



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور -خنشلة-
كلية الحقوق العلوم السياسية



القسم: الحقوق

الحقوق الدستورية للموظف العمومي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- أ.د. سفيان عرشوش

إعداد الطالبتين:

- كنزة صحوي

- أمال تالاس

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أوشن حنان	أستاذة تعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
سفيان عرشوش	أستاذ تعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا مقرر
مناصرية سميحة	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	عضوا مناقش

السنة الجامعية:

2025/2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرفان

الشكر الأول لله سبحانه وتعالى الذي أتنا من العلم ما لم نكن نعلم، ومنحنا
الصبر والعقل لإتمام هذا العمل.

اعترافنا بالود وحفظا للجميل وتقديرا للإمتنان، أتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذ
الدكتور المشرفه عرشوش سفيان عن قبوله الإشرافه على مذكرتنا، وسنائه
بإرشاداته وتوجيهاته وبنصائحه القيمة، التي لن تكتفي حروفه هذه المذكرة
لإيفائه حقه

كما أقدم كامل تقديري وشكري للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم
بقراءة ومناقشة مذكرتي

وأشكر كل أساتذة كلية الحقوق والبروفيسور العميد زواقري الطاهر.
وأقدم بالشكر إلى عائلتي وكل من مدني بيد العون من قريب أو بعيد على
إنجاز وإتمام هذا العمل

الإهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من لصوبات

و المتعة ها انا أقف على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبي

فإلهم لك الحمد أن ترضى ولك الحمد بعد الرضى لأنك وفققتني على اتمام

هذا العمل أهدي نجاحي إلى كل من كلل العرق جبينه من علمني الصبر

و الإصرار

إلى ذلك الرجل العظيم الذي بذل كل ما بوسعه مأمني وفرحتي الدائمة -أبي

الغالي-

إلى نور حياتي، إلى الحياة وسر وجودي، إلى من كان دعائها سر نجاحي

وحنانها بلسم جراحي. -أمي العبيبة الغالية-

إلى الأعمدة الثابتة في الحياة،

إلى من يفرحون لنجاحي

إلى من شد الله بهم فكانوا خير معين، إخوتي حفظهم الله.

حَقِّقْ

مقدمة:

بعد التطور الكبير الذي طرأ على مفهوم الدولة وعلى أجهزتها ونظمها ونتيجة للازدياد وظائفها ازداد عدد موظفيها باعتبارهم الأداة والوسيلة البشرية التي تسمح للدولة بالتحقيق أهدافها في كافة المجالات وممارسة نشاطها وترجمة أعمالها وقراراتها إلى أرض الواقع، حيث يمكن القول أن الدولة ومرافقها العامة. لا تحقق أهدافها إلا بالاعتماد على القدرات والمهارات المتوفرة لدى موظفيها، وقد تجسد اهتمام الدولة بالموظف العمومي عندما أفرد دستور الجزائر نصوصا خاصة تتعلق بالحقوق الدستورية التي ينفرد ويتمتع بها الموظف العمومي عن غيره من أعوان الدولة العاملين تحت سلطتها، وهذا بسبب الدور الفعال والهام الذي يلعبه في مختلف المجالات، ولضمان قيام الموظف العام بأداء أعماله الوظيفية بصفة تضمن نجاعة الإدارة العامة وضمان السير الحسن للمرافق العامة وكذا تلبية المصلحة العامة للأفراد والمرتفقين، وقد تم تعريف الحقوق الدستورية من طرف الفقيه حسن عبد الله على أنها: "مجموعة الحقوق التي يضمنها الدستور والتي تحمي الحقوق الأساسية والخاصة بالموظفين في القطاع العام مثل الحق في المساواة والراتب وغيرها".

كما عرفها الفقيه مصطفى عبد الرحمان بأنها: "تلك الحقوق التي تشمل الحق في الأمن الوظيفي حيث لا يجوز فصله إلا بموجب قانوني وبناء على أسباب مشروعة وبالطريقة التي تحددها الأنظمة القانونية المعتمدة".

كما أحاط المشرع هذه الحقوق بالحماية دستورية خاصة أين حاول الإحاطة وضمان الحقوق الأساسية والواجبات بشكل متوازن دون المساس والافراط في كل منهما مع توفير آليات قانونية وقضائية لمنع أي انتهاكات أو تعديات على هذه الحقوق أو أي تعسف في تطبيق الواجبات والتمتع بالحقوق، وتشمل هذه الحماية نصوص دستورية صريحة أقرها المشرع وضمانات إجرائية وجزائية كاللجوء إلى القضاء الإداري وكذا حق الدفاع في الإجراءات التأديبية مع مراعاة الطبيعة الخاصة للوظيفة العمومية، أين حاول المشرع

التفصيل والاحاطة بكل ما يخص هذا العنصر من كافة أجزائها للأهمية البالغة والمهمة في الدولة، ومن أجل ذلك اخترنا أن يكون موضوع بحثنا في هذه المذكرة تحت عنوان "الحقوق الدستورية للموظف العمومي".

أولاً: أهمية الموضوع:

أ- أهمية نظرية:

الإحاطة والإلمام بجوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

ب- الأهمية العلمية:

تبرز في تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لتحديد حقوق وحماية الموظف.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع:

ومن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالتحديد نجد ما يلي:

1/ ندرة الدراسات المتخصصة في هذا الموضوع حيث لم تتطرق الدراسات السابقة على الجمع بين الجانب الدستوري والاداري المتعلق بالحقوق الموظف العمومي أين شكل ذلك دافعا كبيرا في اختيار هذا الموضوع كمحاولة للكشف على الكثير من التساؤلات التي تطرح غفي هذا الشأن.

2/ الحداثة الدستورية: أين عرفت الجزائر تعديلات دستورية سنة 2020 إضافة فيها العديد من الاحكام والقوانين من بينها ضمانات جديدة لحقوق الموظفين العموميين أين وجب أن يتم تسليط الضوء عليها ودراستها بالشكل المفصل والعلمي.

3/ ميولي إلى مجال الوظيفة العامة في دراستي والتي اعتبرها من أهم مواضيع القانون الاداري، وكذا رغبتني في معرفة الحقوق التي ينفرد بها الموظف العمومي عن غيره من الاعوان وكيف قام المشرع بحمايتها وضمان حقوقها من أي تعسف أو تعدي وكذلك الرغبة الشديدة في التعرف أكثر على الموظف العمومي وعن ميزاته كوني أطمح لأصبح موظفة عمومية في المستقبل وبإذن الله.

ثالثا: إشكالية البحث:

ومن خلال ما سبق تناوله أين أنت هذه الدراسة كمحاولة للتعريف بالحقوق الدستورية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العمومي وتبيان الضمانات التي قدمها المشرع كمحاولة منه للحماية هذه الحقوق لطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- ماهي الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري للموظف العمومي، وكيف كرست حقوق الموظف في التشريع الجزائري؟

رابعا: أسئلة فرعية:

- 1/ ماذا نقصد بالحقوق الدستورية الخاصة بالموظف العمومي؟
- 2/ فيما تتمثل ماهية الحقوق الدستورية للموظف العمومي؟
- 3/ ماهو الموظف العمومي؟
- 4/ ما هي الحقوق الدستورية الممنوحة للموظف العمومي في الجزائر؟

خامسا: أهداف البحث:

- 1/ تحليل النصوص الدستورية والقانونية المنظمة لحقوق الموظف العمومي في الجزائر واستخراج الاحكام والضمانات التي تنظم هذه الحقوق وتحمي الموظف العام من أي تعدي أو تعسف.

2/ تقييم فعالية الاليات القضائية والادارية في حماية هذه الحقوق.

3/ الكشف عن الثغرات بين الاطار النظري والتطبيقي العملي.

4/ تقدير اقتراحات لتعزيز الحماية الدستورية والقانونية.

سادسا: المنهج المتبع وأدواته:

سنقوم في هذه الدراسة ومن أجل إنجاز الخطة المتبعة في موضوع الحقوق الدستورية للموظف العمومي باتباع المنهج التحليلي أين سنستعين به لدراسة النصوص القانونية والدستورية مثل (دستور 2020) وكذا القوانين كالقانون 03-6 إضافة إلى المنهج التحليل سنقوم أيضا بالاستعانة بالمنهج المقارن وذلك من اجل المقارنة بين النصوص الدستورية والقوانين مع توظيف المنهج الوصفي في تحليل أحكام القضاء الاداري والدستوري في قضايا مرتبطة بحقوق الموظفين، معتمدين في تحريرنا لهذا الموضوع أدوات بحث علمية ومراجع قانونية كالدساتير مثل دستور 2020 وكذا العديد من القوانين مثل قانون 06-3 وايضا الاجتهادات القضائية.

سابعا: الدراسات السابقة:

لقد أسفرت عملية البحث عن المراجع المتعلقة بالموضوع على مجموعة من الكتب ورسائل دكتوراه ورسائل ماجستير نذكر منها ما يلي:

- حيلية حنان، منظمات المجتمع المدني ودورها في حماية الحقوق والحريات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه lmd، في الحقوق تخصص حقوق وحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، 2022/2021.

- شاشوا نور الدين، الحقوق السياسية والمدنية وحمايتها في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007-2006.

- سواعدي جيلالي، لجنة الامم المتحدة لحقوق الانسان بين العالمية وحدود السياسة، مذكرة ماجستير تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2005.

ونتمنى من خلال دراستنا البسيطة هذه إلى إضفاء مرجع جديد في هذا الموضوع يتم الاستفادة منه من طرف الطلبة الباحثين في مجال الوظيفة العامة حيث حاولنا إضافة عنصر لم تتطرق اليه الدراسات التي سبقتنا وهي الآليات والضمانات التي تحمي الحقوق الدستورية للموظف العمومي حيث حاولنا ابراز دور القضاء الاداري والمحكمة الدستورية كآلية لحماية حقوق الموظفين العموميين أقرها المشرع في دستوره ونصوصه القانونية.

ثامنا: الصعوبات:

وكأي دراسة فقد واجهتنا بعض الصعوبات والعراقيل التي تعتبر نكهة وجزء أساسي في البحث العلمي نذكرها فيما يلي:

- صعوبة الوصول إلى البيانات والمتمثلة في بعض الاحكام القضائية أو الوثائق الادارية غير المنشورة.
- حساسية الموضوع أي صعوبة مناقشة قضايا الفساد أو التعسف الاداري بشكل مباشر.
- تعقيد النصوص القانونية: تعدد القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية وصعوبة تحليلها.

تاسعا: خطة البحث:

ومن أجل الاجابة على الاشكالية المطروحة قسم الاطروحة إلى فصلين الفصل الأول لدراسة الاطار المفاهيمي والقانوني لمنظمات المجتمع المدني الحامية للحقوق والحريات، حيث قمنا بتقسيمه الى مبحثين تناولنا في المبحث الاول ماهية الحقوق الدستورية بينما تطرقنا في المبحث الثاني الى ماهية الموظف العمومي، والفصل الثاني لدراسة دور منظمات

المجتمع المدني في حماية الحقوق والحريات على مستوى الدولي والوطني، والذي قسم بدوه الى مبحثين، قمنا بمعالجة الحقوق الخاصة والعامة بالموظف العمومي في المبحث الأول بينما خصصنا المبحث الثاني لدراسة آليات حماية حقوق الموظف العمومي.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحقوق

الدستورية للموظف العمومي

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، لكن إلى جانب ذلك، فالموظف العام إذا عين في الوظيفة العامة، أقيمت على عاتقه التزامات عديدة يجب أن يؤديها، لكن ليس بالشكل الذي تثقل كاهله، ومن بين هذه الحقوق نجد الحق في الدستور حيث يعد أول حق قانوني وسياسي، لذلك تكون القواعد الدستورية في المرتبة الأولى لأنها حجر الزاوية في البنيان القانوني، والتي توصف بأنها تحدد الفلسفة الرسمية للقانون في الدولة، وأن الدستور هو المقرر للحقوق والحريات العامة مبينا ضماناتها، فلذلك قضت المحكمة الدستورية العليا في مصر على أن الدستور يتوخى أن تحدد الأشكال من العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية مقوماتها ولحقوق المواطنين وحرياتهم تلك الدائرة سنحاول التطرق إلى مفهوم الحقوق الدستورية (مبحث أول)، ومفهوم الموظف العمومي (مبحث ثاني).

المبحث الأول: ماهية الحقوق الدستورية

الحق الدستوري، يمكن أن يكون امتيازاً أو واجباً أو شرطاً معيناً مُعترفاً به من قبل دولة ذات سيادة أو اتحاد من عدة دول، جميع الحقوق الدستورية مكتوبة ومنصوص عليها صراحةً في الدستور وطني موحد ومُتفق عليه، وهذه الحقوق هي القوانين العليا في الدولة، ممّا يعني أنّ أي قوانين أخرى تتعارض معها تعتبر غير دستورية وبالتالي فهي باطلة، يحدّد الدستور عادةً بنية الحكومة الوطنية التي تحكم الدولة ووظائف هذه الحكومة وصلاحيّاتها وحدودها والحريّات الفردية والحقوق والواجبات التي يكفل الدستور حمايتها وإنفاذها عند الحاجة من قبل السلطات الوطنيّة في الدولة، ومن أجل إعطاء فكرة شاملة عن الحقوق الدستورية لا بد من التطرق إلى تعريف الحقوق الدستورية (مطلب أول) وأركان الحقوق الدستورية للموظف العام ومصادرها (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مفهوم الحقوق الدستورية

وتسمى أيضاً الحقوق المبنية على الدستور الحقوق المسندة إلى الدستور، وهو مصطلح يشير إلى الحقوق المعترف بها والمحددة من قبل دولة ذات موعداً أو اتحاد دول، حيث أن الحقوق الدستورية منصوص عليها صراحةً ومكتوبة في الدستور، مما يعني أن أي قوانين أخرى تتعارض مع هذه الحقوق تعتبر غير دستورية وبالتالي تكون باطلة، وسنحاول إبراز ذلك من خلال تعريف الحق الدستوري (فرع أول)، وتعريف الحقوق الدستورية ككل (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف الحق الدستوري

قبل التطرق إلى تعريف الحقوق الدستورية ككل لا بد من وضع تعريف للحق والتطرق لمختلف المذاهب السياسية المختلفة والتعرف إذا ما كان هناك اختلافات بين هذه المذاهب ومن ثم الوصول لتعريف الدستور.

أولاً: تعرف الحق

لمعرفة كلمة حق لابد من التطرق إلى التعريف اللغوي للحق ومن ثم التعريف الاصلاحي.

1- التعرف اللغوي للحق:

أ- وردت بمعنى الثبوت والوجوب،¹ ومن ذلك قوله تعالى: « فَرِيقًا هَدَى وَفَرِيقًا حَقَّ عَلَيْهِمُ الضَّلَالَةُ »²، وقوله تعالى: « وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نُهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَاَهَا تَدْمِيرًا »³، أي وجب وثبت عليه القول، وقوله تعالى: « ثُمَّ نُجِّي رُسُلَنَا وَالَّذِينَ آمَنُوا كَذَلِكَ حَقًّا عَلَيْنَا نُنَجِّ الْمُؤْمِنِينَ »⁴، أي ثابتا علينا إلى غير ذلك من الآيات الكثيرة.

ب- وورد الحق بمعنى أنه نقيض الباطل، كما في قوله عز وجل: « وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ».

ت- وورد الحق بمعنى الصدق، كما في قوله تعالى: « تِلْكَ آيَاتُ اللَّهِ نَتْلُوهَا عَلَيْكَ بِالْحَقِّ »، وقوله تعالى: « نَزَّلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ » أي بالصدق.

ث- ورد الحق بمعنى القرآن الكريم أو الاسلام، كما في قوله تعالى: « بَلْ كَذَّبُوا بِالْحَقِّ لَمَّا جَاءَهُمْ فَهُمْ فِي أَمْرٍ مَرِيحٍ »⁵.

ج- ورد الحق بمعنى العدل، كما في قوله تعالى: « وَالْوَزْنُ يَوْمَئِذٍ الْحَقُّ »⁶.

¹ إسماعيل عبد النبي، شاهين، المدخل للعلوم القانونية، القسم الثاني، النظرية العامة للحق، دراسة مقارنة بالحق الاسلامي، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، الطبعة الاولى، 2013، ص 29-30.

² سورة الاعراف الآية 30.

³ سورة الاسراء الآية 16.

⁴ سورة يونس الآية 103.

⁵ سورة ق الآية 05.

⁶ سورة الاعراف الآية 08.

ح- ورد الحق بمعنى أن يكون أسماء الله تعالى أو صفة من صفاته، كما في قوله تعالى: «هُنَالِكَ الْوَلَايَةُ لِلَّهِ الْحَقُّ»¹.

د- ورد الحق بمعنى اليقين، كما في قوله تعالى: «بَلْ أَتَيْنَاهُم بِالْحَقِّ وَإِنَّهُمْ لَكَاذِبُونَ»².

2- التعريف الاصطلاحي للحق:

ورد التعريف الاصطلاحي للحق بين اتجاهين تقليدي وحديث:

2-1- الاتجاه التقليدي:

تتضمن النظريات التقليدية في تعريف الحق على عدة مذاهب مع تبيان أبرز الاختلافات:

أ- المذهب الشخصي: تتناول دراسة هذا المذهب من خلال نقطتين: الأولى مفهوم المذهب، والثانية انتقاد المذهب.

* مضمون المذهب الشخصي:

يعتبر المذهب الشخصي أقدم مذهب في تعريف الحق، ويتسم بالنزعة الذاتية أو الشخصية، باعتبار أن جوهر أي حق من الحقوق هو إرادة صاحب هذا الحق.

يتضح من هذا التعريف أن للحق عنصرين:

- عدم إمكانية وجود الحق بدون وجود شخص ذي إرادة يستحقه.

- عدم وجود الحق إلا إذا أراد الشخص في حدود القانون.³

¹ سورة الكهف الآية 44.

² سورة المؤمنون الآية 90.

³ محمد سعيد، جعفر، مدخل إلى العلوم القانونية، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2011، ص 10-12.

* النقد الموجه لهذا المذهب:

وجهت لهذا المذهب انتقادات عديدة من أهمها:

- أنه لوحظ أن جميع الشرائع السماوية والوضعية تثبت كثيرا من الحقوق لأشخاص لا إرادة لهم.

- الحق قد يثبت للشخص دون إرادته، بل أحيانا دون علمه.

- المذهب في أبعاده يخلط بين الحق كمفهوم، وبين استعمالاته التطبيقية.¹

ب- المذهب الموضوعي:

ويسمى أيضا بنظرية المصلحة، وينسب أساسا في الفقه القانوني الأوروبي إلى الفقيه الألماني "إهرنج" ويذهب أنصاره إلى تعريف الحق بأنه: (مصلحة يحميها القانون). وهذا يعني أنهم ينظرون إلى موضوع الحق لا إلى صاحبه.²

* النقد الموجه للمذهب:

تعرضت هذه النظرية بدورها للانتقادات:

- يعيب النظرية أنها تعرف الحق طبقا للهدف أو الغاية.

- إن الدعوى والحماية القانونية للحق ليست عنصر في الحق بل هي نتيجة أو أثر للتسليم بوجوده.³

¹ جمال، مجيب، الاجتهادات المعاصرة في فقه الحقوق المعنوية، دراسة مقارنة في الاستدلال والتكييف، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، سنة 2021، ص 11.

² جمال، الذيب، حقوق الانسان زمن الحرب في الشريعة الاسلامية، دار الكتاب الثقافي، الاردن، اريد، سنة 2007، ص33.

³ محمد حسين، منصور، نظرية الحق، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2009، ص 14.

ج- المذهب المختلط:

ويذهب أنصاره إلى تعريف الحق بأنه: " سلطة إرادية، ومصالحة محمية"، أي أنه إرادة ومصالحة في آن واحد، وقد جمع أصحاب هذه المذهب بين المذهبين الشخصي والموضوعي في محاولة تعريف الحق.¹

2-2- النظريات الحديثة في تعريف الحق:

حاول الفقه الحديث أن يعرف الحق تعريف يكشف عن خصائص المميزة ولهذا عرف الفقيه "دابان" صاحب النظرية الحق بأن ميزة يمنحها القانون لشخص ويحميها بطرق قانونية.

أ- الاستثناء: فالحق عند دابان إنما هو استثناء وتسلط وكل حق يفترض استثناء شخص بمال معين أو بقيمة معينة وهذا يعني اختصاصه بهذه القيمة أو بذلك المال، وهذا الاستثناء أو الخصائص لا يعني حتماً أن يكون للشخص الانتفاع بالشيء أو القيمة فقد تكون المنفعة أو المصلحة المقصورة من الحق لغير صاحب الحق ولو يتوافر لديه الإرادة كالمجنون والصغير غير المميز.²

ب- التسلط: أما من ناحية التسلط في الحق فهي ملازمة للاستثناء فمادام الشيء مملوكا لصاحب لزم من ذلك الاعتراف بنوع من التسلط عليه، والتسلط عند دابان يعني سلطة التصرف بخيرية الشيء موضوع الحق وهذا التصرف بحرية في الشيء يخول صاحب الحق التصرف فيه ماديا باستعمال أو بعد استعماله والتصرف فيه قانونيا بنقله إلى الغير.³

¹ جمال، الذيب، حقوق الانسان في زمن الخرب، مرجع سابق، ص 34.

² توفيق حسين، فرج، المدخل للعلوم القانونية، مؤسسة الثقافة الجامعية الاسكندرية، ص 172، بدون (سنة النشر).

³ عبد القادر، القادر، المدخل لدراسة العلوم القانونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثالث عشرة، 2011، ص 130.

ج- الحماية القانونية: ويقصد بها إضفاء الشرعية القانونية على الاستثناء بالشيء وما يتبعه من تسلط، والعمل وجود الحماية القانونية لازمة بوجود الحق في صاحب الحق لا يستطيع حماية حقه بنفسه بل هو بحاجة لتدخل القانون لحمايته.¹

د- احترام الغير للحق: يضيف الاستاذ دابان إلى العنصرين السابقين عنصر ثالث هو احترام الغير للحق ويقصد بالغير هنا كافة الاشخاص في المجتمع، حيث يلتزمون بالامتناع عن كل ما من شأنه المساس باستثناء صاحب الحق وتسلطه عليه.²

هـ- الاقتضاء: هو استطاعة صاحب الحق أن يقتضي من الناس احترام استثنائه بقيمة او أشياء معينة هي مجمل الحق، وأن يمتنعوا عن أي عمل من شأنه الاضرار به في استثنائه وتسلطه وهذا ما يسمى بالالتزام السلبي العام (أو الاقتضاء العام) وهناك ما يسمى بالاقتضاء الخاص وهو قدرة الدائن على مطالبة المدعي.³

ثانيا: تعريف الدستور:

تعريف القانون الدستوري ليس بالأمر السهل، فقد اختلف الفقهاء وتباينت اتجاهاتهم حول هذا الموضوع.⁴

وعليه نستنتج من خلال تعريف الدستور أولاً تعريف اللغوي، وثانياً تعريف الاصطلاحي.

¹ مهند وليد، الحداد، خالد وليد الحداد، مدخل لدراسة علم القانون، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة أولى، 2008، ص 339.

² رمضان، أبو السعود، النظرية العامة للحق، دار الجامعية الجديدة، القزاريطة، سنة 2005، ص 20.

³ السيد محمد السيد عمران، الاسس العامة في القانون، المدخل إلى القانون نظرية الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة 2002، ص 112.

⁴ محمد، الجزوب، القانون الدستوري والنظام السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، سنة 2002، ص 30.

1- التعريف اللغوي:

كلمة دستور من أصل فارسي ويقصد بها الاساس،¹ كلمة دستور ليست هي أيضا كلمة عربية الأصل، بل يجمع معظم الكتاب على أنها كلمة فارسية دخلت اللغة العربية عن طريق الاتراك، وهي تعني الدفتر أو السجل الذي تجمع فيه قوانين الملك وضوابطه.²

2- التعريف الاصطلاحي:

يمكن تحديد مدلول القانون الدستوري من منور لغوي أو شكلي أو موضوعي، وسنعرض لتعريف الدستوري من الزوايا السابقة على التتابع لنرى أيها أقرب إلى التأييد وز المساندة.³

أ/ تعريف القانون الدستوري وفق المعيار الشكلي:

مجموعة القواعد الاساسية المنظمة للدولة التي صدرت في شكل وثيقة دستورية من السلطة المختصة بذلك، أو مجموعة من القواعد تتضمنها الوثيقة المسماة بالدستور التي لا يمكن ان توضع وتعديل إلا بعد إتباع اجراءات خاصة تختلف عن تلك التي تتيح في وضع وتعديل القانون العادي.⁴

¹ هاني علي، الطهراوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى والثانية والثالثة، سنة 2010، ص 286.

² الامين، شريط، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة السادسة، سنة 2008، ص 05.

³ أشرف عبد الفتاح، أبو المجد، التنظيم الدستوري للحقوق والحريات، منشأة المعارف، سنة 2009، ص 07.

⁴ عصام علي، الدبس، القانون الدستوري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 2011، ص 28.

ب/ أما الاصطلاح الموضوعي في تعريف الدستور:

فيقصد به مجموعة القواعد القانونية الاساسية التي تبين نظام الحكم في الدولة وشكلها وسلطاتها الاساسية واختصاصه كل سلطة والعلاقة بينها وبين غيرها من السلطات.¹

الفرع الثاني: تعريف الحقوق الدستورية

الحقوق الدستورية تعتبر جزءا أساسيا من الحقوق المدنية التي تكفلها الدساتير الوطنية للأفراد الذين يعملون في الوظائف العامة، هذه الحقوق تشمل ضمانات أساسية تهدف إلى حماية الموظفين من أي تمييز أو انتهاك لحقوق أثناء تأديتهم لوظائفهم، وعليه من خلال ذلك سنتطرق إلى التعريف الاصطلاحي للحقوق الدستورية ومن ثم التطرق إلى خصائصها.

أولا: التعريف الاصطلاحي للحقوق الدستورية:

- عرفها الدكتور "حسن عبد الله" بأنها: "الحقوق الدستورية للموظف هي مجموعة الحقوق التي يضمنها الدستور والتي تحمي الحقوق الاساسية للموظفين في القطاع العام، مثل الحق في: العدالة والمساواة، والكرامة أثناء العمل".²

- وعرفها "مصطفى عبد الرحمان" بأنها: "الحقوق الدستورية للموظف تشمل الحق في الامن الوظيفي، حيث لا يجوز فصله إلا بموجب قانوني، وبناء على أسباب مشروعة وبالطريقة التي تحددها الانظمة القانونية المعتمدة".³

¹ محمد محمد، عبده إمام، شرح القانون الدستوري، دار الفكر الجامعي شارع سوتير الاسكندرية، الطبعة الاولى، سنة 2007، ص 07.

² حسن عبد الله، الحقوق الدستورية للموظف في التشريعات الحديثة، دار المعرفة القانونية، القاهرة، 2010، ص 22.

³ مصطفى، عبد الرحمان، قانون العمل والحقوق الدستورية للموظف، دار الفتح الاسكندرية، 2011، ص 55.

- وعرفها أيضا "سامي أبو الفتوح" بأنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في التمتع بمزايا التأمينات الاجتماعية، حيث له الحصول على تعويضات في حالات الإصابة أو المرض أو في حالة التقاعد ".¹

- وعرفها أيضا محمد عمر بأنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في الحصول على الاجر العادل عمله، بحيث يتم الاجر وفق معايير الشفافية والعدالة دون محاباة ".²

- وعرفها أيضا الدكتور أحمد يوسف على أنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في الحرية النقابية حيث يحق له الانضمام إلى نقابات أو تشكيل نقابة للدفاع عن حقوقه وتحقيق مصالحه ".³

- وأيضا أضاف الدكتور حسين مراد على انها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في حماية الخصوصية داخل بيئة العمل، مما يمنع التدخل غير المبرر في حياته الشخصية من قبل الادارة أو الزملاء ".⁴

- وأضاف الدكتور جمال عبد الفتاح: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في معاملة إنسانية خلال فترة عمله، حيث يجب أن توفر له بيئة عمل صحيحة وآمنة ".⁵

- وعرفها حسن رشدي بأنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في العيش بكرامة حيث يحق له مزاوله عمله بحرية، يجب أن تحترم كرامته داخل بيئة العمل دون إهانة أو استغلال ".⁶

¹ سامي، أبو الفتوح، الحقوق الاجتماعية للموظف في الدساتير الحديثة، دار الثقافة، القاهرة، ص 79.

² محمد، عمر، الحقوق المالية للموظف في التشريع الدستوري، دار النهضة، بيروت، 2013، ص 132.

³ أحمد، يوسف، الحقوق النقابية للموظف في الدساتير العربية، دار الحكمة، القاهرة، 2010، ص 110.

⁴ جمال، حسين مراد، حقوق الانسان في العمل والعلاقات الوظيفية، دار المعارف القانونية، القاهرة، 2009، ص 56.

⁵ جمال، عبد الفتاح، الحقوق الإنسانية للعمل، دار المستقبل، الاسكندرية، 2014، ص 98.

⁶ حسن، رشدي، الحقوق الاساسية للموظف في التشريعات الدستورية، دار الحيل، بيروت، 2012، ص 84.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

- وعرفها الدكتور سامي الطيب بأنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في الحصول على التدريب والتطوير المهني، حيث يحق له المشاركة في الدورات التدريبية التي تقرر مهاراتة وتطوير قدراته الوظيفية ".¹

- الدكتور أحمد الزيات عرفها أنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في الشفافية في تعيينات وترقيات الوظائف، حيث يتم تقييمه وفق معايير موضوعية وواحة دون تمييز أو محاباة ".²

- وأضاف الدكتور محمود أحمد أنها: " الحقوق الدستورية للموظف تشمل حقه في حماية حقوقه المالية مثل الراتب والمزايا المالية الأخرى، التي يجب أن تكون ملائمة للعمل وتحقق له حماية كريمة ".³

ثانيا: خصائص الحقوق الدستورية:

يمكننا أن نستنتج من خلال التعريفات السابقة أن للحق مجموعة من الخصائص التي تتمثل في:

1- الخاصية الذاتية والاستثنائية

يقصد بالذاتية ارتباط الحق بشخص معين بالذات وبالصفات، أي شيء خاص غير متاح للآخرين، والخصوصية في هذا الإطار تتعلق بالأثار المترتبة عند ذاتية الحق.

أما الاستثنائية فهو انفراد صاحب الحق بالشيء محل الحق أو اختصاصه وتشكل هاتين الخاصيتين جوهر مميز بين القاعدة القانونية للحق والحق.

¹ سامع، الطيب، التدريب الوظيفي في التشريعات الدستورية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 141.

² أحمد، الزيات، الشفافية في تعيينات الوظائف العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 2012، ص 157.

³ محمود، أحمد، حقوق الموظف المالية في التشريعات الدستورية، دار الثقافة القانونية، القاهرة، 2010، ص 98.

فإذا كانت القاعدة القانونية ذات خاصية عامة مجردة فإن القاعدة المكرسة للحق ذاتية.¹

2- خاصية الشرعية والحماية القانونية:

يتميز الحق بخاصية الشرعية والحماية القانونية ويقصد بالشرعية اعتراف القانون بالحق وبنسبة إلى صاحبه أما الحماية القانونية فتقضي توفر صاحب الحق على وسائل قانونية لحماية حقه تجاه أي اعتداء يتم عليه من قبل الغير.

وهذه الشرعية والحماية القانونية تحقيق الاستقرار في المجتمع عن طريق وضع قواعد سلوك توجه الافراد نحو الحقوق الشرعية.²

3- حقوق أساسية غير قابلة للتصرف:

تتميز الحقوق الدستورية للموظف بأنها حقوق أساسية غير قابلة للتصرف، حيث تضمن الدساتير للموظفين حقوق لا يمكن التنازل عنها أو تعديلها، مثل الحق في الامن الوظيفي.³

4- حقوق مضمونة قانونيا:

تتميز الحقوق الدستورية للموظف بأنها حقوق مضمونة قانونيا، حيث يحميها الدستور ويوفر اجراءات قانونية للتصدي للانتهاكات التي قد تحدث بحق الموظف في بيئة العمل.⁴

5- حقوق غير قابلة للتجزئة:

فلا يخفى على احد أن التمتع بحق لا يمنع من التمتع بالآخر بل على نقيض ذلك اذا ان الحقوق كلها متآزرة ومتكاملة فيما بينها، يتمتع أفراد المجتمع بها كلها على حد سواء، وتلك

¹ عثمانى، مريم، مدخل للعلوم القانونية نظرية الحق، جامعة عباس لغرور خنشلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2020-2021، ص 09.

² عجلة، الجلاي، مدخل العلوم القانونية، الجزء 02، برتي للنشر، ص 60.

³ أحسن، عبد الله، مرجع سابق، ص 27.

⁴ سامي، الطيب، مرجع سابق، ص 58.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

الشروط الموضوعية لبعض الحقوق من أجل التمتع بها ليس إلا تنظيمية ولا يمكن القول عنها بانها تحرم أحد من تمتع الأفراد بعموم حقوقهم.¹

6- حقوق قابلة للتنفيذ:

حيث يحق للموظف اللجوء إلى القضاء في حال تعرضه لأي انتهاك لحقوقه الدستورية من قبل الإدارة أو أصحاب العمل.²

7- الطابع الاساسي:

الحقوق الدستورية تعتبر حقوقا أساسية في حياة الافراد والمجتمع إذ تعتبر جزءا من الحقوق الأولية التي لا يمكن المساس بها أو التنازل عنها.³

8- العينية والتوثيق:

الحقوق الدستورية تكون منصوصا عليها بوضوح في الدستور أو الوثيقة القانونية الأساسية للدولة.⁴

9- الحماية القانونية:

الحقوق الدستورية محمية بموجب الدستور وقوانين الدولة مما يعني انه لا يمكن للسلطات التنفيذية أو التشريعية انتهاكها بسهولة.⁵

¹ حيلية، حنان، منظمات المجتمع المدني ودورها في حماية الحقوق والحريات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه lmd، في

الحقوق تخصص حقوق وحريات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، 2022/2021، ص 32

² أحمد، الزيات، مرجع سابق، ص 95.

³ السنهوري، عبد الرزاق، الحقوق الدستورية وحماية الحريات، دار الفكر العربي، 2016، ص 25.

⁴ السراج، مصطفى، النظام الدستوري، دار الثقافة القانونية، 2015، ص 52.

⁵ العلي، حسين، الحقوق الدستورية وحمايتها، دار الشروق، 2014، ص 110.

10- العمومية والشمولية:

تشمل الحقوق الدستورية جميع المواطنين دون تمييز على أساس العرف الديني، الجنس، أو الطبيعة الاجتماعية.¹

المطلب الثاني: تمييز الحقوق الدستورية عن غيرها من الحقوق

الحقوق الدستورية تتميز عن غيرها من الحقوق بمجموعة من الخصائص التي تجعلها أساسية في بناء النظام القانوني والسياسي لدولة فهي الحقوق التي يكفلها الدستور وتعد جزء من النظام الدستوري، مما يجعلها محمية بموجب أعلى القوانين في الدولة ولا يمكن التنازل عنها أو تعديلها إلا من خلال إجراءات معقدة، مقارنة بالحقوق الأخرى مثل الحقوق المدنية والاجتماعية التي قد تكون منصوصا عليها في قوانين عادية أو تشريعات متغيرة، فإن الحقوق الدستورية تتمتع بالثبات والاستقرار ولا يمكن المساس بها بسهولة كما أن الحقوق الدستورية غالبا ما تشمل مجموعة من الحقوق الأساسية مثل الحق في الحرية والمساواة وحق المشاركة في الحياة السياسية، وهي تعتبر أداة لضمان العدالة وحماية الحريات الفردية والجماعية في المجتمع.

وعليه من خلال ذلك سنطرق إلى تمييز بين الحقوق المدنية والسياسية في (فرع الأول)، وتمييز بين الحقوق الاقتصادية والثقافية (فرع ثاني).

الفرع الأول: تمييز الحقوق الدستورية والحقوق المدنية والسياسية

لتمييز بين الحقوق الدستورية والحقوق المدنية والسياسية لابد من وضع أولا تعريفا للحقوق المدنية والسياسية وأنواعها، ومن ثم التوصل ثانيا للفرق بين هذه الحقوق.

¹ بن سليمان، علي، دراسة في الحقوق الدستورية، دار النشر الجامعي، 2017، ص 75.

أولاً: تعريف الحقوق المدنية والسياسية

1- معنى الحقوق المدنية:

الحقوق المدنية في الاصطلاح هي: " الحقوق التي يخولها القانون لجميع المقيمين في الدولة "، كحقوق المال، الزواج، وحماية القوانين وحرية التعاقد وما إليها.¹

2- معنى الحقوق السياسية

وفيما يتعلق بالحقوق السياسية، فقد اعتبرت الديمقراطية المباشرة هي الاسلوب الامثل للحكم، إذ كان الحكم لكل الشعب من المواطنين والحق لهم في الاشتراك في الحكم وكانت تشريعاتهم تقتضي باعتبار الانسان كيان الدولة.²

و المعنى العام للحقوق المدنية والسياسية:

كانت تعرف بالحقوق الطبيعية للإنسان دون أي تقسيم، وهذا ما نستشفه من نصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 حيث لا يوجد أي نوع من التصنيف لحقوق الإنسان، وبعد أن استلم البرجوازيون المدافعون عن الحقوق الطبيعية زمام السلطة في أوروبا صاروا ينادون أكثر بالحقوق الطبيعية وصارت سلاحاً قوياً في أيديهم يواجهون به القيود الإقطاعية والهيمنة السياسية.³

وتنص المادة 21 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على أن: لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.

¹ السيد نبيل، الحسني الكريلائي، الحقوق المدنية والسياسية، مؤسسة علوم نهج البلاغة، العراق، الطبعة الاولى، 2022، ص 18.

² سواعدي، جيلالي، لجنة الامم المتحدة لحقوق الانسان بين العالمية وحدود السياسة، مذكرة ماجستير تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2005، ص 17.

³ شاشوا، نور الدين، الحقوق السياسية والمدنية وحمايتها في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007، ص 07.

- لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده.

- إرادة الشعب هي مناط سلطة الحكم، ويجب أن تتجلى هذه الإرادة من خلال انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري أو بإجراء مكافئ من حيث ضمان حرية التصويت.

وهذا ما أكدته أيضاً المادة 25 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية التي نصت على أن يكون لكل مواطن دون أي وجه التمييز الحقوق التالية:

أ/ أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.
ب/ أن ينتخب وينتخب في انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين.

ج/ أن تتاح له على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.¹

3- أنواع الحقوق المدنية السياسية:

بعد التعرف لمعنى الحقوق المدنية والسياسية لابد إلى التطرق إلى أنواع هذه الحقوق والتي تتمثل في:

أ/ الحق في الحياة:

حق الحياة هو الحق الأول للإنسان، وبه تبدأ سائر الحقوق وعند وجوده تطبق بقية الحقوق، وعند انتهائه تنعدم الحقوق، وحق الحياة هو حق للإنسان في الظاهر ولكنه منحه من الله تعالى، ليس للإنسان فضل في ايجاده وكل اعتداء عليه يعتبر جريمة.²

¹ نعمان، عطا الله الهيش، حقوق الانسان القواعد والآليات الدولية، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، دمشق، جرمان، الطبعة الاولى، 2011، ص 90-91.

² نجم عبود، مهدي السامرائي، مبادئ حقوق الانسان، دار الكتب العلمية، 2018، ص 105.

ب/ الحق في الترشح والانتخاب:

وسيلة للاختيار فإنها ثقة بدورها الحق في الترشح والذي يعد أحد جوانب الحقوق السياسية التي يتمتع بها الفرد إذا ما توفرت فيه الشروط القانونية المطلوبة فكلما توجد شروط يجب توفرها في الناخب توجد أيضا شروط يجب توافرها في المرشحين.¹

ج/ الحق في التملك:

نصت المادة 15 من الاعلان الاسلامي لحقوق الانسان: " لكل إنسان الحق في التملك بالطرق الشرعية والتمتع بحقوق الملكية بها لا يضر به أو بغيره من الافراد أو المجتمع، ولا يوجد نزع الملكية إلا لضرورات المنفعة العامة ومقابل تعويض فوري وعادل ".²

هـ/ الحق في المساواة وعدم التمييز:

المساواة تعني أن جميع البشر أحرار، منذ ولادتهم ومتساوون في القيمة والحقوق، والحق في المساواة يعني أن في الدولة وفي المجتمع يجب أن يتم التعامل بتساو ومع كل إنسان لكونه إنسان، بغض النظر عن ديانتته، عرقه، قوميته، جنسه، لغته أو نظرتة السياسية.³

و/ الحق في التقاضي:

كلك شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من اعمال فيها اعتداء على الحقوق الاساسية التي يمنحها له القانون.⁴

¹ ناجي علي، محمد الدولي، الحماية الجنائية للعملية الانتخابية، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2020، ص 63.

² باناجة هشام، حقوق الانسان بين الشرائع القديمة والمواثيق الدولية المعاصرة، Awraqilil.Nashpwa. al. Tawzi، 2017، ص 252.

³ عبد العزيز، بن محمد الصغير، الضمانات الدستورية للمواطنين بين الشريعة والقانون، المركز القومي لإصدار القانوني، القاهرة، الطبعة الاولى، 2015، ص 30.

⁴ الزبيدي، علي عبد الرزاق، شفيق، حسام محمد، حقوق الانسان، دار البازوري العلمية، 2009، ص 166.

د/ حرية المعتقد الديني:

حق الانسان في اختيار المعتقد الذي يريد أن يكون حرا في ممارسة شعائر ذلك الدين في السر والعلانية، وحرًا في أن لا يلزم على أي دين.¹

م/ تقلد الوظائف العامة:

إن الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10 كانون الاول 1948 وفي المادة (02/21) منه أكد على حق كل شخص في تقلد الوظائف العامة في البلاد، وهذا يعني كفالة حق إشغال الوظائف العامة لكل الناس.²

ي/ الحق في الحماية:

عرض الفرد وسمعته حرمة لا يجوز انتهاكها: " إن دماءكم وأموالكم وأعراضكم بينكم حرام كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا في بلدكم هذا " من خطبة الوداع، ويحرم تتبع عوراته، ومحاولة النيل من شخصيته، وكيانه الأدبي: «وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا» (الحجرات:12)، «وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ» (الحجرات:11).³

خ/ الحق في الاعتقاد والتفكير والتعبير:

تتعلق الحريات الفكرية عموماً بحق الفرد في الاعتقاد والتفكير والتعبير عن رأيه ويتضمن ذلك حقين:

- حق الفرد في الاعتقاد والتفكير، فالفرد الحرية في أن يعتقد من الافكار ما يراه سويًا ومعبراً عن توجهاته وآرائه.

¹ نجم عبود، نهدي السامرائي، مبادئ حقوق الانسان، مرجع سابق، ص 113.

² صدام حسين، ياسين العبيدي، استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الاسلامية والقانون الوضعي، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2019، ص 82.

³ وسيم حسام، الدين الأحمد، الموثيق الاسلامية المتعلقة بحقوق الانسان، المذهل، 2019، ص 67.

- حق الفرد في التعبير عن رأيه وهذا الحق يكمل الحق السابق ويتممه فإذا أُتيحت للفرد حرية اعتناق الأفكار والآراء التي يراها متفقة مع توجهاته.¹

ثانيا: التمييز بين الحقوق الدستورية عن الحقوق المدنية والسياسية:

بالرغم من وجود علاقة وطيدة بين الحقوق الدستورية والسياسية والحقوق المدنية سواء من الناحية التاريخية أو السياسية، فمن الناحية التاريخية نجد تحمل في طياتها الحركات السياسية وتحمل في مضامينها الحقوق السياسية والمدنية معا أما من الناحية السياسية فلا تكتمل الحقوق السياسية إلا بوجود الحقوق المدنية.²

الفرع الثاني: التمييز بين الحقوق الدستورية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية

قبل الوصول للتمييز بين الحقوق الدستورية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لابد من التطرق أولا إلى تعريف الحقوق الاقتصادية ومن ثم تأتي معرفة انواع هذه الحقوق وأخيرا معرفة الفرق بين هذه الحقوق.

أولا: تعريف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

هي مجموعة من الحقوق التي تثبت للفرد، ومنها الحق بالعمل والحصول على أجر مناسب، والاستفادة من الثروات الطبيعية والبشرية للبلاد وتحسين الوضع المعاشي وتحسين ظروف العمل والحق في الضمان الاجتماعي وإعالة البطالة والرعاية الاجتماعية وتكوين

¹ بسيوني، محمد الخولي، نحو صياغة نظرية سياسية اسلامية معاصرة، بسيوني محمد الخولي، 2023، ص 66.

² سعودي، كريمة، الحقوق السياسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2016-2017، ص 32.

الاسرة وظروف معاشية لائقة ومناسبة والحق في التعليم والاستفادة من وسائل العلم والتمتع بالعلوم والمعارف والفنون واكتسابها والحصول عليها.¹

- وقد اعترف العهد الدولي: بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، وتشمل تلك التدابير توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين.

ويؤكد العهد أيضا: حق المواطن في تكوين النقابات مشتركا مع غيره والحق في الانضمام إلى ما يشاء من نقابات وفق القواعد المنظمة المعنية.²

1/ أنواع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته.

وقد نصت المادة 23 أن:

أ- لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق الحماية من البطالة.

ب- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

ج- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل نرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

هـ- لكل شخص الحق في أن ينشأ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

¹ ابراهيم، جودة علي العاصمي، دور التشريعات الدولية الخاصة بحقوق الانسان في الحد من سيادة الدولة، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الاولى، 2019، ص 32.

² عبد العال، اليربي، الالتزامات الناشئة عن المواثيق العالمية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الاولى، 2011، ص 106.

ونصت أيضا المادة 24:

- لكل شخص الحق في الراحة، أو في أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

والمادة 25 تنص على أن:

- لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة إذ للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة.

وكما نصت المادة 26 أيضا أن:

- لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولي إلزاميا وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني.¹

2/ التزامات الدولة بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تفرض الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عددا من الالتزامات التي يستوجب على الدول تنفيذها والامتنال لمتطلباتها:

1- الالتزام بالاحترام (المراعاة):

يرتبط الالتزام ومراعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جانب الدولة ذاتها عن طريق الامتناع الذاتي من جانبها عن انتهاك أي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

¹ لمياء، أيمن خيرى، التربية على حقوق الانسان، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، 2018، ص 337.

ب- الالتزام بالحماية:

فإن الالتزام بالحماية يتبع واجب على عاتق الدولة ومنع انتهاك هذه الحقوق من جانب أطراف ثالثة (سواء أكان فرد أو هيئات القطاع الخاص)، ويفرض هذا الالتزام على عاتق الدولة وجود اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لمنع الآخرين من التدخل في التمتع بهذه الحقوق.

ج- الالتزام بالوفاء (الأعمال):

يستوجب الالتزام بالوفاء وإنفاذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التزام على عاتق الدولة بأن تتخذ الدول التدابير التشريعية والادارية والسياسية من أجل الاعمال الكامل لهذه الحقوق.¹

3/ الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

صدرت الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بموجب قرار لجنة حقوق الإنسان رقم 14 والقرار رقم 46/421 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة وهي الحقوق الأساسية هي:

أ- حق العدل وهو أساس الحقوق الاقتصادية.

ب- حق التأمين الاجتماعي وهو أساس للحقوق الاجتماعية.

ج- حق التعليم وهو أساس للحقوق الثقافية.

¹ نعيمة، بوعقبة، قابلية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للنقاضي، مجلة الحقوق والحريات، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، المجلد 10، العدد 01، 2022، ص 369-370.

4- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

ا- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

ب- اتفاقية بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق العجزة والمسنين والورثة في التأمين عام 1925.

ج- اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي عام 1925.

م- اتفاقية بشأن المساواة في المعاملة، بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي عام 1962.

د- اتفاقية بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي عام 1962.¹

ثانيا: التمييز بين الحقوق الدستورية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية

بالرغم من أن حقوق الانسان تعتمد على بعضها البعض ففي علاقة الحقوق الدستورية والسياسية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثلا نجد أن من شروط الترشيح أن يكون الشخص على درجة من التعلم إلا أن ذلك لا يمنع الاختلاف بينهما بسبب اختلاف خصائص الحقوق السياسية عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وفيما يلي أهم الاختلافات بينهما:

¹ خياطي، مختار، دور القاضي الجنائي الدولي في حماية حقوق الانسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، القانون الاساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 46-45.

1- من حيث التطبيق:

إن الحقوق السياسية قابلة للتطبيق الفوري أي أنها لا تتحمل التأجيل بسبب الخطورة الكبيرة التي تترتب على عدم إكمالها على الافراد.

2- من حيث جانب تدخل الدولة:

تصنف الحقوق السياسية ضمن طائفة الحقوق السياسية أي أنها بصورة عامة لا تحتاج تدخلا فعالا ومستمرا من قبل الدولة.

3- من جانب التزام الدولة بالتنفيذ:

تختلف الحقوق السياسية عن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في فعاليتها أمام القضاء إذ تقوم المحاكم بحماية السياسية.¹

¹ سعودي، كريمة، الحقوق السياسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 34-35.

المبحث الثاني: ماهية الموظف العمومي

تقوم الدولة بممارسة نشاطها سواء المرفقي منها أو المتعلق بالضبط الإداري بواسطة موظفيها باعتبارهم الاداة أو الوسيلة البشرية التي تسمح للإدارة بالتحقيق أهدافها وممارسة نشاطها وترجمة ارادتها وقراراتها إلى الواقع الملموس، ونظرا إلى الدور الفعال الذي يقوم به الموظف العمومي في الوسط الوظيفي ارتأينا إلى تسليط الضوء على مفهوم الموظف العام وذلك بالتطرق إلى وإبراز أهم التعريفات والمفاهيم الفقهية منها والقضائية وكذا التشريعية وكذا إبراز أهم الفروقات الواردة بين الموظف العمومي وباقي أعوان الدولة الخاضعين للخدمة (المطلب الأول)، مع التطرق إلى الطبيعة وتبيان العلاقة بين الموظف العمومي والادارة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

تعددت تعاريف الموظف العام باختلاف زاوية النظر له، بين تعاريف الفقه وتعاريف القضاء، وكذا التعاريف التشريعية، حيث أنه لم يرد تعريف شامل جامع لمفهوم الموظف العمومي ويعود ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى، وأكتفت أغلب التشريعات في ميدان الوظيفة العمومية بتحديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها، لذا يقتضي تحديد المفهوم التشريعي والفقهي وكذا القضائي للموظف العمومي (الفرع الأول)، مع التطرق إلى أهم الفروقات بين الموظف العمومي وباقي أعوان الدولة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي

تختلف تعاريف الموظف العمومي باختلاف الانظمة ونظرة كل فقيه أو رجل قانون إلى هذا المصطلح وهنا سنحاول إبرازهم التعريفات الفقهية والقضائية وكذا التشريعية للموظف العمومي وهنا قمنا بالتقسيم هذا الجزء إلى:

أولاً: التعريف التشريعي للموظف العمومي

أخذ المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي، فهو يضع تعريف للموظف العمومي، بل اكتفى بتحديد الأشخاص التي تنطبق عليهم أحكام وقواعد النظام العام للموظفين حيث تحدث عنها في العديد من الأوامر والمراسيم نذكر منها بإيجاز ما يلي:¹

1/ تعريف الموظف بموجب الأمر 03/06:

بالرجوع إلى الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وبالرجوع إلى نص المادة 04 القائلة بـ: "يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".²

انطلاقاً من مضمون هذه المادة نلاحظ أن المشرع ذكر أنه لا يمكن أن تكون أمام موظف عمومي إن لم تتوفر فيه الشروط التالية:

أ- **التعيين:** بصور قرار التعيين من طرف سلطة إدارية مختصة.

ب- **ديمومة الوظيفة:** وهو أن تكون الوظيفة المعين فيها دائمة ومستمرة غير مؤقتة.

ج- **الترسيم:** وهو إجراء يتم من خلاله تثبيت العون المترص في رتبته.³

* كما أضافت المادة 02 من الأمر 03/06 ما يلي:

¹ لبنى، مجوري وشهرزاد ماضي، الالتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 8 ماي 1945 قلمة، السنة 2022-2023، ص 19.

² المادة 04، من الأمر 03/06. المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 16 يوليو 2006، الموافق لـ 20 جمادي الثانية عام 1427، ص 04.

³ عيشة، خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد العاشر، العدد الأول، بتاريخ 10-03-2017، ص 221-222.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

" يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في مؤسسات وإدارات عمومية، يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي...".¹

كما أضاف هذا الأمر حسب المادة السابقة أنه الشخص الذي يمارس مهامه ونشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الجماعات الإقليمية المتمثلة في الولاية والبلدية وغيرها من المؤسسات المذكورة سابقا في المادة 02، انه موظف عمومي وكذلك عام بتميز فئة معينة من العاملين الذين لا يخضعون لهذا الأمر ولا يكتسب صفة الموظف العمومي كما أضاف ركنا ذو عنصرا أساسيا لاكتساب صفة الموظف العمومي والتي تتمثل في:

- الخدمة في المرفق العام: وهي أن يشغل منصب في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية عليها أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمحددة حصرا بنص المادة الثانية سالفة الذكر.²

2/ تعريف الموظف العمومي بموجب الأمر 133/66:

إن الأمر 133/66 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم يعطي تعريفا محددا للموظف العمومي واكتفى في المادة الأولى بـ:

¹ المادة 02، من الامر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 03.

² المادة 01، من الامر رقم 133/66. المؤرخ بتاريخ 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 2 جوان 1966 الموافق لـ 18 صفر 1386.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

" يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي".¹

وقد تبين مما سبق أن المشرع كان متأثراً بالنموذج الفرنسي للوظيفة العامة، حيث تبنى نفس المبادئ التي تحكم قانون الوظيفة العمومية لفرنسا، كالبنيان الهرمي وسلم الاسلاك والفصل بين الرتبة سواء من ناحية المنهج أو الهدف في مجال الحقوق أو الضمانات المقررة للموظفين.²

والجدير بالذكر هو أن هذا الأمر أكد أن ارتباط صفة الموظف العمومي بشروط وهي:

أ- صدور قرار إداري من سلطة مختصة بتعيين الموظف العام.

ب- ديمومة وظيفة أي أنه يشغل منصبا دائما غير مؤقت.

ج- صدور قرار ترسيم الشخص المعين في إحدى درجات التسلسل الإداري.³

ثانيا: التعريف الفقهي والقضائي للموظف العمومي:

اختلفت التعاريف الخاصة بالموظف العمومي كل حسب نظرة الفقيه ورجال القانون والانظمة السائدة في محيط نشأتها وهنا تطرقنا إلى التعريف افقهي وكذا القضائي للموظف العمومي:

¹ عيشة، خلدون، مرجع سابق، ص 221.

² عبد الناصر، صالح، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، جوان 2015، ص 122.

³ عيشة، خلدون، المرجع السابق، ص 221.

1/ التعريف الفقهي للموظف العمومي:

تنوعت وتعددت التعاريف الفقهية للموظف العمومي وإن كان هناك تشابه في مضمونها وعناصرها عبر الدول أما الجزائر فغيرها من الدول تقديم تعريف الموظف العمومي مستلهمين ذلك من الفقه الفرنسي وكذلك من النصوص التشريعية لذا سنحاول ذكر أهم التعريفات الفرنسية والجزائرية للموظف العمومي والبدائية بالتعريفات الفقه الفرنسية:

* عرفها الفقيه (Waline) بأن الموظف العام هو: " كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري ".¹

* كما تحدث الفقيه الفرنسي (روجيه جورجوار) عن الموظف العمومي قائلاً عنه " يعتبر موظفاً عاماً كل شخص يتقاضى مرتباً من ميزانية الدولة، كما يرى أن عامة الناس يخلطون بين الموظفين العاملين، وموظفي صناديق الضمان الاجتماعي وشركات الكهرباء والغاز العمومية وغير ذلك ".²

* كما عرف الفقيه (هوريو) الموظف أنه: " هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية ومرتبطة في الكادرات الدائمة للمرفق يدار بمعرفة أو من طرف الدولة، أو الإدارات العامة التابعة أو الخاصة بالدولة، ويتم تعيينه من طرف السلطة المعنية بذلك ".³

* أما بالنسبة للنظام الخاص بفرنسا فقد كان خالي من تعريف عام وشامل، ففي الأمر الصادر في 1959/02/04 تحدثت المادة الأولى على: " ينطبق النظام الحالي على

¹ محمد علي، الخلافة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، في تاريخ 2012م-1933هـ، ص 41.

² حنان، أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، تاريخ 2022، ص 24.

³ غنيم عبد الرحمان، علي ابراهيم، الموظف العام والموظف الدولي، دراسة مقارنة، مجلة جيل الابحاث القانونية المعمقة، مركز جيل البحث العلمي، العدد 27، يوليو 2018، ص 90.

الأشخاص المعنيين في وظيفة دائمة والذين حازوا على درجة في تسلسل الإدارات المركزية الخاصة بالدولة والمرافق الخارجية التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة".¹

أما بالنسبة للفقهاء الجزائريين فقد عرف الموظف العمومي كما يلي:

* عرفه الأستاذ "مصطفى الشريف" بأنه: " كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه اليه مباشرة الخزينة العامة"،² نلاحظ هنا أن الفقيه ربط الموظف بالشرط وهو أن يحصل على مرتب مدفوع من قبل الدولة أو عن طريق خزينة الدولة.

* كما عرفه الأستاذ "أحمد محيو" على أنه: " الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب مواد قانون التوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائياً، دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".³

* وعرفه الأستاذ "ميسوم صبيح" على أنه: " يضمن سير الإدارة العامة، أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيفة العامة سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يتصف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً".⁴

الملاحظ من خلال التعريف السابق للأستاذ "ميسوم صبيح" أنه حاول التفرقة بين العون والموظف في الوظيفة العمومية، كما انه ربط مرحلة الترسيم للموظف العمومي بأنها المرحلة

¹ حسن عثمان، محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، دون طبعة، في تاريخ 2009، ص 652.

² عبد الناصر، صالح، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان 2015، ص 119.

³ كريمة، سعودي، الحقوق السياسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، السنة 2016-2017، ص 11-12.

⁴ حسان، عامرة، كتاب بيداغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة دراسة مقارنة، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، جامعة حسيبة بن بوعلي، بالشلف، بتاريخ 11 أبريل 2022، ص 06.

الفاصلة والنهائية لاكتساب صفة الموظف العمومي كما ذكر أهم العناصر والصفات التي يجب أن تتواجد في الموظف وهي:

أ- العمل والمساهمة في سير الإدارة العامة سواء كانت دولة أو مؤسسات وهيئات تابعة للدولة أو جماعات محلية أو حتى أشخاص.

ب- التعيين في مناصب دائمة والتثبيت فيها نهائياً: ويقصد هنا أن يتم الالتحاق والتوظيف في مناصب ويعمل دائم غير مؤقت أو لمدة معينة في مرفق على سبيل الاستمرار في الخدمة وضمان سير المرفق بانتظام وإطراد.

ج- الترسيم والتثبيت بعد التعيين في ذلك أو المنصب بصفة نهائية.¹

2/ التعريف القضائي للموظف العمومي:

القاعدة العامة أن القضاء يستمد أحكامه وقراراته من الفقه والتشريع الشيء الذي جعل من الصعب الفصل أو التفرقة بين كليهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوماً تطوير المفاهيم والعناصر التي يبني عليها مفهوم الموظف، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء لا تختلف عن سابقتها خالية من الاختلافات الجوهرية ولنحاول اعطاء بعض التعاريف:²

ولتكن البداية بالقضاء الفرنسي والذي عرفه على انه: " الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة في كادر المرفق العام"، حيث اشترط مجلس الدولة في التعريف السابق توافر شرطين أولهما: شغل وظيفة دائمة والتثبيت في الهرم الإداري.³

¹ كريمة، سعودي، مرجع سابق، ص 09-10.

² حنان، أوثن، مرجع سابق، ص 27.

³ نور الدين، سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 15، العدد 01، تاريخ 2022/04/27، ص 984.

أما بالنسبة للقضاء الجزائري فنشير إلى أن التجربة القضائية الجزائرية في الاخذ بازدواجية القضاء، لاتزال حديثة النشأة لذلك كاد أن ينعدم تعريف الموظف العمومي قضائيا وتجدر الاشارة إلى صدور القرارات التالية:

* صدور قرار المحكمة العليا الجزائرية: الصادر في 2009/04/22 والذي اعتمد فيه القاضي بنص المادة 144 من قانون العقوبات واعتبر أن كلمة "موظف" الواردة في المادة السابقة تشمل جميع الموظفين بالإدارات والمؤسسات العمومية وأضاف أيضا أنه: " لا فرق بين الموظف المترسم والمتعاقد والمترصص ."

* **قرار الغرفة الادارية:** ورد في قرار الغرفة الادارية التحاق العمال المؤقتين بصفة موظفين عاملين مستندا في ذلك إلى المادة 07 من الامر 75/22 المؤرخ في 1974/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل وهنا أقر القضاء الجزائري أنه ليس من العادل التمييز والتفرقة بين العامل الدائم والعامل المؤقت.¹

وهو بهذا الطرح لم يعطي تعريف جديد وعلى ضوء عما تقدم عرف الموظف العمومي على انه: " كل شخص يعهد اليه على وجه قانوني بأداء عمل دائم في موقع عام تديره الدولة أو أحد الاشخاص المعنوية العامة إدارة مباشرة.²

وهنا نستخلص أن تعريف الموظف العمومي في القضاء الجزائري لم يقطع شوطا كبيرا لذا لم يتمكن من الخروج عن أحكام المجلس الدولة الفرنسي خاصة الشروط والاركان التي حددها المشرع الفرنسي.³

¹ كريمة، سعودي، مرجع سابق، ص 21.

² وهيبية، بن سعدي، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ص 212.

³ لبنى، مجوري وشهرزاد ماضي، الالتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالة، السنة 2022-2023، ص 12.

الفرع الثاني: التمييز بين الموظف العمومي وباقي أعوان الدولة:

مع تنوع نشاطات الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية، كلها عوامل أدت إلى تباين أوضاع العاملين تحت سلطتها، وإن كانت فئة الموظفين الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي الخضوع والاهتمام بأكبر حد في مقتضياتها وبالكل ما هو وارد فيها، إذ أنه لا يمكن أن تعتبرها الفئة الوحيدة التي تعمل وتشغل منصب في الدولة والادارات العامة وكذلك في المؤسسات العمومية، بل يوجد بالجانب الموظف فئات متعددة من المستخدمين منها ما هو خاضع للقانون العام ومنها ما هو خاضع للقانون الخاص من بين هذه الفئات نجد العون المتعاقد وأيضا الموظف الفعلي، لذا سنحاول التطرق إلى تمييز الموظفين العموميين بباقي مستخدمين الدولة في هذا الجزء.¹

أولا: التمييز بين الموظف العمومي والعون المتعاقد:

لم يتطرق المشرع الجزائري في أحكام الامر 03/06 وكذلك في المرسوم الرئاسي 308/07، وكذلك في الأمر رقم 133/66 إلى إعطاء تعريف للعون المتعاقد، بل اكتفى بالإشارة فقط إلى المناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد والحالات التي تلجأ فيها المؤسسات والادارات العمومية إلى هذا الاسلوب في بعض النصوص والاحكام القانونية منها المواد: 19-20-21 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية. الامر الذي دفع الفقه الاداري إلى محاولة إعطاء تعريف للعون المتعاقد حيث عرفه على انه: " عامل عام تعاقد يربط بالإدارة بعقد إجازة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف، نظرا لمركزه القانوني في المرفق العام ".²

¹ سوداني، نور الدين، مرجع سابق، ص 991.

² محمد، بوجانة، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، مجلد 08، العدد 02، تاريخ النشرة 2022/06/30، ص 561.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

كما عرفه صالح دجال تحت عنوان الاعوان الاداريين على أنه: " الذين تلجأ اليهم الادارة العامة مركزيا أو محليا لخبرتهم في تأدية خدمات لا تتوفر لدى موظف الادارة العمومية أو لسد فراغ تقتضيه الظروف والمصلحة العامة للمرفق العمومي، فيعتبر هؤلاء مجرد متعاقدين مؤقتين " ¹.

ومما سبق ذكره يمكن أن نقوم بالترقية بين الموظف العام والاعون المتعاقد:

1/ يلتحق الموظف العام بموجب قرار تعيين صحيح وصادر من سلطة مختصة عكس الاعون المتعاقد الذي يلتحق عن طريق أو بموجب عقد بين الطرفين الادارة والشخص المتعاقد.

2/ تتميز الوظيفة التي يشغلها الموظف العام بديمومة والاستمرار أي بشكل دائم دون توقف عكس الاعون المتعاقد أين تكون وظيفته مؤقتة غير دائمة محددة بزمن معين في العقد المبرم بين الطرفين تنتهي خدمته بانتهاء المدة المحددة في العقد.

3/ مجال التوظيف للموظف العمومي يكون في قطاع الوظيفة العمومية والتي يخضع للقانون الوظيفة العامة عكس التوظيف الخاص بالاعون يكون في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية. ²

4/ بعد اجتياز فترة التربص يرسم الموظف العام في الوظيفة التي عين فيها فيصبح شغله لها يتسم بالدوام، بينما يخضع الاعون المتعاقد بعد فترة الاختبار إلى التثبيت في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الادارة العمومية. ³

¹ سوداني، نور الدين، مرجع سابق، ص 991.

² لبنى، مجوري وماضي شهرزاد، مرجع سابق، ص 17.

³ غنية فلاح، ومنشار راضية، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في ظل الامر 03/06، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، السنة 2023-2024، ص 14.

وهنا يمكن القول أن المشرع الجزائري أخذ بالنظام التعاقدى في الإدارات والمؤسسات العمومية بالرغم من مساوئه وهذا من أجل ضمان حسن سير واستمرار المرفق العام دون توقف وضمان تلبية الحاجيات الخاصة بالمصلحة العامة، حيث نظم المرسوم الرئاسي 07-308 التحاق الاعوان عبر شروط معينة وطرق محددة للتوظيف ومدة انتهاء الخدمة.¹

ثانيا: التمييز بين الموظف العمومي والموظف الفعلي:

عرف الموظف الفعلي على انه: " الشخص الذي صدر تعيينه قرار خاطئ أو معين أو لم يصدر بتعيينه قرار إطلاقاً، فقد يعين شخص في وظيفة معينة دون اتباع الخطوات أو الاجراءات القانونية الصحيحة في تعيينه فيكون هنا قرار التعيين باطلا بجميع القرارات والتصرفات الصادرة منه ولا يعتد بها لكن الفقه الاداري قرر سلامة التصرفات غير المشروعة التي قام بها الموظف الفعلي وذلك لحماية المصالح التي تم التعامل معها بحسن نية، وإعمالاً بالمبدأ سير واستمرار المرفق العام بانتظام وإطراد، كما تطبق هذه النظرية في الاحوال العادية وكذا الاستثنائية، حيث تقوم الادارة بالتسليم الأعمال إلى الاشخاص المعنيين وهذا لعدم اتساع الوقت أمامها لإتباع الخطوات والاجراءات الصحيحة وز القانونية وفي هذه الحالة تعتبر تصرفاتهم مشروعة نظراً للظروف الاستثنائية والغير عادية التي تمر بها الادارة والدولة او أحد أجهزتها.²

حيث تقوم نظرية الموظف الفعلي وفقاً للفقه القانون الاداري على قاعدتين أساسيتين: أول قاعدة وهي الظاهر وذلك إذا كان قرار التعيين للشخص في المرفق العام باطلا كافتقار أحد اركانه الاساسية أو كان غير ظاهر البطلان، كما لو صدر التعيين بناء على تفويض من

¹ جمال، قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 08، العدد 01، تاريخ النشر جانفي 2021، ص 78.

² كنعان، نواف، القضاء الاداري، الاصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، في تاريخ 20065، ص 111.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

غير متخصص او ممارسة العمل أو الوظيفة قبل أداء اليمين على الرغم من اشتراط القانون ذلك، أو ما إذا كانت الانتخابات التي تم التعيين على أساسها باطلة ولهذا السبب رأي الفقه والقضاء صعوبة رؤية هذه الامور من قبل الجمهور، أما القاعدة والتي تتمثل في حالة الضرورة أو الظروف الاستثنائية ذلك عند القيام أحد الاشخاص بأعمال التي يقوم بها الموظف العمومي لكن دون أي توظيف أو تعيين منقبل السلطة المختصة ولكن لظروف استثنائية كالحرية والثورات.¹

أما في الظروف الاستثنائية فنقوم هذه النظرية على فكرة الضرورة وتعتبر تطبيقا لنظرية الظروف الاستثنائية ومثال ذلك في حالة الحرب أو الكوارث اين يضطر الموظفين إلى هجر المرافق العامة فيحل محلهم أفراد عاديون وذلك حفاظا على سير واستمرار خدمات المرفق العام، أما بالنسبة للمركز القانوني الذي يتمتع به الموظفين العموميين فهو لا يمتلك الامتيازات الخاصة بالموظف العادي ولا راتبه ولا يتمتع حتى بضمانات الخاصة به كما أجاز الفقه رجوع الموظف الفعلي على الادارة بما أنفقه من ماله الخاص أثناء القيام بأعمال الوظيفة على أساس نظرية الاثراء.²

وبالتالي لا يعتبر الموظف الفعلي عموميا لعدم توفر فيه الشروط الخاصة بالموظف العمومي والتي تكسبه هذه الصفة والمتمثلة في:

- لم يتم تعيينه من طرف السلطة المختصة وإنما تولى مهام الوظيفة العمومية بالمبادرة شخصية منه بسبب ظروف خاصة واستثنائية قاهرة، أو كان تعيينه معيبا عن الظروف

¹ بلال أمين، زين الدين، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية والتشريع المقارن، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الاولى، في تاريخ 2009، ص 21.

² عبد العزيز، السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ص 44-45.

العادية، كأن يصدر قرار من غير صاحب الاختصاص عكس الموظف العمومي الذي يتم تعيينه وفق اجراءات واحكام قانونية منصوص عليها ومن طرف جهة ادارية مختصة.

- عدم ديمومة الوظيفة العمومية التي يشغلها، فهو يتخلى عنها بعد مدة إما اكتشاف لعدم شرعية تعيينه أو لزوال الظروف الاستثنائية التي دفعت إلى إدخاله في المنصب عكس الموظف العمومي الذي يتصف عمله ومنصبه بالديمومة والاستمرار.¹

المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والادارة

ثار خلاف في الفقه والقضاء الادريين حول تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، وانقسمت إلى اتجاهين أولهما يرى أن تكييف العلاقة التي تربط بين الموظف العام والدولة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة: " العقد شريعة المتعاقدين " ، بينما يرى أصحاب الاتجاه الثاني أن تكييف علاقة لموظف الدولة على انها علاقة تنظيمية أو لائحية، وقد ترتب على الاتجاه الاول ظهور ما يسمى بالنظرية التعاقدية (الفرع الاول)، في حين ترتب على الاتجاه الثاني ظهور ما يسمى بالنظرية التنظيمية أو اللائحية (الفرع الثاني)، وفي هذا الجزء سنحاول التطرق إلى هاذين الاتجاهين:

الفرع الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص والعام

تردد الفقه والقضاء حول الاخذ بعقد من عقود القانون الخاص من جهة وبين عقد من عقود القانون العام من جهة أخرى، وفي نهاية المطاف فرق الفقه الفرنسي نوعين من هذه الاخيرة، أوأهما ما يربط بقانون خاص والثاني ما يربط بالقانون العام وسنحاول في هذا الجزء تقديم شرح مبسط وذكر أهم النقاط الخاصة بهذه النظرية.

¹ لبنى، مجوري وشهرزاد ماضي، مرجع سابق، ص 18.

أولاً: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص

ساد هذا الاتجاه في ظل سيادة النظام الملكي المطلق والنظام الإقطاعي، حيث استقر فترة طويلة إلى غاية أوائل القرن العشرين، وتحديداً مع بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عشر، ويعود سبب ذلك إلى عدم وجود غيرها من النظريات التي تكييف العلاقة بين الموظف والدولة.¹

حيث قبل بهذا التكييف القانوني لعلاقة الموظف بالدولة وقت سيادة أحكام وقواعد القانون الخاص وتطبيقها على مختلف أوجه النشاط أي كان مصدرها سواء الافراد أو الادارة، ففي هذه الاثناء ذهب الرأي الغالب في الفقه والقضاء إلى تكييف علاقة الموظف بالدولة على أنها علاقة تعاقدية خاصة، شأنها شأن بقية العلاقات الاخرى، التي تتم في المجتمع ويحكمها القانون المدني، ويخضع من ثم لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، تأسيساً على أن الالتحاق بالوظيفة العامة إنما يكون في الغالب بعد اتفاق ارادي يتم بتوافق ارادة الموظف مع ارادة الادارة، أي أن يتم بإيجاب من قبل الموظف العمومي وقبول من طرف الادارة، وهما شرطان يتحقق بهما انعقاد العقد المدني الذي تتولد عنه مراكز وحقوق ذاتية للطرفين.²

حيث وصفوا هذا العقد على أنه عقد حالة إذا كان موضوع العقد قيام الموظف بأعمال قانونية، أو عقد عمل أو إيجاز الاشخاص إذا كان موضوع العقد أعمال مادية، لاتزال هذه النظرية سائدة نوعاً ما في بعض الدول الانجلو سكسونية.³

ومن النظريات التي جاءت في هذا الصدد نجد:

¹ فاروق، خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والادارية المركز الجامعي، الوادي، الجزائر، العدد 02، بتاريخ 2011، ص 90.

² محمد قدرى، حسن، القانون الاداري (التنظيم الاداري، الوظيفة العامة، الاموال العامة، النشاط الاداري)، دراسة مقارنة، إثناء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، سنة 2009، ص 169-170.

³ عيشة، خلدون، مرجع سابق، ص 225.

1- **نظرية العقد المدني:** حيث يرى رواد وأصحاب هذه النظرية أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة، تقوم على أساس عقد إيجار للأشخاص إذا كان عملهم ماديا، أو على أساس عقد خدمات إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل بها".¹

ويترتب على ما سبق ذكره ما يلي:

- لا يجوز تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين.

- أحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر ذلك تأسيه على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني.

- اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.

- وجود الموظف في مركز شخص ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة.

- اعتبار التزام كل طرف بما ورد في عقد ما يسببه الالتزام كليهما.

2- **عقد وكالة:** ويتجسد هذا العقد في كون العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية وبالتحديد "عقد وكالة"، يتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين له، مقابل موافقة الإدارة على الالتحاق بالوظيفة وأداء خدمة محددة له، وأن العمل المكلف يعد عملا قانونيا.

غير أن العديد من الفقهاء، تصدوا لهذا التكييف باعتبار أن العقد يشترط إبرام إرادتين الإيجاب والقبول، وإجراء مفاوضات بين الطرفين للاتفاق على شروط التعاقد وهذه الاشتراطات لاوجود لها في علاقة الموظف بالدولة ولذلك هجرت هذه النظرية.²

¹ لبنى، مجوري وشهرزاد، ماضي، مرجع سابق، ص 19.

² حنان، أوثن، مرجع سابق، ص 31-32.

3- عقد إذعان: وحسب هذه النظرية يرتبط الموظف بالإدارة عن طريق عقد إذعان يشمل ويحتوي على جميع الشروط والحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين وتتمثل الإرادة فقط في حرية المترشح للانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية، فبمجرد القبول من طرفه، يمكنه تولي منصب عمل في الوظيفة العمومية وللخضوع للشروط التي تصفها الإدارة مسبقاً والتي تحدد حقوق وواجبات الموظفين والتي يمكن تعديلها إذا دعت الضرورة إلى ذلك.¹

وعلى الرغم من استمرار العلاقة التعاقدية لفترة زمنية طويلة، إلا أنها تعرضت للنقد الشديد من طرف الفقه والقضاء نذكر منه:

أ/ من الناحية الشكلية:

- بما أن العلاقة القائمة بين الموظف والدولة علاقة تعاقدية فإن العقود تحتاج إلى مناقشة حقوق والتزامات الطرفين والموافقة عليها ومثل هذه المناقشة غير متوفرة لأن تعيين الموظف يتم بقرار إداري وهذا القرار لا تسبقه مفاوضات ولا يتضمن كذلك مناقشات حول الالتزامات والحقوق.²

ب/ من الناحية الموضوعية:

- نتائج فكرة التعاقد تتعارض مع مقتضيات المرفق العام، فالعقد وفق القانون الخاص يحكمه مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" أين ينتج عن هذا المبدأ عجز الإدارة عن تعديل مركز الموظف إلا بموافقتة باعتباره المتعاقد معها في ظل فكرة العقد، كما يمكن فسخ العقد عن حالة حدوث مخالفة، وذا متناقض وضار بالمصلحة.³

¹ لبنى، مجوري وشهرزاد، ماضي، مرجع سابق، ص 19.

² محمد جمال، الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، بتاريخ 2011م-1432هـ، ص 294.

³ محمد رفعت، عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، كمشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، بتاريخ 2003، ص 364-365.

- يخضع العقد لنسبية لمبدأ نسبية آثاره التي تقتصر على طرفيه، ولكن في مجال الوظيفة العامة قد يعرض إخلال الموظف بواجباته للمسؤولية اتجاه الافراد الذين ليسوا في العقد.
- لا يمكن للموظف منترك وظيفته من تلقاء نفسه ومحض ارادته كما هو الحال بالنسبة للعلاقة التعاقدية حتى بعد تقديم استقالته، لأنه يظل ملتزما بواجباته الوظيفية إلى غاية قبول الادارة استقالته أو انقضاء الاجل القانوني المحدد لها.
- إن تكييف العلاقة الوظيفية على انها علاقة تعاقدية خاصة يعني احتمال اختلاف مراكز الموظفين حتى ولو كانوا يقومون بعمل واحد، وذلك نظرا إلى اختلاف بنود عقودهم التي تحدد بعد مفاوضات وفي ظروف وأحكام وإجراءات مختلفة وهذا يؤدي إلى عدم المساواة بين العاملين أو الموظفين ويضر كذلك بالمصلحة العامة وكذا الخاصة.¹

ثانيا: رابطة تعاقدية من روابط القانون العام:

ونظرا لقصور وفشل عقود القانون الخاص بمختلف صورته لتغيير العلاقة التي تحكم بين الموظف والادارة وتعرضه للعديد والكثير من الانتقادات والمعارضات، اتجه الفقه مستأنسا بالقضاء إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم وتتسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها فاعتبر أن العلاقة القائمة بين الموظف والادارة علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام،² حيث تم تأسيس هذا الرأي أو الاتجاه على فكرة وأساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت تسمى أحيانا عقد إداري أو عقود الوظيفة العامة أو عقد

¹ محيد، محمد، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة تخصص جذع مشترك، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بتاريخ 2019-2020، ص 48.

² حميد، شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والادارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والادارة والقانون، العدد 42، بتاريخ جوان 2015، ص 71.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

من عقود القانون العام، حيث تركز هذه النظرية على قاعدتين اولهما أن ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية وثانية اعتبار أن هذا العقد له خصائص مميزة.¹

إضافة إلى أم هذه العقود تضيف وتخول الإدارة في مواجهة المتعاقد معها سلطات واسعة لتحقيق شريعة المتعاقدين، كما هي مطبقة في القانون الخاص، فهذه العقود تتيح للإدارة إمكانية الانفراد بتحديد شروطها وتعديل هذه الشروط، وكذلك الغاؤها بإرادتها المنفردة، وبما يتلاءم مع الصالح العام، ودون أن يكون للطرف المقابل أي حق في الاعتراض على ذلك أو طلب فسخ العقد طالما أنه قبل من البداية العمل لدى الدولة.²

ولكن بالرغم من أن هذا الرأي أفضل من سابقه، إلا أنه لم يسلم من الانتقادات لأن هذا التكيف غير كاف ولا يزال متعارضاً مع جوهر الوظيفة العامة وضرورات المرافق العامة ومن بين الانتقادات التي تعرضت لها نذكر ما يلي:

- أن الموظف يرتبط بالدولة عن طريق قرار تعيينه كقرار إداري لكن هذا يختلف ويعارض فكرة التعاقد والتي تفرض الجواب والقبول من كل الطرفين.³

- تعتبر العقود الادارية كغيرها من العقود المدنية ملزمة لطرفيها بحيث لا يجوز للإدارة أن تقوم بالتعديل في شروطها أو تقدم على الغائها إلا إذا وقع خطأ من المتعاقد معها، أو إذا استجدت ظروف تتطلب ذلك ويكون للمتعاقد مع الإدارة حق طلب تعويضه عما أصابه من أضرار نتيجة هذا التعديل.⁴

¹ حميد، شاوش، مرجع سابق، ص 71.

² محمد قدرى، حسن، مرجع سابق، ص 171.

³ محمد رفعت، عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، شارع سوتير الازاريطه، سنة 2009، ص 361.

⁴ محمد قدرى، حسن، مرجع سابق، ص 171.

كما قيل في هذا الصدد أنه لا يوجد محل مجدد في العقد، لأن الدولة في علاقتها مع الموظف تملك الحق في المساس بالحقوق والتزاماته عن طريق ما تصدره من قوانين ولوائح حيث تسري بأثر فوري دون الرجوع إلى موافقة الموظف وأخيرا قيل بأن رابطة الموظف بالإدارة يمكن أن تكون عقد قانون عام، لكن هذا العقد يدخل الموظف في إطار نظام قانوني معين هو النظام القانوني للوظيفة العامة.¹

الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية

كان من نتيجة الانتقادات التي وجهت إلى النظرية التعاقدية، هجر الفقه والقضاء الإداريين سواء في فرنسا أو مصر هذه النظرية وهذا راجع إلى فشل النظريات التعاقدية السابقة في تكييف العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة معتبرين أن علاقة الموظف بالسلطة الإدارية هي علاقة تنظيمية تحكمها القواعد المتصلة بتنظيم الوظائف العامة.²

وأخيرا استقر الفقه والقضاء على تكييف علاقة الموظف بالإدارة على أنها علاقة تنظيمية تستند على نصوص قانونية مجردة وعامة تنظم وتسير شروط هذه العلاقة وتحدد مسبقا حقوق وواجبات الموظفين، حيث امتازت هذه العلاقة أنها الأكثر ملائمة وانتفاعا مع مقتضبات المرافق العامة من ضمان سيرها وتعديل نظامها وقواعدها ومسايرة حاجياتها.³

وجاء المشرع الفرنسي ليؤكد هذه الحقيقة خاصة في المادة الخامسة من القانون الاساسي للموظفين في سنة 1946، وكذلك قانون 1959 حيث سار بنفس الاتجاه الذي سار عليه مجلس الدولة الفرنسي في قضية الانسة "مينار" وبهذا حسم الخلاف القائم حيث أقرت المادة

¹ عبد العزيز، السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 45.

² محمد قدرى، حسن، مرجع نفسه، ص 172.

³ محمد علي، الخلايلة، مرجع سابق، ص 45.

05 على ما يلي: " إن الموظف العام في علاقته القانونية بالإدارة يعتبر في مركز تنظيمي لائحي ".¹

أما المشرع الجزائري أخذ بالنظرية القانونية اللائحية شأنه شأن المشرع الفرنسي، حيث نصت المادة 07 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة على ما يلي: " يكون الموظف تجاه الادارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ".

لذلك خضع الموظفون العامون في الجزائر كصنف خاص من الاعوان العموميين لنظام إداري محدد بموجب قانون أساسي يحدد كيفية توظيفهم وترقيتهم وتأديتهم.²

وهذا طبقا للأحكام الامر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 وكذلك المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات الادارية العمومية، وكذلك الامر رقم 03-06 المؤرخ في 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.³

أما بالنسبة للمصدر فقد نصت المادة 76 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بأن: " الوظائف العامة تكليف القائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة وتلبية للاحتياجات الصالح العام طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها، ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها...".⁴

¹ نبيلة، بلمزيود، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الاساسي للوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسن الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة 2017-2018، ص 59.

² حسون، محمد علي، مطبوعة بعنوان الوظيفة العامة، محاضرات القين على طلبة السنة أولى ماستر، قانون عام معمق وطلبة ما لعد التدرج التخصص ادارة مالية، جامعة 8 ماي 1945، قالمه، سنة 2017-2018، ص 17.

³ حسون، محمد علي، المرجع السابق، ص 17.

⁴ محمد علي، الخلايلة، مرجع سابق، ص 47.

وفي الاخير يمكن القول أن العلاقة بين الموظف والدولة ليست إذن علاقة عقدية وإنما هي علاقة من "تنظيمية" تستند إلى نصوص قانونية عامة ومجردة موضوعية من قبل وهذا يعني أن مركز الموظف هو مركز قانوني لائحي وليس مركزا تعاقديا، وأن قرار تعيينه في الوظيفة العامة هو "قرار شرطي" لأنه يستند إلى الموظف المعين المركز القانوني العام الذي سبق وأن نظمته الوانين واللوائح المتصلة بالوظائف العامة، وهذا هو الرأي السائد والذي يسود الآن فقها وقضاء.¹

وقد ترتب على فكرة أن العلاقة القائمة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية ولائحية وليست تعاقدية جملة من النتائج نذكر أهمها كما يلي:

* إن للإدارة الحق أن في كل وقت القوانين والانظمة المتعلقة بالموظفين دون حاجة إلى موافقتهم أو رضاهم بحيث لا يستطيع أي منهم الاحتجاج أو المعارضة أو رفضهم للحقوق مكتسبة في الابقاء على نظامهم القانوني السابق الذي عين في ظله حتى ولو تضمن التعديل حرمان الموظف من بعض الامتيازات التي كان يتمتع بها طالما أن التعديل موضوعي وعام.²

* نظرا لاعتبار مركز الموظف هو مركز تنظيمي يستند مباشرة من قوانين واللوائح ولا يستند إلى عقد مع الدولة فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز وصحة اتفاق مبرم ومسبق بين الادارة والموظف على خلاف قواعد التي قررتها القوانين واللوائح التنظيمية والوظيفية، وسواء كان هذا الاتفاق من مصلحة الموظف أو من مصبحة الدولة فهذه الاتفاقيات باطلة بطلانا مطلق لمخالفتها قواعد أمره متعلقة بالنظام العام، كما أن بطلانها يأتي أيضا من أن كان الاتفاق تم لمصلحة الدولة فهناك دائما شبهة الاكراه الواقع على الموظف ولو كان الاتفاق لمصلحة

¹ محمد رفعت، عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، مرجع سابق، ص 362.

² محمد علي، الخلايلة، الوسيط في القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، في تاريخ 2015م-1436هـ، ص 190.

الموظف فهو يتضمن خروجاً على مبدأ المساواة بين الموظفين في حقوقهم وواجباتهم من أجل لاعتبارات شخصية.¹

* إن الموظف ملزم بالعمل لضمان حسن سير المرفق العمومي، بانتظام واضطراد فلا يحق له الاضراب عن العمل إلا بما سمح به القانون وأحكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

* لا يحق للموظف ترك عمله لمجرد تقديم استقالة عن الوظيفة وإنما يجب الانتظار لقبولها وهذا ما نصت عليه المواد 219، 220 من الامر 03-06.

* النظام التأديبي يتشكل من مركز الموظف العمومي باعتبار هذا الاخير مركزاً تنظيمياً بمجرد ارتكابه خطأ يلتزم بالتعويض أولاً ثم مرحلة الفسخ، أو الاستمرار وحفاظه على منصله الوظيفي.²

موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة بين الموظف والادارة:

لقد أخذ المشرع الجزائري بالنظرية القانونية التنظيمية، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر 133/66: " يكون الموظف تجاه الادارة في وضعية قانونية وتنظيمية "، وسبب تبني هذه الفكرة راجع إلى ما توصل اليه من تجارب الماضي الاستعماري.

كما أن الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية اعتمد نفس الموقف في المادة 07 بنصها: " يكون الموظف لتجاه الادارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ".

¹ محمد رفعت، عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 367.

² حسون، محمد علي، مرجع سابق، ص 18-19.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

وعبر المشرع الجزائري عن أسباب الاخذ بالمفهوم القانوني التنظيمي بقوله أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل في كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة إذ أنها تشكل نظاما صالحا لغرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء طرف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية وكذا الجماعية وهكذا يمكن أن تكون الإدارة فعالة.¹

¹ مجوري، لبنى، ماضي شهرزاد، مرجع سابق، ص 21.

خلاصة الفصل الأول:

نلخص من خلال دراستنا الفصل الأول الموسوم بعنوان: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي، قولنا بأنها مجموعة من الحقوق التي يكفلها الدستور لضمان حماية حقوق الموظف في القطاع العام، وتوفير بيئة عادلة وآمنة تضمن له الحرية والكرامة، هذه الحقوق تتنوع بين حقوق عامة وحقوق خاصة، وتؤكد على المساواة بين جميع الموظفين أمام القانون بغض النظر إلى جنسهم أو خلفياتهم الاجتماعية أو السياسية.

وتطرقنا أيضا إلى ابراز أهم الخصائص لهذه الحقوق التي تميزها عن باقي الحقوق الأخرى، كخاصية الذاتية والاستثنائية والخاصية الشرعية والحماية القانونية، وانها حقوق أساسية غير قابلة للتصرف، ومضمونه قانونيا وحقوق قابلة للتنفيذ وتتميز بالطابع الأساسي والعلنية والتوثيق وكذا الحماية القانونية، والعمولية الشمولية.

وتطرقنا أيضا إلى التمييز بين هذه الحقوق عن غيرها من الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية مع ابراز مفهوم كل منهما وذكر أهم انواع هذه الحقوق.

الفصل الثاني

أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة
بالموظف العمومي وأليات حمايتها

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

تطور الحماية القانونية للموظف العام ضرورة أساسية لضمان سير العمل الإداري بفعالية وحياد، إذ يتعرض الموظفون وبخاصة من يتعامل مع جمهور واسع، في كثير من الأحيان لضغوطات الخلافات مما يضعهم في موقف قد تؤدي إلى تعديات جسدية أو لفظية، ومن هنا تأتي أهمية تشديد العقوبات على من يتعدى على الموظف العام، ليس فقط في إيجاد رادع للمعتدين بل رادع قوي، يمكن أن تصبح هذه الإعتداءات ظاهرة متزايدة وتبعاً لذلك سنحاول التطرق الى الحقوق الخاصة والعامة المرتبطة بالموظف العمومي (المبحث الأول) وآليات حماية حقوق الموظف العمومي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحقوق الخاصة والعامة بالموظف العمومي

إن الموظف يتمتع بمجموعة من الحقوق كفلها له التشريع الجزائري منها الحقوق الخاصة للموظف كالحق في الراتب والتعويضات وكذا الحق في الترقية والتكوين المهني المستمر، وكذا الحقوق العامة المرتبطة بالوظيفة كالحقوق السياسية والمدنية كالحق في الترشح والانتخاب والحق في الاضراب والحق النقابي بالإضافة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية كالحق في الأمن الاجتماعي والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والاستقالة والتعاقد وكذا حرية الرأي والتعبير وعليه سنتناول الحقوق الخاصة المرتبطة بالوظيفة في (المطلب الأول)، والحقوق العامة المرتبطة بالوظيفة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحقوق الخاصة (المرتبطة بالوظيفة) للموظف العمومي

لقد كفل المشرع الجزائري حقوق خاصة بالموظف العمومي، باعتباره موظف في الدولة، كما ضمن له حقوق متعلقة بسلامته وكذا لتحسين عطائه المهني منح له القانون بعض الحقوق لهذا الغرض من بين هذه الحقوق الحق في الراتب والتعويض وكذا الحق في الترقية والتكوين وعليه سنتناول الحق في الراتب والتكوين (فرع أول)، والحق في الترقية والتكوين في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الراتب والتعويضات

يعد الراتب من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف العمومي أثناء أدائه لمساره الوظيفي، فهو من الحقوق المادية والذي يدفع بصفة منتظمة، أما التعويضات فهي المرتبطة ببعض النشاطات وهذا ما سندرسه في هذا الفرع.

أولاً: الحق في الراتب:

" حق أساسي وذو أولوية بالنسبة للموظف والعون العمومي وهو كذلك السبب الرئيسي لرغبة الموظف في الالتحاق بالوظيفة العمومية ".¹

" فهو عبارة عن مبلغ من المال يتقاضاه الموظف العام من الجهة الادارية التي يعمل لديها شهريا في مقابل انقطاعه لخدمة الادارة ".²

وعليه سنعرض التعريف الفقهي والتشريعي في التالي:

1- التعريف الفقهي:

نجد أن الفقهاء اختلفوا من حيث تعريفهم لحق في الراتب، ونذكر أهم التعريفات:

- عرفه "حماد محمد شطا" بأنه: " الراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يتضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يساهم به الموظف في تكوين هذا الدخل القومي".³

- وعرفه أيضا "سليمان الطماوي" بأنه: " المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الادارة ".⁴

إن هذا التعريف منتقد من عدة اوجه منها:

¹ فيساح، جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، الجلفة، العدد التاسع، سبتمبر 2017، ص 75.

² رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة، (NATIONAL CETERFOORL)، الطبعة الاولى، 2016، ص 78.

³ حماد، محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 05.

⁴ سليمان، الطماوي، الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة)، مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص 465.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

يعتبر الراتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكر العمل بصناعة تباع وتشتري وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى عندما كان ينظر إلى الاجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشتري بالمال، هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً.¹

2- التعريف التشريعي:

حيث نجد في التشريع أنه لا وجود لتعريف الراتب وإنما أشار إليه المشرع بموجب المادة 32 من الأمر 03-06: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب ".² نجد أن هذه المادة لم تقم بتعريف الراتب وإنما أشارت إليه فقط بأن حق من حقوق الموظف العمومي. وأشارت المادة 16 من المرسوم 59/85: " المرتب هو المقابل المالي (النقدي) الذي يتلقاه نتيجة القيام بأعباء وظيفية ".³ ومضمون هذه المادة أن الراتب هو ذلك المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف العمومي نتيجة لأدائه لمهامه.

¹ باي راقد، سليمان، بن يحي رفيق منصف، حقوق الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022، ص 45.

² المادة 32، من الأمر 03-06. كرجع سابق.

³ المادة 16، من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمل المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية. الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 العدد 13، ص 335.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

وأضافت المادة 120 من الأمر 03/06 سالف الذكر على أن: " يتقاضى الموظف مهما تكن رتبته راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المنصوص عليها التي يمارس مهامها فيها فعليا ".¹

ونستنتج من خلال هذه المادة أن الموظف العمومي يحصل على راتبه من خلال المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها.

وأجازت المادة 4 من الامر 07-307: " للموظف بعد أداء الخدمة الحق في الراتب ويشمل ما يلي:

- الراتب الرئيسي.

- العلاوات والتعويضات.²

ويتضح من خلال هذه المواد أن التشريع لم يأتي بتعريف دقيق وواضح للراتب الذي يتقاضاه الموظف العمومي، وإنما اكتفى فقط بالإشارة إليه أنه حق من حقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العمومي.

3- استحقاق الراتب

يستحق الموظف العمومي لراتبه بمجرد صدور تاريخ أدائه لمهامه، وذلك بعد أن يتم تعيينه قانونيا، باعتبار أن الراتب يقابل العمل، حيث يتم التعيين في الوظيفة العمومية من طرف الجهة المختصة بالتعيين وذلك بموجب قرار اداري الذي يتم بمجموعة من الاجراءات المنصوص عليها في المادة 80 من الامر 06-03: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية

¹ المادة 120، من الامر 03-06. مرجع سابق.

² المادة 04، من الامر 07-307. المؤرخ في 18 رمضان 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الاستدلالية، ونظام مرتبات الموظفين ونظام دفع راتبهم، الجريدة الرسمية. العدد 61.

عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات.
 - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
 - الفحص المهني.¹
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.
- وأشارت المادة 83 من الامر سالف الذكر على أن: " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ".²
- يستحق الموظف مرتبه من تاريخ استلام العمل لأن الاجر أو المرتب هو مقابل العمل وذلك فإن استحقاق الاجر يكون من تاريخ استلام العمل وليس من تاريخ صدور قرار التعيين.³

ثانيا: معايير تحديد الراتب: يتم تحديد الراتب وفق المعايير التالية:

- 1-معيار المدة:** حسب ما جاء في هذا المعيار فإن راتب الموظف يعين حسب الوقت الذي يقضيه في عمله أي حسب الزمن، فقد يحدد بالساعة أو قد يحدد بالأسبوع أو قد يحدد بالشهر أيضا، ولكن الأسلوب الراجح في هو تحديد الراتب بالشهر.

¹ المادة 80، من الامر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 83، من الامر 03/06، مرجع سابق.

³ ميسة، هيفاء، بليمة، مروة، حقوق الموظف العام والآليات المقررة لحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2019-2020، ص 6-7.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

2- معيار المردودية: إن الراتب في هذا المعيار يعين حسب كمية الإنتاج، وهذا المعيار يجمع ما بين الراتب والإنتاج، ومن هنا يمكن محاسبة القائم بالعمل ومحاسبته وتحديد مسؤوليته وذلك على حسب إنتاجه.

3- المعيار المزدوج: لقد ربط هذا المعيار ما بين المعيارين السابقين في مزاياهما وحدد الراتب الأساسي والرواتب التشجيعية.

ثالثا: الحق في التعويضات

1- تعريف الحق في التعويضات

باعتبار أن الحق في التعويضات من الحقوق التي نصها المشرع الجزائري للموظف العمومي فهي لا تقتصر على الراتب فقط، وعليه فإن المشرع نص على هذا الحق بموجب المادة 119 من الأمر 03/06 سالف الذكر على انه:¹

أ- الراتب الرئيسي: وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية وهذا ما أكدته المادة 112 من الأمر سالف الذكر.² ويوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف طبقا لنص المادة 121 من الأمر 03/06.

ب- العلاوات والتعويضات:

العلاوات: تختص المنح للحث على المردودية وتحسين الاداء.

¹ المادة 119، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 112، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

التعويضات: تختص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل طبقا لنص المادة 124 من الأمر السابق.¹

ج-المنح ذات الطابع العائلي:

نصت المادة 119 فقرة 2 على أنه: " يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول بهما ".

وأضافت المادة 125 من الأمر السابق على أن: " زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه ".²

ونستنتج من خلال هذه المواد أن التعويضات أو التعويض هو عبارة عن مجموعة واسعة من التعويضات المباشرة والتعويضات المالية الغير مباشرة التي تدفع للعاملين عن خدماتهم المقدمة إلى المنظمة، والتي تدفع على شكل أجور ورواتب واستحقاقات مثل الاجازات المدفوعة الاجر واجازة الامومة واستحقاقات التقاعد.

د-أنواع التعويضات

بعد أن انتهينا من تعريف التعويضات فإننا سوف نتناول في هذا الفرع أيضا أنواع التعويضات التي تتمثل في:

¹ المادة 124، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة 125، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

هـ - التعويض عن الولادة:

نصت المادة 28 من قانون رقم 83-11 على أن: " للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الاجر اليومي التي تتقاضاه في منصبها ".¹

وأضافت المادة 29 من نفس القانون: " تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة اثناءها عن عملها وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية ".¹

و - التعويض عن حوادث العمل:

نصت عليه المادة 36 من قانون رقم 83-13 على أن: " تدفع للمصاب تعويضة يومية اعتبار من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث وذلك كل فترة العجز عن العمل التي تسبق أما الشفاء التام أو جبر الجرح وأما الوفاة، وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم المنصوص عليها في المادة 62 أدناه ".²

وأشارت المادة 37 من قانون رقم 83-13: " تساوي التعويضات اليومية الاجر اليومي للمنصب المتقاضي على ألا يتجاوز القيمة الواحدة من ثلاثين من الاجر الشهري لمنصب المتقاضي ".³

¹ المادتين 28 و29، من القانون رقم 83-11. المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. العدد 28.

² المادتين 36 و37، من قانون رقم 83-13. المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، الجريدة الرسمية. العدد 28.

³ مواد 174 و208 و207 و209، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

ي- التعويض عن الأخطاء الجسيمة والمتابعة الجزائية:

بالرجوع للأمر 03/06 نجد أنه تم الإشارة اليهم بموجب المادة 174: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".

ونستنتج من خلال هذه المادة أن السلطة المختصة لها صلاحية التعيين تقوم بإيقاف القرار الذي يؤدي إلى عزل وتسريح الموظف أثناء ارتكابه لأخطاء جسيمة.

م- التعويض عند الغياب:

نصت عليه المادة 208 من نفس الامر على أن: " يمكن الموظف شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب ". وكذلك في المواد 207، 209.

الفرع الثاني: الحق في الترقية والتكوين

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى اليها الموظف العام، ويقصد بها أن يشتغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغها قبل الترقية، أما التكوين فهو يهدف إلى تحسين المستوى بصفة دائمة لتحديد معلوماته وأفكاره ومعارفه وهذا ما سنتناوله في هذا النوع.

أولاً: الحق في الترقية

فالترقية فقد عرفت المحكمة الادارية العليا بقولها أن: " الترقية في معناها العام هو ما يطرأ على العامل من تعبير في مركزه القانوني، يكون من شأنه تقديمه في مدارج السلم الاداري، وإن لم يصاحبه نفع مادي ".¹

وعليه سنتوصل إلى التعريف الفقهي ثم التعريف التشريعي:

1- التعريف الفقهي:

- عرفها " فؤاد مهنا" بأن: " الترقية بمعناها الصحيح قصرها على الحالة التي ينتقل اليها الموظف الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم بمعنى أن تحتوي الوظيفة الاعلى التي ينتقل اليها الموظف ولها اختصاص رئيسي وإشراف ".²

- عرفها "سليمان الطماوي:" الترقية هي أن يعمل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على ترقيته زيادة في المزايا المادية والمعنوية وفي اختصاصاته الوظيفية".³

¹ محمد أحمد، عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المركز الجامعي للجديد، 2015، ص 112.

² صيلع، المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والانسانية المعقدة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد الحادي عشر، 2022، ص 94.

³ ميسة، هيفاء، بليمة مروة، حقوق الموظف العام والآليات المقررة لحمايتها في التشريع الجزائري، وذكره تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020، ص 10.

2- التعريف التشريعي:

أشار المشرع الجزائري على الترقية بموجب المادة 38 من الامر 03/06: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية ".¹

وعرفت المادة 54 من مرسوم 59-85: " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك ".²

وأجازت المادة 117 من القانون 78-12: " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي وتترجم بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك ".³

3: شروط الترقية:

إن الحق في الترقية ليس مطلق، فلا بد من توافر شروط، تتمثل شروط وضوابط الترقية فيما نص عليه المرسوم الرئاسي 07-304 المحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم على:

الترقية في الدرجة: بشرط الاقدمية، حيث تتم تبعا للقانون الاساسي الخاص بين المدة الدنيا (2 سنة و6 أشهر) أو المدة المتوسطة (3 سنوات)، أو المدة القصوى (3 سنوات و6 أشهر).

شروط وجود التقييم السنوي: بناء عليه تحدد المدة التي يرقى فيها الموظف و صدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي 19-165 الصادر بتاريخ 9 جويلية 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

¹ المادة 38، من الامر 03/06. مرجع سابق.

² المادة 54، من مرسوم 59-85. مرجع سابق.

³ المادة 117، من القانون 78-12. المؤرخ في الاول من رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية. العدد 32.

- قضاء فترة التجربة.

- لا يجوز ترقية الموظف المحال على المساءلة التأديبية.

- لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلى بعد سنة على الأقل.

- لا يجوز ترقية الموظف الحاصل على تقرير ضعيف أو تقريرين متتاليين بدرجة دون الوسط.

- ونصت المادة 107 من الامر 03/06 على أن الموظف لا يرقى إلى بتوفر الشهادة أو المؤهل خلال مساره المهني.¹

4- إجراءات الترقية:

تتم اجراءات الترقية بعدة طرق طبقا للتنظيم المعمول به:

أ- إجراءات الترقية على اساس الشهادة: فهي تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادة والمؤهلات المتحصل عليها قيد العمل الى الادارة، فيتم ترقيته الى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية.

ب- اما اجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص: نجد انها تخضع لنفس الاجراءات الخاصة بالترقية على اساس الشهادة دون تقديم طلب لان الادارة هي التي نظمت التكوين بناء على البرنامج واحتياجات التي وظفتها للترقية.

ج- اجراءات الترقية عن طريق الامتحان المهني او الفحص المهني: حيث تعلن الادارة عن اجراءات مسابقة عن طريق الامتحان المهني او الفحص المهني للموظفين المرسمين والذين تتوفر فيهم شروط الاقدمية المطلوبة بناء على طلبهم في المشاركة في المسابقة.

¹ نورة، داسيا، أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والانسانية، الملد 2، العدد 03، جانفي 2023، ص 63.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

د- اجراءات الترقية عن طريق الاختيار: تقوم الادارة بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للترقية عن طريق الاختيار بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية والذين يثبتون اقدمية 10 سنوات.¹

5-أنواع الترقية:

ا- الترقية بالأقدمية: يقوم نظام الترقية بالأقدمية وبشكل أساسي على منصب الموظف لفترة زمنية معينة في وظيفته وفقا لما تتطلب القوانين والانظمة، وعند انقضاء تلك المدة الزمنية يرقى إلى الوظيفة أو الدرجة الاعلى مباشرة.²

ب- الترقية بالدرجة: نصت المادة 106 من الامر 03/06: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".³ وأشارت اليه المادة 34 من الامر 133/60.⁴

ج- الترقية بالرتبة: تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية: نصت عليها المادة 107 من الامر 06/03

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة

¹ خدراوي، اكرام، ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية أدرار، 2020-2021، ص 46.

² وليد، سعودي القاضي، ترقية الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، 2012، ص 115.

³ المادة 106، من الامر 06/03. مرجع سابق.

⁴ المادة 34، من الامر 66-133. مؤرخ في 12 صفر 1386، الموافق لـ 2 جوان 1966 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46.

- بعد تكوين متخصص

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

- لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.¹ وهذا ما نصت عليه المادة 44 من المرسوم التنفيذي 08-315 المتعلق بموظفي التربية.²

د- **الترقية بالمجموعة:** نصت عليه المادة 109 من الامر 03/06: " تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة".³

ثانيا: الحق في التكوين:

إن الموظف له الحق في التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة لتجديد معلوماته وأفكاره ومعارفه، سواء كان ذلك في إطار الهيئة أو المؤسسة الإدارية أو خارجها في مدارس التكوين المتخصص،⁴ وعليه سنتطرق إلى تعريف التكوين وإلى أنواعه:

¹ المادة 107، من الامر 03-06. مرجع سابق.

² المادة 44، من المرسوم التنظيمي 08-315. المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية. العدد 59.

³ المادة 109، من الامر 03-06. مرجع سابق.

⁴ جمال، قرون، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الامر 03-06 والمرسوم التنفيذي 20-194، دائرة البحوث والدراسات والقانون الاساسي، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد 06، العدد 1، 2022، ص 143.

1- تعريف التكوين:

يقصد بالتكوين: هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام نفس الوسائل بطرف أكثر كفاءة مما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات الافراد في التصرف نحو الأشياء أو المرافق بطريقة جديدة.¹

وعليه من خلال هذا التعريف سنتوصل إلى التعريف الفقهي والتشريعي:

أ- التعريف الفقهي:

- لقد عرف "ألهيبي" على انه: " جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف اجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإضفاء بمتطلبات عمله أو ان يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل".

- ويرى الدكتور "عادل رمضان الزيايدي" أن التكوين هو عبارة عن " النشاط الذي يبتذل بهدف تزويد المدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع".

- ويعرفه " Pierre case " التكوين بأنه: " العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في اطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة . بوظائفهم الحالية أو المستقبلية...".²

¹ نسرين، حيدوسي، عفاف صديقي، تكوين الموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 20-194، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022،-20232، ص 08.

² نسرين، حيدوسي، عفاف صديقي، مرجع سابق.

ب- التعريف التشريعي:

- أشار المشرع الجزائري إلى حق في التكوين في المادة 38 من الامر 06-03: " يمارس الموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

ونستنتج من خلال هذه المادة أن التكوين هو الاداة أو الوسيلة التي يتمكن من خلالها الموظف من تحسين مستواه وأداءه المهني.

- وأضافت المادة 104 من نفس الامر: " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لهام جديدة".¹

- وأضافت المادة 13 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه: " عندما يلزم المتربص بموجب القانون الاساسي الخاص الذي يحكمه، بمتابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب أو استيفاء اجراء خاص قبل ترسيمه فإن لا يرسم فيه إلا إذا استوى هذا الامر ".²

2- انواع التكوين وتحسين المستوى:

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-194 الذي يتضمن دورات التكوين:

أ- **تكوين المتخصص:** عرفته المادة 08 من نفس المرسوم بأنه: " يُعد تكويننا متخصصا كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، قصد التوظيف المباشر في رتبة، أو

¹ المادة 38، من الامر 06-03. مرجع سابق.

² المادة 2/16، من المرسوم التنفيذي 17-322. المؤرخ في 02/11/2017، المتعلق بالأحكام المطبقة على التربص في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 66، الصادر بتاريخ 12/11/2017، ص 14.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة¹. ويهدف إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام.

ب- **التكوين التحضيري لشغل المنصب:** وعرفته المادة 09 من ذات المرسوم: " يُعد تكويننا تحضيرياً لشغل منصب، كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو التعيين في منصب عال أو في منصب متخصص، يهدف التكوين التحضيري لشغل منصب إلى تمكين المتربص والموظف من اكتساب معارف تكميلية تسمح له بممارسة المهام المرتبطة بمنصب الشغل أو بالمنصب العالي المراد شغله².

3- دورات تحسين المستوى:

نصت عليه المادة 10 من نفس المرسوم تتضمن دورات تحسين المستوى: نصت عليه المادة 11 من نفس المرسوم:

أ- **التكوين أو دراسات التخصص:** يهدف التكوين أو دراسات التخصص إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معين بغرض استكمال أو تحيين تكويناتهم الأولية.

ب- **التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية:** يهدف حسب المادة 12 من نفس المرسوم إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من تحضير اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية.

¹ المادة 07، 08، من المرسوم التنفيذي 20-194. المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020، ص 05.

² المادة 09، من المرسوم التنفيذي 20-194. مرجع سابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

ج- تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى: ويهدف حسب المادة 13 من نفس المرسوم إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم مع المتطلبات الجديدة للمنصب.¹

4- أصناف التكوين:

نصت عليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي 96-92 تسمح الأعمال المنصوص عليها في المادة الأولى السابقة فيما يخص العمليات الآتية:

أ- التكوين المتخصص:

- يشغل منصب عمومي للمرة الأولى.

- بالالتحاق بسلك عال أو برتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية الخدمة.

- بالتحضير للمسابقات والامتحانات المهنية.

ب- تحسين المستوى:

- بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثراءها وتعميقها وضبطها.

ج- تحديد المعلومات:

- بالتكيف مع وظيفة جديدة نظرا إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.²

¹ المادة 10، 11، 12، 13، مرجع سابق.

² المادة 02، من المرسوم التنفيذي 96-92. المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية. العدد 16، المؤرخ في 17 شوال 1416، ص 06.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

- كما أشارت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجراءاتها: " يعين المترشحون الناجحون نهائيا في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، حسب الحالة إما بصفة متربص وإما تتم ترقيةهم في الرتبة الأعلى أو يقبلون للالتحاق بتكوين متخصص".¹

- كما أضافت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 08-130 الذي يتضمن القانون الاساسي الخاص بالأستاذ الباحث: " يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتهما وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

- تمارس هذه النشاطات في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

- تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكليات مكافأتها بمرسوم.²

- كما نصت المادة 22 من نفس المرسوم " يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.³

5- خصائص التكوين:

للتكوين خصائص عديدة يمكن إيجارها فيما يلي:

¹ المادة 30، من المرسوم التنفيذي 12-194. المؤرخ في 25 ابريل 2012 المتعلق بتحديد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية. العدد 26، المؤرخ في 03 مايو 2012، ص 15.

² المادة 09، من المرسوم التنفيذي 08-130. المؤرخ في 3 مايو 2008، المتعلق بالقانون الاساسي بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية. العدد 23 المؤرخ في 4 مايو 2008، ص 20.

³ المادة 22، من المرسوم التنفيذي 08-130. مرجع سبق، ص 21.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

- التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطا ثانويا أو كماليا.
 - التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء والعناصر المترابطة معا، تقوم بينها علاقة تبادلية نفعية.
 - التكوين عملية شاملة: بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها مؤسسة الإدارة العليا والوسطى والإشرافية والتنفيذية، كذلك فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات.¹
- 6- أهداف التكوين:** يمكن تقسيم أهداف التكوين حسب (O'Dlome 1970) إلى ثلاث مجموعات:

أ- **أهداف عادية:** لأجل المحافظة على معدلات الكفاءة وتحسين مستويات الأداء عن

طريق تزويد المتكون بالمعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات الضرورية.

ب- **أهداف حل المشاكل:** تتضمن العمل على حل المشاكل عن طريق تزويد المتكون بالمعارف والقدرات والاتجاهات التي تساعد على حل هذه المشاكل.

ج- **أهداف إبداعية:** تنطوي على السعي لإحداث تغيير في النمط التقليدي للأداء، ويراعي عند وضع الأهداف التكوينية أن تكون هذه الأهداف عملية....²

المطلب الثاني: الحقوق العامة (المرتبطة بالمهنة) للموظف العمومي

يقوم الموظف بأداء أعماله الوظيفية ويتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء وهو في المقابل ذلك يتمتع بعدد من حقوق أغلبها مادي كالمرتب والترقية وبعضها غير مادي

¹ مهاجي، كريمة، حقوق وواجبات الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، ملحقو جامعية، قسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، بمغنية، 2015-2016، ص 17.

² ساسي، فضيلة، دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة، مجلة مجتمع تربية عمل، جامعة تيزيوزو، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020، ص 33.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

كالحماية والاجازات السنوية، وحقوق الموظف لا تخضع للمساومة فلا تختلف بالنسبة لأصحاب المراكز المتشابهة.

وتستقل الحكومة بتحديد ما ووضعها في قواعد عامة يخضع لها الموظف دون مناقشة أو جدل لأنه في مركز تنظيمي، وليس في مركز تعاقدية يسمح له بالمساومة والمفاوضة، غير أن الحكومة تضطر مع ذلك عند تحديد حقوق الموظفين أن تجعلها كافية مغرية لدرجة تسمح باجتذاب العدد الكافي من المترشحين الكفاء، لتولي الوظائف العامة وهي لا تكون كذلك إلا إذا كانت تضمن لهم قدرا من المعيشة الكريمة والتوازن وإغراءات العمل، وعليه سنتطرق إلى الحقوق السياسية والمدنية في (الفرع الأول) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق السياسية للموظف العمومي

يعرف البعض الحقوق السياسية هي أساس السلطة الحكومية ويتم التعبير عنها بالانتخاب، وبالتالي فإن لكل مواطن الحق دون تمييز في أن يشارك في سير الحياة العامة عن طريق ممثلين مختارين بحرية وأن ينتخب أو ينتخب في انتخابات دورية عامة وعلى أساس المساواة وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع أولا (الحق في الترشح)، ثانيا (الحق في الانتخاب).

أولا: حق الترشح والانتخاب

باعتبار أن الترشح هو الوسيلة من أجل المشاركة في الانتخاب حيث يرى الباحث بأن الحقوق السياسية يمكن تعريفها بأنها حق الافراد في الترشح والانتخاب بغية المشاركة في حكم أنفسهم بأنفسهم¹ وعليه سنتطرق إلى أولا: الحق في الترشح، ثانيا: الحق في الانتخاب.

¹ سيف جاسم، محمد مصلح، الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف العام، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة في القانون العام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الاوسط، حزيران، 2017، ص 15.

1- الحق في الترشح:

سنتناول التعريف الفقهي للترشح

أ- التعريف الفقهي:

اتفق الفقه على اعتبار الترشح من الأعمال التحضيرية للعملية الانتخابية التي تسبق الاقتراع مباشرة وبزمن قريب جدا يحدد غالبا بموجب القوانين المنظمة للانتخابات.

- حيث يعرف من خلال لهذا التوجه على أنه: ابداء الناخب لرغبته الصريحة في المشاركة السياسية لغرض تولي مناصب محلية أو وطنية نيابية أو رئاسية، بمعنى الافصاح عن الارادة للمساهمة في الحياة السياسية.

- ويعرف أيضا: وبصفة عامة الترشح ما هو إلا عمل قانوني يعرب به الشخص صراحة وبصفة رسمية أمام الجهة المختصة عن ارادته في التقدم إلى اقتراع ما.¹

ب- التعريف التشريعي:

بحيث نرى أن المشرع الجزائري لم يقم بتقديم تعريف واضح للترشح في مختلف النصوص القانونية، إنما أشار إليه فقط بأنه من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي، فمثلا في دستور 1963 المادة 40 منه أن الترشيح يتولاها حزب جبهة التحرير آنذاك في ظل انعدام التعددية الحزبية.

- ونرى مثلا في دستور 1989 في المادة 40 حررت الترشح من الحزب الواحد وتركت باب الترشح مفتوح لكل من تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة.

¹ آيت شعلا، نبيل، ضمان الترشح (دراسة مقارنة)، مجلة الابحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، العدد الثاني، مارس 2020، ص 292.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

- ونلمس حق الترشح بأكثر عمق من خلال التعديل الدستوري 2008 ينص في المادة 50 منه: "لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية أن ينتخب أن ينتخب".

- وجاءت في التعديل الأخير 2016 في المادة 62 بنفس الصيغة السابقة لدستور 2008.¹

2- شروط الترشح:

وللترشح شروط شكلية وموضوعية بموجب القانون العضوي 16-10²

3- الحق في الانتخاب:

قدم العديد من العلماء تعريفا للانتخاب، سنتطرق إلى التعريف الفقهي ثم التعريف التشريعي.

أ- التعريف الفقهي و التشريعي

- التعريف الفقهي:

- عرف "آلان بول Alan poll" الانتخابات: "هي الوسيلة التي يختار المواطنون بواسطتها ممثليهم الذين يمارسون عليهم قدرا من الضبط".

- ويعرف كلا من "جان بيير كوت Jan Pier Cot" و"جان بيير مونيه Jan Pier" الانتخاب بأنه: "الفعل الذي يختار به الشعب بصورة مباشرة أو غير مباشرة من يتولون السلطة السياسية في المجتمع".

¹ زقير، صدام حسين، ضمانات الحق في الترشح في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة الجامعية، 2016-2017، ص 05.

² القانون العضوي 16-10. المؤرخ في 22 ذي القعدة 1437 الموافق ل25 غشت 2016 المتعلق بنظام الانتخاب، الجريدة الرسمية. 28 غشت 2016، العدد 50، 19.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

- وقدم "مجدي حسن محمد" تعريفاً للعملية الانتخابية: "عملية معقدة تتطوي على فعاليات محددة تحتاج ضوابط قانونية واضحة بسيطة وشاملة لتعزيز مبادئ وحدة المنهج والتطبيق والعدالة والفهم المشترك".¹

- التعريف التشريعي:

لم يتم التشريع بتعريف الانتخاب وإنما أشار إليه فقط في مختلف النصوص القانونية منها قانون عضوي رقم 03-11،² المتعلق بنظام الانتخابات، قانون 01-12 الذي يتعلق بنظام الانتخابات،³ قانون عضوي رقم 02-12 الذي يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية.⁴

ب- العملية الانتخابية:

الشروط المطلوبة في الناخب:

نصت عليها المادة 52 من الامر 01-21: " لا يسجل في القائمة الانتخابية كل من:

- سلك سلوكاً مضاداً لمصالح الوطن أثناء ثورة التحرير الوطني.

- حكم عليه في جناية ولم يرد اعتباره.

- حكم عليه من أجل جنحة بعقوبة الحبس والحرمان من ممارسة حق الانتخاب والترشح للمدة المحددة.

¹ عبد العال، هالة، محمود، تقييم الدعاية السياسية في الانتخابات البرلمانية، العربي للنشر والتوزيع، 2017، ص 15.

² قانون العضوي رقم 03-11. المؤرخ في عام 1433 الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2011، يتعلق بمراقبة مطابقة المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية بتاريخ 14 يناير 2012، العدد الاول، ص 04.

³ القانون العضوي رقم 01-12. مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق لـ 12 يناير سنة 2012، يتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية. بتاريخ 14 يناير سنة 2012، العدد الاول، ص 09.

⁴ قانون عضوي 02-12. مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق لـ 12 يناير سنة 2012، يتعلق بحالات التنافي مع العهد البرلمانية، الجريدة الرسمية. 14 يناير سنة 2012، العدد الاول، ص 41.

- أشهر إفلاسه ولم يرد اعتباره.

- تم الحجز القضائي أو الحجز عليه.

وأشارت المادة 50 من نفس القانون: " يعد ناخبا كل جزائري وجزائرية بلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة كاملة يوم الاقتراع وكان متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية...".

ج- شروط التسجيل في القوائم الانتخابية:

نصت المادة 55 من نفس الامر: " يجب على كل جزائري وكل جزائرية يتمتعان بحقوقهما المدنية والسياسية ولم يسبق لهما التسجيل في قائمة انتخابية، أن يطلبتا تسجيلهما"¹.

ثانيا: الحق في الاضراب والحق النقابي:

يعد الحق في الاضراب والحق النقابي من الحقوق السياسية والمدنية التي يتمتع بها الموظف العمومي لضمان توفير الحماية لمصالحهم، وعليه سنتناول أولاً: الحق في الاضراب وثانيا الحق النقابي.

1- الحق في الاضراب:

أ- التعريف الفقهي

- عرفه المشرع الفرنسي في عدة تعريفات: " توقف العمال عن العمل توفقا جماعيا ومديرا قصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة".

- ولقد عرف الاضراب أيضا على أنه: " فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين".

¹ مواد 50-55، من الامر رقم 21-01. مؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق لـ 10 مارس سنة 2021 ستضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية. بتاريخ 10 مارس 2021، العدد 17، ص 13.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

- كما ذهب رأي ثالث على أن الاضراب: " هو رفض جماعي ومدبر للعمل، يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم وتكريسها".¹

ب- التعريف التشريعي:

نص على الحق في الاضراب المادة 36 من الامر 03-06: " يمارس الموظف حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".² وأشارت المادة 42 من قانون 08-23 على أنه: " يقصد بالاضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الاجراء أو الاعوان العموميين وفقا للأحكام والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الاخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".³

ج- شروط الترشح للإضراب:

للإضراب مجموعة من القيود والإجراءات يجب اتباعها من أجل ممارسة ذلك الحق تتمثل في شروط شكلية وأخرى موضوعية بموجب القانون رقم 02/90.⁴

¹ أبا علا، محرز، عزوي، مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017-2018، ص 10.

² المادة 36، من الامر 03-06. مرجع سابق.

³ المادة 42، من قانون 08-23. مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية. بتاريخ 25 يونيو 2023، ص 18.

⁴ القانون رقم 02/90. المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية. بتاريخ 11 رجب 1410، العدد 6، ص 232.

2- الحق النقابي:

يعد الحق النقابي من الحقوق الاساسية في عالم الشغل وقد أولاه المشرع الجزائري أهمية بالغة لما يترتب عليه من حقوق فردية وجماعية حسب العامل، سوق العمل، الحياة الاقتصادية والاجتماعية ككل، وقد جاء نص القانون 02-32 معبرا عن هذا التوجه كما يحمله من تفاصيل تتعلق بكيفيات ممارسة هذا الحق،¹ وعليه سنتناول التعريف الفقهي والتشريعي للحق النقابي.

أ- التعريف الفقهي:

- عرفها الأستاذ "ضياء مجيد الموسوي" بأنها: "الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى.

- كما يعرفها الأستاذ "إسماعيل محمد أحمد" بأنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم.

- ويعرف الحق النقابي بأنه: ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل.²

¹ بومقورة، نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، ديسمبر 2023، ص 205.

² شكور، مجيب الرحمان، براهيم رابح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير المؤسسات كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016-2017، ص 04.

ب- التعريف التشريعي:

نجد أن المشرع الجزائري قد أجاز على الحق النقابي على العديد من النصوص القانونية ومن بينها: " نصت المادة 35 من الأمر 06-03، التي تنص على أنه: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".¹

وأضافت المادة 21 من الأمر 66-133 التي تنص على: " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول".²

وأشارت أيضا المادة 22 من القانون 78-12 التي نصت على: " يعترف بالحق النقابي لجميع العمال ويمارس في إطار القانون".³

وأیضا المادة 18 من المرسوم التشريعي 85-59، التي نصت على: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".⁴

وعليه فإن مضمون هذه المواد أن الحق النقابي يعد من أهم الحقوق التي تحققها المجتمعات الحديثة وتتنازل عليها، إذا أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل واعتبر من أهم الحقوق الجماعية التي يمارسها العمال. وأيضا أشار اليه القانون 23-02 المتعلق بممارسة العمل النقابي.⁵

¹ المادة 35، من الأمر 06-03. مرجع سابق.

² المادة 231، من الامر 66-133. مؤرخ في 12 صفر 1386، الموافق لـ 02 جوان 1966، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46.

³ المادة 18، من المرسوم التشريعي 85-59. مرجع سابق.

⁴ نابت، شعبان يزيد، نادية حداد يوبا، عن فعالية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021-2022، ص 05.

⁵ القانون 23-02. مؤرخ في 5 شوال عام 1444، الموافق 25 ابريا سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية. بتاريخ 2 مايو 2023، العدد 29.

ج- شروط تأسيس التنظيمات النقابية

وتستوجب الشروط تأسيس الحق النقابي شروط شكلية وموضوعية بموجب القانون 14/90.¹

ثالثا: المساواة في الولوج الى الوظيفة العمومية:

1-/- التعريف التشريعي:

نصت المادة 37 من الأمر 03/06: "للموظف الحق في ممارسة المهام في ظروف تضمن الكرامة والصحة والسلامية البدنية والمعنوية".²

وأكدت المادة 27 من نفس القانون: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية".³

ونصت أيضا المادة 67 من دستور 2020 على أن "حق الولوج الى الوظائف العمومية مضمون لكل موظف دون شروط أخرى غير تلك التي يحددها القانون".⁴

2-/- التعريف الفقهي:

وتعني عدم تفضيل أي طبقة على غيرها في شغل الوظيفة العامة وينحصر في من استوفى الشروط القانونية لطالبي شغلها دون تمييز طبقي أو اجتماعي.⁵

¹ القانون رقم 14/90. المؤرخ في 03 ذي القعد عام 1410هـ الموافق 02 يونيو 1990م المتعلق بكيفية ممارسة الحق

النقابي، الجريدة الرسمية. بتاريخ 13 ذي القعدة عام 1410هـ، العدد 23، ص 766.

² المادة 37، من الأمر 03/06. مرجع سابق.

³ المادة 27، مرجع سابق.

⁴ المادة 68، من التعديل الدستوري 2020 مرجع سابق.

⁵ محمد، يحيوي نبيل، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية دراسة قانونية تحليلية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، جامعة يوسف بن خدة، سطيف الجزائر، المجلد 07، العدد 02، أفريل 2022، ص 844-859.

رابعاً: الحق في اللجوء الى القضاء:

1-/- التعريف التشريعي:

جاء التعديل الدستوري الأخير 2020 مقر لمبدأ الحق في التقاضي في نص المادتين 169 و165 منه والتي أكدت أن القضاء يحمي المجتمع وحرّيات وحقوق المواطنين طبقاً للدستور.¹

2-/- التعريف الفقهي:

حق التقاضي بكونه مكنة وسلطة ادارية يمنحها النظام لتقضي لتحقيق مصلحة في صورة خضوع وامتنال لحق اجرائي أو سلطة اجرائية تمكن الشخص اللجوء الى القضاء طالبا الحماية لحق ومصلحة او مركز قانوني أو رد الاعتداء عنه أو استرداده اذا سلب منه.²

خامساً: الحق في ظروف عمل عادلة:

نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لكل شخص حق العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة.³

سادساً: الحق في الحماية من التعسف الاداري:

¹المواد 164-165، من تعديل الدستوري 2020 مرجع سابق.

²جيمايوي، نبيلة، حق اللجوء الى القضائي في الجزائريين النص والضمانات، مجلة القانوني والسياسي، جامعة حمة لخضر الوادي، المجلد السابع، العدد الأول، 2023، ص 1561.

³البيان العالمي لحقوق الانسان

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

لقت نص البيان العالمي لحقوق الانسان لكل فرد الحق في حمايته من تعسف للسلطات معه ولا يجوز مطالبته بتقديم تفسير لعمل من أعماله أو وضع من أوضاعه ولا توجيه اتهام له الا بناء على قرائن قوية تدل على تورطه فيما يوجه اليه.¹

الفرع الثاني: حقوق اجتماعية اقتصادية للموظف:

تعتبر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي أثناء أدائه لمساره المهني والتي تضمن له العيش بكرامة، وهذا ما سندرسه في هذا الفرع:

أولاً: الحقوق الاجتماعية:

تتمثل الحقوق الاجتماعية في الحق في الضمان والتأمين الاجتماعي وكذا الحق في العطل والإجازات والتقاعد.

1- الحق في الضمان الاجتماعي:

كل دولة منظمة إلى اتفاقية تقر بحق كل شخص في ضمان اجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية،² وعليه سنتناول التعريف الفقهي ثم التشريعي للضمان الاجتماعي.

أ- التعريف الفقهي:

نص بصده الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 في مادته 02 حيث جعل " لكل شخص حق الضمان الاجتماعي وإن كانت هذه ذات صبغة اجتماعية في مردودها إلا أن

¹البيان العالمي لحقوق الانسان

² شني صديق، محمد، دور المنظمات غير الحكومية في ضمان حقوق الانسان center for national، القاهرة، ط1، 2016، ص 22.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

ذلك لا يعني بأي حال إفلات الدولة من المسؤولية، فهناك تكلفة اقتصادية تلتزم الدولة بتوفيرها والارتقاء بالموجود منها.¹

ب- التعريف التشريعي:

لم يقم المشرع الجزائري بإعطاء تعريف للضمان الاجتماعي وإنما أشار إليه بانه حق من حقوق الموظف العمومي وذلك في مختلف القوانين مثل: قانون رقم: 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008،² يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، قانون 11-83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.³

2- التأمين الاجتماعي:

نظمها المشرع الجزائري بموجب قانون رقم 11-83 الذي يتعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي يعطي على الاخطار التالية: التأمين على المرض، الامومة، العجز، الوفاة، والتأمين على الحوادث والامراض المهنية وكذا على البطالة والتقاعد.

أ- التأمين المرض: المرض يتميز بخاصيتين أساسيتين: عدم التأكد، التكلفة، فالمرض هو حادث غير متوقع لا يبرمج لها وأيضا التكلفة غيها يختلف حسب نوع المرض.⁴ ودون حقوقه.

¹ عبد العال، الديري، حقوق الانسان، almanhal، القاهرة، الطبعة الاولى، 2011، ص 107.

² قانون رقم 08-08. مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية. العدد 11، المؤرخة في 2 مارس 2008، ص 8-11.

³ قانون 11-83. مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. المؤرخة في 5 يوليو 1983.

⁴ بن سعد، كريمة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية (التنمية المستدامة)، جامعة المدية، العدد 04، 2015، ص 11.

ب- الأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن عمله.¹

3- الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد:

يتمتع الموظف العمومي بنوع من الحماية التي توفر له الدولة أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، سواء الحماية من الضغوطات والتهديدات أو الاهانات اللفظية، وعليه من خلال ذلك سنتطرق إلى تعريف الحماية الفقهي والتعريف التشريعي ومن ثم تعزيز الحماية.

أ- التعريف الفقهي:

- يعرفها "Blanchard" على أنها النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:
- عنصر الإلزام (الإجمالي في التأمين).
- تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين.
- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين).

وحسب "Devereux" الحماية الاجتماعية هي مجموعة " معينة من أدوات السياسة وضعت لتخفيف إدارة المخاطر في المجتمعات الفقيرة والضعيفة".²

ب- التعريف التشريعي:

نصت المادة 33 من الامر 03-06: " إن الموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"، وأضافت المادة 30 من نفس الامر: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي

¹ المادة 7، من قانون 83-11. مرجع سابق.

² كرميط، رشيدة، يحيوي فاطمة، الحماية الاجتماعية والتشغيل، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة لونيبي علي، البلدة 2، الجزائر، المجلد 1، العدد 9، 2021، ص 111.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به".

وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال. كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة¹.

وأضافت المادة 02 من قانون 09-21 الذي يتعلق بالحماية الاجتماعية، المدلول القانوني للحماية².

ج- تعزيز الحماية الاجتماعية:

وقد تم بموجب قانون رقم 24-46 المتعلق بتعزيز الحق في الحماية الاجتماعية تغيير وتنظيم أحكام الفصول 43 مكرر و 44 و 66 بغاية تعزيز الحماية الاجتماعية للموظفات والموظفين العاملين بالإدارات العمومية والنهوض بأوضاعهم الاجتماعية وذلك من خلال:

- احتفاظ المستفيدين من رخصتي المرض المتوسطة والطويلة الأمد بمجموع الاجر المطابقة لوضعيتهم النظامية.

- تحيين قائمة الامراض التي تخول الحق في رخصة المرض طويلة الأمد لتشمل الاضطرابات العصبية المعرفية أو الإدراكية.

- حذف عقوبة العزل المصحوبة بتوقيف حق التقاعد³.

¹ مواد 33 و 30، من الامر 06-03. مرجع سابق.

² المادة 02، من قانون رقم 09-21. المؤرخ في 2021/03/23، المتعلق بالحماية الاجتماعية، الجريدة الرسمية. بتاريخ 5 ابريل 2021، العدد 6975، ص 2179.

³ وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، تعزيز الحماية الاجتماعية، الرباط، 2024، ص 01.

4- الحق في التقاعد:

نص المشرع الجزائري على حق التقاعد للموظف عند بلوغه لسن معينة، وقد نص على ذلك في العديد من النصوص القانونية، وسنتطرق من خلال ذلك إلى تعريف الفقهي والتشريعي للتقاعد وكذا معرفة أنواعه.

أ- التعريف الفقهي:

- يعرفه الأستاذ "أحمية سليمان" النهاية التقاعد أو نهاية المدة القانونية لحياة المهنية للعامل العمل الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء العلاقة".

- كما يعرفه الأستاذ "عطاء الله": "القرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سن معين مع استقفاء سنوات محددة من الخدمة وتنتهي علاقة بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالة على التقاعد".

- كما عرف أيضا: التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة...¹

ب- التعريف التشريعي:

أشار المشرع الجزائري بموجب المادة 33 من الامر 03-06: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به".² ونصت المادة 03 من قانون 83-12: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا

¹ كرميش، رابح أمين، نظام التقاعد في الجزائر، مذكرة تخرج استكمال متطلبات نيل شهادة ماستر ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص التنظيمات السياسية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020-2021، ص 10.

² المادة 33، من الامر 03-06. مرجع سابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التنفيذ¹.

ونذكر المادة 32 من الامر 13-66: " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي"². ونص المادة 70 من قانون 11-90 نصت على: " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:

- تخفيض ساعات العمل.
- العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون.
- الاحالة على التقاعد وفق التشريع المعمول به.³

ج- انواع التقاعد:

للتقاعد ثلاث انواع مسبق ونسبي وكلي وسيتم التطرق اليهم على النحو التالي:

- التقاعد النسبي:

نص على هذا النوع من التقاعد المادة 02 من قانون رقم 10-94 المتعلق بالتقاعد المسبق على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لسبب اقتصادي وفي اطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف

¹ مادة 03، من قانون 12-83. مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية. بتاريخ 5 يوليو سنة 1983، العدد 28، ص 1729.

² المادة 32، من الامر 13-66. مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46.

³ المادة 70، من قانون رقم 11-90. مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية. العدد 17.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

القانوني لعمل المستخدم. يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص".¹

- مبلغ المعاش:

نصت المادة 15 من ذات القانون: "يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق المحسوب وفق أحكام المادة 140 أعلاه لإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبق ممنوحة، وأضافت المادة 16: "يعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق المحسوب وفق الشروط المحددة في المادة 15 اعلاه كل اثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش وتكون الزيادة مساوية لمبلغ الإنقاص السنوي".²

5- الحق في العطل والاجازات والغيابات:

العطلة هي حق الموظف في الإدارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا، مع تمتعه لمرتبته حسب الحالة مع بقاء العلاقة بينه وبين الإدارة مع الاستفادة من كامل الحقوق...".³

ولقد عرف المشرع الجزائري بموجب المادة 39 من الامر 03-06: "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الامر"، وعليه سنتطرق إلى انواع العطل:

¹ المادة 02، من القانون 94-10. المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية. بتاريخ 21 ذي الحجة 1414، العدد 34، ص 09.

² مادة 15-16، مرجع سابق.

³ ولد سليمان، حميد، نظام العطل في اطار نظام التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص ادارة الموارد البشرية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019-2020، ص 14.

أ- العطلة السنوية:

نصت المادة 194 من الامر 03-06: " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر". ونستنتج من خلال هذه المادة أن العطلة السنوية هي عطلة مدفوعة الاجر.

أضافت المادة 196 من نفس الامر: " تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة."

كما نصت المادة 197 من نفس الامر لكيفية حساب العطلة فنصت عبي: " تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل"¹.

ب- العطل الاسبوعية:

نصت على أيام الراحة الاسبوعية المادة 33 من قانون 90-11 الذي يتعلق بالعمل بأن: " حق العامل في الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

وأضافت المادة 35 من نفس القانون: " يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية"².

وأشارت المادة 191 من الامر 03-06: " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به"، وأضافت المادة 193 من نفس القانون: " يوم الراحة الاسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية"³.

¹ مواد 39-194-196-197، من الامر 03-06. مرجع سابق.

² مادة 33، من قانون 90-11. مرجع سابق.

³ مواد 191-193، من الامر 03-06. مرجع سابق.

ج- عطلة الامومة:

نصت المادة 16 من المرسوم 27-84: " حق الموظف في عطلة الامومة حق قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها شرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة".¹ أضافت المادة 213 من الامر 06-03: " تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".

والمادة 114 من نفس الامر نصت على: " للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال السنة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية".²

بالإضافة إلى العطلة المرضية بموجب المرسوم 135/66.³

وعطلة الحج بموجب الأمر 06-03.⁴

والعطل الاستثنائية بموجب الأمر 66-133.⁵

6- الحق في الاستقالة:

تعتبر الاستقالة حق للموظف يستمد وجوده من قواعد التشريع الوظيفي ويمثل الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه سنتناول التعريف الفقهي والتشريعي للاستقالة.

¹ مادة 16، من المرسوم 27-84. المؤرخ في 11 فيفري 1964 يحدد كليات تطبيق من القانون رقم 38-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. العدد 07، الصادر بتاريخ 04/02/1984، ص 217.

² المواد 213-214. من الامر 06-03. مرجع سابق.

³ من المرسوم 66-135. المؤرخ في 12 صفر 1386، المتعلق بالعطل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 8 صفر 1386، ص 555.

⁴ الأمر 06-03. مرجع سابق.

⁵ الأمر 66-133. مرجع سابق.

أ- التعريف الفقهي:

- يعرفها بعض الفقه بأنها: " سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا ".¹

- كما اعتبرها البعض الآخر بأنها: "وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به بموجب المادة 217 من الامر 03/06 غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين".²

- انطلاقا من التعريفات السابقة وتفحص النصوص التي تنظم عملية الاستقالة فإنه يمكننا القول بأن الاستقالة هي: " ابداء الرغبة من طرف الموظف كتابة وبشكل صريح في انهاء العلاقة الوظيفية، فهي بهذا الوصف عملية اجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه ".³

ب- التعريف التشريعي:

نصت على حق الاستقالة مواد 216، 217، 218 من الامر 03-06،⁴ وكذا نص عليها قانون رقم 90-11 بموجب مواد 66، 67، 68،⁵ ونصت المادة أيضا 93 من قانون 78-12،⁶ وأيضا المادة 62 من الامر 133/66.⁷ ونصت المادة 133 فقرة الأولى من مرسوم رقم 85-59.⁸

¹ مهدي، بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، مجلة الاكاديمي للدراسات الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، 2019، ص 45.

² مواد 216-217-218، من الامر 03-06. مرجع سابق.

³ مواد 66-67-68، من قانون رقم 90-11. مرجع سابق.

⁴ مادة 93، من قانون 78-12. المؤرخ في الاول رمضان عام 1963 الموافق لـ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية. العدد 32.

⁵ المادة 62، من الامر 133-66. مرجع سابق.

⁶ مادة 133، من مرسوم 85-59. مرجع سابق.

ج- شروط الاستقالة:

تتم الاستقالة أولاً بطلب الاستقالة وثانياً بقبول الاستقالة.

- **طلب الاستقالة:** نصت عليه المادة 218 من الامر 03-06 على أن: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية". وأضافت المادة 219 من نفس الامر أنه: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".¹

قبول الاستقالة: إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها. وهذا يعني أنه لا يمكن الشروع في اجراء اقالة الموظف إلا اثر مبادرة منه تتمثل في ارساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة الصلاحية التعيين عن طريق السلم الاداري.²

نصت عليها المادة 20 من نفس الامر على أنه: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) من تاريخ إيداع الطلب".³

7- الحق في السكن الوظيفي:

يعتبر الحق في السكن من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي، حيث يعد بمثابة المأوى الذي يلجأ اليه الموظف العمومي وذلك لضمان العيش والاستقرار أثناء أدائه

¹ مواد 218-219، من الامر 03-06. مرجع سابق.

² توني، أبو بكر، انهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في حقوق، تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، 2020-2021، ص 36.

³ المادة 20، من الامر 03-06. مرجع سابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

الوظيفي، وعليه من خلال ذلك سنتطرق لتعريف الحق في السكن ثم معرفة طبيعة القانونية للحق في السكن.

أ- مفهوم الحق في السكن الوظيفي:

يعد السكن من أهم الحاجات الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات إذ لا يمكن للإنسان أن يستغني عنه وهذا منذ القدم عبر العصور، فالسكن هو الملجأ الأول والأساسي بالنسبة للإنسان قديماً وحديثاً، لا سيما أن هذا المفهوم لا يزال سائداً حتى عصرنا هذا مع اختلاف طريقة العيش وتطورها عبر الزمن.¹

ب- الطبيعة القانونية للسكن الوظيفي:

تتمثل النصوص القانونية التي رسمت الإطار العام للسكن الوظيفي أساساً في المرسوم التنفيذي 10/89 المحدد لكيفيات شغل المناصب الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن وهو أول قانون ينظم السكن الوظيفي أضفى الشرعية والصبغة القانونية على هذه السكنات، إضافة إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ماي 1989 المحدد لقائمة الوظائف والمناصب التي تخول حق الامتياز في المساكن بحكم ضرورة الخدمة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن.²

¹ يحي، حمزة، معيزي، هبة أروى، الحق في السكن، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والادارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022، ص 07.

² راشدي، حدوم دليلة، مدى استجابة السكن الوظيفي لمعيار السكن المستقر، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، المجلد 01، العدد خاص، 2021، ص 04.

8- حق ابداء الرأي:

نصت المادة 26 من الامر 03-06 على أن: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".¹

يقصد بهذه الحرية، قدرة الفرد على التعبير عن آرائه وأفكاره بحرية، وبالوسيلة التي يراها مناسبة، وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في المادة 19 منه على أنه: "لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل، واستبقاء الأنباء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقييد في الحدود الجغرافية".²

بالإضافة إلى الحق في التملك وإنشاء مؤسسة بموجب الأمر 03-06.

¹ مادة 26، من الامر 03-06. مرجع سابق.

² بلهادي، صبرينة، بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (بدون سنة مناقشة)، ص 07.

المبحث الثاني: آليات حماية حقوق الموظف العمومي

استحدثت المؤسسة الدستورية الجزائري في التعديل الدستوري 2020 هيئة دستورية جديدة تتمثل في المحكمة الدستورية بدلا من المجلس الدستوري الذي كان مكرسا ابتداء من دستور 1989، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز اختصاصات الهيئة الدستورية الجديدة مقارنة بالمجلس الدستوري، هل احتفظ بنفس الاختصاصات أو حولها اختصاصات جديدة، وسنتوصل من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج من بينها تحويل المحكمة الدستورية اختصاصات جديدة لم يكن مسند إلى المحكمة الدستورية وعليه سنتطرق إلى دور المحكمة الدستورية كآلية لحماية حقوق الموظف منة جهة (مطلب أول)، وتوسيع صلاحيات المحكمة الدستورية لحماية الموظف (مطلب ثاني).

المطلب الأول: دور المحكمة الدستورية كآلية لحماية حقوق الموظف

ركزت هذه الدراسة على أحد أهم الإصلاحات التي جاء بها التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 والذي استحدثت بموجبه محكمة دستورية كمؤسسة دستورية مستقلة خلفا للمجلس الدستوري تكلف بضمان احترام الدستور وضبط سير المؤسسات ونشاط السلطات العمومية وقد خصها المؤسسة الدستوري بجملة من الإصلاحات سواء ما تعلق منها بالجانب العضوي في اطار ملامح تشكيلها وكذا تشديد شروط العضوية. وعليه سنتطرق إلى تشكيلة المحكمة الدستورية (فرع أول)، وشروط العضوية في المحكمة الدستورية (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعزيز صلاحيات المحكمة الدستورية في مجال الرقابة

سنتناول في هذا الفرع دراسة المحكمة الدستورية الجزائرية، باعتبارها أهم ما جاء به التعديل الجديد لدستور سنة 2020، من خلال تقديم تعريف فقهي وتشريعي لها حسب التعديل وكذا تبيان تشكيلتها وأهم الشروط التي دعمت بها من طرف المؤسسة الدستوري.

أولاً: تعريف المحكمة الدستورية:

سنتناول التعريف الفقهي والتشريعي للمحكمة الدستورية حسب التعديل الجديد:

1-التعريف الفقهي:

عرفها "لوك سنجون": " من خلال تفسيرها للدستور، أن لديها الحق في تفسير القوانين الدستورية أيضاً وليس النظر في القوانين العضوية والعادية فحسب، عكس ما هو معتمد في فرنسا ومعظم الدول المتأثرة بالقضاء الدستوري الفرنسي".

- وذهب "دومينيك روسو" نحو تعريفها بشكل أوسع: " العدالة الدستورية هي تلك المعطاة لأشخاص يعينوا ويراقبوا ويعاقبوا عدم الملائمة الدستورية لأعمال صدرت عن السلطات العامة، وبصورة خاصة القوانين التي يقرها البرلمان".¹

2-التعريف التشريعي:

- وفي التعديل الأخير لدستور 2020 عرف المؤسس الدستوري المحكمة الدستورية بموجب المادة 185 بأنها: " المحكمة الدستورية مؤسسة مستقلة مكلفة بضمان احترام الدستور تضبط المحكمة الدستورية سير المؤسسات ونشاط السلطات العمومية، تحدد المحكمة الدستورية قواعد عملها".²

¹ رحاب، بياخشة، سارة سدر، دور المحكمة الدستورية في العملية الانتخابية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، 2022-2023، ص 07.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن التعديل الدستوري 2020، المؤرخ في 30 سبتمبر 2020 الصادر في الجريدة الرسمية. العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020 المادة 185، ص 39.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

اعتبر المؤسس الدستوري المحكمة الدستورية مؤسسة مستقلة، هذا ما يعني أنها لا تعتبر جزءاً من النظام القضائي، حيث أدرجها في الباب الرابع الخاصة بمؤسسات الرقابية.¹

ثانياً: اختصاصات المحكمة الدستورية في مجال الرقابة:

يدخل في إطار ممارسة الرقابة الدستورية رقابة مطابقة للقوانين العضوية بالإضافة إلى رقابة دستورية المعاهدات والقوانين والأوامر والتنظيمات.

1. الرقابة الدستورية:

تعد الرقابة على دستورية القوانين الوسيلة الأنجع لضمان احترام الدستور وسموه على بقية القواعد القانونية، هذه الرقابة يمكن أن تكون رقابة سياسية عندما يعهد بها إلى هيئة سياسية أو رقابة قضائية عندما تتولاها هيئة ذات طابع قضائي.²

وعليه سنتطرق إلى الرقابة الدستورية على القوانين والمعاهدات والتنظيمات.

أ. الرقابة الدستورية للمعاهدات:

نصت المادة 190 من التعديل الدستوري 2020 على أن: "بالإضافة إلى اختصاصات التي خولتها إياها صراحة أحكام أخرى في الدستور تفصيل المحكمة الدستورية بقرار في دستورية المعاهدات والقوانين والتنظيمات يمكن إخطار المحكمة الدستورية بشأن دستورية المعاهدات قبل التصديق والقوانين قبل إصدارها".³

ب. الرقابة الدستورية على التنظيمات:

¹ بن مشري، عبد الحلیم، مقري صونيا، مرجع سابق.

² عمر، عبد الله، الرقابة على دستورية القوانين (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق، المجلد 17، العدد 2، 2001، ص 1.

³ المادة 190 من التعديل الدستوري، المرجع السابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

وهي تلك الوسيلة أو الآلية التي منحها المؤسس الدستوري للسلطة التنفيذية في المواضيع التي تخرج عن مجال الرقابة وتتحصر في تلك التي يتم إصدارها من طرف رئيس الجمهورية أو الوزير الأول التي تستمد قوتها من الدستور وهي عبارة عن رقابة اختيارية سابقة وبالنظر في نص المادة 190 من التعديل الدستوري 2020 في فقرتها الأولى والثانية والثالثة بأن المحكمة الدستورية تفصل بقرار في دستورية التنظيمات وذلك خلال شهر من تاريخ نشرها وكذلك تفصل في مدى توافقها مع القوانين والمعاهدات.¹

ج. الرقابة الدستورية للقوانين:

1. القوانين العضوية:

وهي تلك القوانين الصادرة من السلطات التشريعية بنفس الإجراءات التي يصدرها القانون العادي وبعد المصادقة عليها من طرف غرفتي البرلمان يخطر رئيس الجمهورية المحكمة الدستورية وجوبا حول مطابقة القوانين العضوية للدستور بعد أن يصادق عليها البرلمان وتفصل المحكمة الدستورية بقرار بشأن النص كله.²

2. الدفع بعدم الدستورية:

يوجد نظامين يسمحان بمباشرة الرقابة الدستورية عن طريق الدعوى الأصلية وطريقة الدفع بعدم الدستورية الأولى بطريق مباشرة ومستقلة عن أي دعوى سارية سوى قبل دخول أو بعد

¹ زمال، رشيد، صيفاوي زيدان، المحكمة الدستورية في ظل التعديل لسنة 2020، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، 2020-2021، ص 52-53.

² جندي، ربيعة، بن البيض، إيناس، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيادي عاشور، الجلفة، 2020-2021، ص 11-12.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

دخول القانون حيز النفاذ وفيما يتعلق بالدفع بعدم الدستورية ينص أن تكون هناك دعوى قائمة ومعرضة أمام أحد الجهات القضائية.¹

الفرع الثاني: منح المحكمة الدستورية صلاحيات أخرى لحماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي

للمحكمة الدستورية صلاحيات أخرى لحماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي من بينها الاختصاصات الاستشارية والاختصاصات الانتخابية واختصاصات المحكمة بتفسير الدستور.

أولاً-الاختصاصات الاستشارية للمحكمة الدستورية:

يتخذ رئيس الجمهورية في إطار ممارسة مهامه قرارات لكن بعض القرارات تحتاج لاستشارة من بينها يستشير رئيس الجمهورية المحكمة الدستورية كهيئة أو يستشير رئيسها، فأهم ما تقوم به المحكمة الدستورية بمناسبة مشروع التعديل الدستوري تبدي رأيها بشأنها، حيث تستثني عرضها على الإستفتاء الشعبي لأنه لا يمس بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري كحقوق المواطنين وحررياتهم، كذلك بمعاهدات الهدنة والسلام يلتزم رئيس الجمهورية رأي المحكمة الدستورية بشأنها ليتأكد من دستورتها كما يتم استشارة رئيسها من طرف رئيس الجمهورية قبل إعلانه لحالة الطوارئ والحصار.²

من بين هذه الحالات:

¹ شرابية، رضا، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022، ص 48.

² بابا زينب، حمدوني، أمال، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة يحي فارس، المدينة، 2021-2022، ص 67.

1. حالة الطوارئ أو الحصار: نصت عليه المادة 97 من التعديل الدستوري 2020.¹

2. الحالة الاستثنائية: نصت عليه المادة 98 من التعديل الدستوري 2020.²

ثانيا: الاختصاصات الانتخابية للمحكمة الدستورية:

على المجلس الدستوري يشرف على انتخاب رئيس الجمهورية ويختص في النظر في الطعون المقدمة بشأن انتخابه كما يشرف على صحة الاستفتاءات الشعبية ويعلن على نتائجها بعد دراسة المحاضر الانتخابية المرسلة إليه وذلك في آجال المحددة قانونا وفي نفس الإطار يقوم المجلس بدراسة الطعون المتعلقة بهذه العملية في جلسة مغلقة وتكون مقدمة له من طرف المعنيين بالأمر أو بإسم الحزب الذي نتمون إليه وذلك في آجال محددة قانونا.³

ثالثا: اختصاصات المحكمة الدستورية بتفسير الدستور:

والمتمثل في المادة 192 من التعديل الدستوري 2020 التي تنص على ما يلي: " يمكن إخطار المحكمة الدستورية من طرف الجهات المحددة في المادة 198 بشأن الخلافات التي قد تحدث بين السلطات الدستورية يمكن لهذه الجهات إخطار المحكمة حول تفسير حكم أو عدة احكام دستورية التي تبدي رأيها بشأنها.⁴

ارتكز المؤسس الدستوري في تعزيز دور القضاء الدستوري بالتفسير المستقل للقواعد الدستورية بموجب نص المادة 192 من التعديل الدستوري 2020، حيث جاء في فقرته الثانية "يمكن لهذه الجهات إخطار المحكمة الدستورية حول تفسير حكم أو عدة أحكام

¹ المادة 97، من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

² المادة 98، من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

³ عواج، مينة، صدار ملوكة، الدور الرقابي للمحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، 2021-2022، ص 21.

⁴ المادة 192 من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق.

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

دستورية (الدستوري الجزائري 2020) أضافت العبارة الأخير نوع من الاستقلالية للقاضي الدستوري حول تفسيره للقواعد الدستورية كما كان سابقا حول التفسير بالتبعية دون أن يعهد له صراحة كما ورد في التعديل الدستوري 2020.¹

المطلب الثاني - دور القضاء الإداري في حماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي :

للقضاء الإداري دور بارز في حماية المراكز القانونية للأفراد وحقوقهم المكتسبة بسبب التغيرات المفاجئة التي تهدد حقوق الأفراد وتخالف توقعاتهم المشروعة من خلال الغاء تلك القرارات الإدارية المخالفة لمبدأ المشروعية تحقيقا للأمن القانوني الذي يعد أهم الأسس التي يقوم عليها بناء الدولة القانونية واحترام حقوق الأفراد وحررياتهم وعدم التعدي عليها بأي وسيلة كانت وعليه سنتطرق إلى اختصاصات القضاء الإداري (فرع أول) وإلى آليات حماية حقوق الدستورية للموظف العمومي (فرع ثاني)

الفرع الأول - اختصاصات القضاء الإداري :

يعتبر القضاء الإداري في الجزائر ركيزة أساسية لضمان احترام الحقوق الدستورية للموظفين العموميين ، من خلال مراقبة مشروعية قرارات الإدارة وضمان توافقها مع الدستور والقانون ، يتمثل هذا الدور في الآليات التالية :

¹ حساين، حفيظة، دور المحكمة الدستورية في تفسير القاعدة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة احمد دراية، ادرار، المجلد 4، العدد2، 2022، ص 71.

اولا - الرقابة على مشروعية القرارات الادارية :

يقصد بمبدأ المشروعية الخضوع التام للقانون سواء من جانب الافراد او من جانب الدولة ، وهو مايعبر عنه بخضوع الحاكمين و المحكومين للقانون وسيادته وعلو احكامه وقواعده فوق كل ارادة سواء ارادة الحاكم او المحكوم .¹

1 -الغاء القرارات المخالفة للدستور والقانون :

للقضاء الاداري سلطة في الغاء القرارات الادارية التي تنتهك حقوق المواطنين التي تتمثل في:

أ- الغاء قرارات الفصل التعسفي دون اجراءات قانونية :

نصت المادة 25 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على ان : " يعاقب القانون على استغلال النفوذ و التعسف في استعمال السلطة ."²

ب- الغاء قرارات الحرمان من الترقية أو الخصم من الراتب دون مبرر مشروع :

كإلغاء قرار فصل موظف لانتمائه النقابي اذا كان القرار ينتهك الحق النقابي وهذا مانصت عليه المادة 69 من التعديل الدستوري 2020 على ان : " الحق النقابي مضمون ، ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينظمو ضمن منظمات ارباب العمل في اطار احترام القانون ."³

¹ رزايقية، عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الادارية في التشريع الجزائري ، مذكرة نخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم اداري ، كلية الحقوق العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الوادي ،

2013. 2014 ص 09

² مادة 25، من التعديل الدستوري 2020 ، مرجع سابق

³ مادة 69، مرجع سابق

2 - حماية الحق في الضمانات الاجرائية :

أ- إحترام حق الدفاع في الاجراءات التأديبية :

حق الدفاع يعتبر من الحقوق الاساسية وضمانات رئيسيا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في في كل المجتمع ولذلك يجب احترام وافساح المجال لتطبيقه¹

ب- اخطار الموظف بالتهم الموجهة اليه :

إن اجراءات الاخطار التي تقوم به السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا لنص المادة 166 من الامر 03-06 : " يجب ان يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لايتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ."²

ج- تمكينه من تقديم دفاعه كتابيا أو شفويا :

يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو ان يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه وهذا مانصت عليه المادة 169 من الامر 03-06 على ان : " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية او شفوية و أن يستحضر شهودا."³

د- اصدار العقوبة التأديبية وفقا لتناسب مع الخطأ :

يعد مبدأ التناسب أحد المفاهيم الاساسية في مجال القانون الاداري ، يعني هذا المبدأ أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المذنب مدى تناسبها مع

¹ حورية، زوارك ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاجتهادات للدراسات القانونية والاقتصادية ،

المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر ، سداسية محكمة /ع 01/ ، جانفي ، 2012، ص 149

² المادة 166، من الامر 06/03. مرجع سابق

³ المادة 169، من الامر 06/03. مرجع سابق

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف اخذه بعين الاعتبار السوابق و الظروف المشددة و الظروف المخففة والملابسة لهذه المخالفة¹

3 - تفسير النصوص القانونية لصالح الحقوق الدستورية:

المقصود بتفسير النص القانوني تقريب وتنسيق مفردات والفاظ وجمل وفقرات النص القانوني الواحد وتنسيقها وفهم معاني ودلالات ألفاظ ومصطلحات النص القانوني وجمله وفقراته والتي تكمل بعضها بعضاً² مثال :

أ- المساواة في التعيين و الترقية :

التي نص عليها المادة 26 من الامر 03-06 على ان : " لايجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف فهم الشخصية أو الاجتماعية ".³

ب- الحق في الاضراب مع مراعاة القيود الدستورية :

التي نصت عليها المادة 70 من الدستور 2020 على ان : " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون ".⁴

¹ بهلول، رحمة، سعدي، نجلاء ، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام معمق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 ، 2022 ، ص 18-19

² سمية اوشن ، تأويل القاضي الاداري للنصوص القانونية وأثره في سد القصور في القانون الاداري ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر ، العدد 17، جانفي ، 2018 ، ص 596

³ المادة 26، من الامر 06/03. مرجع سابق

⁴ المادة 70 ، من الامر 06/03. مرجع سابق

4- الفصل في المنازعات المتعلقة بالحقوق المالية :

أ- حماية الاجور و التعويضات :

يلعب القضاء بصفة عامة دورا أساسية في تقدير التعويض ، وذلك لكونه يخضع لسلطته التقديرية باعتباره مسألة وقائع ولا تراقبه المحكمة العليا¹

حيث يلتزم القضاء الاداري بصرف المستحقات المالية المتأخرة التي تتمثل في (الرواتب علاوات تعويضات) التي نصت عليهم المادة 119 من الامر 03-06 على ان: " يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الامر من :

-الراتب الرئيسي

-العلاوات و التعويضات

يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به ."²

5- حماية الحقوق النقابية والحريات العامة :

أ- ضمان ممارسة الانشطة النقابية :

يخطر القضاء الاداري على الادارة اتخاذ اجراءات انتقامية ضد الموظفين بسبب مشاركتهم في اضرابات أو أنشطة نقابية مشروعية وهذا مانصت عليه المادة 29 من الامر 03-06

¹ غراف، ياسين، مجالات تعويض الضرر البيئي ودور القاضي في تقديره، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية

والسياسية ، جامعة الجيلالي الياصب بسيدي بالعباس ، العدد الثالث ، سبتمبر ، 2017 ، ص 143

² المادة 119، من الامر 06/03. مرجع سابق

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حمايتها

على ان: " لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية او نقابية بالاراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة." ¹

مثال: إلغاء نقل موظف تعسفا بسبب قيادته احتجاجا نقابيا المادة 69 من التعديل الدستوري 2020. ²

6 - الرقابة على تنفيذ الالتزامات الأخلاقية:

أ- موازنة الحقوق والواجبات:

-التعبير عن الرأي في حدود القانون:

ولقد نص على هذا الحق المادة 26 من الامر 06/03 على انه: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروضة عليه." ³

-المشاركة في الحياة العامة دون تعارض مع الوظيفة :

نص على هذا الحق المادة 38 من التعديل الدستوري 2020 على أن: " الحق في الحياة لصيق بالإنسان بحميته القانون، ولا يمكن أن يحرم أحد منه إلا في الحالات التي يحددها القانون." ⁴

ثانيا : أهمية القضاء الاداري في تعزيز الثقة في الادارة:

للقضاء الاداري دورا بارزا في حماية المراكز القانونية للأفراد وحقوقهم المكتسبة بسبب التغييرات المفاجئة التي تهدد حقوق الافراد وتخالف توقعاتهم المشروعية من خلال إلغاء تلك القرارات الادارية المخالفة لمبدأ المشروعية . ⁵

¹ المادة 29، من الامر 06/03. مرجع سابق

² المادة 69، تعديل 2020 مرجع سابق

³ المادة 26 ،من الامر 06/03. مرجع سابق

⁴ المادة 38، من التعديل الدستوري 2020 مرجع سابق

⁵ علي، مجيد العكلي ، دور القضاء الاداري في حماية الثقة المشروعة ، المجلة الدولية للبحوث القانونية و الاساسية ، الجامعة المستنصرية ، العراق ، المجلد 06 ، العدد 01، ص 627

1-تحقيق التوازن بين السلطات الادارة وحقوق الافراد:

يسعى القضاء الاداري دائما الى تحقيق التوازن بين الحقوق و المسؤوليات لذلك يتم وضع آليات قانونية واضحة لضمان العدالة، مما يعزز من استقرار العلاقة بين الافراد والمؤسسات الحكومية .¹

أ- يمنع التعسف في استخدام السلطة التأديبية :

لحماية حقوق الموظفين وللمنع الادارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الاوامر المراسيم والتعليمات الخاصة بموضوع التاديب ، بناء على مايكفله الدستور و النصوص القانونية و التشريع²

ب- يرسخ مبادئ العدالة الادارية و الشفافية :

القضاء الاداري يمثل العدالة الادارية ويعتبر الركيزة الاساسية لحماية حقوق الافراد من تجاوزات الادارة وضمان التوازن بين السلطات ويتميز هذا القضاء بتخصسه في الفصل في المنازعات بين الافراد و الادارة، بما يعكس العدالة و الشفافية في تصرفات الادارة³

2 -ضمان فعالية المرفق العام :

إن القضاء الاداري هو القضاء المختص بنظر ما ينشأ عن تسير المرافق العامة من المنازعات لا القضاء العادي⁴

¹ <https://almaadlawfinm> ، تاريخ الاطلاع 18 ماي 2025، ساعة الاطلاع 8.56.

² باهي، هيشام ، الدهمة مروان ، العقوبات في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات القانية والاقتصادية ، المركز الجامعي سي الحواس ، بركة ، العدد 3 ، جوان ، 2019 ، ص 08

³ google.com.searzhq ، تاريخ الاطلاع 18 ماي 2025، ساعة الاطلاع 10.18.

⁴ <https://moodle.univ.ehler.dz> ، تاريخ الاطلاع 18 ماي 2025، ساعة الاطلاع 11.20.

أ- حماية حقوق الموظفين تحسن أدائهم الوظيفي وتقلل من الفساد الاداري :

دور القضاء الاداري في مكافحة الفساد في التشريع الجزائري يتنوع بإختلاف نوع جرائم الفساد فهناك جرائم تختص بها الجهات القضائية الجزائية العادية التقليدية وأخرى تختص بها الجهات القضائية ذات الاختصاص الموسع ، وهذا مانصت عليه المادة الاولى من قانون رقم 06-01 الذي يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته التي تنص على :

يهدف هذا القانون الى مايلي :

- دعم التدابير الرامية الى الوقاية من الفساد ومكافحته.

- تعزيز النزاهة و المسؤولية و الشفافية في تسيير القطاعين العام و الخاص .

- تسهيل ودعم التعاون الدولي و المساعدة التقنية من اجل الوقاية من الفساد ومكافحته بما في ذلك استرداد الموجودات¹

الفرع الثاني - آليات حماية حقوق الدستورية للموظف العمومي :

للقضاء الاداري آليات التي تساهم في الحماية القانونية للحقوق الدستورية للموظف العمومي ونجد من بين هذه الاليات المحكمة الادارية ومجلس الدولة .

اولا- المحكمة الادارية كألية لحماية حقوق الدستورية للموظف العمومي :

تعد المحاكم الادارية هي : " إحدى هيئات النظام القضائي الاداري في الجزائر ، وهي تشكل قاعدة هرم هذا النظام تم استحداثها كنتيجة لنظام الازدواجية القضائية وتأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الادارية.²

¹ المادة 01، من قانون رقم 06/01. مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الطبعة الاولى، 2006 . ص 02

² elerning.univ-msila- dz/ m....، تاريخ الاطلاع 18 ماي 2025، ساعة الاطلاع 12.20

1-الاساس القانوني للمحاكم الادارية :

أ- الاطار الدستوري للمحاكم الادارية :

استمدت المحاكم الادارية الجزائرية أساس وجودها ومكانتها ضمن هيئات السلطة القضائية من نص المادة 179 من التعديل الدستوري 2020 حيث أن هذه الاخيرة قد ذكرتها بصريح العبارة بعد أن كانت المادة 152 من الدستور قبل التعديل تقتصر على الاشارة اليها فقط بطريقة غير مباشرة تحت عبارة الجهات القضائية الادارية .¹

ب- الاطار التشريعي للمحاكم الادارية

-القانون العضوي 22-10 المتعلق بالتنظيم القضائي ، حيث اشارة مادته الرابعة الى المحاكم الادارية كجزء من النظام القضائي الاداري²

-القانون رقم 98-02 المتعلق بالمحاكم الادارية تضمن هذا القانون 10 مواد تناول فيها مسألة تنظيم وتشكيل المحاكم الادارية ورتكيبها البشرية³

-القانون 08-09 المتضمن قانون اجراءات المدنية المعدل و المتمم بالقانون 22-13⁴

-القانون رقم 04-11 المتضمن القانون الاساسي الذي يسري حسب المادة 02 منه على جميع القضاة بما فيهم قضاة المحكمة الادارية⁵

¹ مواد 179- 152، من التعديل الدستوري 2020. مرجع سابق

² قانون عضوي رقم 22-10. المؤرخ في 09 ذي القعدة 1443 المتعلق بالتنظيم القضائي ، الجريدة الرسمية. العدد رقم 41 بتاريخ 16 ذي القعدة عام 1443

³ القانون رقم 98-02. المؤرخ في 04 صفر عام 1419 المتعلق بالمحاكم الادارية، الجريدة الرسمية. العدد 37 بتاريخ 06 صفر 1419

⁴ قانون رقم 08/09. مؤرخ في 18 صفر عام 1429 يتضمن قانون اجراءات مدنية وادارية ، الجريدة الرسمية. العدد 21 ، بتاريخ 17

⁵ القانون رقم 04-11. المؤرخ في 21 رجب عام 1425 المتضمن القانون الاساسي للقضاء ، الجريدة الرسمية. العدد 57 بتاريخ 23 رجب 1425

2- الاختصاص النوعي للمحاكم الادارية :

تستمد المحاكم الادارية اختصاصها النوعي من قانون اجراءات مدنية وادارية ، كما يمكن ان تكون مختصة بموجب نصوص خاصة، وهذا ماتضمنته بالتفصيل المادتين 800 و 801 من قانون اجراءات مدنية وادارية.

حيث نصت المادة 800 على ان: "المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية .

تختص بالفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا ، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها".

وأشارت المادة 801 من نفس القانون على ان : " تختص المحاكم الادارية كذلك بالفصل في:

أ- دعوى الالغاء للقرارات الادارية و الدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية

ب- دعوى القضاء الكامل

ج- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة

واضافت المادة 802 من نفس القانون على ان : " خلافا لاحكام المادتين 800 ، 801 اعلاه يكون من اختصاص المحاكم العادية المنازعات الاتية :

أ- مخالفات الطرق

ب- المنازعات المتعلقة بكل دعوى خاصة بالمسؤولية الرامية الى طلب التعويض الاضرار الناجمة عن مركبة تابعة لدولة، او لاحدى الولايات أو البلديات أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية.¹

ثانيا- مجلس الدولة كألية لحماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي :

من خلال المادة 152 من الدستور 2020 ومواد القانون القانون العضوي 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله يتضح ان مجلس الدولة هيئة وطنية عليا في النظام القضائي الاداري كما هو الحال بالنسبة للمحكمة العليا في النظام القضائي العادي.

ولقد تضمنت المادة 02 من نفس القانون تعريف المجلس الدولة حيث نص على أن "مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الادارية وهو تابع لسلطة القضائية²

1 -الاطار القانوني لمجلس الدولة:

القانون العضوي رقم 22/11 المؤرخ في 09/06/2022 العدل و المتمم للقانون العضوي رقم 98/01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وسيره.³

¹ مواد 800، 801، 802، من قانون 08/09. الذي يتضمن قانون اجراءات مدنية وادارية ، مرجع سابق

² المادة 02، من قانون عضوي رقم 98/01. المتعلق باختصاصات مجلس الدولة ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، بتاريخ 06 صفر 1419 ، ص 04

³ القانون 22/11، المؤرخ في 09 ذي القعدة 1443 المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته ، الجريدة الرسمية. العدد 41 بتاريخ 16 ذي القعدة عام 1443

2- اختصاصات مجلس الدولة :

أ- إختصاصات ذات طابع قضائي :

نصت المادة 09 من قانون رقم 98/01 الذي يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله : يفصل مجلس الدولة إبتدائيا ونهائيا في :

- أ- 1- الطعون بالالغاء المدفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الادارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية
- أ- 2- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى مشروعية القرارات التي تكون نزاعاتها من إختصاص مجلس الدولة.

واضافت المادة 10 من نفس القانون على ان : " يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتداءيا من قبل المحاكم الادارية في جميع الحالات مالم ينص القانون على خلاف ذلك

واشارت المادة 11 : " يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الادارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرار مجلس المحاسبة.

ب- اختصاصات ذات طابع استشاري :

نصت المادة 12 من نفس القانون على أن : " يبدي مجلس الدولة رأيه في المشاريع التي يتم إخطار بها حسب الاحكام المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه ، ويقترح التعديلات التي يراها ضرورية¹.

¹ مواد 9-10-11-12، من قانون 98/01. المتعلق باختصاصات مجلس الدولة، مرجع سابق

3 -إفتتاح الدعوى :

-أكدت المادة 904 على ان : " تطبيق احكام المواد من 815 الى 825 أعلاه المتعلقة بعريضة إفتتاح الدعوى أمام مجلس الدولة

-واضافت المادة 905 : " يجب أن تقدم العرائض والطعون ومذكرات الخصوم تحت طائلة عدم القبول من طرف محاكم معتمدة لدى مجلس الدولة بإستثناء الاشخاص المذكورة في المادة 800 اعلاه

-ونصت المادة 906 على أن : " تطبق الاحكام الواردة في المواد من 826 الى 828 اعلاه فيما يختص تمثيل الاطراف أمام مجلس الدولة .

واشارة المواد 907 ، 908 ، 909 من نفس القانون على أن :

-عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة تطبق الاحكام بالأجال المنصوص عليها في مواد من 829 الى 832 اعلاه

- الاستئناف أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقف

- الطعن بالنقض أمام مجلس ليس له أثر موقف.¹

¹ مواد 904 ، 905 ، 906 ، 907 908 ، 909، من القانون العضوي رقم 11-13. المؤرخ في 24 شعبان 1432 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية. رقم 43 بتاريخ 03 رمضان عام 1432

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال الفصل الثاني الذي كان بعنوان انواع الحقوق الدستورية للموظف العمومي حيث قمنا بتقسيمه الى مبحثين المبحث الاول الذي تكلمنا فيه عن الحقوق العامة الخاصة للموظف العمومي ،والذي قمنا بتقسيمه الى مطلبين الاول الحقوق الخاصة المرتبطة بالوظيفة كالحق في الراتب و التعويضات التي تعتبر من الحقوق المالية التي يتلقاها الموظف العمومي نتيجة لاداء مهامه وكذا الحق في الترقية في الدرجة و الرتبة لتحسين مستواه الوظيفي والمعيشي وارتفاع من درجة التي كان عليها الى درجة اخرى اعلى منها وكذا خضوعه لتكوين مهني كوسيلة لتحسين المستوى و المعارف لتأهيله لمهام جديدة، والمطلب الثاني الذي تكلمنا فيه عن عن الحقوق المرتبطة بالمهنة نجد الحقوق السياسية كالحق في الانتخاب والترشح والحق في الاضراب والاستقالة وكذا التقاعد وحرية الرأي والحقوق الاقتصادية كالحق في العمل والتملك والحق في انشاء مؤسسات وفي المبحث الثاني الذي تكلمنا فيه عن اليات القانونية لحماية هذه الحقوق الذي انقسم بدوره ايضا الى مطلبين ، في الطلب الاول الذي تكلمنا فيه عن دور المحكمة الدستورية كألية حماية حقوق الموظف العمومي ،و المطلب الثاني تكلمنا عن دور القضاء الاداري في حماية حقوق الموظف العمومي

خاتمة

خاتمة:

وفي ختام بحثنا ومن خلال دراستنا لموضوع الحقوق الدستورية للموظف العمومي نستنتج أن هذه الحقوق هي عبارة عن امتيازات خاصة بالموظف العمومي الذي يعمل تحت سلطة الدولة والتي كفلتها الدساتير الوطنية للأفراد الذين يعملون في الوظائف العامة عن غيرهم من الاعوان الاخرى كالدستور الجزائري لسنة 2020 والذي تحدث عن الحقوق التي يتمتع بها الموظف العامل تحت يد الدولة وكذلك العديد من القوانين كالقانون الوظيفة العامة 06-03 كما نستنتج أن الموظف العمومي يعتبر الأداة أو الوسيلة البشرية التي تسمح للدولة والادارة بالتحقيق أهدافها وترجمة أعمالها إلى أرض الواقع وأن المشرع كفل له الحماية القانونية واعتبرها من الضروريات الأساسية لضمان سير العمل الاداري بفاعلية وحياد ودون تعسف اداري كما عمل على توفير الآليات القانونية والقضائية للحماية هذه الحقوق من أي تعديلات او تجاوزات، أين قام المشرع أيضا بتوضيح الحقوق التي يتمتع بها الموظف بالشكل واضح ومفصل منة بين هذه الحقوق نجد حق المساواة في الولوج إلى الوظيفة، حقه في الراتب وكذا حقه في الاضراب التي عددها المشرع الجزائري وكذلك استحدث المؤسس الدستوري في التعديل الدستوري 2020 هيئة دستورية والمتمثلة في المحكمة الدستورية والتي كان لها دورا فعال في حماية الحقوق الدستورية للموظف العام.

النتائج:

- أن الدستور الجزائري يكفل حقوق أساسية للموظف العمومي كالحق في المساواة اثناء الولوج إلى الوظيفة والذي تحدثت عنه المادة "67" من الدستور الجزائري لسنة 2020 والحق النقابي في المادة "69" من نفس الدستور وكذا الحق في الاضراب والذي فصلت فيه المادة "70" من الدستور السابق وغيرها من الحقوق المكفولة دستوريا.

خاتمة

- يلعب القضاء الاداري والدستوري دورا مهما في مراقبة القرارات الصادرة عن الادارة وإبطال للقرار الذي صدر ضد الموظف العام بالشكل تعسفي وظالم ولا يخدمك المصلحة العامة.
- المحكمة الدستورية تراقب دستورية القوانين لكن محدودية قبول الطعون الفردية تقيد وصول الموظفين اليها.
- كثير من الموظفين يجهلون الكيفيات والآليات الصحيحة واللازمة من أجل الدفاع عن حقوقهم ، مما يزيد ويعمق من فرص انتهاكات الادارة وتعسفها في إصدار قراراتها ضد الموظف العمومي أو بعيدا عن تلبية المصلحة العامة.
- رغم التنصيص الدستوري على حقوق الموظف العمومي إلا أن التطبيق العملي لا يزال يشهد تباينا وضعفا في بعض الجوانب خصوصا في ما يتعلق بضمانات الحماية من التعسف.
- هناك فجوة بين النصوص القانونية والتنظيمية من جهة والممارسة الادارية من جهة أخرى، ما ينعكس سلبا على اداء الموظف واستقراره المهني.

المقترحات:

وارتأينا أن نثري هملنا بالجملة من التوصيات والاقتراحات نذكر منها:

- القيام بإصلاحات تشريعية كالتعديل في القانون الخاصة بالوظيفة العامة (06-03) لتعزيز ضمانات حق الدفاع في الاجراءات التأديبية وكذلك محاولة تبسيط اجراءات الطعن القضائي لتسريع الفصل في قضايا التعسف الاداري.
- محاولة تحسين آليات الحماية الوقائية كإنشاء هيئة وطنية مستقلة للتحقيق في شكاوي الموظفين على غرار المجلس الوطني لحقوق الانسان، إضافة إلى تفعيل دور النقابات عبر تدريبها قانونيا لتمثيل الموظفين بفعالية.

- تعزيز استقلالية القضاء اين يتم السعي لضمان استقلال القضاء الادارية والدستوري مع محاولة نشر الاحكام القضائية ذات الصلة بحقوق الموظفين لخلق سابقة قانونية واضحة.

- رفع الوعي الحقوقي من خلال تنظيم حملات توعوية للموظفين حول حقوقهم الدستورية وآليات للمطالبة بها مع إدراج مواد تدريبية حول حقوق وواجبات الموظف في برامج التأهيل الوظيفي.

وختام قولنا أن الحماية القانونية والدستورية للموظف العمومي ليست ضمانا قانونية فحسب بل رط أساسي لبناء ادارة كفوّة ونزيهة رغم التقدم التشريعي في الجزائر تبقى الحاجة ملحة لتعزيز الآليات التطبيقية ومواجهة التحديات العملية ولتحقيق هذا التوازن يتطلب التعاون بين المشرع ، القضاء والادارة نفسها مع اشتراك المجتمع المدني لمراقبة التنفيذ.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولا: الاتفاقيات الدولية

1. البيان العالمي لحقوق الانسان.

ثانيا: الدساتير

2. المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن التعديل الدستوري 2020، المؤرخ في 30 سبتمبر 2020 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 82، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ثالثا: القوانين:

3. القانون 22/11، المؤرخ في 09 ذي القعدة 1443 المتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته ، الجريدة الرسمية. العدد 41 بتاريخ 16 ذي القعدة عام 1443
4. القانون 02-23. مؤرخ في 5 شوال عام 1444، الموافق 25 ابريا سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية. بتاريخ 2 مايو 2023، العدد 29.
5. قانون 08-23. مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية. بتاريخ 25 يونيو 2023.
6. القانون 12-78. المؤرخ في الاول من رمضان عام 1398 الموافق لـ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية. العدد 32.
7. قانون 11-83. مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. المؤرخة في 5 يوليو 1983.

8. قانون 83-12. مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية. بتاريخ 5 يوليو سنة 1983، العدد 28.
9. القانون 94-10. المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية. بتاريخ 21 ذي الحجة 1414، العدد 34، ص 09.
10. القانون العضوي 16-10. المؤرخ في 22 ذي القعدة 1437 الموافق لـ 25 غشت 2016 المتعلق بنظام الانتخاب، الجريدة الرسمية. 28 غشت 2016، العدد 50، 19.
11. قانون العضوي رقم 03-11. المؤرخ في عام 1433 الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2011، يتعلق بمراقبة مطابقة المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية بتاريخ 14 يناير 2012، العدد الاول.
12. القانون العضوي رقم 11-13. المؤرخ في 24 شعبان 1432 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية. رقم 43 بتاريخ 03 رمضان عام 1432
13. القانون العضوي رقم 12-01. مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق لـ 12 يناير سنة 2012، يتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية. بتاريخ 14 يناير سنة 2012، العدد الاول.
14. قانون رقم 06/01. مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الطبعة الاولى، 2006.
15. القانون رقم 04-11. المؤرخ في 21 رجب عام 1425 المتضمن القانون الاساسي للقضاء، الجريدة الرسمية. العدد 57 بتاريخ 23 رجب 1425
16. قانون رقم 08-08. مؤرخ في 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية. العدد 11، المؤرخة في 2 مارس 2008.
17. قانون رقم 08/09. مؤرخ في 18 صفر عام 1429 يتضمن قانون اجراءات مدنية وادارية ، الجريدة الرسمية. العدد 21 ، بتاريخ 17.

18. الأمر 03/06. المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 16 يوليو 2006، الموافق لـ 20 جمادي الثانية عام 1427.
19. الامر 307-07. المؤرخ في 18 رمضان 1428 الموافق لـ 30 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الاستدلالية، ونظام مرتبات الموظفين ونظام دفع راتبهم، الجريدة الرسمية. العدد 61.
20. الامر رقم 01-21. مؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق لـ 10 مارس سنة 2021 ستضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية. بتاريخ 10 مارس 2021، العدد 17.
21. الامر رقم 133/66. المؤرخ بتاريخ 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 2 جوان 1966 الموافق لـ 18 صفر 1386.
22. قانون رقم 09-21. المؤرخ في 23/03/2021، المتعلق بالحماية الاجتماعية، الجريدة الرسمية. بتاريخ 5 ابريل 2021، العدد 6975.
23. القانون رقم 11-83. المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. العدد 28.
24. قانون رقم 13-83. المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية. العدد 28.
25. القانون رقم 02/90. المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية. بتاريخ 11 رجب 1410، العدد 6.

26. القانون رقم 14/90. المؤرخ في 03 ذي القعد عام 1410هـ الموافق 02 يونيو 1990م المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية. بتاريخ 13 ذي القعدة عام 1410هـ، العدد 23.
27. قانون رقم 90-11. مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية. العدد 17.
28. القانون رقم 98-02. المؤرخ في 04 صفر عام 1419 المتعلق بالمحاكم الادارية، الجريدة الرسمية. العدد 37 بتاريخ 06 صفر 1419.
29. قانون عضوي 12-02. مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق لـ 12 يناير سنة 2012، يتعلق بحالات التنافي مع العهد البرلمانية، الجريدة الرسمية. 14 يناير سنة 2012، العدد الاول.
30. قانون عضوي رقم 98/01. المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، بتاريخ 06 صفر 1419.
31. قانون عضوي رقم 22-10. المؤرخ في 09 ذي القعدة 1443 المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية. العدد رقم 41 بتاريخ 16 ذي القعدة عام 1443.

رابعاً: المراسيم

1/- المراسيم الرئاسية

32. المرسوم 27-84. المؤرخ في 11 فيفري 1964 يحدد كفيات تطبيق من القانون رقم 38-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية. العدد 07، الصادر بتاريخ 1984/02/04.
33. المرسوم 66-135. المؤرخ في 12 صفر 1386، المتعلق بالعتل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 8 صفر 1386.

34. المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمل المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية. الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 العدد 13.

2/- المراسيم التنفيذية:

35. المرسوم التنفيذي 08-130. المؤرخ في 3 مايو 2008، المتعلق بالقانون الاساسي بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية. العدد 23 المؤرخ في 4 مايو 2008.

36. المرسوم التنفيذي 12-194. المؤرخ في 25 ابريل 2012 المتعلق بتحديد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية. العدد 26، المؤرخ في 03 مايو 2012.

37. المرسوم التنفيذي 17-322. المؤرخ في 02/11/2017، المتعلق بالأحكام المطبقة على التريص في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 66، الصادر بتاريخ 2017/11/12.

38. المرسوم التنفيذي 20-194. المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والاعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 يوليو 2020.

39. المرسوم التنفيذي 96-92. المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية. العدد 16، المؤرخ في 17 شوال 1416.

3/- المراسيم التنظيمية:

40. المرسوم التنظيمي 08-315. المؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية. العدد 59.

خامسا: الكتب

41. ابراهيم، جودة علي العاصمي، دور التشريعات الدولية الخاصة بحقوق الانسان في الحد من سيادة الدولة، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الاولى، 2019.
42. أحمد، الزيات، الشفافية في تعيينات الوظائف العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 2012.
43. أحمد، يوسف، الحقوق النقابية للموظف في الدساتير العربية، دار الحكمة، القاهرة، 2010.
44. إسماعيل عبد النبي، شاهين، المدخل للعلوم القانونية، القسم الثاني، النظرية العامة للحق، دراسة مقارنة بالحق الاسلامي، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، الطبعة الاولى، 2013.
45. أشرف عبد الفتاح، أبو المجد، التنظيم الدستوري للحقوق والحريات، منشأة المعارف، سنة 2009.
46. الامين، شريط، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة السادسة، سنة 2008.
47. بسيوني، محمد الخولي، نحو صياغة نظرية سياسية اسلامية معاصرة، بسيوني محمد الخولي، 2023.

48. بلال أمين، زين الدين، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية والتشريع المقارن، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الاولى، في تاريخ 2009.
49. بن سليمان، علي، دراسة في الحقوق الدستورية، دار النشر الجامعي، 2017.
50. توفيق حسين، فرج، المدخل للعلوم القانونية، مؤسسة الثقافة الجامعية الاسكندرية، بدون (سنة النشر).
51. جمال، الذيب، حقوق الانسان زمن الحرب في الشريعة الاسلامية، دار الكتاب الثقافي، الاردن، اريد، سنة 2007.
52. جمال، حسين مراد، حقوق الانسان في العمل والعلاقات الوظيفية، دار المعارف القانونية، القاهرة، 2009.
53. جمال، عبد الفتاح، الحقوق الانسانية للعمل، دار المستقبل، الاسكندرية، 2014.
54. جمال، قرون، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الامر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، دائرة البحوث والدراسات والقانون الاساسي، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد 06، العدد 1، 2022.
55. جمال، مجيب، الاجتهادات المعاصرة في فقه الحقوق المعنوية، دراسة مقارنة في الاستدلال والتكييف، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، سنة 2021.
56. حسن عبد الله، الحقوق الدستورية للموظف في التشريعات الحديثة، دار المعرفة القانونية، القاهرة، 2010.
57. حسن عثمان، محمد عثمان، أصول القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، دون طبعة، في تاريخ 2009.
58. حسن، رشدي، الحقوق الاساسية للموظف في التشريعات الدستورية، دار الجيل، بيروت، 2012.
59. حماد، محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

60. حنان، أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، تاريخ 2022.
61. رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة، (NATIONAL CETERFOORL)، الطبعة الاولى، 2016.
62. رمضان، أبو السعود، النظرية العامة للحق، دار الجامعة الجديدة، القزاريطة، سنة 2005.
63. الزبيدي، علي عبد الرزاق، شفيق، حسام محمد، حقوق الانسان، دار البازوري العلمية، 2009.
64. سامع، الطيب، التدريب الوظيفي في التشريعات الدستورية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
65. سامي، أبو الفتوح، الحقوق الاجتماعية للموظف في الدساتير الحديثة، دار الثقافة، القاهرة.
66. السراج، مصطفى، النظام الدستوري، دار الثقافة القانونية، 2015.
67. سليمان، الطماوي، الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة)، مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975.
68. السنهوري، عبد الرزاق، الحقوق الدستورية وحماية الحريات، دار الفكر العربي، 2016.
69. السيد محمد السيد عمران، الاسس العامة في القانون، المدخل إلى القانون نظرية الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة 2002.
70. السيد نبيل، الحسني الكريلائي، الحقوق المدنية والسياسية، مؤسسة علوم نهج البلاغة، العراق، الطبعة الاولى، 2022.

71. سيف جاسم، محمد مصلح، الانتخاب والترشح كحق من الحقوق السياسية للموظف العام، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة في القانون العام، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، حزيران، 2017.
72. شتي صديق، محمد، دور المنظمات غير الحكومية في ضمان حقوق الانسان center for national، القاهرة، ط1، 2016.
73. صدام حسين، ياسين العبيدي، استغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي وعلاجه في الشريعة الاسلامية والقانون الوضعي، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2019.
74. عبد العال، الديري، حقوق الانسان، almanhal، القاهرة، الطبعة الاولى، 2011.
75. عبد العال، اليربي، الالتزامات الناشئة عن المواثيق العالمية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الاولى، 2011.
76. عبد العال، هالة، محمود، تقييم الدعاية السياسية في الانتخابات البرلماني، العربي للنشر والتوزيع، 2017.
77. عبد العزيز، السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر.
78. عبد العزيز، بن محمد الصغير، الضمانات الدستورية للمواطنين بين الشريعة والقانون، المركز القومي لإصدار القانوني، القاهرة، الطبعة الاولى، 2015.
79. عبد القادر، القادر، المدخل لدراسة العلوم القانونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثالث عشرة، 2011.
80. عجلة، الجلاي، مدخل العلوم القانونية، الجزء 02، برتي للنشر.
81. عصام علي، الدبس، القانون الدستوري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 2011.
82. العلي، حسين، الحقوق الدستورية وحمايتها، دار الشروق، 2014.

83. كنعان، نواف، القضاء الاداري، الاصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، في تاريخ 20065.
84. لمياء، أيمن خيري، التربية على حقوق الانسان، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، 2018.
85. محمد أحمد، عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المركز الجامعي للجديد، 2015.
86. محمد جمال، الذنبيات، الوجيز في القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، بتاريخ 2011م-1432هـ.
87. محمد حسين، منصور، نظرية الحق، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2009.
88. محمد رفعت، عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، شارع سوتير الازارطة، سنة 2009.
89. محمد رفعت، عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الاداري، كمشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، بتاريخ 2003.
90. محمد سعيد، جعفر، مدخل إلى العلوم القانونية، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى، سنة 2011.
91. محمد علي، الخلايلة، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، في تاريخ 2012م-1933هـ.
92. محمد علي، الخلايلة، الوسيط في القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، في تاريخ 2015م-1436هـ.
93. محمد قدري، حسن، القانون الاداري (التنظيم الاداري، الوظيفة العامة، الاموال العامة، النشاط الاداري)، دراسة مقارنة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، سنة 2009.

94. محمد محمد، عبده إمام، شرح القانون الدستوري، دار الفكر الجامعي شارع سوتير الاسكندرية، الطبعة الاولى، سنة 2007.
95. محمد، الجزوب، القانون الدستوري والنظام السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الرابعة، سنة 2002.
96. محمد، عمر، الحقوق المالية للموظف في التشريع الدستوري، دار النهضة، بيروت، 2013.
97. محمود، أحمد، حقوق الموظف المالية في التشريعات الدستورية، دار الثقافة القانونية، القاهرة، 2010.
98. مصطفى، عبد الرحمان، قانون العمل والحقوق الدستورية للموظف، دار الفتح الاسكندرية، 2011.
99. مهند وليد، الحداد، خالد وليد الحداد، مدخل لدراسة علم القانون، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، طبعة أولى، 2008.
100. ناجي علي، محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعملية الانتخابية، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2020.
101. نجم عبود، مهدي السامرائي، مبادئ حقوق الانسان، دار الكتب العلمية، 2018.
102. نعمان، عطا الله الهيش، حقوق الانسان القواعد والآليات الدولية، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، دمشق، جرمان، الطبعة الاولى، 2011.
103. هاني علي، الطهراوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى والثانية والثالثة، سنة 2010.
104. وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الادارة، تعزيز الحماية الاجتماعية، الرباط، 2024.
105. وسيم حسام، الدين الأحمد، المواثيق الاسلامية المتعلقة بحقوق الانسان، المذهل، 2019.

106. وليد، سعودي القاضي، ترقية الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى، 2012.

سادسا: الرسائل العلمية

1/ أطروحات الدكتوراه:

107. حيلية، حنان، منظمات المجتمع المدني ودورها في حماية الحقوق والحريات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه lmd، في الحقوق تخصص حقوق وحريات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، 2022/2021.

2/- رسائل الماجستير:

108. خياطي، مختار، دور القاضي الجنائي الدولي في حماية حقوق الانسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، القانون الاساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

109. رزايقية، عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الادارية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم اداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الوادي ، 2013. 2014.

110. سواعدي، جيلالي، لجنة الامم المتحدة لحقوق الانسان بين العالمية وحدود السياسة، مذكرة ماجستير تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2005.

111. شاشوا، نور الدين، الحقوق السياسية والمدنية وحمايتها في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007.

3/- مذكرات الماستر:

112. أبا علا، محرز، عزاوي، مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017-2018.
113. بابا زينب، حمدوني، أمال، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة يحي فارس، المدية، 2021-2022.
114. باي راقد، سليمان، بن يحي رفيق منصف، حقوق الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والادارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022.
115. بلهادي، صبرينة، بلقاسمي ليديّة، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (بدون سنة مناقشة).
116. بهلول، رحمة، سعدي، نجلاء ، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام معق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة 08 ماي 1945 ، 2022 . 2023.
117. توني، أبو بكر، انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في حقوق، تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، 2020-2021.

118. جنيدي، ربيعة، بن البيض، إيناس، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيادي عاشور، الجلفة، 2020-2021.
119. حسون، محمد علي، مطبوعة بعنوان الوظيفة العامة، محاضرات القين على طلبة السنة أولى ماستر، قانون عام معمق وطلبة ما لعد التدرج التخصص ادارة مالية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، سنة 2017-2018.
120. خدراوي، اكرام، ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية أدرار، 2020-2021.
121. رحاب، باخاشة، سارة سدره، دور المحكمة الدستورية في العملية الانتخابية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، 2022-2023.
122. زقير، صدام حسين، ضمانات الحق في الترشح في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة الجامعية، 2016-2017.
123. زمال، رشيد، صيفاوي زيدان، المحكمة الدستورية في ظل التعديل لسنة 2020، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، 2020-2021.
124. سعودي، كريمة، الحقوق السياسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2016-2017.

125. شرايرية، رضا، المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قامة، 2021-2022.
126. شكور، مجيب الرحمان، براهيم رابح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص تسيير المؤسسات كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016-2017.
127. عواج، مينة، صدار ملوكة، الدور الرقابي للمحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، 2021-2022.
128. غنية فلاح، ومنشار راضية، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في ظل الامر 03/06، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، السنة 2023-2024.
129. كرميش، رابح أمين، نظام التقاعد في الجزائر، مذكرة تخرج استكمال متطلبات نيل شهادة ماستر ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص التنظيمات السياسية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020-2021.
130. كريمة، سعودي، الحقوق السياسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، السنة 2016-2017.

131. لبنى، مجوري وشهرزاد ماضي، الالتحاق بالوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة 2022-2023.
132. مهاجي، كريمة، حقوق وواجبات الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، ملحوق جامعية، قسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، بمغنية، 2015-2016.
133. ميسة، هيفاء، بليمة مروة، حقوق الموظف العام والآليات المقررة لحمايتها في التشريع الجزائري، وذكره تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020.
134. نابت، شعبان يزيد، نادية حداد يوبا، عن فعالية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021-2022.
135. نبيلة، بلمزبود، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الاساسي للوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسن الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة 2017-2018.
136. نسرين، حيدوسي، عفاف صديقي، تكوين الموظف العام في ظل المرسوم التنفيذي 194-20، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022،-20232.
137. ولد سليمان، حميد، نظام العطل في اطار نظام التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص ادارة الموارد البشرية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019-2020.

138. يحي، حمزة، معيزي، هبة أروى، الحق في السكن، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والادارية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.

سابعا: المجالات

139. آيت شعلا، نبيل، ضمان الترشح (دراسة مقارنة)، مجلة الابحاث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف 2، العدد الثاني، مارس 2020.

140. باهي، هيثام ، الدهمة مروان ، العقوبات في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات القانية والاقتصادية ، المركز الجامعي سي الحواس ، بركة ، العدد 3 ، جوان ، 2019.

141. بن سعد، كريمة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية (التنمية المستدامة)، جامعة المدية، العدد 04، 2015.

142. بومقورة، نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 08، العدد 03، ديسمبر 2023.

143. جمال، قروف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 08، العدد 01، تاريخ النشر جانفي 2021.

144. جيماي، نبيلة، حق اللجوء الى القضائي في الجزائريين النص والضمانات، مجلة القانوني والسياسي، جامعة حمة لخضر الوادي، المجلد السابع، العدد الأول، 2023.

145. حساين، حفيظة، دور المحكمة الدستورية في تفسير القاعدة الدستورية في ظل التعديل الدستوري 2020، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة احمد دراية، ادرا، المجلد 4، العدد 2، 2022.

146. حميد، شاوش، طبيعة العلاقة بين الموظف العام والادارة، مجلة التواصل في الاقتصاد والادارة والقانون، العدد 42، بتاريخ جوان 2015.

147. حورية، زوارك ، الاجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاجتهادات للدراسات القانونية والاقتصادية ، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر ، سداسية محكمة ع /01 ، جانفي ،2012.
148. راشدي، حدهوم دليلة، مدى استجابة السكن الوظيفي لمعيار السكن المستقر، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، المجلد 01، العدد خاص، 2021.
149. ساسي، فضيلة، دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة، مجلة مجتمع تربية عمل، جامعة تيزيوزو، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020.
150. سمية، اوشن ، تأويل القاضي الاداري للنصوص القانونية وأثره في سد القصور في القانون الاداري ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر ، العدد 17، جانفي ، 2018.
151. صيلع، المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد الحادي عشر، 2022.
152. عبد الناصر، صالح، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، جوان 2015.
153. عبد الناصر، صالح، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان 2015.
154. علي، مجيد العكيلي، دور القضاء الاداري في حماية الثقة المشروعة، المجلة الدولية للبحوث القانونية والاساسية، الجامعة المستنصرية، العراق، المجلد 06، العدد 01.
155. عمر، عبد الله، الرقابة على دستورية القوانين (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق، المجلد 17، العدد 2، 2001.
156. عيشة، خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد العاشر، العدد الاول، بتاريخ 10-03-2017.

157. غراف، ياسين، مجالات تعويض الضرر البيئي ودور القاضي في تقديره، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية ، جامعة الجيلالي اليايس بسيدي بالعباس ، العدد الثالث، سبتمبر، 2017.
158. غنيم عبد الرحمان، علي ابراهيم، الموظف العام والموظف الدولي، دراسة مقارنة، مجلة جيل الابحاث القانونية المعمقة، مركز جيل البحث العلمي، العدد 27، يوليو 2018، ص 90.
159. فاروق، خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والادارية المركز الجامعي، الوادي، الجزائر، العدد 02، بتاريخ 2011.
160. فيساح، جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، الجلفة، العدد التاسع، سبتمبر 2017.
161. كرميط، رشيدة، يحياوي فاطمة، الحماية الاجتماعية والتشغيل، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة لونيبي علي، البليدة 2، الجزائر، المجلد 1، العدد 9، 2021.
162. محمد، بوجانة، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، مجلد 08، العدد 02، تاريخ النشرة 2022/06/30.
163. محمد، يحياوي نبيل، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية دراسة قانونية تحليلية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية ، جامعة يوسف بن خدة، سطيف الجزائر، المجلد 07، العدد 02، أبريل 2022.
164. مهدي، بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، مجلة الاكاديمي للدراسات الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، 2019.

165. نعيمة، بوعقبة، قابلية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للتقاضي، مجلة الحقوق والحريات، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، المجلد 10، العدد 01، 2022.

166. نور الدين، سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الادارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 15، العدد 01، تاريخ 2022/04/27.

167. نورة، داسيا، أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 2، العدد 03، جانفي 2023.

168. وهيبة، بن سعدي، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية.

سادسا: المحاضرات والمطبوعات

169. حسان، عمامرة، كتاب بيداغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة دراسة مقارنة، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، قانون عام، جامعة حسيبة بن بوعلي، بالشلف، بتاريخ 11 أفريل 2022.

170. عثمانى، مريم، مدخل للعلوم القانونية نظرية الحق، جامعة عباس لغرور خنشلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2020-2021.

171. محديد، محمد، محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة تخصص جذع مشترك، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بتاريخ 2019-2020.

172. وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الادارة، تعزيز الحماية الاجتماعية، الرباط، 2024.

سابعا: المواقع الإلكترونية:

173. <https://elerning.univ-msila-dz/m>

174. <https://moodle.univ.ehler.dz>

175. <https://almaadlawfinm>

176. <https://google.com.searzhq>

فهرس الموضوعات

شكر وعران

الإهداء

1 مقدمة:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحقوق الدستورية للموظف العمومي

9 المبحث الأول: ماهية الحقوق الدستورية

9 المطلب الأول: مفهوم الحقوق الدستورية

9 الفرع الأول: تعريف الحق الدستوري

16 الفرع الثاني: تعريف الحقوق الدستورية

21 المطلب الثاني: تمييز الحقوق الدستورية عن غيرها من الحقوق

21 الفرع الأول: تمييز الحقوق الدستورية والحقوق المدنية والسياسية

26 الفرع الثاني: التمييز بين الحقوق الدستورية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية

32 المبحث الثاني: ماهية الموظف العمومي

32 المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

32 الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي

40 الفرع الثاني: التمييز بين الموظف العمومي وباقي أعوان الدولة:

44 المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والادارة:

44 الفرع الأول: رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص والعام:

50 الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية

الفصل الثاني: أنواع الحقوق الدستورية المرتبطة بالموظف العمومي وآليات حماياتها

المبحث الأول: الحقوق الخاصة والعامة بالموظف العمومي	58
المطلب الأول: الحقوق الخاصة (المرتبطة بالوظيفة) للموظف العمومي.....	58
الفرع الأول: الحق في الراتب والتعويضات	58
الفرع الثاني: الحق في الترقية والتكوين	66
المطلب الثاني: الحقوق العامة (المرتبطة بالمهنة) للموظف العمومي	77
الفرع الأول: الحقوق السياسية للموظف العمومي	78
الفرع الثاني: حقوق اجتماعية اقتصادية للموظف:.....	88
المبحث الثاني: آليات حماية حقوق الموظف العمومي	101
المطلب الأول: دور المحكمة الدستورية كألية لحماية حقوق الموظف	101
الفرع الأول: تعزيز صلاحيات المحكمة الدستورية في مجال الرقابة	102
الفرع الثاني: منح المحكمة الدستورية صلاحيات أخرى لحماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي	105
المطلب الثاني - دور القضاء الاداري في حماية الحقوق الدستورية للموظف العمومي:	
.....	107
الفرع الاول - اختصاصات القضاء الاداري:	107
الفرع الثاني - آليات حماية حقوق الدستورية للموظف العمومي:	115
خاتمة:	123
قائمة المصادر والمراجع:	127
فهرس الموضوعات	149

المخلص:

أقر المشرع الجزائري حقوق دستورية خاصة أفرد بها الموظف العمومي عن غيره من أعوان الدولة العاملين تحت سلطتها وهذا راجع للدور الفعال والهام الذي تقوم بها هذه الفئة في الدولة، حيث اعتبرت هذه الحقوق ميزة خاصة بالموظفين العاملين في القطاع العام وانقسمت إلى قسمين الحقوق الخاصة أي المرتبطة بالوظيفة العامة كالحق في الراتب والتعويضات والحق في الترقية والتكوين وغيرها، أما القسم الثاني فهي الحقوق العامة للموظف العمومي كالحق في الترشح والانتخاب وحقه في الاضراب وايضا الحق النقابي وغيرها من الحقوق وحمائتها ومنع المشرع ضمانات وآليات لحماية هذه الحقوق من أي تعسف أو تعدي من قبل الادارة أو أي جهة أخرى من بين هذه الآليات نجد المحكمة الدستورية اين كان لها دور فعال في حماية الحقوق الدستورية الخاصة بالموظف العمومي مستعينة بالاختصاصات والصلاحيات التي منحها المشرع الجزائري لها وكذلك لا ننسى دور القضاء الاداري في محاربة الفساد والتعسف الاداريين ومراقبة القرارات الادارية الصادرة منها وضمان الحماية القانونية للحقوق الممنوحة للموظف مع مراقبة ومراعاة النشاط المرفقي والمحافظة على المصلحة العامة من أجل بناء ادارة نزيهة وصالحة.

Abstract :

The Algerian legislator has enshrined specific constitutional rights exclusively granted to public servants, setting them apart from other state employees operating under its authority. This distinction stems from the vital and strategic role public servants play in the functioning and stability of the state. These rights are considered special entitlements for individuals employed in the public sector and are classified into two main categories.

The first category includes rights directly linked to public service, such as the right to receive a salary and allowances, the right to promotion, professional training, and other job-related benefits. The second category encompasses general rights afforded to public servants, including the right to run for public office and vote, the right to strike, trade union rights, and additional civil liberties.

To ensure the protection of these rights against potential abuses or violations by the administration or other entities, the legislator has established a series of safeguards and legal mechanisms. Among the most significant of these is the Constitutional Court, which plays a crucial role in protecting the constitutional rights of public servants, drawing upon the jurisdiction and powers granted to it by the Algerian legal framework.

Moreover, the administrative judiciary also plays a key role in combating administrative corruption and abuse of power. It oversees the legality of administrative decisions, ensures the legal protection of the rights granted to public servants, monitors the functioning of public services, and upholds the public interest—all in pursuit of building a transparent, accountable, and efficient public administration.