمة مما ينعكس عليها إيجابا من خلال تحفيزها ومنحها أجرا محترما.¹

2- تعويضات المنح العائلية:

نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 65/75 المؤرخ في 23 مارس 1965 التعويض عن الأولاد البالغين 10 سنوات فما فوق والمقدرة ب 135 دج سنويا، كذلك يستفيد الموظف من منح عن الزوج غير الكامل والأبناء طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.²

3- تعويض التمثيل:

تمنح للموظف عوضا عن النفقات التي يكتبها في سبيل أداء عمله، والهدف من تقرير هذه التعويضات هو مواجهة ما تتطلبه الوظيفة العامة من نفقات تفتضيها ضرورة ظهور الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة بمظهر اجتماعي لائق.³

4- تعويضات العمل الإضافي :

هو تعويض الموظف عن القيام بأعمال خارج أوقات العمل الرسمية، في ذات الوظيفة الأصلية، وحسب المادة 32 من قانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل "يخول أداء ساعات 4 إضافية الحق في زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة..".⁴

¹ نور الدين حاروش، المرجع السابق، ص 112

² المرسوم رقم 65/75 المؤرخ في 23/03/1995، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الجريدة الرسمية، العدد 26، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/292، المؤرخ في 26/09/2007، الجريدة الرسمية، العدد 62.

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 93

⁴ المادة 32 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 56

ثانيا - تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري:

في التشريعات الخاصة فيما يتعلق بالعمل والتشريعات الوظيفية في الجزائر نجد أنهما لا يختلفان في مسألة التعويضات بالنسبة للعامل والموظف مثل تعويض عن العمل الإضافي، والمنح العائلية والراتب الأصلي .

1- حق التعويض حسب الأمر 133/66

نص هذا الأمر على تعويض عن الأضرار المادية والمعنوية لفئة من الموظفين وهم الموظفين المجاهدون الذين تعرضوا إلى أضرار مادية ومعنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا الصنف من الموظفين هم الآن في طريق الزوال لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيوا على التقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية، وتعويض العمل الإضافي وتعويض المخاطر المهنية، وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج.¹

2- حق التعويض حسب المرسوم 66/148

نتيجة عدم كفاءة الموظف يسرح ويقبض تعويضا مساويا لنصف راتبه وتضاف إليه المنح العائلية والتعويضات الملحقة كل شهر.²

3- حق التعويض حسب المرسوم 59/85

عمال الإدارات والمؤسسات العامة لهم الحق في التعويض المادي أثناء العمل حدوث أضرار مادية أو معنوية، كذلك يستفيدون بتعويض عن الخبرة والترقية.³

¹ الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جويلية 1966.

² المرسوم التنفيذي رقم 66/148 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 575، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

³ المادة 71 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، ص 347.

4- حق التعويض حسب المرسوم 130/93

إن منحة المنطقة الجغرافية التي تم استحداثها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتضمن كفيات حساب التعويض للمنطقة المعدل بالمرسوم 130/93 المؤرخ في 14 جويلية 1993، هذا المرسوم حدد المناطق التي يستفيد العاملون فيها من تعويض مالي، وهي محصورة بين نسبي 07% و 35% حسب المنطقة¹.

الفرع الثالث : الحماية القانونية للراتب والتعويضات

وتتدرج الحماية القانونية للراتب وكذا التعويضات من خلال إقرار بعض المبادئ والتي نذكر أبرزها²:

1- مبدأ امتياز الاجور عن الديون الأخرى ويقصد بهذا المبدأ اسبقية حق الراتب والتعويض عن كل الديون المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها.

2- مبدأ عدم الحجز على الكتلة الأجرية ومفاده أنه لا يمكن الحجز على اجر الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة وهذا ما نجده من خلال نص المادة 775 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية " لا يجوز الحجز في الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 من نفس القانون. وفي كل الاحوال لا يمكن تجاوز الحجز عن نصف المرتب الخاص بالموظف.

3- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر لا يمكن بأي حال من الأحوال لأي موظف أن يتنازل عن أجره أو جزء منه سواء برضاه أو بغير ذلك.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جويلية 1993، المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادر بتاريخ 16 جويلية 1993

²قراح فايذة هامل الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014/2015، ص:13

الفرع الرابع : الحق في الترقية

أقر المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 للموظف العام الذي التحق بوظيفة معينة وبمؤهلات فرضها منصب العمل أن يحسن مستوى مؤهلاته، حيث تنص المادة 38 من الأمر رقم 06-03 على الموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى..."

أولا: تعريف الترقية

تعتبر الترقية في السلم الإداري من أهم الوسائل الضرورية واللازمة، التي يمكن للإدارة من خلالها أن تنهض وتتطور فالمجتمعات على اختلافها تدرك بأن المكافأة المهنية للموظفين من العناصر اللازمة والهامة لتقدم الإدارة كما أن الموظف يعمل جاهدا لإثبات قدرته وكفاءته المهنية كي يرقى للوظائف العليا فالترقية بما تتضمنه من مزايا معنوية ومادية تعتبر حافزا مباشرا للموظفين تشجعهم على انماء كفاءتهم واتقان أعمالهم¹.

وهذا ما جاءت به نص المادة 38 من قانون 03/06 والتي تنص بأنه: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية².

ومما لا شك فيه أن الترقية تهدف الى اشباع حاجات الموظف في لإثبات ذاته في العمل الوظيفي، فهي تنطوي على معاني التقدير والتكريم للموظف فتدفعه إلى أن يكون عنصرا فعال في الجهاز الإداري لا مجرد آلة صماء تعمل ضمن نطاق الجهاز الإداري وهذا عامل نفسي للموظف يؤثر في معنوياته ويزيد انتمائه للوظيفة فالروح المعنوية ترتبط عادة مع متطلبات اشباع الحاجات الفردية فإذا تحققت الروح المعنوية العالية للفرد فانه يضع المصلحة العليا فوق مصالحه الشخصية³.

¹وليد مسعود القاضي، ترقية الموظف العام، طبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 3603، ص 2.

²المادة 38 من الامر 03/06 المرجع السابق .

³وليد مسعود القاضي، مرجع نفسه ، ص 22 .

ثانيا: أنواع الترقية

تتدرج الترقية بمختلف صيغها في اطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم ثالث صيغ للترقية:¹

- الترقية من درجة إلى درجة أخرى ضمن سلم الأجور.
- الترقية من رتبة إلى رتبة اخرى ضمن نفس السلك.
- الترقية الداخلية من سلك الى السلك الذي يعلوه .

1-الترقية في الدرجة

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة اخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعا لتتقيط السلطة التي لها صالحية التعيين، او بعد اجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدها للوصول للأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فانه يمكن ترقيتهم في الدرجة .ومنها الأمر 03-06 الذي نص في المادة 10 منه على هذا النوع من الترقية، حيث جاء نص المادة كما يلي" تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم²

¹هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجو البرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ص 181.

²أمر رقم (03/06) المؤرخ في 01 جويلية سنة 2016،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة أعمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26 الصادر في 16 سبتمبر ص 30 .

2- الترقية في الرتبة

الترقية من رتبة الى رتبة أخرى ضمن نفس السلك، أو الترقية من سلك إلى السلك الذي يعلوه، يمكن ان تتجسد في الأنواع التالية:

أ - الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:

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

ومن الأهمية أن نشير من جهة الى انه يمكن اضافة الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية، ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني إلى أنه تبقى مرهونة:

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

- بعدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب ما بين 06 إلى 36% عندما يتعلق الأمر بالترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه، أما فيما يخص الترقية من رتبة إلى رتبة التي تعلوها في نفس السلك فان عدد المناصب مرهون بحاجيات التأطير الوظيفي والهيكلية المرتبطة بطبيعة النشاط وحجمه والتنظيم الهرمي المناصب العمل¹.

- بسن الموظف وبالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة.

- كما يمكن القول من جهة اخرى انه اذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن لمسارات المهنية فهاها يقطع النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في

1 - محمد ابراهيم الدسوقي علي المرجع السابق ص 103

الترقية وتوسع من مجال طموحاته فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلة بإعادة الاعتبار للجهود الشخصي وللاستحقاق كعامل مساندة فاعلة للسياسة المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها¹.

ب - الترقية عن طريق الاختيار:

المقصود بالترقية الاختيارية تقدم للموظف في سلكه المهني برتبة واحدة ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي لكن للاستفادة من هذه الترقية يبقى مرهونا، بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا. وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك وهذا الاعطاء لجميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية. ومن الجدير بالملاحظة أن الترقية عن طريق الاختيار سألغة الذكر لا يمكن تصورها إلا في إطار الترقية في الرتبة داخل نفس السلك، أما الترقية من السلك الى السلك الذي يعلوه فإنها مصنفة من بين طرق التوظيف الواردة في المادة 02 من القانون الأساسي النموذجي وطبقا لما تقتضيه القوانين الأساسية الخاصة.

ج - الترقية على أساس الشهادات:

تخصص هذه الترقية الموظفين الذين احرزوا المؤهلات والشهادات التي تسمح لهم بحق الأولوية للاتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية .

ونجد أن هناك فئتين من الموظفين معنيين بهذه الترقية، تشمل الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتأهيلهم الجديد أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين بقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات سألغة الذكر إلا أنهم يطمحون في الالتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون اليه، فهؤلاء حق الأولوية في الاستفادة من هذا النوع من الترقية أو التوظيف والذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بها الفئتان عدم انسجامها مع ما تقتضيه

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 193

الترقية الداخلية بصفة عامة والترقية الرتبوية بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط هذا النوع من الترقية غالباً ما تعتمد على احتساب المهارات والتحكم في الأدوات المناجيرية أكثر مما تستلزم اقتناء الشهادات والمزيد من المعارف. والترقية عن طريق الامتحانات المهنية والمسابقات وعن طريق الاختيار تبدو أكثر تلاؤماً لإبراز هذه القدرات خاصة إذا دعمت بفترات تكوينية هادفة أما الشهادات فلا يمكن الاعتماد عليها في إطار عمليات التوظيف.

د- الترقية الإستثنائية:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة لأعمال البطولية او للمخاطر التي قد يتعرضون لها في القيام بمهامهم، وقد كرس مبدئياً بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية النموذجي الذي احال على القوانين الأساسية الخاصة امكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد تنطبق عليها هذه الترقيات التي لا يمكن العمل بها في كل الأحوال إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وقد حددت التعليم رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ، مجال تطبيق هذه المادة وإحاطته بشروط مقيدة تقتضي

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

وغالباً ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافاً بالجميل لبعض موظفيها (رجال الأمن، رجال الإطفاء مثلاً)¹.

لم يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ما يفيد الابقاء على هذا النمط من الترقية، إلا أنه في وسع القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك التي تستفيد عادة من هذا الإجراء

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195

ويتعلق الأمر برجال الأمن ورجال المطافئ اساس أن تمدد العمل به نظرا لطبيعة المهام المنوطة بأعضائها¹.

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية والسياسية للموظف العمومي

تلعب الحقوق الاجتماعية دورا أساسيا في المسيرة المهنية للموظف العمومي. وذلك من خلال الامتيازات التي تمنحها له الإدارة، ومن أهم وأبرز هذه الأخيرة، الضمان الاجتماعي والعطل. فالعطل لها أثر كبير على نفسية الموظف العمومي، مما يشحن طاقاته باستمرار للعودة إلى منصبه أكثر عزيمة وتصميما.

كما يعنى الضمان الاجتماعي؛ آلية لحماية الأشخاص من المخاطر والأعباء الاجتماعية التي تهدده بالبؤس والحاجة كالأمرض

الفرع الأول: الحق في الضمان الاجتماعي

يعد الضمان الاجتماعي، تعبير شامل عن كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي، أو غيرها من صندوق الخدمات والرعاية حيث تغطي مؤسسات الضمان الاجتماعي الأخطار التالية:

أولا: تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية :

تشمل الحوادث والطوارئ التي يمكن ان يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه.

ويعرفها المشرع في المادة 6 : "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عليه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطراً في إطار علاقة العمل² .

¹هاشمي خرفي، مرجع نفسه، ص 196

²- امر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 يتعلق بحوادث العمل وامراض المهنية .

للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو خاصة متعددة¹ أما التأمين على المرض يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض للمؤمنين وذويهم ،و يمكنهم الاستفادة من العلاجات دون مقابل وذلك تبعا للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي وممثلي الاطباء، الصيدليات، المؤسسات العلاجية وعمال السلك الشبه طبي، كما أن الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوصات البيولوجية، الكهروبيوغرافية والنظرية، علاج الاسنان واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاج بالمياه المعدنية والمتخصصة، الاجهزة والاعضاء الاصطناعية الفكية والوجهية، إعادة التأهيل المهني .²

ثانيا: التأمين على الأمومة

لم يشهد تشريع التأمينات الاجتماعية عن إضفاء الحماية القانونية اللازمة للمرأة العاملة حيث اعترف لها القانون 05/15 بالحق في التعويض عن عطلة الامومة لمدة 14 أسبوع مدفوعة الاجر بنسبة مائة بالمائة كما تستفيد من الأداءات العينية للتكفل بالمصاريف المترتبة عن الحمل والولادة³.

حيث تشهد المادة 23 من قانون التأمينات 05/15 آداءات التأمين على الولادة:

1- الأداءات العينية : كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته.

2- الأداءات النقدية : كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، دفع تعويضية يومية

للرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل⁴.

¹ - 30.29 من قانون رقم 19/96 مرجع سابق .

² محمودي حسين ، "واقع الحياة الاجتماعية في الجزائر ،دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء CNAS"،مجلة البشائر الاقتصادية،العدد1،المجلد السادس ، أفريل 2020،ص341.

³ بوضياف عمار ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015..ص85.

⁴ القانون رقم 05/15 مؤرخ في 01 فبراير 2015 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية العدد 28 .

ثالثا: التأمين على العجز

يضمن هذا التأمين للعامل معاشا لمعجز يعطي للمنخرط الذي يتعذر عليه القيام بأي نشاط سواء جزئيا أو كليا ومثال ذلك عند وفاة المستفيد من معاش العجز يحول معاش العجز إلى معاش لفائدة ذوي الحقوق وفي سن التقاعد يحول معاش العجز إلى معاش التقاعد¹.

رابعا: التأمين عن التقاعد

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال والتي اعترف بها القانون الأساسي العام ويسري هذا الحق على جميع فئات الأجراء دون استثناء ويقوم هذا الحق على ثالث مبادئ تضمنها القانون رقم 05/15 وتتمثل فيما يلي :

أ- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل القطاع وهو ما أشارت إليه المادة 192 من القانون السالف ذكره، حيث قضت على أنه يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع .

ب-مبدأ عدم مجانية الحق وبمعنى أنه بمقابل حيث يلتزم كل عامل حسب نص المادة 193 بدفع اشتراك التقاعد خلال حياته المهنية.

ج - مبدأ التناسبية إذ يتم تقدير معاش التقاعد، حسب أجرة المعني وكما تنص على ذلك المادة 195 من قانون الحماية الاجتماعية².

ويستفيد من معاشات والتقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحاميين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور .
وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد في ما يلي :

¹ابن دهمة هوارية الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل الماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014 - 2015 ص96.

²عجة الجيلاي ، الوجيز في قانون العمل والحياة الاجتماعية ، د ط ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2005 ، ص 128/127.

فحسب نص المادة 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي

جاء فيه :

1 - معاش مباشر: يمنح عمى أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة على الزوج المكفول

2 - معاش منقول يتضمن:

أ- معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب- معاشا لليتامى.

ج - معاشا للأصول¹.

كما تتمثل شروط استفادة العامل من معاشات التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين حسب المادة 6 معدلة بالأمر 96-18 والقانون رقم 16-15:

- بلوغ سنتين 60 سنة على الأقل. غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسون (55) سنة كاملة.

- قضاء مدة خمسة عشرة 15 سنة على الأقل في العمل².

خامسا: التأمين على البطالة

يهدف التأمين على البطالة ؛ إلى توفير تغطية للعاطلين عن العمل وإتاحة الفرصة لهم الاستفادة من مصادر دخل أخرى ،و هذا عن طريق العديد من الإجراءات الموضوعية من قبل الدولة كمنح القرض للقيام بمشاريع مصغرة¹.

¹ باديس كشيدة ،المخاطر المضمونة وآليات فصل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلم القانونية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010/2009 ،ص 38 .

² المادة 5 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 مستدرک، ج ر، 1983، 37 ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 15 16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

سادسا: التأمين على الوفاة

لقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية ،على أن الهدف من هذا القانون هو انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية التي من بين الخاطر التي تغطيها خطر الوفاة ،إلا أنه لم ينص على معاش الوفاة المستحق لذوي حقوق المتوفى ،حيث قضى في المادة 47 من هذا القانون بأن الهدف من التأمين على الوفاة هو إفادة ذوي حقوق المتوفى من منحة الوفاة .

مما يستلزم بالضرورة ،الرجوع لأحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة ،و لقد قضى المشرع الجزائري في نص المادة 30 من هذا القانون على أنه : "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون " .

حيث بينت المادة 31 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد :

من هم ذوي الحقوق وهم :

_ الزوج

_الأولاد المكفولين

_ الأصول المكفولين

¹بن دهمة هوارية، مرجع سابق، ص 101

الفرع الثاني: الحق في العطل

الموظف العام كأبي موظف او إنسان له الحق في الراحة والعطل، نتيجة الجهد المبذول في عمله فهو بحاجة إلى تحديد طاقته ونشاطه، والدستور كرس هذا الحق قبل الامر 06-03، والعطل نعني بها انقطاع مؤقت عن العمل لأسباب مذكورة في القانون ،و العطل أنواع سوف نتطرق إليها:

أولا : العطل العامة

1-العطل الأسبوعية : نصت المادة 191 من الأمر 06-03 على أن الموظف له الحق في يوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية¹.

و المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية نص على : "أن ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس² ."

ومنه للموظف الحق في الراحة الأسبوعية يومي الجمعة والسبت وهي مدفوعة الأجر، والعمل يوم الراحة له الحق في راحة تعويضية لنفس المدة حسب ما جاء في المواد 192، 193 .

2-العطل السنوية : لم يعرفها المشرع الجزائري بل اكتفى بتنظيمها وفقا لقانون رقم 06-03، نصت المواد 194، 204، 198، 197، 196 من الأمر 06-03 على الحق في عطلة سنوية ومن الضمانات المقررة للموظف في الأمر رقم 06-03 :

_ عدم جواز اتفاق أو انتهاء علاقة العمل أثناء عطلته السنوية .

_ عند وقوع مرض أو حادث مبرر توقف العطلة السنوية ويستفيد من عطلة مرضية والحقوق المرتبطة بها .

¹ -المادة 191 من الامر 03/06

² -المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 يوليو 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59/97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات و الادارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 44 ص 29 .

يستفيد الموظفون من ولايات الجنوب وخارج المناطق الجغرافية من استفاة من عطل اضافة.

3- الأعياد الدينية والوطنية : وهي الأعياد مدفوعة الأجر لكل الموظفين :

أ_ الأعياد الدينية : عيد الفطر، عيد الأضحى، أول محرم، يوم عاشوراء، المولد النبوي الشريف مدتها يوم والعيدين ثلاث أيام¹ .

ب_ الأعياد الوطنية : رأس السنة الميلادية ،يناير ،عيد العمال ،عيد الاستقلال ،ذكرى أول نوفمبر، ومدتها يوم واحد.

ثانيا: العطل الخاصة وهي عطل تخص بعض الموظفين دون غيرهم :

1- عطلة الأمومة : تمنح الموظفة عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل والولادة مدتها 98 يوم، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات² .

2- العطل المرضية : يستفيد الموظف من عطلة مرضية وذلك بشرطين أساسيين هما :

- وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه .
- توجيه طلب إلى الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها ،مع تقديم الشهادة الطبية التي تثبت المرض أو الحادث³ .

والعطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى أو طويلة المدى فالموظف يستلم راتبه الشهري شرط أن تقوم الإدارة بإجراء مرانبة طبية حسب ما ورد في مادة 203 من الامر 06-03 .

1 - قانون رقم 23/10 مؤرخ في 26 يوليو 2023 الذي يحدد قائمة الاعياد الرسمية .

2 برطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار الهومة ،الجزائر ،2018 ،ص341 .

3 برطبة مراد ، المرجع السابق ، ص 342 .

الفرع الثالث: الحق في التمثيل النقابي

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة حرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، إلى جانب الحق النقابي، اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب الذي يعرف أنه امتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجئون إلى هذا الأسلوب إظهارا لسخطهم على أعمال الحكومة وإلزامها على التراجع على موقفها¹، كما يحق للموظف المشاركة في العمل السياسي باعتباره مواطن كبقية المواطنين، فقد منحه المشرع حق الترشح والانتخاب كما له الحق في انشاء حزب سياسي والانضمام له وفق ما يقتضيه القانون ووفق ما يقتضيه سير المرفق العام بانتظام واضطراد.

هي تنظيم اختياري دائم للعمال، يهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، والقانون الجزائري سمح للعمال الأجراء بتأسيس منظمات نقابية تبرزه المادة 03 القانون رقم 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91/30 المؤرخ في 21/12/1991، والتي تنص على ما يلي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة، شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

يعتبر تقرير الحق النقابي للموظفين العموميين أحد الضمانات الأساسية لحماية الموظفين من تعسف الإدارة، ذلك أن النقابة باعتبارها تنظيما جماعيا تملك صفة تمثيل الموظفين والدفاع عن مصالحهم ورعايتهم، وذلك خلافا لما لو ترك الجهود الفردية،² وقد أخذت أغلب التشريعات في الدول بمبدأ الحرية النقابية، والجزائر أحد هذه الدول، كما نصت عليه المادة 35 من الأمر 06/03 السالف الذكر على أنه يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.³

¹ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس الجزائر، 2009-2010، ص 58-59 .

² محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1997، ص 22 .

³ راجع المادة 35 من الأمر 06-03 السالف الذكر .

الفرع الرابع: الحق في الإضراب

هو ذلك الموقف الذي يتخذه العمال بغية التوقف الجماعي عن العمل لمدة محدودة بهدف الضغط على الهيئة المستخدمة لتلبية المطالب المطروحة من طرف المضربين، ويمكن تعريفه على أنه هو عمل يمارس بصورة جماعية وليس بصورة فردية، وهو وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الطرف الآخر لإجباره على تعديل شروط وأحكام العقد.¹

وقد عرفه الدكتور فؤاد مهنا على أنه: " هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم.²

فقد كفل الدستور الجزائري هذا الحق، و تم تنظيمه بموجب القانون رقم 90/02 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

والجزائر لم تعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي والموظفين إلا في دستور 1989 ودستور 1996 كما نصت المادة 36 من الأمر 06/03 السالف الذكر على أنه يمارس الموظف في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها".³

¹ محمد فتحي حسانين ، الحماية الدستورية للموظف العام ، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا ، الطبعة الثانية ، مطبعة الأهرام، مصر 1997 ، ص 407 .

² محمد فؤاد مهنا ، الوجيز في القانون الإداري والمرافق العامة ، دار المعارف ، مصر 1981، ص 152 .

³ راجع المادة 36 و 37 من الأمر 06-03 السالف الذكر .

المبحث الثاني: الحماية القانونية للموظف أثناء المساءلة التأديبية

حرصت التشريعات الوظيفية على إعطاء ضمانات للموظف العمومي منذ إحالته إلى المجلس التأديبي إلى ما بعد إصدار العقوبة التأديبية جراء ارتكابه الخطأ تأديبي بهدف حمايته من أي تعسف قد تستعمله الإدارة في حقه؛ هذه الضمانات تقابل السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة لغرض إقامة التوازن بين طرفي العلاقة الوظيفية في موضوع المسؤولية التأديبية، كما تعد هذه الضمانات بمثابة حقوق يتعين تمكين الموظف المراد معاقبته منها حتى يتسنى للإدارة إصدار محاكمة تأديبية عادلة في حقه.

ولقد سار التشريع الوظيفي الجزائري على هذا النهج حين كرس مجموعة من القواعد التي يجب على كل إدارة اتباعها والتقيدها بها لدى معاقبتها للموظف التابع لها بسبب ارتكابه لمخالفة يعتبره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو القانون الأساسي الخاص الذي يحكم نشاط الموظف خطأ تأديبياً، وينص على العقوبة المناسبة له. وتتعدد الضمانات التي يكتسبها الموظف؛ فمنها ما هو متعلق بالإجراءات المتبعة في معاقبة الموظف، ومنها ما هو مرتبط بالمبادئ التي تقوم عليها عملية تأديب الموظف، ومنها ما يتعلق بقواعد الاختصاص عند اتخاذ العقوبة التأديبية، ومنها ما هو متعلق بمراجعة العقوبة ذاتها¹.

وللإحاطة بكافة جوانب الحماية المكفولة للموظف قبل توقيع الجزاء وبعدها ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلب الأول الضمانات السابقة على توقيع الجزاء والمطلب الثاني الضمانات المعاصرة واللاحقة على توقيع الجزاء.

¹ - كمال رحماوي تاديب الموظف العام في القانون الجزائري ص 153

المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء

قدم المشرع الجزائري العديد من الضمانات التي تصب في حماية الموظف قبل معاقبته، وذلك بدءاً من تحريك الدعوى التأديبية إلى ما قبل إصدار العقوبة، لكون إحاطة الموظف بما يضمن له عدم تعسف الإدارة التي تعد خصماً له ومقرراً لعقوبته في آن واحد تمنح تلك الضمانات أهمية بالغة لغرض إقامة عدالة تأديبية تجعل عملية إصدار العقوبة تتم بطريقة صحيحة، ومشروعة وبالتالي تمكن الإدارة من معاقبة الموظف المخطئ، وتحقيق الهدف من ذلك، ألا وهو المحافظة على السير الحسن للمرفق العام من جهة وإصلاح الموظف من جهة أخرى. تجميعاً لكل الضمانات المقررة في التشريع الوظيفي الجزائري للمراحل التي تسبق مرحلة توقيع العقوبة، سنقسم ذلك إلى: الضمانات المتمثلة في ضمانة التحقيق التأديبي في الفرع الأول؛ وضرورة إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه (الفرع الثاني) وممارسة حق الدفاع في الفرع الثالث.

تبدأ مجموعة الإجراءات التأديبية بتحريك الدعوى التأديبية باحترام الضمانات المنوطة للموظف من بينها :

الفرع الأول: التحقيق التأديبي

إن دراسة التحقيق التأديبي كضمانة جوهرية لحماية الموظف من تعسف الإدارة، يتطلب منا تعريفه وتوضيح أهميته العناصر الأساسية له وذلك فيما يلي:

أولاً: تعريف التحقيق التأديبي

التحقيق في اللغة: مصدر الفعل حق بمعنى يقن وحق الأمر: صح وثبت وصدق وحقق الأمر بمعنى تحرره وثبت منه والتحقيق هو التثبت من أمر ما.

أما من الناحية الاصطلاحية لم تبين التشريعات المقصود بالتحقيق التأديبي الأمر الذي دفع بعض الفقه والقضاء إلى تعريفه اعتماداً على الجانب الشكلي الذي تتخذه السلطة التأديبية بعد وقوع المخالفة بقصد تحديد الأفعال المرتكبة وظروف وأدلة ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة.

إذ يعرف التحقيق بصفة عامة بأنه الفحص والبحث والتقصي الموضوعي المحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحقيقة والصدق والعدالة. ويعرف بعضهم التحقيق التأديبي بأنه مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها، وصولاً إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبها¹.

ويعرفه آخرون بأنه إجراء يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، ويتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فهو وسيلة لجمع أدلة الإثبات، ففي مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك وإنما لابد وان تقوم على أساس الجزم واليقين، فتوقيع الجزاء في نطاق الوظيفة شأنه شأن الجزاء في الجريمة العامة لا يؤخذ بالظن والاحتمال بل لابد من اليقين المستمد من ذات الواقعة.

على الجانب القضائي فقد أشارت المحكمة الادارية العليا المصرية إلى التحقيق التأديبي بقولها: انه (إجراء جوهري لابد من إتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف فالشكاوى والبلاغات والتحريات وان كانت تصلح لتكون سندا لنسبة اتهام إلى من تشير إليه، إلا أنها لا تصلح سندا لتوقيع جزاء عليه ما لم تجر الجية الإدارية تحقيقا تواجه فيه التهمة).

كل ما تقدم يبدو واضحا أن التحقيق التأديبي هو إجراء شكلي تلجأ إليه الجهة الإدارية قاصدة من وراءه الوقوف على المخالفة المنسوبة إلى موظف ما عن طريق الاستعانة بمحقق فرد أو لجنة تحقيقية تشكل لهذا الغرض تتولى التحقيق مع الموظف من اجل الوصول إلى حقيقة المخالفة المنسوبة اليه وتحديد جسامتها ومن ثم إصدار توصية بمعاقبة الموظف أو تبرئته وحفظ التحقيق.

¹ عبد العزيز منعم الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة. دار الكتب القانونية. مصر 2004 ص 97 .

وبالتالي فإن إجراء التحقيق بشأن أية مخالفة يحقق مصلحة للموظف المشتبه بارتكابه المخالفة معينة، إذ يضمن التحقيق حماية الموظف من المساس بحقوقه وربما العبث غير القائم على أساس رصين وجدي من الشك والاشتباه ويحقق العدالة من إتاحة الفرصة أمام الموظف للدفاع عن نفسه والاستشهاد بالشهود لكيلا تتسرع السلطة التأديبية في فرض الجزاء وحتى يأتي العقاب متناسباً مع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف¹.

وفي دولة الامارات العربية المتحدة اشارت المحكمة الاتحادية العليا إلى قوام الجريمة التأديبية وحجية الحكم الجنائي حيال المسؤولية التأديبية بقولها بأن لما كان من المقرر أن قوام الجريمة التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته وهو ما قد يتوافر رغم الحكم ببراءة الموظف جنائياً من الفعل المنسوب إليه وذلك إذا استندت البراءة إلى عدم كفاية الأدلة أو الشك فيها أو إلى سبب إجرائي ففي هذه الأحوال لا ترفع التهمة نهائياً عن الموظف ولا تحول البراءة دون مساءلته تأديبياً، أما إذ كانت البراءة جنائياً قد بنيت على نفي الواقعة وعدم ثبوتها فتلتزم السلطات التأديبية بالحكم الجنائي الصادر بالبراءة إلا أن هذه الحجية إنما تتعلق فقط بالأحكام الجنائية دون غيرها من الأوامر والقرارات الصادرة من سلطات التحقيق لأن هذه القرارات لا تفصل في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو الإدانة وإنما تفصل في توافر أو عدم توافر الظروف التي تجعل الدعوى صالحة لإحالتها إلى المحكمة للفصل في موضوعها ومن ثم فإذا ما صدر قرار من النيابة العامة بحفظ الأوراق إدارياً فإن ذلك ليس بمانع من المؤاخذة التأديبية للموظف إذا قام موجهها بحسبان أن هذا الحفظ الجنائي لا يبرئ سلوك الموظف من المسؤولية الأولية الترقية تقيم الاخلال مقتضيات الوظيفة وكرامتا².

¹ - بداوي مصطفى ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة) ص 87

² - بداوي مصطفى مرجع سابق ص 62

ثانياً: أهمية التحقيق التأديبي

تتجلى أهمية التحقيق التأديبي في وجوه عدة، لعل أهمها أهميته بالنسبة للموظف العام لما له دور في توفير الحماية له، من خلال الكشف عن الحقيقة وبيان التهمة المنسوبة إليه، كما تبرز أهمية التحقيق بالنسبة للمجتمع وكذا الإدارة وسنوضح ذلك في النقاط التالية:

1- أهمية التحقيق بالنسبة للموظف :

يوفر التحقيق الإداري الفرصة الملائمة للموظف لإبداء دفاعه من خلال الضمانات التي يوفرها له القانون بهذا الشأن، وهو ما يجعله بمأمن من الاتهام الكيدي، أو حتى الفرض الكيفي للعقوبات¹. بمعنى آخر الموظف بحكم طبيعة عمله قد يكون هدفاً للكيد والنكاية من جمهور المواطنين أو من الموظفين أصلاً.

كما تكمن أهمية التحقيق في محاولة إيجاد التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المفروضة، فعقوبة التوبيخ ليست كعقوبة العزل حتماً، من حيث الأثر المترتب على كل منهما، فهذا يعني أن التحقيق يؤدي إلى كشف الحقيقة كاملة وصولاً إلى الموازنة الدقيقة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة التي يستحقها.²

2- أهمية التحقيق بالنسبة للإدارة:

يفترض أن تكون تصرفات الإدارة مبنية على معلومات صحيحة وأن لا تتدفع في اتخاذ قرارات بحق الموظف مفتقرة إلى الدقة، وإن من شأن التحقيق الإداري أن يوفر لها الوقوف على مواطن الخلل في جهازها الإداري والتنظيمي لأن إيقاع العقوبة جزافاً من قبل الإدارة ينعكس سلباً على علاقة الموظف بالمرفق الذي يعمل فيه وينتابه الخوف في كل عمل يؤديه، وينعكس ذلك على عطاء الموظف وإنتاجه.³

¹ عمار عباس الصيني أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2016

² أحمد محمود أحمد الربيعي التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر، 2011، ص 15

³ لفتة عامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015، ص 15

3- أهمية التحقيق بالنسبة للمجتمع :

إن لجوء الإدارة إلى إجراء التحقيق يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف في أن يقاضى بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف، مما يؤدي إلى وصف تصرفات الإدارة بالعادلة والمنصفة وهو ما تتوخاه من عملها، وبالتالي فشيوع العدالة والانصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه .

ثالثاً: عناصر التحقيق التأديبي

فهو مجموعة من الإجراءات تقوم بها السلطة المختصة به بهدف الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف وباقي التحقيق التأديبي في مرحلة متقدمة على فرض العقوبة، لهذا فهو يشكل ضماناً أساسية ومهمة للحفاظ على كرامة الموظف من لصق التهم به جزافاً، دون تحقق أو تأكيد من الأدلة المتوفرة، لأن التهم توجه للموظف بهدف الكيد له أو بسبب منافسات غير مشروعة تحصل في مقر العمل فيأتي التحقيق لكشف حقيقة الأمر في التهمة المنسوبة للموظف¹.

يمثل التحقيق التأديبي للموظف العام كضمانة أساسية مراعاة العناصر التالية:

- التحقيق التأديبي صادر عن جهة مختصة.
- التحقيق التأديبي وفق الإجراءات الشكلية قانونياً.
- أن يكون هدف التحقيق هو البحث عن الأدلة واكتشاف الحقيقة وفي حالة تجاوز إجراءات التحقيق بطبيعة الحال سوف يترتب عنه بطلان الجزاء التأديبي،

¹سليمانى منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2014/2015، ص 32

الفرع الثاني: إحاطة الموظف بالملف :

وهي من أهم الضمانات التي يجب كفلتها، فمواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه تعني المواجهة بصفة عامة، ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة مواجهة المتهم وإعلامه بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره.

ولا يكفي مجرد إعلام بالتهمة المنسوبة إليه كذلك يحق للموظف أن يطالب بالاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عليها ويقدم توضيحات كتابية بشأنها وهذا ما نص عليها في المادة 167 من الأمر 03-06 على أنه : "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية وتسري هذه المادة على جميع الإجراءات التأديبية بما في ذلك الإجراءات المصنفة في الدرجة الأولى"¹.

حق الاطلاع على الملف الذي يشتمل على التهمة المنسوبة حق جوهري مكفول للموظف كضمانة لحق دفاعه.

الفرع الثالث : ضمانات حق الدفاع:

حق الدفاع من الحقوق والضمانات الأساسية للموظف العام في كل المجتمعات وضمانة حق الدفاع على حقه كافة الضمانات الأخرى، والتي لا يمكن مراعاتها دون كفالة حق الدفاع، وفي هذا الصدد فإن معظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة تقضي بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله، وتحقيق دفاعه، مع تذكيره بالضمانات الممنوحة له، ذلك أن الاتهام قد يكون باطلا من أساسه، وهو ما يتضح من خلال حق الدفاع الذي يمكن الموظف من دفع تلك الاتهامات ودحضها وتفنيدها².

¹ مرغني حيزوم بدر الدين ،تكليف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري،مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ،المجلد 08،العدد 05 ، جامعة الوادي ، 2019 ، ص 201

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية أخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/2009 ،ص 458.

نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على أنه : "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهود، ويحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه".

وما يستنتج من هذه المادة أن المشرع وضع وسائل كفيلة لضمان حق الدفاع لتوفير العدالة في المساءلة التأديبية بحيث أجاز له القانون ما يلي:

- تقديم الملاحظات الكتابية والشفوية والأدلة لرد التهم المنسوبة إليه.
- اختيار من ينوبه في الدفاع.
- الاستعانة بمحامي لضمان سلامة الإجراءات¹

المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة واللاحقة على توقيع الجزاء

منح المشرع للموظف المتابع تأديبا جملة من الآليات والوسائل التي تعد بمثابة ضمانات لاحقة على توقيع الجزاء التأديبي، وذلك من أجل حمايته من تعسف الإدارة، فبعد صدور القرار الإداري بالإدانة ضد الموظف فله أن يرضى بالحكم وبالتالي لا يستعمل أو يلجأ لأي من الوسائل المقررة في تلك المرحلة، أو أن يرى أن الحكم غير صحيح ومعيب لسبب ما، فله أن يرفع تظلما إداريا ضد القرار الصادر بحقه، ومن أجل تحقيق حماية فعالة فقد ألزم المشرع السلطة التأديبية بضرورة التقيد بضوابط توقيع العقوبة التأديبية فعلى سبيل المثال - ضرورة تسبب قراراتها وضرورة تحقيق التناسب بين العقوبة التأديبية والخطأ التأديبي. وللتفصيل أكثر في هذه الجزئية من البحث، ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى ضمانات التظلم ضد قرارات السلطة التأديبية (فرع أول) وضرورة التقيد بضوابط العقوبة التأديبية(فرع ثاني) .

¹المادة 169 من الأمر 06-03

الفرع الأول : ضمانات التظلم بعد صدور العقوبة التأديبية :

لم يغفل المشرع الجزائري عن حماية الموظف العام بعد صدور قرار تأديبي ضده، فبإمكانه رفع التظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار بحكم تعسفها أو إحداث ضرر لمركزه القانوني، حيث نصت المادة 172 من نفس الأمر على أنه يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري¹. يكرس هذا النص ضمانات أساسية أخرى إلى جانب الضمانات السابقة وهي:

- إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل (08) أيام تسري من تاريخ صدوره ويكمن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كاللجنة الخاصة مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة نظرا لخطورتها.
- تنشأ هذه اللجنة حسب المادة 65 من نفس الأمر لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة ويعينون من بين الأعوان الذين يشغلون مناصب عليا كرؤساء المصالح أو المكاتب أو ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 12 على الأقل، ويتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء.
- أما بالنسبة لاختصاصات لجنة الطعن فقد جاء في نص المادة 176 من الأمر 03-06 أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر واحد أقصاه من تاريخ تبليغ القرار، وعلى لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية

¹ المادة 172 من الأمر 03-06

إليها، وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها، ويكون الطعن المرفوع في الأجر المنصوص عليه، أثر تعليق العقوبة الصادرة¹.

وما يفهم التظلم المرفوع أمام اللجنة المختصة بالطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية.

والمشروع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية أكد على أن الموظف الذي يرتكب خطأ لابد مقيدة أن توقع عليه عقوبة وتجدر الإشارة إلى أن كل العقوبات تحدد حسب جسامة الخطأ، والسلطة التي لها صلاحية التعيين وتقوم بتكليف الخطأ الوظيفي مع ما يناسبه من عقوبة فهي باحترام التكليف الذي حدده المشروع، وتعتبر هذه القيود في تكليف الأخطاء ضمانا مهمة لحماية الموظفين من تعسف الجهة الموقعة للجزاء.

أولاً: تعريف التظلم

اختلف الفقهاء في تعريف التظلم، فكل فقيه يعرفه حسب وجهة نظره، ومن بين التعريفات الواردة في هذا الصدد نذكر تعريف الدكتور ماجد راغب الحلو الذي عرف التظلم بأنه: "طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في القرار الإداري الذي يدعى مخالفته للقانون"².

كما عرفه أبو بكر عثمان النعيمي بأنه عرض يتقدم به ذي مصلحة إلى الجهة الإدارية المختصة لتعيد النظر في القرار الإداري الذي أضر به، أو مس مركزه القانوني.

كما جاء تعريفه في الفقه الغربي بأنه إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه أو تغييره³ أما في الفقه الجزائري فجاء تعريف التظلم عند عدة مؤلفين جزائريين من

¹ سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015.

² أبو بكر عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2013، ص 02

³Morgan (G), Les droits de la défense devant l'administration, archive chronique du droit, 1956, p 493.

بينهم رشيد خلوفي الذي يرى أن التظلم هو طريقة قانونية أو هو شكوى أو طلب المرفوع من المتظلم للحصول على حقوقه أو لتصحيح وضعيته.¹

ويعرفه أيضا عوايدي عمار بأنه الالتماس " أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة أو المصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال، مما يجعلها أكثر اتفاقا مع مبدأ الشرعية أو مبدأ الملاءمة والعدالة.

رغم اختلاف الفقهاء في تعريف التظلم إلا أن جميعهم اتفقوا في كونه حقا للموظف يرفعه إلى السلطة مصدرة القرار من أجل مراجعة قرارها سواء بسحبه أو بتعديله.

ثانيا: أهمية التظلم الإداري

تتجلى أهمية التظلم في كونه يمثل فرصة للإدارة لإصلاح أخطائها بنفسها، مما يزيد من هيبة الإدارة وثقة الأفراد بها كما أنه يخفف الأعباء عن كاهل القضاء في حل الكثير من المنازعات، كما يمثل التظلم رقابة متكاملة ودائمة من خلال متابعة الرؤساء الإداريين لأعمال مرؤوسيههم ذلك أن التظلم لا يقتصر على فحص مشروعية العمل الإداري، وإنما يمتد ليشمل ملاءمة العمل الإداري.

كما يعد ضمانا هامة عندما أعطت للموظف فرصة الطعن في قرار العقوبة التأديبية بغرض إلغائه أو تعديله أو سحبه، فالتظلم سمح بتحقيق العدالة الإدارية بأيسر السبل والتيسير على الموظفين.

¹خلوفي رشيد قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2006، ص 102.

ثالثا : أنواع التظلم

لقد تعددت أنواع التظلم الإداري بتعدد مراكز وصفات وطبيعة السلطات والهيئات الإدارية للدولة.

ومن هذا المنطلق قسم التظلم إلى نوعين وذلك بحسب الجهة الإدارية التي يقدم إليها التظلم تظلم ولائي، التظلم الرئاسي، التظلم أمام لجان خاصة، أما من حيث الالتزام القانوني بتقديمه فقسم إلى نوعين هما (تظلم وجوبي، تظلم اختياري)

رابعا :شروط التظلم

إن ما يمكن ملاحظته عند الرجوع إلى قانون الوظيفة العامة (الأمر 06-03) هو غياب نص قانوني يحدد بدقة شروط التظلم الإداري في القانون الجزائري، وهو الأمر الذي يحيلنا إلى تطبيق المبادئ العامة المنصوص عليها في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك لاستخلاص هذه الشروط¹.

1- من حيث شكل التظلم

لم يحدد قانون الإجراءات المدنية الشكل الذي يكون عليه التظلم الإداري المسبق، وإذا كانت القاعدة تقضي بعدم خضوع التظلم لأشكال وإجراءات معينة، إلا أن تلك القاعدة ليست على إطلاقها، إذ يجوز للإدارة أن تحدد شكلا معيناً لتنظيم قواعد التظلم، باعتبارها تتمتع بسلطة واسعة في هذا الشأن.

ويمكن القول أن إغفال بعض البيانات والقواعد التي ليس لها تأثير في صلب التظلم لا تبطله، ومن ثم فإنه يكفي لصحة التظلم ذكر البيانات اللازمة لتحديد شخص التظلم والقرار المتظلم منه، وكذا أسباب التظلم وتقديم طلبات الشخص المتظلم، وهذه البيانات والتي تذكر في التظلم يجب أن تكون كافية وواضحة، لأن عدم كفايتها يجعل التظلم يقع باطلا .

¹ محمد انس سابق مرجع سابق ص 161 .

2- بالنسبة للقرار محل التظلم

إن التظلم الإداري يجب أن يتعلق بقرار إداري نهائي، أي أن يكون قد صدر مستنفذا لكافة مدارج التسلسل الإداري، وذلك بأن يكون قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون حاجة إلى تصديق سلطة إدارية أعلى¹، وعليه يكون القرار قابلا للتنفيذ بحيث يضع هذا القرار كلمة الفصل في الموضوع الصادر بشأنه، كما يجب أن يرد التظلم بعد صدور القرار التأديبي فلا محل للتظلم في قرار لم يصدر بعد، أو ضد عمل تحضيري صادر عن جهة الإدارة أو ضد عمل من الأعمال الإدارية التي لا تعتبر قرارا إداريا أو ضد قرار اداري لم يتم نشره أو إعلانه إلى صاحب الشأن.²

3- من حيث المدة:

حتى يؤدي التظلم آثاره المجدية اشترط القانون أن يقدم التظلم من الآجال القانونية المحددة وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الأمر 06/03 على أنه : "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".³

غير انه يلاحظ تمديد أجل الطعن في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي جعلت أجل الطعن في غضون أربعة أشهر تحتسب من تاريخ تبليغ القرار أو نشره.

الفرع الثاني: التقيد بضوابط العقوبة التأديبية

على الرغم من الاختلاف بين أنواع الجزاءات التأديبية والجنائية، إلا أنه ثمة ضوابط عامة تتحكم في توقيع الجزاءات على نحو يمكن أن نقرر معه أن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحدا، ونظرا لما تملكه السلطة التأديبية من سلطة تقديرية في الوضعية التأديبية إلا أنه يجب عليها التقيد بأحكام العقوبة قبل توقيع الجزاء على الموظف المخالف، وإن عدم احترام هذه القواعد

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 259/258.

² محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، 1986، ص 471.

³ المادة 175 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي، وبالتالي فإن هذه الضوابط تعتبر حماية للموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية في مجال التأديب، لذا وجب التطرق لأهم القيود والضوابط التي تحكم عملية إصدار القرار التأديبي وتتمثل في :

أولاً: مبدأ شرعية الجزاء التأديبي

ومؤدى هذه الضمانة أنه لا يجوز توقيع أي من الجزاءات التأديبية على الموظف ما لم يكن منصوص عليها في القانون¹، بما أن الاتجاه الغالب في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات التأديبية أي عدم خضوعها لمبدأ (لا) جريمة ولا عقوبة إلا بنص إذ أن المبدأ يتعارض مع السلطة التقديرية المقررة للسلطة التأديبية في مجال التأديب،² حيث أن المخالفة لم يتم حصرها على خلاف العقوبة الجنائية، فالعقوبات التأديبية محددة من قبل المشرع سلفاً، إلا أن اختيار العقوبة الملائمة للخطأ الإداري خاضع للسلطة التقديرية للإدارة التي تختار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المحددة قانوناً.

ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن ما تتمتع به الإدارة من حرية اختيار العقوبة الملائمة من بين العقوبات المحدد قانوناً، قد تختفي وذلك في حالة ما إذا حدد المشرع لكل جريمة تأديبية عقوبة معينة، حيث يجب على السلطة التأديبية في هذه الحالة التقيد بما نص عليه القانون .

وتأسيساً لذلك فقد حدد المشرع الجزائي العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، فلا يجوز للسلطة التأديبية أن تسلط على الموظف العام عقوبات لم ينص عليها القانون وبالتالي فإن الإدارة ملزمة باحترامه، وذلك بموجب المادة 163 من الأمر 03-06 الذي قسم العقوبات التأديبية إلى أربع درجات تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة، إلى جانب عقوبة العزل الواردة في المادة 184 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة الحالي .

¹ بلال أمين زين الدين ، التأديب الإداري (دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 406

² محسن العبودي مهدياً تتدرج الإجراءات التأديبية بين الفاعلية والضمان، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص56

ثانيا: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي

إن القواعد العامة في المجال التأديبي تقتضي منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال التأثيم ويرجع السبب في ذلك أن المشرع حدد على سبيل الحصر العقوبات الجائز توقيعها مانحا الإدارة رخصة اختيار إحداها بما يتلاءم ويتناسب مع الذنب المقترف. وإنه وإن كانت السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء مقيدة بالجزاءات الواردة في القانون وتتمتع بسلطة تقديرية في هذا الشأن، إلا أنه يتعين عليها تطبيق مبدأ الملائمة عند توقيع الجزاء بحيث لا يكون هناك انحراف أو غلو في توقيع الجزاء على الموظف ولتحقيق الحماية للموظف فقد كان للقضاء الإداري الجزائري دور في بسط رقابته على السلطة التقديرية للإدارة حيث بلغت حد البحث في ملائمة القرار التأديبي للتأكد من مشروعيته¹.

¹ عبد الرؤوف كوشيح الاجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل ص 34

الفصل الثاني:

الحماية القضائية للموظف العام

إن مفهوم دولة القانون يعبر عن التزام الإدارة بالقوانين وخضوع نشاطاتها لرقابة دقيقة، ولا سيما عندما يتدخل القاضي الإداري لفحص مدى شرعية تصرفاتها. وتقر معظم الدساتير في العالم بحق الطعن في أعمال الإدارة لجميع الأفراد، ويعتبر هذا الحق جزءاً من الضمانات التي يوفرها النظام الدستور، و ينظر القضاء في الطعن في قرار السلطات الإدارية، مما يضمن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة ويعزز الحياد والموضوعية والعدالة.

تشكل الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الرئاسية آخر ضمانات يلجأ إليها الموظف في حالة عدم فاعلية الضمانات الأخرى. تُخضع هذه القرارات لرقابة القضاء الإداري، ويمكن إلغائها إذا ثبت عدم مشروعيتها، أو يمكن للمتضررين طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت بهم نتيجة لهذه القرارات. يتمتع القضاء الإداري بسلطة مماثلة للرقابة على القرارات الإدارية بشكل عام، مما يضمن الحفاظ على الموضوعية والعدالة في هذه العمليات.

في هذا السياق، يتناول الفصل الثاني من هذه المذكرة الحماية القضائية للموظف العام من خلال آليات القضاء الإداري في مواجهة القرارات التأديبية. سيتناول المبحث الأول دعوى إلغاء القرارات التأديبية، حيث سنناقش الخصائص الأساسية لهذه الدعوى وشروط قبولها والإجراءات المتبعة في رفعها، بالإضافة إلى الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية من حيث الجوانب الشكلية والموضوعية. سيكون الهدف من هذا الفصل هو توضيح كيفية تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظف العام من خلال نظام قضائي فعال ومراقبة قانونية صارمة للقرارات التأديبية.

المبحث الأول: آليات القضاء الإداري في مواجهة القرارات التأديبية

مكن تلخيص مفهوم دولة القانون بأنها تعني أن الإدارة ملتزمة بالالتزام بالقوانين، وتخضع نشاطاتها لرقابة دقيقة، خاصة عندما يتدخل القاضي الإداري لفحص مدى شرعية تصرفاتها.¹

أقرت معظم الدساتير في العالم حق الطعن في أعمال الإدارة لجميع الأفراد، وهذا الحق يعتبر جزءاً من الضمانات التي يوفرها المؤسس الدستوري. يُعتبر الحق في الطعن ضد أعمال الإدارة مكفولاً و الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة تعتبر الخيار الأمثل لضمان وجودها وفعاليتها، بالإضافة إلى تعزيز الحياد والموضوعية والعدالة.²

بموجب ذلك، تعتبر الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الرئاسية آخر ضمانات يلجأ إليها الموظف في حالة عدم فاعلية الضمانات الأخرى. تُخضع هذه القرارات لرقابة القضاء الإداري، ويمكن إلغائها إذا ثبت عدم مشروعيتها، أو يمكن للمتضررين طلب التعويض عن الأضرار التي قد تكبدها نتيجة لهذه القرارات. يتمتع القضاء الإداري بسلطة مماثلة للرقابة على القرارات الإدارية بشكل عام، مما يضمن الحفاظ على الموضوعية والعدالة في هذه العمليات.³

¹ باية سكاكني، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2006 ص 39

² عمار عوابدي سيداً تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 576

³ سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري دار المطبوعات الجامعية، 2012 ص 368

المطلب الأول: دعوى إلغاء القرارات التأديبية

دعوى الإلغاء تتميز بمجموعة من الخصائص التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- 1) تعتبر دعوى الإلغاء دعوى موضوعية ضمن دعاوى قضاء المشروعية، حيث تهدف إلى مخاصمة القرارات الإدارية غير المشروعة، وذلك بهدف الدفاع عن مبدأ المشروعية من خلال رقابة لاحقة على عمل الإدارة.¹
- 2) تعتبر دعوى الإلغاء الدعوى الأصلية لإعلان وإلغاء الآثار القانونية للقرارات الإدارية غير المشروعة بشكل قضائي.²
- 3) يحكم دعوى الإلغاء إجراءات خاصة محددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يحتوي هذا القانون على تفاصيل دقيقة تنظم دعوى الإلغاء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة.³

الفرع الأول: أسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية

لكي تكون دعوى الإلغاء مقبولة أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة، يجب أن تتوفر فيها مجموعة من الشروط. فقد اتفق معظم فقهاء القانون العام على تحديد ثلاثة شروط أساسية لقبول دعوى الإلغاء للقرارات الإدارية بصفة عامة:

- الشرط الأول يتعلق بطبيعة القرار الإداري ذاته، وهو يشير إلى أن القرار الذي يطعن فيه يجب أن يكون قراراً إدارياً صادراً عن سلطة إدارية.
- الشرط الثاني يتعلق بالشخص الذي يرفع الدعوى، حيث يجب أن يكون لدى المواطن أو الموظف العام الصفة القانونية لرفع الدعوى، ويجب أن يكون له مصلحة شخصية ومباشرة في الإلغاء.

¹ ماجد راغب الحلو القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1995 ص 368

² عمار عويدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص 802

³ عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص 60

– الشرط الثالث يتعلق بالدعوى نفسها، ويشير إلى أن الدعوى يجب أن تكون مقدمة بالشكل القانوني المناسب وفي الوقت المناسب، وأن تحدد الأطروحات القانونية والحقائق التي تبرر إلغاء القرار الإداري.

لذا، لكي تكون دعوى الإلغاء صحيحة ومستوفية لكافة شروطها، يجب أن تتوفر هذه العناصر سواء كانت متعلقة بالموظف العام رافع الدعوى، أو بالقرار التأديبي محل الإلغاء، أو بالدعوى نفسها.

أولاً: الشروط الواجب توافرها في الموظف رافع الدعوى:

ان وجود الصفة والمصلحة الشخصية للموظف رافع دعوى الإلغاء يعتبران شرطان أساسيان من شروط قبول الدعوى أمام الجهات القضائية الادارية المختصة.

وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 13 من القانون رقم 09/08 حيث نصت على أنه " لا

يجوز لأي شخص التقاضي مالم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"¹

أ- **الصفة** : يتعين على القاضي الإداري المختص، قبل النظر في موضوع الدعوى، التحقق من توافر الشروط اللازمة بالنسبة للموظف العام. ويُفهم بالصفة هنا أن الموظف الذي يرفع الدعوى يجب أن يكون نفسه الشخص الذي يمتلك الحق المتعلق بالخلاف. ويتطلب اكتساب صفة الموظف العام أن يتم تعيينه بقرار رسمي من قبل سلطة مختصة للعمل بشكل دائم في خدمة المرفق العام.

يمكن للقانون أن يعترف بالصفة غير العادية في دعوى إلغاء القرار التأديبي لصالح شخص آخر غير الموظف المطعون عليه، ويُعرف هذا النوع من الصفة بصفة الممثل القانوني،

¹ قانون 09/08 الصادر في 23 فبراير 2008 المتضمن قانونا لإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008 ص.17

أو الصفة الاستثنائية¹. وتتمثل هذه الصفة في صلاحية الشخص لاستخدام إجراءات قضائية في الدعوى نيابة عن شخص آخر، ويتم تسميته في هذه الحالة بالممثل القانوني.

ب : المصلحة : الشرط المتعلق بالمصلحة يهدف إلى ضمان وجود فائدة للموظف الذي يرفع الدعوى في طلب إلغاء القرار التأديبي، حيث يتوقع أن يكون لديه مصلحة يأمل في تحقيقها من خلال طلب إلغاء القرار التأديبي. ويتمثل هدف هذه المصلحة في حماية الحقوق أو المراكز القانونية التي قد تتعرض للتضييع أو التأثير خلافاً لأحكام القانون². عندما يتأكد القاضي الإداري من توافر هذا الشرط، يقوم بالتحقق مما إذا كان هناك تأثير على المركز القانوني للموظف المعني، حتى لو لم يكن القرار التأديبي يشكل اعتداءً فعلياً على حقوق شخصية. ومع ذلك، توجد جملة من الشروط التي يجب توافرها لهذه المصلحة، وتشمل:

- **المصلحة الشخصية او المباشرة للموظف المعنى:** يتضمن شرط المصلحة الشخصية للموظف العام الذي يرفع الدعوى، أن يكون القرار الذي يُطلب إلغاؤه قد أثر على حالة قانونية خاصة بالمدعي، ويجب أن يكون هذا التأثير مباشراً³. وتعود المنفعة المترتبة عن إلغاء القرار التأديبي إلى الموظف الذي يُطعن فيه.
- **المصلحة المادية أو الأدبية:** يقصد بالمصلحة المادية والتي يمكن تقديرها بالمال، ولعل أهمها قرارات العزل أو التسريح والذي يكون له أثر مالي يفقدان الراتب، وأما بخصوص المصلحة الأدبية وهي تمس من ناحية المعنوية للموظف متال ذلك ما أحيل إلى المعاش في الطعن بإلغاء قرار الإدارة الصادر بتقديمه عن غيره في الأقدمية لما قد يؤدي إليه في الطعن به⁴

¹ عبد العزيز ابراهيم شيحا القضاء الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ، 2003 ص 03 .

² منصور ابراهيم العلوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني . والمقارن مسجلة الشريعة والقانون العدد 49 كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2012 ص 178

³ منصور ابراهيم العتوم، نفس المرجع، ص 182

⁴ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، مرجع سابق ص189

• **المصلحة القائمة أو المحتملة:** يشير شرط المصلحة المادية إلى الفوائد المالية التي يمكن تقديرها بقيمة مالية، ويشمل ذلك القرارات مثل العزل أو التسريح التي قد تؤدي إلى خسارة للراتب وبالتالي تأثير مباشر على الوضع المالي للموظف¹. أما المصلحة الأدبية، فتتعلق بالجوانب النفسية والمعنوية للموظف، مثل الأثر النفسي لقرارات الإدارة مثل التقديم عن طريق الأقدمية، حيث يمكن أن يؤثر هذا القرار على الاعتبار الذاتي والمعنوي للموظف المعني بالطعن.

ج : أهلية التقاضي بالنسبة للموظف: قام المشرع الجزائري بتناول شرط الأهلية في القانون العام المدني، وذلك في المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وقد فصل بين شرطي الصفة والمصلحة، حيث أوضح أن الأهلية ليست شرطاً لقبول الدعوى، بل هي شرط لصحة إجراءات الخصومة القضائية.

ثانيا : الشروط المتعلقة بطبيعة القرارات التأديبية

نظراً لكون دعوى الإلغاء وسيلة للرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية، يُفرض على القرار التأديبي أن يستوفي مجموعة من الشروط الضرورية عندما يرفعه الموظف العام للدعوى، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- يجب أن يكون القرار التأديبي قراراً إدارياً.
- ينبغي أن يكون القرار التأديبي صادراً من السلطة التأديبية بصفة نهائية وتنفيذية.
- يجب أن ينجم عن القرار التأديبي آثاراً قانونية على الموظف العام.

¹ رشيد خلوفي قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001 ص 176

ثالثاً : الشروط المتعلقة بالدعوى إلغاء القرارات التأديبية

ينص القانون على مجموعة من الإجراءات الشكلية التي يجب اتباعها أمام الجهات المختصة، والتي يضمنها المشرع في نصوص قانونية خاصة متعلقة بدعوى إلغاء القرار الإداري. ويأتي هذا الاهتمام نظراً لطبيعة القرار التأديبي كونه يُعتبر قراراً إدارياً بحتاً.

ومن ثم، يتوجب التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى لإلغاء القرار التأديبي، وكذلك الإجراءات اللازمة لرفع الدعوى، بالإضافة إلى تحديد الميعاد النهائي المحدد لتقديمها.

د: جهة الاختصاص: بعد صدور القرار التأديبي من السلطة الرئاسية، يحق للموظف الطعن أمام الجهة القضائية المختصة، وتعتبر المحاكم الإدارية جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص في الفصل فيها في الدرجة الأولى، وذلك بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي يكون فيها الدولة أو الولاية البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها. هذا ما أكدته أيضاً المادة الأولى من القانون العضوي 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية، حيث أشارت إلى تأسيس محاكم إدارية كجهات قضائية متخصصة في القانون العام والمسائل الإدارية.¹

بناءً على ذلك، فإن المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة بالنظر في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية التي تشمل عقوبات تأديبية، نظراً للصلاحيات الخاصة للمحاكم الإدارية في فصل النزاعات الإدارية، وهذا بالاعتماد على الاختصاص النوعي الذي يتمتع بها المحاكم الإدارية لفصل في دعاوى إلغاء القرارات التأديبية.²

¹ المادة الأولى من القانون العضوي 02/98، الصادر في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية الجريدة الرسمية، العدد 37، 1998 ص 08.

² محمد الأخضر بن عمران المرجع السابق، ص 125

بالنسبة للاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي، فقد نصت المادة 804 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ذلك. وتتص المادة على أن المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية يتم نظرها أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.¹

أما فيما يتعلق بالقرارات التأديبية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، فقد نصت المادة 9 من القانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم والمنظم لمجلس الدولة على أن مجلس الدولة يفصل ابتدائياً أو نهائياً في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

الفرع الثاني: اجراءات رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي

على الرغم من أهمية الطعن القضائي في حماية حقوق الموظفين، إلا أنه يتسم بالتعقيد، ولذا يُلزم الموظف باتباع إجراءات معينة لإلغاء القرارات التأديبية. يجب على الموظف تقديم طلب يفصح فيه عن نيته التماس العدالة عبر القضاء من خلال رفع عريضة وفقاً لإجراءات محددة. يتم رفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة وموقعة من قبل محام، وفقاً للمواد 8، 12، 13، و15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. تحتاج العريضة إلى تضمين المعلومات التالية:

- (1) تحديد الجهة القضائية.
- (2) تعيين الخصوم بشكل دقيق (الاسم ، اللقب الموطن) الاشارة الى تسمية الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني.
- (3) عرض موجز للوقائع الطلبات.
- (4) الإشارة للمستندات والوثائق المرفقة.
- (5) أن تكون العريضة موقعة من قبل محام

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 480.

(6) نسخة من القرار المطعون فيه¹

يجب رفع هذه الدعوى خلال المدة القانونية المحددة، والتي تبلغ أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار التأديبي، مع اتخاذ جميع الإجراءات القانونية اللازمة للتبليغ والحضور أمام الجهة القضائية.

مجال رقابة القاضي الإداري على مشروعية قرارات تأديب الموظف العام:

تتخصر رقابة القاضي الإداري على القرارات التأديبية في وجهين أساسيين هما : الرقابة على الجانب الشكلي للقرار التأديبي والرقابة على الجانب الموضوعي للقرار التأديبي

أولاً: الرقابة على الجوانب الشكلية للقرار التأديبي

يتعلق الأمر هنا يعيبي الاختصاص، الشكل و الاجراءات وهي عيوب تمس القرار في شكله وهي كما يلي:

أ: رقابة ركن الاختصاص والعيب الذي يلحق به في قرار تأديب الموظف العام

ركن الاختصاص يشير إلى صدور القرار من شخص أو سلطة تمتلك قانونياً السلطة الكافية لإصداره²، أو القدرة والمكانة المخولة لها بإصدار القرارات الإدارية³. أما العيب الذي ينتج عن ذلك، فيُعرف بعيب عدم الاختصاص، وهو العيب الذي ينجم عن عدم صلاحية الشخص أو السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري، لأنه لا يقع ضمن اختصاصاتها⁴.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 420 وعملا بنص المادة 15 من قانون الاجراءات المدنية والادارية، المرجع السابق، ص4.

² بوعمران عادل النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهية وقضائية دار الهدى، عين مليلة الجزائر سنة 2010 ص30

³ علاء الدين علي مدخل للقانون الإداري، دار الهدى الجزائر سنة 2012، ص271 .

⁴ سعيد بوعلى المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري دار بلقيس للنشر، الجزائر، سنة 2014، ص166.

عيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المرتبط بالنظام العام، ولا يمكن تجاوزه أو الاتفاق على تجاوزه، ويثيره القاضي تلقائياً في أي مرحلة من مراحل الدعوى.¹

عند الرجوع إلى الأمر رقم 03/06 الذي يتضمن قانون الوظيفة العمومية، نجد أن المشرع قد حدد السلطة المختصة باتخاذ إجراءات التأديب في السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهي السلطة التي لا يمكن لها تفويض هذا الاختصاص إلى أي جهة أخرى.²

ب : رقابة ركن الشكل والإجراءات والعيب الذي يلحق به في قرار التأديب

ركن الشكل والإجراءات يعني أن الإدارة تكشف عن إرادتها وفقاً للأشكال والإجراءات المحددة في القانون. عموماً، القرارات الإدارية لا تتطلب أشكالاً محددة أو استخدام قوالب خاصة، ولكن إذا كانت هناك أشكال وإجراءات محددة منصوص عليها في القانون أو التنظيم، فعدم احترامها يعتبر عيباً يمكن أن يؤدي إلى إلغاء القرار الإداري من قبل القاضي الإداري.³

في السياق الجزائي، برغم عدم وجود شكل محدد لصدور قرار تأديب الموظف، إلا أنه يشترط أن يكون هذا القرار مسبباً⁴. يعتبر التسبب شكلية أساسية، وفي حال عدم وجودها، يؤدي ذلك إلى باطل القرار الإداري، وهو ما أكده مجلس الدولة. لذلك، وجود قرار أو مقرر غير مسبب يكفي بحد ذاته لإلغائه.⁵

تسبب القرار التأديبي يُعدُّ من الضمانات الهامة التي تضمن عدالة وسلامة القرار، إذ يُسهم في تأديب الموظف الذي يُخلّ بواجباته، وبالتالي يُحقق المصلحة العامة. لكن ليس هذا فحسب، بل يضمن أيضاً المصلحة الخاصة للموظف المعني بالقرار، حيث يكفل عدالة العقوبة

¹ عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2012، ص14

² أنظر المادتين 162 و 165 من الأمر 06-103 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق.

³ الصغير بعلی القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، غنابة الجزائر سنة 2007 ص 330-333

⁴ انظر المادة 165 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

⁵ مجلس الدولة القرار رقم 005951 المؤرخ في 110/02/2002، مجلة مجلس الدولة العدد 01 سنة 2002 ص21

التأديبية المفروضة عليه، ويحميه من التعسف والظلم الذي قد ينجم عن سلطة التأديب. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقاضي الإداري من خلال التسبب تحري أسباب القرار والوقائع التي دعت إلى فرض العقوبة التأديبية، والأسس القانونية التي استندت عليها الإدارة في إصدار العقوبة. وهذا يتيح للقاضي إمكانية مراجعة صحة تطبيق القانون ومدى ملاءمته مع الوقائع والظروف المحيطة.

ثانيا : الرقابة على الجوانب الموضوعية للقرار التأديبي

بالإضافة إلى الرقابة على الجوانب الشكلية للقرار التأديبي، يقوم القاضي الإداري أيضًا بمراجعة عناصر المشروعية الداخلية، والتي تتمثل في ركن السبب، وركن المحل، وركن الغاية.

1. الرقابة المتعلقة بركن السبب

يُقصد بـ "ركن السبب" في القرار الإداري مجموعة العوامل الواقعية والقانونية التي تبرر تدخل الإدارة واتخاذ القرار¹، ويُعتبر العيب المرتبط به هو عيب السبب، حيث يتمثل في غياب الوقائع المادية أو القانونية التي تدعم قرار الإدارة. يكمن السبب الأساسي في صدور قرار تأديب الموظف في سلوكيات الموظف العام التي تُعتبر أخطاء مهنية ومنصوص عليها قانونًا.² أما عيب السبب في القرار، فيمكن أن يظهر في عدم قيام الموظف بأي خطأ يبرر فرض العقوبة التأديبية، ويُعبر عن ذلك بعدم وجود الأساس المادي للوقائع، كما قد يظهر في حالة تصنيف خطأ معين على أنه لا يُعتبر خطأً مهنيًا بالرغم من تأكده، ويُعرف ذلك بخطأ في التكيف القانوني³. ويمكن أيضًا أن يظهر في عدم تناسب العقوبة مع الخطأ المهني رغم ثبوته، ويُعرف ذلك بعدم التناسب والملاءمة بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية. وهكذا، يتمثل دور القاضي الإداري في الرقابة على عيب السبب في قرار تأديب الموظف في ثلاثة أشكال: الرقابة على

¹ سامي جمال الدين الدعاوي الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1991ص

307

² قاسم العيد عبد القادر الرقابة القضائية على القرارات الادارية في الجزائر، ص 241 .

³ عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص 161

وجود الوقائع المادية، والرقابة على التصنيف القانوني للوقائع، والرقابة على التناسب والملاءمة بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية.

الشكل الاول: الرقابة على الوجود المادي للوقائع

في هذا السياق، يُحقق القاضي الإداري في وجود الأخطاء المهنية التي تعتبرها سلطة التأديب أسباباً لفرض العقوبة التأديبية، ويُعتبر قرار تأديب الموظف مُصاباً بعيب السبب وقابلاً للإلغاء، إذا ثبت أن سلطة التأديب قد اعتمدت في تبريرها على وقائع غير صحيحة من الناحية المادية، وهذا يتم حتى ولو كانت النية حسنة، أي أنها قد اعتقدت أن الوقائع التي تعتمد عليها صحيحة، حتى لو كانت تعلم في وقت لاحق بعدم صحتها¹. فإذا تأكد القاضي الإداري، على سبيل المثال، من عدم قيام الموظف المفصول بالفعل بالخطأ المهني أو التأديبي المتهم به، فإنه يُلغي قرار الفصل بسبب عدم مشروعية السبب نظراً لعدم وجوده.²

الشكل الثاني: الرقابة على التكييف القانوني للوقائع

عندما يمكن للقاضي الإداري التحقق من وجود الوقائع المادية التي يستند إليها القرار الإداري، فإنه ينتقل في مرحلة لاحقة للتحقق من مدى توافق الوقائع المتحققة مع النص القانوني، حيث يُعنى بعملية التكييف القانوني بإدراج حالة واقعية معينة ضمن إطار فكرة قانونية. ويمكن أن يحمل القرار الإداري على هذا الأساس دافعاً مشروعاً لاتخاذ³، أو يُمكن أن يُعرّف الواقع المثبت لدى السلطة الإدارية باسم وعنوان يحدد موضوعها ضمن نطاق قاعدة القانون التي يُراد تطبيقها، أو يُدرج ضمن الفئة القانونية من المراكز أو الحالات التي يشير إليها القانون.⁴

¹ بومفورة سلوى محدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و 29 افريل 2010 المركز الجامعي بالوادي، ص 06 .

² محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء المرجع السابق، ص 353

³ د سامي جمال الدين الوسيط في دعوى الغاء القرارات الادارية، ط1، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2004، ص 539.

⁴ د محمد عبيد الحساري القحطاني: الضبط الاداري، سلطانه وحدوده، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 519

عملية التكييف القانوني تتضمن، من جانب القاضي، القيام بعملية المطابقة بين الوقائع المادية التي تم التحقق منها وبين الأحكام القانونية، وهي عملية لا بد منها لتطبيق القوانين على الحالات المعنية، مما يتطلب فهمًا شاملاً لكل من جوانب القانون والوقائع في الوقت نفسه. في هذه الرقابة، يقوم القاضي الإداري بتقييم صحة الوصف والتصنيف القانوني الذي اعتمده الإدارة في التعبير عن الواقعة القانونية أو المادية التي دعت لاتخاذ القرار الإداري¹. فمثلاً، قد يتم تصنيف الخطأ المهني على أنه من الدرجة الثالثة في حين أنه في الواقع من الدرجة الثانية فقط. ويؤدي خطأ الإدارة في هذا التصنيف إلى عدم مشروعية قرار تأديب الموظف، مما يستدعي من القاضي إلغاؤه.

الشكل الثالث: رقابة التناسب والملاءمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية

بشكل عام، رقابة القاضي الإداري على عيب السبب تنص عادةً على التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اعتمدها الإدارة كسبب لقرارها وصحة تصنيفها القانوني، دون أن يتجاوز ذلك إلى التدقيق في أهمية السبب وتناسبه مع المضمون الإداري للقرار، حيث يُعتبر هذا الأمر مسؤولية تقديرية للإدارة التي تصدر القرار².

لكن هناك استثناءات لهذا القاعدة، خاصة عندما يتعلق الأمر بقرارات تأثيرها يمس حقوق وحريات الأفراد كما هو الحال في قرارات تأديب الموظف العام. في هذه الحالات، يمتد نطاق رقابة القاضي الإداري ليشمل أيضاً تقدير الأهمية والخطورة المتعلقة بالسبب³. يتعلق الأمر بمراجعة سلطة التأديب في تقديرها لجدية الأخطاء المهنية التي ارتكبتها الموظف العام والتي دفعتها إلى اتخاذ قرار العقوبة التأديبية، وتقدير مدى تناسبها مع الخطأ التأديبي الذي ارتكبه

¹ بومقورة سلوى المرجع السابق، ص 07 .

² محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص35

³ محمد الصغير بعلي نفس المرجع، ص35

الموظف العام. لا تجري تلك المراجعة بصرامة أو تساهل بل تتم بحكمة، نظرًا لخطورة العقوبات التأديبية وتأثيرها السلبي على مسار المهني للموظف العام.¹

ب : الرقابة المتعلقة بركن المحل

محل القرار الإداري يشير إلى الأثر القانوني الناتج عن إصداره على الفور، والذي يمكن أن يؤدي إلى تغيير في الترتيبات القانونية السائدة، سواءً بإنشاء مركز قانوني جديد، أو تعديله، أو إلغائه.² أما عيب المحل فيشير إلى مخالفة القانون في موضوع القرار، مما يجعل الأثر القانوني المترتب عليه غير مشروع بسبب تلك المخالفة. يمكن أن تتجلى مخالفة القانون في عدة صور، مثل مخالفة القاعدة القانونية مباشرة³، أو خطأ في تفسير القاعدة القانونية⁴، أو خطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

في سياق قرارات تأديب الموظف، يعد من عيوب المحل أو مخالفات القانون أن يتم توقيع عقوبة على موظف غير مشار إليه في القانون، أو أن يتم توقيع عقوبتين تأديبيتين لخطأ مهني واحد.

ج: الرقابة المتعلقة بركن الغاية

ركن الغاية في القرار الإداري يشير إلى الهدف النهائي الذي تسعى الإدارة العامة لتحقيقه من خلال إصدار القرار.⁵ أما عيب الغاية، فيحدث عندما تستخدم الإدارة سلطتها بطريقة تهدف إلى غاية غير تلك التي من أجلها منحت تلك السلطة. عندما يستخدم رجل الإدارة سلطته بهدف تحقيق غاية غير مرتبطة بالمصلحة العامة أو الهدف المحدد قانونًا لقراره الإداري، يعتبر ذلك

¹ د يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الحقيقة العدد 39

² محمد الصغير بعلي القضاء الإداري دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص 358.

³ عراب ثاني نجية، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق، جامعة جباتلي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، سنة 2008، ص14

⁴ سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، سنة 2006 ص362

⁵ محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص364

استغلالاً غير مشروع للسلطة وانحرافاً عن الهدف المنوط به. ونتيجة لذلك، يُعتبر القرار غير مشروع، ويصبح جاهزاً للإلغاء بسبب عيب الغاية أو الانحراف بالسلطة.¹

حيث ينبغي أن يكون الهدف من أي قرار تأديبي هو الحفاظ على حسن سير المؤسسة العامة وضبط سلوك الموظف، فإذا كان القرار يستهدف غايات شخصية أو سياسية، فإن ذلك يعتبر تجاوزاً لنطاق سلطته. وبالتالي، يعد غير مشروعاً وجاهزاً للإلغاء.² تظهر مشكلة عيب الغاية في القرار الإداري بصورة عامة، وفي قرار تأديب الموظف بشكل خاص في ثلاثة سيناريوهات أساسية: تحقيق غاية تفوق المصلحة العامة، وتجاوز قاعدة تخصيص الأهداف، وسوء استخدام السلطة.³

المطلب الثاني: دعوى التعويض

في سياق العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، قد يتعرض الموظف أحياناً لقرارات تأديبية غير مشروعة تسبب له ضرراً مادياً أو معنوياً. في هذه الحالة، يُتاح للموظف المتضرر اللجوء إلى القضاء للحصول على تعويض عن الأضرار التي لحقت به. دعوى التعويض تُعد وسيلة قانونية هامة لضمان حقوق الموظفين وحمايتهم من التعسف الإداري. تهدف هذه الدعوى إلى تحقيق العدالة وتصحيح الأضرار التي تعرض لها الموظف نتيجة للقرارات التأديبية غير المشروعة. وسنتناول في هذا المطلب تحليل دعوى التعويض، بدءاً من أهدافها وصولاً إلى خصائصها.

الفرع الأول: الهدف من دعوى التعويض

في حالة دعوى تجاوز السلطة، يهدف المطالب بإلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بينما تهدف دعوى التعويض إلى تصحيح وتعويض الأضرار التي تعرض لها الموظف العام. تتأسس دعوى التعويض على الحق القانوني المرتبط بالرابطة الوظيفية، التي تتعرض للانتهاك نتيجة

¹ مامون مؤذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري

في حماية الحريات الأساسية المركز الجامعي بالوادي أيام 28 و 29 افريل 2010 ص12

² عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص20

³ محمد الصغير يعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، المرجع السابق، ص370

للضرر الذي يتسبب فيه القرار التأديبي. فهي تهدف إلى حماية المصالح الشخصية والفردية للموظف.¹

الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض

يتم رفع دعوى التعويض عن طريق القضاء، حيث يطالب الموظف المتضرر بالتعويض من الإدارة المعنية. يختلف هذا عن دعوى الإلغاء التي تهدف إلى إلغاء القرار التأديبي. وتتميز دعوى التعويض بمجموعة من الخصائص، منها:

- تكون دعوى التعويض قضائية، وتخضع لإجراءات وشكليات التقاضي كأي دعوى قضائية أخرى.²

- تكون دعوى التعويض ذاتية أو شخصية، حيث تستهدف تحقيق مصلحة شخصية للموظف المتضرر.³

- تتمتع جهة القضاء المختصة بسلطات واسعة في مواجهة السلطات الإدارية التي تصدرت القرار التأديبي، وتعتبر من دعاوى القضاء الكامل.

- تتعقد دعوى التعويض على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، وتهدف إلى حماية ودفاع هذه الحقوق، وذلك بعد إثبات أن القرار التأديبي أحدث ضرراً.⁴

في النهاية، يجسد القاضي الإداري السلطة القضائية في تحديد مشروعية القرار التأديبي والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تعرض لها الموظف العام المتضرر.

¹ حسين طاهري القانون الاداري والمؤسسات الادارية ، الطبعة الثانية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ،الجزائر، ص 185

² بوجادي عمر اختصاص القضاء الاداري في الجزائر ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد

خيضر ، ، بسكرة 2012 ص.157

³ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، المرجع السابق، ص 567

⁴ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية، الإدارية، المرجع السابق، ص 1570

المبحث الثاني: الحماية الجنائية للموظف العام

المطلب الأول: الحماية الجنائية للموظف العام في ظل قانون العقوبات

بسبب كون الموظف العام ممثلاً للسلطة العامة ويعمل نيابةً عنها ولصالحها، فإنه يتعرض لمخاطر الجريمة بشكل أكبر من غيره عند أداء واجباته الوظيفية العامة. يمكن أن تتعارض بعض هذه الواجبات مع مصالح بعض الأفراد العاديين، مما قد يؤدي إلى اعتداءات على الموظف العام أثناء تأديته لهذه الواجبات أو بسببها.

لذا، لم تكتف التشريعات الجنائية بحماية الموظف العام في مجال الحصانة فقط، بل وضعت تدابير إضافية لحمايته وتجرير المعتدين عليه.¹

لذلك، رغب المشرع في توفير حماية جنائية للموظف العام من خلال تجريم الأفعال التي تُرتكب ضده أثناء أداء وظيفته أو بسببها، واعتبار صفته كظرف مشدد في فرض العقوبة على الجاني الذي يرتكب جريمة ضد الموظف. وعلى هذا الأساس، سعى المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات إلى حماية الموظف العام عبر تجريم بعض الأفعال التي تشكل اعتداء عليه، وتشمل جريمة الإهانة في الفرع الأول وجريمة التعدي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: جريمة إهانة الموظف العام

أثناء أداء المهام الوظيفية، يمكن للموظف أن يتعرض للاعتداءات من أصحاب المعاملات، مما يؤدي إلى إهانة كرامته وإحداث جروح في مشاعره. يجب حمايته من هذه الاعتداءات لضمان استمرارية سير العمل وتأمين الراحة والاطمئنان أثناء أداء مهامه. لذا، سنتناول تعريف جريمة الإهانة ونوضح خصائصها، ومن ثم سنوضح أركان هذه الجريمة والعقوبة المفروضة عليها.

¹ صباح مصباح محمود السلیمان المرجع السابق، ص 121.

أ- تعريف جريمة الإهانة وبيان خصائصها

تعريف جريمة الإهانة: يقصد بالإهانة بالمعنى اللغوي الاستخفاف، والإذلال بشيء أو بشخص فيقال: "أهان فلان الأمر أو الشخص أي استخف به وأذله".¹

أما عن معناها الاصطلاحي فقد وضعت لها تعاريف عديدة اختلفت فيما بينها كل حسب منظوره الخاص لجريمة الإهانة، فقد عرفها جانب من الفقه الفرنسي على أنها: "كل تعبير عن فعل بات يمس الموظف العام ووظيفته مباشرة"، وعرفها آخر بأنها: "فعل غير محدد يمكن ارتكابه بكيفيات مختلفة، ومن شأنه المساس بشرف الشخص المهان وكرامته".²

في الفقه الجزائري، لم يتم تعريف مصطلح "الإهانة" بصفة محددة، ولكن تم تحديد الوسائل التي يمكن للجاني استخدامها لتوجيه الإهانة إلى الضحية. يبدو أن سبب ذلك يعود إلى تعقيد فكرة الإهانة وتعدد الأساليب التي يمكن استخدامها، مما يصعب تحديدها بصورة دقيقة. الإهانة تعتمد على السياق والظروف، فالعبارة التي قد تعتبر إهانة في سياق معين قد لا تكون كذلك في سياق آخر، وقد تختلف التفسيرات باختلاف الزمان والمكان والأحداث.

بالرغم من عدم وجود تعريف محدد لمصطلح "الإهانة" في الفقه الجزائري، إلا أنه يمكننا محاولة صياغة تعريف مبسط للإهانة. بناءً على ذلك، يمكننا أن نعرف الإهانة على أنها: "أي تصرف أو قول يؤثر سلباً على كرامة شخص ما، سواءً بطريقة واضحة أو غير واضحة".³

يجب أن نميز بين جريمة الإهانة وجرمتي السب والقذف في عدة جوانب:

(1) الإهانة تطال الموظف العام أو أي شخص في حكمه، بينما السب والقذف يمكن أن توجه لموظف عام أو شخص آخر.

¹ إبراهيم بن محمد المغير، الإعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، مذكرة ماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006، ص 76.

² صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 129.

³ صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 132.

(2) الإهانة قد تحدث أثناء أداء الوظيفة أو بسببها، بينما يمكن أن يحدث السب والقذف في أي وقت ولأي سبب، لكن لا يتم معاقبتهم بالعقوبات المشددة إلا إذا كانا نتيجة لأداء الوظيفة.

(3) العلانية ليست شرطاً في جريمة الإهانة، حيث يمكن معاقبة الفاعل سواء كانت الإهانة علنية أو غير علنية، أما السب والقذف فتتطلب العلانية للمعاقبة.

(4) الإهانة تحدث بالقول أو بالإشارة أو التهديد فقط، بينما يمكن أن تحدث السب والقذف بطرق أخرى مثل الكتابة والرسوم.

(5) يتطلب وقوع جريمة الإهانة مواجهة الموظف المتضرر، بينما لا يتطلب ذلك في جريمتي السب والقذف.

(6) في جريمة الإهانة، لا يمكن للمتهم إثبات براءته بشكل مقنع، بينما يمكن في جريمتي السب والقذف.

(7) جريمة الإهانة من اختصاص محاكم الجرح، بينما يمكن لجريمتي السب والقذف أن تقع عن طريق الصحف ووسائل الإعلام المطبوعة وفي نفس المادة في شطرها الثاني، يُنص على أنه يُعاقب على نشر الإدعاء أو الإسناد مباشرة أو بطريقة إعادة النشر، حتى لو تم ذلك على وجه التشكيك أو إذا قصد به شخصاً أو هيئة دون ذكر الاسم، ولكن يمكن تحديدهما من خلال عبارات الحديث، أو الصياح، أو التهديد، أو الكتابة، أو المنشورات، أو اللافتات، أو الإعلانات، موضوع الجريمة.¹

وفيما يتعلق بجريمة السب، فقد نص عليها المشرع في المادة 297 من قانون العقوبات، حيث عرّف السب بأنه "كل تعبير مشين أو عبارة تتضمن تحقيراً أو قدحاً لا ينطوي على إسناد أية واقعة".

¹ قانون رقم 06/24 المؤرخ في 28 افريل 2024 والمتضمن قانون العقوبات .

ومن هذا التعريف يتبين أن السب يقوم أساسًا على التعبير، ويشترط فيه أن يكون مشينًا أو يتضمن تحقيرًا أو قدحًا، وتُعد العلانية الركن الثاني في جريمة السب، وذلك رغم عدم النص عليها صراحة في المادة 297.¹

خصائص جريمة الإهانة

جريمة الإهانة تتميز بعدة خصائص تميزها عن بقية الجرائم، ويمكن تلخيصها كما يلي:

- **جريمة شكلية:** تعتبر الإهانة من الجرائم التي لا تتطلب وقوع نتيجة معينة، بل يتم عقاب السلوك الإجرامي نفسه بغض النظر عن النتيجة، فمجرد قيام الجاني بالسلوك المتجه نحو الإساءة إلى الموظف العام يكفي لتحقيق الجريمة.²
- **جريمة ايجابية:** تتميز الإهانة بأنها تحتاج إلى فعل إيجابي من الجاني يبرز للعالم الخارجي، مثل القول أو الإشارة أو التهديد، ولا تقع إلا بطريق إيجابي، ولا يمكن تصورهما عن طريق الامتناع.
- **جريمة وقتية:** تحدث الإهانة في وقت محدد وتنتهي بوقوع الجريمة في ذلك الوقت، ولا تتصف بالصفة المستمرة.³
- **ثبات الوصف القانوني:** لا يتغير الوصف القانوني لجريمة الإهانة بغض النظر عن وقوع النتيجة، فبمجرد إثبات السلوك المتجه نحو الجريمة، يتحقق الجرم.
- **جريمة لا يمكن التنازل عنها:** لا يجوز التنازل عن جريمة الإهانة إذا كانت الدعوى تحركت، حيث لا يؤثر تنازل المشتكي عن الشكوى على سير الدعوى، وتستمر المحكمة بإجراءاتها حتى النهاية.

¹ أحسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجزائي الخاص (الجرائم ضد الأشخاص، الجرائم ضد الأموال، بعض الجرائم الخاصة)، دار هومة للنشر، الطبعة إحدى وعشرون الجزء الأول، الجزائر، 2019، ص 220.

² نافع تكليف مجيد ومحمد جبر رفش، الآثار الموضوعية المترتبة على جريمة إهانة الأمر في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 28، العدد 5، سنة 2020، ص 143.

³ نافع تكليف مجيد ومحمد جبر رفش المرجع السابق، ص 143.

- ترتب عليها التعويض: جريمة إهانة الموظف العام تعتبر من الجرائم التي قد يترتب عليها ضرر معنوي، ومن ثم يجاز للمتضرر أن يطالب بالتعويض، وفي القانون الجزائري، فإن الجاني يتحمل غرامة مالية إضافة إلى العقوبة الجنائية.¹

ب- أركان جريمة الإهانة والعقوبة المقررة لها

تعتبر جريمة إهانة موظف عام كغيرها من الجرائم تقوم بالإضافة إلى الركن المادي والمعنوي على ركن ثالث وهو صفة المجني عليه، إضافة إلى أن المشرع أقر عقوبة لجريمة إهانة موظف عام وهو ما سوف نتطرق إليه كما يلي:

الركن المادي:

يتم تحقيق الركن المادي لجريمة الإهانة من خلال أي سلوك إجرامي يؤثر سلباً على شرف أو اعتبار الموظف العام، حيث ينبغي أن يتعرض الموظف العام لضرر معنوي يؤثر على شخصيته ويؤثر في نفسيته. لذلك، فإن العلنية لا تعتبر شرطاً في جريمة الإهانة، حيث يكفي أن يتم تسبب الفعل في احتقار الموظف العام، سواء تم ذلك علانية أم لا.²

يجدر بالذكر أن الفقه الجنائي قد اختلف في مدى اشتراط وقوع الإهانة في مواجهة الشخص المهان، حيث يعتبر البعض ذلك شرطاً ضرورياً لوقوع جريمة الإهانة، نظراً لأنها تنتهك احترام الموظف العام في وظيفته. بينما يرى البعض الآخر أن جريمة الإهانة قد تقع أيضاً في غير حضور أو مواجهة الموظف العام، بشرط أن تؤثر في شرفه أو اعتباره. وهناك من يروج لفكرة أنه يجوز بشكل استثنائي وقوع جريمة الإهانة في غير مواجهة الموظف العام بشرطين: أولاً، أن يصل الإهانة إلى علم الموظف العام فعلياً، وثانياً، أن يكون هناك نية من الجاني في تحقيق هذه الغاية.³

¹ المادة 144 من قانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 افريل 2024

² إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص 78.

³ صباح مصباح محمود سليمان المرجع السابق، ص 134.

بناءً على تقديرنا، الرأي الأخير هو الأقرب إلى الصواب، حيث يظهر من الواقع أن معظم الناس لا يجروون على إهانة الموظف في حضوره، بل يفعلون ذلك في غيابه، وهذه الأفعال بطبيعتها تؤثر في شرفه واعتباره.

تتمثل وسائل تحقيق جريمة الإهانة، وفقاً للمادة 144 من قانون العقوبات، في الآتي:

- (1) **اللفظ:** يشمل هذا أي نوع من أنواع التعبير اللفظي، سواء كان باللغة الشفهية، مثل الكلمات والعبارات، أو بالعياط والاستهجان بالصفير.
- (2) **الإيماء:** وتشمل حركات الجسم أو السلوك التي يقوم بها الجاني وتعتبر عن الأزدراء والاحتقار للموظف.
- (3) **الكتابة:** يشترط أن تكون الكتابة غير علنية، وإلا ستحول الفعل إلى قذف أو سب، ويشمل ذلك الرسائل الكتابية والملاحظات التي تحمل مضموناً مهيناً.
- (4) **التهديد:** يمكن أن يكون التهديد بالقول أو الكتابة أو الإيماء، وفي حالة التهديد بالكتابة، يعتبر الفعل إهانة بالكتابة، بينما يعتبر الفعل إهانة باللفظ إذا تم التهديد بالكلام.
- (5) **إرسال أو تسليم شيء:** مثل إرسال صورة مهينة أو تسليم غيره طرداً يحتوي على مواد مهينة مثل كفن أو قاذورات.
- (6) **الرسم:** يشترط أن يكون الرسم غير علاني، ويشمل ذلك رسوماً أو صوراً تحمل مضموناً مهيناً.¹

جريمة إهانة الموظف العام تتمثل في توجيه الألفاظ التي تحمل معنى الإهانة إليه، سواء أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبة تأديتها.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 227.

في الحالة الأولى، لا يلزم أن يكون الموظف يؤدي الوظيفة بطريقة شرعية، بمعنى أنه يمكن أن يتعرض للإهانة حتى لو كان موقوفاً عن العمل أو يقوم بأداء الوظيفة دون أداء اليمين، طالما أن الوظيفة تتطلب ذلك.

أما في الحالة الثانية، أي بمناسبة تأدية الوظيفة، فإن الإهانة يمكن أن توجه إلى عون الأمن أو رجل الدرك الوطني أثناء ارتدائه للزي الرسمي حتى خارج أوقات العمل، كما يمكن أن توجه الإهانة إلى الموظف بشكل عام أثناء توجهه إلى العمل أو خروجه منه.¹

الركن المعنوي:

جريمة إهانة الموظف العام تُعتبر جريمة عمدية، حيث يقوم ركنها المعنوي على القصد الجنائي العام. يتمثل هذا القصد في اتجاه إرادة الجاني لإهانة الموظف العام، أو من في حكمه، سواء أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، مع وجود علمه بكافة أركان الجريمة. يتم استبعاد وجود القصد الجنائي إذا كان المتهم غير عارف بصفة الموظف العام المستهدف بالإهانة، مما يمكن أن يؤدي إلى تصنيف فعله ككذب أو سب في حق أحد الأفراد. بالإضافة إلى ذلك، لا يتوافر القصد الجنائي إذا لم يكن الجاني يقصد نسبة الألفاظ أو الإشارات لإهانة الموظف العام، أو إذا كان يقصد فقط التعبير عن حقه المنصوص عليه في القانون، دون النية الفعلية لإحداث النتيجة المحددة والتي هي إهانة الموظف العام، وهذا ما يُشار إليه من قبل الفقهاء بالقصد الجنائي الخاص، ويقع إثبات حسن النية على عاتق المتهم في مثل هذه الحالات.²

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 228.

² محمد إبراهيم الدسوقي علي المرجع السابق، ص 401.

صفة المجني عليه:

جريمة إهانة الموظف العام تتطلب أن يكون المجني عليه موظفا عموميا. تُندرج هذه الفئة تحت حكم الموظفين العموميين التي تشمل عدة فئات:

(1) **الموظفون العموميون:** وتشمل جميع الموظفين في القطاع العام وفقا لما هو معرف في

المادة 04 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.¹

(2) **الضباط العموميون:** مثل المحضرين القضائيين والموثقين ومحافظي البيع العلني.

(3) **القادة:** مثل ضباط الشرطة والجيش وبعض أفراد القوات العامة مثل أعوان الشرطة والدرك الوطني.

(4) **القضاة:** سواء كانوا في النظام العادي أو النظام الإداري أو حتى في المجلس الدستوري أو مجلس المحاسبة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون المجني عليه محاميا وفقا للمادة 92 من قانون

المحاماة، أو مواطنا مكلفا بأعباء خدمة عمومية مثل كوكيل التفليسة أو الخبير القضائي.²

تحمل صفة الموظف العمومي تعريفا موسعا من القانون لتشمل العديد من الأشخاص،

حيث يُعتبر وجود هذه الصفة شرطا أساسيا لقيام الجريمة. ولكن، ماذا لو كان الجاني والمجني

عليهما موظفان عموميان في نفس المكان؟ في هذه الحالة، فإن جريمة إهانة الموظف العام لا

تتأسس إلا إذا كان المتهم يقوم بإهانة موظف آخر خارج الزمرة العاملة به، حسب ما حُكم في

قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 31 يناير 2007.³

¹ المادة 04 من الأمر 06/03 سالف الذكر .

² أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص الجزء الأول، المرجع السابق، ص 226

³ قرار المحكمة العليا رقم 370115 الصادر بتاريخ 31/01/2007 ، قضية (غ. ع) ضد (ه.ن) والنيابة العامة، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2008، ص 387 وما بعدها.

ج- العقوبة المقررة لجريمة إهانة موظف عام:

باستناد إلى نص المادة 144 من قانون العقوبات الذي ينظم جريمة إهانة الموظف العام، يحد المشرع الجزائري عقوبة هذه الجريمة بين فترة لا تقل عن شهرين ولا تزيد عن سنتين، وبغرامة مالية تتراوح بين 100 دج و500,000 دج. يُصدر القاضي إحدى هاتين العقوبتين فقط، سواء كان الحبس فقط أو الغرامة فقط، ولكن يمكن أيضًا إصدار الحكم بالحبس والغرامة معًا، مما يؤدي إلى زيادة فترة الحبس من سنة إلى سنتين إذا تم توجيه الإهانة لقاضي أو محلفين أو إذا وقعت في حلبة المحكمة أو المجلس القضائي. يُسمح للقاضي بنشر الحكم على نفقة المدان دون تجاوز الحد الأقصى المحدد للغرامة.¹

من الملاحظ أن العقوبة التي فرضها المشرع ضد الجاني الذي يقترف جريمة إهانة موظف عام ليست كافية وليست ردعية بما يكفي، خاصة أن المشرع منح القاضي صلاحية التقدير في اختيار العقوبة بين الحبس والغرامة أو كليهما معًا. هذا النهج يسهل على المتعاملين مع الإدارة الاستمرار في إهانة الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة حالات الجرائم ضد الموظفين العاميين. يُشير ذلك إلى ضرورة تشديد العقوبات لتكون أكثر فعالية وردعية، لكن الجانب الآخر يرى أن تجريم الإهانة قد لا يكون فعالاً طالما أن العقوبة محدودة بسيطة الحجم.

¹ المادة 144 من القانون 24-06 سالف الذكر .

الفرع الثاني: جريمة التعدي على الموظف العام

تعد جريمة التعدي النوع الثاني من الجرائم التي تقع على الموظف العام على غرار جريمة الإهانة التي سبق الإشارة إليها.

فجريمة التعدي حسب ما جاء نص المادة 148 تتحقق بتوفر ثلاثة أركان أولها صفة المجني عليه والركن المادي والمعنوي كما أقر المشرع عقوبة لهذه الجريمة¹ وهو ما سنحاول توضيحه:

أولاً: صفة المجني عليه

يجب أن يتوفر للجاني صفة الموظف العام أو أحد رجال الضبط أو شخص مكلف بخدمة عامة لكي يُعاقب، وعندما تكون للمجني عليه هذه الصفة، ينحسر عنه الحماية الجنائية المميزة التي وضعها المشرع لهذه الفئة، والتي تُطبق بشكل فردي على الموظفين العامين خلال أداء وظائفهم. أشار المشرع إلى هذه الصفة في عدة عبارات مثل "المكلف بخدمة عامة" و"أثناء تأدية الوظيفة" و"بسبب تأدية الوظيفة"، كما تم بيانه سابقاً في جريمة الإهانة.²

ثانياً: الركن المادي لجريمة التعدي على الموظف

يتعلق الركن المادي في جريمة التعدي بالسلوك الإجرامي الذي يستهدف الموظف والمناسبة التي يُرتكب فيها الجرم. يمكن تقسيم السلوك الإجرامي إلى الأشكال التالية:

(1) **الضرب:** ويشمل أي ضغط على جسم المجني عليه، بغض النظر عما إذا كان هذا الضغط يترتب عليه آثار ملموسة مثل احمرار الجلد أو إصابة بأمراض أو عجز. يمكن أن يتم هذا الضغط بأي وسيلة، سواء كان باستخدام أجزاء من جسم الجاني مثل القدم أو

¹ المادة 148 من القانون 24-06 السالف الذكر .

² خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2014، ص 369.

بالدفع باليد أو بصفعة، أو حتى بصدم رأس المجني عليه بالأرض. يُعتبر الفعل ضرباً ولو حدث مرة واحدة دون ترك آثار

(2) **الجرح:** ويتمثل في تمزيق جزء من أنسجة الجسم، سواء كان هذا التمزيق سطحياً على مستوى الجلد أو عميقاً يؤثر على الأنسجة الداخلية مثل الأعضاء. يمكن أن يكون الجرح بسيطاً أو خطيراً لدرجة تتسبب في بتر عضو أو أكثر، ويمكن أن يكون الجرح ناتجاً عن استخدام اليد أو أدوات مثل السكين أو السلاح.¹

ثالثاً: الركن المعنوي لجريمة التعدي على الموظف

جريمة التعدي على الموظف العام تعتبر من الجرائم العمدية التي يشترط فيها مجموعة من العناصر لتحقيق العقاب. يجب على الجاني أن يكون عالماً بصفة المجني عليه كموظف عام أو مكلف بخدمة عامة أو ذو صفة نيابية، وأن يتم التعدي عليه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الجاني عالماً بجميع أركان الجريمة، وأن تتجه إرادته نحو ارتكاب الفعل.² ويُعبّر عن هذه النية الجنائية بمصطلحي القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص.

(1) **القصد الجنائي العام:** يتعلق هذا النوع من القصد بعلم الجاني بأن المجني عليه هو موظف، وأنه يتجه إرادته نحو التعدي عليه. يتوجب على الجاني أن يكون عالماً بصفة المجني عليه وتوجه إرادته نحو الارتكاب.

(2) **القصد الجنائي الخاص:** يتمثل هذا النوع من القصد في نية الجاني للتسبب في إلحاق الضرر بسلامة جسم الموظف. يعبر هذا النوع من القصد عن رغبة الجاني في المساس بسلامة جسم الموظف عمداً ويقصد معين.³

¹ خالد مصطفى فهمي، المرجع السابق، ص 361-362.

² محمد إبراهيم الدسوقي علي المرجع السابق، ص 313.

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 53.

رابعاً: العقوبات المقررة لجريمة التعدي

وفقاً للقانون الجزائري، يتم تحديد عقوبات لأي شخص يرتكب عملية اعتداء على موظف عام. يُحكم على الفاعل بالسجن لمدة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات، ويمكن أن ترتفع العقوبة إلى السجن لمدة تتراوح بين عشر سنوات وعشرين سنة في حالة تسببه في تشويه أو بتر جزء من الجسم، أو عجز دائم، أو فقدان البصر أو أي عاهة دائمة أخرى.

وفي الحالة التي يتسبب فيها الجاني في وفاة الموظف بدون قصد إحداثها، يُعاقب بالسجن المؤبد، أما إذا كانت الوفاة نتيجة لقصد الجاني، فيعاقب بالإعدام.

بالإضافة إلى العقوبات الأساسية المذكورة، يمكن فرض عقوبات تكميلية تشمل:

- حرمان الجاني من ممارسة الحقوق المذكورة في المادة 14 من قانون العقوبات لفترة تتراوح بين سنة وخمس سنوات، تبدأ من تاريخ تنفيذ العقوبة الأساسية.
- منع الجاني من الإقامة لمدة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات.¹

يظهر من خلال هذه العقوبات حرص المشرع الجزائري على حفظ النظام داخل المؤسسات العامة وضمان سلامتها، مما يعكس احترامه لشخص الموظف العام كمثل للنظام العام ورمز لسيادته، وضرورة توفير الحماية اللازمة له لضمان أداء وظيفته بكفاءة ودون تعرض للتهديدات أو الاعتداءات.

¹ المادة 148 من القانون 24-06 سالف الذكر.

المطلب الثاني: حماية الموظف في قانون مكافحة الفساد

نظرًا لانتشار ظاهرة الفساد في البيئة الإدارية والاقتصادية، اتخذ المشرع خطوات للحد من هذه الظاهرة وحماية الوظيفة الإدارية والموظف العام على حد سواء من خلال قانون الوقاية من الفساد ومكافحته. من بين هذه الخطوات، اعتمد المشرع سياسة الردع بتجريم الأفعال التي تستغل الوظيفة لأغراض شخصية وتحديد عقوباتها.

بالإضافة إلى التدابير الردعية، اتخذ المشرع مجموعة من التدابير الوقائية لحماية الموظف من الانزلاق إلى دائرة الفساد.

وبالنسبة لدور التبليغ عن جرائم الفساد، فقد منح المشرع حماية خاصة للموظف المبلغ عن هذه الجرائم، مما يعزز من الجهود المبذولة للحد من هذه الظاهرة.

الفرع الأول: الجرائم التي يرتكبها الموظف العام

تضمن القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته مجموعة من الجرائم التي يمكن أن يرتكبها الموظف، وتتضمن هذه الجرائم الرشوة والاختلاس واستغلال النفوذ، إلى جانب جرائم أخرى مثل جريمة إساءة استغلال الوظيفة وجريمة الإهمال الواضح وغيرها. سنركز في دراستنا على جريمة إساءة استغلال الوظيفة في المرتبة الأولى، وجريمة الإهمال الواضح في المرتبة الثانية، نظرًا للخطورة التي تشكلها هاتان الجريمتان على الوظيفة العامة وعلى المال العام.

أولاً - جريمة إساءة استغلال الوظيفة

تعتبر جريمة إساءة استغلال الوظيفة من الجرائم التي جُلبت من خلال القانون رقم 01/06، حيث لم يشملها قانون العقوبات سابقًا. تأتي هذه الجريمة لمواجهة السلوكيات غير

القانونية التي يمكن أن يقوم بها الموظف العام، حيث يتجاوز اختصاصاته ويستغل وظيفته بطرق غير شرعية لتحقيق مكاسب شخصية، سواء لنفسه أو لأطراف أخرى.¹

تنص المادة 33 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أن الموظف الذي يساء استغلال وظيفته عمدًا لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل يخرق القوانين والتنظيمات يعاقب بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات، بالإضافة إلى غرامة تتراوح بين 200.000 دج و 1000.000 دج.²

تُلاحظ من هذه المادة أن امتناع الموظف عن أداء واجباته ضمن إطار وظيفته يُعتبر جزءًا أساسيًا من الجريمة. يُشترط أن يكون الفعل المخالف للقانون يدخل ضمن اختصاصات الموظف، وأن يكون الغرض من الامتناع عن القيام بالواجب هو الحصول على منافع غير مستحقة.³

من الواضح أن إثبات جريمة إساءة استغلال الوظيفة يعتمد بشكل كبير على إثبات القصد الجنائي، وهو أمر غير سهل. بالنظر إلى غياب عنصري العرض والطلب في تلك الجريمة، يحتاج القاضي إلى احتياط وتقدير دقيق للحكم على الموظف، والذي قد يكون قد سعى بنية حسنة لتحقيق المصلحة العامة أو لتنفيذ القانون.⁴

¹ الحاج علي بدر الدين جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، دار الأيام للنشر و التوزيع ، عمان، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2017، ص 130-131

² المادة 33 من القانون 06/01 سالف الذكر .

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 131 - 132،

⁴ سارة بوطبة و بهلول مليكة، الإطار الجزائري لامتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية ، المجلد 07 ، العدد 02، 2020 ص 643

ثانيا - جريمة الإهمال الواضح

يمكن تحديد أركان جريمة الإهمال الواضح من خلال المادة 119 مكرر من قانون العقوبات، حيث يتكون الركن المفترض من الصفة الموظف العمومي للجاني الذي يحتفظ بالأموال المحددة في المادة 119 مكرر، مما يجعل الجريمة تقتضي صياغة الإهمال الواضح كشكل من أشكال السلوك الجنائي.¹

بناءً على تعديل المادة 119 مكرر من قبل القانون رقم 11-14، تمت إحالة شرط الصفة الموظف العمومي إلى المادة 2 ب فقرة من قانون مكافحة الفساد.²

الركن المادي يتألف من عدة عناصر، بما في ذلك سلوك المجرم في الإهمال الواضح، ومكان الجريمة الذي يشمل المال العام أو الخاص، والنتيجة المترتبة وهي إحداث ضرر مادي، بالإضافة إلى العلاقة السببية بين السلوك والضرر الناجم عنه.

أما الركن المعنوي، فيعتمد على عدم وجود قصد جنائي ولا نية لإحداث الضرر، ولكن يتم النظر في وجود الإهمال الواضح كجريمة غير قصدية مع استنتاجها من المادة 119 مكرر من قانون العقوبات.³

المشرع لم يوضح طبيعة الإهمال الجسيم بالتحديد واكتفى بالاعتماد على وجود الضرر المادي لتأسيس الجريمة، مما أثار قضايا متعلقة بالتطبيق والتفسير. على الرغم من ذلك، تم حصر التجريم للإهمال الواضح، وبالتالي فإن القوانين الجديدة لم تلغ القانون المتعلق بالإهمال الواضح، مما يظهر تأكيداً على أهميته.

¹ الحاج علي بدر الدين المرجع السابق، ص 181

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 84.

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الثاني المرجع السابق، ص 80 وما بعدها.

من خلال فعاليات الملتقى الدولي حول رفع التجريم عن عمل التسيير الذي عُقد في أرزيو في مايو 2011، تم التأكيد على عدم جدوى تجريم عمل التسيير، ورؤية رفع التجريم عن فعل التسيير كوسيلة لضمان حرية المسيرين والتخلص من الخوف من العقوبة في حالة الخطأ.¹

الفرع الثاني: التدابير الوقائية لحماية الموظف من الوقوع في الفساد

المشرع الجزائري اتخذ مجموعة من التدابير الوقائية من خلال قوانين مثل قانون الوظيفة العامة (03-06) وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، بهدف حماية الوظائف الإدارية والموظفين العاملين خاصةً من خطر الفساد. تتمثل هذه التدابير في الأمور التالية:

- 1) تعزيز مبدأ الشفافية في إجراءات التوظيف.
- 2) تبني آلية لتصريح الموظفين بامتلاكاتهم.
- 3) ضمان توفير أجور كافية للموظفين بالإضافة إلى توفير تعويضات مناسبة.

أولاً: مراعاة مبدأ الشفافية في إجراءات التوظيف

المشرع الجزائري اتخذ إجراءات وقائية لضمان شفافية عمليات التوظيف في الوظائف العامة وحماية الموظفين العاملين من الفساد. تتمثل هذه الإجراءات في ما يلي:

- 1) تحديد الشروط العامة والخاصة للوظائف العامة: يتعين على الإدارة تحديد الشروط التي يجب توافرها في المتقدمين للوظائف العامة، بما في ذلك الشروط العامة والخاصة، وذلك لضمان توفر المؤهلات اللازمة لشغل الوظائف بكفاءة.²
- 2) اتباع إجراءات اختيار الموظفين: يجب على الإدارة اتباع إجراءات منصفة وموضوعية لاختيار المرشحين الأنسب للوظائف العامة، وذلك بالاعتماد على المؤهلات والكفاءات ودون تمييز.¹

¹ حجوط فريد المسؤولية الجزائرية لمسيرى المؤسسات، مذكرة ماجستير تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2014. ص 87

² حاجة عبد العالي، المرجع السابق، ص 361.

(3) تعزيز مبدأ المساواة في التوظيف: يجب على الإدارة أن تضمن المساواة بين جميع المتقدمين للوظائف العامة دون تمييز بناءً على الجنس أو اللون أو العقيدة، مع توفير فرص متساوية للجميع.²

(4) الالتزام بمبدأ الجدارة والاستحقاق: يجب على الإدارة اختيار الموظفين وفقاً لمبدأ الجدارة والكفاءة، وذلك بالاعتماد على القدرات والمؤهلات الشخصية دون اللجوء إلى المحاباة أو الانحياز.³

ثانياً - ضمان الأجر الكافي وتعويضات ملائمة

القانون 01-06 يهدف إلى حماية الموظفين، حيث ينص على ضرورة توفير أجر مناسب يتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به، بالإضافة إلى توفير تعويضات كافية تكفل لهم ولأسرهم حياة لائقة تتناسب مع كرامتهم، وذلك لمنع وقوعهم في الفساد.⁴ إلا أن المادة 3 من القانون تبقى غامضة بخصوص تحديد قيمة هذا الأجر المناسب والتعويضات الكافية، مما يترك الباب مفتوحاً للاحتجاجات، حيث يعاني العديد من الموظفين من عدم تلقي أجور تتناسب مع مهامهم ومؤهلاتهم، مما يزيد من رغبتهم في اللجوء إلى الفساد لتغطية نفقاتهم اليومية.

ثالثاً - التصريح بالامتلاك كآلية لوقاية الموظف العام من الفساد

تماشياً مع التشريع الجزائري، يُطالب الموظف العمومي بالكشف عن ممتلكاته، بهدف تعزيز الشفافية في الحياة السياسية والعامة وضمان حماية الممتلكات العمومية، وتأمين نزاهة

¹ علي خاطر شطناري، مرجع سابق، ص 444

² علي حلمي مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العامة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1994، ص 60-61.

³ حاجة عبد العالي، المرجع السابق، ص 376.

⁴ رحمانى وليد المرجع السابق، ص 281

الأفراد الذين يخدمون المصالح العامة¹. يُعتبر هذا التصريح بالامتلاكات آلية رقابية ووقائية لمكافحة الفساد، إذ يفرض على الموظف العام الكشف عن ممتلكاته قبل توليه الوظيفة، وأثناء فترة توليها، وبعدها. ومن المهم التساؤل عن مدى فعالية هذا الإجراء في منع الفساد وحماية الموظفين العموميين.

للإجابة على هذه الإشكالية سنتطرق إلى معرفة الأشخاص الملزمين بالتصريح بالامتلاكات، ثم نبين اجراءات ومضمون التصريح بالامتلاكات، و تجريم عدم التصريح بالامتلاكات، وذلك على النحو الآتي:

⁽¹⁾ **الأشخاص الملزمون بالتصريح عن ممتلكاتهم** : تقتضي تشريعات الجزائر من فئات محددة الالتزام بالكشف عن ممتلكاتها، وذلك ليس بهدف التشهير أو التقليل من مكانتها، بل لضمان حماية المال العام وتعزيز النزاهة والشفافية في تولي المناصب العامة. هذا الالتزام يهدف أيضاً إلى حماية وتنزيه الأفراد المكلفين بالخدمة العامة من أي اتهامات أو شبهاة قد تنشأ نتيجة لتوليهم هذه المناصب.²

وهذا ما ورد في نص المادة 04 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بنصها : "قصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والعمومية، وحماية الممتلكات العمومية وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية يلزم الموظف العمومي بالتصريح بممتلكاته.³

وعليه فإن الأشخاص الملزمون بالتصريح بممتلكاتهم هم:

¹ بوعزة نضيرة ، التصريح بالامتلاكات كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس عشر حول الفساد وآليات مكافحته في الدول المغاربية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة المنعقد 13-14 أبريل 2015، ص 505

² أمال يعيش تمام، التصريح بالامتلاكات كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس عشر حول الفساد وآليات مكافحته في الدول المغاربية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة المنعقد. 13-14 أبريل 2015، ص 505.

³ القانون رقم 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

أ- شاغلي المناصب التنفيذية: جاء ذكرهم في نص المادة 02 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته كما سبق الإشارة إليه.¹ وعليه فإن الأشخاص شاغلي المناصب التنفيذية هم أصحاب المناصب القيادية في الدولة وعلى رأسها:

✓ رئيس الجمهورية

✓ الوزير الأول وأعضاء الحكومة

ب- شاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة: إذ نص القانون رقم 01/06 في مادته 04 على أن التصريح بالامتلاك بالنسبة لباقي الموظفين غير المدرجين في هذه المادة يحدد عن طريق التنظيم، والذي صدر تطبيقاً له المرسوم الرئاسي رقم 415/06² والذي نص في مادته الثانية على أن التصريح بالامتلاك أيضاً الموظفين العموميين الذي يشغلون مناصب أو وظائف عليا في يمس الدولة.

ت- شاغلي المناصب والوظائف المحددة بموجب قائمة حصرية: فرض المشرع على ذوي الوكالات النيابية التصريح بامتلاكاتهم إذ قد يستغل هؤلاء مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية لهم قبل انتهاء فترة نيابتهم، ويدخل ضمن مفهوم الأشخاص الحاملين لوكالات نيابة المنتخبين المحليين، أي أعضاء المجالس الشعبية الولائية والبلدية وأعضاء البرلمان بغرفتيه.

(2) مضمون التصريح بالامتلاكات والإجراءات المتبعة في ذلك: يتضمن التصريح بالامتلاكات طبقاً للمادة الخامسة في فقرتها الأولى من القانون رقم 01/06 - السالف الذكر - جرداً لكل ما يملكه الموظف العمومي وأولاده القصر من عقارية ومنقولة ولو في الشيوخ سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية من المرسوم الرئاسي رقم

¹ أنظر المادة 02 من القانون 06/01 السالف الذكر.

² المرسوم الرئاسي رقم 06/415 المؤرخ في 22/11/2006 يحدد كليات التصريح بالامتلاكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 06 من القانون المتعلق بالفساد ومكافحته الجريدة الرسمية العدد 74 مؤرخة في 22 يونيو 2006.

414/06 الذي بين بالتفصيل في الملحق المتضمن "نموذج التصريح بالامتلاك الأملاك

التي يجب التصريح بها والمملوكة للموظف العمومي المعني والمتمثلة فيما يلي:¹

✓ الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية

✓ الأملاك المنقولة

✓ السيولة النقدية والإستثمارات

✓ الأملاك الأخرى

أما فيما يخص شكل التصريح، فيكون طبقا لنموذج حدده المرسوم الرئاسي رقم 414/06 ويحتوي هذا التصريح هوية الموظف المصرح، ووصف الاملاك المنقولة وطبيعتها وأصل ملكيتها، ومبلغ السيولة النقدية وأية أملاك أخرى دون أن ننسى ذكر تاريخ التعيين وتاريخ التصريح ومكانه وتوقيع المصرح .²

تُعد ثغرة في مضمون إجراءات التصريح القانونية تجاه الممتلكات، هي عدم إلزام المصرح بالكشف عن ممتلكات زوجه أو أولاده البالغين. هذه الثغرة قد تُسهل استنزاف الأموال العامة وتحويلها وتسجيلها بأسماء أفراد الأسرة لتفادي المساءلة الجنائية بسبب الشراء غير المشروع. من الضروري على المشرع تضمين هذا الشرط لمنع جميع طُرُق الفساد، على غرار ما يفعله التشريع في الدول المقارنة.

فيما يتعلق بإجراءات التصريح بالامتلاكات، يتبع المشرع الجزائري القواعد المنصوص عليها في المواد 4 و 5 و 6 من القانون 01/06 السابق ذكره. ومع ذلك، فإنه لم يتم التقيد بنفس القواعد فيما يتعلق بالجهة المسؤولة عن قبول التصريحات، وكذلك فيما يتعلق بالاجبارية في نشر هذه التصريحات.

¹ أمال يعيش تمام، المرجع السابق، ص 508

² حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص 227

الفرع الثالث: الحماية الجزائية للموظف المبلغ عن جرائم الفساد

واجب الموظف في الإبلاغ عن الجرائم، وخصوصاً جرائم الفساد الإداري والمالي، يُعتبر من بين أهم الواجبات القانونية التي تتطلب توفير ضمانات قانونية متعددة. هذه الضمانات تهدف إلى تمكين الموظف من أداء واجبه في الإبلاغ بدون تردد أو خوف من التعرض للعقاب أو الانتقام، خاصةً في سياق حياته المهنية.

على الرغم من أن القانون الإداري يتناول مسألة تأديب الموظفين ويوفر بعض الضمانات، إلا أنه قد لا تكون كافية في حالات تعسف الإدارة في استخدامها لسلطتها التأديبية وممارستها بانتقام على الموظف. يمكن أن يتسبب استخدام رب العمل لهذه السلطة ضد الموظف بسبب تقديمه لبلاغات عن مخالفات العمل في وقوع حالات من الظلم.

لذا، قررنا التركيز في معالجة هذه المسألة على إبراز مواقف المواثيق الدولية والوطنية في حماية المبلغين أولاً، ثم نتطرق إلى سبل الحماية القانونية والإجراءات اللازمة لتفعيلها ثانياً.

أولاً: موقف المواثيق الدولية والوطنية من حماية المخبرين

الدور الحيوي الذي يقوم به معاونو العدالة في تحقيق العدالة الجنائية وتعزيز الأمن والاستقرار القانوني على الصعيدين الوطني والدولي، كالشهود، والخبراء، والمبلغين، يحظى بإدراك عالمي لأهميته. يتحمل هؤلاء المعاونون درجة عالية من المسؤولية تجاه العدالة، مما يؤكد على الحاجة الملحة لتوفير الحماية القانونية لهم¹.

لقد اهتمت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية بصراحة بتوفير الحماية القانونية لمعاوني العدالة، وحثت الدول الأطراف على تضمين هذه الحماية في القوانين الوطنية، وخاصة فيما يتعلق بالجرائم العابرة للحدود، وجرائم الفساد، والجرائم التي تهدد أمن الدولة. تركز معالجتنا

¹ تياب نادية اليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية ص 45

بشكل خاص على جرائم الفساد، وهي إحدى الجرائم التي تشكل تحدياً كبيراً للمجتمعات والاقتصادات. وسنوضح ذلك فيما يلي:¹

موقف الميثاق الدولية والإقليمية والوطنية : تعد ميثاق الأمم المتحدة لمكافحة الفساد واحدة من بين العديد من الميثاق الدولية التي تولي اهتماماً بتوفير الحماية القانونية للشهود والمبلغين، حيث ينص نص الميثاق على ضرورة إلزام الموظفين العامين بالإبلاغ عن جرائم الفساد التي يتعرفون عليها خلال أداء وظائفهم، وتوجيه العقوبات ضد أولئك الذين يرفضون الامتثال لهذا الواجب². بالإضافة إلى ذلك، يشدد الميثاق على ضرورة توفير الحماية القانونية لكل من يبلغ عن جرائم الفساد، وحمايته من أي تعسف في المعاملة، طالما كان لديه النية الحسنة والاعتقاد المبرر بأسباب ارتكاب الجريمة والتي تدعوه للإبلاغ عنها.³

كما نصت المادة 8 الفقرة الرابعة من اتفاقية الأمم المتحدة تحت عنوان مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين" ونصت على أن تنتظر كل دولة طرف أيضاً وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي في إرساء تدابير ونظم تيسير قيام الموظفين العموميين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد، عندما ينتبهون إلى مثل هذه الأفعال أثناء أداء وظائفهم.⁴ فضلاً عن ذلك نصت الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد عن نفس الحكم بنص المادة 14 منها بعنوان حماية المبلغين والشهود والخبراء والضحايا.

وتجسيدا لما جاء ضمن أحكام والتوصيات الدولية والعربية سالفة الذكر أفردت الكثير من الدول العربية أنظمة لحماية وتشجيع المبلغين عن جرائم الفساد سواء ضمن قوانين الإجراءات

¹ هدى هاتف مظهر الزبيدي وإيمان عبد الله أحمد العزاوي، ضمانات الحماية القانونية للموظف عن واجب الإبلاغ عن الجرائم، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، 2020، ص 121

² المرجع نفسه، ص 121

³ أنظر المادة 33 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الصادرة في أكتوبر 2003 والتي دخلت حيز النفاذ في 2005 وانضمت إليها الجزائر بموجب قانون رقم 06/01 الصادر في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

⁴ المادة 47 من القانون 06/01 سالف الذكر.

الجزائية أو ضمن قوانين وأنظمة خاصة كما هو الحال في التشريعات كل من الجزائر وتونس والأردن والكويت.¹

هذا ولم يكتف المشرع الجزائري في إطار التدابير الرامية إلى تشجيع الكشف عن جرائم الفساد الإداري بتكريس حماية خاصة وتوفير الضمانات لعدم المساس بالشهود والمبلغين والضحايا والخبراء وتجريم البلاغ الكيدي، وإنما ألزم كل شخص يصل إلى علمه بحكم مهنته أو وظيفته وقوع إحدى جرائم الفساد بضرورة التبليغ عنها، وفي حالة التنفيذ بهذا الإلتزام²، فإن هذا يعرضه للعقوبات المنصوص عليها في المادة 47 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والتي تنص يعاقب بالحبس من (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 إلى 500.000 دج كل شخص يعلم بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة بوقوع جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولم يبلغ عنها السلطات العمومية المختصة في الوقت الملائم³.

ثانيا - صور الحماية القانونية وإجراءات تفعيلها

من المعلوم أن الحماية القانونية لا تكون على صورة ودرجة واحدة، فتوجد صور متعددة من الحماية ومنها الحماية الإدارية وهي الحماية التي يتمتع بها المكلف بخدمة عامة دون سواه⁴ وهي ما أشرنا إليه في الباب الأول، فإن أول ما يخشى عليه الموظف عند الإخبار عن جريمة - سيما إذا كان مرتكب الجريمة الرئيس الإداري أو أحد الموظفين معه، أو شخص له سلطان وتأثير، سيما في جرائم الفساد - أن يخسر وظيفته، أو أن توجه له عقوبات تأديبية مقنعة نتيجة هذا الإخبار، كنقله إلى أماكن لا تتناسبه. فأهم صور الحماية التي يمكن أن تقدم له كضمان عدم

¹ زيان رشيدة وماينو جباللي، الإطار القانوني لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد في التشريع الموريتاني والمغربي والفلسطيني والعراقي، مجلة القانون والمجتمع المجلد 08، العدد 01 لسنة 2020، ص 121

² حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص 252

³ المادة 47 من القانون 06/01 سالف الذكر.

⁴ محمد زكي أبو عامر الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الفنية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1958، ص

تأثر حياته الوظيفية بشيء كتجريمه ببعض الأفعال او فرض العقوبات التأديبية عليه ظلما وانتقاما بسبب الإخبار عن الجرائم.

الحماية الجنائية تُقدم لجميع المبلغين، سواء كانوا من فئة المكلفين بخدمة أو ذوي المهن أو الأفراد العاديين. تعني الحماية الجنائية بشقيها الموضوعي والإجرائي دعماً قانونياً لحقوقهم ومصالحهم المحمية من خلال القواعد والإجراءات الموضوعية والإجرائية التي ينص عليها القانون لمواجهة الأفعال غير المشروعة التي تؤثر عليها.

في سياق تعزيز النظام القضائي لمتابعة جرائم الفساد الإداري، ورغبة في كشف أكبر قدر ممكن من هذه الجرائم، قام المشرع الجزائري بتقديم معاملة قانونية متميزة للمتهمين المتعاونين في الكشف عن الفساد الإداري. تتنوع هذه المعاملة بين الإعفاء من العقوبة وتخفيفها في بعض الحالات، نظراً للتحديات التي تواجه إثبات الجرائم ونقص الأدلة المتاحة.

ومع ذلك، رغم تشجيع المشرع للمتهمين على الإبلاغ عن الفساد، إلا أنه لم يُقرر حماية قانونية لهؤلاء المتهمين المبلغين وعائلاتهم من التهديدات والانتقامات التي قد يتعرضون لها بسبب الإبلاغ، على عكس الشهود والضحايا والخبراء الذين يتمتعون بحماية قانونية وفقاً للمادة 45 من قانون مكافحة الفساد والذين يعملون مع السلطات لكشف جرائم الفساد.¹

¹ حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص 254.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري أعطى المشرع للموظف العام الحق في الحماية الاجتماعية مما قد يعترض له من حوادث عمل أو أمراض مهنية. نستنتج أن المشرع الجزائري أعطى للموظف العام أهمية كبيرة باعتباره الأداة البشرية الفعالة للإدارة العمومية، لذلك أحاطته أغلب التشريعات والتنظيمات بحقوق وضمانات حتى يتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه وتحصنه وتحميه من أي تعسف قد يمس حقوقه.

بالإضافة إلى تمتعه بالحماية القانونية لحقوقه الممنوحة والمتمثلة في حماية الحقوق المادية والمعنوية وكذا حق الحماية الشخصية، والتي كفلتها الدساتير ونظمتها تشريعات الوظيفة العامة وكذا بعض النصوص التشريعية الخاصة، ولم يغفل المشرع على إحاطة الموظف بالحماية حتى أثناء مسأله التأديبية، حيث أقر له جملة من الضمانات التي تمكنه من مواجهة تعسف الإدارة.

وعليه قد توصلنا من خلال دراستنا للموضوع الحماية القانونية للموظف العام في الجزائر لجملة من النتائج والاقتراحات نوجزها فيما يلي:

النتائج:

- لقد أقر المشرع الجزائري للموظف العمومي حماية إدارية، والمتمثلة أساسا في الحقوق المادية والاجتماعية وكذا الحقوق السياسية.
- أن القاعدة المعمول بها في القانون الجزائري هي الراتب مقابل العمل، إلا أنه توجد استثناءات عن هذه القاعدة حيث يستحق الموظف راتبه رغم عدم قيامه بخدمة فعلية فمن بينها نجد العطلة والراحة القانونية، فقد حدد المشرع حالات قيام بالخدمة التي توجب الدفع دون ممارسة فعلية للخدمة.
- الترقية تعتبر من أهم المزايا التي يسعى إليها الموظف، وذلك من خلال تدرجه في السلم الإداري إلى درجة أعلى وتزيد مسؤوليته كلما ارتقى في الرتبة.

- كما وضع المشرع الجزائري عددا من المعايير الموضوعية الترقية، وذلك لحمايتها وتناديا لتعسف السلطة السلمية في التقييم والتقدير.
- كما أقر المشرع على حق الموظف في التقاعد من خلال نصه على هذا الحق في التشريع الخاص بالتقاعد، والالتزام باحترام الإجراءات الشكلية لضمان حماية حق الموظف من أي تعسف إداري
- أعطى المشرع للموظف العام الحق في الحماية الاجتماعية مما قد يعترض له من حوادث عمل أو أمراض مهنية.
- كما أقر أيضا حق الموظف في إنهاء الرابطة الوظيفية عن طريق الاستقالة باعتباره حقا مشروعاً يمنحه القانون.
- نص المشرع للموظف حقه في الإضراب والتمثيل النقابي باعتبار هذا الحق ضمان للموظف الدفاع وحماية حقوقه ومصالحه.
- كما ألزم المشرع بضرورة توفير ظروف ملائمة للموظف العام والوقاية الصحية.
- أولى المشرع أهمية كبيرة الحماية الشخصية للموظف من لإهانة والاعتداء وتشديد العقوبة لهذه الجرائم.
- منح المشرع الجزائري للموظف الحماية والضمانات أثناء مسألتته تأديبيا حتى يتمكن من الدفاع عن حقوقه ضد تعسف الإدارة.

التوصيات:

بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا للموضوع الحماية القانونية للموظف العام في الجزائر، ندعو المشرع الجزائري إلى إعادة النظر في بعض الجوانب التي من شأنها تحقيق حماية فعالة للموظف:

- يتعين تدعيم الموظفين بالتحفيزات وزيادة مرتباتهم سنويا بما تقتضيه القدرة الشرائية للموظف، لأن الراتب هو كل ما يسعى له الموظف وإذا عالجنا هذا الجانب لم يبق للموظف حجة في أداء واجباته على أكمل وجه.
- تطبيق نظام الترقية وفقا للقانون فيجب أن يثاب الذين يحسنون العمل من الموظفين ولا يساوون بغيرهم حتى لا تضعف همهم.
- مراجعة قانون التقاعد وإعادة العمل بالتقاعد المسبق لأن إجبار الموظفين على العمل حتى بلوغ سن 60 سنة هذا ينعكس على أدائه في العمل كما تسعين ترك الفرصة للشباب لتقلد الوظائف العامة
- توفير حماية أكبر للموظفين المنخرطين في العمل النقابي فيتعين إيجاد قانون صريح وواضح التمثيل النقابي في الجزائر داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.
- فتح المجال للمشاركة السياسية ويكون ذلك بضمان انتخابات شفافة ونزيهة وذلك عن طريق تعديل القانون العضوية المتعلق بنظام الانتخابات لسنة 2016.
- يتعين تنظيم إجراءات التحقيق في القانون الجزائري والتي تعاني فراغا تشريعا ولاسيما السلطة المختصة بإجراء التحقيق، فقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدم حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام فالسلطة الرئاسية إذا تجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق ونعتمد الحل الأفضل هو تنصيبه بعض الأجهزة الإدارية مثل :
 ✓ إقامة جهاز التحقيق الإداري مستقل عن السلطة الرئاسية مع التحقيق في الأخطاء المنسوبة إلى الموظف ابتداء من الدرجة الثانية.
- ✓ إقامة محاكم تأديبية متخصصة في النظر في مخالفات من الدرجة الثالثة والرابعة، وهي من شأنها أن تكون محايدة في حكمها وهذا أسوة بالتشريعات الأجنبية التي نجحت في هذا المجال على غرار مصر وفرنسا.
- ✓ تنصيب محاكم استئناف إدارية كجهة استئناف في المواد الإدارية ومنها المجال التأديبي، وهذا من أجل تبسيط مراحل الدعوة واختصار الطريق على الموظف

وإعطائه فرصة ثانية للطعن في القرار التأديبي على مستوى هذه المحاكم من جهة، ومن جهة أخرى تجنب مجلس الدولة النظر في القضايا التأديبية التي تستوجب أن تنظر على المستوى المحلي.

✓ تفعيل دور المجلس الأعلى الوظيفية بحيث يمنح له سلطة الرقابة على مشروعية القرارات التأديبية كما هو معمول به في فرنسا.

✓ تفعيل آلية التصريح بالامتلاكات بحيث يجب أن يشمل جميع الموظفين شاغلين لمناصب المسؤولية في كل الوزارات والقطاعات بالتصريح بامتلاكاتهم وهذا حماية للمال العام من الاختلاس والتبديد، وبالمقابل حماية للموظف من الوقوع في تهمة الإثراء على المشروب إذ لوحظ زيادة معتبرة في ذمته المالية.

✓ ضرورة إحاطة الموظفين المبلغين في جرائم الفساد بالحماية الجزائية اللازمة وذلك لتفادي التعرض لهم والانتقام منهم.

ندعو في خاتم توصياتنا إلى ضرورة توفير المناخ الملائم للموظف لكي يستطيع العمل بجد وإخلاص، كما ندعو إلى ضرورة توفير المناخ الملائم للموظف لكي يستطيع العمل بجد وإخلاص، كما ندعو إلى ضرورة توعية الموظفين إلى حقوقهم التي يجهلون بها وذلك لتمكينهم من مواجهة تعسف السلطان الإدارية .

قائمة المصادر

والمراجع

1/ قائمة الكتب و المراجع

اولا/ باللغة العربية

ا- المراجع العامة.

- أحسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجزائي الخاص (الجرائم ضد الأشخاص، الجرائم ضد الأموال، بعض الجرائم الخاصة)، دار هومة للنشر، الطبعة إحدى وعشرون الجزء الأول، الجزائر، 2019.
- باية سكاكني، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
- بو عمران عادل النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، دراسة تشريعية فقهية وقضائية دار الهدى، عين مليلة الجزائر سنة 2010.
- الحاج علي بدر الدين جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2017.
- حسين طاهري القانون الاداري والمؤسسات الادارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2014.
- خلوفي رشيد قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2006.
- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2001.
- سامي جمال الدين الوسيط في دعوى الغاء القرارات الادارية، ط1، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2004.
- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري دار المطبوعات الجامعية، 2012.
- سعيد بوعلی، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري دار بلقيس للنشر، الجزائر، سنة 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010/2009.
- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، سنة 2006.
- الصغير بعلى القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر سنة 2007.
- عبد العزيز ابراهيم شيحا، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ، 2003.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحياة الاجتماعية، د ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2012.
- علاء الدين علي مدخل للقانون الإداري، دار الهدى الجزائر سنة 2012.
- علي حلمي مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العامة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1994.
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- عمار عباس الصيني أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2016.
- فهمي عمر حلمي، الانتخاب وأثره في الحياة السياسية والحزبية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1991.
- قاسم العيد عبد القادر الرقابة القضائية على القرارات الادارية في الجزائر.
- لفتة عامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الطيبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015.
- ماجد راغب الحلو القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1995.
- محسن العبودي مهذاً تتدرج الإجراءات التأديبية بين الفاعلية والضمان، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد إبراهيم السوفي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1997.
- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
- محمد زكي أبو عامر الحماية الإجرائية للموظف العام في التشريع المصري، الفنية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1958.
- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي 1986.
- محمد عبيد الحساري القحطاني: الضبط الإداري، سلطانه وحدوده، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- محمد فتحي حسانين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، مطبعة الأهرام، مصر 1997.
- محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري والمرافق العامة، دار المعارف، مصر 1981.
- نور دين حاروش، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر، 2016.
- هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجو البرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، طبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

ب- المراجع الخاصة

- أبو بكر عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2013.
- أحمد محمود أحمد الربيعي التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر، 2011.

قائمة المصادر والمراجع

- أمال يعيش تمام، التصريح بالتملكات كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس عشر حول الفساد وآليات مكافحته في الدول المغاربية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة المنعقد 13-14 أبريل 2015.
- برطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار الهومة، الجزائر، 2018.
- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري (دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- بوعزة نضيرة، التصريح بالتملكات كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس عشر حول الفساد وآليات مكافحته في الدول المغاربية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة المنعقد 13-14 أبريل 2015.
- بومفورة سلوى محدود رقابة القضاء الإداري الجزائري في مجال الحريات العامة، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية، أيام 28 و 29 أبريل 2010 المركز الجامعي بالوادي.
- حماد محمد شطا. النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

2 / الاطروحات والرسائل العلمية.

- إبراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، مذكرة ماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006.
- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فصل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2009.

قائمة المصادر والمراجع

- بن دهمة هوارية الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل الماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014 - 2015.
- بوجادي عمر اختصاص القضاء الاداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس الجزائر، 2009-2010.
- جوط فريد المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات، مذكرة ماجستير تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2014.
- سامي جمال الدين دعاوي الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، سنة 1991.
- سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015.
- فراح فايزة هامل الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015.
- مامون مؤذن، رقابة القاضي الإداري كضمانة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، الملتقى الدولي الثالث، دور القضاء الإداري في حماية الحريات الأساسية المركز الجامعي بالوادي أيام 28 و 29 افريل 2010 .

3/المجلات العلمية.

- زبان رشيدة وماينو جيلالي، الإطار القانوني لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد في التشريع الموريتاني والمغربي والفلسطيني والعراقي، مجلة القانون والمجتمع المجلد 08، العدد 01 لسنة 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- سارة بوطبة و بهلول مليكة، الإطار الجزائري لامتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 07 ، العدد 02، 2020.
- عراب ثاني نجية، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق، جامعة جباتلي ليايس سيدي بلعباس، الجزائر، العدد الرابع، سنة 2008.
- مجلس الدولة القرار رقم 005951 المؤرخ في 110/02/2002، مجلة مجلس الدولة العدد 01 سنة 2002.
- محمودي حسين، "واقع الحياة الاجتماعية في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء «CNAS» ، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد1، المجلد السادس، أبريل 2020.
- مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 05، جامعة الوادي، 2019.
- منصور ابراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني. والمقارن مسجلة الشريعة والقانون العدد 49 كلية القانون، جامعة الامارات العربية المتحدة، 2012.
- نافع تكييف مجيد ومحمد جبر رفش، الآثار الموضوعية المترتبة على جريمة إهانة الأمر في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 28، العدد 5، سنة 2020.
- هدى هاتف مظهر الزبيدي وإيمان عبد الله أحمد العزاوي، ضمانات الحماية القانونية للموظف عن واجب الإخبار عن الجرائم، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، 2020.
- يامة إبراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الحقيقة العدد 39.

قائمة المصادر والمراجع

4 /المصادر القانونية .

- المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جويلية 1993، المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادر بتاريخ 16 جويلية 1993
- أمر 133/66 المؤرخ في 02 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جويلية 1966.
- أمر رقم 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26 الصادر في 16 سبتمبر
- أمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49.
- المادة 02 من القانون الوظيفة العمومية رقم 06/03.
- المادة 144 من القانون 06/24
- المادة 33 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الصادرة في أكتوبر 2003 والتي دخلت حيز النفاذ في 2005 وانضمت إليها الجزائر بموجب قانون رقم 06/01 الصادر في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
- المادتين 162 و 165 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- المواد 29،30 من قانون 05/15
- المرسوم التنفيذي رقم 66/148 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة، الجريدة الرسمية، العدد 575، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966
- المادة 71 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13

قائمة المصادر والمراجع

- المادة 32 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17
- المرسوم رقم 65/75 المؤرخ في 23/03/1995 ، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الجريدة الرسمية، العدد 26 ،المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07/292 ، المؤرخ في 26/09/2007 ، الجريدة الرسمية، العدد 62.
- المادة الأولى من القانون رقم 02/98، الصادر في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية الجريدة الرسمية، العدد 37، 1998
- المرسوم الرئاسي رقم 06/415 المؤرخ في 22/11/2006 يحدد كيفية التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 06 من القانون المتعلق بالفساد ومكافحته الجريدة الرسمية العدد 74 مؤرخة في 22 يونيو 2006.
- قانون 09/08 الصادر في 23 فبراير 2008 المتضمن قانونا لإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008
- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 ،الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات والقطاعات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66 ، المؤرخ في 09 نوفمبر 2016 ،ص 04
- أمر رقم :06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية الصادرة في 16 جويلية 2006
- المادة 169 من الأمر 03-06
- المادة 172 من الأمر 03-06
- المادة 35 من الأمر 03-06
- المادة 36 و37 من الأمر 03-06
- قانون رقم 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
- المادة 02 من القانون 06/01
- المادة 33 من القانون 06/01

قائمة المصادر والمراجع

- المادة 47 من القانون 06/01
- المادة 04 من الأمر 06/03
- المادة 165 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- قانون رقم 19/96 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- المادة 5 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 مستدرک، ج ر، 1983، 37 ومعدل ومتمم إلى غاية القانون رقم 15 16 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.
- 5/ الأحكام و القرارات القضائية.
- قرار المحكمة العليا رقم 370115 الصادر بتاريخ 31/01/2007 ، قضية (غ. ع) ضد (ه.ن) والنيابة العامة، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2008، ص 387 وما بعدها.
- الطعن رقم 541 لسنة 2018 اداري بجلسة 2019/05/15
- ثانيا/ باللغة الفرنسية:
- **Morgan (G), Les droits de la défense devant l'administration, archive chronique du droit, 1956.**
- المواقع الإلكترونية.
- http://www.mouwazaf_dz.com/f15-montada

الفهرس

الفهرس

العنوان	الصفحة
01	مقدمة
الفصل الأول: الحماية الإدارية للموظف العام	
06	المبحث الأول: حماية حقوق الموظف العام عند التحاقه بالوظيفة
06	المطلب الأول: حماية الحقوق المالية للموظف العام
06	الفرع الأول: الحق في الراتب
09	الفرع الثاني: الحق في التعويضات
12	الفرع الثالث: الحماية القانونية للراتب والتعويضات
13	الفرع الرابع: الحق في الترقية
18	المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية والسياسية للموظف العمومي
18	الفرع الأول: الحق في الضمان الاجتماعي
23	الفرع الثاني: الحق في العطل
25	الفرع الثالث: الحق في التمثيل النقابي
26	الفرع الرابع: الحق في الإضراب
27	المبحث الثاني: الحماية القانونية للموظف أثناء المساءلة التأديبية
28	المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء
28	الفرع الأول: التحقيق التأديبي
33	الفرع الثاني: إحاطة الموظف بالملف :
33	الفرع الثالث: ضمانات حق الدفاع:
34	المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة واللاحقة على توقيع الجزاء
35	الفرع الأول: ضمانات التظلم بعد صدور العقوبة التأديبية :
39	الفرع الثاني: التقيد بضوابط العقوبة التأديبية
الفصل الثاني: الحماية القضائية للموظف العام	

الفهرس

44	المبحث الأول: آليات القضاء الإداري في مواجهة القرارات التأديبية
45	المطلب الأول: دعوى إلغاء القرارات التأديبية
45	الفرع الأول: أسس قضاء إلغاء القرارات التأديبية
50	الفرع الثاني: اجراءات رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي
57	المطلب الثاني : دعوى التعويض
57	الفرع الأول: الهدف من دعوى التعويض
58	الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض
59	المبحث الثاني: الحماية الجنائية للموظف العام
59	المطلب الأول: الحماية الجنائية للموظف العام في ظل قانون العقوبات
59	الفرع الأول: جريمة إهانة الموظف العام
68	الفرع الثاني: جريمة التعدي على الموظف العام
71	المطلب الثاني: حماية الموظف في قانون مكافحة الفساد
71	الفرع الأول: الجرائم التي يرتكها الموظف العام
74	الفرع الثاني: التدابير الوقائية لحماية الموظف من الوقوع في الفساد
79	الفرع الثالث: الحماية الجزائية للموظف المبلغ عن جرائم الفساد
84	خاتمة
89	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

تتناول المذكرة موضوع الحماية القانونية للموظف العام في التشريع الجزائري، مع التركيز على الضمانات المقدمة لحماية حقوق الموظفين من تعسف الإدارة والأفراد. تنقسم الدراسة إلى فصلين رئيسيين: الفصل الأول يعالج الحماية الإدارية للموظف العام، بما في ذلك حقوقه المالية والاجتماعية والسياسية، بينما يركز الفصل الثاني على الحماية القانونية أثناء المساءلة التأديبية. تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي والسرد والوصفي لعرض وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع، مع التركيز على فعالية الضمانات المقدمة في حماية حقوق الموظف العام.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، الموظف العام، التشريع الجزائري، الحماية الإدارية، المساءلة التأديبية، الضمانات القانونية، الحقوق المالية، الحقوق الاجتماعية، الحقوق السياسية.

The summary(abstract)

The thesis addresses the legal protection of public employees in Algerian legislation, focusing on the guarantees provided to protect employees' rights from administrative and individual abuses. The study is divided into two main chapters: the first chapter deals with administrative protection, including financial, social, and political rights, while the second chapter focuses on legal protection during disciplinary accountability. The study employs analytical, narrative, and descriptive methods to present and analyze legal texts related to the topic, emphasizing the effectiveness of the provided guarantees in protecting the rights of public employees.

Keywords: Legal Protection, Public Employee, Algerian Legislation, Administrative Protection, Disciplinary Accountability, Legal Guarantees, Financial Rights, Social Rights, Political Rights