



جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

## المركز القانوني للموظف المختطف

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون الضمان الاجتماعي

بإشراف: أ. بونوة عبدالقادر

إعداد الطالب: - دبار الحسين

- موصلي بلال

لجنة المناقشة:

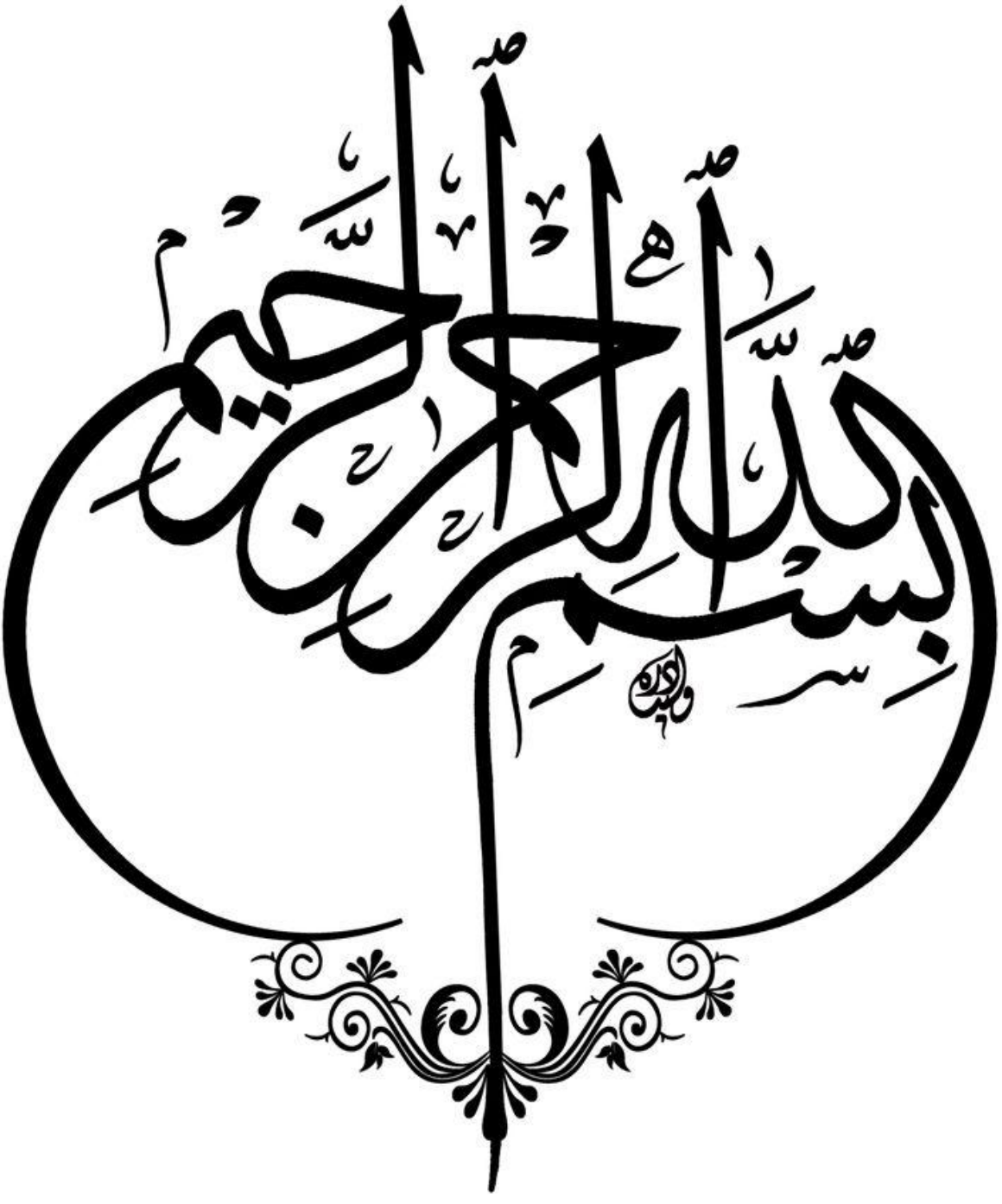
1) الأستاذ: حميس معمر.....رئيسا.

2) الأستاذ: بونوة عبدالقادر.....مشرفا و مقرا.

3) الأستاذ: ملاك محمد.....عضوا مناقشا.

تاريخ المناقشة:.....

السنة الجامعية: 2018/2017



# كلمة شكر

الحمد والشكر لله الذي وفقنا إلى هذا العمل الذي نتمنى من الله أن يبارك فيه  
وَيُنْتَفِعَ بِهِ.

أَتَقَدَّمُ بالشكر الجزيل إلى أستاذي الكريم "بونوة عبد القادر" الذي لم يبخل علينا  
بكل ما أوتيت من علم، ولاهتمامه وسعة صدره نحو كل ما صدر منا من خطأ أو تقصير ...  
لتشجيعه وإرشاده وتوجيهه لنا في سبيل إنجاز هذه الدراسة ... فلولا الله ثم صبره وحكمته  
لما كانت هذه الرسالة ... أستاذنا كنت بمثابة الأخ والمشرف الموجه ... جعلك الله لنا فخراً  
ورمناً من رموز العلم...

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذة بجامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ولو بتشجيع أو بابتسامة أو بكلمة طيبة.

# إهداء

"وأخفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّالِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّي أَرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"

(سورة الإسراء) "24"

\* إلى قرة العين إلى من جعلت الجنة تحت قدميها، إلى التي حرمت نفسها وأعطتني

ومن نبع حنانها سقتني منحتني الحب والحنان وربتني بلطفه وربتني إلى تلك

المرأة العظيمة أمي الحنونة

\* العلى والسمو إلى ذلك الرجل العظيم "أبي العزيز".

\* إلى من جمعني معهم ظلمة الرحم إخواني وأخواتي.

\* إلى كل من جمعني بهم مشعل العلم، إلى كل من يعرفه بلال

# إهداء

أحمد الله عزوجل على منه وعونه لإتمام هذه البحث

الى الذي وهبني كل ما أملك حتى أحقق له أماله

الى من كان يدفعني قدما نحو أمام لنيل المبتغى . الى إنسان الذي امتلك الانسانية

بكل قوة الى الذي سهر على تعليم بتضحيات جسام

مترجمة بتقديسه للعلم ، الى مدرستي الاولى في الحياة

ابي عالي على قلبي أطال الله في عمره

الى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان الى التي صبرت على كل شيء ، التي

رعتني حق رعايتي وكانت سدي في الشدائد كانت دعواها لي بالتوفيق ، تبرعتني

خطوة بخطوة في عملي الى من ارتحمت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي

عز ملاكي على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين

اليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلبهما شيء من سعادة الى أخوتي

وأخواتي وكل عائلي الذين تقاسمو مع الحياة

# المقدمة

إن حرية الإنسان هي أهم ما يملك، وحقه المشروع في مختلف التشريعات والدساتير والأديان عبر التاريخ، والإسلام ضمن هذا الحق وحارب الاستعباد وتقييد الحرية الفردية أو المساس بها ، حيث يعتبر عدم الإلمام بمصير الأصدقاء والأقارب واقعا قاسيا تواجهه العديد من العائلات والاسر المتضررة جراء النزاعات والعنف الداخلي في جميع أنحاء العالم، حيث يبحث الأباء والاخوة والاخوات والازواج والابناء بأسى شديد عن أحياء فقدو كل الاتصال بهم وطالما ضل هؤلاء الأفراد في عداد المفقودين لن يكون بمقدور تلك الأسر أو مجتمعاتها المحلية طي صفحة العنف ، والمضي قدما نحو إعادة التأهيل والمصالحة وستظل لوعتهم حادة لزمنا طويلا ،ويمكن لهذه الأفعال ان تدمر نسيج المجتمع وتخرب العلاقات بين أفرادها ولا يمكن للمجتمعات إصلاح ذات بينها واستخلاص الدروس والعبر من أخطائها مالم تحافظ على الذكرى الجماعية لما حدثت او مسبباته .

لذلك نسلط الضوء على أحد الجرائم الخطيرة وهي خطف ،التي تعد من أخطر الظواهر التي خلفت العديد من المفقودين من وجهة نظر القوانين والأديان، والخطف هو القبض على شخص أو حجزه وحرمه من حريته بأي وسيلة كانت بالإكراه أو حيلة بدون أمر من سلطة مختصة وإجبار المخطوف على الانتقال أو نقله إلى مكان آخر دون إرادته ورضاه ، ومنعه من خروج بقصد معين،مثل الحصول على فدية أو تحقيق أغراض غير مشروعة ،الأمر الذي يطرح العديد من التساؤلات حول الأوضاع القانونية للمخطوفين الذين فقدوا في العديد من الأحداث ، وكذلك بالنسبة إلى عائلاتهم خصوصا أن المخطوف قد يعتبر في حكم المفقود الذي غاب ولا يعرف مكانه أو حياته من مماته، حيث حصلت في الجزائر العديد من عمليات الخطف على الأشخاص ، من بينهم فئات الموظفين الذين راحو ضحية العديد من الاحداث مثل العشرية السوداء التي مرة بها الجزائر وغيرها من الأحداث ونظرا للأهمية البالغة للموظف بالمجتمع فقد أولا المشرع اهتماما كبيرا له ،ويظهر ذلك جليا من خلال تصفح قانون العقوبات حيث كفل له حماية خاصة حتى يضمن له السلامة، بالتالي يؤدي المهام المنوطة به على

أكمل وجهه، فإعتبر كل مساس أو اعتداء عليه هو إعتداء على الوظيفة والمجتمع ككل، وتأسيسا على مسبق ذكره تظهر لنا أهمية هذا الموضوع الذي حاولنا من خلاله التطرق الى أحد جرائم التي قد تقع على الموظف سواء أثناء أو بمناسبة أو بسبب أدائه لعمله وما يرتبه هذا الفعل من أثر على الموظف العمومي وعائلاتهم .

#### - أهمية الموضوع :

تتجلى أهمية البحث في هذا الموضوع من خلال :

انه يتعلق بأحد الجنواب الانسانية الهامة والتي تمثل أحد الحقوق الطبيعية للفرد، والتي نتجت على أثر اعتداء عليه والتي رتبة عدة آثار على الافراد وعائلاتهم على حد سواء .

أما الثاني فيتعلق بجانب القانوني الذي سنحاول الوقوف من خلاله على الوضعية القانونية أو المركز القانوني للموظف المختطف، وحكمه في التشريع وطبيعة وضعيته اتجاه الاخطار المؤمن عليها في إطار الضمان الاجتماعي، واتجاه الوضعيات القانونية والأساسية للموظف العمومي.

#### - أسباب اختيار الموضوع :

ترجع أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في الرغبة في معالجة أحد المواضيع المهمة المتعلقة بإختطاف الموظف الذي لايعرف مصيره وماهي الحلول القانونية التي منحها القانون في مثل هذه الحالات ، كما أن ظاهرة الخطف لايمكن التحكم فيها لأنها غالبا ماتنتج في ظروف غامضة لايمكن الإحاطة بها .

ومن الاسباب الاخرى عدم وجود دراسات متخصصة أو متعمقة تتعلق بأحكام المخطوف وكذلك الفراغ الذي يميز التشريع الجزائري بخصوص هذه الفئة .



- صعوبات البحث :

هناك صعوبات كثيرة واجهتنا في انجاز هذا البحث من بينها :

قلة المراجع المتعلقة بهذا الموضوع .

عدم اهتمام الفقه والتشريع بدراسة هذه الوضعية والذي أدى الى ندرة المراجع ونقص المعلومات.

وقصد الإلمام بهذا الموضوع طرحنا الإشكالية الآتية : ما مدى اعتبار الموظف المختطف في حكم المفقود ؟ وهل يمكن تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالمفقود على المخطوف ؟

وذلك وفق الخطة التالية :

الفصل الأول : ماهية الموظف العمومي المختطف .

المبحث الاول : مفهوم الموظف العمومي .

المبحث الثاني : مفهوم الاختطاف .

الفصل الثاني : مركز الموظف المختطف من الوضعيات الأساسية للتوظيف العامة وقوانين الضمان الاجتماعي .

المبحث الأول : موقف المشرع الجزائري من الموظف المختطف اتجاه الوضعيات القانونية والأساسية للتوظيف العامة .

المبحث الثاني : الحماية المقررة للموظف المختطف في ظل قوانين الضمان الاجتماعي .

- منهج خطة البحث :

لقد اعتمدنا في إنجاز هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي والمقارن من خلال شرح بعض المفاهيم المتعلقة بالموظف العمومي وجريمة الخطف التي قد تحصل عليه ، وكذلك تبيان أهم الاحكام والوضعيات القانونية المتعلقة بالموظف المختطف .

الفصل الاول : ماهية الموظف

العمومي المختطف

الفصل الأول : ماهية الموظف العمومي المختطف .

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف العمومي، إلا أننا توخينا للوضوح يمكننا التمييز بين تعريفين أساسيين يختلف العامل معهما في ظل أنظمة الوظيفة العمومية. فهناك تعريف واسع يعتمد على المركز القانوني للأعوان، و لكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الاداري، وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون اليها أو مركزهم القانوني أو مستوى أو طرق توظيفهم أو نظام الاجور الذي يخضعون له، أو الوظيفة التي يشغلونها فيما اذا كانت دائمة أو مؤقتة. ويوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيق، يعنى أساسا بالوضع القانوني للموظف و يميزه عن باقي العمال التابعين لأحكام قانون العمل، من حيث طبيعة الجهة الادارية التي ينتمي اليها و كذا طبيعة العلاقة التي تربطه بها، لذلك عمد الفقه والقضاء وحتى التشريع على ابراز العناصر المميزة للموظف العمومي بهذا المفهوم الضيق.<sup>1</sup> وسنتطرق فيما يلي الى التعريف الفقهي والقضائي لمفهوم الموظف العمومي الواسع والضيق، ثم تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

---

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دارهومة للطباعة و النشر و التوزيع،لجزائر،2010،ص 91 .

### المبحث الاول : مفهوم الموظف العمومي .

إن اختلاف أنظمة الدول خاصة منها الإدارية و على وجه التحديد ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة ، كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي فتعريف الموظف العمومي في القانون الإداري مثلا يختلف من دولة إلى أخرى بل وقد يختلف في ذات الدولة نفسها ، وفي ذات القانون من فترة إلى أخرى ومن مرحلة إلى أخرى، لذلك سوف نتطرق في ذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي و كذلك الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها هذا الموظف.

### المطلب الاول : تعريف الموظف العمومي.

سنتناول في هذا المطلب تعريف الموظف العمومي من الناحية الفقهية ثم تعريفه قضائيا بعد ذلك إلى التعريف المقترح في التشريع الجزائري.

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي.

إنقسم فقهاء القانون الى فريقين، فمنهم من عرف الموظف العمومي بالمفهوم الواسع وعلى رأسهم الفقيه " دوجي" الذي يرى بأن الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها . ويرى الفقيه " جورج وارفيري" بأن : الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه له مباشرة .

كما يرى الأستاذ " فيفيان" أن: الموظفون العامون هم الموظفين ذوي السلطات ومعاونيهم القائمين بإدارة الدولة و أموالها العامة .<sup>1</sup>

أما الفريق الثاني، أصحاب المفهوم الضيق، ومن بينهم الأستاذ " محمد حامد الجمل" الذي يرى بأن: الموظف العمومي هو كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر. كما يرى الدكتور " فؤاد مهنا" أن: الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل

<sup>(1)</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية ، ص

دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الادارية المركزية أو المحلية أو المرفقية لشغل وظيفة داخل النظام الاداري للمرفق الذي يعمل به.

أما في الجزائر فيرى الأستاذ "مصطفى الشريف" أن الوضع ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف العام باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة.<sup>1</sup> ومن أهمها ما يلي:

1- يقول الأستاذ "ميسوم صبيح" : يضمن سير الادارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا.2

2- يعرف الأستاذ " عبد الرحمان الرميلى" الأعوان العموميين بأنهم: الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الادارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم وواجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة و لا بصفتهم الشخصية في إعدادة.3 و يرى الأستاذ " محيو أحمد" : إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي لقانون الوظيفة العمومي و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة .

### **الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي.**

جرى القضاء على تفسير كلمة موظف تفسيرا واسعا بحيث تشمل كل موظف أو مستخدم و كل شخص مكلف بخدمة عامة من قبل الحكومة، ذلك لأن الغرض في هذا المجال هو ضمان سير أعمال المصالح العامة جميعا.

فقد عرفه القضاء المصري بقوله: الموظف العمومي هو كل من يعهد إليه بعمل دائم لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر .

<sup>(1)</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 23

<sup>(2)</sup> Missoum sbihi , la fonction public , hachette, paris,1968 ;p 13.

كما قام مجلس الدولة الفرنسي بربط فكرة الموظف العمومي بنظام قانوني خاص يرتكز أساسا على فكرة السلطة العامة، و لقد تأثر بهذا الاتجاه المشرع الفرنسي فعرف الموظف العمومي بأنه : ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة و بصفة مستمرة و تم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الادارة المركزية أو في الهيئات العامة التابعة للدولة.(1)

ومن هذه التعاريف نخلص الى الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى نعتبره موظفا عموميا، و هي :

- أن يكون العمل دائم.
- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- أن يتم تعيين الموظف و ترسيمه من طرف سلطة مختصة.(2)

#### الفرع الثالث: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا اذ لم يضع تعريفا للموظف العام، لأن وضع تعريف محدد من مهمة الفقه و ليست مهمة التشريع، و قد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين.<sup>3</sup> حيث نصت المادة 4 فقرة 1 من الأمر (03-06)<sup>4</sup> على أنه : يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري .  
فالموظف العمومي عون من أعوان الدولة يساهم في خدمة مرافقها العامة و لا يتمتع الا بتوافر الشروط التالية:

<sup>1</sup> محمد اغا قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 56 .

<sup>2</sup> حسين محمد المهداوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ط2، بن غازي، 2002، ص

16 .

<sup>3</sup> محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق ، ص 32 .

<sup>4</sup> الأمر (03-06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

- أن يعين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين. و هو ما تنص عليه المادة 95 فقرة 1 من نفس الأمر.
  - أن يتم التعيين في وظيفة دائمة بحيث تكون لازمة لخدمة المرفق العام، وأن لا تكون الاستعانة بالموظف بشكل عرضي أو مؤقت. و ذلك حسب المادة 22 فقرة 2 من نفس الأمر.
  - أن يمارس نشاطه بإحدى المؤسسات و الإدارات العمومية. المادة 2 فقرة 2.
  - أن يرسم في رتبة في السلم الإداري، و الذي يعتبر إجراء يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة في السلم الإداري. المادة 4 فقرة 2.
- و قد استثنى المشرع الجزائري بعض الفئات الوظيفية و المحددة صراحة بموجب المادة 2 فقرة 3 و هي: فئة القضاة ، المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني ، مستخدمو البرلمان، وذلك نظرا لطابعها الخاص<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني : حقوق الموظف العمومي و ضماناته.**

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق و المزايا منها ما يتمتع به أثناء أداء الوظيفة و منها ما يتمتع به بعد تركه للوظيفة ، بعضها مالي و بعضها غير مالي .

### **الفرع الاول:الحقوق المالية .**

يتمتع الموظف بالحقوق المالية التالية:

الحق في الراتب ، الحق في الضمان الإجتماعي.

### **أولاً: الحق في الراتب.**

نص المشرع على هذا الحق من خلال المادة 32 من الأمر 06-03 سالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب. و الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر وفقا لما تقتضيه الأحكام المقررة لذلك في النظام الوظيفي الذي تتبناه الجزائري، فإن المرتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف

<sup>1</sup> فواق كعنان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2007، ص 28.

، وانما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش به على نحو لائق ، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

**ثانيا:الحق في الضمان الاجتماعي.**

بالموازات مع الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن العمل ، أو إحالته على التقاعد من الإستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم، كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه.

و في هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 06-03 سالف الذكر على أنه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به.<sup>2</sup>

**ثالثا:الحق في الترقية.**

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني ،وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو رتب الزيادة في الراتب .

**1:الحق في الترقية في الرتبة .**

تتمثل الترقية في الرتب و فقا لما تضمنته المادة 107 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر في تقدم الموظف في مساره المهني، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة و ذلك حسب الكيفيات التالية:

1-على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة.

2-بعد تكوين متخصص.

---

<sup>1</sup> -تيشات سلوى ،اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادت الماجيستر في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات،جامعة بومرداس، ص58 .

<sup>2</sup> المقصود بالتشريع المعمول به هنا هو مجموعة النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي لا سيما القانون 83-11 المعدل و المتمم ،المؤرخ في 02-07-1983المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، و القانون 83-12 المعدل و "المتمم،المؤرخ في 05-07-1983 المتعلق بالتقاعد ،و القانون 83-13 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، و القانون 08-08 المؤرخ في 23-02-2008 و المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.



3- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

4- على سبيل الإختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ،بعد أخذ رأي اللجنة المتساويةالأعضاء ،من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة ،مع م اعاة أن لا يستفيدالموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين.

## 2: الترقية في الدرجات.

طبقا للمادة 106 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر أن الترقية في الدرجات تمثل في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

و المقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304-07<sup>1</sup>،الذي يضبط الترقية في الدرجات حسب ثلاث وتائر أو مدة الاقدمية في السلك الوظيفي المشغول ،المدة الدنيا سنتين و نصف، أو المدة المتوسطة 03 سنوات و نصف و تجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التنقيط و التقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقريره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

## رابعا:الحق في العطل.

الأصل العام أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له أن ينقطع عنها إلا للأسباب التي يقررها القانون، و توافق عليه السلطة المختصة و منها العطل ،حيث تقتضي المصلحة و العمل و الموظف أن يمنح هذا الأخير عطلة أو إجازة طبقا للضوابط التي وضعها القانون، فالعطلة و إن كانت تعتبر أحد الأوضاع الوظيفية حالة الاستيداع إلا أنها تعد في المقابل أيضا من الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

وبالعودة إلى المادة 208 نجدها تنص على أنه يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق ،الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب من أجل متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 04 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو

<sup>1</sup> -المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29-09-2007 ، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ،ج ر، عدد 61 .

المشاركة في الإمتحانات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، بالإضافة إلى القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، و أيضا المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية، إذا لم يكن في وضعية إنتداب، فضلا عن المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

في حين نصت المادة 209 على أنه يمكن للموظف أيضا الإستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية .

أما المادة 210 فنصت على أنه للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

من جهة أخرى نصت المادة 201 على أنه للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات الآتية: زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان إبن الموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

و يذهب المشرع من خلال المادة 213 إلى الاقرار للمرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة تحدد وفقا للتشريع المعمول به تعادل 98 يوما.

**خامسا: الحق في حرية الرأي و العمل النقابي والإضراب .**

إعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 06-03 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

و قد تدعم هذا الحق من خلال نصوص المواد 26,27,28,29 من الأمر 06-03 على ضمان حرية الرأي للموظفين ، و على ضمان كعدم التمييز بينهم لأي سبب كان، و ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية ، أو بسبب آرائهم قبل و أثناء عهدهم الإنتخابية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

كما إعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الاضراب في حدود ما يسمح به القانون ،وفي هذا السياق نص من خلال المادة 36 من الأمر 06-03 سالف الذكر على أن يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.<sup>1</sup> ذلك أنه بالنظر إلى ما قد ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في إستعماله ، كما أنه و لأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة.<sup>2</sup>

**الفرع الثاني:واجبات الموظف العمومي.**

قام المشرع بإقرار العديد من الحقوق للموظف العام مباشرة بعد بدء ممارسة مهامه علي الوجه الصحيح ،أي بعد تعيينه في المنصب المطلوب شغله قام في المقابل بتحميله بمجموعة من الالتزامات أو الواجبات ،و هذه الواجبات تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون ،و المحافظة على أسرار العمل و إحترام الرؤساء .و قد أشارت إلى هذه الواجبات المواد من 40 إلى 54 من القانون 06-03 السالف الذكر ، حيث يمكن إجمال هذه الواجبات في النقاط التالية:

#### اولا:الواجبات المتعلقة بعدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر.

يجد إلتزام الموظف بالإمتناع عن الجمع بين الوظيفة و نشاطات أخرى و مبرارته في ذلك المحافظة على إستقلالية الوظيفة العمومية و موظفيها، وعدم إئقال كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية و إرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت.

ذلك أن أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الإنشغال بمهام مهنية أخرى سوى أوقات العمل الرسمية أو خارجها ، وفي هذا الإطار نص المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الأولى من الأمر

<sup>1</sup> -القانون 90-02 المعدل و المتمم، المؤرخ في 06-02-1990 ،المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج ر ،عدد 06.

<sup>2</sup> -عمار بوضياف ،الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة ،جسور للنشر و التوزيع، الجزائر،2007،ص340.

03-06<sup>1</sup> سالف الذكر على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه. إلا أن هذا الأصل يرد عليه إستثناء يرخص بموجبه للموظفين من ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم .

كما يمكن للموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي و الباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

### ثانيا: الواجبات المتعلقة بالحفاظ على كرامة و نزاهة الوظيفة العامة.

لايجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته أو يتعارض مع صفته كموظف عام لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، و هذا الإلتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل و مكان العمل، بل ينصرف أيضا هذا الإلتزام إلى خارج نطاق العمل أي في أوقات العمل الرسمية و غير الرسمية ،فلا يجوز له أن يأتي بعمل أو فعل منافى.

### ثالثا: الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العمومية.

يتيح عمل الموظف إلى الإطلاع على العديد من الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال الوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد ، أو الإتصال المباشر بهم ، و في هذا الصدد يتعين على الموظف الإمتناع عن إفشاء هذه الأسرار، و من تطبيقات هذا الإلتزام ما نصت عليه المادة 95 من الأمر 26-21 سالف الذكر و التي جاء فيها أنه يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تفتضيه ضرورة المصلحة ، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة ، كما ألزم المشرع أيضا من خلال المادة 96 من الأمر 26-21 الموظف على السهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.

<sup>1</sup> الأمر (03-06) المتضمن قانون الوظيفة العامة .

رابعاً :الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين:

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها ،سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، و المفروض أن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة ،إنما يمارسها رؤساء لهم أقدميتها في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول الأول و الأخير عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها.<sup>1</sup>

و على ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه ما دام متعلق بأعمال وظيفته ،و ينفذه فور إبلاغه به ،ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم بتوزيع العمل عن العاملين بحسب التدرج الرئاسي ، فإذا ترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال و يقبل ما يرتاح إليه ، و يرفض ما يستعصي عليه القيام.

إلا أن إلزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس إلزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية الموظف أمام شخصية رئيسه ، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدي الموظف أريه بكل شجاعة و حرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة،<sup>2</sup> إذ ثمة حدود لإلتزام الموظف بإطاعة أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون إلزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري في حدود العمل الوظيفي و ضمن واجبات وظيفته و مهامه الإعتيادية و أن لا تتضمن مخالفة للقانون ولأنظمة و التعليمات ،حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته و مخالفتها أو تعرض على ارتكاب جريمة جازئية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -حسين حمود المهدي ،مرجع سابق ،ص355 .

<sup>2</sup> -عثمان سلمان غيلان، أخلاقيات الوظيفة العامة ،الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت،2014،ص 221.

<sup>3</sup> -منصور إبراهيم العتوم ،المسؤولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الأولى، مطبعة المشرق.

المبحث الثاني : مفهوم الاختطاف.

إن الاختطاف جريمة خطيرة على المجتمع لما لها من آثار سلبية عليه لأنها مست فئات مختلفة من الاشخاص من بينهم فئة الموظفين اين إتخذت هذه الجريمة عدة صور فقد يكون نطاقها على صعيد الوطني ، كما أنها قد تمارس على الصعيد الدولي ونظرا لأن هذا النوع من الجرائم بقي مفهومها محل خلاف وغير محدد لذلك هناك صعوبة في ايجاد مفهوم واضح وشامل ومحدد ودقيق للإختطاف.

المطلب الاول : تعريف الاختطاف وتمييز الشخص المخطوف عن مايشابهه من المفاهيم.

سنتطرق في هذا المطلب الى تعريف جريم الخطف ثم الى تمييز الشخص المخطوف عن مايشابهه من المفاهيم.

الفرع الاول : تعريف الاختطاف .

أولاً: الاختطاف لغة : كلمة الإختطاف اسم مشتق من المصدر(خطف) (خطف) خطفا وخطفانا : مر سريعا.

والشيء خطفا : جذبه وأخذه بسرعة.

واستلبه واختلسه ويقال خطف البرق البصر : ذهب به وخطف السمع أي استرقه.<sup>1</sup>

وفي التنزيل العزيز، يكادُ البرقُ يَحْطِفُ ابصارهم<sup>2</sup> أي يقارب البرق لشدته وقوته وكثرة لمعانه أن يذهب بأبصارهم فيأخذها بسرعة.<sup>3</sup>

وجاء في القرآن الكريم أيضا "وتَخَطَّفُهُ الطَّيْرُ"<sup>1</sup> ويسمى استراق السمع من الشياطين

اختطافا لأنهم يأخذونه، فعلى هذا يصح أن تُسمى سرقة الشيء بسرعة خطفا أو اختطافا.

<sup>1</sup> حامد عبد القادر، أحمد حسن الزيانت، محمد علي النجار، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، تركيا، الجزء1، دون طبعة، دون تاريخ، ص 244.

<sup>2</sup> الآية (20) سورة البقرة.

<sup>3</sup> محمد علي الصابوني، صفوة التفسير، دار الضياء، الجزائر، الد الأول، الجزء1، طبعة 5، 1990، ص38.

ولا يوجد في كتب الفقه تعريف لجريمة الاختطاف يتطابق مع صورتها المعروفة في فقه الجريمة المعاصرة، ويرجع السبب في ذلك إلى حداثة هذه الجريمة حيث لم تكن معروفة عند الفقهاء السابقين بهذا الاسم، وإن كان بعض الفقهاء قد توسع في مفهوم الحرابة حتى شمل كل أنواع الجرائم التي تقع في الطريق، سواء وقعت بقصد سلب المال أو الاعتداء على الأشخاص بالقتل أو انتهاك العرض أو حتى مجرد الإخافة والإرهاب.

وصور جريمة الاختطاف التي قد تنطبق على وصف الحرابة هي تلك التي تحدث من أجل سلب المال أو القتل أو الاغتصاب كما سوف يأتي معنا في مبحث قادم.

وهناك من الفقهاء من توسع في مفهوم الحرابة حتى شمل كل أنواع الجرائم التي تقع في الطريق بغض النظر عن الدافع (سلب المال - الاغتصاب - الإرهاب - القتل).<sup>2</sup>

وبالنسبة لجريمة اختطاف الأشياء المادية فيمكن أن تكون محلاً لجريمة الإختطاف مثل وسائل النقل المختلفة، فهذه الوسائل لم تكن معروفة من قبل ولكنها تعتبر أموالاً خاصة كانت أو عامة والتي عورض لها في طريقها بغية أخذها وهذا يعتبر حرابة في الفقه الإسلامي.<sup>3</sup>

ونستخلص من كل ما سبق أن جريمة الإختطاف جريمة خطيرة تحاربها الشريعة الإسلامية، ويلزم الفقهاء ضرورة معاقبة المجرم الذي يتجرأ على الإعتداء على حياة غيره في حرياتهم وأمنهم أو حتى أملاكهم ، بغض النظر عن اعتبارها من جرائم قطع الطريق وإخافة المارين في أنفسهم وأموالهم، أو من إعتبرها من جرائم السرقات كما في حال الطفل غير المميز.

<sup>1</sup> الآية (31) سورة الحج.

<sup>2</sup> عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، دون تاريخ النشر، الجزء 2، طبعة 4، 1998، ص 638 وما بعدها.

<sup>3</sup> علاء الدين أبي بكر الكاساني الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، بيروت، الجزء 7، طبعة 2، 1986، ص 90.

يمكن القول أن جريمة الإختطاف تعتبر من جرائم قطع الطريق لأنها تحتوي وتتضمن إخافة السالكين في أنفسهم وأموالهم، ونجد هذا الرأي خاصة عند الفقهاء الذين توسعوا في مفهوم الحراية فجعلوها ممكنة الحدوث ليلا أو نهارا في عين المكان أو خارج المنطقة.<sup>1</sup>

### ثانيا: الإختطاف في التشريع المعاصر.

عند دراسة موضوع جريمة الإختطاف في فقه القانون الحديث نجد أن التشريعات الحديثة - في أغلبها- لا تضع تعريفا محددًا لهذه الجريمة بما فيها التشريع الجزائري، بل تقتصر على ذكر العقوبة المقررة للجريمة، وسنتناول معنى هذه الجريمة في نظر كل من التشريع الفرنسي والجزائري.

### 1- الإختطاف في التشريع الفرنسي .

تناول المشرع الفرنسي جريمة الخطف أو القبض أو الحبس أو الحجز لأي شخص بدون أمر من السلطات المختصة أو خارج الحالات التي يجيز أو يأمر فيها القانون بالقبض على الأفراد في المواد من 341 إلى 344 ق.ع.الفرنسي، في الباب الخاص بالجنايات والجنح ضد الأفراد.

وتتطبق هذه الجرائم حسب القضاء الفرنسي في حق الفاعل المادي، وكذلك فيحق من يأمر بها ويبقى في الخفاء وهو ما نُسَمِيهِ بالفاعل الذهني L'AUTEURINTELLECTUEL ، ولا يدخل في هذا الإطار المراقبة التي قد يسلطها شخص على شخص لأسباب معينة.

كما أفرد المشرع الفرنسي مادة أخرى لحماية الحرية الشخصية للفرد وهي المادة 114 المقابلة للمادة 107 ق.ع.الجزائري.

(وقد أثار اجتماع نص المادتين 341 و114 نقاشًا حادا في فرنسا بين الشراح وتذبذبا في القضاء فيما يخص تحديد مجال كل نص منهما، فذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى القول

<sup>1</sup> عبد الوهاب عبد الله احمد المعمري، جرائم الاختطاف، دار المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ،دون طبعة ص-ص



أن نص المادة 341 واسع وينطبق على الجناة الأفراد العاديين وعلى الموظفين العموميين على حد سواء، وأيده في هذا الرأي عدد من الشراح في مقدمتهم بلانش.

ثم تراجعت المحكمة في رأيها وقضت بأن المادة 341 وضعت لمعاقبة الأفراد ولا تنطبق على الموظفين، فهؤلاء إما يتورطون في جرائم القبض والحبس والحجز والخطف بدافع المصلحة الخاصة والغرض الشخصي، فهم يتصرفون حينئذ بصفتهم أفراد عاديين ويخضعون بالتبعية إلى أحكام المادة 341، وإما يتورطون فيها أثناء تأدية وظيفتهم بأن يسيئوا استعمال السلطة الموكلة إليهم ففي هذه الحالة تطبق عليهم أحكام المادة 114 وهو رأي كبار الفقهاء أمثال قرسون وقارو وشوقو هيلي.<sup>1</sup>

ويعتبر القضاء الفرنسي الخطف والإبعاد بالإغواء جنحة يعاقب عليها القانون، ويطبق على الجاني نص المادة 356 ق.ع.ف بدلا من المادة 354 ق.ع.ف.<sup>2</sup>

### ثالثا: الإختطاف في التشريع الجزائري .

يسعى المشرع من وراء سن النصوص القانونية إلى حماية الحرية ال شخصية التي كفلها الدستور، وفي هذا الخصوص نصت المادة 38 منه على أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان مضمونة كما نصت المادة 59 منه أيضا لا يتابع أحد ولا يوقف أو يحتجز إلا في الحالات المحددة بالقانون وطبقا للأشكال التي نص عليها.

أما مفهوم الإختطاف في التشريع الجزائري فأول ما يجب الإشارة إليه أن الخطف له نفس معنى الاختطاف وهما يشكلان جريمة واحدة ، وهذا ما توضحه المواد التي تطرقت إلى هذه الجريمة ، حيث جاء في نص المادة 292 ق.ع.ج ( ...أو الإختطاف مع... وجاء في الفقرة الثالثة من المادة 293 مكرر ق.ع.ج ...الدافع إلى الخطف... )

<sup>1</sup> - دردوس مكي، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزء2، دون طبعة، 2005،ص3

<sup>2</sup> دردوس مكي، المرجع السابق، ص ص 12.14.

فالملاحظ في موضوع بحثنا هذا ذكر المصطلحين، فتارةً يشار إلى الخطف وتارةً أخرى نتطرق إلى الإختطاف وهما مفهوم لجريمة واحدة.

ولقد وردت الجرائم الواقعة على الحريات الفردية في القسم الرابع من الفصل الأول الباب الثاني من قانون العقوبات الجزائري.

وبناء على ذلك ميز المشرع بين الجرائم التي قد ترتكب على المجني عليه من طرف **شخص عادي** وخصص لها المواد من 291 إلى 294 ق.ع.ج، ويعاقب قانون العقوبات الجزائري في هذه المواد الأشخاص الذين يختطفون أو يقبضون أو يحبسون أو يحجزون أي شخص بدون أمر من السلطات المختصة أو خارج الحالات التي يجيز أو يأمر فيها القانون بالقبض على الأفراد<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني : تمييز المخطوف عن مايشابهه من مفاهيم .**

**أولاً : تعريف المفقود.**

نصت المادة 113 قانون أسرة على أنه: " يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب والحالات الاستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري، وفي الحالات التي تغلب فيها السلامة يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مضي أربع سنوات".

نستنتج من خلال نص المادة أن قانون الأسرة قد حدد الحالات العامة للمفقود وتتمثل في حالة المفقود في ظروف يغلب فيها الهلاك، و حالة المفقود في ظروف يغلب عليها السلامة، كما أن هناك حالات خاصة للفقدان جاءت بها القوانين الاستثنائية وسنتطرق إلى كل هذه الحالات.

### **1/ حالات المفقود.**

سأتطرق أولاً إلى الحالات العامة، ثم بعدها إلى الحالات الخاصة.

<sup>1</sup> درديوس مكي ، مرجع سابق ، ص- ص 3- 8 .

أ- الحالات العامة.

حدد قانون الأسرة حالتين عامتين للمفقود و ذلك من خلال نص المادة 113 منه، وتتمثل فيما يلي:

- حالة المفقود في ظروف يغلب فيها الهلاك.

وهي الحالة التي يرجح فيها موت المفقود على حياته نظرا للظرف الذي اختفى فيه الشخص،<sup>1</sup> ويصعب وضع معيار مجرد يتحدد بناء عليه الظروف التي يغلب فيها الهلاك، لذا يستعان في ذلك بالاحتمال الغالب فقط ، مع ترك التقدير النهائي لقاضي الموضوع، على أساس أن الأمر يتعلق بتقدير الوقائع<sup>2</sup>.

ومن أمثلة الظروف التي يغلب عليها الهلاك، نذكر الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والفيضانات والبراكين وغير الطبيعية كحريق، انفجار، غرق سفينة، تحطم الطائرات أو وسيلة نقل أخرى، عمليات حربية ، وما إلى ذلك من الظروف التي يغلب فيها الهلاك<sup>3</sup>، وقد عبرت عنها المادة 113 من قانون الأسرة بحالة الحرب أو الحالات الاستثنائية.

- حالة المفقود في ظروف تغلب فيها السلامة.

وهي حالة اختفاء الشخص في ظروف طبيعية<sup>4</sup> لا يغلب فيها هلاكه بل تغلب فيها السلامة، بحيث يطول غيابه وتتقطع أخباره، فلا يستطيع الجرم بما إذا كان حيا أو ميتا كمن

<sup>1</sup> - علي فيلاي، نظرية الحق، للفنون المطبعية، الجزائر، بدون ذكر الطبعة، 2011، ص 77.

<sup>2</sup> - محمد سعيد جعفرور، مدخل للعلوم القانونية الجزء الثاني، دروس في نظرية الحق، دارالهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى، 2011، ص 332.

<sup>3</sup> - hanifi Louisa, l'absence et la disparition en droit prive algérien, mémoire de magister, université d'Alger 1981, p 35

<sup>4</sup> - يفرق القانون المصري بين ثلاثة فروض للمفقود: مفقود في ظروف عادية ، مفقود في حالة يغلب عليها الهلاك ، مفقود في حرب أو حادث أو سفينة أو طائرة، راجع محمد حسين منصور، نظرية الحق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بدون ذكر الطبعة، 2009، ص 298 و مايليها.

خرج للتجارة أو السياحة ، أو لطلب العلم ، ثم انقطعت أخباره ولم يعد معروفا مكانه أو حياته من مماته<sup>1</sup>، فمثل هذه الظروف التي اختفى فيها الشخص لا تحمل في طياتها أي خطر على حياته ولهذا ترجح حياته على وفاته نظرا للظروف العادية التي فقد فيها<sup>2</sup>، وهنا يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مضي أربع سنوات للحكم بموت المفقود ، وهذا ما نصت عليه المادة 113 من قانون الأسرة.

#### ب: الحالات الخاصة .

تتمثل في حالة فقدان بسبب فيضانات باب الواد، وزلزال بومرداس وأيضا المأساة الوطنية ، وهي تعتبر حالات فقدان خاصة لأنها جاءت لفترة زمنية محددة و غير مستمرة.

- بالنسبة لمفقودي فيضانات باب الواد وزلزال بومرداس.

لقد ترتب عن هاتين الكارثتين العديد من المفقودين الذين أصبح مصيرهم مجهولا، وهذا ما أدى إلى إصدار كل من الأمر 02-03 والمتعلق بفيضانات باب الواد<sup>3</sup>، والقانون 03-06 المتعلق بمفقودي زلزال بومرداس<sup>4</sup>، ويطبق كل منهما لفترة محددة وينقضي أثرهما بمرور فترة الفيضان و الزلزال ، كما تتميز أحكامهما ببساطة الإجراءات و تقصير الآجال.

وتدرج هاتان الكارثتان ضمن الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة 113 من قانون الأسرة الجزائري ، إلا أن خطورة الوضع و هول الكارثة جعل من الأحكام الواردة في

1 - حسن كيرة ، المدخل إلى القانون ، منشأة المعارف بالإسكندرية، دار الكتب، بدون ذكر الطبعة، 1973 . 2002 ، ص532.

2 علي فيلاي، نفس المرجع ، ص 201.

3 - ينص مستهل المادة 02 من الأمر 03-02 على أنه: " بغض النظر عن أحكام قانون الأسرة، تسري الأحكام الواردة أدناه على مفقودي فيضانات 10 نوفمبر سنة 2001

4 - تنص المادة 02 من القانون رقم 03-06 على أنه: " بغض النظر عن أحكام قانون الأسرة، تسري الأحكام الواردة أدناه على مفقودي الزلزال المذكور في المادة الأولى أعلاه".

قانون الأسرة لا تستجيب لها نظرا لطول الإجراءات وتعقدها، فالانتظار مدة أربع سنوات يزيد من تعقيد الأمور.

- بالنسبة لمفقودي المأساة الوطنية.

يعتبر الأشخاص الذين فقدوا ولم يظهر عليهم أي خبر خلال العشرية السوداء بمثابة مفقودين في حالة استثنائية ويغلب عليهم الهلاك، وبصدور الأمر 06-01 المتعلق بميثاق السلم والمصالحة الوطنية، أصبحت تطبيق الأحكام الخاصة الواردة بهذا الأمر<sup>1</sup> لأنه لا جدوى من انتظار مدة أربع سنوات كون احتمال الوفاة أكبر من احتمال الحياة.

وبناء على ذلك على القاضي أن يبين من خلال الوقائع أن الشخص مفقود في ظرف الخاص الناجم عن المأساة الوطنية ، ويقع عبء إثبات ذلك على رافع الدعوى وذلك بتقديم شهادة معاينة فقدان أو شهادة إثبات وفاة محررة من الضبطية القضائية ، كما على القاضي تسبيب حكمه على أساس المواد الواردة بالأمر 06-01 وكذلك احترام الآجال المنصوص عليها<sup>2</sup>.

ولقد طرح التداخل بين الحالة التي يغلب فيها الهلاك وحالة مفقودي المأساة الوطنية عدة مشاكل حول القانون الواجب التطبيق، فإذا كانت القضايا التي سبق وأن رفعت قبل صدور ميثاق السلم والمصالحة الوطنية تطبق عليها المادة 113 ق.أ ، والتي رفعت بعده تطبق عليها الأمر 06-01 فما هو القانون الواجب التطبيق بالنسبة لقضايا المفقودين الذين رفعت دعواهم ولم يفصل فيها بعد و صدر الأمر 06-01

بالنسبة للذين صدر حكم بفقدانهم على أساس المادة 113 ثم صدر الأمر 06-01 قبل انتهاء مدة الأربع سنوات، ورفع ذوي حقوق المفقود دعوى للحكم بوفاته فهنا قبلت المحاكم هذه الدعوى وفصلت فيها على أساس الإجراءات التي جاء بها الأمر 06-01.

<sup>1</sup> - تنص المادة 29 من الأمر 01/06 على أنه: " بغض النظر عن الأحكام المنصوص عليها في قانون الأسرة، تطبق

الأحكام الواردة في هذا القسم على المفقودين المذكورين في المادة 28 أعلاه

<sup>2</sup> محكمة المدينة، فرع شؤون الاسرة الحكم بتاريخ 2006/09/12، رقم الجدول 06/590 غير منشور

وفي حالة ما إذا صدر الحكم بالفقدان قبل صدور هذا الأمر، فيستمر النظر في الدعوى على أساس قانون الأسرة<sup>1</sup>.

ثانيا : تعريف الغائب.

الغيبية في اللغة من غاب يغيب غيبا وغيبية وغيبوبة وغيابا، فهو خلاف حضر يقال: غاب فلان أي بعد ، وغابت الشمس أي استتارت عن العين وغاب الشيء عن الشيء أي توارى عنه وغيبت المرأة أي غاب عنها زوجها فهي مغيب .<sup>2</sup> ومنه قوله تعالى: " يؤمنون بالغيب"<sup>3</sup>، أي يؤمنون بما غاب عنهم .

ومما أخبرهم به النبي صلى الله عليه وسلم، والغيب أيضا ما غاب عن العيون وان كان محصلا في القلوب ، ويقال أيضا سمعت صوتا من وراء الغيب أي من موضع لا أراه.<sup>4</sup> والمراد بالغائب هو الشخص الذي تكون حياته معلومة ، ولكن لا يوجد له محل إقامة ولا موطن معلوم ، أو كان له محل إقامة أو موطن معلوم خارج البلاد<sup>5</sup>، وحالت ظروف قاهرة دون إدارته شؤونه بنفسه أو بوكيل عنه مدة سنة، كالمحكوم عليه بالسجن المؤبد أو المهاجر إلى بلد للعمل أو الدراسة<sup>6</sup>.

ولقد تحدث المشرع الجزائري عن الغائب في المادة 110 من قانون الأسرة والتي تنص علنأ: " الغائب الذي منعه ظروف قاهرة من الرجوع إلى محل إقامته أو إدارة شؤونه بنفسه أو بواسطة مدة سنة وتسبب غيابه في ضرر للغير يعتبر كالمفقود".

1 - محكمة عين بوسيف، قسم شؤون الأسرة، بتاريخ 2010/04/27، رقم الجدول 10/00130، غير منشور .

2 - نظام الدين عبد الحميد، أحكام انحلال عقد الزواج في الفقه الإسلامي والقانون العراقي، جامعة بغداد، الطبعة الأولى، 1409هـ - 1989، ص89

3 - سورة البقرة، الآية 03 .

4 - عبد الجواد خلف، الغائب. من انقطعت أخباره لعدة سنوات وأحكام القضاء، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص26.

5 - محمد سعيد جعفر، مرجع سابق، ، ص 323

6 - فضيل العيش، شرح وجيز لقانون الأسرة الجديد ، مطبعة طالب ، بدون ذكر الطبعة ، 2007/ 2008، ص 89

من خلال نص المادة يتضح لنا أنه لتحقق الغياب أو لاعتبار شخص ما غائبا لابد من توافر شروط هي:

- 1- عدم وجود الشخص في محل إقامته مع عدم إمكانية الرجوع إليه بسبب ظروف قاهرة.
- 2- استمرار غيابه لمدة سنة أو أكثر إذ لا يمكن اعتبار الشخص غائبا إلا بعد غيابه مدة تساوي أو تتجاوز السنة.
- 3- عدم قدرته على تسيير شؤونه بنفسه أو بواسطة وكيل ، أي بواسطة نائب ينوب عنه في إدارة شؤونه التي لا يستطيع إدارتها بنفسه بسبب غيابه.
- 4- أن يتسبب هذا الغياب في ضرر للغير<sup>1</sup>.

وما يمكن ملاحظته أيضا هو سقوط كلمة وكيل من الصياغة العربية لنص المادة 110 إذ المفروض أن يكون نصها: إدارة شؤونه بنفسه أو بواسطة وكيل ، وهذا على عكس صياغتها بالفرنسية إذ جاء فيها:

« est assimilé au disparu, l'absent empêché durant une année par des raisons de force majeure de rentrer à son domicile ou de reprendre la gestion de ses affaires par lui-même ou par l'intermédiaire d'un mandataire et dont l'absence cause des dommages à autrui . »

**ثالثا : تعريف أسير .**

الأسير في اللغة من أسره ، يأسره أسرا وأساره معناه : شد بالإسار، والإسار ما شد به و الجمع أسر، أو ما يقيد به الأسير، استنتره: يعني أخذه أسيرا، و الأسير: المأخوذ في

---

<sup>1</sup> - عبد المجيد زعلاني، المدخل لدراسة القانون ، النظرية العامة للحق، الجزائر، الطبعة الثانية، 2009، ص 94.

الحرب، يقال أسرت الرجل أسرا و أسارا فهو أسير و مأسور<sup>1</sup>، وكقوله تعالى: " **ويطعمون الطعام على حبه مسكينا ويتيما وأسيرا**".<sup>2</sup>

والأسير هو المقاتل المنتمي لأحد طرفي النزاع الذي يقع في قبضة الطرف الآخر ، وهو معلوم الحياة، ومن الممكن أن يصبح الأسير مفقودا إذا انقطعت أخباره، وجعل مصيره من الحياة أو الممات<sup>3</sup>.

فقد يكون الأسير مجهول المكان ولا يعلم أحي هو أم ميت فهو هنا كالمفقود، يقول ابن قدامة في ذلك : الأسير كالمفقود إذا انقطع خبره.

وبذلك نصل إلى أن الأسير لا يخلو من إحدى الحالتين:

- أن تنقطع أخباره و يجعل مصيره فلا تعلم حياته من مماته، ولا مكان إقامته، فهنا يأخذ حكم المفقود

أن يكون معلوم الحياة و هو في هذه الحالة لا يأخذ حكم المفقود<sup>4</sup>.

### **الفرع الثالث: الحالة التي يكون فيها المخطوف موظف عمومي.**

إن المشرع لجزائري قد تطرق في قانون الإجراءات الجزائية إلى جرائم الخطف التي قد تقع على الأفراد من طرف شخص عادي و ذلك ما ورد في المواد 191 إلى 294 من قانون الإجراءات الجزائية، كما وردة أيضا جرائم الخطف التي تقع على القصر وهو ما نصت عليه المادة 326 من قانون الإجراءات الجزائية، وكذلك جريمة الخطف التي يرتكبها موظف عمومي

<sup>1</sup> - هادي محمد عبد الله، أحكام المفقود دراسة مقارنة بين الفقه و القانون العراقي دار دجلة، عمان، طبعة الأولى، 2010، ص 25

<sup>2</sup> - سورة الإنسان، الآية 08

<sup>3</sup> - هادي محمد عبد الله ، نفس المرجع ، 26.

<sup>4</sup> - أحمد محمد علي داود ، الحقوق المتعلقة بالتركة بين الفقه و القانون ،التجهيز والديون و الوصايا و المواريث و تقسيماتها ، دار الثقافة للنشر و التوزيع الطبعة الأولى، 1430هـ . 2009 م ، ص 543.



على الغير وهو ما تناولته المادتان 107\_108 من نفس القانون<sup>1</sup>، أين يقوم الموظف العمومي بقبض أو حبس أو حجز أي شخص بدون وجه حق وبالتالي عمله يفسر انه تجاوز لحدود الوظيفة . لكن المشرع الجزائري لم يعالج في نصوصه جريمة الخطف التي قد ترتكب على الموظف العمومي والأثر الذي ق ترتبه عليه من عدة نواحي، لكن من جهة أخرى قد عالج في نصوصه بعض المفاهيم المشابهة لمصطلح الخطف، بحيث أن المخطوف هو الشخص الذي ينتزع من مكانه وينقل الى موقع آخر، أين تتقطع أخباره ولا تعرف حياته من مماته.

ومن المفاهيم التي عالجها المشرع الجزائري ويمكن إسقاطها على المخطوف هو الشخص المفقود، وهو الغائب الذي انقطعت أخباره ولا تعرف حياته من مماته ،ولذلك نجد أن قانون الأسرة قد نظم أحكام المفقود والغائب في الفصل السادس من الكتاب الثاني بعنوان النيابة الشرعية وذلك في المواد 109 الى 115 من قانون الأسرة ما عرف المفقود في المادة 109 التي ورد فيها >> هو الشخص الغائب لا يعرف مكانه ولا يعرف حياته أو موته ولا يعتبر مفقودا إلا بحكم<<<sup>2</sup>.

كما أن الجزائر مرت بظروف استثنائية عالجتها فيها حالات فقدان كثيرة ، أين صدرت عدة قوانين خاصة ومستعجلة تتمثل في الأمر رقم 02-03 المؤرخ في 25 فيفري 2002 والمتعلق بفياضات باب أولاد، والقانون 03-06 المؤرخ في 14 يونيو 2003 والمتعلق بزلزال بومرداس، وأيضا الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فيفري 2006 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية .

<sup>1</sup> قانون العقوبات الجزائري

<sup>2</sup> قانون الأسرة الجزائري م 109

ولكن هناك بعض التشريعات التي عالجت حالت الموظف المختطف في بعض قراراتها ، وسوف نتطرق إلى موقف المشرع العراقي في هذا الصدد، وهو ما نظمه قرار مجلس شورى الدولة رقم (85) لسنة 2006 حول الموظف المختطف الذي ورد فيه:

\_ تطلب الأمانة العامة لمجلس الوزراء.دائرة شؤون الوزارات بكتابها المرقم :

\_ ب(ش.و.8/1/11/9163) في 17-10-2006 رأي مجلس الشورى الدولة استنادا إلى أحكام البند الأول من المادة (6) من قانون مجلس رقم (65) لسنة 1979، فيما نسبه دولة السيد رئيس مجلس الوزراء خلال الجلسة الاعتيادية الثانية والعشرون لمجلس الوزراء المنعقدة بتاريخ 12-10-2006 بصدد مدى شمول الشخص المختطف بالأحكام القانونية الخاصة بالشخص المفقود من حيث استحقاقه للراتب التقاعدي وبقية الامتيازات الأخرى ذات العلاقة.

\_ حيث أن المادة 85 من قانون رعاية القاصرين رقم (78) لسنة 1980 قد عرف الغائب انه ( هو الشخص الذي غادر العراق لم يعرف له مقام فيه مدة لا تزيد على سنة دون ان تقطع أخباره ، وترتب على ذلك تعطيل مصالحه أو مصالح غيره).

حيث أن المادة(86) من القانون المذكور عرفة المفقود (هو الغائب الذي إنقطعة أخباره ولا تعرف حياته أو مماته).

وحيث أن الفقرة الأولى من المادة (3) من القانون المذكور قد نصت( على انه يسري هذا القانون على الغائب والمفقود .....).

حيث أن الموظف المختطف (الغائب) مهياً للعمل وان حجزه منعه من الاستمرار في الوظيفة، وحيث أن الموظف المختطف (الغائب) مدام مهياً للعمل فيستمر بتقاضى راتبه

---

<sup>1</sup> قرار مجلس شورا الدولة العراقي رقم ( 85 ) لسنة 2006 حول الموظف المختطف

ومخصصاته إلى حين موته أو صدور حكم من المحكمة المختصة بإعتباره ميتاً ،وحيث أن العلاقة الوظيفية تنتهي بإحالة الموظف إلى التقاعد ترقيم قيده بوفاته أو بالحكم بإعتباره ميتاً أو بفصله أو عزله أو الاستغناء عن خدماته.

وتأسيسا على ما تقدم من أسباب يرى المجلس أن الشخص المختطف يعد في حكم الغائب و تسري عليه أحكام قانون رعاية القاصرين:

1- فإذا ما مضت مدة تزيد على سنة وهو في الغيبة وانقطعت أخباره أصبح في حكم المفقود.

2- يستحق الموظف المختطف راتبه الوظيفي و مخصصاته لحين معرفة مصيره أو اعتباره ميتا كما يسحق الراتب التقاعدي وفقا لأحكام القانون. وللمجلس رأي في هذا المآل بقراريه المرقمين: (17\2004 في 23-09-2004 و 25\2004 في 05-12-2004).

3- أما إذا كن اشخص المختطف الغير موظف فإن استحقاقه للراتب التقاعدي و الامتيازات الأخرى يحتاج إلى تدخل تشريعي - انتهى<sup>1</sup>

### **المبدأ القانوني:**

يعد الشخص المختطف بحكم الغائب و تسري عليه أحكام قانون رعاية القاصرين ويستمر في تقاضي راتبه الوظيفي لحين معرفة مصيره و اعتباره ميتا ويستحق الراتب التقاعدي وفقا لأحكام القانون, أما غير الموظف فإن استحقاقه للراتب التقاعدي يحتاج إلى تدخل تشريعي .

- وتأسيسا على ما سبق ذكره في هذا القرار يمكن أن نستخلص أن المشرع العراقي قد عالج وضعية الموظف العمومي المختطف ، أين إعتبر الموظف المختطف في حكم الغائب أو المفقود وتسري عليه قوانين المفقود و الغائب الى حين معرفة مصيره .

---

<sup>1</sup> قرار مجلس شوری الدولة العراقي رقم (85) ، مرجع سابق

كما عالج المشرع العرقي في هذا القرار الاثار المترتبة على عملية الخطف من ناحية مدى إستمرار هذا الموظف في تقاضي راتبه الوظيفي ، اين أقر بإلزام إستمرار هذا الموظف بتقاضي راتبه إلى حين معرفة مصيره ، أو الحكم بوفاته وبذلك يكون مستحق للراتب التقاعدي .

### **المطلب الثاني :القواعد الإجرائية المتعلقة بأحكام الموظف العمومي المخطوف أو المفقود**

#### **الفرع الأول: إجراءات الحكم بالفقدان.**

الإجراءات المنصوص عليها في قانون الأسرة وقانون الإجراءات المدنية و الإدارية والتي ضبط فيها المشرع الجزائري حالة الفقدان, وقد نصت المادة 109 قانون الأسرة<sup>1</sup> (انه لا يعتبر الشخص الغائب الذي لا يعرف موطنه و لا حياته أو مماته مفقودا إلا بصدر حكم قضائي يثبت ذلك) ، أي إن الحكم القضائي هو الشرط الجوهري لاعتبار الشخص مفقودا و هي الوسيلة القانونية الوحيدة لإضفاء صفة المفقود علي الشخص،طبقا لما جاء في نص المادة.

ولاستصدار الحكم أجاز المشرع لكل شخص له صف و مصلحة في ذلك أن يرفع الدعوى قضائية يطالب من خلالها الحكم بالفقدان(أولا)،مع إجراءات رفع الدعوى(ثانيا) ، وفي الأخير الحكم الذي يصدره القاضي(ثالثا).

#### **أولا- طلب الحكم بالفقدان:**

اشترط المشرع الجزائري شروطا لقبول الدعوى، وبدونها تحكم المحكمة بعدم قبول للدعوى طبقا لنص المادة 13 الفقرة 1 من قانون إجراءات المدنية وإدارية التي تنص على انه:لا يجوز لأي شخص،التقاضي ما لم تكن له صفة،وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> قانون الأسرة المادة 109

<sup>2</sup> قانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، متضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج د ش عدد21،صادر في 23 ابريل 2008.

تمنع التقاضي عن لا صفة ولا مصلحة، قائمة كانت أو محتملة، وبالطبع تلك التي يقرها القانون. والأمر سيان بالنسبة لإطراف الدعوى (مدعيًا كان أو مدعي عليه)<sup>1</sup>، وهذه الشروط تتمثل في صفة رافع الطلب، وتوفر المصلحة في رافع الطلب.

### 1- توفر الصفة في رافع الطلب:

الصفة هي تلك العلاقة المباشرة التي تربط أطراف الدعوى (مدعيًا كان أو مدعي عليه) بموضوع النزاع، أي يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى ويكون في مركز سليم يخوله له القضاء.<sup>2</sup>

و لهذا يجب أن ترفع الدعوى من صاحب الحق المدعي وهو الذي يباشر رفع الدعوى من أجل حماية مركز، بمعنى لا بد من توفر مركز قانوني للشخص رافع الدعوى، لصاحب الحق المدعي<sup>3</sup>

إضافة إلى ذلك فقد أشار المشرع الجزائري في قانون الأسرة إلى الأشخاص الذين تتوفر فيهم الصفة في رفع الدعوى نص المادة 114 من ق أ، والتي جاء فيها: يصدر الحكم بالفقدان ويكون هذا بناء على طلب احد الورثة أو من له المصلحة أو النيابة العامة.<sup>4</sup>

حددت هذه المادة الأشخاص الذين يثبت لهم الصفة في رفع الدعوى الفقدان، ويكون هذا بناء على طلب صاحب أحد الورثة أو من له مصلحة في ذلك أو النيابة العامة.

<sup>1</sup> سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية وإدارية، الجزء الأول: المواد من 1 إلى 583، دار الهدي، الجزائر، 2011، ص. 45.

<sup>2</sup> فوزنة ساجية، الوساطة في ظل القانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع القانون العام،

تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2011، ص 112

<sup>3</sup> فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.

15.

<sup>4</sup> أمر رقم 84-11 يتعلق بقانون الأسرة، مرجع سابق.

وعلى هذا الأساس فإن تحريك الدعوي القضائية ضد المفقود تكون بطلب من كل شخص له مصلحة في ذلك، كأن يكون الوارث للشخص المفقود و هو ذوي الحقوق المفقود من أفراد عائلته أو أقاربه ويرفعون دعوى الفقدان بناء على مصلحة خاصة.<sup>1</sup>

2- **توفر المصلحة في رافع الطلب:** المصلحة الشرط الأساسي للقبول الدعوى، حيث يستطيع كل من له مصلحة عامة في الحكم بالفقدان كالدائنين و الشركاء، وكقاعدة عامة يشترط فيمن يستعمل الدعوة القضائية إن تكون له المصلحة.

كما اشترط قانون الإجراءات المدنية و الإدارية علي انه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، فالمصلحة شرط في قبول الدعوة بل هي أساس قبول أي طلب أو دفع أو طعن في الحكم.

و المصلحة التي يشترطها المشرع هي المصلحة القانونية، ويشترط أن تكون شخصية و مباشرة و أن تكون قائمة حالاً:

\* مصلحة القانونية

\* أن تكون مصلحة شخصية و مباشرة

\* إن تكون المصلحة حالة قائمة<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> العريبي بلحاج ، الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري، الجزء الثاني: الميراث والوصية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص، 200.

<sup>2</sup> فريجة حسين، مرجع سابق، ص، 15.

ثانيا- إجراءات رفع دعوى الحكم بالفقدان:

بعد مرور سنة كحد أدنى علي فقدان الشخص يمكن لكل من له صفة رفع الدعوة أمام القضاء وذلك باستيفاء مجموعة من إجراءات يتطلبها القانون تتمثل في الإجراءات المتعلقة بإيداع عريضة الدعوة و إجراءات اللاحقة لإيداع الدعوى.2

1-الإجراءات المتعلقة بإيداع عريضة الدعوى

نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية علي أن ترفع الدعوى إلي القضاء بالواسطة ورقة تسمى "عريضة افتتاح الدعوى"، وهذه العريضة تودع في المحكمة من طرف المدعي أو وكيله أو محاميه<sup>1</sup>.

أ-شروط عريضة افتتاح الدعوى:

تنص المادة 14 من ق إ م و إ علي ما يلي: ترفع الدعوى أمام محكمة بعريضة مكتوبة و مؤرخة وتودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف<sup>2</sup>

تنص هذه المادة عن كيفية اللجوء إلي القضاء، فقررت أن ذلك يتم عن طريق تحرير عريضة تسمى "عريضة افتتاحية" علي أن تكون هذه العريض موقعة ومؤرخ من صاحبها و الذي هو بطبيعة الحال المدعي<sup>3</sup>

ب-البيانات التي يجب أن تتوافر في عريضة افتتاح الدعوى:

تنص المادة 15 من ق.إ.م. و.إ: يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبلها شكلا البيانات الآتية:

<sup>1</sup> فريجة حسين، مرجع سابق،ص،ص.16-17.

<sup>2</sup> قانون رقم 09\_08 يتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية مرجع سابق

<sup>3</sup> سائح سنقوفة ،مرجع سابق،ص.48.

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى
  - اسم و لقب المدعي و موطنه
  - اسم و لقب المدعي عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فاخر موطن له.
  - الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتفاقي.
  - عرض موجز للوقائع و الطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوة.
  - الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات و الوثائق المؤيدة للدعوى.<sup>1</sup>
- ج- تقييد العريضة في السجل الخاص تبعا لترتيب ورودها مع إعلانها:**
- تنص المادة 16 من قانون إ م إ على انه: تقييد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء و ألقاب الخصوم ورقم القضية و تاريخ أول جلسة.
- يسجل أمين الضبط رقم القضية و تاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية ، ويعلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم.
- ويجب احترام اجل عشرون (20) يوما على الأقل بين تاريخ تسليم و التكليف بالحضور وتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.
- ويمدد هذا الأجل أمام جميع الجهات القضائية إلى ثلاثة (3) أشهر إذا كان الشخص المكلف بالحضور مقيما بالخارج<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> قانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية. مرجع سابق

<sup>2</sup> قانون رقم 08-09 المرجع نفسه.



الإجراءات المنصوص عليها في قانون المصالحة الوطنية :

نص المشرع لجزائري في نص المادة 27 من ق، م ، و على إجراءين أساسيين لا يقل أهمية عن الإجراءات الواردة في قانون الأسرة، قيام الشرطة القضائية بعملية البحث وإصدار محضر الفقدان.

- عملية البحث: تدخل ضمن صلاحيات التقاليدية العامة للشرطة القضائية، حيث من واجب هذه الأخيرة التحري و البحث عن المفقودين لأنها في موقعها و بمقتضى السلطات التي يخولها لها القانون ،ويمكن أن تصل لنتائج من الصعب أن يصل إليها أي شخص عادي من خلال القيام بكل التحريات الممكنة على المفقود الذي اختفى في ظروف استثنائية داخل الجزائر أو خارجها (كالحروب و العمليات العسكرية و الكوارث الطبيعية أو تحطم طائرة أو غرق باخرة) <sup>1</sup>.

- إصدار الشرطة القضائية محضر للفقدان :

تكلف الضبطية القضائية بإعداد محضر معاينة لفقدان الشخص المعني بعد سلسلة التحقيقات و التحريات في اجل لا يتجاوز سنة واحدة ابتداء من تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية ، وتسلم نسخة منه لذوي حقوق المفقود أو لكل شخص له مصلحة و يحكم بالوفاة على الشخص المفقود بحكم ابتدائي و نهائي في اجل لا يتعدى شهرين من تاريخ رفع الدعوى بتوفر ثلاثة شروط و هي :

\* ثبوت تواجد الشخص المعني بالفقدان في موقع الكارثة

\* انعدام أي اثر للمفقود

<sup>1</sup> إقروفة زبيدة، الانابة في احكام النيابة ، دار الأمل ، الجزائر، 2004، ص 88.

\* عدم العثور على جثته بعد التحري بكل الوسائل القانونية الموجودة و يكون هذا الحكم قابل للطعن في اجل لا يتعدى شهرا (1) واحدا ، يسري ابتداء من تاريخ النطق بالحكم، و تفصل المحكمة العليا في اجل لا يتعد ثلاثة(3) أشهر من تاريخ رفع الدعوى أمامها .

بعدها تسعى النيابة العامة لقيد الحكم النهائي في سجلات الحالة المدنية<sup>1</sup>، طبقا لنص المادة 27 ف2 من قانون المصالحة الوطنية<sup>2</sup> ، كما نصت المادة 2 من المرسوم الرئاسي 93-06 على انه : يعتبر ضحية وطنية كل شخص مفقود في إطار إحداث المذكورة في الميثاق وكان موضوع معاينة فقدان تعدها الشرطة القضائية على إثر عملية البحث التي قامه به.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الحكم بموت المفقود:

#### أولاً: رفع دعوى حكم الموت في قانون الأسرة الجزائري:

1- في أطراف الدعوى : خول القانون الحق في رفع الدعوى إثبات وفات الشخص المفقود لنفس الأطراف التي لها الحق في رفع دعوى فقدان بتصريح المادة 114 ق،أ، التي تقضي بموت المفقود بناء على طلب أحد ورثته أو من له مصلحة أو النيابة العامة<sup>4</sup> ، نصت المادة 89 من قانون الحالة المدنية على انه يجوز التصريح قضائيا بوفاة كل جزائري فقد بالجزائر ، بناء على طلب وكيل الجمهورية أو الأطراف المعنيين<sup>5</sup>، كما نصت المادة 90 من نفس

<sup>1</sup> إقروفة زيدة ، نفس المرجع ،ص ص 89- 90

<sup>2</sup> الامر رقم 06-01 المتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 93-06 المؤرخ في 28 فبراير سنة 2006 المتعلق بتعويض ضحايا المأسات الوطنية .

<sup>4</sup> الأمر رقم 84-11 المتعلق بقانون الاسرة، مرجع سابق

<sup>5</sup> الأمر رقم 70-20 المؤرخ في 19 فيبرابر 1970 المتعلق بالحالة المدنية، المعدل و المتمم بالقانون رقم 14-08

المؤرخ في 09 اغسطس 2014 ، ج ر ج د ش العدد 49 الصادر في 20 اغسطس سنة 2014

القانون عندما يكون الطلب غير صادر من وكيل الجمهورية يحال بعد التحقيق بواسطة هذا الأخير إلى المحكمة.

1- **في الاختصاص النوعي:** إن هذه الدعوى ترفع أمام قسم شؤون الأسرة لأن مسألة الحكم بوفاة المفقود من مسائل الأحوال الشخصية لكونها تتعلق بإنهاء شخصية وما يترتب عنه من أثر، وهو ما قضت به المادتين 90.89.

## 2- **في الاختصاص الإقليمي:**

حددة نص المادة 91 من ق ح م،الجهة القضائية المختصة محليا بنظر في الدعوى الحكم بموت المفقود إذ جاء فيها:يقدم الطلب إلي محكمة مكان الولادة.

إلا أنه بالنسبة للجزائريين المولودين في الخارج و كذا بالنسبة للأجانب،فإن الطلب يقدم إلي محكمة المسكن أو الإقامة الاعتيادية.

إذا لم يتوفر غير ذلك، فتكون محكمة مدينة الجزائر هي المختصة.

إذا فقد عدة أشخاص من خلال نفس الحادث فيجوز تقديم طلب جماعي إلى محكمة مكان وقوع الفقدان أو إذا لم توجد فيه محكمة فإلى محكمة الجزائر.<sup>1</sup>

إذن من خلال نص المادة نجد أن الاختصاص الإقليمي يتحدد بصفة الأشخاص المفقودين.الأشخاص المفقودين المولودين في الجزائر:تختص في نظر الدعوى المحكمة الواقع بدائرة اختصاصها مكان ولادة المفقود.إذا كان الأشخاص المفقودين من جنسية جزائرية ولدوا في الخارج وكذا الأجانب،أذا كان المفقود جزائري ولد في الخارج فإن الاختصاص بنظر دعواه يكون للمحكمة الموجودة دائرة اختصاصها مسكن المفقود أو محل إقامته المعتاد،فإن لم يتوفر ذلك تكون محكمة مدينة الجزائر هي المختصة.

<sup>1</sup> أمر رقم 70-20. يتعلق بالحالة المدنية،مرجع سابق.

ثانيا الإجراءات الخاصة بدعوى موت المفقود في القوانين الاستثنائية :

**1-إجراءات الحكم بوفاة مفقودي فيضانات باب الواد :**

تنص المادة الثانية الفقرة الثالثة من أمر 02-03 علي انه: يصدر الحكم بوفاة المفقود بناء علي طلب من أحد الورثة أو من كل شخص له مصلحة في ذلك، أو من النيابة العامة، يفصل القاضي المختص بحكم ابتدائي ونهائي في اجل لا يتعدى شهر واحد ابتداء من تاريخ رفع الدعوي أمامه<sup>1</sup>.

**2-إجراءات الحكم بوفاة ضحايا زلزال بومرداس :**

أما بالنسبة لمفقودي الزلازل أيضا ترفع الدعوي بناء علي طلب من أحد الورثة أو من كل شخص له مصلحة في ذلك أو من النيابة العامة و هذا بناء علي المادة الثانية الفقرة الثالثة من القانون رقم 06-03 التي تنص أنه " يصدر الحكم بوفاة المفقود بناء علي طلب من أحد الورثة أو من كل من له مصلحة في ذلك أو من النيابة العامة يفصل القاضي المختص بحكم ابتدائي و نهائي في اجل لا يتعدى شهرا واحد من تاريخ رفع الدعوى<sup>2</sup>.

**ثالثا: إجراءات الحكم بوفاة مفقود في قانون المصالحة الوطنية و قانون الحالة المدنية**

تنص المادة 32 من ق م و أنه "يصدر الحكم بوفاة المفقود بناء علي طلب أحد الورثة أو كل من له مصلحة في ذلك أو من النيابة العامة، يفصل قاضي المختص ابتدائيا و نهائيا في أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ رفع الدعوى<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أمر رقم 03-02 يتضمن الأحكام المطبقة علي مفقودي الفيضانات 10 نوفمبر 2001, مرجع سابق.

<sup>2</sup> قانون رقم 06-03 يتضمن الأحكام المطبق علي مفقودي زلزال 21 مايو، 2003، مرجع سابق

<sup>3</sup> قانون رقم 01-06 يتضمن تنفيذ ميثاق السلم و المصالحة الوطنية، مرجع سابق.

## الفصل الثاني

مركز الموظف المختطف من الوضعيات الأساسية  
للوظيفة وقوانين الضمان الاجتماعي

## الفصل الثاني: مركز الموظف المختطف من الوضعيات الأساسية للوظيفة

### وقوانين الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني : مركز الموظف لمختطف من الوضعيات الأساسية للوظيفة وقوانين الضمان الاجتماعي .

إن المشرع الجزائري لم يتطرق في نصوصه القانونية إلى مركز الموظف المختطف ، سواء في ظل قانون الوظيفة العامة ، أو في ظل قوانين التأمين الاجتماعي ، لذلك سنحاول في هذا الفصل من خلال عرض مختلف الوضعيات الأساسية والقانونية للموظف العمومي بالإضافة الى مختلف الأخطار المؤمن عليها في قوانين التأمين الاجتماعي لمعرفة المركز القانوني للموظف المختطف من هذه الوضعيات والمخاطر ، أو مدى امكانية إستعاب هذه الوضعيات والمخاطر المؤمن عليها لمركز الموظف المختطف .

وقوانين الضمان الاجتماعي

**المبحث الأول : موقف المشرع الجزائري من الموظف المختطف اتجاه الوضعيات القانونية و الأساسية للوظيفة العمومية**

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 127<sup>1</sup> من قانون الوظيفة العمومية على خمسة وضعيات أساسية للموظف العمومي ،منها ما يكون فيها الموظف داخل الإطار وبالتالي يكون خاضع فيها لقوانين وظيفته ، ومنها ما يكون الموظف فيها خارج الإطار وبالتالي يخضع للقوانين الداخلية للمؤسسة التي التحق بها ، لذلك تم الطرقتنا من خلال هذا المبحث إلى أهم الوضعيات التي وردة في القانون إبتداءا بالوضعيات التي يكون فيها الموظف العمومي داخل الإطار و المتمثلة في وضعية الموظف إثناء الخدمة و الانتداب ثم إلى الوضعيات التي يكون فيها الموظف خارج الإطار و الاستداع ، وذلك من أجل تبيان المركز القانوني للموظف المختطف اتجاه هذه الوضعيات .

**المطلب الأول : موقف المشرع من الموظف المختطف في وضعيات داخل الاطار :**

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب الى وضعية الموظف اثناء القيام بالخدمة والانتداب.

**الفرع الأول : وضعية القيام بالخدمة :**

يعتبر العمل الذي يؤديه الموظف العمومي هام بالنسبة للإدارة و كذلك بالنسبة لتأدية مهامه بأحسن صورة ، لهذا يجب ان يتفرغ لذلك العمل فالوظيفة هي واجهة الدولة من خلال موظفيها و النشاط الإداري .

وعليه سندرس وضعية الموظف أثناء القيام بالخدمة من خلال العنصرين التاليين :

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

وقوانين الضمان الاجتماعي

أولاً : الالتزام بالقيام بالخدمة :

على الموظف العام عند قيامه بتأدية العمل أن يكون على دراية بالعمل المنوط به لهذا فهو عمل شخصي له ، ولا بد له من شروط :

**1 - الممارسة الشخصية للمهام :**

يعتبر القيام بالخدمة أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة ويتمثل أساسا بالإطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول بصفة شخصية والتقيد بقواعد المصلحة و لا يمكن التنصل من جزء من المسؤولية إلا عن طريق تفويض المرخص به قانونا لأنه التزام أخلاقي .

أيضا إعتبار الموظف قد ارتضى ممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط ومن ثمة فهو مطالب بالوفاء لهذا الالتزام بما تمليه عليه مقتضيات الممارسة المهنية و ضميره المهني بما يتضمن عدم الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد<sup>1</sup>.

فالالتزام للقيام بالخدمة ، يفرض على الموظفين جملة من الالتزامات منها التقيد بمواعيد أوقات العمل وإنجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الخاصة بها . ومن ثم فأى تغيب غير مشروع عن العمل بمعنى غير مرخص به ، يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام و يعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل الى حد العزل .<sup>2</sup>

ووفق المادة (128) من الأمر رقم ( 06-03) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة أنه تعني وضعية القيام بالخدمة ، وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته مهام منصب شغل من المناصب

---

1 سعيد مقدم الوضيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 277.

2 سعيد مقدم، نفس المرجع، ص 278



### وقوانين الضمان الاجتماعي

المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر كما يعد أيضا طبقا للمادة 129 من نفس الأمر في وضعية القيام بالخدمة الموظف الموجود في :

عطلة سنوية ، عطلة مرضية ، حادث مهني ، عطلة الأمومة ، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد (208 الى 212 و 215) من هذا الأمر، الذي تم استدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الإحتياط ، الذي تم قبوله لفترة تحسين المستوى<sup>1</sup>.

والجدير بالذكر أن المشرع اعتبر في المادة (130) من نفس الأمر حالة وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها .

وأیضا هؤلاء الموظفون الذي يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بالطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة (131)<sup>2</sup>.

## **2 - حالات الغياب غير المبرر :**

إذا كان للموظف في حالة القيام بالخدمة الحق في العطل والغيابات المدفوعة الأجر المنصوص عليها قانونا فإنه لا يمكنه مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ، بل إن القانون ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية حسب المادة 207 من الأمر 03-06 ، بل يمكن الاستفائدة من الرخص للتغيب مدفوعة الأجر في الحالات المنصوص عليها في المواد من 208 الى 214 ومن الرخص الإستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة لا يمكن

<sup>1</sup>-الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة مرجع سابق .

<sup>2</sup>- الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العامة ، مرجع سابق

وقوانين الضمان الاجتماعي

أن تتجاوز مدتها عشرة ايام ، حسب المادة 215 من نفس الأمر . وبإستثناء هذه الحالات المنصوص عليها في القانون الوظيفة العمومية فإن الموظف الذي يضع نفسه خارج هذا الإطار يكون في حكم المتخلي عن منصب عمله بطريقة فجائية وإرادته الحرة ، وهي الوضعية التي غالبا ما تؤدي الى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف ، وبالتالي حرمانه من الضمانات القانونية المقررة للموظفين . كما أن المادة 128 من الأمر 03 06 عرفت وضعية القيام بالخدمة بنصها على ما يلي : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منص شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الإمر. معنى ذلك أن أهم نقطة غي وضعية القيام بالخدمة هي الممارسة الفعلية للمهام ، ورغم ذلك اعتبرت المادة 129 من نفس الأمر أشخاصا لا يمارسون فعليا مهامهم في هذه الوضعية ويتعلق الأمر:

- الموجود في عطلة سنوية .
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .
- الموظفة الموجودة في عطلة الأمومة .
- المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 الى 215 من الامر 03-06 .

- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط .
- الذي استدعي في إطار الإحتياط .
- الذي تم قبوله في فترة تحسين المستوى<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة لعامة .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

وبالعودة الى المفقود نجد أنه يكون في هذه الوضعية متى كان الفقد قد وقع بمناسبة تأدية مهامه أو خلالها ، فق كيف على أساس أنه حادث مهني وبالرجوع إلى أحكام القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل والمتمم ، نجد أن المادة 6 منه تعرف الحادث المهني أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي وطارئ في إطار علاقة العمل ، وبإسقاط هذا التعريف على المفقود نجد أن معطياته يمكن أن تنطبق على هذا الأخير بإعتبار أن الحادث الفقد الناتج عن سبب مفاجئ وخارجي طارئ تحقق اثناء تأدية الوظيفة .

وعلى هذا الاساس يمكن أن نعتبر المفقود في وضعية أداء الخدمة خلال فترة الفقد ونحتفظ له بمنصبه .<sup>1</sup>

لذلك يبقى لنا ان نكيف ما إذا كان الموظف المختطف في حكم الموظف المفقود، الذي تمة معاجته في نصوص هذه المود .

و بالرجوع إلي الموظف المخطوف الذي عرفه المشرع العراقي من خلال قرار مجلس شورى الدولة رقم (85) لسنة 2006 بأنه هو الشخص المجني عليه الذي ينتزع من مكانه الذي هو فيه و قطع صلته بأهله و محيط الذي ينتمي إليه و نقله إلي مكان آخر و اجتازه فيه بقصد إخفائه بدون أمر من السلطة المختصة وقد اعتبر الموظف المخطوف في حكم الغائب المفقود وأقر بجميع الحقوق المالية و الغير مالية .<sup>2</sup>

وبالإسقاط على هذا الأمر يمكن اعتبار الموظف الذي اختطف أثناء أو بمناسبة تأدية الوظيفة في حكم المفقود ، أين تسري عليه أحكام هذا الأخير ، من جميع النواحي .

---

<sup>1</sup> النوي عبد النور ، أحكام المفقود في ضل القانون والإجتهاد القضائي الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الجزائر 1 ، 2012- 2013 ، ص- ص 196 . 197

<sup>2</sup> قرار مجلس شورى الدولة العراقي لسنة 2006 ، مرجع سابق

وقوانين الضمان الاجتماعي

الفرع الثاني : وضعية الإنتداب :

هي حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك مع حقه الأقدمية و في الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها كما يجب التنبه إلي أن الإنتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة<sup>1</sup>.

أولا : حالات الإنتداب : هناك أربعة حالات للإنتداب .

الحالة الأولى : حالة الإنتداب بقوة القانون: ويلجأ إلي هذا النوع من الإنتداب وفقا لأحكام المادة 134 من قانون الوظيف العمومي لتمكين الموظف من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة (وزير).

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية عندما تتضمن هذه العهدة إلتزامات تمنع الموظف من القيام بمهامه بصفة عادية وتتطلب تواجده في المؤسسة الوطنية أو جماعة الإقلمية التي أنتخب فيها بصفة مستمر مثل نائب بالرلمان أو منتخب بالمجلس الشعبي البلدي

- وظيفة عليا للدولة مثل مدير مكلف بالدراسات

- عهدة نقابية دائمة: منصب قيادي بإحدى المنظمات النقابية يتطلب ممارسة النشاط النقابي بصفة مستمرة.

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

- متابعة التكوين أو دراسات في حالة تعيين الموظف لذلك من طرف الإدارة التي

ينتمي إليها .

الحالة الثانية: حالة الإنتداب بطلب من الموظف : من المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إلي قطاعات عمل أخرى عمومية وذلك في حدود (5) من العدد الحقيقي للسلك ، ويتعلق الأمر

<sup>1</sup> كمال رحماوي، الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة، 2004 ص 44

وقوانين الضمان الاجتماعي

بإنتداب الموظفين لدى المؤسسات و الهيئات العمومية و كذا لدى البلدان الأجنبية في إطار التعاون التقني أو لدى المنظمات الدولية.

**الحالة الثالثة: سلطة اتخاذ قرار الإنتداب بقوة القانون و مدته.**

يكرس الإنتداب بقرار فردي من السلطة المؤهلة، لفترة تساوي مدة الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الإنتداب من أجلها.<sup>1</sup>

**الحالة الرابعة: سلطة اتخاذ قرار الإنتداب بطلب من الموظف و مدته .**

يكرس الإنتداب بقرار فردي من السلطة المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة (6) اشهر و مدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات.

1- **الإستثناءات المقررة بخصوص المدة:** لا تسري أحكام المادة (136) من قانون الوظيف العمومي بخصوص المدة المقررة على الحالات المنصوص عليها في المادة (134) من نفس القانون، أي علي الإنتداب بقوة القانون.

فالعبرة بمدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الإنتداب من أجلها المادة(2/136).

2- **القواعد التي يخضع لها الموظف اثناء الإنتداب:** يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم منصبه أو التي تحكم الوظيفة أو العهد التي أنتدب لها، كما يخضع في مجال التقييم و تقاضي راتبه للإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي أنتدب إليها المادة(137).

3 - **حقوق و واجبات الموظف المنتدب في كلا الحالتين:** يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب اليه حيث:

---

<sup>1</sup>هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية علي ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص (169-171) .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

- يتم تقديم الموظف المنتدب و يتقاضى من راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي أنتدب إليها غير أنه يمكن للموظف الذي أنتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها .

#### **ثانيا: إنتهاء الأنتداب**

كما للوظعية السابقة حدود تنتهي فيها، كذلك بالنسبة لوضعية الإنتداب فهي تنتهي بحسب ما جاء في القانون.

**1: من الناحية المبدئية:** يعتبر الأنتداب، كوضعية من الوضعيات القانونية للموظف، قابلة للإلغاء.

**2 : من الناحية العملية:** فإن الإدارة الأصلية المستخدمة للموظف المنتدب ملزمة بقوة القانون بإعادة إدماجه في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة أنتدابه ولو كان زائدا عن العدد المادة(138) من الأمر(03-06)<sup>1</sup>.

#### **3: وضعية الموظف المنتدب:**

يحتفظ الموظف في هذه الحالة بكامل الحقوق المرتبطة بمركزه القانوني، فهو يستفيد بالأقدمية المكتسبة في رتبته الأصلية و بحق الترقية بالدرجات حسب المدة المتوسطة في سلكه الأصلي .

ويتم ترقية الموظف حسب المدة الدنيا و بغض النظر عن النسب المحددة قانونا عندما يكون إنتدابه من أجل شغل وظيفة سامية.

- وبالرجوع الى أحكام المفقود والمخطوف نلاحظ أن الموظف الذي يكون في وضعية الإنتداب ، لا يمكن أن يأخذ وضعية أو مركز الموظف المختطف أو المفقود أثناء فترة الفقد أو الخطف ، وبالتالي لا يمكن الإستناد على هذه الوضعية .

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

وقوانين الضمان الاجتماعي

**المطلب الثاني : موقف المشرع من الموظف المختطف في وضعيات خارج الإطار :**

سنتطرق في هذا المطلب الى الوضعيات القانونية الأساسية خارج الإطار للوظيفة التي يمكن أن يكون فيها الموظف المختطف أو المفقود والمتمثلة في وضعية خارج الإطار والإستداع ثم وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية .

**الفرع الأول : وضعية خارج الإطار :**

تعرف وضعية الموظف خارج الإطار أنها ( الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الإنتداب ، في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيف العمومي ) .

إن تعريف هذه الوضعية الجيدة التي لم يسبق تكريسها من قبل ، إذ أنها مستقاة من قانون الوظيفة العمومي الفرنسي حيث يبقى تعريفه يكتنف بعض الغموض ، بالرغم من إحالة كليات تطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى نصوص تنضيمية ، غير أنه يستشف من منطوق المادة (140) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفت هذه الوضعية على النحو المذكور أعلاه ، ومن أحكام التشريعات الدولية للوظيف العمومي ، أن الأمر يتعلق بحالة الموظف الذي إستنفذ حقوقه في الإنتداب في وظيفة أو منصب عمل على مستوى الإدارة عمومية أو مؤسسة عمومية أو هيئة دولية لاتخضع نشاطاتها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والذي يمكن أن يكون بطلب منه ، أن يوضع في وضعية خارج الإطار ، لمواصلة عمله بالإدارة العمومية أو مؤسسة عمومية أو هيئة دولية التي يعمل بها .

ويفقد الموظف في هذه الوضعية حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد بعنوان سلكه أو إطار عمله الأصلي ، ويصبح خاضعا لأحكام القانون الأساسي التي تسري على الوظيفة التي يشغلها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الأمر 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

وقوانين الضمان الاجتماعي

فهذه الوضعية بالنظر الى السلك الأصلي تشبه نوعا ما وضعية الإحالة على الإستداع بإعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب و الترقية في الدرجات و التقاعد وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الإنتداب ، وقد تعتبر كإمتداد له .

مع الإشارة انه لايمكن أن يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين الى الفوج (أ) المنصوص عليه في أحام المادة (8) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي ، أي الحائزون على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو ما يعادل المادة (136) : يكرس الإنتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة ، لمدة دنيا قدرها (6) أشهر و مدة قصوى قدرها (5) سنوات <sup>1</sup>.

**أولا - سطة اتخاذ القرار في وضعية خارج الإطار ومدته :**

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات ، وذلك حسب المادة 136. <sup>2</sup>

**ثانيا - حقوق وواجبات الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار :**

- لايستفيد الموظف الموضوع في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات .
- يتقاضى الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية ، ويتم تقييمه من هذه الأخيرة .
- يعاد إدماج الموظف عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية وبقوة القانون ولو كان زائد عن العدد .

1 رشيد حباني ، دليل الموظف في الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر 2012 ، ص 69 .

2 انظر المادة 136 من الإمر 06- 03 التضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .



وقوانين الضمان الاجتماعي

**الفرع الثاني: وضعية الإستداع:**

الإحالة علي الإستداع هو أيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للموظف مرسوم في منصب عمله.

**أولا : تعريف الإستداع:** هي الحالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي الي:

. توقيف الراتب والحق في الأقدمية و في الدرجات و في التقاعد .

والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدته لحقوقه المكتسبة في رتبته الإصلية عند تاريخ الإحالة على الإستداع بل يحتفظ بها كاملة ، الغاية من هذا أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة الإدماج في رتبته بعد إنقضاء مدة الإستداع .

**ثانيا : أنواع الإستداع :**

هناك نوعين من الإستداع :

**1 - الإستداع بقوة القانون :** يمكن للموظف أن يكون في وضعية استداع بقية القانون في الحالات التالية :

- حالة تعرض أحد أصول للموظف أو زوجته أو أحد أبنائه المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير .

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الطي يقل عمره عن خمسة (5) سنوات .

- تمكين الموظف من ممارسة عضو مسير لحزب سياسي.

- حالة تعيين زوج الموظف كمثل جزائري في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو

كلف بمهمة تعاون ، إذ لا يمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الإنتداب بل بتمكينه من وضعية الإستداع بقوة القانون ، المادة 147 فقرة 1 من قانون الوظيفة العمومية <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة ( 147 ف1 ) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية

وقوانين الضمان الاجتماعي

2 - الإستداع الإداري : يمكن للموظف لأسباب معينة أن يلتمس من الإدارة الإستفادة من الإحالة على الإستداع ، لأغراض شخصية للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال البحث وهو الطلب الذي لا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبررا وبعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية .

3 - مدة الإحالة على الإستداع : كمبدأ عام فإن مدة الإحالة على الإستداع بقوة القانون لممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147 تساوي مدة مهمة الزوج الموظف في الخارج ، في حين أن الإستفادة من الإحالة على الإستداع طبقا لأحكام المادة 146.<sup>1</sup>

**ثالثا : صور الإحالة على الإستداع :**

إن الإحالة على الإستداع تكون وفق ما جاء به المشرع وهو بإمكان الموظف أن يحصل على هذه الحالة في الأوضاع التالية :

- لمتابعة الدراسة أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام .
- لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة .
- إن الإحالة على الإستداع بمختلف صورها تقتزن بتجميد المسار المهني للموظف طوال مدة توقفه عن الوظيفة .
- تحتفظ الإدارة بحق مراقبة حقيقة الأسباب التي يكون الموظف قد قدمها تدعيما لطلب الإحالة على الإستداع .
- على الموظف المحال على الإستداع أن يمتنع مبدئيا عن ممارسة أي عمل مأجور .
- يعاد إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستداع في سلكه و يعين في المنصب الذي كان يشغله أو في منصب مماثل و ينطلق من جديد بتطوير مساره المهني من المستوى الذي كان عليه من قبل .

---

<sup>2</sup> أنظر المادة 146 من الأمر 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية .

وقوانين الضمان الاجتماعي

- الإحالة القانونية : تكون الإحالة على الإستداع حقا قانونيا في الحالات الآتية :
- لفائدة الموظفين إثر تعيين أزواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج أو انتدابهم إلى هيئات دولية أو إلى القيام بمهام تعاون .
- لتمكين الموظف من تربية ولد له أقل من خمسة (5) سنوات أو أصيب بعاقة تستلزم علاجاً مستمرا .
- عند مرض خطير أو حادث أصاب زوج الموظف أو أحد الأولاد .
- لمدة مهمته في الخارج .<sup>1</sup>

**الفرع الثالث : وضعية القيام بالخدمة الوطنية :**

جاء بموجب الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الخامس منه و المعنون : وضعية الخدمة الوطنية وذلك في مواده 154 و 155

أنه : يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية .

يحتفظ مع مراعات الاحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية و الدرجات و التقاعد . ولا يمكنه الإستفادة من أي راتب.

**أولا : الأثر القانوني للقيام بالخدمة الوطنية :**

هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو للمنصب الذي عين فيه .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص-ص 176 ، 177 .

<sup>2</sup> رشيد حبابي . ص 65 مرجع سابق.

### وقوانين الضمان الاجتماعي

مع الإشارة ، أن المشرع قد عاد إلى التسمية المعتمدة في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لتكييف هذه الوضعية على أنها وضعية القيام بالخدمة بعد أن استعمل مصطلح الخدمة الفعلية في أحكام المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .<sup>1</sup>

#### **1- تعريف وضعية الخدمة الوطنية :**

من الآثار المترتبة على وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة الوطنية ما يلي :

- الإحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد ، (إذا كان موظفا رسميا ) .

أما إذا لم يكن مرسما لعدم اكتمال فترة التربص ، فإنه بعد اكتمالها و ترسيمه ، يكون من حقه الإستفادة من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية بإعتمادها في الترقية في الدرجات .

- لا يحق له في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب عن الفترة المنقضية في إطار الخدمة الوطنية .

#### **2 - حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية :**

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان فيه قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له .<sup>2</sup>

\_ وكخلاصة لهذه الوضعيات التي تم القياس عليها على حكم الموظف الختطف وموقعه من هذه الوضعيات وبالرجوع إلى أحكام المفقود التي تم القياس عليها فيما يخص المركز القانوني للموظف المختطف الذي يمكن اعتباره في حكم الغائب الذي لاتعرف حياته من

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق ، ص 65

<sup>2</sup> فؤاد حجري ، قانون الوظيفة العمومي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص10 .

وقوانين الضمان الاجتماعي

مماثلة ، نجد أن الموظف المختطف لا يمكن أن نجد له مكان ضمن هذه الوضعيات باعتبار أن الأحكام المنضمة لها لا يمكن تطبيقها عليه ، بالتالي لا يمكن له أن يأخذ وضعية الموظف في وضعية خارج الإطار أو الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية و استنادا على ذلك لا يمكن له أن يستفيد من التوقف المؤقت عن العمل ، أو امكانية الإحتفاظ بالمنصب الوظيفي و الإمتيازات المترتبة عليه ، ونفس الأمر يمكن قوله فيما يخص وضعية الإستداع .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

**المبحث الثاني : الحماية المقررة للموظف المختطف في ظل قوانين الضمان الاجتماعي :**

إن المشرع الجزائري أراد من خلال إصدار النصوص المتعلقة بميدان الضمان الاجتماعي هو توفير حماية اجتماعية إلى كافة الأفراد الذي قد تعترضهم في بعض الحالات عدة مخاطر اجتماعية ، مثل المرض ، العجز ، الشيخوخة البطالة ، أو حوادث العمل و الأمراض المهنية ، وذلك حفاضا على العنصر البشري من هذه المخاطر .

واستنادا على ذلك سوف نتطرق في هذا المبحث الى المخاطر المؤمن عليها في نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري ، وما موقع الموظف المختطف في من قوانين التأمينات الاجتماعية .

**المطلب الاول : أنواع المخاطر المؤمن عليها اجتماعيا .**

سنتطرق في هذا المطلب الى أنواع المخاطر المؤمن عليها اجتماعيا في إطار قانون الضمان الاجتماعي ، وما موقع الموظف المخطوف من هذه المخاطر ، وما الوضعية التي يمكن تتلائم ومركز الموظف المخطوف .

**الفرع الاول : المرض و الأمومة .**

**أولا : التأمين على المرض :** إن التأمين على المرض يتمثل في التكفل بكل الأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حال الإصابة ببعض الأمراض ، وكل ماتستلزمه متطلبات العلاج و العناية ، من ناحية التكفل بالمريض الى حين شفائه ، فأصابة المؤمن له بمرض ما يخول له الحق في الأداءات النقدية و العينية وذلك بعد القيام بجميع الإجراءات اللازمة والمنصوص عليها في القانون ، من وجوب إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض<sup>1</sup>

<sup>1</sup> القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المطلوبة للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية رقم 07

الصادرة بتاريخ 14-02-1984.

وقوانين الضمان الاجتماعي

الذي أصابه في الأجل القانونية لذلك وهو مانصت عليه المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في 13-02-1984.<sup>1</sup>

ويتم التصريح بإداع المؤمن له اجتماعيا أو ممثله وصفة التوقف عن العمل لدى شباك هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في الأجل المحددة قانونا .

وبذلك فهئية الضمان الاجتماعي بعد التبليغ تجري مراقبتين على المؤمن له المريض ، الاولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، وذلك بعد تقديم الوصفة الطبية عن التوقف عن العمل ، والثانية تتمثل في المراقبة الإدارية التي يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض ، وذلك لتأكيد مدى إلتزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84-27.<sup>2</sup>

وتتمثل هذه الإلتزامات فيما يلي :

- يجب على المؤمن المريض أن لا يتعاطى أي نشاط أو نشاط مهني مأجور أو غير مأجور ، إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي .

- يجب على المريض أن لا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي ، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحا و الرابعة مساء ، ماعدا في الحالات القاهرة ويجب أن يسجل هذه الساعات عند الطبيب المعالج في ورقة المرض .

- يجب على المؤمن له أن لا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي ، ويمكن لهذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض لمدة غير محددة متى

---

<sup>1</sup> القرار الوزاري الذي يحدد مدة الأجل المطلوبة للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية رقم 07 الصادر بتاريخ 14-02-1984.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984 المحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

وقوانين الضمان الاجتماعي

وصف الطبيب المعالج ذلك لغرض علاجي أو شخصي مسبب ، وذلك بعد استشارات الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي .

- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل الذهاب وينتظر إينها كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الإجتاعي طوال مدة النقاهة .

- إذا مرض المؤمن له خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية ، وتبين له هذه الهيئة دورها الهيئة المكلفة بتقديم خدمات العلاج له إن اقتضى الأمر .

- يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له .

بالإضافة للأداءات النقدية التي يتقاضها المؤمن المريض ، نصت المادة 07 من قانون 11-83 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل كذلك الأداءات العينية التي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه وتشمل<sup>1</sup>.

- العلاج - الجراحة - الأدوية - القامة بالمستشفى .

- الفحوص البيولوجية و الكهروودوغرافية المجوافة و النظرية .

- علاج الأسنان و استخلافها الإصطناعي .

- النظارات الطبية .

- العلاجات بالمياه المعدنية .

- الاجهزة و الاعضاء الإصطناعية .

---

<sup>1</sup> المادة 07 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الإجتاعية المعدلة بالمادة 04 من الأمر 96-17 المؤرخ في



وقوانين الضمان الاجتماعي

- الجبارة الفكية و الوجهية .
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء .
- إعادة التأهيل المهني .
- النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك .
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي .

**ثانيا : التأمين على الأمومة :**

الغرض من التأمين على الأمومة هو ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة و ظروف ولادة حسنة ، وحفاظا على صحتها وصحت ولدها .<sup>1</sup>

وعليه تستفيد المرأة العامل التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية و المتتلة في تعوضة يومية تقدر بمئة بالمئة من الأجر اليومي .

وبالرجوع الى المادة 12 من الأمر 96-17 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، أن المدة التي تنقطع فيها المرأة العاملة عن عملها تقدر ب 14 أسبوعا متتالية ، تبدأ على الاقل ستة (6) أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة ن يجب على المرأة العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناءا عل شهادة طبية .<sup>2</sup>

كمت تجدر الإشارة أنه طبقا للمادة 30 من المرسوم 84-27 فإنه يجب على المرأة العاملة لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لاتكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع

<sup>1</sup> المادة 28 و 29 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق

بالتأمينات الاجتماعية

<sup>2</sup> المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984 المعدل و المتمم لقانون 83-11 .

وقوانين الضمان الاجتماعي

كما نشير أنه لكي تستفيد المرأة العاملة من الحق في الأداءات النقدية للتأمين على الولادة في إطار المادة 28 من القانون 83-11 يشترط أن تكون قد عملت :

- إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل .

- إما ستة وثلاثون يوماً أو أربعين و مائتي ساعة على الأقل ، أثناء الأثنى عشر شهر التي سبقت المعاينة للطبية الأولى للحمل .

وللحصول على أداءات تأمين الأمومة على المرأة العاملة المؤمن لها اتباع الإجراءات التالية :

أجراء الفحوص الطبية بحيث ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 على المرأة العاملة إجراء الفحوصات الطبي التالية :

- 1- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل .
- 2- فحص تالي خلال الشهر السادس من الحمل .
- 3- فحصان يأمر بهما الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد ، أحدهما يتم قبل أربعة أسابيع من التايخ المحتمل للوضع في أقرب الآجال و الثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل .

- كما يجب على المؤمن لها أن تخطر هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بحالة الحمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك قبل ستة أشهر على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع المثبت بالشهادة المسلمة عند المعاينة الطبية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المادة 12من الأمر 96 - 17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 المعدل و المتمم للقانون 83-11 .

وقوانين الضمان الاجتماعي

الفرع الثاني : الوفاة و العجز :

أولا : الوفاة :

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهولا ، لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي ، ويهدف التأمين على الوفاة الى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته ، بتوفير الحماية اللازمة لهذه الأسرة ، ذلك لأن فقدان عائل الأسرة بالإضافة الى ما يتطلبه الأمر من مصاريف ، كمصاريف الجنازة و الدفن ، كذلك فقدان الأسرة للدخل الذي يلبي حاجاتها اليومية مما يعرضها للبوؤس و العوز خاصة إذا كان أفراد الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم للبقاء دون دخل لمولجته أعباء الحياة<sup>1</sup>

لذلك أقر المشرع في قوانين الضمان الاجتماعي منحة الوفاة لذوي حقوق المؤمن له .

فمنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك ، والمقصود بذوي الحقوق طبقا لما نصت عليه

المادة 30 من الأمر 96-17 أنه :

- زوج المؤمن له ، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس

نشاطا مهنيا مأجورا .

- الأولاد المكفولون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم في الضمان الاجتماعي .<sup>2</sup>

- يعتبر مكفولون أصول المؤمن له و أصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم

الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية القاهرة ،

1996 ، ص 9 .

<sup>2</sup> المادة 67 من القانون 83-12 المؤرخ في 02-07-2983 المتعلق بالتقاعد .

<sup>3</sup> المادة 30 من القانون 83-11 المتعلق بالضمان الاجتماعي .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

يقدر مبلغ أو رأس مال الوفاة حسب المادة 48 من القانون 83-11 بإثني عشر (12) مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب ، وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشر مرة عن قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون ، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة حسب الفقرة الثانية من المادة 48 من نفس القانون السالف الذكر .<sup>1</sup>

#### **ثانيا : العجز :**

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية و قدرته على القيام بالعمل ، ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول على دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز ، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى الى عجزه .<sup>2</sup>

تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة مختصة ، وتحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية ، وتأخذ في الاعتبار الحالة البدنية و العقلية للعامل المعني إضافة الى مؤهلاته وتكوينه ، إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله ، ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد ، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة الاستفادة من معاش التقاعد .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 48 من القانون 83-11 تتضمن قانون الضمان الاجتماعي .

<sup>2</sup> المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 .

<sup>3</sup> المادة 34 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل ، بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 83- 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 16 فقرة 01 من القانون السالف الذكر، وإذا تعلق الامر بعطل قصيرة الأمد فهنا تدفع التعويضة اليومية على نحو مدة سنتان متتاليتان يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضة يومية على الأكثر طبقا لنص المادة 16 فقرة 02 من القانون 83- 11 السالف الذكر .

هذا وبعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدياءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار طلب المعني بالأمر وهومانصت عليه المادة 35 من القانون السالف الذكر .

والعجز مصنف الى ثلاث أصناف حددتها المواد من 36 الى 39 من نفس القانون و التي جاءت على النحو التالي :

- **الصنف الأول :** العجزة الذين مازالو قادرين على ممارسة نشاط مأجور ، وتكون نسبة العجز هذه الفئة مقدرة ب 60 بالمئة من الأجر السنوي المتوسط للمنصب .

- **الصنف الثاني :** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة ب 80 بالمئة من الأجر السنوي المتوسط للمنصب :

- **الصنف الثالث :** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز عند هذه الفئة ب 80 بالمئة من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف إليها نسبة 40 بالمئة تمنح للشخص المساعد<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> القانون 83-11 المتضمن قانون الضمان الاجتماعي .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

أما بالنسبة للعجز الناتج عن حادث عمل فقد نص عليه القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، فالمؤمن له المصاب بحادث العمل بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت أو ما يطلق عليها بمصطلح العجز الكلي المؤمن والذي يمنح للمؤمن له المصاب فإنه يحصل على نسبة عجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر .<sup>1</sup>

ولكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل :

- إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل .

- إما 180 يوما أو 120 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو اللعينة الطبية للعجز .

### **الفرع الثالث : حوادث العمل و الأمراض المهنية .**

إن المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل أو الموظف في تنمية البلاد اقتصاديا و اجتماعيا ، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية ، انطلاقا من مبدأ : أنه لا يمكن تنمية بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان و أن لا يفضل شئى على حياة وصحة العمال .

في هذا الإطار اعتبر المشرع حادث العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سماتي الطيب ، منازعت الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار الكتب العلمية ن طبعة 2008 ، ص 43 .

<sup>2</sup> المواد 06 و 63 و 64 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 02-07-1983 .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

أما الأمراض المهنية فقد أراد المشرع على اعتبار أمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعفن و الأعتلال التي تنسب الى مصدر أو بتأهيل مهني خاص ، وتحدد قائمة الامراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم .

وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ويتضح ذلك من خلال فحوى المواد 3 و6 من القانون 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نص في المادة على أنه ..... يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذين ينتمون إليه و النظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق..... وأضافت المادة 06 من نفس القانون .... ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم .....<sup>1</sup>

كما أنه بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل و الأمراض المهنية فقد وسع كذلك في دارة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات و أسباب هذه الحوادث ، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و8 و12 من القانون 83-13 المعدل و المتمم بالأمر 96-16 المؤرخ في 06-07-1996 ، حيث قرر المشرع على اعتبار أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بالانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافات التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله أو الإياب منه . وتجدر الإشارة أن المشرع اعتبر كحادث عمل حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا ، الحادث

<sup>1</sup> القانون 83-11 المتضمن قانون التأمين الاجتماعي .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك .

**المطلب الثاني : التعويضات المستحقة للموظف المختطف .**

ليس هناك تعويضات مقررة للموظف المختطف في قوانين التأمينات الاجتماعية الجزائرية ، لأن المشرع لم يتطرق في نصوصه لمثل هذه الوضعية ، لذلك سنحاول في هذا المطلب التطرق الى مواقف بعض الدول التي عالجت في نصوصها وضعية الموظف المختطف، من حيث كيفية متابعة إجراءات إثبات الإختطاف بالاضافة الى مصير أمواله والتعويضات المستحقة لذويه في هذه الحالة .

**الفرع الأول : التعويضات المستحقة للموظف المختطف في التشريعات المقارنة .**

**أولا : موقف المشرع العراقي .**

يتجلى موقف المشرع العراقي من خلال قرار مجلس شورى الدولة العراقي في قراره رقم 15-2008 الصادر بتاريخ 03-02-2007 وذلك استنادا الى حكم البند الأول من قانون المجلس رقم (65) لسنة 1979 .

**1: تعريف الشخص المخطوف و المفقود و الشهيد .**

حيث أن الفقه الجنائي (العربي والأجنبي والمقارن) عرف المخطوف هو المجني عليه الذي ينتزع من مكانه الذي هو فيه وقطع صلته بأهله ومحيطه الذي ينتمي إليه ونقله الى موقع آخر واحتجازه فيه بقصد إخفائه بدون أمر من السلطة المختصة .

وحيث أن المادة 86 من قانون رعاية القاصرين رقم (78) لسنة 1980 قد عرفت المفقود هو الغائب الذي انقطعت أخباره ، ولا تعرف حياته من مماته .

وحيث أن البند الأول من الأمر رقم 17 لسنة 2004 ، أقرت الحقوق التقاعدية الممنوحة للموظف الشهيد و المتوفين من الوزراء وذوي الدرجات الخاصة و المدراء العامين نص على

أن (يعد شهيدا الموظف الذي يقتل نتيجة عمل إرهابي أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها )



### وقوانين الضمان الاجتماعي

وحيث أن المادة (1) من التعليمات عدد (3) لسنة 2005 تعويض الشهداء و المصابين نتيجة الأعمال الارهابية نصت على أنه (يقصد بالعمل الارهابي لأغراض هذه التعليمات كل فعل إجرامي صادر من فرد أو عدد من الأفراد أو جماعة لاتحمل صفة رسمية يؤدي الى استشهاد المواطن أو إصابته بعاهة مستديمة بقصد إثارة الفوضى و الخوف بين أبناء الشعب العراقي أو التحريض على العنف أو إقاع الأذى بالمواطنين ) .

**وتأسيسا على ماتقدم من أسباب يرى المجلس :**

**المختطف** المجني عليه الذي ينتزع من مكانه الذي هو فيه وقطع صلته بأهله ومحيطه الذي ينتمي إليه و نقله الى موقع آخر واحتجازه فيه بقصد إخفائه بدونأمر من السلطة المختصة .

**المفقود :** الغائب الذي انقطعت أخباره ولا تعرف حياته من مماته .

**الشهيد :** اعتبر شهيدا بموجب القانون أو استشهد نتيجة عمل إرهابي .

**2 : كيفية إثبات صفة الخطف أو فقدان أو الشهادة :**

حيث أن حالة الخطف أو فقدان تتطلب إجراء تحقيق من لجنة مختصة ، بالنسبة للموظف لإثباتها ومعرفة مصير المختطف أو المفقود مع إخبار القاضي المختص بالنسبة للموظف وغير الموظف ومتابعة الاجراءات .

وحيث أن المادة (3) من تعليمات عدد(3) لسنة 2005 قضت بأن تقدم الطلبات من المشمولين الى المحافظة التي وقع فيها العمل الارهابي مشفوعة بأوراق التحقيق الذي أجراه مركز الشرطة ، وشهادة الوفاة في حاة الاستشهاد والتقري الطبي الخاص بالإصابة أوالعجز مؤيد من اللجنة الطبية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم 15-2008 الصادر بتاريخ 03-02-2007.

وقوانين الضمان الاجتماعي

وتأسيسا على ماتقدم من أسباب يرى المجلس :

أ- يتم إثبات حالة الإختطاف من خلال التحقيق من لجنة مختصة تشكل في دائرة الموظف المخطوف بعد إخبار مركز الشرطة وقاضي التحقيق المختص لمعرفة مصير المخطوف أو المفقود .

ب- إن إثبات حالة الاستشهاد والاصابة يتم وفق الإجراءات المنصوص عليها في التعليمات رقم(3) لسنة 2005 الصادرة لتسهيل تنفيذ الأمر رقم (10) لسنة 2004 .

**3 : الأشخاص والجهات المخولة بالمراجعة و الثبوتات المطلوبة كحجة التوثيق :**

حيث أن صرف مستحقات الشخص المخطوف تكون لشخص مخول قانونا .  
وحيث أن ذلك يتطلب إصدار حجة مؤقتة من محكمة الأحوال الشخصية المختصة ونصب أحد ذويه قيما مؤقتا عليه .

وحيث أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (88) لسنة 1987 قضى بصرف رواتب الأسير والمفقود الى زوجته وأولاده أو الى زوجته عند عدم وجود أولاد لديه .

وحيث أن البند الثالث من المادة (4) من التعليمات رقم (3) لسنة 2005 قضى بأن يصرف مبلغ التعويض الى زوج الشهيد وأولاده وفي حال كونه أعزبا يسلم المبلغ الى والدته فإن كانت متوفاة يسلم الى والده وإذا كان هذا الاخير متوفي فيسلم الى ورثته الشرعيين .

وحيث أن المادة (3) من التعليمات رقم (3) لسنة 2005 قضت أن تكون الطلبات مشفوعة بأوراق التحقيق الذي أجراه مركز الشرطة وشهادة الوفاة في حال الاستشهاد والتقارير الطبي .

وتأسيسا على ما تقدم من أسباب يرى المجلس :

أ- أن الأشخاص المخولين بالمراجعة هم ذوي المختطف المنصوص عليهم في التشريعات المذكورة أعلاه و المخولين وفق القانون .

### وقوانين الضمان الاجتماعي

ب- المستمسكات المطلوبة هي الأوراق التحقيقية التي تثبت حالة الخطف أو فقدان

أوشهادة الوفاة.<sup>1</sup>

ومن خلال هذا القرار نلاحظ أن المشرع العراقي قد بين كفيات إثبات صفة الخطف التي قد تحصل للموظف بالإضافة الى الأشخاص المخولين لمتابعة هذه الإجراءات ، وكذلك كيفية دفع التعويضات المستحقة لذوي الموظف المختطف أثناء فترة الخطف ، وطرق المراجعة.

#### ثانيا : موقف المشرع المصري .

لم ينص المشرع المصري صراحة على حالة الموظف المختطف بل نص في المادة 124 من القانون رقم (79) لسنة 1975 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها " في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين إعانة شهرية تقابل ما يستحقونه منه من معاش بإفترض وفاته ، وذلك من أول الشهر الذي فقد فيه اللي أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكما ، وذلك بموجب حكم قضائي أو قرار من السلطة المختصة " .<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني : التعويضات المستحقة في التشريع الجزائري .

إن المشرع الجزائري وبعد عرضنا السابق لأنواع الأخطار المؤمن عليها اجتماعي، نلاحظ انه لم يعالج بتاتا وضعية الموظف المختطف في قوانين الضمان الاجتماعي ، وهو مايشكل فراغا قانونيا لمثل هذه الحالات إذا حصلت على أرض الواقع ، وبالتالي قد يسبب ضرار للأسرة التي قد تفقد من يعيلها بسبب حالة إختطاف الموظف .

لذلك وبعد دراسة أنواع التأمينات سنرى إن كان أي نوع من هذه المخاطر المؤمن عليها يمكن أن تتلائم ووضعية الموظف المختطف ، وبعد استبعاد المرض و الولادة و الوفاة ، لعدم إمكانية إستعابها لوضعية الموظف المختطف ثم تطرقنا الى تأمين حوادث العمل والأمراض

<sup>1</sup> قرار مجلس شوري الدولة العراقي رقم 15-2008 الصادر بتاريخ 03-02-2007.

<sup>2</sup> المادة 124 من القانون رقم (79) لسنة 1975 ، المتضم قانون التأمينات الاجتماعية المصري .

وقوانين الضمان الاجتماعي

المهنية ، وهي نوع المخاطر التي يمكن استعابها لمركز الموظف الختطف ، كون أن هذا الأخير قد اختطف أثناء أو بسبب أو بمناسبة تأدية الوظيفة ، لكن صنف التأمين الذي يتلائم أكثر مع وضعية الموظف المختطف هو تأمين العجز، حيث نصت المادة 31 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " يستهدف التأمين على العجز الى منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن العمل أو الكسب على الأقل"<sup>1</sup> كما نصت المادة 40 من نفس القانون " يستفيد كل من زوج صاحب معاش توفي و أولاده وأصوله من معاش عجز منقول إليهم "<sup>2</sup>.

كما يمكن أن يكون هذا اللعجز الذي أصاب الشخص جراء حادث عمل .

وقياسا على أن الموظف الذي اختطف من وظيفته أو بمناسبة أو بسبب أدائها ولا يعرف له مكان ، يمكن اعتباره في حكم الشخص المفقود الذي لا يعرف له مكان ولا تعرف حياته من مماته ، بالتالي يمكن اعتباره في حكم العاجز الذي يضطره الخطف الى الانقطاع عن العمل أو الكسب لإعالة أسرته ، حيث نصت المادة 31 من القانون 11-83 السالف الذكر أن تأمين العجز يهدف الى منح معاش الى المؤمن له الذي يضطره العجز الى التوقف عن العمل .

- فيمكن بالتالي و استنادا على ماورد في التشريع العراقي بخصوص الموظف المختطف في قراره الصادر عن مجلس شوري الدولة ، وما أضافه المشرع المصري في قانون التأمينات في المادة 124 منه ،إذا اعتبرنا الموظف المختطف في حكم العاجز لذي يضطره الخطف الى الانقطاع عن العمل أن تصرف لذويه إعانات شهرية خلال فترة الاختطاف ، للحيلولة دون حاجة أو معانات الأسرة التي تم اختطاف من يعيلها .

1 المادة 31 من القانون 11-83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية .

2 المادة 40 من القانون 11-83 .

## الفصل الثاني: مركز الموظف المختطف من الوضعيات الأساسية للوظيفة

### وقوانين الضمان الاجتماعي

وبالتالي يمكن إدراج وضعية الموظف المختطف ضمن الأخطار المؤمن عليها اجتماعيا ، وذلك بإضافة وضعية الموظف المختطف ضمن الأخطار المؤمن عليها في قوانين الضمان الاجتماعي وذلك حمايتا من أخطار عملية الخطف .

خاتمة

لقد خُطت قوانين التأمينات الإجتماعية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة ، وذلك نتيجة للتغيرات و التطورات التي طرأت بصفة جلية على المجتمع عامة ، وعلى الادارات العمومية بصفة خاصة ، وذلك انطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التأمينات الاجتماعية ، أين عملت في كل مرة على تجاوز وتفاذي الأخطاء التي عانى منها نظام التأمينات الاجتماعي السابق ، الى أن توصلت الى صياغة القوانين المعمول بها حاليا ، التي حاولت من خلالها إدخال إصلاحات هامة على نظام التأمينات الاجتماعية خاصة مع التغيرات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الإهتمام بمجال التأمينات الاجتماعية .

ونحن في دراستنا لموضوع المركز القانوني للموظف المختطف أردنا أن نبين وضعية ومركز هذا الموظف من نظام التأمينات الاجتماعية وكذلك اتجاه قانون الوظيفة العامة ، لذلك تطرقنا في بداية دراستنا لهذا البحث الى أساسيات حول مفهوم الموظف العمومي ومفهوم جريمة الاختطاف التي قد ترتكب على الموظف .

أما الفصل الثاني فقمنا بدراسة مركز الموظف المختطف من الوضعيات القانونية والأساسية لوظيفة العامة ، بالإضافة الى مركزه من قوانين التأمينات الاجتماعية الجزائري وماهي التعويضات المستحقة لهذا الموظف في حال وقعت عليه جريمة الإختطاف ، واستندنا في ذلك الى بعض التجارب من دول أخرى .

### نتائج البحث :

بعد معالجة مختلف جوانب الموضوع تمثلت النتيجة فيما يلي :

أن المركز القانوني للموظف المختطف يكتسي أهمية كبيرة باعتبار أن فئة الموظفين في مختلف الفروع العمومية أو الخاصة تساهم في ضمان ازدهار و استقرار البلاد في العديد من الجوانب والمجالات .

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يدرج في قوانين الضمان الاجتماعي فئة الموظف المختطف كحماية وتأمين له من الجرائم التي قد ترتكب على الموظف العمومي .

لذلك نقترح إدراج هذا الخطر الذي قد يرتكب على الموظف العمومي ضمن الأخطار المؤمن عليها إجتماعيا في قوانين التأمين الاجتماعي ، وذلك تكريسا لحماية أكثر للموظف العمومي الذي هو عرضة للعديد من الأخطار .





# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

### 1 - القرآن الكريم :

- سورة البقرة الآية (03) .
- سورة البقرة الآية (20) .
- سورة الحج الآية (31) .
- سورة الإنسان الآية (08).

### 2- القوانين و المراسيم :

#### أ - القوانين :

- القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد .
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يوليو سن 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم .
- القانون 03-06 المتضمن الأحكام المطبقة على مفقودي زلزال 21 مايو
- القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير 2008 ، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .
- القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .
- القانون 90-02 المؤرخ في 26-02-1990 المعدل والمتمم القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، جريدة رسمية عدد 06 .
- قانون الاسرة رقم 84-11

-القانون 13-83 المؤرخ في 02-07-1983 ، المتضمن حوادث العمل والامراض المهنية .

2003

### ب- المراسيم :

- المرسوم الرئاسي رقم 27-84 المؤرخ في 11-02-1984 نالمحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

- المرسوم الرئاسي رقم 93-06 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتعلق بضحايا المأساة الوطنية .

- المرسوم الرئاسي رقم 340-07 المؤرخ في 29-09-2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتباب الموظفين ونظم دفع رواتبهم ، جريدة رسمية ، عدد 61 .

### 3- الكتب :

- إقرونة زبيدة ، الإنابة في أحكام النيابة ، دار الأمل الجزائر ، 2004 .

- العربي بلحاج ، الوجيز في شرح قانون الأسرة الجزائري ، الجزء الثاني ، الميراث والوصية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 .

- حسن كبيرة ، مدخل الى القانون ، منشأة المعارف بلاسكندرية ، درا الكتب ، بدون ذكر الطبعة ، 2002 .

- دردوس مكي ، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة، الجزء الثاني ، 2005 .

- رشيد حباني ، دليل الموظف في الوظيفة العامة ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 .

- سائح سنقوقة ، شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية ، الجزء الاول ، المواد من 1 الى 583 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2011.

- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .

- سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار الكتب العلمية ، طبعة 2008 .
- عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي ، مؤسسة الرسالة ، دون مكان النشر ، الجزء الثاني ، طبعة 04 ، 1998.
- عبد المجيد زعلاني ، مدخل لدراسة القانون ، النظرية العامة للحق ، الطبعة الثانية ، 2009 .
- عبد الوهاب عبد الله أحمد المعمرى ، جرائم الخطف ، دار المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندري ، دون طبعة .
- عثمان سلمان غيلان ، أخلاقيات الوظيفة العامة ، طبعة 01 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2014 .
- علاء الدين أبي بكر الكساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الجزء 07 ، طبعة 02 ، 1986
- علي فيلالي ، نظرية الحق ، الفنون المطبعية ، الجزائر ، دون ذكر الطبعة ، 2011 .
- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 .
- فريجة حسين ، المبادئ الأساسية في قانون الاجراءات المدنية والادارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- فضيل العيش ، شرح وجيز لقانون الأسرة الجديد ، مطبعة الطالب ، بدون ذكر الطبعة ، 2007-2008 .
- فؤاد حجري ، قانون الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
- فواق كنعان ن القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، طبعة 02 الأدرن ، 2007 .
- كمال رحماوي ، الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، 2004 .

- محمد آغا قاسم ، مذكرة في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989.
- محمد حسين منصور ، نظرية الحق ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندري ، بدون ذكر الطبعة ، 2009 .
- محمد سعيد جعفر ، مدخل للعلوم القانونية ، الجزء الثاني ، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ن الطبعة الأولى ، 2011 .
- محمد علي دوود ، الحقوق المتعلقة بالتركة بين الفقه والقانو ، التجهيز والديون والوصايا و المواريث وتقسيمها ، دار الثقافة للنشر ، الطبعة الاولى ، 1430هـ- 2009 م .
- محمد مصباح القاضي ، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية ، دراسة مقارنة - محمد يوسف المعداوي ، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجزائرية .
- مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 .
- منصور ابراهيم العتوم ن المسؤولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الاولى ، مطبعة المشرق .
- نظام الدين عبد الحميد ، أحكام انحلال عقد الزواج في الفقه الاسلامي والقانون العراقي ، جامعة بغداد ، الطبعة الاولى ، 1409هـ -1989م .
- هادي محمد عبد الله ، أحكام المفقود دراسة مقارنة بين الفقه و القانون العراقي - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2010 .
- حسين محمد المهداوي ، شرح أحكام اللوظيفة العامة ، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع ، طبعة 2 ، بن غازي ، 2002 .
- دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1996 .
- دار دجلة عمان، طبعة الاولى ، 2009 .

#### 4- المذكرات الجامعية :

- النوي عبد النور ، أحكام المفقود في ظل القانون والاجتهاد القضائي الجزائري ،  
أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص ، جامعة الجزائر 1 ، 2012 –  
2013 .

- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية  
الجزائرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير  
المنظمات ، جامعة بومرداس .

#### - المراجع باللغة الأجنبية:

-missoum sbihi ، la fonction public hachette ، paris ، 1968،p13.

-honifi louisa, l absens et la dispartion en droit prive algerien, mémoire  
De magister, universiti d alger .





الفهرس



## الفهرس

- المقدمة ..... أ
- الفصل الأول : ماهية الموظف العمومي الختطف ..... (5)
- المبحث الأول : مفهوم الموظف العمومي ..... (6)
- المطلب الأول : تعريف الوظف العمومي ..... (6)
- الفرع الأول : التعريف الفقهي ..... (6)
- الفرع الثاني : التعريف القضائي ..... (7)
- الفرع الثالث : تعريف الوظف العمومي في التشريع الجزائري ..... (8)
- المطلب الثاني : حقوق الموظف العمومي وواجباته ..... (9)
- الفرع الأول : حقوق الموظف العمومي ..... (9)
- أولا : الحق في الراتب ..... (9)
- ثانيا : الحق في الضمان الاجتماعي ..... (10)
- ثالثا : الحق في الترقية ..... (10)
- 1- الحق في الترقية في الرتبة ..... (10)
- 2- الترقية في الدرجات ..... (11)
- رابعا : الحق في العطل ..... (11)
- خامسا : الحق في حرية الرأي والعمل النقابي ..... (12)
- الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي ..... (13)
- أولا : الواجبات المتعلقة بعدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر ..... (13)
- ثانيا : الواجبات المتعلقة بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة ..... (14)
- ثالثا : الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العامة ..... (14)
- رابعا : الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين ..... (15)
- المبحث الثاني : مفهوم الاختطاف ..... (16)
- المطلب الأول : تعريف الاختطاف وتمييز المخطوف عن ما يشابهه من المفاهيم . (16)

- الفرع الأول : تعريف الاختطاف ..... (16)
- أولا : الاختطاف لغة ..... (16)
- ثانيا : الاختطاف في التشريع المعاصر ..... (18)
- 1- الاختطاف في التشريع الفرنسي ..... (18)
- ثالثا : الاختطاف في التشريع الجزائري ..... (19)
- الفرع الثاني : تمييز المخطوف عن ما يشاهده من المفاهيم ..... (20)
- أولا : تعريف المفقود ..... (20)
- 1- حالات المفقود ..... (20)
- أ- الحالات العامة ..... (20)
- حالات المفقود التي تغلب فيها الهلاك ..... (21)
- حالات المفقود التي تغلب فيها السلامة ..... (22)
- ب- الحالات الخاصة ..... (22)
- بالنسبة لمفقودي فيضانات باب الواد وزلزال بومرداس ..... (22)
- بالنسبة لمفقودي المأساة الوطنية ..... (23)
- ثانيا : تعريف الغائب ..... (24)
- ثالثا : تعريف الأسير ..... (26)
- الفرع الثالث : الحالة التي يكون فيها الخطوف موظف عمومي ..... (27)
- المطلب الثاني : القواعد الجرائية المتعلقة بأحكام الموظف العمومي المخطوف أو المفقود ..... (30)
- الفرع الأول : إجراءات الحكم بالفقدان ..... (30)
- أولا : طلب الحكم بالفقدان ..... (31)
- 1- توفر الصفة في رافع الطلب ..... (31)
- 2- توفر المصلحة في رافع الطلب ..... (32)
- ثانيا : إجراءات رفع دعوى الفقدان ..... (33)

- 1- الاجراءات المتعلقة بإداع عريضة الدعوى ..... (33)
- أ- شروط عريضة إفتتاح الدعوى ..... (33)
- ب- البيانات التي يجب أن تتوفر في عريضة إفتتاح الدعوى ..... (34)
- ج- تقييد العريضة في السجل الخاص تبعا لترتيب ورودها مع إعلانها ..... (35)
- الإجراءات المنصوص عليها في قانون المصالحة الوطنية..... (35)
- عملية البحث ..... (35)
- إصدار الشرطة القضائية لمحضر الفقدان ..... (36)
- الفرع الثاني : الحكم بموت المفقود ..... (37)
- أولا : رفع دعوى حكم الموت في قانون الأسرة الجزائري..... (37)
- 1- في أطراف الدعوى ..... (37)
- 2- في الاختصاص النوعي ..... (37)
- 3- في الاختصاص الاقليمي ..... (37)
- ثانيا : الاجراءات الخاصة بدعوى موت المفقود في القوانين الاستثنائية ..... (38)
- 1- إجراءات الحكم بوفاة مفقود فيضانات باب الواد ..... (38)
- 2- إجراءات الحكم بوفاة ضحايا زلزال بومرداس ..... (39)
- ثالثا : إجراءات الحكم بوفاة المفقود في قانون المصالحة الوطنية وقانون الحالة المدنية ..... (39)
- الفصل الثاني : مركز الموظف المختطف من الوضعيات الأساسية للوظيفة وقوانين الضمان الاجتماعي ..... (40)
- المبحث الأول : موقف المشرع الجزائري من الموظف المختطف اتجاه الوضعيات القانونية والأساسية للوظيفة العمومية ..... (41)
- المطلب الأول : موقف المشرع من الموظف المختطف في وضعيات داخل الإطار. (41)
- الفرع الأول : وضعية القيام بالخدمة ..... (41)
- أولا : الالتزام بالقيام بالخدمة ..... (41)

- 1 - الممارسة الشخصية للمهام ..... (42)
- 2- حالات الغياب الغير مبرر ..... (43)
- الفرع الثاني : وضعية الانتداب ..... (46)
- أولا : حالات الانتداب ..... (46)
- الحالة الأولى : حالة الانتداب بقوة القانون..... (46)
- الحالة الثانية : حالة الانتداب بطلب من الموظف ..... (46)
- الحالة الثالثة : سلطة اتخاذ قرار الانتداب بقوة القانون ومدته ..... (47)
- الحالة الرابعة : سلطة اتخاذ قرار الانتداب بطلب من الموظف ومدته ..... (47)
- 1- الإستثناءات المقررة بخصوص المدة ..... (47)
- 2- القواعد التي يخضع لها الموظف أثناء الانتداب ..... (47)
- 3- حقوق وواجبات الموظف المنتدب في كلا الحالتين ..... (47)
- ثانيا : إنتهاء الانتداب ..... (48)
- 1- من الناحية المبدئية ..... (48)
- 2- من الناحية العلمية ..... (48)
- 3- وضعية الموظف المنتدب ..... (48)
- المطلب الثاني : موقف المشرع من الموظف المختطف في وضعيات خارج الاطار..(49)
- الفرع الأول : وضعية خارج الاطار ..... (49)
- أولا : سلطة اتخاذ القرار في وضعية خارج الاطار ومدته ..... (50)
- ثانيا : حقوق واجبات الموظف الموضوع في وضعية خارج الاطار ..... (50)
- الفرع الثاني : وضعية الاستداع ..... (51)
- أولا : تعريف الاستداع ..... (51)
- ثانيا : أنواع الاستداع ..... (51)
- 1- الاستداع بقوة القانون ..... (51)
- 2- الاستداع الاداري ..... (52)

- 3- مدة الاحالة على الاستداع ..... (52)
- ثالثا : صور الاحالة على الاستداع ..... (52)
- الفرع الثالث : وضعية القيام بالخدمة الوطنية ..... (53)
- أولا : الأثر القانوني للقيام بالخدمة الوطنية ..... (54)
- 1- تعريف وضعية الخدمة الوطنية ..... (54)
- 2- حالة إنتهاء فترة الخدمة الوطنية ..... (54)
- المبحث الثاني : الحماية المقررة للموظف المختطف في ضل قوانين الضمان  
الاجتماعي ..... (56)
- المطلب الأول : أنواع المخاطر المؤمن عليها اجتماعيا ..... (56)
- الفرع الأول : المرض والأمومة ..... (56)
- أولا : التأمين على المرض ..... (56)
- ثانيا : التأمين على الأمومة ..... (59)
- الفرع الثاني : الوفاة و العجز ..... (61)
- أولا : الوفاة ..... (61)
- ثانيا : العجز ..... (62)
- الفرع الثالث : حوادث العمل والأمراض المهنية ..... (64)
- المطلب الثاني : التعويضات المستحقة للموظف المختطف ..... (65)
- الفرع الأول : التعويضات المستحقة للموظف المختطف في ضل التشريعات  
المقارنة ..... (65)
- أولا : موقف المشرع العراقي ..... (65)
- ثانيا : موقف المشرع المصري ..... (69)
- الفرع الثاني : التعويضات المستحقة في قوانين التشريع الجزائري ..... (69)
- خاتمة ..... (72)
- قائمة المراجع ..... (75)
- الفهرس ..... (81)