

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري The moral rights of the public functionary in Algeria

ضيايف عبد القادر*

جامعة باجي مختار عنابة

diafkader23@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2021-08-11 تاريخ قبول المقال: 2022-01-04 تاريخ نشر المقال: 2022-03-31

الملخص:

إن الموظف العام يقوم بأداء أعماله الوظيفية وتحمل ما يتصل بها من التزامات وأعباء ملقاة على عاتقه ويتوجب عليه القيام بها، والتي تقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتعلقة بفئة الموظفين العاميين بالنظر لطبيعة المهام التي يضطلعون وما تمليه عليهم متطلبات الممارسة الوظيفية، لأنه منذ اللحظة التي يلتحق بها الموظف العام بالخدمة تترتب له بعض الحقوق المعنوية التي لا يجوز للإدارة الاتفاق على خلافها مع هذا الموظف أو ذاك .
الكلمات المفتاحية: الموظف العام ، حقوق الموظف ، الحقوق المعنوية .

Abstract:

The public servant performs his or her job duties and must do it Corresponding to the rights stipulated in the laws of the civil service.
Given the nature of the tasks that they perform and what is discated to them by the requirements of job practice. because from the moment the public employee joins the service .he has some moral rights that the administration may not agree to violate

Keywords: functionary . Rights .employee.

المقدمة:

كرس الدستور في الباب الثاني تمتع الموظف ببعض الحقوق والحريات في المواد 51 إلى 60 من الدستور والمتمثلة في حريات التعبير وإنشاء الأحزاب والانخراط فيها وممارسته النشاط النقابي والسياسي وحرية الانتخاب والترشح، بالإضافة إلى الحق في الإضراب ، هذه الحقوق والحريات لا تزول باكتساب صفة الموظف لأن القانون الوظيفة الأمر 03/06 أعاد تكريسها في مواده من 26 إلى 29 ، وفي هذا حماية للموظف من تعسف الجهات الإدارية المستخدمة، حيث كرس بدوره حرية الرأي في حدود احترام

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

واجب التحفظ المفروض عليه وحرية الموظف في الانتماء للنقابات والجمعيات والأحزاب السياسية وحرية الترشح إلى عهدة سياسية أو نقابية ، كما يتمتع الموظف بنوع من الحماية عند ممارسة مهامه وتؤمن له كذلك، وسنحاول من خلال هذه الدراسة تحديد الحقوق المعنوية للموظف العام وإبراز مدى تأثيرها على مساره المهني في الجزائر وكذلك على تأدية واجبه الوظيفي ، وهذا ما سيدفعنا إلى طرح التساؤل التالي :
ما هي أهم الحقوق المعنوية التي يتمتع بها الموظف العام في الجزائر ؟
للإجابة على الإشكالية السابقة اعتمدنا على المنهج الوصفي لتحديد الإطار المفاهيمي للحقوق المعنوية ، كما استعنا بالمنهج التحليلي لتحليل مضمون المواد المتعلقة بالدراسة .
وهذا بإتباع الخطة الآتية :

المبحث الأول: الحقوق المدنية والسياسية .

المبحث الثاني : حق الموظف في الحماية .

المبحث الأول: الحقوق المدنية والسياسية .

لكل مجتمع سلطة تحكمه وتحدد الدرب الذي يسير عليه، وهذه السلطة هي التي تقرر مصير الحريات السياسية وجودا أو عدما ، كما أنها هي التي تحدد الصيغة العامة لتلك الحقوق والإطار الشامل لها والفلك الذي تدور فيه وذلك في حالة الإقرار بها للأفراد.

المطلب الأول: الحقوق المدنية .

إن الحقوق المدنية مكفولة للموظف بحكم مركزه القانوني كالحق النقابي وحق الإضراب وحق المشاركة.

أولاً: النشاط النقابي . هو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين، ويدخل تحت هذا الحق مطالبة هؤلاء بتحسين ظروف عملهم أو المطالبة بزيادة الرواتب أو المطالبة بتعويضات معينة⁽¹⁾، وهذا الحق يعتبر وسيلة في يد الموظف من خلال الانخراط في التنظيمات النقابية الفاعلة في الميدان من أجل الدفاع عن حقوقه وتوفير الضمانات اللازمة للموظفين كما أنه أيضا وسيلة لحمايتهم من تعسف الإدارة من خلال تمكينهم من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وشؤونهم الوظيفية ، وقد خص المشرع الجزائري هذا الحق بحماية دستورية وقانونية حيث تضمنت المادة 69 من الدستور :
(الحق النقابي معترف به لجميع الموظفين)⁽²⁾، وهذا ما كرسه بدوره أيضا الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في مادته 28 : (لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف)⁽³⁾ ، أي أن الموظف العام يحق له إبداء رأيه في المسائل الوظيفية المتعلقة به وذلك حين انخراطه في العمل النقابي ، فينظم إلى النقابة المدافعة عن حقوق العمال فيستخدم

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

المفاوضات ويساهم في حل المسائل المعيقة لاستمرارية المرفق العام عن طريق أساليب الحوار والمشاركة، لأن ممارسة النشاط النقابي هو مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال الوظيفة العامة ويمثل صورة من صور التعبير عن الرأي بصورة جماعية⁽⁴⁾، وتكريسا كذلك لممارسته أقر المشرع الجزائري إمكانية استفادة المندوبين النقابيين من غياب مرخص لتمكينهم من ممارسة مهامهم النقابية والمشاركة في الندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وملتقيات التكوين النقابي ، كما يمكنهم حتى أن يستفيدوا من وضعية الانتداب لممارسة هذا النشاط المرتبط بعهدتهم النقابية الدائمة⁽⁵⁾.

ثانيا: حق الإضراب . تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال والموظفين والمستخدمين على حد سواء، حيث لا تكاد تجد الاتفاقيات العمالية. عقود العمل تخلو من عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع ، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض للحد من النزاعات التي تؤدي إلى الإضراب⁽⁶⁾ ، الذي يترتب عنه توقف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة أو غير محددة بغرض تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية⁽⁷⁾ ، وهذا بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وبقاء الخلاف مستمرا⁽⁸⁾ وحق الإضراب هو مكرس دستوريا في المادة 70 من الدستور : (الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ...)⁽⁹⁾، وهذا ما تضمنه كذلك الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في المادة 36 منه : (يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما)⁽¹⁰⁾ .

إن هذا الحق جسده القوانين الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر بعد التسعينات وخاصة بعد اختيار التنظيم الاقتصادي الحر والتوجه الرأسمالي لاسيما ما جاء به القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي نصت مادته 24 على: (إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليهما أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون)⁽¹¹⁾ ، لكن قد يتعارض هذا الحق مع استمرارية المرافق العامة والتي تقتضي أن تؤدي خدماتها وتقدمها للجمهور بانتظام واطراد أي بصورة مستمرة تلبية للاحتياجات القائمة والدائمة⁽¹²⁾ ، ولهذا وجب أن يكون عملها منتظما ومستمر دون انقطاع أو توقف⁽¹³⁾ ولذلك فإن ممارسته من طرف الموظفين يجب أن تراعى فيه جملة من القيود والشروط والمتمثلة أساسا في:

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

1- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية: هي الوسائل والطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية والتي تقضي إلى حل كل طرق الانسداد⁽¹⁴⁾.

2- أن يصدر القرار عن الأغلبية: إن ممارسة حق الإضراب تخضع لجملة من الضوابط وعلى رأسها موافقة جماعة العمل على اللجوء للإضراب، وهذا لا يتم إلا بعقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة تضم نصف عدد العمال على الأقل ويثبت في هذا الأمر باعتماد أسلوب الاقتراع السري⁽¹⁵⁾.

3- ضمان الحد الأدنى للخدمة: إذا كان الإضراب يمس المرافق العامة الضرورية وإستمراريتها أو النشاطات الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة ، فيتعين مواصلة هذه الخدمات لكن بحد أدنى للخدمة⁽¹⁶⁾.

4- الإشعار المسبق: يجب إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة أو مفتوح ، أي يجب أن يسبق باتصالات ومفاوضات مع منح مهلة للشروع في الإضراب لا تقل عن ثمانية (08) أيام ، وفرض المشرع لهذا الإجراء هو حرصه لتمكين أطراف النزاع من التوصل للتسوية السلمية وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لتسوية ودية للخلاف⁽¹⁷⁾.

ثالثا : حق الانخراط في الجمعيات. من حق أي موظف الانخراط في الحراك الجمعي طبقا لما تضمنته المادة 54 من الدستور: (حق إنشاء الجمعيات مضمون، تشجع الدولة ازدهار الحركة الجموعية)⁽¹⁸⁾ فالمشرع الجزائري لم يعيش بمعزل عن العالم وعن المواثيق الدولية والتي تتكفل بحماية هذه الحريات وتشجع على العمل الجمعي بمختلف أنواعه وأهدافه، وهذا ما نص عليه كذلك الميثاق العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في سنة 1948 في المادة العشرون منه فقرة 1 التي جاء فيها: (لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية ...)⁽¹⁹⁾.

ما دام الموظف مواطن فله ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات وهذا ما تحقق في الأمر 03/06 في مادته 28: (لا يمكن أن يترتب على الانتماء ... إلى جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف..)⁽²⁰⁾ فمن خلال استقراء هذه النصوص يتبين لنا أحقية الموظف العام وحرية على الانخراط تحت لواء الجمعيات المختلفة الأهداف بل أن المشرع يشجع على ذلك .

المطلب الثاني: الحقوق السياسية .

لكل مواطن حق التمتع بالحقوق السياسية من انخراط ونضال في الأحزاب السياسية وكذلك حق أداء الاستحقاقات السياسية من انتخاب وترشح في مختلف المجالس المحلية والوطنية ، لاعتبار أن الموظف مواطن جزائري حامل للجنسية الوطنية فإنه يحق له التمتع بجميع الحقوق السياسية .

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

أولاً: حق الانضمام إلى الأحزاب السياسية. لكل مواطن جزائري حق التمتع بالانتماء السياسي لأي حزب ، خاصة بعد التحول الديمقراطي في الجزائر بعد دستور 89 والذي نص على التعددية وعلى الحريات ، وهذا ما لم يغفله المشرع في التعديل الدستوري الجديد حيث جاءت مادته 57 متضمنة: (حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف ومضمون ...) ⁽²¹⁾ وهذا الحق يتمتع به كذلك الموظف العام وفقاً لما تم النص على ذلك في الأمر 03/06 في المادة 28 منه الفقرة الثانية: (.... مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به لا يمكن بأي حال أن يتأثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية) ⁽²²⁾.

من خلال هاتين المادتين يتبين لنا أهمية الموظف في الانخراط في الأحزاب السياسية والتعبير عن توجهاته السياسية دون ضغط من الإدارة ، لأن المشاركة في الأحزاب السياسية ضرورة من ضرورات الديمقراطية لممارسة الحرية، بل هي الأمان والضمان لوجود الديمقراطية وحسن تطبيقها ولكفالة ممارسة الحقوق والحريات العامة ⁽²³⁾.

ثانياً : حق الانتخاب . أكد الدستور الجزائري على أهمية كل مواطني الدولة بمن تتوفر فيهم الشروط في الانتخاب وهذا ما تضمنته المادة 56 منه: (لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية الحق في أن ينتخب) ⁽²⁴⁾.

إن الناخب هو الشخص المسجل بالقائمة الانتخابية والتي تتضمن أسماء جميع الأشخاص الذين يحق لهم ممارسة حق التصويت أو الاقتراع بالبلدية ⁽²⁵⁾ ، الموظف العمومي ما دام يحمل جنسية الدولة ويتمتع بالأهلية القانونية و التي تعد من شروط تولي الوظائف فإنه يتمتع بحق الإدلاء بصوته بكل حرية والتعبير عن رأيه نظراً لتمتعته بكامل حقوقه المدنية والسياسية وتوفر السن القانوني لذلك ، وعدم تورطه في القضايا الإجرامية وهذه شروط تم النص عليها في قانون الانتخابات رقم 10/16 في مواده من 03 إلى 05 المؤرخ في 2016/08/25 ⁽²⁶⁾.

لأن الانتخاب هو إجراء يعبر به الموظف عن إرادته ورغبته في اختيار الحكام والنواب من بين عدة مترشحين سواء كان الاقتراع مقيداً أو عاماً أو مباشراً أو غير مباشر أو سري أو علني أو فردي أو بالقائمة ⁽²⁷⁾.

ثالثاً : الترشح . يعد حق الترشح من بين الحقوق السياسية الهادفة إلى تحقيق مبدأ الديمقراطية، انطلاقاً من كونه أهم وسائل تحقيق المشاركة السياسية وذلك من خلال تمكين كل شخص من ممارسة حقه في اتخاذ القرار من جهة وتحمل المسؤولية من جهة أخرى، ونظراً لأهمية إقرار حق الترشح لكل فرد في

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

الدولة بما في ذلك فئة الموظفين العموميين للمساهمة في إدارة شؤون الدولة العامة بقدر ما تتيح لهم قدراتهم ومواهبهم⁽²⁸⁾، ويراد بهذا الحق أحقية أبناء البلد في ترشيح أو تقديم أنفسهم لتولي عضوية المجالس النيابية أو المحلية أو الرئاسية، ف القانون الوظيفة العامة الأمر 03/06 لم يمنح الموظف حق الترشح فقط، بل ذهب إلى أكثر من ذلك حين اعتبر الموظفين الممارسين للعهدات الانتخابية يوضعون في وضعيات قانونية أساسية كحالة الانتداب التي تم تفصيلها سابقا وفقا لما تم النص على ذلك في المادة 134 منه⁽²⁹⁾، من هذا يتبين لنا حرية الموظف في الترشح إلى أي انتخابات تتوفر فيه شروطها سواء كانت رئاسية أو تشريعية أو محلية.

المبحث الثاني: حق الموظف العام في الحماية .

إن الموظف هو العنصر الحيوي في جهاز الدولة ولذلك من دور الإدارة حمايته من تعسفها ومن اعتداءات الأفراد حتى يصبح مطمئن، ويبدل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، وقد أقر المشرع الجزائري حق الحماية للموظف في المادة 66 من الدستور الفقرة الثانية: (... يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية)⁽³⁰⁾ وهذا ما كرسه أيضا الأمر 03/06 صراحة في مادته 30: (يجب على الدولة حماية الموظف مما يقد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبتها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به...)

كما أن الموظف أيضا يتمتع بالحماية الاجتماعية وفقا لما جاء في المادة 33 من نفس القانون (للموظف الحق في الحماية الاجتماعية...)⁽³¹⁾.

المطلب الأول: الحماية الذاتية .

إن الموظف العام قد يتعرض أثناء مساره المهني إلى تهديد أو إهانة أو شتم أو اعتداء عند ممارسته لمهامه الوظيفية أو بمناسبتها، فمن واجب الدولة حينئذ أن تبسط له الحماية اللازمة التي تضمن كرامته وتراعي صفته باعتباره ممثلا لها⁽³²⁾، هذا الامتياز تضمنه لهم الإدارة لمواجهة أي اعتداءات بدنية أو لفظية والتي تعيقهم في ممارسة مهامهم الوظيفية على الوجه الصحيح⁽³³⁾، ويقع على الموظف عبء إبلاغ الإدارة باعتداء الذي تعرض له أثناء تأدية مهامه⁽³⁴⁾.

كما تحل الدولة كذلك محل العامل للمطالبة بحقه في التعويض المادي أو المعنوي وتتأسس كطرف مدني لجبر الضرر، وأيضا هذه الاعتداءات مجرمة بموجب ما جاء في قانون العقوبات من المواد 144 إلى

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

148، والذي منع الغير من المس بشرف الموظفين أو التهديد لهم أو التعدي عليهم بالقوة والعنف ، والذي رتب على هذه السلوكيات توقيع عقوبات مالية وحتى سالبة للحرية⁽³⁵⁾.
كما أن هناك مظهر آخر للحماية الذاتية للموظف إلى جانب الحماية الجنائية يتمثل في احتمال توجيه تهمة للموظف أثناء التحقيق القضائي معه ، ففي هذه الحالة يجب إخطار السلطة السلمية فوراً فإذا كانت الوقائع التي اتهم بها الموظف العام أثناء ممارسة مهامه وجب على السلطة الإدارية فتح تحقيق إداري قصد التحقق من وجود الوقائع ثم يتم تبليغ هذا التحقيق إلى السلطة القضائية المختصة⁽³⁶⁾ ، بالإضافة الامتيازات القضائية والجنائية يتمتع الموظف العام بحماية مدنية حيث تتحمل الإدارة العامة التعويضات عن الأضرار الناتجة عن الأخطاء المرتكبة منه ، ويكرس القانون هذه الحماية في حالة الخطأ المرفقي أو المصلحي دون الخطأ الشخصي المنفصل عن الخطأ الوظيفي وعلى الإدارة أن تحمي الموظف العام عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها أثناء مزاوله مهامه ، كما تقوم بتغطية مصاريف الإجراءات شريطة أن يكون الخطأ الشخصي غير منفصل عن ممارسة الوظيفة أو بسببها وبعبارة أخرى يجب أن يكون هذا الخطأ الشخصي مقترنا بالخطأ المرفقي الذي يترتب المسؤولية الإدارية⁽³⁷⁾ ، ومسألة وضع معيار فاصل بين النوعين من الخطأين يتكفل بها القضاء رغم صعوبتها⁽³⁸⁾.

المطلب الثاني: الحماية الاجتماعية .

تهدف الحماية الاجتماعية إلى مواجهة احتياجات الموظفين عند تعرضهم لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، حتى يكون الموظف أو العامل في مأمن من أخطار الحياة ، ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة ، الحماية الاجتماعية أصبحت دعامة أساسية من دعائم المجتمع وهي أيضا بمثابة ضرورة اقتصادية بقدر ما هي ضرورة اجتماعية تحارب الفقر والعوز وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القومي للبلاد، بحيث أن الدولة تتكفل بتقديم معونات مادية لكل فرد يكون في حاجة إليها عندما يعجز عن تحصيلها بنفسه، وهذا ما يتأكد في حالات خاصة مثل الشيخوخة والعجز والبطالة أو الترمل أو عندما يتعرض الموظف أو العامل لكوارث طبيعية أو نكبات من أي نوع كانت⁽³⁹⁾.
للقوف على حقوق الموظف في مجال الضمان الاجتماعي لابد من العودة إلى الأحكام القانونية لتشريعات الضمان الاجتماعي التي تلزمه من جهة على الانتساب إلى هذا النظام وخضوعه للاشتراكات الدورية التي تقطع من راتبه مقابل الاستفادة من خدمات ومزايا⁽⁴⁰⁾.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

أولاً: التأمين على المرض. يتم التكفل بالموظف العام في حالة المرض إلى غاية شفاؤه ، والذي يتوجب عليه إخطار وإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي أصابه ، تتكفل هذه الهيئة بإجراء مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهذا بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل ، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بإجراء معاينة في مقر إقامة المؤمن له⁽⁴¹⁾.

فيما يخص تأمين المرض يتفاوت مستوى التعويض في حالة المرض العادي أو الخطير بناء على علاقة المرض بالوظيفة (علاقة مباشرة أو غير مباشرة) وكذلك مدة المرض⁽⁴²⁾ التعويض هنا يكون على المرض العادي غير المهني وهو العلة البدنية أو العقلية أو النفسية المفاجئة التي تصيب الإنسان، فتسبب له العديد من المشاكل وتهدد أمنه الاجتماعي والاقتصادي الأمر الذي يجعله في حاجة إلى أداءات عينية أو نقدية عند الاقتضاء، فيستفيد من الأداءات العينية بدون تحديد للمدة وإلى غاية شفاؤه، أما بالنسبة للأداءات النقدية فيستفيد منها طوال فترة مرضه ولمدة أقصاها ثلاث سنوات إذا كانت العطلة المرضية طويلة الأمد أو لمدة سنتين متتاليتين إذا لم يطول المرض⁽⁴³⁾.

ثانياً : التأمين على الأمومة. تستفيد الموظفة من التغطية الاجتماعية طوال فترة الغياب عن العمل والانقطاع عنه طوال فترة الأمومة⁽⁴⁴⁾ وفقا لما جاء في المادة 81 من الأمر 03/06 : (تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به)⁽⁴⁵⁾.

يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية وعليه تستفيد من تعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة انقطاعها عن العمل بسبب الولادة من نسبة تعويض تقدر بـ: 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي⁽⁴⁶⁾.

هذا الحق مكرس بموجب المادة الخامسة (05) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل : (تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة ...)⁽⁴⁷⁾.

التأمين على الولادة يشمل إذن الأداءات العينية للتأمين على الأمومة حيث يغطي أيضا المصاريف الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة بالمستشفى، والحصول على هذه التعويضات مرتبط بضرورة خضوع الأم لثلاثة (03) فحوصات طبية أثناء الحمل والفحص الآخر بعد الوضع وتستمر الموظفة في

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

قبض هذه التعويضات لمدة أربعة عشرة (14) أسبوعا متتالية وحتى تستفيد الموظفة من هذه الأداءات يتوجب عليها:

- تقديم شهادة طبية من طرف طبيب مؤهلا بذلك.
- خضوع الموظفة للفحوص الطبية.
- أن تكون الموظفة قضت (9) أيام وستين (60) ساعة في العمل على الأقل أثناء الثلاثة (03) أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها، أو ستة وثلاثين (36) أو (24) ساعة على الأقل أثناء (12) شهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها⁽⁴⁸⁾.

ثالثا : التأمين على حوادث العمل. يضمن صندوق الضمان الاجتماعي للموظف العام التأمين عن حوادث العمل والعجز المهني مقابل اقتطاع شهري إجباري على الراتب⁽⁴⁹⁾، وحادثة العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطرأ في إطار علاقة العمل أي هو كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة⁽⁵⁰⁾.

لقد وسع القانون 13/83 من مجال التعويض عن حوادث العمل إذ يتم التعويض حتى أثناء الذهاب إلى مقر العمل والعودة منه بشرط عدم الانحراف عن المسار والانتقطاع عنه وأيضا عند القيام بمهمة رسمية في حالة الانتقال إلى مقرات العمل أو ما يعرف بإطار في مهمة⁽⁵¹⁾.

وهذا ما جعل الفقيه الفرنسي أودينات يقول : (Une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente extérieure)⁽⁵²⁾

أي هو حادثة لإرادية تصيب جسم الموظف بشكل مفاجئ وغير متوقع يتدخل فيها طرف خارجي أي حتى خارج أوقات العمل.

رابعا :التأمين على العجز. إن التأمين على العجز يتعلق بالموظفين الذين يصيبهم نهائيا عجزا خطيرا وبذلك ينقطع الأمل في تطور حالتهم الصحية فيستفيد أو يتقاضى المصاب الأجر الذي كان يتقاضاه قبل تعرضه للحادثة، فيستفيد الموظف من معاش العجز حسب تغير حالته وفي حالة وفاته ينتقل إلى زوجته وأولاده ، وإذا بلغ سن التقاعد يستبدل معاش العجز بمعاش التقاعد والهدف الأساسي من التأمين على العجز هو منح معاشا للمؤمن له الذي اضطره العجز إلى الانتقطاع عن عمله⁽⁵³⁾.

خامسا : التأمين على الوفاة . تنتهي خدمة الموظف العام قبل بلوغ سن التقاعد بالموت، والموت حق وقدر مكتوب على كل إنسان، والعمر محدد بميقات معلوم عند الله تعالى⁽⁵⁴⁾ ، وقد تكون هذه الوفاة حقيقية أو وفاة حكمية، أي تقررت بمقتضى حكم قضائي مثل الغائب والمفقود ، ويتم إثباته بتقديم شهادة الوفاة، ومن ثم يتم رفع اسم المتوفى من سجلات العاملين بالإدارة ، وفي هذه الحالة يستحق أهل المتوفى

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

التعويض نظير التأمين على الوفاة⁽⁵⁵⁾ ، وتعد وفاة الموظف العام قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد محدد المدة أم لا ، لأن الالتزام ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه .

سادسا: الحق في معاش التقاعد. السبب الرئيسي لانتهاء خدمة الموظف العام بحكم القانون هو بلوغ سن التقاعد⁽⁵⁶⁾ والحكمة من تحديد سن قانونية للإحالة على التقاعد تقديرا من المشرع لاعتبار السن المحدد كمؤشر على تدني وتناقص قدرته على تحمل أعباء الوظيفة ، ومن ثم تتراجع قدرته على العطاء لذلك فإن بلوغ العامل سن المعاش يعتبر كسبب لانتهاء خدمته بقوة القانون⁽⁵⁷⁾ ، وذلك بعد دفعه للاشتراكات للضمان الاجتماعي ونسبة التقاعد تختلف من كل فئة .

1- المعاش المباشر: المعاش المباشر هو مبلغا من المال يتقاضاه الموظف إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية وينتقل إلى المستحقين عنه وإلى أبويه بعد وفاته، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابع لها، ومنحة المعاش المباشر هي مبلغ مالي محدد له نفس طابع الراتب التقاعدي ويخضع لنفس القواعد التي تحكم معاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى⁽⁵⁸⁾.

2- المعاش المنقول: قد يتوفى الموظف وينتقل معاشه إلى ذوي الحقوق، أي يستفيد من صحة المعاش بعض أفراد أسرته الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفى ، أي الأشخاص الذين كان يعيلهم المتوفى براتبه التقاعدي والذين أشارت لهم المادة 67 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات.

- زوج المؤمن له، بشرط عدم ممارسته أي نشاط.
- الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 18 سنة.
- الأولاد المواصلين للدراسة.
- البنات دون دخل مهما كان عمرهن.
- الأولاد أي كان عمرهم اللذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- أصول المؤمن له أو زوجه المكفولين عندما لا يتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد⁽⁵⁹⁾.

تشير المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد نسبة توزيع معاش التقاعد على ذوي الحقوق والذي يتم وفق الشكل التالي:

- 75 % من مبلغ المعاش المنقول في حالة وجود الزوج وحيدا.
- 50 % للزوج و 30 % لذي حق وحيد.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

- في حالة وجود إثبات أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 % من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم ذوو الحقوق الآخرون 40 % منه.
- في حالة ما إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا يقتسم ذوو الحقوق الآخرون 90 % من مبلغ معاش التقاعد وهذا ضمن حد أقصى يبلغ:
- 45 % من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.
- 30 % من المعاش المباشر بالنسبة للأصول⁽⁶⁰⁾.
- الخاتمة:**

كفل المشرع الجزائري للموظفين العموميين جملة من الحقوق المعنوية ، والتي تتلاءم مع طبيعة المهام المسندة لهم و تتناسب مع حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم والتي من شأنها أن تضمن لهم الاستقلال الوظيفي ولو نسبيا .

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى بعض النتائج يمكن حصرها كالآتي :

- 1- أن الموظف العام يستفيد من الحقوق المدنية والسياسية .
 - 2- أن الموظف العام يمارس حق الإضراب بصفة عادية وفق الأطر القانونية .
 - 3- أن الموظف العام يحظى بالحماية القانونية من طرف الإدارة المستخدمة .
- على ضوء هذه النتائج ارتأينا تقديم التوصيات الاقتراحات التالية :
- 1- على المشرع إعادة النظر في مسألة الانخراط الحزبي و الجمعي للموظف لأنه قد يمس بواجب الحياد والنزاهة .
 - 2- كذلك نأمل أن يعاد النظر في مسألة سن التقاعد .
 - 3- أيضا يجب سن قوانين ردعية من أجل حماية الموظف من كل أشكال التهريب والاعتداءات التي قد تطاله بمناسبة أدائه لمهامه .

الهوامش :

- 1- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، الطبعة الأولى ، دار بلقيس ، الجزائر ، 2015 ، ص 64.
- 2- أنظر المادة 69 من الدستور .
- 3- راجع المادة 28، المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، الصادرة في 2006/7/16 .
- 4- رشيد حباني، دليل الموظف العمومي، دون طبعة ، دار النجاح، الجزائر ، 2012، ص 98.
- 5- أحمية سليمان، قانون منازعات العمل، والضمان الاجتماعي ، د.ط ، دار الخلدونية، الجزائر ، 2003، ص 37.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

- 6- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، (د.ط) ، دار ربحانة ، الجزائر ، 1999، ص 177.
- 7- عمار بوضياف ، نفس المرجع ، ص 180.
- 8- رشيد أورليسان، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم، د، ط ، قصر الكتاب، الجزائر ، 2000، ص 83.
- 9- أنظر المادة 70، من الدستور .
- 10- راجع المادة 36 من الأمر 03/06، السالف الذكر.
- 11- راجع المادة 24 ، من القانون 02/90، المؤرخ في 1990/2/6 ، المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، ج ر ج ج ، العدد 57 ، الصادرة 1990/2/7
- 12- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، (د.ط) ، دار العلوم ،الجزائر ، 2013، ص 256.
- 13- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري ، (ط4) ، دار المجدد ، الجزائر ، 2010 ، ص 204.
- 14- أحمية سليمان ، محاضرات في قانون العمل أُلقيت على طلبة السنة الثالثة ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2014 - 2015، ص 25.
- 15- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 180.
- 16- ضريفي نادية، المرفق العام بين ضمان المصلحة العامة وهدف المردودية حالة عقود الامتياز، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 211.
- 17- راجع المادة 30 ، من القانون رقم 02/90.
- 18- راجع المادة 54 ، من الدستور .
- 19- الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948.
- 20- أنظر المادة 28 من الأمر 03/06 ، السالف الذكر.
- 21- أنظر المادة 57 من الدستور.
- 22- راجع المادة 28 ، فقرة 02، من الأمر 03/06 ، السالف الذكر.
- 23- أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، ممارسة الموظف العام للحريات في النظام الوظيفية ، الطبعة الأولى، مركز الدراسات اللغوية، مصر، 2017، ص 437.
- 24- راجع المادة 62 ، من الدستور .
- 25- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 138.
- 26- راجع المواد من 3 إلى 5، من القانون العضوي رقم 10/16، المؤرخ في 25 غشت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات ج ر ج ج ، عدد 50، المؤرخة في 28 غشت 2016.
- 27- سعيد بو الشعير ،النظام السياسي الجزائري، (ط2) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2013، ص 271.
- 28- صديقي نبيلة ، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية السياسية، جامعة الأغواط ، العدد 03، جانفي 2016، ص 223.
- 29- أنظر المادة 134 ، من الأمر 03/06، السابق الذكر.
- 30- راجع المادة 66 ، من الدستور.
- 31- أنظر المادتان 30 و 33، من الأمر 03/06، السالف الذكر.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

- 32- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 122.
- 33- أحمد سليم سعيان، قانون الوظيفة العامة، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2014، ص 295.
- 34- سنه أحمد، سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 126.
- 35- أمر رقم 156/66، المؤرخ في 1966/6/8، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، عدد 46، الصادرة 1956/6/20.
- 36- بلفتح عبد الهادي، المركز القانوني للوالي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 61.
- 37- جندلي عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا، شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2014، ص 120.
- 38- عمار بوضياف، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 123.
- 39- سنه أحمد، المرجع السابق، ص 131.
- 40- بوتغريوت عبد المليك، الموظف العام في مواجهة الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص 74.
- 41- القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983.
- 42- مولود ديدان، المرجع السابق، ص 44.
- 43- بوتغريوت عبد المليك، المرجع السابق، ص 77.
- 44- عمار بوضياف، المرجع السابق، الوظيفة العامة، ص 123.
- 45- راجع المادة 81، من الأمر 03/06، السالف الذكر.
- 46- سنه أحمد، المرجع السابق، ص 148.
- 47- راجع المادة 5، من قانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.
- 48- أنظر المادتان 24 و 54 من القانون رقم 11/83، السابق الذكر.
- 49- رشيد حباني، المرجع السابق، ص 88.
- 50 - بوتغريوت عبد المليك، المرجع السابق، ص 82.
- 51- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 52- Audinet (J), sécurité sociale, Edition direction générale de la fonction publique Alger, 1974, p 131.
- 53- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، د.ط، دار الجامعة الحديثة، مصر، 2008، ص 269.
- 54- محمد أحمد عبد الله، محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015، ص 176.
- 55- مازن ليلو راضي، مازن ليلو راضي، دعاوى الموظفين، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2016، ص 233.
- 56- ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2019، ص 58.
- 57- سنه أحمد، المرجع السابق، ص 174.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

58- آمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، (د.ط) ، برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 138.

59- أنظر المادة 67 من القانون 11/83، السالف الذكر.

60- أنظر المادة 34، من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

قائمة المصادر والمراجع:

- الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948.
أولاً: النصوص القانونية .

- الدستور .

- الأمر رقم 156/66 ، المؤرخ في 1966/6/8 ، المتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم ، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادرة 1956/6/20.

- الأمر 03/06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، الصادرة في 2006/7/16 .

- القانون العضوي رقم 10/16، المؤرخ في 25 غشت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات ج ر ج ج ، عدد 50، المؤرخة في 28 غشت 2016 .

- القانون رقم 11/83 ، المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، المعدل والمتمم ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، عدد 28 لسنة 1983.

- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

- القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل .

- القانون 02/90، المؤرخ في 1990/2/6 ، المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، ج ر ج ، العدد 57 ، الصادرة 1990/2/7.

ثانياً: الكتب .

- أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، ممارسة الموظف العام للحريات في النظام الوظيفية ، الطبعة الأولى، مركز الدراسات اللغوية، مصر، 2017 .

- آمال بن رجال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، (د.ط) ، برتي للنشر، الجزائر، 2010

- أحمد سليم سعيان، قانون الوظيفة العامة، دون طبعة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان، 2014 .

- أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، د.ط ، دار الخلدونية، الجزائر، 2003 .

- أورليسان رشيد ، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم، د، ط ، قصر الكتاب، الجزائر ، 2000 .

- بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري ، (د.ط) ، دار ربحانة ، الجزائر ، 1999.

الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري

- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- بعلي محمد الصغير، القانون الإداري، (د.ط)، دار العلوم، الجزائر، 2013.
- سعيد بو الشعير، النظام السياسي الجزائري، (ط2)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- رشيد حبابي، دليل الموظف العمومي، دون طبعة، دار النجاح، الجزائر، 2012.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، د.ط، دار الجامعة الحديثة، مصر، 2008، ص 269.
- ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمة الموظف، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2019.
- مازن ليلو راضي، دعاوى الموظفين، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2016.
- محمد أحمد عبد الله، محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015.
- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، دار بلقيس، الجزائر، 2015.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، (ط4)، دار المجدد، الجزائر، 2010.
- Audinet (J), sécurité sociale, Edition direction générale de la fonction publique Alger, 1974-
- ثالثا: الرسائل والمذكرات**
- ضريفي نادية، المرفق العام بين ضمان المصلحة العامة وهدف المردودية حالة عقود الامتياز، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- سنه أحمد، سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
- بلفتح عبد الهادي، المركز القانوني للوالي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011.
- بوتغريوت عبد المليك، الموظف العام في مواجهة الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2011-2012.
- جندلي عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا، شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2014.
- رابعا: المقالات**
- صديقي نبيلة، حق الموظف العام في الترشح، مجلة الدراسات القانونية السياسية، جامعة الأغواط، العدد 03، جانفي 2016.
- أحمية سليمان، محاضرات في قانون العمل أُلقيت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014 - 2015.