وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

نيابة العمادة للدراسات في التدرج

حقوق الموظف العام

في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري.

- إعداد الطلبة

بوزيان إحسان

معروف عماد الدين

- إشراف الدكتورة

جبايلي صبرينة

لجنة المناقشة

اللقب و الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عمراوي خديجة	أستاذ محاضر أ	عباس لغرور خنشلة	رئيسا
جبايلي صبرينة	أستاذ محاضر أ	عباس لغرور خنشلة	مشرفا و مقررا
بن عمران سهيلة	أستاذ مساعد أ	عباس لغرور خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2022-2023

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

مرت قاطرة البحث بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أتخطاها بثبات بفضل من الله ومنه.

إلى أبو ي وأخوتي وأصدقائي، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث. ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندتي، ومدي بالمعلومات القيمة خاصة مؤطرتي التي كانت لنا السند في مشوارنا.

أهدي لكم بحث تخ جي.

داعيا المولى -زعَ وجل - أن يطيل في أعماركم، ويرزقكم بالخيرات.

معروف عماد الدين

الاهداء

5 سنوات من الجد والسهر نختمها بأسطر ، لو كثرت لن تروي ماعشناه من فرح وحزن وخوف وأمل ...

لقد وصلنا إلى ما يصل إلى الحد الأدنى من النجاح ليبقى الواقع في الواقع أبيضا جميلا.

ها أنا اليوم أهدي تخرجي ....

إلى من أحمل إسمه بكل فخر ، والذي كان له الفضل في بلوغي التعليم العالي "أبي الغالي"

الى من نسجت لنا الامل وزرعت فينا الطمأنينة، ومن كافحت من اجل ومن أصل إلى هذا اليوم "أمي العظيمة".

إلى سندي في الحياة وضلعي الثابت الذي لا يميل أخي ضياء الدين

إلى زهور وأجنحة البيت ودفئه أختاي "هدى ، ونوسة". كما لا انسى عائلتي الكريمة ادام الله جمعنا وصديقة عمري الوحيدة

إلى أصغر ثمرتين في عائلتنا "ميلينا ومايلين" أرجو من الله عز وجل أن يبلغكما مثل هذا اليوم.

وأخيرا إلى نفسي "كوني الريح فلولا الريح لبارت الأحلام".

إحســـــان

الشكـــــر و العرفـــــان

بادئا ببدء نشكر الله عزوجل الذي أعاننا وشد عزمنا لإكمال هذا البحث ونشكره راكعين الذي وهبنا الصبر و المطاولة و التحدي لنجعل من هذا المشروع علما ينتفع به

فبقول الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " .

فماذا أقول أفضل مما قال الشاعر مبارك بن حمد العقيلي

لك الفضل يا من بالمحب تلطفا وبالوصل بعد الفصل تعطفا

لقد صح عندي أن شيمتك الوفا فعاملتني باللطف والعطف والصفا

نتقدم بأجمل عبارات الشكر و الامتنان من قلوب فائضة بالمحبة و الاحترام و التقدير، ونقدم أزكى تحياتنا و أجملها و أثناها نرسلها بكل الود و المحبة والإخلاص، لكل من ساهم و ساعد من بعيد أو قريب في هذا البحث، من مؤطرتنا الفاضلة التي كانت سراج ونبراس لنا عند شق طريق هذا المشروع ، كما لا ننسى أساتذتنا الكرام في كليتنا الذين سبق لهم إثراء مكتسباتنا القبلية وكان لهم الفضل في وصولنا إلى هذا المستوى، فنحن ممتنين إلى إداريي الكلية و عمالها على تسهيل إجراءاتنا القانونية كما لا ننسى عمال و إداريي المكتبة لحسن المعاملة و الإخلاص .

المقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية في جميع بلدان العالم منها الجز ائر حقا دستوريا لجميع المواطنين، ولقد عرف نظام الوظيفة العامة في الجزائر تطورات كثيرة، وهذا من أجل الإنسجام مع المستجدات السياسية والاجتماعية الاقتصادية، التي عرفتها الجزائر في الحقب المتفاوتة، مع هاته التحولات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بموجب الأمر 06-03.

و تحضى الوظيفة العامة بجانب مهم من الدراسات بالقانون الإداري، نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية خاصة في الدولة الحديثة التي تتعدد المهماة الملقاة على عاتقها عن طريق توليها إشباع جانب كبير من الحاجات العامة، حيث تحتاج لتحقيق ذلك بذل الكثير من الجهد والتنظيم.

وبحكم أن الدولة شخصية إعتبارية لا تستطيع أن تمارس مهامها وأعمالها بنفسها، فتنهض بهذه المهام والأعمال من خلال موظفيها بإعتبارهم الأداة البشرية التي تمكنها من تحقيق أهدافها، ويعتبر الموظف هو همزة وصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين من خلال تقديم خدمات، إذا كان الموظف يقوم بتنفيذ مهام وأعمال الدولة، فإنه تقوم بينه وبين الإدارة علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة، التي تبين للموظفين حقوقهم التي يتعين على الإدارة الوفاء بها، فهي تنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، وهي من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، كما أنه ما يترتب عليه لإلز امات وواجبات ينفذها تجاه الإدارة، والتي يجب على الموظف إحترامها والإلتزام بها.

مـن أجـل ذلـك إختـرنا أن يكـون مجـال بحـثنا الموسوم بـ ***"حقـوق الموظـف العام فـي التشريع الجزائري".***

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية دراستنا هذه في:

- الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة، وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بموضوع الحقوق الممنوحة للموظف العام من طرف المشرع الجزائري.

- أن نحدد أهم الحقوق التي وضعها المشرع الجزائري في النصوص القانونية ذات صلة، وكيفية حماية هذه الحقوق في ظل توسع نشاط الإدارة وزيادة في المرافق العامة وزيادة في الواجبات التي على عاتقه.

- البحث عن مدى كفاية النصوص القانونية في ضمان حماية حقوق الموظف العام

الإشكالية:

لقد أقر المشرع الجزائري بواجبات وإلتزامات تقع على عاتق الموظف العام، لكي يقوم بتنفيذها تجاه الإدارة، وعلى غرار ذلك أكسبه حقوق يتمتع بها وتقوم الإدارة بالوفاء بهم تجاهه.

وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في ضمان حماية حقوق الموظف العمومي ؟

للإجابة عن الإشكالية الجوهرية نستعين بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي الحقوق المتعلقة بالمنصب التي أقرها القانون للموظف العام؟

- ما هي الحقوق الاجتماعية المقررة للموظف العام؟

- كيف نظم المشرع الجزائري الحقوق السياسية المرتبطة بالموظف العام؟

- ما هي الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب التي يتمتع بها الموظف العام؟

أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب:

ذاتية تتمثل في:

- تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد الموظف العام وما يتمتع به من حقوق فبالنسبة لنا هوموضوع دقيق و عناصره واضحة.

- لكون مادة قانون الوظيفة العامة تعتبر من أهم مواضيع القانون الإداري، فأردنا أن نساهم من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة عامة وهذا الموضوع خاصة.

وأخرى موضوعية تتمثل في:

- بإعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع الجوهرية فيما يخص التنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية.

- التعرف على أهم النصوص التي تحكم وتقر بحقوق الموظف العام من خلال الأمر 03/06.

أهداف الموضوع :

الهدف من دراستنا لهذا الموضوع هو:

- إبراز أهم ضمانات وحقوق الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في القانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة, بغية تحقيق توازن مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة لضمان سير المرفق العام.

- كما أن دراستنا عبارة عن دراسة تأصيلية تهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته، ومعرفة مدى نجاعة الضمانات في حماية هذه الحقوق.

- الوقوف على إستنتاجات ووضع إقتراحات التي يمكن إستخلاصها وإزالة الثغرات وتقديم النتائج، ونهدف من خلالها لتسليط الضوء على حقوق الموظف العام، وبالرجوع إلى النصوص والتشريعات القانونية.

المنهج المتبع :

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع وللإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية، حيث أن طبيعة البحث في هذا الموضوع تقتضي إستخدام مناهج بحث علمية معينة تتماشى مع وضعية الدراسة، إرتأينا إختيار المناهج التالية:

المنهج الوصفي وذلك من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

كما أننا إستعنا بأداة التحليل بإعتبارها من أدوات البحث العلمي وذلك من خلال عرض بعض النصوص القانونية الموجودة في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الدراسات السابقة:

- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة .

الذي كان موضوع بحثه ينصب في " **كيف إنعكست السياة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية على سياسات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر,"**

- مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة .

ينصب موضوع دراستها حول " **ما مدى تأثير الإصلاحات الإقتصادية على نظام التقاعد في القانون الجزائري.**"

- خلفات رشدي، مباركي تاسعديت، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري .

الذي كان موضوع بحثهم ينصب في " **فيما تتمثل الحقوق و الحماية المقررة للموظف في التشريع الجزائري** ".

ونحن بدورنا اضفنا لهذا الموضوع الضمانات المقررة للموظف من خلال التمثيل النقابي الذي يعد من احد اسمى الضمانات في قطاع الوظيف العام.

- الصعوبات :

من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال عملنا هذا :

- كثرة تشعبه وتفرع مضمونه لدرجة أن نخصص لكل عنوان بحث وحده.

الخطة:

للإجابة عن الإشكالية السابقة الذكر إنتهجنا الخطة التالية المتكونة من مقدمة وخاتمة وفصلين.

- الفصل الأول: الحقوق المادية للموظف العمومي.

- المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بالمنصب.

- المبحث الثاني: الحقوق الإجتماعية للموظف العمومي.

- الفصل الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العمومي.

- المبحث الأول: الحقوق السياسية للموظف العمومي.

- المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب.

الفصل الأول:

الحقوق المالية (المادية) للموظف العمومي.

إن الموظف العمومي بمجرد تعيينه في منصب ما في مجال الوظيفة العامة، يتمتع بحقوق ويتحمل إلتزامات ترتبها القوانين واللوائح التي تحكم مجال الوظيفة العامة، ويتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق والضمانات المالية مقابل الخدمة والجهود التي يؤديها ويبذلها لضمان سير المرفق العام، وتعتبر الحقوق المادية من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها، فمن جهة هي الدافع الأول للتوظيف، ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف لمواجهة التكاليف والمتطلبات الأساسية للحياة والعيش الكريم.

وقد نظم الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، حقوقا وضمانات تقدم للموظف العام، ومن بين هاته الحقوق والضمانات، سوف نتناول في هذا الفصل الحقوق المالية للموظف العام.

لدراسة الحقوق المالية للموظف العام نقسم هذا الفصل لمبحثين وفق التقسيم التالي :

- المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بالمنصب.

- المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية للموظف العمومي .

المبحث الأول_ الحقوق المتعلقة بالمنصب:

إن الموظف العمومي بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة له حقوق ويتحمل إلتزامات، التي يرتبها له القانون الذي يحكم الوظيفة العامة، ووفقا لإجراءاته المقررة قانونا يحوز الموظف على كافه الحقوق التي يقررها القانون، مقابل تحمله أعباء ومهام وظيفته وأداء الأعمال التي يتطلبه. و من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة و المتتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية و الفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء، وتنشئ علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة هدفها الإستمرار و الديمومة من جهة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه من جهة ثانية مع ضمان العيش الكر يم، فقد قسمنا مبحثنا هذا إلى مطلبين وهما الحق في الراتب والتعويضات، و الحق في الترقية و التكوين.

المطلب الأول _ الحق في الراتب و التعويضات:

إن أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي هو الراتب وهو من أهم الحقوق المادية فهو يدفع في فترات منتظمة، أما التعويضات تمنح فقط لفئة من الموظفين دون غيرهم، وهذا ما سندرسه في الفروع التالية:

الفرع الأول _ حق الراتب:

يعتبر الراتب أهم الحقوق المادية والمالية للموظف العمومي التي يتحصل عليها مقابل جهده، الذي يبذله في القيام بإلتزامات المنصب الذي يشغله. وفي هذا الفرع سنتطرق لدراسة هذا العنصر "حق الراتب " في التالي :

أولا_ تعريف الحق في الراتب:

سنتعرض لتعريف الفقهي و الشريعي في التالي:

1_ التعريف الفقهي:

نظرا لإختلاف الفقهاء في تعريف حق الراتب، فلقد تم ذكر أهم التعاريف المتمثلة في :

عرفه الأستاذ " **حماد محمد شطا** " بأن : " الراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الإقتصادي و الحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي". [1]

عرفه "**سليمان محمد الطماوي** " بأن : " المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل إنقطاعه لخدمة الإدارة". [2]

تم إنتقاد هذا التعريف من عدة أوجه منها:

- يعتبر المرتب حسب هذا التعريف هو مقابل العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيرا منطقيا في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضا، لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتبا.

- يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة ، وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشترى، وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على إعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشترى بالمال. يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون العمومي مقابل القيام بمهام وظيفته، ويدخل ضمن المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي وبدل السفر والإقامة، وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى.[3]

وكما يعرف المرتب أو الأجر هو" المبلغ الذي يتقاضاه الموظف من الإدارة بصفة دورية مقابل إنقطاعه لخدمة الإدارة ."[4]

---

[1]- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات (دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي) الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 05 .

[2]- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، مصر، دار الفكر العربي، القاهرة. 1975 ، ص 465 .

[3]- صورية مالح ، حق العون العمومي في الراتب وظروف عمل مناسبة، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس العدد 03، سنة 2016، ص 49.

[4]- محمد قدري حسن، القانون الإداري (التنظيم الإداري)، دراسة في مصر ودول الإمارات العربية المتحدة، إثراء للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص199.

2_ التعريف التشريعي:

تتجنب التشريعات الخوض في التعريفات، إذ لا يوجد تعريف للراتب في التشريع، وإنما تم الإشارة إليه في المادة **32** من الأمر **06-03** : " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب ".[1]

كما جاء أيضا في نص المادة **04** من الأمر **07-304** : " للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل على مايلي:

- الراتب الرئيسي ، العلاوات و التعويضات ".[2]

و المادة **06** من الأمر سالف الذكر يكافئ الراتب الأساسي الإلتزامات القانونية الأساسية للموظف .[3]

هاته المواد لم تتطرق لتعريف الراتب و بالرغم من هذا فإن المشرع الجزائري إكتفى بإعتبار المرتب حق من حقوق الموظف العمومي، ويدفع للموظف بعد أدائه للعمل .

ثانيا _ إستحقاق الراتب :

يستحق الموظف راتبه إعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قانون تعيينه ، وذلك على أساس الراتب يقابل العمل و يكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري من الجهة المختصة بإصداره،و هذا التعيين يأتي وفق الإجراءات المرسومة و المقررة في نص المادة **80** من الأمر **06-03** على: " يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

-المسابقة على أساس الإختبارات.

-المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك .

-الفحص المهني.

-التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة ".[4]

---

[1]- المادة 32 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، الجريدة الرسمية العدد 46.

[2]- المادة 04 من الأمر 07-304، المؤرخ في 18 رمضان 1428، الموافق ل 30 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الإستدلالية ونظام مرتبات الموظفين ونظام دفع راتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61.

[3]- المادة 06 من الأمر 07-304، المرجع السابق.

[4]- المادة 80 من الأمر 06-03،المرجع السابق.

توضح المادة **83** من الأمر **06-03** هذه العملية بنصها: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص، غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة. "[1]

يستحق الموظف مرتبه من تاريخ إستلامه العمل، لأن الأجر أو المرتب هو مقابل العمل، ولذلك فإن إستحقاق الأجر يكون من تاريخ إستلام العمل وليس من تاريخ صدور قرار التعيين، ويستحق الموظف مرتبه طوال مدة الخدمة بإستثناء بعض الفترات التي لا يستحق عنها راتبا رغم قيام الرابطة الوظيفية، كما في حالة الإجازة بدون مرتب، وكما في بعض حالات الوقف عن العمل، وفي حالة صدور قرار أو حكم بالخصم من المرتب كجزء تأديبي. أما بعد نهاية الخدمة الوظيفية فإن الموظف لا يستحق مرتب إنما يحصل على معاش إذا توافرت فيه شروط إستحقاقه، التي أهمها إستقطاع نسبه مئوية من المرتب أثناء الخدمة خلال مدة لا تقل عن عدد معين من السنين.[2]

ثالثا_ معايير تحديد الراتب:

يتفق الطرفان على تحديد الأجر، إما على أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل أي بالقطعة أو بالطر يقتين معا أي بالطريحة.

1_ حساب الأجر بالزمن : يحسب الأجر وفقا لهذه الطريقة، على أساس وحدة زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يأخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر.

2_ حساب الأجر بالإنتاج : يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة، على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عده صور: فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فتر ة محددة. [3]

---

[1]- المادة 83 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2]- محمد قدري حسن، مرجع سابق، ص201.

[3] - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص 168-170.

أو وفقا لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التي ينجزها عامل البناء، وقطع الملابس أو الأثاث التي ينجزها العامل.

3_ حساب الأجر بالطريحة :

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين، يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت، يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه. وقد يتحدد الأجر طبقا لحد ادني من الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة، وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقا للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشاة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح .[1]

الفرع الثاني _ الحق في التعويضات:

الحقوق المالية للموظف لا تقتصر على الراتب فقط بل تشمل التعويضات كذلك، وهذا ماسنقوم بدراسته في التالي:

أولا_ تعريف الحق في التعويضات :

ذكرت المادة **119** من الأمر **06-03** فكرة التعويضات: "يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة **32** من الأمر سابق الذكر من :

- الراتب الرئيسي
- العلاوات والتعويضات .

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

وكما تطرقت لذكره المادة **125** من الأمر السابق الذكر و تنص على : "زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة **119** أعلاه ، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسه مهامه."[3]

---

[1] - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 168-170.

[2] - المادة 119 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3] - المادة 125 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

و يفهم من هاته المواد أن التعويضات هي جزء من الراتب وحق الموظف لا يقتصر على الراتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة والمعروفة بالتعويضات.

إن التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون والعمال تختلف من قطاع إلى قطاع ومن دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثال تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة والجيش.

ثانيا_ أنواع التعويضات :

وتأخذ التعويضات شكل مزايا عينية قائمة على سبب معقول يبررها، ولكنها قد تستخدم أحيانا كوسيلة مستترة لزيادة مرتبات بعض فئات الموظفين دون إثارة الفئات الأخرى.

1_ التعويضات اليومية عن الولادة:

تستفيد المرأة الموظفة من عطلة أمومة مدتها **14** أسبوعا، مدفوعة الأجر بنسبه **100%** بعد إستيفائها للشروط المخولة للحق في عطلة الولادة، طبقا للمادتين **28** و **29** من القانون **83-11**، بالرغم من أنها لا تؤدي عملا، وهذا إستثناء من مبدأ العمل المؤدى.[1]

2_ التعويضات اليومية عن حادث عمل :

يدفع المرتب للموظف كاملا، من طرف الهيئة المستخدمة بنسبه **100%**، طبقا للمواد **35** و **36** و **37** من القانون رقم **83-11** المؤرخ في **2** جويلية **1983**، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، بالرغم من أن الموظف أثناء فترة الإصابة أو المرض المهني لا يؤدي عملا، وهذا إستثناء من المبدأ المذكور.[2]

3_ التعويضات اليومية عن التغيب عن العمل :

يكون للموظف الحق في التغيب عن العمل برخص إستثنائية ، وتقديم المبرر دون أن يفقد مرتبه في الحالات المنصوص عليها في المادة **208** و **209** و **212** ، من الأمر رقم **06-03** المشار إليه سالفا، فالموظف متى إستوفى الشروط المطلوبة في هذه المواد، يحق له التغيب أو الغياب مع إحتفاظه براتبه كاملا.[3]

---

[1]- المادتين 28- 29 من القانون 83-11، المؤرخ في 21 رمضان علم 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28.

[2]- المواد 35 و 36 و 37 من القانون رقم 83-11، المرجع نفسه.

[3]- المادة 208-209-212، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

4_ التعويضات اليومية في حالة إرتكاب الموظف خطا جسيما:

إذا إرتكب الموظف خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسريحه، وأخطاء الدرجة قد ذكرتها المادة **181** من الأمر **06-03** المشار إليه سابقا، فإن المادة **174** من نفس الأمر تنص على أن الموظف الذي يرتكب خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسريحه، توقفه السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا، ويتقاضى الموظف أثناءفتر ة التوقيف نصف مرتبه مع المنح العائلية، فإن إتخذ المجلس التأديبي عقوبة أقل من عقوبة التسريح.

أو إذا لم يفصل المجلس التأديبي في قضيته في الأجل المحدد أو تمت تبرئته، فإنه يسترجع جميع حقوقه ويسترجع الجزء الذي خصم من مرتبه.

5_ التعويضات اليومية للموظف محل المتابعة الجزائية:

إذا كان الموظف محل متابعة جزائية، فإنه طبقا للمادة **174** من الأمر **06-03** المنوه به سابقا يوقف فورا بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمكن لهذا الموظف المتابع جزائيا أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز **6** أشهر، إبتداء من تاريخ التوقف من الإبقاء على جزء من المرتب لا يتعدى النصف[1]، والإدارة التي ينتمي إليها هذا الموظف هي صاحبة التقدير في النسبة التي تدفع له من مرتبه خلال فتره **6** أشهر، وتكون النسبة من الراتب الرئيسي وليس من الراتب المنصبي.

فإذا إستفاد هذا الموظف من البراءة، وبعد إتخاذ إجراءات إعادة إدماجه في منصب عمله لا يحق له المطالبة بدفع مؤخرات مرتبه عن الفترة التي كان موقوفا فيها، على إعتبار أنها فترة عمل غير مؤدي، ولكن يمكن له في حالة إستفادته من البراءة المطالبة قضائيا بتعويض عما لحقه من أضرار وما فاته من كسب جراء المتابعة الجزائية التي خضع لها طبقا للمادة **124** من القانون المدني الجزائري.[2]

[1] - المادة 174 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2] - جلول فيساح ،حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة الجلفة ،العدد 09، سبتمبر 2017 ، ص 82-83 .

المطلب الثاني _ الحق في الترقية و التكوين:

تعتبر الترقية والتكوين من أبرز الحقوق المكرسة قانونا للموظف العمومي في مساره المهني، سنقوم بدراسة هذين العنصرين في الفرعين التاليين:

الفرع الأول_ مفهوم الحق في الترقية:

يتمتع الموظفين بحق الترقية نتيجة إثباته لقدراته وكفائته المهنية، وسندرسه في العناصر التالية :

أولا_ تعريف الترقية:

سنتعرض لتعريف الترقية من خلال:

1_ التعريف الفقهي : يمكن تعريف الترقية بأنها: " عملية إدارية وفنية وقانونية تقوم بها سلطة مختصة، تهدف إلى تقدم وصعود الموظف من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، أو من رتبة إلى رتبة أعلى، أو من السلك الذي ينتمي إليه إلى سلك أعلى مباشرة، أو من المجموعة التي صنف فيها إلى مجموعة أعلى مباشرة، بهدف تحسين الوضع المالي والوظيفي للموظف وضمان حسن سير الوظيفة من حيث الكم والنوع، ما يحقق للإدارة العمومية أهدافها وحسن أدائها لتحقيق المصلحة العامة. "[1]

يقصد بالترقية في إطار الوظيفة العامة أن يتولى الموظف العام درجة وظيفية أعلى من الدرجة التي يشغلها في السلم الإداري، بحيث تتسع سلطاته واختصاصاته.[2]

إن الترقية في ماهيتها ليست سوى نقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر.[3]

2 _التعريف التشريعي:

ذكرته المادة **38** من الأمر **06-03:**وإعتبرته حق من حقوق الموظف العمومي لكنها لم تتطرق لتعريفها ونصت على: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية. "[1]

---

[1]- نبيلة قوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي ،المجلد 13 ،العدد التسلسلي 26 مارس 2021، مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،ص 412.

[2] - محمد على خلايلية، الوسيط في القانون الإداري ،دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2015 ،ص 223.

[3] - محمد ابوزيد فهمي ، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية ،ص 692 .

وجاء أيضا في نص المادة **117** من القانون **78-12**: " تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي، وتترجم بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك." من النص نلاحظ أن هناك فصل بين الرتبة ومنصب العمل الذي يعتبر مجموعة مهام معينة ، يقوم بها الموظف بإنتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل، وهو ما نصت عليه المادة **99** من القانون ذاته. [2]

عرف المرسوم **85-59** المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة **54** الفقرة **1** و**2** الترقية بقوله: " تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو تغيير السلك. [3]"

ثانيا_ شروط الترقية :

إن الترقية يجب أن تقوم على عدة شروط يجب توفرها في الشخص المراد ترقيته، حتى يتم وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة وتتمثل هاته الشروط في**:**

- الترقية للدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف حتى يتدرج الموظف في مهام الوظيفة ويكتسب خبراتها ويتحمل مسؤولياتها.
- الترقية لوظيفة شاغرة وهذا ما تمليه قواعد التنظيم الإداري السليم مع توافر شروط شغل هذه الوظيفة.
- الترقية لوظيفة من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي يتدرج فيها الموظف حفاظا على مبدأ التخصص.
- قضاء الموظف الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء في الدرجة التي يشغلها قبل الترقية.
- إجتياز الموظف بنجاح التدريب الذي تتيحه له الإدارة التي يعمل بها.[4]

---

[1]- المادة 38 من الأمر 07-304، المرجع السابق.

[2]- المادتين 99 -117 من القانون 78-12 ، المؤرخ في الأول رمضان عام 1398 الموافق 05 أوت 1978 ،المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ،الجريدة الرسمية العدد 32.

[3] - المادة 54 من المرسوم 85-59 ، مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985 ،يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 13.

[4] - نورة داسي، أم السعد شافعي ، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدإرات للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ،المجلد 2 ،العدد 3، جانفي 2023 ،ص 61.

ثالثا_إجراءات الترقية :

إن عملية الترقية تمر بخطوات وإجراءات إدارية لابد منها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

- حصر الوظائف الشاغرة وتصنيفها والتأكد من إستيفاء الشروط والمتطلبات الواجب توافرها في من يشغلها.

- إعداد قوائم الموظفين المرشحين للترقية بعد التأكد من إستيفاء الشروط اللازمة.

- تكوين وتكليف لجنة تسمى لجنة الترقيات المكلفة بإجراء الترقيات، والتي يرأسها في العادة رئيس الوحدة المختصة بالإضافة إلى عضوين آخرين يمثل أحدهما ديوان الخدمة العامة والأخر من خارج الوحدة.

- تزويد لجنة الترقيات بقائمة المرشحين وملفاتهم العامة والسرية بعد التأكد من إكتمال كل المستندات من حيث تقارير الأداء، الشهادات الدراسية، وتاريخ التعيين، حتى يمكن إحتساب أقدمية الموظف في الخدمة ،بالإضافة إلى أي أوراق أخرى يمكن الإستفادة منها لمصلحة المرشح وتقويم الأفراد وترتيبهم حسب التقديرات التي حصلوا عليها، وذلك في ضوء المعايير التي وضعتها اللجنة، والمعلومات التي توفرت لديها.

- إعداد التقرير النهائي مبينا فيه بالتفصيل الإجراءات التي أتخذت والمبررات التي أستندت عليها اللجنة، فيما توصلت إليه من قرارات خاصة بتقويم الأفراد.

- بعد توقيع أعضاء اللجنة على التقرير الخاص بالتوصيات ،يقوم رئيس اللجنة برفع التقرير إلى رئيس الوحدة لإصدار قرار الترقية، إذا لم يكن هناك ملاحظات على الإجراءات التي تمت. [1]

[1] - مريم بلخادم ، أثر الترقية على أداء الموارد البشرية، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص 17-18.

رابعا_ أنواع الترقية:

1_ حسب الأقدمية: وهي ترقية الموظف الذي أمضى بضع سنين في درجته إلى درجة أعلى، فالترقية بالأقدمية لا تستلزم الحصول على تقدير مرتفع في تقارير الكفاءة، وإنما يكفى فيها التقدير المتوسط أو غير الضعيف ، مع مرور عدد معين من السنين على شغل الدرجة المراد ترقية منها أو الدرجات التي سبق أن شغلها الموظف.

وتحتسب الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها أو الترقية إليها، وعند التزاحم أي زيادة عدد الموظفين من عدد الدرجات الخالية يرقى الأقدم، فالأقدم في كل مجموعة نوعية من مجموعات الوظائف، وإذا أشتمل قرار التعيين على أكثر من موظف في درجة واحدة قدم صاحب المؤهل الأعلى ثم الأسبق تخرجا ثم الأكبر سنا. [1]

2 _ حسب الدرجة: عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجة بموجب المادة **106** من الأمر **06-03** حيث جاء فيها : "تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد في طريق التنظيم"، [2]

لقد نص المشرع الجزائري على الترقية في الدرجات في المادة 34 من الأمر 66-133 حيث نصت على: " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في أن واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام ."[3]

[1]- محمد قدري حسن، المرجع السابق، ص208.

[2] - المادة من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3] - المادة 34 من الأمر 66-133 ،مؤرخ في 12 صفر 1386، الموافق ل 2 جوان 1966 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 46.

3 _ حسب الرتبة: تضمنت المادة **107** من الأمر **06-03** تعريفا للترقية في الرتبة، حيث جاء فيها: "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة"، وقد نظم الطرق والكيفيات التي تسمح للموظف أن ينتقل فيها من رتبة إلى أخرى وهي :

ا_ الترقية على أساس الشهادة:

بالنسبة للترقية على أساس الشهادة نصت عليه المادة **107** من الأمر **06-03**، وأكدت أن كل موظف حاز خلال مساره المهني على شهادات ومؤهلات مطلوبة ومحددة، يمكن أن يرقى في رتبته في حدود المناصب الشاغرة. [1]

- على أساس التكوين المتخصص:

تعد الترقية على أساس التكوين المتخصص واحدة من طرق الترقية في الرتبة التي تضمنتها المادة **107** من الأمر **06-03**، أما تنظيمها فقد بينته القوانين الأساسية الخاصة، وكمثال على ذلك ما أقرته المادة **44** من المرسوم التنفيذي رقم **08-315** الخاص بموظفي التربية، حيث تضمنت ترقية معلمي المدرسة الإبتدائية إلى رتبة أستاذ المدرسية الإبتدائية ، إذا أثبتوا **10** سنوات من الخدمة الفعلية ومتابعة تكوين متخصص.[2]

ب _ على أساس الاختيار:

وهي أن يرقى الموظف المستوفى الشروط الذي تقدر الإدارة على كفائته دون التقيد بدوره في الأقدمية.

فالترقية بالإختيار تستلزم الكفاءة العالية في الموظف، وهذه الكفاءة مفترضة في شاغلي الوظائف العليا، لذلك فإن الترقية بالإختيار تعتبر هي الوسيلة الوحيدة في هذا المجال، كما أنها تشجع الموظفين على الجد والإخلاص في العمل أملا في الترقية قبل الآخرين.[3]

[1] - المادة 107، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2] - المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315 ،المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية،الجريدة الرسمية العدد 59.

[3] - محمد قدري حسن ،المرجع السابق، ص 208-209.

ج _ على أساس الإختبار:

وهي أن يرقى الموظف الذي يستوفى الشروط، ويجتاز إمتحان المسابقة الذي يعقد للكشف عن مدى صلاحيته لشغل الدرجة الأعلى.

ولا يسمح للموظف بدخول إمتحان الترقية إلا إذا توفرت فيه شروط الترقية التي أهمها قضاء مدة معينة كحد أدنى في الدرجة التي يشغلها، ويرتب الناجحون في إمتحان المسابقة ترتيبا تنازليا، ويرقى الحاصلون على أعلى الدرجات حسب كشف ترتيب درجات النجاح.[1]

4_ الترقية في المجموعة : بموجب نص المادة **109** إستحدث الأمر **06-03** أسلوبا أو طريقة جديدة في الترقية وهي الترقية من مجموعة ينتمي إليها الموظف إلى مجموعة أعلى مباشرة، [2]والمقصود بالمجموعة في هذا النص تلك الفئة من الموظفين الذين يمارسون وظيفة واحدة ولهم نفس التأهيل.[3]

الفرع الثاني_ حق التكوين:

يلعب التكوين أثناء الخدمة دورا أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسة ، من خلال تحسين مهارات وقدرات الموظفين التي تساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني أو الصعيد الخارجي لها، وتتمثل في :

أولا. التعريف حق التكوين:

للقيام بتعريف حق التكوين ، سنقوم بالتعرض ل :

1_ التعريف الفقهي:

عرفه الفقيه "**بيارلوفارت**" بأنه : "وسيلة للتكيف وتحسين المعارف. وإذ أنه يخلق للعامل محيطا جذبا ويجلب إنتباهه حول خصوصيات مهنته."

كما عرفه أيضا بأنه : " المتابعة والتحري والإنصاف بالديناميكية العملية." [4]

---

[1]- محمد قدري حسن، المرجع السابق، ص 208-209.

[2] - المادة 109، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3] - نبيل قوجيل، المرجع السابق ، ص 418.

[4]- رشدي خلفات ، تاسعديت مباركي ، حقوق الموظف في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري ،كلية الحقوق ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019-2020 ،ص 43.

2_التعريف التشريعي:

نصت عليه المادة **38** من الأمر **06-03**، بحيث جاء في نصها : "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى.."[1].

يعد التكوين وسيلة لتحسين المعارف ومستوى الموظف وتجديد معلوماته، وجذب إنتباهه حول خصوصيات مهنته، وتلتزم الإدارة بتنظيم دورات للتكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة.

كما نصت المادة **104** من نفس الأمر، والتي نصت على: يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، تأهيله لمهام جديدة.[2]

ثانيا_أنواع التكوين:

تضمن المرسوم **20-194** الذي ألغى المرسوم **96-92**، أنواعا عدة للتكوين سنحاول التطرق إليها بنوع من الشرح لتبيانها وتحديد دورها في تكوين لمورد البشري، أو بعبارة أخرى الموظف العام:[3]

1_ التكوين المتخصص: فالتكوين المتخصص هو العملية التي تضمن تزويد الفرد بالمعارف، والمعلومات التي تمكنه من الإلتحاق ببعض الوظائف الذي تضمنه المدرسية الوطنية للإدارة، معاهد التكوين شبه طبي، مدارس الجمارك وغيرها، كما نصت عليه المادة **30** من المرسوم **12-194** المحدد لكيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائها.[4]

---

[1]- المادة 38 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2]- المادة 104 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 ،يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية،الجريدة الرسمية ، العدد 43.

[4]- المادتين 30 من المرسوم 12-194 ، المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012 ،يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26.

2_ التكوين من أجل تحسين المستوى:

نصت عليه المادة **14** من المرسوم التنفيذي **12-194**: "تتضمن دورات تحسين المستوى.

-التكوين أو دراسات التخصص.

-التكوين التحضيري للمسابقات و الإمتحانات والفحوص المهنية.[1]

-تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى."

وهو النوع الذي يسمح بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها. ويضم العمليات المنظمة داخليا أو تلك التي تجري في الخارج ونظمها المرسوم الرئاسي 14-196، وقد أرجعتها المادة **14** من المرسوم التنفيذي **14-196** للقوانين الأساسية الخاصة بالإضافة إلى إنشاء القرار أو المقرر.[2]

3 _ التكوين من أجل تجديد المعلومات:

يرمي هذا النوع للتكيف مع وظيفة جديدة نظرا لتطور الوسائل والتقنيات أو بسبب التغيرات الهامة في تنظيم المصلحة أو عملها أو مهامها، ويتم ذلك بشكل متواصل، داخليا أو في الميدان عن طريق دورات قصيرة المدى.[3]

ثالثا_ أهداف التكوين:

لحق التكوين وتحسين المستوى أهداف تعود على كلا من الإدارة والموظف العمومي، من خلال:

1_ بالنسبة للإدارة:

- يساعد التكوين في المحافظة على المعدات و على التخفيض من التشغيل الإضافي.
- يؤدي إلى إرتفاع مستوى الفهم لدى المواطنين و إلى تقليل التكاليف.[4]

---

[1] - المادة 14 من المرسوم 12-194 ، المرجع السابق.

[2] - المادتين 14-15 من المرسوم رئاسي رقم 14-196 ،مؤرخ في 8 رمضان عام 1435الموافق 6 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية ، العدد 42.

[3] - نورة داسي، محمد الصالح فنينش، المرجع السابق، ص 1298-1300.

[4] - رشدي خلفات ، تاسعديت مباركي ،المرجع السابق،ص 44-45.

- التكوين يؤدي إلى خلق علاقات طبيعية و إلى رفع الروح المعنوية.
- يؤدي إلى كسب الثقة بين الرئيس والمرؤوس.
- يؤدي إلى خلق أحسن الطرق لأداء العمل.
- التكوين يؤدي إلى تنمية المهارات وزيادة الإنتاج.
- تلبية إحتياجات المرفق العام ذلك، لتحضير المترشحين لتولي الوظائف العمومية وإعدادهم مهنيا.

2_ بالنسبة للموظفين:

- التكوين يرفع الروح المعنوية للمتكون.
- يؤدي إلى تخفيض معدل إصابات العمل.
- يمنح الموظف فرصة للترقية السريعة.
- يساعد الموظف على إكتساب الخبرة و مزيدا من الثقة بنفسه.

-التكفل بالموظفين أثناء قيامهم بالخدمة، قصد تحسين مستواهم حسب مقتضيات مناصب عملهم بهدف مسايرة التطور إضافة إلى ضرورة إستخدام الأدوات الإدارية الحديثة والمتطورة.[1]

[1]- رشدي خلفات ، تاسعديت مباركي ، المرجع السابق، ص 44-45.

المبحث الثاني_ الحقوق الاجتماعية:

إن إستقرار الوظيفة من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة ولحسن سير مرافقها العامة، و تقديم خدمة للصالح العام يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا، كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم كلما زادت المخاطر التي تحيط بالإنسان ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها، كان لابد للدولة أن تتدخل في هذا المجال من خلال توفير الحماية الإجتماعية عن طريق تطبيق الضمان الإجتماعي و التأمينات الإجتماعية، فهو يسمح بتغطية التكاليف التي لا يستطيع الموظف تحملها لوحده، وأما الحق في العطل هو حق الموظف و الغرض منه هو أخذ قسط من الراحة و تجديد الطاقة لديه و الحفاظ على وضعه القانوني، سوف نقوم من خلال هذا المبحث إلى التطرق إلى الحق في الضمان الإجتماعي في المطلب الأول ثم الحق في العطل و الإجازات في المطلب الثاني.

المطلب الأول_ الحق في الضمان الإجتماعي :

الضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية هما مصطلحات مترادفة غير أنه كنظام قانوني فإن مصطلح التأمينات الإجتماعية، يعتبر سابق الظهور على مصطلح الضمان الإجتماعي، فمن خلال هذا الأخير يتم توفير الأمن الإجتماعي لمجموعة الموظفين في المجتمع التي تغطي المخاطر التي قد يتعرضون لها والتي من شانها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز . فهو حق يضمن للموظف السلامة و الصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه ولدراسة هذا المطلب قمنا بتقسيمه لفرعين هما:

الفرع الأول_ التأمين الإجتماعي:

نظم المشرع التأمينات الإجتماعية بموجب القانون 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهو يغطي أربع مخاطر المرض، العجز، الأمومة، الوفاة، وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا الفرع.

أولا_ تأمين المرض :

نظمها المشرع الجزائري في المواد 7 إلى 22 من القانون 83-11، و يعتبر التأمين على المرض من أهم فروع نظام الضمان الإجتماعي، الذي يهدف إلى تعويض العامل المريض الذي أقعده المرض على العمل، وذلك بتقديم له تعويضات أو أداءات سواء كانت أداءات عينية كالعلاج والجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى، أو أداءات مالية تتمثل في منح تعويضة يومية للعامل الذي إنقطع عن عمله بسبب المرض[1].

وهذا ما بينته المادة 7 من القانون 83-،11 و المادة 8 من نفس القانون و جاء في نص المادة 7، تشمل أداءات التامين على المرض**:**

- الأداءات العينية التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له وذوى حقوقه، الأداءات النقدية، منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتا عن عمله".[2]

ويتم التصريح عن المرض بإيداع المؤمن له المريض أو من يمثله، وصف التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة، أو يتم إرسالها عن طريق البريد، وذلك ضمن الآجال المحددة قانونا.[3]

وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83-11: "يجب إرسال الملف الطبي أو تقديمه إلى هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف الأشهر الثلاثة التالية، للإجراء الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف في ظرف ثلاثة أشهر بعد إنتهاء هذا العلاج."[4]

---

[1] - حليمة عبيد، سمية بوحادة، مخبر القانون و المجتمع بجامعة أدرار، الملتقى الوطني الخامس حول حماية المستهلك "مشكلات المسؤولية المدنية "، ديسمبر 2015، ص 10.

[2] - المادة 7 من القانون 83-11، المرجع السابق.

[3] - حليمة عبيد، سمية بوحادة، المرجع السابق، ص 10.

[4] - المادة 13 من القانون 83-11 ، المرجع السابق.

و لقد حدد القانون 83-11 الأصناف المستفيدة من التأمين على المرض (المعاقين، المجاهدين، المتدربين و المتربصين و الطلبة، العائلات المستفيدة من الشبكة الإجتماعية و البطالين).

ثانيا_ تأمين الأمومة:

نظمها المشرع الجزائري في المواد 23 إلى 30 من القانون السالف الذكر،

تستفيد المرأة العاملة التي إنقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الأداءات النقدية، والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر بـ % 100 من الأجر اليومي بعد إقتطاع إشتراك الضمان الإجتماعي والضريبة،[1] وهذا ما أقرته المادة 23 من القانون السالف الذكر ونصت على: " تشمل أداءات التأمين على الولادة: " الأداءات العينية، كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، الأداءات النقدية، دفع تعويضة يوميةللمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل".[2]

و المادة 26 نصت على: " تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:

- تعوض المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس 100 % من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم. تعوض مصاريف إقامة الأم و المولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام". [3]

[1] - حميد قرومي، نجية ضحاك، الضمان الإجتماعي في الجزائر(دراسة حال casnos لولاية البويرة) ،مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،العدد 13، 2015 ،ص 92 .

[2] - المادة 23 من القانون، 83-11، المرجع السابق.

[3] - المادة 26 من القانون، 83-11، المرجع السابق.

أما المادة 27 نصت: " تحدد الشروط التي تجرى وفقها الفحوص قبل الوضع وبعده، وكذا المراقبة التي قد تجريها هيئة الضمان الإجتماعي قبل الولادة وبعدها عن طريق التنظيم".[1]

و المادة 29: " تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي إنقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية" . [2]

ثالثا_ تأمين العجز:

نظمها المشرع الجزائري في المواد من 31 إلى 46 من القانون 83-11 ،العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتوثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، ويقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى لكن العجز الذي يستحق التعويض هو الذي يفقد المصاب به عن الكسب بصفة عامة، و بهذه الصورة وحدها التي تستجيب للهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم الضمان الإجتماعي، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الإجتماعية، تأخذ في الإعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.[3]

ونصت المادة 31 على: " يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإنقطاع عن عمله ".[4]

أما المادة 32 على: " يكون المؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل".[5]

---

[1] - المادة 27 من القانون 83-11، المرجع السابق.

[2] - المادة 29 من القانون 83-11، المرجع السابق.

[3] - حميد قرومي، نجية ضحاك ، المرجع السابق، ص 92 .

[4] - المادة 31 من القانون 83-11، المرجع السابق.

[5] - المادة 32 من القانون 83-11 ، المرجع السابق.

لكن العجز الذي يستحق التعويض ويتوجب التأمين عنه ويسعى قانون الضمان الإجتماعي لتنظيمه، هو تلك العلة التي تفقد المصاب به طريق الكسب بصفة عامة أو تقلل من قدرته على الشغل، حيث يتكفل صندوق التأمين الإجتماعي بمنح للمصاب المؤمن له تعويض، أو معاش هو بمثابة تعويض قانوني نظير إنقطاعه أو مقابل تعطله عن العمل بسبب العجز، أين يقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى معيار الشخص السليم المعافى.[1]

وقد عرف القانون الجزائري العجز في المادة 40 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، المطبق لقانون التأمينات الإجتماعية رقم 81-11 بما يلي:

"يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا ينقص على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي يمارسها ".[2]

و التأمين عن العجز يخضع في الأساس لقانون التأمينات الاجتماعية، إلا أنه في الغالب ينشأ عن حادث عمل أو حادث طريق أو عن مرض مهني، بما يجعله خاضعا أيضا لقانون حوادث العمل و الأمراض المهنية. وتتعدد أسباب العجز على النحو الأتي:

- العجز الناتج عن حوادث العمل ويتجسد عبر مسلكين، إما العجز الذي يتعرض له العامل نتيجة حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة عمله، أو العجز الذي وقع في مكان وزمان العمل.
- العجز الذي يتعرض له العامل نتيجة حادثة طريق أو حادث مسافة أثناء الذهاب إلى العمل أو حين العودة منه، العجز الذي يتعرض له العامل حين قيامه بعمل تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة فرد واحد أو أكثر من الأشخاص المعرضين للهلاك.
- العجز الناتج عن الأمراض المهنية ويمكن حصر مكوناته إنطلاقا من عنصرين هما. [3]

---

[1] - مقني بن عمار، أحمد شامي ،مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي، معهد العلوم القانونية و الإدارية المركز الجامعي لحمد زبانة بغليزان، مجلة القانون، العدد 07، سنة 2016 ،ص 13-14 .

[2] - المادة 40 من المرسوم 84-27، المؤرخ في 11 فبراير 1984، المطبق لقانون التأمينات الاجتماعية رقم 81-11 ، الجريدة الرسمية ، العدد 7.

[3] - مقني بن عمار، احمد شامي ،المرجع نفسه ،ص 13-14.

ا_ العجز الناتج عن الأمراض التي تصيب العمال و الموظفين بسبب مزاولتهم لعملهم أو بمناسبة قيامهم بهذه الأعمال.

ب_ العجز الناتج عن أمراض لا علاقة لها بالأعمال التي يقوم بها الأجير.[1]

و يصنف العجز من حيث ثلاثة أصناف حددتها المادة 36 من القانون رقم 83-11، وجاء في نص المادة : " يصنف العجزة من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف:

- الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثاني: العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.
- الصنف الثالث: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم.[2]

رابعا_ تأمين الوفاة:

نظمه المشرع الجزائري في المواد من 47 إلى 51 من القانون السالف الذكر، تعد الوفاة أمر مؤكد الوقوع، إلا أن التنبؤ به يبقى في حدود مجهول، وعلى هذا إعتبرتها التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري من بين المخاطر الإجتماعية التي تغطيها قوانين الضمان الإجتماعي. [3]

يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، ويختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفى بإختلاف الظروف، وكذا الأشخاص الذين يعولهم ومدى إحتياجات هؤلاء ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين.[4]

---

[1] - مقني بن عمار، احمد شامي ، المرجع السابق، ص 13-14.

[2] - المادة 36 من القانون 83-11، المرجع السابق.

[3] - حليمة عبيد، سمية بوحادة ، المرجع السابق ص 12.

[4] - حميد قرومي، نجية ضحاك ، المرجع السابق، ص 92 .

وعلى هذا الأساس تعتبر منحة الوفاة الضمان الذي فرضه المشرع لحماية ذوي حقوق المتوفي ، ويقصد بذوي الحقوق طبقا لنص المادة 30 من الأمر رقم 96-17 ما يلي :

1- زوج المؤمن له، إلا أنه لا يستفيد من الأداءات العينية إذا كان تمارس نشاطا مهنيا مأجور.

2- الأولاد المكفولين البالغين أقل من 18 سنة حسب التنظيم المتعلق بالضمان الإجتماعي، يعتبر أو لاد مكفولين :

- الأولاد البالغين الأقل من خمس وعشرين سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

- الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين(21) سنة والذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحدة والعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شرط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. أما عن تقدير مبلغ الوفاة فيقدر بإثني عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، إلا أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة[1].

[1] - حليمة عبيد، سمية بوحادة ، المرجع السابق ، ص 13.

خامسا_ تأمين التقاعد: يهدف هذا التأمين إلى ضمان دخل يحقق حد أدنى من مستوى المعيشة للأشخاص الذين بسبب بلوغهم سن معينة، لم يعودوا قادرين على مواصلة العمل بنفس القوة التي كانوا عليها قبل بلوغ هذا السن. و هو ما أقره القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد و الذي عدل بالأمرين رقم 96-18 و 97-13، اللذان وسعا من قاعدة المستفيدين من إمتيازات التقاعد إلى فئات أخرى حيث أدخل التقاعد المسبق و التقاعد دون شرط السن.[1]

الفرع الثاني _ تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية:

إن المشرع الجزائري وعيا منه فكر في ضمان حماية للعامل من الأخطار الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا ما سنقوم بدراسته في التالي:

أولا_ تأمينات حوادث العمل:

وعرفته المادة 06 من القانون 83-13 على أنها: "يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل."[2]

والمشرع الجزائري يوسع من نطاق التغطية ولا يحصرها فقط في الحوادث التي تحصل بمناسبة الأداء المباشر للعمل داخل الورشة أو المصنع، ولكنه من جهة أخرى يقترح نظام وقائي من هذه الحوادث، وتتمثل الوقاية حسب قانون 83-13 ، في مجموعة الإجراءات والتدابير والأعمال التي ترمي إلى تفادي وقوع حوادث العمل أو التخفيف من حدتها والتقليل من عددها، ويجب أن يكون التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل أو المؤمن شخصيا أو مفتش العمل في أقرب وقت ممكن (24 ساعة)، بواسطة رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام.[3]

---

[1] - كريمة بن سعدة ، واقع الضمان الإجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية(مخبر التنمية المحلية المستدامة)، جامعة المدية ،العدد 04، جوان 2015، ص 13.

[2] - المادة 06 من القانون 83-13، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،الجريدة الرسمية العدد 28.

[3] - كريمة بن سعدة ،المرجع نفسه، الصفحة 12.

ثانيا_ تأمينات الأمراض المهنية:

عرفتها المادة 63 من القانون السالف الذكر: "تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم، التعفن والإعتدال التي مصدرها العمل."[1]

وتنقسم الأمراض المهنية حسب أسبابها إلى 3 أصناف:

- الصنف الأول: المتعلق بأمراض التسمم، وقد تصيب المشتغلين بمصالح الزئبق أو الرصاص أو المواد التي تنبعث منها الغازات مثلا.

-الصنف الثاني: المتعلق بالأمراض المعدية والتي تظهر بالمخابر والمستشفيات.

-الصنف الثالث: المتعلقة بالأمراض الناتجة عن أثار المحيط، وتتمثل في الأمراض الغبارية المنبعثة من المناجم والمقالع والمحاجر، الأمراض الصوتية الناتجة عن ضجيج الألات المختلفة...

ويجب التصريح شخصيا من طرف المصاب وليس من طرف رب العمل ، ويتم تحديد مدة التصريح بين 15 يوما و3 أشهر على الأكثر من تاريخ الكشف الطبي وتشخيص المرض.[2]

المطلب الثاني_العطل والإجازات:

شرع المشرع الجزائري للموظف العمومي أيام الراحة والعطل، ونصت المادة 39 من الأمر 03/06 على: " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر."[3]

وقد قمنا بتقسيم هذا المطلب للفرعين التاليين:

الفرع الأول_ العطل العامة:

هي نوع من العطل التي يتحصل عليها الموظف بصفة دورية كل مرة، وتمنح لجميع الموظفين دون إستثناء ولا تتطلب شروطا خاصة، وهي أنواع قسمناها لـ:

---

[1]- المادة 63 من القانون 83-13، المرجع سابق.

[2]- كريمة بن سعدة ، مرجع سابق ، ص 12.

[3]- المادة 39 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق.

أولا_ العطل الأسبوعية:

يجب أن يمنح جميع الموظفين راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة بدون إنقطاع، لا يتأثر أجر الموظف بالراحة الأسبوعية التي يأخذها.[1]

نجد في مضمون المادة 33 من القانون 90-11 أنها نصت على: " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة."[2]

كما نصت المادة 191 من الامر 06-03 على: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به. غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك."[3]

كما شرع المشرع الجزائري أيام العمل في الفقرة 01 من المادة 03 من القانون 09-244: "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس."[4]

كما نصت المادة 193 من الأمر السالف الذكر على أن: "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية."[5]

ثانيا_ العطل السنوية:

للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر حسب نص المادة 194، والتي تقدر بشهر واحد بمعدل يومين ونصف للشهر في السنة.[6]

---

[1] - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 336.

[2]- المادة 33 من القانون 90-11 ، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 افريل سنة 1990 ،يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17.

[3]- المادة 191 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[4]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244، المؤرخ في 22/07/2009، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59، المؤرخ في 09/03/1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 44.

[5]- المادة 193 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[6]- ياسين قوتال، الوجيز في الوظيفة العامة، الهادي للعلوم للنشر و التوزيع، 2019 ، ص 109.

وقد نظمها المشرع الجزائري في المادة 194 من نفس الأمر: "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر."[1]

وكما نظمت في المادة 196 من نفس الأمر:" 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."[2]

وكما كيفت طريقة حساب العطلة السنوية في المادة 197 من نفس الأمر: "تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوما في السنة الواحدة للعمل."[3]

ثالثا _ عطل الأعياد الدينية والوطنية :

تتمثل الأعياد القانونية في الأعياد الوطنية والدينية، التي تعتبر أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر.

نظمها المشرع الجزائري في المادة 34 من القانون 90-11 والتي نصت على: "يحدد القانون أيام العيد والعطل المدفوعة الأجر."[4]

حددت المادة 01 من القانون 63-278 أيام الأعياد الدينية والوطنية وحددت بـ: المولد النبوي الشريف "يوم واحد"، رأس السنة الأمازيغية "يوم واحد"، رأس السنة الميلادية "يوم واحد".[5]

---

[1]- المادة 194 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2]- المادة 196 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3]- المادة 197 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[4]- المادة 34 من القانون 90-11 ، المرجع السابق.

[5]- المادة 01 من القانون 63-278 ، المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية ، العدد53.

وحددت قائمة الأعياد في الجزائر بـ:

الأعياد الوطنية: " رأس السنة الميلادية، يناير، عيد العمال، عيد الإستقلال، ذكرى إندلاع الثورة التحريرية."

الأعياد الدينية: "عاشوراء، المولد النبوي الشريف، عيد الفطر، عيد الأضحى."[1]

الفرع الثاني_ العطل الخاصة:

هي عطل إستثنائية يتحصل عليها الموظف العمومي لأسباب محددة وخاصة، وتمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها فهي ليست دورية ولا عامة، وقسمت ل:

1_ عطلة الأمومة: تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوما متصلة قبل الوضع و بعده، براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها و لا تؤثر على إستحقاقها للإجازة السنوية. [2]

تستفيد منها الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة حسب نص المادة 213 من الأمر 06-03، وجاء في نص المادة: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".[3] و تقدر ب 14 أسبوعا أي 98يوما من تاريخ التوقف عن العمل. كما يحق لها بعد الإلتحاق بالعمل بساعتين رضاعة خلال الستة أشهر الأولى للولادة وساعة خلال الستة أشهر الثانية[4]. حسب نص المادة 214 وجاء فيه: " للموظفة المرضعة الحق إبتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية" .[5]

---

[1]- http://www.babalweb.net/ar/special/fetes-nationales-et-religieuses-en-algerie.php?y=2023 ، يوم الجمعة 07 افريل 2023 ،على الساعة 15.30.

[2]- محمد علي الخلايلة ، المرجع السابق، ص 221.

[3]- المادة 213 من الأمر 06-03، المرجع سابق.

[4]- ياسين قوتال ،مرجع سابق ، ص 110.

[5]- المادة 214 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

2_ عطلة مرضية: لكل موظف الحق في تغيبات لأسباب صحية سواء كان المرض مؤقتا أو طويل الأمد، ولا يحق للموظف التغيب عن العمل بدعوى المرض دون تقديم شهادة طبية، ويمكنللإدار ة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما إعتبرت ذلك ضروريا للموظف الموجود في عطلة مرضية، الحق في تعويضة يومية تقدر كما يلي: من اليوم الأول إلى اليوم 15 الموالي لتوقفه عن العمل 50% من راتب المنصب اليومي الصافي.

إعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من راتب المنصب اليومي الصافي. في حاله المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبه 100% إعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل.[1]

يحق للموظف الإستفادة من عطلة مرضية إثر تعرضه لوعكة صحية، تحول دون القيام بمهامه بناءا على تقرير طبي صادر عن هيئة طبية مختصة يثبت العارض الصحي، وقد تكون العطلة المرضية قصيرة المدى لا تتجاوز06 أشهر خلال السنة وقد تزيد عن 06 أشهر إذا كان المرض خطير[2].

ونصت عليه المادة 201 من الأمر 06-03: " توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر.

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به".[3]

---

[1]- ياسين ربوح ،السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة ،كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3، 2015-2016 ، ص 127-128.

[2]- صبرينة جبايلي ، الوظيفة العامة ، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام ،السداسي الأول، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2019-2020، ص 73.

[3] - المادة 201 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

و المادة 202 نصت على:" لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، كما يحددها التشريع المعمول به مهما كانت مدتها الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية".[1]

أما المادة 203 جاء فيها: "يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما أعتبرت ذلك ضروريا ".[2]

3_ عطلة الحج: يجوز منح الموظفإجاز ة لأداء فريضة الحج لا تزيد مدتها عن (21) يوما متصلة لمرة واحدة طيلة مدة عمله في الخدمة المدنية، ولا تحتسبإجاز ة الحج مع الإجاز ة السنوية للموظف ويستحق خلالها راتبه وعلاوته كاملة عن مدتها .[3]

نصت عليه المادة 210 من الأمر 06-03 وجاء في نصها: " للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما (30) متتالية، لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة ".[4]

4_ العطل العارضة: وهي التي تكون لسبب عارض أو طارئ يتعذر الإبلاغ عنه مقدما، ومن ثم فهي حق للموظف يتمتع به حسبما يتراءى له و يشترط لذلك **:**

- تعذر الإبلاغ عن سبب الإجازة مقدما، إذ يجب أن يكون هذا السبب طارئا يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى.أن يقدم الموظف لرئيسه عقب عودته بيانا بهذا السبب.

- يجب أن لا تزيد مدة الإنقطاع عن العمل عن مدة محددة هي في قانون العاملين المدنيين في مصر سبعة أيام في السنة وفي دولة الإمارات ستة أيام في السنة .

-ويسقط الحق في الإجازة العارضة إذا لم تستخدم خلال العام. [5]

---

[1] - المادة 202 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2] - المادة 203 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[3] - محمد علي الخلايلة ، مرجع سابق، ص 221.

[4] - المادة 210 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[5] - محمد قدري حسن، المرجع السابق، ص 213 .

ونصت عليه المادة 212 من الأمر 06-03 وجاء فيها: " للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية :

- زواج الموظف، إزدياد طفل للموظف، ختان إبن الموظف ، زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجته".[1]

5_ تغيب خاص مدفوع الأجر: نصت عليه المادة 91 من المرسوم 85- 59: " يجب أن يقدم المعني طلب التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر المنصوص عليها في التنظيم المعمول به قبل 48 ساعة على الأقل، إلا إذا منعته من ذلك ظروفـقاهر ة ويجب أن تدفع الأوراق الإثباتية إلى المصلحة المسيرة في ظرف (8) أيام تمنح مهل الطريق تبعا لظروف النقل ومدة السفر ذهابا وإيابا المثبتة قانونا وذلك في حدود يومين رزناميين."

كما نصت المادة 208 من الأمر 06-03 يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع، تتماشى مع ضرورات المصلحة أو للمشاركة في الإمتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها .

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .

- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية إذا لم يكن في وضعية إنتداب، لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به,

- للمشاركة في التظاهرات الدولية، الرياضية أو الثقافية ".[2]

[1] - المادة 212 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2] - المادة 208 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

نخلص من خلال دراستنا للفصل الأول الموسوم بعنوان الحقوق المادية أو المالية أن من حقوق الموظف المالية المكفولة قانونيا، وترتبها لوائح وتعتبر الحقوق المادية من أهم الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها، جاء على رأسها الراتب وهو المقابل المالي المحصل عليه تجاه تقديم خدمة مكفولا بتعويضات بأنواعها وهي ثاني الحقوق التي جاءت في الفصل.

تعرضنا أيضا إلى حق الراتب في الترقية وهي الإنتقال من درجة إلى درجة أو من رتبة إلى رتبة، وكل هذا يصب في وعاء الربح المادي أو المحصل المادي من خلال الزيادة في الراتب، وبما آن الموظف هو أساس وعماد الوظيف العمومي يحتاج الأخير إلى تطوير نفسه و كفاءاته، وهذا من خلال خوضه تكوينات تأهيلية لتحسين مستواه لأجل السير الحسن للمرفق.

أما عن حق الموظف في الضمان الاجتماعي، فهو أن يتم توفير الأمن الاجتماعي لمجموعة الموظفين في المجتمع، التي تغطي المخاطر التي قد يتعرضون لها والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز، فيعتبر من أبرز الحقوق لإعطاء الموظف الأمان تجاه المخاطر المعرض لها، فعن العطل و الإجازات خلصنا إلى أنها تعتبر القسط من الراحة المأخوذ بعد فترة من العمل سواء كانت عطل عامة أو خاصة .

نستنتج أن حسن الأداء يكون في حسن الجزاء حيث إذا توفرت هاته الحقوق المذكورة سالفا،كما نصت عليها القوانين و اللوائح فأداء العامل يكون على أتم وجه مما ينعكس بالإيجاب على مردود المرفق.

الفصل الثاني:

الحقوق الغير مالية (المعنوية) للموظف العمومي.

إن الحقوق المالية وحدها ليست كفيلة بإعطاء الموظف العمومي حقه تجاه تأدية مهامه، فنظم الأمر 03/06 الحقوق المعنوية إلى جانب الحقوق المادية المشار إليها سابقا، فهي لا تقل أهمية عن الحقوق المالية، فمن خلالها يتم توفير للموظف العام كل الوسائل والإمكانيات لأداء مهامه على أحسن وجه وإثبات لشخصيته، فهاته الحقوق تكتسي بأهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف، فيجب على الموظف أن يكون على دراية بهاته الحقوق المعنوية التي أقرها القانون.

لدراسة الحقوق المعنوية للموظف العمومي نقسم الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول: الحقوق السياسية للموظف العمومي.
- المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب.

المبحث الأول_ الحقوق السياسية للموظف العمومي :

لقد إعترفت الجزائر وتشريعاتها بالحقوق السياسية أنها حقوق مرتبطة بالموظف العمومي، فالحق النقابي وحق الإضراب هي حقوق من خلالها يمكن للموظف أن يمارسها بحكم مركزه القانوني، فالحق النقابي هو حق جماعي يترتب عن ممارسة تنظيم جماعي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة فهي تدافع عن مصالح الموظفين، أما حق الإضراب هو شكل من أشكال إمتناع الموظفين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم. قمنا بتقسيم هذا المبحث لمطلبين، المطلب الأول بعنوان الحق في الإضراب، أما المطلب الثاني فقد عنون بالحق النقابي.

المطلب الأول_ الحق في الإضراب:

إعترف المشرع الجزائري بالحق في الإضراب بإعتباره من الحقوق السياسية التي يتمتع بها الموظف العمومي، وهو توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوقهم المهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون، ولا يمكن للموظف القيام به بمفرده نظرا لخطورة هذا الحق.

وللإحاطة بموضوع الإضراب سوف نتناول عناصره في الفروع التالية:

الفرع الأول _ تعريف حق الإضراب :

أولا_ التعريف الفقهي:

عرف الإضراب على أنه :" إمتناع عن العمل بصفة جماعية و منظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم ".[1] وعرف أيضا على أنه: " التوقف الجماعي المتفق عليه، لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق أخر، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية ".[2]

[1] - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 130.

[2] - مصطفى أحمد أبو عمر، التنظيم القانوني لحق الإضراب (في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية)، دار الكتب القانونية، مصر، ص 34-35.

كما أنه يعرف بـ: " توقيف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة أو غير محددة، بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة أو إجتماعية ". [1]

كما عرفه الأستاذ "**صلاح يوسف عبد العليم**" أن الإضراب هو: " إمتناع العاملين عن أداء عملهم بالمرفق العام لفترة مؤقتة دون التخلي عن وظائفهم، إحتجاجا على أوضاع معينة أو أملا في نيل مطالب محددة."[2]

ثانيا _ التعريف التشريعي:

أشارت منظمة العمل العربية لحق الإضراب بشكل صريح في المادة **12** من الإتفاقية العربية رقم **08** لسنة **1977**، بشأن الحريات و الحقوق النقابية، حيث جاء في نص المادة السابقة الذكر: " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية و الإجتماعية بعد إستنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح ". [3]

كما تم ذكره في المادة **36** من الأمر **06- 03** والتي جاء في نصها: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ".[4]

الفرع الثاني _ شروط حق الإضراب:

بما أن الإضراب حق مشروع ومكفول قانونا، فيجب أن تكون هنالك قيود وإجراءات معينة تتعلق بكيفية ممارسة حق الإضراب بصورة شرعية، تصل أحيانا إلى المنع المطلق لبعض الفئات، أو تفعيل مبدأ الحد الأدنى من الخدمة لبعض الأسلاك الوظيفية نذكرها في الأتي :

---

[1] - غسان مدحت خير الدين الخيري، مدخل في القانون الإداري، الراية، الطبعة الأولى، 2013، ص 105.

[2] - صلاح يوسف عبد العليم، أثر القضاء الإداري على النشاط الإداري للدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،2008، ص 180.

[3] - المادة 12 من الاتفاقية العربية، رقم 08 لسنة 1977، مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة ، في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1977).

[4] - المادة 36 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

أولا_ القيود الشكلية: ربط المشرع الجزائري الحق في ممارسة الإضراب بتوافر بعض الإجراءات الإستباقية والشروط الشكلية، تتمثل أساسا فيما يلي :

1_ إستنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة: حيث أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب لوجود خلاف بين الموظف العمومي والإدارة، إلا بعد إستنفاذ جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون**90-02**، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، لا سيما تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتفي المشرع الجزائري بهذه الأحكام فقط بل ربط اللجوء إلى الإضراب بإنعدام و غياب أي طرق أخرى للتسوية، كما ألزم المضربين على وقف الإضراب إذا ما لجأ الطرفين لعرض النزاع على مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء. [1]

ب_ الجمعية العامة و الإشعار المسبق: إشترط المشرع الجزائري بموجب المادة **27** من القانون **90-02**، أن يتم عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بالإضراب بمبادرة من الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين من طرفهم، في حالة عدم وجود إنتماء نقابي داخل المؤسسة، حيث تكون هذه الجمعية في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام الإدارة المستخدمة بتاريخ إنعقادها وبحضور ممثليها من أجل إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، وإمكانية مباشرة الإضراب الجماعي على أن يلتزم العمال من جهتهم بالإستماع إلى ممثلي السلطة الإدارية المستخدمة، [2]

[1] - إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب،ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، المجلد 08، العدد 03، سنة 2021،ص 449-450.

[2] - المادة 27 من القانون 90-02، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية ، العدد 6.

ج_ إشراف ممثلي الموظفين على الإضراب: لم يشترط المشرع الجزائري وجود إنتماء نقابي لدى الموظفين المعنيين بالإضراب، ولا حتى على الممثلين ضمن الجمعية العامة التقريرية من أجل اللجوء إلى الإضراب. بل أنه أقر صراحة بإمكانية إنتخاب ممثلي للعمال في حالة عدم وجود إنتماء نقابي، حين أحال بموجب المادة **28** من القانون **90-02** إلى الفقرة **02** من المادة **04** من نفس القانون، التي تنص على ما يلي: "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين."[1]

2_ القيود الموضوعية: إضافة لما سبق لنا ذكره من شروط متعلقة بالشكليات، وضع المشرع الجزائري قيودا موضوعية تعنى مباشرة بموضوع الإضراب ، من خلال تدخله في كيفية ممارسة التوقف عن الأداء الوظيفي في حد ذاته من خلال مايلي :

ا_ المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين : على الرغم من القيمة الدستورية للحق في الإضراب، فإن منعه في بعض الميادين يعتبر أيضا مبدأ دستوريا مهما لدى الكثير من الأنظمة القانونية، فالمادة **71** من دستور الجزائر لسنة **1996** المعدل والمتمم بالقانون رقم 02-03 ، أقرت إمكانية جعل حد لممارسة الإضراب في بعض القطاعات [2].

[1] - المادتين 28-04 من القانون 90-02، المرجع السابق.

[2] - المادة 71 من دستور الجزائر لسنة 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

ويتأكد ذلك بالرجوع لنص المادة **02** من القانون **90-02**، التي منعت بعض فئات الموظفين من الإضراب على غرار الموظفين المنتمين لأسلاك الأمن الوطني والأعوان الميدانيين في الحماية المدنية. [1]

بل إن المشرع الجزائري وصل إلى حد تجريم اللجوء للإضراب بالنسبة لهذه الأسلاك، لاسيما الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني، حيث نص قانونهم الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، ممنوع منعا قاطعا، كما يعاقب أيضا عن كل إخلال بالإنضباط طبقا للمادة **112** من قانون العقوبات، فضلا عن العقوبات التأديبية الأخرى[2].

ب_ إشتراط القدر الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات : يعرف القدر الأدنى أو الحد الأدنى للخدمة بمناسبة اللجوء إلى الإضراب على أنه أمر للموظف بأداء جزء من عمله مع كونه مضربا، أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس الخدمة الكاملة ولكنه تنفيذ جزئي للإلتزامات. حيث ألزم المشرع الجزائري بضرورة إحترام هذا المبدأ بموجب المادة **37** من القانون90-02 مستندا في ذلك إلى مبدأ إداري أخر ،هو ضرورة إستمرارية المرفق العام سيما إذا تعلق الأمر بإضراب موظفي بعض المرافق الأساسية ،أو مرفق عمومي له علاقة بنشاط إقتصادي حيوي، أو المحافظة على النظام العام .[3]

فالموظف العمومي حينها ملزم على مواصلة نشاطه الوظيفي في شكل قدر أدنى من الخدمة على سبيل الإلزام، فالمادة **38** من نفس القانون بينت المجالات المعنية بإجبارية القيام بحد أدنى من العمل أثناء الإضراب، حيث لم يفرق المشرع الجزائري بين قطاع الوظيفة العمومية وبقيه القطاعات، وأعتمد في هذا الشأن على معيار عام بتحديد نشاطات معينة. [4]

---

[1] - المادة 02 من القانون 90-02 ، المرجع السابق.

[2] - إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب ،المرجع السابق ،ص 451-452.

[3] - المادة 37 من القانون 90-02 ، المرجع السابق.

[4] - المادة 38 من القانون 90-02 ، المرجع السابق.

إلا انه يمكن إستخلاص بعض النشاطات التي تنتمي إلى قطاع الوظيفة العمومية من نص هذه المادة على نحو المصالح الإستشفائية، ومصالح الإستعجالات، الإذاعةوالتلفز ة العموميتين، مصالح البلدية القائمة على عملية النظافة، وغيرها من المرافق التي يسبب توقف سيرها ضررا جسيما بالصالح العام.

ويحدد القدر الأدنى من الخدمة في المجالات المنصوص عليها في المادة **38** من القانون **90-02**، عن طريق إتفاقية أو عقد جماعي بين الموظفين والمصالح المستخدمة، وحتى في ظل عدم إمكانية ذلك خول المشرع الجزائري للمستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد إستشارة ممثلي العمال تحديد مجالات أخرى تتطلب القدر الأدنى من الخدمة وتقدير ما يستلزمه هذا القدر الأدنى من عمالة للتكفل به.[1]

ج_ تسخير الموظفين:

إضافة إلى لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة، فإنها أيضا وطبقا للمادة **41** من القانون **90-02**، قد تأمر بتسخير بعض الموظفين ضمانا لمبدأ إستمراريتها بإنتظامو إضطراد والحيلولة دون إنقطاع خدماتها التي تقدمها للمجتمع. [2]

ولا يتم التسخير إلا في ظل ظروف محددة ذكرت بموجب نفس المادة المذكورة أعلاه، وهي الحفاظ على أملاك ومنشأت الدولة ضمانا للسير الحسن للمرفق، فتعهد لمصالح الأمن والوقاية فيه واجب الحفاظ على وسائل الإنتاج تفاديا لتلفها أو ضياعها خاصة إذا تم إحتلال أماكن العمل من طرف الموظفين المضربين.[3]

---

[1] - المادة 38 من القانون 90-02 ، المرجع السابق.

[2] - المادة 41 من القانون 90-02، المرجع السابق.

[3] - إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب ، المرجع السابق، ص453.

الفرع الثالث_ أثار حق الإضراب :

بما أن الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، ينتج عنه بالضرورة أثار بالنسبة للموظف العام، وبالنسبة للمرفق العمومي، وتتمثل في:

1_ بالنسبة للموظف العام:

_حماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة: وهذا ما يدل عليه نص المادة **32** من القانون **90-02**: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط، علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها".[1]

_حماية منصب العمل: وجاء في الفقرة الأولى من نص المادة **33** من القانون السالف الذكر: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة ."

_حصانة وصية المضرب الشرعي: وقد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة **33** على أن : "كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون." [2]

[1] - المادة 32 من القانون 90-02 ، المرجع السابق.

[2] - المادة 33 من القانون 90-02، المرجع السابق.

2_ بالنسبة للمرفق العام:

_حماية حرية العمل: نصت عليه المادة **34** من القانون الذي سبق ذكره: " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو منمو اصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء". [1]

_حماية أماكن العمل: جاء في نص المادة **35** من القانون السالف الذكر أن:

" يمنع العمال المضربون عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم"[2].

المطلب الثاني _ الحق النقابي:

إن الحق النقابي أصبح كغيره من الحق السياسية والمدنية التي يتمتع بها الموظف، فيتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، وفي هذا المطلب سنعرض كل عناصر هذا الحق في الفروع التالية:

الفرع الأول_ تعريف الحق النقابي :

أولا_ التعريف الفقهي:

عرفت النقابات العمالية على أنها: "تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم.

فالنقابة تنظيم جماعي دائما للعمال، ومن ثم فهي تختلف عن التكتل كإتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق غرض معين كزيادة الأجور، أو تحسين ظروف العمل، وينتهي بإنتهاء الغرض.[3]

---

[1] - المادة 34 من القانون 90-02، المرجع السابق.

[2] - المادة 35 من القانون 90-02، المرجع السابق.

[3] - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 81.

وتعرف أيضا بممارسة الحق النقابي: "هو تحويل التنظيمات النقابية في المؤسسات والإدارات العمومية من ممارسة الصلاحيات النقابية المنصوص عليها في القانون رقم **90-14** المؤرخ في **02** جوان **1990** المتعلق بممارسة الحق النقابي."[1]

كما ينصرف مفهوم النقابة إلى ذلك: " التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين تجاه الإدارة المستخدمة، والإهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور، وساعات العمل وظروفه، وغالبا ما يشارك العاملون في إدارة النقابة، ويدعمون نشاطاتها من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية."[2]

ثانيا_ التعريف التشريعي: إن التشريعات الجزائرية أشارت هيا بدورها إلى هذا الحق ومن بينها :

-نصت المادة **21** من الأمر **66-133** إلى أنه: " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول". [3]

-وكما جاء في نص المادة **18** من المرسوم التشريعي **85-59**، حيث نصت على: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع و التنظيم المعمول بهما".[4]

- وأيضا نصت عليه المادة **22** من القانون **78-12** على أنه: " يعترف بالحق النقابي لجميع العمال و يمارس في إطار القانون".[5]

- أما الأمر **06-03**، فقد نص على هذا الحق في المادة **35** منه والتي تنص على: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".[6]

---

[1]- ياسين ربوح، المرجع السابق ، ص 117.

[2] - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 374.

[3] - المادة21 من الأمر 66-133 المرجع السابق.

[4] - المادة 18 من المرسوم التشريعي 85-59، مرجع سابق.

[5] - المادة 22 من القانون 78-12، المرجع السابق.

[6] - المادة 35 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

الفرع الثاني_ شروط و إجراءات تأسيس النقابة :

تعطى الإتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة الإنتخابية، و إجراءاتها ولكن تحرص على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية.

أولا-شروط تأسيس النقابة:

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري، شروط شكلية وأخرى موضوعية .

1_ الشروط الشكلية تتمثل في:

ا_ تصريح بالتأسيس:

بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها، يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية (المادة **08**) من القانون رقم **90-14** المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بحيث نصت المادة **10** على أنه: "يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني"، بينما نصت المادة **08** على أنه: " يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية ".[1]

[1] - المادتين 08-10 من القانون 90-14، المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 ،الموافق 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية ، العدد 23.

ب_ الوثائق المرفقة بإيداع التصريح :

قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين، وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنهم وعناوين مساكنهم، طبقا لنص المادة **11/09** من القانون **90-14**، بالإضافة إلى نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي طبقا لنص المادة **02/09**، ومحضر الجمعية العامة التأسيسية المادة **04/09** ،وأخيرا إستيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية على نفقة التنظيم.[1]

2_ الشروط الموضوعية:

بالرجوع إلى المادة **02** من قانون **90-14**، نجدها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية و إطارها، كما نصت المادة **21** على فحوى قانونها الأساسي، و بالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقررها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي :

ا_ الصفة المهنية للمنظمة النقابية :

يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي، حسب المادة **02** من القانون **90-14** الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة ، أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع.

وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

ب_ الإطار المهني للنقابة:

نجد المنظمة النقابية بسبب قيامها في التضامن المهني، إذ ليس لها إلا في إطار مهنة معينة حسب ما قضت عليها المادة **02**: "يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أنيكونو ا منظمة نقابية ".[2]

---

[1] - المادة 09 من القانون 90-14،المرجع السابق.

[2] - المادة 02 من القانون 90-14، المرجع السابق.

ج_ محتوى القانون الأساسي:

حسب المادة **21** من القانون **90-14** ،يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان (وهذا يعتبر تقييد في حرية التأسيس) على الأحكام التالية :

- هدف التنظيم وتسميته طريقة التنظيم ومجال إختصاصها الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط الطريقة الإنتخابية.....الخ.[1]

ثانيا_ إجراءات تأسيس النقابة:

لقد ضبط القانون **90-14** المذكور أعلاه مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي :

1_ التسجيل: يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلامها وإشهارها ،وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية نظامها المالي، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة تضعه الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية في وثيقة مكتوبة،ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة. أما المشرع الجزائري إعتبر هذا الإجراء إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية، وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة،والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال **20 يوم** على الأكثر من يوم إيداع الملف، وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون طبقا لنص المادة **08** الفقرة **02**. [2]

[1] - المادة 21 من القانون 90-14، المرجع السابق.

[2] - نصيرة لوني، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات و أبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، السنة الحادية عشر، أكتوبر 2019، ص 260.

الفرع الثالث _ صور وإجراءات ممارسة الحق النقابي:

تتجلى صور ممارسة الحق النقابي في:

- حق التنظيمات النقابية للموظفين.
- الدخول مع الحكومة في مفاوضات على المستوى الوطني.
- تحديد تطور الأجور والمرتبات.
- المناقشة مع السلطات المكلفة بالتسيير لمناقشة مختلف المسائل المتعلقة بشروط وتنظيم العمل.

فكيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية يحكمها القانون رقم **90-14** المعدل بالقانون رقم **91-30** . ولمعرفة المبادئ العامة التي تحكم الحق النقابي في الوظيفة العمومية، و المعايير التي تحكم التمثيل النقابي يتعين علينا التطرق لهما على التوالي :[1]

أولا_ من حيث المبادئ:

يمكن أن نتعرف بهذا الصدد إلى ثلاث مبادئ أساسية تحكم ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، وهي: مبدأ الحرية النقابية، مبدأ التعددية النقابية، مبدأ إقتصار الحق النقابي على الدفاع على المصالح المهنية.

1_ مبدأ الحرية النقابية للموظفين:

لما كانت التنظيمات النقابية وفقا للمادة **05** من القانون رقم **90-14** المعدل بالقانون رقم **91-30**، مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الإنضمام إلى أي تنظيم نقابي، ولا يكون لذلك أي تأثير على مسارهم المهني.[2]

---

[1] - غسان مدحت، خير الدين الخيري، المرجع السابق، ص 379.

[2] - المادة 05 من القانون 90-14، المرجع السابق.

والجدير بالذكر، أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الإنتماء.

2_ مبدأ التعددية النقابية:

يستشف من نص المادة **05** من القانون رقم **91-30**، أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عده تنظيمات نقابية، غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية والإنفراد بإمتيازات، ترمي إلى تسهيل سيرها فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والإستفادة من بعض الصلاحيات هي النقابة، التي يعترف لها بالطابع التمثيلي.[1]

ثانيا- من حيث معايير التمثيل:

يمكن الإشارة بهذا الصدد إلى بعض المعايير التي تضفي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية، فيمايلي :

1_ تعداد المستخدمين:

يعتبر عدد المنخرطين في التنظيم النقابي بمثابة المعيار الأساسي لتقدير مدى تمثيلية النقابة، و بالرجوع إلى نتائج الإنتخابات المهنية، نلاحظ أن الموظفون لا ينخرطون بقوة في النقابة في قطاع الوظيفة العمومية، وإنما أكثر في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تشارك مباشرة في التسيير. كما أن موقف المحاكم القضائية غير مستقرة بخصوص تقدير التمثيل النقابي غير المرتبط بفيدرالية تمثيلية على المستوى الوطني، حيث يتجلى من فحص الأحكام القضائية الصادرة مثلا عن مختلف المحاكم الفرنسية، أن النسبة التي تعتبر مقبولة تتراوح بين **04** و **17%** من المستخدمين المعنيين بالنظر إلى درجة التمثيل النقابي. [2]

---

[1] - المادة 05 من القانون 91-30 ،المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ،المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 ،المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النّقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23.

[2] - غسان مدحت، خير الدين الخيري، المرجع السابق، ص 379-382.

وإعتبارا لما تثيره إشكالية تعداد المستخدمين كأحد المعايير الأساسية لإضفاء الصفة التمثيلية على النقابة، فإن المشرع الجزائري حسم في هذه المسألة بنصه في المادة **35** من القانون رقم **90-14** المعدل والمتمم بالقانون رقم **91-30** على ما يلي :

" تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم **20%** على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية، أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل **20%** على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة." [1]

2_ الإستقلالية:

معيار إستقلالية التنظيمات النقابية في تسييرها وتمايزها في أهدافها وتسميتها خلافا لغيرها من الجمعيات الأخرى ،لاسيما ذات الطابع السياسي منها أمر أساسي مما يتعين طبقا للمادة **15** من نفس القانون، على أي شخص معنوي أو طبيعي الإمتناع عن التدخل في تسيير التنظيمات النقابية خارج نطاق القانون. وميزة الإستقلالية تكسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المادية بمجرد تأسيسه، فيكون له حق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية، وكذا تمثيل العمال أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو إتفاق له علاقة بهدفه.

3_ الإشتراكات:

إن الإشتراكات النقابية التي تجمع في أماكن العمل من الأعضاء، وفقا لإحكام المادة **06/38** من قانون **90-14**، تترجم في الواقع حقيقة الإلتزام النقابي وتجلب للنقابات وسائل إستقلاليتها، علما بأن عدد الإشتراكات المحصل عليها لا يعطي صورة حقيقية على مكانه النقابة.[2]

[1] - المادة 35 من القانون 90-14، المرجع السابق.

[2] - المادة 38 من القانون 90-14، المرجع السابق.

المبحث الثاني_ الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب :

حسب ما جاءت به المادة **216** من الأمر **06-03** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فقط بينت الحالات المؤدية إلى قطع العلاقة الوظيفية ينتج عنها إنهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، ومن بين هاته الحالات الإستقالة والتقاعد فهما حالة طبيعية قانونية من أجل إنهاء الحياة الوظيفية بصفة عادية.[1]

وقد قمنا بتقسيم هذا المبحث لمطلبين ثم التطرق في المطلب الأول لدراسة حق التقاعد بكل عناصره، وهو بطبعه قمنا بتقسيمه لثلاث فروع.

أما المطلب الثاني فسندرس فيه حق الإستقالة، وهو كذلك قمنا بتقسيمه لثلاث فروع للإحاطة بعناصره.

المطلب الأول_ حق التقاعد :

إن حق التقاعد من الحقوق التي كرسها المشرع للموظف العمومي، فهي حالة من الحالات القانونية للإنقطاع عن العمل و إنتهاء العلاقة الوظيفية، وفقدان صفة الموظف من خلال بلوغ الموظف لسن التقاعد، ويكون قد إستوفى الشروط المحددة قانونا لضمان مصلحة الموظف وكذا المصلحة العمومية.

الفرع الأول_ تعريف حق التقاعد :

في هذا الفرع سنقوم بتعريف حق التقاعد تعريفا فقهيا و إصطلاحيا.

أولا- التعريف الفقهي لحق التقاعد :

عرف التقاعد على أنه: حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل أو الموظف مدى الحياة، ويشمل التقاعد ما يمنح للموظف أو العامل على أساس نشاطه المهني ويضمن له معاشا منقولا، يضاف له معاش للزوج إذا كان على قيد الحياة ومعاش لليتامى والأصول.[2]

---

[1]- المادة 216 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2]- ياسين قوتال، مرجع سابق ، ص 96 .

كما يعتبر أنه إنهاء لخدمة الموظف وإخراجه نهائيا من خدمة الوظيفة العمومية التي كان يمارسها، على أن يخصص له معاش تقاعد ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سنا معينة، وقضوا في الخدمة المدة القانونية وفقا لأحكام القوانين النافذة من ثم يتم إحالة الموظف للتقاعد، بموجب قرار يصدر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ولا يجوز إعادة الموظف للخدمة ولو بصورة مؤقتة بمجرد إحالته للتقاعد.[1]

فالإحالة على التقاعد هي قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام متى بلغ الموظف سنا معينا، أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حد معينا و تنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة، على أن تخصص له راتبا تقاعديا. [2]

ثانيا_ التعريف الاصطلاحي لحق التقاعد :

أما التقاعد حسب القانون الجزائري فإنه يندرج ضمن الحقوق الإجتماعية التي يتمتع بها الموظفين .

حيث تم التطرق إليه من خلال المادة **70** من القانون رقم **90-،11** حيث نصت على أنه يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما :

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

[1]- عادل زياد، محاضرات عن بعد للسنة أولى ماستر حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور خنشلة ،السنة الجامعية 2021-2022 ، ص 79 .

[2]- جمال قروف، الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب ، مجلة الفكر القانوني و السياسي، المجلد السادس، العدد الأول، 2022 ، ص 83 .

[3]- المادة 70 من القانون رقم90-11، المرجع السابق.

وحسب ما نصت عليه المادة **03** من القانون رقم **83-12**، يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالإجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.[1]

كما تم ذكره في المادة **32** من الامر **66-133** ، وجاء في نص المادة ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد و يستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي .

وفي حالة وفاة الموظف يستفيد ذو حقوقه من تعويض الوفاة ضمن الشروط المحددة بمقتضى التشريع الساري المفعول.[2] وفي الأخير ذكرته المادة **33** من الأمر **06**-03 حيث نصت على: " للـموظف الحق في الحـمايـة الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."[3]

وحسب ما قد تم التطرق إليه تم التوصل إلى أن التقاعد هو وقف وقطع العلاقة الوظيفية بمجرد إستيفاء الموظف المعني لشروط معينة، كالسن والخدمة ودفع الإشتراكات للحصول على حقوقه التقاعدية مع حصوله على معاش يمنح له على أساس نشاطه المهني.

الفرع الثاني_ شروط حق التقاعد وكيفية الإحالة إليه :

إتفقت جميع التشريعات على إعتبار بعض الشروط كشرط للإحالة على التقاعد في:

أولا_ شرط السن القانوني :

إن الحد القانوني المطلوب في التقاعد في الجزائر هو **60** سنة بالنسبة للرجل و **55** سنة بالنسبة للمرأة. تجدر الإشارة في هذا المقام أنه صدر مؤخرا المرسوم التنفيذي رقم **20-107** المؤرخ في **30** افريل ،**2020** الذي يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد المحددة بستين سنة.[4]

---

[1]- المادة 03 من القانون رقم 83-12، المرجع السابق.

[2]- المادة 32 من الامر 66-133، المرجع السابق.

[3]- المادة 33 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[4]- صبرينة جبايلي ، المرجع السابق ص 115.

حيث يشير المرسوم أنه يمكن للعامل أن يختار بطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد في حدود خمس سنوات، حيث يستوجب على هذا الأخير تقديم طلب مكتوب ومؤرخ وممضى من طرفه يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من السن القانونية، للإحالة على التقاعد مقابل وصل إيداع كما انه بإمكان المستخدم أن يقرر تلقائيا إحالة العامل على التقاعد ابتداء من سن **65** سنة كاملة وما فوق.[1]

وجاء في نص المادة **06** من القانون رقم **83-12** تتوقف وجوبا إستفادة العامل من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين**:**

- بلوغ **60** سنة من العمر على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها إبتداء من 55 سنة كاملة.
- قضاء **15** سنة على الأقل في العمل مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي.

يتعين على العامل للإستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف، يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس سنوات التي لا يمكن خلالها للمستخدم أن يقرر إحالته على التقاعد تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عند الحاجة عن طريق التنظيم.[2]

ثانيا_ شرط الخدمة و دفع الإشتراكات :

يعتبر كذلك من شروط الإحالة على التقاعد إستيفاء العامل مدة من العمل حددتها الدول في تشريعاتها الداخلية.[3]

---

[1]- صبرينة جبايلي ، المرجع السابق، ص 115.

[2]- المادة 06 ، من القانون رقم 83-12، المرجع السابق.

[3] - مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018 ،ص 38-39.

وينتج عن هذه المدة دفع إشتراكات لصناديق الضمان الإجتماعي، يمكن تعريف هذه المدة بأنهافتر ة الخدمات الفعلية المنجزة إبتداء من التاريخ الذي إنخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد، في هذا الصدد يمكننا تقديم تعريف للمدة القانونية للعمل على أنها المدةالتي ز اول فيها العامل نشاطا خاضعا للتأمين كما حدده المشرع في قانونه الداخلي.[1]

الفرع الثالث_أنواع التقاعد :

إن التقاعد يتخذ العديد من الأنواع حسب التشريعات و التنظيمات القانونية المنظمة له و تتمثل في:

أولا_ التقاعد العادي :

هو شكل من أشكال الحقوق التي يتمتع بها الموظف كنهاية طبيعية للعلاقة الوظيفية، و بلوغ سن القانونية على أساس أن الدولة الجزائرية حسب القانون **83- 12** ، تنظم قواعد موحدة للتقاعد من حيث تقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل.[2]

وللإحالة على التقاعد العادي يجب توفر الشروط التالية :

1_ شرط السن القانونية :

حدد المشرع الجزائري سن الإحالة على التقاعد العادي ووضع إستثناءات عديدة واردة عن هذا السن، وهو ما سوف نتطرق إليه من خلال العنصرين التاليين:

[1]- مريم زيان، المرجع السابق، ص 38-39.

[2]- ياسين قوتال، المرجع السابق، ص 97 .

ا_ تحديد سن الإحالة على التقاعد العادي :

بالرجوع إلى نص المادة السادسة في فقرتها الأولى من قانون **83-12** المتعلق بالتقاعد، فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ **60** سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل، و **55** سنة بالنسبةللمرأة، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب **65** سنة بالنسبة للرجل و **60** سنة بالنسبة للمرأة.

ب_ الإستثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد:

وضع المشرع إستثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد في القانون **83-12** قبل تعديله، ثم وضع إستثناءات أخرى بعد تعديله بموجب الأمر **97-13**، وبذلك يكون المشرع قد خص بعض الفئات إمتياز التخفيض في سن الإحالة على التقاعد لإعتبارات خاصة حددها بموجب تلك النصوص.

أما فيما يخص الإستثناءات التي وردت في القانون **83-12** هو أن تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود ثلاث سنوات، إذا ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل، تجدرالإشار ة إلى أنه لا يطلب إستيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، والذي ليس بإمكانه الإستفادة من معاش العجز بشرط أن لا تكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش تقل عن 15 سنة، كما أن العمال الذين يشتغلون في مناصب على قدر من الضرر يستفيدون من تخفيض في السن، ويخفض السن القانونية للتقاعد أي **60** سنة بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية بخمس سنوات كذلك، تخفض السن الذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة على كل نسبة عجز تساوي **10%**، أو ستة أشهر على كل نسبه **5%** .[1]

[1]- مريم زيان،المرجع السابق، ص 45 .

ثانيا_ التقاعد النسبي :

التقاعد النسبي يعطي للموظف البالغ **50** سنةوله فتر ة قانونيةللعمل الوظيفي مقدر ة ب **20** سنة ودفع من خلالها كل مساهماته في الضمان الإجتماعي وقد تم تقليص هذه المدة بالنسبةللمرأة بخمس سنوات، على أن يتم هذا النوع بطلب من الموظف دونالإدار ة المستخدمة.[1]

كما أن التقاعد النسبي للإحالة عليه يجب توفر شروط متمثلة في:

تتمثل شروط التقاعد النسبي في بلوغ العامل **50** سنة إذا كان رجلا و **45** سنة إذا كانت امرأة، وتأدية مدة عمل فعلي مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي تعادل **20** سنة على الأقل وتخفض إلى **15** سنة بالنسبةللمرأة.

ولا تتم الإستفادة من هذا النوع من التقاعد إلا بطلب من العام الأجير، ولا تؤخذ بعين الإعتبار تلك الإحالة المقررة من المستخدم بإرادته المنفردة، أما عن معاش التقاعد فيمنح للعامل بنسبة **50%**، إذا أدى مدة عمل تساوي على الأقل **20** سنة، وتكون نسبة المعاش **62.5%** إذا أدى العامل مدة عمل تساوي **25** سنة. [2]

التقاعد النسبي أنشأ بموجب الأمر رقم **97-13** وتم إلغاؤه بموجب القانون رقم **15-16**

ثالثا_ التقاعد المسبق :

عرف التقاعد المسبق على أنه شكل من أشكال قطع العلاقة الوظيفية، بشكل عادي أقل الفترات الزمنية المحددة قانونا مثل التقاعد العادي، وهذا نظرا لإعادة ضبط مستويات العمل من الحكومة [3]

هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن تتوافر في طالبه هي :

---

[1]- ياسين قوتال، المرجع السابق، ص 97 .

[2]- مريم زيان، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 16/15، مجلة الدراسات حول فعلية القاعدة القانونية، المجلد 4 ،العدد 1 ،2020 ص 214.

[3]- ياسين قوتال، المرجع نفسه ، ص 97 .

- أن يبلغ على الأقل **50** سنة إذا كان ذكرا أو **45** سنة إذا كانت أنثى.

- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي **20** سنة على الأقل.

- أن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي منذ **10** سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.

- أن يكون مسجلا في القائمة الإسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانون السلطة التي لها صلاحية التعين. [1]

المطلب الثاني_ حق الإستقالة :

يمكن للموظف إنهاء علاقته بالإدارة عن طريق تقديم الإستقالة، فهي حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

الفرع الأول- تعريف الإستقالة :

في هذا الفرع سنقوم بالتعرض للتعريف الفقهي و الإصطلاحي لحق الإستقالة:

أولا_ التعريف الفقهي لحق الإستقالة :

لم يعرف المشرع الجزائري الإستقالة وفي غياب التعريف القانوني، عرفت من قبل الفقه بأنها: عمل قانوني إنفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي، بوضع حد للعقد الذي هو طرف فيه، أما في الفقه المقارن فقد عرفت بأنها حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل كما عرفت بأنها رغبة العامل في إنهاء علاقته بالجهة التي يتبعها بإرادته قبل بلوغه سن الإحالة على المعاش.[2]

---

[1]- ابوبكر تومي ، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون إداري، معهد الحقوق و العلوم السياسية ،المركز الجامعي صالحي أحمد ،النعامة ،2020-2021، ص 32.

[2]- عز الدين زوبة، حق العامل في الإستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه و التعسف (دراسة مقارنة) ، مجلة صوت القانون، المجلد السابع ،العدد 1 ماي 2020 ، ص 330.

كما أنه يعتبر عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان، إرادة الموظف والمتمثلة في رغبته في ترك الوظيفة بشكل نهائي، وإرادةالإدار ة المتمثلة في موافقتها على طلب الإستقالة متى رأت أن ذلك لا يؤثر سلبا على سير المرفق ومصلحة الجمهور.[1]

كما أنها تعني إنهاء خدمة الموظف بناءا على طلبه الذي يتقدم إلى اللجنة المختصة، معبرا عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية [2]

ثانيا_ التعريف الاصطلاحي لحق الإستقالة:

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى حق الإستقالة في مختلف قوانين الوظيفة السابقة نذكر بعضها:

تطرقت المادة **62** من الأمر **66-133** إن إنهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن ; الإستقالة، التسريح، العزل، قبول الإحالة على التقاعد.[3]

أما المادة **93** من القانون **78-12** ورد فيها الإستقالة حق معترف به للعامل، ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها إستقالة في طلب مكتوب يتضمن الأسباب.

ويترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط . [4]

[1]- جمال قروف,المرجع السابق، ص 81.

[2]- جاكلين تحسين عمرية ، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) ، أطروحة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام ،كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ،نابلس فلسطين، 2014 ،ص 109.

[3]- المادة 62 من الأمر 66-133، المرجع السابق.

[4]- المادة 93 من القانون 78-12، المرجع السابق.

القانون **90-11** تطرق للإستقالة في المواد **66** و**67** و **68** .

فقد نصت المادة **66** منه على: " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني، إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الإستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة.

والمادة **67** على يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة من عقد العمل أو عقد التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.[1]

أما المادة **68** فقد ورد فيها الإستقالة حق معترف به للعامل، على هذا الأخير الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة، يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.[2]

كما تطرق الأمر **06-03** في مواده **216** و **217** و **218** منه إلى ذكر حق الإستقالة، كما تطرقت المادة **217** منه إلى أن الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.[3]

ومنه حسب ما قد تم التطرق إليه تم التوصل إلى إعتبار الإستقالة هي تصرف قانوني بالإرادة المنفردة، فيتعين على العامل التعبير عن إرادته بشكل واضح لا لبس فيه عن رغبته في وضع حد لعلاقة العمل التي بين العامل وصاحب العمل، تلعب الإرادة بذلك دورا هاما في التعبير عن حق الإستقالة لذلك لابد أن تكون إرادة العامل صريحة واضحة غير ضمنية خالية من العيوب.

---

[1] - المادة 93 من القانون 90-11، المرجع السابق.

[2] - المادة 68 القانون 90-11، المرجع السابق.

[3] - المادة 217 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

وعليه ليس لصاحب العمل أن يكتفي ببعض التصرفات الصادرة من العامل ويفسرها على أنها إستقالة ضمنية، أو أنها إعلان ضمني من العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية التي بين العامل وصاحب العمل، إلى جانب ذلك يجب أن تمارس هذه الإستقالة بكل حرية بعيدة عن كل ضغط .

أو الإستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل دون إكراه أو تهديد حتى تكون صحيحة، و منتجة لكافة الآثار القانونية وفي الحالة العكسية إعتبرت منعدمة باطلة عديمة الأثر.[1]

الفرع الثاني_ شروط و إجراءات الاستقالة :

من خلال ما تقدم فان الإستقالة تقوم على عدة شروط و إجراءات و المتمثلة في :

أولا_ شروط حق الإستقالة :

إشترط مشرعنا لإنعقاد الإستقالة بصفة قانونية أن تتم وفق طلب مكتوب وتتم الموافقة عليه من السلطة المختصة.

1_ الطلب المكتوب:

ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي يرغب في تقديم إستقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفق ما تنظمه الأحكام العامة لصحة الرضا المقررة في النظرية العامة للإلتزام؛ حيث يعبر عن ذلك بطلب كتابي حيث نصت المادة 218 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: « لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظـفيعلن فيه إرادته الصر يحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية».[2]

[1]- ليندة اورمضيني، الإستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل ،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية و الإقتصادية، المجلد 57، العدد2، 2020، ص 550-551.

[2] - المادة 218 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق.

معنى ذلك أن المشرع الجزائري إشترط توفر إرادة من لدن الموظف، و يجب أن تكون صر يحة أي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مخالفة لما يريده الموظف، كأن يعرب عن تظلم أو يحمل طلب الإستقالة ترددا ملحوظا، أو يكون مكرها وغير ذلك، كما يشترط على الموظف في حالات الإرادة غير الصر يحة أن يثبت ذلك أمام القاضي بكل وسائل الإثبات من الضغط عليه.

2_ الموافقةالصر يحة من السلطة المختصة:

نصت المادة **220** الفقرة الأولى من الأمر **03/06** المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين، التي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران إبتداء من تاريخ إيداع الطلب." [1]

في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقةالصر يحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة، بحيث لا يمكن أن نقول بحدوث إستقالة الموظف إلا بعد إقتران طلبه بموافقة الإدارة، ويبدأ سريان الإستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ إيداع الطلب.[2]

ثانيا_ إجراءات الإستقالة:

أما عن الإجراءات الناظمة للإستقالة وهي على النحو التالي:

- تتم الإستقالة بطلب كتابي مقدم من طرف الموظف، يعلن فيها عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية.

- يرسل الطلب من الموظف إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري.[3]

---

[1]- المادة 220 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

[2]- مهدي بخدة ، المرجع السابق, ص 48.

[3]- ياسين قوتال،المرجع السابق ص 100 .

- يلزم الموظف في الإستمرار في أداء مهامه الوظيفية إلى غاية إصدار قرار من الجهة المختصة بالتعيين.

- تعطى للسلطة المختصة بالتعيين مدة تقدر بشهرين من أجل إصدار قرار فيما يتعلق بطلب الإستقالة، ويمكن لها التمديد شهرين آخرين لضرورة المصلحة بدأ من تاريخ تقديم الطلب.

- يمكن للسلطة المختصة بالتعيين إصدار قرار صريح فيما يتعلق بطلب الإستقالة أو السكوت عن ذلك، و تصبح رغم ذلك الإستقالة فعلية.

- قبول الإستقالة من السلطة المختصة بالتعيين يجعلها غير قابلة للرجوع فيها . [1]

الفرع الثالث_ أنواع حق الإستقالة:

وبالتالي فإن الإستقالة نوعان : صريحة عندما يفصح الموظف عن رغبته في ترك العمل نهائيا، فتجيبه الإدارة بالقبول أو إرجاء القبول، و إستقالة ضمنية تكون عندما يتخذ الموظف موقفا يفترض فيه القانون أن تنتهي إلى الإستقالة، وهو ما سنعرج على تفصيله فيما يلي :

أولا_ الإستقالة الصريحة:

الإستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه، وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الصادر عن جهة الإدارة بقبول هذا الطلب فالموظف الذي يقدم إستقالته يعبر عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر عن جهة الإدارة ، وليس معنى هذا أن الإستقالة عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من جهة الإدارة، بل هي عملية إدارية تتم بقرار تنفرد به جهة الإدارة، فالعلاقة بين الموظف وجهة الإدارة التي تخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هي علاقة تنظيمية وليست تعاقدية ويجب أن تتوفر عدة شروط في الإستقالة. [2]

---

[1]- ياسين قوتال، المرجع السابق، ص 100 .

[2] - وسيلة معروف ،إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، شعبة الحقوق ،تخصص منازعات عمومية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي السنة الجامعية ،2015-2016 ،ص 129-130.

يتضح من خلال السياق السالف الذكر أن المشرع الجزائري نص على هذا النوع من الإستقالة صراحة وعليه فإن الإجراءات الإدارية للإستقالة الصريحة تكمن في:

1_ الإجراءات الخاصة بالموظف:

حتى يتم قبول طلب الإستقالة من طرف الإدارة، لابد على الموظف المعني بها إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية **06-03** والتي تكون كالآتي:

ا_ تقديم طلب مكتوب من الموظف المعني يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

ب_ إرسال هذا الطلب إلى السلطة المخولة قانونا عن طريق السلم الإداري(أي السلطة التي لها حق التعيين).

إن مجرد إتخاذ المبادرة الحرة قصد الإنهاء التام للمهام، لا يحرر الموظف المعني من كل إلتزام مهني تجاه الإدارة ، فهو مطالب بأداء كل الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين.

2_ الإجراءات الخاصة بالإدارة :

ا_ قيد المشرع الجزائري الإدارة بخصوص إتخاذ القرار بشان طلب الإستقالة بشهرين كاملين إبتداء من تاريخ إيداع الطلب.

ب_ إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن تؤجل الموافقة على الطلب لمدة شهرين كاملين إبتداءا من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبالتالي فإن المدة الممنوحة للإدارة للرد على طلب الإستقالة هي أربعة أشهر كاملة من تاريخ إيداع الطلب، وعند إنقضاء هذه الآجال وفي حالة عدم الرد تصبح الإستقالة فعلية. [1]

[1]- وسيلة معروف ، المرجع السابق ، ص 129-130.

ثانيا_ الإستقالة الضمنية :

المشرع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الإستقالة صراحة، إلا أنه يظهر جليا في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله، إذ تعتبر الإستقالة هنا ضمنية إذا لم يفصح فيها الموظف عن رغبته وذلك بعدم تقديمه لطلب مكتوب، وإنما قد يتبع مسلكا يعبر فيه عن هذه الرغبة ببعض القرائن كإنقطاعه عن العمل لمدة طويلة ومستمرة وبدون إذن، وفي مثل هذه الحالة يظهر من هذه القرينة أن نيته قد إتجهت إلى قطع علاقته بالوظيفة التي يشغلها، ويعتبر الموظف مستقيلا في الحالات التالية:

1_ أن يكون إنقطاع الموظف عن العمل لمدة 15 يوما متتالية:

حيث أنه في حالة عودة الموظف لمباشرة أعمال وظيفته قبل إنقضاء هذا الأجل ولو لمرة واحدة، فالاستقالة الضمنية لا تسري في حقه، إلا إذا أعاد الإنقطاع لمدة 15 يوما أخر متتالية، فالإنقطاع عن العمل الذي يقيم قرينة الإستقالة الضمنية يتمثل في عدم الحضور أصلا إلى مقر العمل خلال أوقاته الرسمية لمدة 15 يوما متتالية فإذا صادف اليوم الأول و الأخير يوم عطلة أسبوعية يحسب الإنقطاع بإستبعاد هذه الأيام.

2_ عدم تقديم الموظف لعذر مقبول:

حيث أنه في حالة عدم تقديم الموظف لعذر مقبول أو في حالة تقديم عذر، ولكن الإدارة لم تقبله فإنه يعتبر مستقيلا ضمنيا.

هذه الحالة تطرق إليها المشرع الجزائري بطريقة ضمنية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أنه توجد حالات أخرى للإستقالة الضمنية لم يتطرق إليها المشرع الجزائري على خلاف الفقه المقارن الذي نص عليها وهي:

ا_ حالة الموظف الذي لم يستلم أعمال وظيفته المعين فيها بموجب قرار صادر بالتعيين أو المنقول إليها. [1]

[1]- وسيلة معروف ، المرجع السابق ، ص 129-130.

ب_ حالة إنقطاع الموظف عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من **30** يوما غير متصلة في السنة.

ج _ حالة الموظف الذي إلتحق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص، حيث أنه إذا إلتحق الموظف بخدمة أية جهة أجنبية بدون ترخيص له بذلك من الجهة المختصة. [1]

[1]- وسيلة معروف، المرجع السابق ،ص 130-131.

ختاما نستنتج أن للحقوق المادية حقوق موازية هي الحقوق المعنوية، لأن هاته الحقوق المالية "المادية" لا تعطي حق الموظف على النحو المرجو، بل دعمها المشرع الجزائري بحقوق معنوية تعطي الموظف العمومي نفس جديد وثقة في نفسه بعد إشراكه في تقرير مسيره وإعطائه حرية في التعبير.

فهاته الحقوق تكتسي أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف، لما تحمله من معاني سامية في إدراجه كعنصر هام و شريك فعال في الحياة المهنية .

إن الحقوق السياسية حقوق مرتبطة بالموظف العمومي، فالحق النقابي و حق الإضراب هي حقوق من خلالها يمكن للموظف أن يمارسها بحكم مركزه القانوني. أما الحق النقابي هو حق جماعي يترتب عن ممارسة تنظيم جماعي يقوم بالدفاع عن مصالح الموظفين، أما حق الإضراب هو شكل من أشكال إمتناع الموظفين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم.

أما عن الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب هي عبارة عن قطع العلاقة الوظيفية، ينتج عنها إنهاء الخدمة التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف، ومن بين هاته الحالات الإستقالة والتقاعد فهما حالة طبيعية قانونية من أجل إنهاء الحياة الوظيفية بصفة عادية.

ونخلص في ختام دراستنا هاته ، أنه رغم المكانة التي تحتلها الحقوق المادية في المسار الوظيفي إلا أن الحقوق المعنوية لا تقل أهمية عن السابقة بل في بعض الاحيان تفوقها مكانة لما تحتويه من حريات تحفظ كرامة الموظف .

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع ضمانات وحقوق الموظف العمومي، يمكن القول أنه لا يمكن قيام مجتمع بدون قوانين تحكمه، تتفرع عنها هياكل وهيئات رسمية تنشأ من أجل المصلحة العامة وتلبي حاجات مختلفة للمواطن فهذه المؤسسات تسيير من قبل الموظفين العموميين، حيث أولى المشرع الجزائري للموظف العام أهمية بالغة بإعتبارها الأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية، وأنه رأس مال لا يستهان به ، ولقد أعطى بالغ الأهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من إهتمامهم بالموظفين كلما زاد تفانيهم في أداء عملهم، ومن هنا حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والإدارة على أحسن حال والمحافظة على إستمراريتها وديموميتها، من خلال الإقرار لهم بحقوق وواجبات تجاه الإدارة، ونظم المشرع هذه الحقوق من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وكذا بعض النصوص التشريعية الخاصة وأعطى للموظف العمومي حقوق يضمنها القانون والدستور.

ويتمتع الموظف العمومي بهاته الحقوق بمجرد تعاقده مع الإدارة وتبقى تابعة له حتى إنهاء هذا التعاقد، ومن بين هاته الحقوق الحق في الراتب والتعويضات والترقية والتكوين، وحقه في العطل والإجازات، كما له الحق في الإضراب والحق النقابي، وحقه في التقاعد والإستقالة، وتعتبر هاته الحقوق حقوقا مادية ومعنوية أقرها المشرع الجزائري للموظف العمومي.

النتائج:

وفي الأخير توصلنا إلى أهم النتائج المتمثلة في:

- للراتب أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظفين العمومي ، وهو حق ثابت وأساسي وهو من الحقوق المادية للموظف العمومي .

- تعتبر الترقية غاية يطمح إليها الموظفون العموميون، لأنها تفسح أمامهم المجال للوصول إلى المناصب العليا، وتحفزهم لبذل أكبر قدر من الجهد للترقية والتمتع بمزاياها المادية والمعنوية، فهي تلعب دورا كبيرا في الحياة المهنية للموظف والإدار ة العمومية معا.

- إن التكوين هو أداة فعالة لتنمية وتحسين مستوى وأداء الموظفين العموميين تؤدي إلى تحقيق أهداف الإدارة العمومية.

- للموظف الحق في العطل بأنواعها الخاصة والعادية، وهذا لإعطاء الموظف العمومي قدر من الراحة بعد عام من المشاق كي يكون هناك نفس جديد وإقبال على العمل.

- كما أقر المشرع الجزائري للموظف العمومي الحق في الإضراب والتمثيل النقابي، حيث يعتبر هذا الحق حرية أساسية تكفلها الدساتير، بإعتبار النقابات توفر للموظفين العمومي حق الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، والإضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي.

- أما حقا إنقطاع العلاقة الوظيفية ترتب أثار قانونية ومادية بالنسبة للإدارة العمومية وللموظف العمومي، فبالنسبة للمتقاعد فإن عند إحالته على التقاعد فإنه يستحق معاش يكفل حمايته بعد الخروج من الوظيفة العمومية ولا يجوز حرمانه منه، أما بالنسبة للموظف المستقيل فيجوز تعيينه في وظيفة ومنصب أخر.

التوصيات:

ومن خلال النتائج التي قد تم التوصل إليها بإمكاننا تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:

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

- ضرورة العمل على إختيار أنسب المعايير لترقية الموظفين، والتي تكون متلائمة مع طبيعة الوظيفة المرقى إليها، مما ينعكس إيجابيا على تطوير الجهاز الإداري والإرتقاء به وبالتالي تجنب الفساد.

قائمة المصادر

و المراجع.

* الدساتير

- دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

* القوانين

- القانون 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد53.

- القانون 78-12 المؤرخ في الأول رمضان عام 1398 الموافق 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32.

- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل2 يوليو 1983 يتعلق بالإضراب، الرسمية العدد28.

- القانون 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28.

- القانون 83-11، مؤرخ في 21 رمضان علم 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28.

- القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 افريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17.

- القانون 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 6.

- القانون 90-14، مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 ،الموافق 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية العدد 23.

- القانون 91-30 ،المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ،المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 ،المؤرخ في 02 جوان 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق ّ الن ّقابي، الجريدة الرسمية العدد 23.

* الأوامر

- الأمر 66-133 ،مؤرخ في 12 صفر 1386، الموافق ل 2 جوان 1966 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.

- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ،الرسمية العدد 46.

- الأمر 07-304، المؤرخ في 18 رمضان 1428 ،الموافق ل 30 سبتمبر 2007، المتعلق بالشبكة الإستدلالية ونظام مرتبات الموظفين ونظام دفع راتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61.

* المراسيم

- المرسوم رئاسي رقم 14-196، مؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 ، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية العدد 42.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-315، المؤرخ في 11 شوال عام 1429 الموافق 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية،الجريدة الرسمية العدد 59.

- المرسوم التشريعي 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405، الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13.

- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 43.

- المرسوم 12-194، مـؤرخ في 3 جـمـادى الـثـانـيـة عـام 1433 المـوافق 25 أفـريل سـنـة 2012، يـحـدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والـفـحـوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها،الجريدة الرسمية العدد 26.

- المرسوم 84-27، المؤرخ في 11 فبراير 1984، المطبق لقانون التأمينات الإجتماعية رقم 81-11. الجريدة الرسمية العدد 7.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-244، المؤرخ في 22/07/2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09/03/1997 ، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44.

* الكتب

- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات (دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الإشتراكي)، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

- سليمان محمد الطماري ،الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، مصر، دار الفكر العربي، القاهرة. 1975 .

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية.

- صلاح يوسف عبد العليم، أثر القضاء الإداري على النشاط الإداري للدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،2008.

- غسان مدحت خير الدين الخيري، مدخل في القانون الإداري، الراية، الطبعة الأولى، 2013.

- محمد قدري حسن ،القانون الإداري- التنظيم الإداري،دراسة في مصر ودول الإمارات العربية المتحدة، إثراء للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ،الأردن ،2009.

- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ،1995 .

- محمد على خلايلية، الوسيط في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2015 .

- محمد ابوزيد فهمي ، الوسيط في القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية .

- مصطفى أحمد أبو عمر، التنظيم القانوني لحق الإضراب (في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية)، دار الكتب القانونية، مصر.

- ياسين قوتال، الوجيز في الوظيفة العامة، الهادي للعلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019 .

* المجلات

- إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب،ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الإكاديمية، المجلد 08، العدد 03، سنة 2021.

- حميد قرومي، نجية ضحاك، الضمان الإجتماعي في الجزائر (دراسة حال casnos لولاية البويرة)، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، 2015.

- جمال قروف، الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب، مجلة الفكر القانوني و السياسي، المجلد 06، العدد 01، 2022 .

- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة أفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 09، سبتمبر 2017.

- عز الدين زوبة، حق العامل في الإستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه و التعسف (دراسة مقارنة)، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد01، ماي 2020.

- ليندة اورمضيني، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية و الاقتصادية، المجلد 57، العدد02، 2020.

- مقني بن عمار، أحمد شامي، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي احمد زبانة بغليزان، مجلة القانون، العدد 07، سنة 2016 .

- مهدي بخدة، النظام القانوني للإستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، المجلد ،11 العدد 02، 2019.

- صورية مالح ، حق العون العمومي في الراتب وظروف عمل مناسبة، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس العدد 03، سنة 2016.

- نبيلة قوجيل،خصوصية نظام الترقية في الأمر ر قم 06-03، مجلة الإجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد التسلسلي 26 مارس 2021، مخبر اثر الإجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- نورة داسي، أم السعد شافعي ،نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ،المجلد 02 ،العدد 03، جانفي 2023.

- نصيرة لوني النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات و أبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، المجلد 11، العدد 04، السنة الحادية عشر، أكتوبر 2019 .

- مريم زيان، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 16/15، مجلة الدراسات حول فعلية القاعدة القانونية، المجلد 04، العدد 01، 2020.

-كريمة بن سعدة ، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الإقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة المدية العدد 04، جوان 2015.

* الملتقيات الوطنية

حليمة عبيد، سمية بوحادة، مخبر القانون و المجتمع بجامعة أدرار، الملتقى الوطني الخامس حول حماية المستهلك "مشكلات المسؤولية المدنية "، ديسمبر 2015.

* الرسائل و الأطروحات

- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة ،كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3، 2015-2016.

- مريم زيان, أنظمة التقاعد في ظل التحولات الإقتصادية, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة, كلية الحقوق و العلوم السياسية, جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم, 2017-2018.

- جاكلين تحسين عمرية التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) أطروحة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام كلية الدر اسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين 2014

- وسيلة معروف انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر شعبة الحقوق تخصص منازعات عمومية كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي السنة الجامعية 2015-2016.

- مريم بلخادم ، اثر الترقية على أداء الموارد البشرية، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.

- رشدي خلفات . تاسعديت مباركي . حقوق الموظف في التشريع الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق ، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019-2020.

- ابوبكر تومي إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري معهد الحقوق و العلوم السياسية المركز الجامعي صالحي احمد النعامة السنة الجامعية 2020-2021.

* محاضرات

- عادل زياد,محاضرات عن بعد للسنة أولى ماستر حقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق و العلوم السياسية ,جامعة عباس لغرور خنشلة ,السنة الجامعية 2021-2022.

- صبرينة جبايلي ,الوظيفة العامة ,محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة قانون عام ,السداسي الأول, كلية الحقوق و العلوم السياسية ,جامعة عباس لغرور خنشلة, 2019- 2020.

* المواقع الالكترونية

http://www.babalweb.net/ar/special/fetes-nationales-et-religieuses-en-algerie.php?y=2023 **(يخص العطل المدفوعة الأجر في الجزائر)**

* الإتفاقيات

- الإتفاقية العربية رقم 08 لسنة 1977. مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1977)

الفهرس

المقدمة:.....01
الفصل الأول- الحقوق المالية (المادية) للموظف العمومي:
المبحث الأول- الحقوق المتعلقة بالمنصب:.....07
المطلب الأول- الحق في الراتب و التعويضات:.....07
الفرع الأول - حق الراتب:.....07
الفرع الثاني - التعويضات:.....11
المطلب الثاني- الحق في الترقية و التكوين:.....14
الفرع الأول- مفهوم الحق في الترقية:.....14
الفرع الثاني- حق التكوين:.....19
المبحث الثاني- الحقوق الاجتماعية:.....23
المطلب الأول- الحق في الضمان الاجتماعي :.....23
الفرع الأول- التامين الاجتماعي:..... 23
الفرع الثاني- تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية:.....30
المطلب الثاني- الحق في العطل والإجازات:.....31
الفرع الأول- العطل العامة:.....31
الفرع الثاني- العطل الخاصة:.....34
الفصل الثاني- الحقوق الغير مادية (المعنوية) للموظف العمومي:
المبحث الأول- الحقوق السياسية للموظف العمومي :.....39
المطلب الأول- الحق في الإضراب:.....39
الفرع الأول -تعريف الإضراب :.....39
الفرع الثاني– شروط الإضراب:.....40
الفرع الثالث- أثار الإضراب :.....45
المطلب الثاني - الحق النقابي:.....46

الفرع الأول- التعريف:.....46
الفرع الثاني- شروط و إجراءات تأسيس النقابة :.....48
الفرع الثالث – صور وإجراءات ممارسة الحق النقابي: 51
المبحث الثاني- الحقوق المتعلقة بإنهاء المنصب :.....54
المطلب الأول- حق التقاعد: 54
الفرع الأول- تعريف حق التقاعد :..... 54
الفرع الثاني- شروط حق التقاعد وكيفية الإحالة إليه : 56
الفرع الثالث-أنواع التقاعد : 58
المطلب الثاني- حق الاستقالة : 61
الفرع الأول- تعريف الاستقالة : 61
الفرع الثاني- شروط و إجراءات الاستقالة :.....64
الفرع الثالث- أنواع حق الاستقالة: 66
الخاتمة: 70
قائمة المصادر و المراجع :

من خلال دراستنا لموضوع "**ضمانات وحقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري**"، نخلص إلى أن الموظف العمومي نظرا لأهميته البالغة في مجال الوظيف العمومي بإعتباره الأداة الفعالة للإدارة العمومية، أقر له المشرع الجزائري بحقوق يتمتع بها وواجبات وإلتزامات يتحملها في إطار الوظيفة العمومية.

ولقد أقر الأمر 03/06 بالعديد من الضمانات والحقوق للموظف العمومي، وقمنا بتقسيم هاته الحقوق لحقوق مادية وأخرى معنوية.

فالحقوق المادية تتمثل في الحق في الراتب والتعويضات، والحق في الترقية وحق التكوين، والحق في الضمان الإجتماعي، وحق الموظف في العطل والإجازات.

وعلى غرار ذلك يتمتع الموظف العمومي بحقوق معنوية ممثلة في حقه في الإضراب، والحق النقابي، وحقه في إنهاء المنصب الوظيفي عن طريق تمتعه بحق التقاعد وحق الإستقالة.

Through our study of the topic "Guarantees and rights of public servants in Algerian legislation", we conclude that the public servant, given his great importance in the field of public service as an effective tool of public administration, has been recognized by the Algerian legislator with the rights he enjoys, duties and obligations he assumes within the framework of the public service.

Ordinance 06/03 has recognized many guarantees and rights for public servants, and we have divided these rights into material and moral rights.

Material rights are the right to salary and compensation, the right to promotion and the right to training, the right to social security, and the employee's right to holidays and vacations.

Similarly, a public servant enjoys moral rights represented in the right to strike, the right to trade union, and the right to terminate his office through the right to retirement and the right to resign.