

## جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

# موظفي ومستخدمي الإدارات العمومية بين التشريع إداري وجزائي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون القضائي

تحت إشراف الأستاذة:

حميش يمينة

الشعبة:

من إعداد الطالبة:

بوزيد زهيرة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا مقررا

مناقشا

الأستاذة: بنور سعاد

الأستاذة: حميش يمينة

الأستاذ: بوزيد خالد

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم: 2022/07/07

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا محمد النبي الكريم وعلى آله وصحبه ومن تبعهم

بإحسان إلى يوم الدين :

إلى روح جدتي الغالية رحمها الله

إلى جدي العزيز حفظه الله

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى نبع العطف و الحنان إلى أجمل ابتسامة في حياتي

إلى أروع امرأة في الوجود: أُمي الغالية

إلى من علمني ان دنيا كفاح إلى من سعى الأجل راحتي ونجاحي إلى أعظم و أعز رجل في

الكون: أبي العزيز

إلى الدين ظفرت بهم هدية من الآقدار أخوة فعرفوا معنى الإخوة إخوتي الأحباء: عربي. خالد.

مروان .سومية .يمنة دون ان أنسى أبناء عمتي و زوجاتهن

إلى كافة أفراد عائلتي العزيزة بوزيد و زيتوني

أرجو ان يكون مبحثي هذا خالصا لوجه الله وان تكون فيه فائدة

# شكر

الحمد و الشكر الله أوله على فضله ومنه علينا في أتمام هذه المذكرة

كما أتقدم بالشكر الجزيل و التقدير و الامتنان

أستاذة المشرفة

حميش يمينة

حفظها الله على كل ما قدمته لي من توجيهات و معلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة موقرة الأفاضل

مقدمة

يرتبط نظام الوظيفة العامة بالنظرة إلى الدولة وطبيعة دورها في دولة ينحصر دورها في مجرد كونها حاكم بين المصالح الخاصة تستند بالضرورة إلى التسيير الخاص وحرية المنافسة. يتجسد النظام القانوني الناتج عن هذه النظرة للدولة فيما هو مطبق في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية الذي يعتبر أن الإدارة لا تختلف لا من حيث طبيعتها ولا من حيث صلاحياتها عن الأعمال الخاصة بفهي تخضع للقانون العادي (المشترك) وبالتبعية يجب أن تسير كما تسير أية مؤسسة خاصة وبالنتيجة فإن عمالها لا يتمتعون بأية امتيازات ومرتباتهم هي شبيهة بمرتبات العاملين في المؤسسات الخاصة وأن الإدارة مثلها كذلك مثل المؤسسات الخاصة ليست مجبرة على إتباع نظام خاص للتوظيف فهي حرة في توظيف المترشح الذي يبدو لها الأكثر تأهيلا لشغل المنصب، وأن هذا المترشح بعد توظيفه يشغل بصفة حصرية منصب العمل المحدد له بصفة مسبقة وأن مرتبه يتحدد بالنظر إلى ترتيب منصب العمل الذي وُظف على أساسه في الهيكل التنظيمي للإدارة .

وأن الموظف في ظل هذا النظام لا يرتبط بالإدارة بممارسة مهنة دائمة تتميز بحركية مستثمرة في ترقيات في الدرجة والرتبة وانتدابات خارج إطار الوظيفة التي وُظف من أجلها... الخ فهو بذلك يرتبط بالإدارة التي وُظفته بمقتضى عقد محدد المدة وبانتهاء مدة العقد تنتهي معه علاقته الوظيفية بالإدارة حتى وإن كانت هذه المدة قابلة للتجديد إذا تم الاتفاق على ذلك بين الطرفين ولمدة محددة أخرى تحدد بمقتضى عقد جديد محدد المدة أيضا.

من مزايا هذا النظام أنه يسمح بالانتقال بين الوظائف العامة والوظائف الخاصة بكل سهولة نتيجة لما يتميز به من ليونة ناهيك عن أنه يخفف الأعباء الوظيفية (لاسيما منها المالية عن الإدارة طالما أن الإدارة غير ملزمة بتوظيف إلا الأشخاص الذين تحتاج إليهم في أداء وظائفها وإن هذه الوظائف ليست وظائف دائمة بطبيعتها إذ يمكن الاستغناء عنها كلما بدا للإدارة أنها لم تعد ضرورية لها .

أما في الدول المتدخلة في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية نتيجة لظروف موضوعية تاريخية أو ثقافية التي تجسدها التجربة الفرنسية التي تم الاستلها منها من طرف كثير من الدول على مستوى العالم والظروف مختلفة فإن نظام الوظيفة العامة في ظلها يخضع لتنظيم قانوني مختلف يركز على مجموعة من المبادئ أهمها تفضيل المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة بالمساواة في الحقوق بين المواطنين ، المساواة في تلد الوظائف العامة .

ولتجسيد هذه المبادئ أريد للإدارة أن تكون :

حيادية مستقلة بعيدة عن المساومات والضغوط بعيدة عن التأثيرات السياسية بعيدة عن الولاءات ونظام المزايا والاختيار الحر .

وبالنتيجة يتم وضع تشريع خاص بعمال الإدارة يضمن من جهة حماية الإدارة عن طريق وضع حواجز بين عالم الإدارة وعالم الأعمال بين عمل الإداريين وعمل المؤسسات الخاصة. ووضع مجموعة كبيرة من الضمانات التي تقتضيها المصلحة العامة (مثل الارتباط الدائم بالوظيفة وقابلية الموظف للنقل إذا اقتضت الضرورة ذلك) ومصلحة الموظف مثل الحماية من المتابعات المدنية للموظف تجسده حقوقه بنصوص آمرة لاسيما ما تعلق منها بالمرتب والحماية الاجتماعية والحقوق المتعلقة بالترقيات والانتدابات ونظام العطل وتنظيم المشاركة في التسيير عن طريق لجان محددة (اللجان المتساوية الأعضاء) وأخيرا ونزولا عند مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة فإن الإدارة ليست حرة في توظيف عمالها بل هي مقيدة في ذلك بإتباع أسلوب المسابقات في التوظيف كقاعدة عامة ضمانا لمبدأ المساواة .

الأخذ بنظام الوظيفة المؤقتة التي تستند إلى العقد محدد المدة أو بنظام الوظيفة الدائمة يتوقف على الظروف الموضوعية والتاريخية والثقافية الخاصة بكل دولة لاسيما في الدول الحديثة الاستقلال التي مرت بتجارب سياسية وإيديولوجية مختلفة عن الواقع السياسي والاجتماعي التي ظهرت وتطورت فيه هذه المدارس القانونية

لقد أصبحت الوظيفة العامة جزء من حياة المواطن ، وقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظيفة العامة حق للموظفين بتطبيق مبدأ المساواة ، والجزائر كغيرها من الدول في دساتيرها ، فقد نصت المادة 51 من دستور 1996<sup>1</sup> : "تساوي جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدول دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون"، والجزائر في كل مرة تقوم بإصلاح أجهزتها الإدارية من أجل تحقيق أحسن النتائج ، وقد سطر القانون الفرنسي على الوظيفة العامة حيث كانت حكرا على الفرنسيين فقط.

1- الدستور الجزائري لسنة 1963 (منشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، جريدة رسمية عدد 64 مؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ملغى).

- الدستور الجزائري لسنة 1976 (منشور بموجب الأمر رقم 76-69، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94 مؤرخ في 24 نوفمبر 1976، معدل ومنتم بالقانون رقم 79-06 مؤرخ في 07 جويلية 1979 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 45 مؤرخ في 10 جويلية 1979، معدل ومنتم بالقانون رقم 80-01 مؤرخ في 12 جانفي 1980 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 01 مؤرخ في 03 جانفي 1980، معدل ومنتم بالمرسوم الرئاسي رقم 88-223 مؤرخ في 05 نوفمبر 1988، يتعلق بنشر التعديل الدستوري الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 03 نوفمبر 1988، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 15 نوفمبر 1988).

-الدستور الجزائري لسنة 1989 (منشور بموجب الأمر رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، جريدة رسمية عدد 09 مؤرخ في 01 مارس 1989، ملغى).

-الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل ومنتم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أبريل 2002، معدل ومنتم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومنتم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016).

- الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020 ،بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء.الجريدة الرسمية ، عدد 82 ، مؤرخة في 2020/12/30.

أما بعد الاستقلال بدأت الحكومة مهامها فوق على أهلها الإصلاح الإداري في الدولة والإدارة لم تكن قد تهيأت بعد لتحقيق الإصلاح ، وكان وجود عدد قليل من الموظفين العموميين حيث كفوا بتطبيق التشريعات الفرنسية مما أدى إلى تفشي البيروقراطية في أعمال الوظيفة العامة وتم إعداد مشروع قانون في جانفي 65. هذا القانون الذي تضمن الأسس والمبادئ العامة للوظيفة العامة، وصدر في 02 جوان 1966 وهو ما يعرف بالمرسوم رقم 133-66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، ويعتبر أول تشريع للموظف العمومي ، وقد تم تعديل هذا المرسوم بالأمر 03-06 .

والحديث عن الوظيفة العامة يؤدي بنا إلى الحديث عن الموظف العام فلا يمكن قيام وظيفة عامة إلا بوجود موظف يشغلها فعلا ، فالتوسع وظائف الدولة وتنوع نشاطاتها أدى بصفة واضحة إلى زيادة في عدد الموظفين العموميين.

وسوف نحاول أن نلم قدر المستطاع ببعض المفاهيم والمبادئ التي أسست عليها الوظيفة العامة.

### أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لجملة من الأسباب تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة لكونها شغلت جزء كبيرا في حياتنا، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة ، كما أن الاستقرار الوظيفي ينتج عنه ضمن حسن تسيير المرفق العام.

### الهدف من الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الإلمام بمختلف جوانب الوظيفة العمومية من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع . أهمية الدراسة:



تدخل الدولة في حياة الأفراد لإشباع حاجاتهم المتكررة والمتجددة تتم عن طريق المرافق العامة التي يعتبر الموظف المحرك الأساسي الذي يمكن من خلاله للمرفق تحقيق أهدافه ومعالجة كبيرة.

فالدراسة هذه تبين القيمة القانونية للموظف العام

بعد السعي وإجراء البحوث والإطلاع فقد تمكنا من العثور على البعض القليل جدا في هذه الدراسات لتحليل هذا الموضوع

**الصعوبات التي واجهتنا:**

من خلال البحث في هذا الموضوع ومحاولة الإلمام بجميع المعلومات التي تخدمه تعرضنا لبعض الصعوبات منها:

- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

**الإشكالية المطروحة:**

من هذا المنظور والإشكالية المثارة حول الموضوع تتمثل في:

**ما موقف القانون الإداري والجزائي من موظفي ومستخدمي الإدارات العمومية؟؟**

**المنهج المتبع:**

ولنتمكن من دراسة هذا الموضوع ارتأينا الاعتماد على كل من المنهج الوصفي من خلال تعريف بعض المصطلحات داخل الموضوع لتسهيل التعامل معها المنهج التحليل. تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للموظف حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين  
المبحث الأول بعنوان تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء ، وفي المبحث الثاني إلى  
مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق والنصوص التشريعية

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية مهامه وبعد  
التقاعد في المبحث الأول سنتطرق الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام ، وفي  
المبحث الثاني سنتطرق إلى الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي  
توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

# الفصل الأول

## الإطار المفاهيمي للموظف

إن الوحدة الأساسية التي يتكون منها كل تنظيم إداري هي الوظيفة والموظف الذي يشغلها، بمعنى أن هيكل كل تنظيم إداري إنما يتكون من مجموعة من الموظفين والوظائف. فالوظيفة قد تكون مشغولة أو خالية وهي تتميز بمجموعة من الواجبات والمسؤوليات والحقوق بحيث لا تتأثر بشاغلها سواء بوفاته أو استقالته أو إحالته على التقاعد لأن مصيرها منفصل عن مصير شاغلها، أما الموظف فهو الشخص الذي يشغل الوظيفة بحقوقها وواجباتها، بحيث تختلف الشروط الواجب توافرها في الموظفين باختلاف الوظائف وما تتطلبه من مؤهلات، والقاعدة العامة أنه كلما ارتفع مكان المنصب في السلم الإداري كلما تطلب في شاغله مؤهلات خاصة ومهارات مرتفعة تناسب ما يتضمنه المنصب من واجبات ومسؤوليات. لا نجد تعريف موحد لمفهوم الموظف العام<sup>1</sup>، ويرجع الأستاذ محمد فؤاد مهنا<sup>2</sup> كون كل القوانين واللوائح اقتصر على تحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام التي وردت في كل منها<sup>2</sup>.

وما أن كل تشريعات العالم لم يحظى فيها الموظف العام بعناية كاملة واكتفت تقريبا كل التشريعات بما فيها الجزائر على الاقتصار بذكر و بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين<sup>3</sup>.

### المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء

يعتبر تعريف الموظف العام وتمييزه عن باقي المستخدمين في الدولة من المسائل المهمة في الدول التي تتبنى النظام المغلق للوظيفة العمومية والازدواج القانوني والقضائي، نظرا لما ينتج عن ذلك من آثار قانونية هامة سواء في مجال الاختصاص القضائي بنظر الدعاوى المتعلقة بالموظفين من قبل القضاء المختص، أو غيرها من المسائل القانونية.

1 - خرفي الهاشمي، مطبوعة الوظيفة العمومية، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005، ص59.

2 - محمد فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، دراسة مقارنة، المجلد الثاني، دار المعارف، مصر، 1978، ص455

3 - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 32 .

وعليه سأتطرق في المطلب الأول إلى تعريف الموظف العام، ثم أتعرض في المطلب الثاني إلى تمييز الموظف العام عن باقي مستخدمي الدولة<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام:

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحدا يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، بحيث يجعل من الصعب إيراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، فضلا عن وجود صعوبة أخرى نابعة من الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم<sup>2</sup>.

### الفرع الأول : التعريف الفقهي للموظف العام .

يعرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون بأنهم : " هم عمال المرافق العامة " <sup>3</sup> . كما يعرفه الأستاذ مصطفى الشريف بأنه : " كل فرد يحصل على مرتب تلتزم، بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة " <sup>4</sup> . ويعرفه أيضا الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب بأنه : " كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشرة " <sup>5</sup> .

1- ابوطية مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه ، الجزائر، 2018، ص 19

2- نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة ، عمان، 2010، ص 28

3 - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، مصر ، 1969، ص35.

4 - مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2005 ، ص 21

5 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005 . ص 356.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك من الفقه من يقف على قصر اصطلاح الموظف على أولئك الذين يعينون بموجب مرسوم أو قرار و تعبير مستخدم على من عداهم ، كما أن هناك من التشريعات من لا تميز بين اصطلاح " موظف " و " مستخدم " كالتشريع المصري مثلا<sup>1</sup>.

و من خلال التعريفات السابقة و خاصة الأخير منها فإننا اعتمادا على المبادئ الفقهية و القضائية نرى أن فكرة الموظف العام تقوم على العناصر الآتية :

**أولا : الخدمة الدائمة أو القيام بعمل دائم :**

ومقتضى ذلك أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة فلا تكون استعانتها به عارضة . كما أن فكرة الدوام تتصرف إلى الوظيفة التي يشغلها الموظف الدائم ، فيكون الموظف الدائم هو الذي ينقطع لخدمة الدولة بتعيينه في وظيفة بصفة دائمة ومستقرة و ليس بصفة عارضة<sup>2</sup>، والمناطق في دائمية الوظيفة (التي تضي بدورها صفة الدائمة على الموظف) هو بحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة . لا أن يكون الموظف مثبتا أو غير مثبت . فإذا وصفت أي درجة بأنها مؤقتة أفقدت الموظف الذي يشغلها صفة الدائمة<sup>3</sup>.

و مما تقدم يتضح أن الوظيفة الدائمة هي تلك التي ترد في جداول الوظائف المقررة للمصلحة و أن الوظيفة المؤقتة هي التي لم ترد بهذه الجداول ، و بذلك يتضح أن الموظف الدائم هو المعين في إحدى الدرجات المدرجة بجدول وظائف داخل الهيئة ( أي المعين في إحدى الرتب - الأسلاك - التابعة للسلم الهرمي للإدارة الخاص بالدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ).

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون رقم 46 الصادر سنة 1946 المتعلق بنظام العاملين المدنيين .

<sup>2</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب ، مرجع سابق ، ص 356.

<sup>3</sup> - أحمد بوضياف ، جريمة تأديبية للموظف العمومي في الجزائر ، تالة للنشر ، الجزائر ، 2010 ، ص 45.

أما المستخدم المؤقت فهو المعين في وظيفة مؤقتة لم ترد بجدول وظائف المصلحة أو بجدول الوظائف الدائمة ، و لكن الدوام لا ينصرف أو لا يذهب إلى كيفية أداء الموظف لعمله فتلك مسألة تنظمها القوانين و اللوائح ، و قد يكون العمل يوميا أو بضع أيام في الأسبوع أو بضع شهور في السنة بحسب طبيعة العمل و لكن المعول عليه هو دوام الخدمة في مجموعها<sup>1</sup>.

**ثانيا : أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.**

و هذا العنصر يقوم على دعامتين :

**1 - فكرة المرفق العام :** فالمرافق العامة لم تعد مقصورة على المرافق الإدارية بل وجد إلى جوارها أنواع أخرى أهمها المرافق التجارية و الصناعية .

و يجب الإشارة في هذا الصدد أن مجلس الدولة الفرنسي قد فرق بين عمال هذه المرافق . فأضفى صفة الموظفين العموميين على من يشغلون وظائف التوجيه و الرئاسة و وظائف المحاسبين . أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء و أخضعهم للقانون الخاص . و قد أقر المشرع الفرنسي في قانون سنة 1946 هذا القضاء<sup>2</sup>.

و هذا القضاء ينسجم مع القواعد القانونية التي تحكم المرافق الاقتصادية فهي تخضع المزيج من قواعد القانون العام و القانون الخاص و قد مد القضاء الإداري ذلك إلى نطاق عمال تلك المرافق، فأخضع بعضهم للقانون العام و بعضهم الآخر للقانون الخاص .

1- محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاءا ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص 35.

<sup>2</sup> - ينص قانون التوظيف في فرنسا ( قانون سنة 1946 ) في مادته الأولى على أنه لا ينطبق على العمال

أما القضاء الإداري في مصر فإنه لا يقر تلك التفرقة بين عمال المرافق التجارية و الصناعية سواء كانوا ينتمون إلى طائفة الموظفين ذوي المناصب الرئيسية أو ينتمون إلى طائفة صغار الموظفين<sup>1</sup> .

ولا يفوتنا في هذا الصدد أن نشير إلى أن المسلم به في فقه القانون الإداري أن موظفي المصالح العمومية ذات الصبغة التجارية و الصناعية التي تديرها الدولة لا تثبت لهم صفة الموظف العام إلا إذا قررت الحكومة ذلك و أدرجت وظائفهم في ميزانية الدولة العامة و في هذه الحالة يخضعون للقوانين و التنظيمات المطبقة على موظفي الحكومة (الموظفون العموميون) .

أما إذا لم تقرر الحكومة اعتبارهم من الموظفين العموميين فإنها تملك وضع ما تراه من قواعد خاصة لمعاملتهم على أساس نظام قانوني لائحي أو تعاقدية حسبما تراه ملائما للمصلحة العامة .

## 2 - و يقابل تنوع المرافق العامة من حيث الطبيعة ، تنوعها من حيث طرق الإدارة .

ولطريقة الإدارة أثرها في تحديد مركز عمال المرافق العامة . فلكي يكتسب هؤلاء العمال صفة الموظفين العموميين يجب أن يدار المرفق العام عن طريق الإدارة المباشرة أو عن طريق المؤسسة العامة<sup>2</sup> ، و يترتب على ذلك أن العاملين في مرفق عام يدار ليس عن طريق الأشخاص العامة مباشرة لا يعتبرون موظفين عموميين و من ثم لا يعتبر من قبيل الموظفين العموميين العاملون في مرفق عام يدار عن طريق نظام التزام أو امتياز المرافق العامة بما فيهم الملتمزم نفسه<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - حكم محكمة القضاء الإداري في مصر الصادر في 1953/03/08 .

<sup>2</sup> - هذه الفكرة أشار إليها محمد رفعت عبد الوهاب بمناسبة تعريفه للموظف العام الذي أشرنا إليه في المطلب الخاص بالتعريف الفقهي للموظف الفقهي " ... أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر " ..

<sup>3</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب ، مرجع سابق ، ص 358 .



**ثالثا : أن يعين الموظف في وظيفته من السلطة التي تملك تعيينه قانونا .**

على أنه يحدث أحيانا أن ترشح الإدارة بعض الموظفين لوظائف معينة ، ثم تعهد إليهم بتسلم العمل و ممارسة واجبات الوظيفة فعلا قبل صدور قرار التعيين . الفرد الذي يقم نفسه في الإدارة دون تعيين يعتبر غاصبا وتصبح أعماله معدومة إلا في الحدود التي تقتضيها نظرية الموظفين الفعليين أو الواقعيين . و مثل هذا المرشح لا يمكن اعتباره قانونا موظفا معينا في خدمة الحكومة ، و لو كان قد تسلم العمل فعلا في الفترة التي انقضت بين الترشيح و رفض التعيين ، حتى ولو تقاضي بالفعل مقابلا عن عمله خلالها ، ما دام لم ينشأ في حقه المركز القانوني كموظف . وهو لا ينشأ إلا بأداة التعيين ممن يملكها . وبالتالي فالعامل حتى يكتسب صفة الموظف العام يجب أن يلتحق بهذا العمل الدائم بأسلوب مشروع و ذلك بأن يتم تعيينه بقرار مشروع صادر عن السلطة المختصة بالتعيين<sup>1</sup> .

**الفرع الثاني : مفهوم الموظف العمومي و موقف المشرع الجزائري منه .**

سنتناول فكرتين مهمتين ، الأولى تتعلق بتطور مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري . ثم سنعرض المسألة اختلاف مفهوم الموظف العمومي في كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ( قانون إداري ) ، و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ( قانون جنائي ) ، و محاولة معرفة أسباب هذا الاختلاف . و عليه سندرس كل فكرة في فرع خاص بها<sup>2</sup> .

**أولا : تطور مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري .**

المسلم به أن دور المشرع لا يقف عند تعريف المواضيع التي يتناولها ، و إنما دوره يكمن في وضع أحكاما لها . ولكن إستثناء قد يعرف بعض المسائل إذا كان في التعريف أهمية كأن يحل خلاف فقهي في تعريف مسألة معينة أو أن التعريف له صلة ببعض الأحكام .

<sup>1</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب : نفس المرجع ، ص 359.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي ، دروس في القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1979 ، ص 62.

فالمشرع الجزائري من خلال تشريعاته المتتالية لم يعطينا تعريفا واضحا و محددًا للموظف العام . و إنما أشار إلى تحديد الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العامة . و نظرا لتغيير الأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و حتى القانونية في الجزائر أدى ذلك إلى تغيير مفهوم الموظف العمومي في هذا البلد .

## 1 - تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطنية .

سنتناول فيه ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 و الميثاق الوطني الصادر في سنة 1976 .

### أ - ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 :

بمناسبة الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي، أشار ميثاق الجزائر إلى الموظف وأعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي (الاشتراكي) للدولة. حيث نص في أحد فقراته على "...إن الموظف أداة للدولة، يجب أن يصير خادماً الجماهير الكادحة. وإصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير و ليس سلطة فوقها"<sup>1</sup>.

### ب - الميثاق الوطني الصادر في سنة 1976 :

أشار الميثاق الوطني و هو يتحدث عن الدولة و المواطن بأن: "...تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين و تنفيذه ... و من هنا يتحتم على أعوان الدولة و خاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين ... و أن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة..."<sup>2</sup>، و واضح بأن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء منهم الموظفين الدائمين (المرتبطين بالإدارة

<sup>1</sup> - ميثاق الجزائر ، اللجنة المركزية للتوجيه ، جبهة التحرير الوطني ، الجمهورية الجزائرية ، أفري ، 1964 ، ص 117.

<sup>2</sup> - الميثاق الوطني ، المعهد التربوي الوطني ، حزب جبهة التحرير الوطني، الجمهورية . الجزائرية ، 1976 ، ص79.

بعلاقة قانونية تنظيمية ) ، أو الأعوان المتعاقدين أو الأعوان المؤقتين . سواء أعوان ينتمون إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو السلطة القضائية<sup>1</sup> .

## 2 - تحديد مفهوم الموظف العام في الأمر رقم 133/66 (المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي) .

نصت المادة الأولى من هذا الأمر على أن الموظفين هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، و الجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم. ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة ، و القائمين بشعائر الدين، و أفراد الجيش الوطني الشعبي<sup>2</sup> ، لقد كانت الإدارة الجزائرية غداة الاستقلال تعاني كثيرا من النقص الفادح في تعداد مستخدميها و في عدم حصول الكثير منهم على التكوين الضروري المتخصص ، الذي يؤهلهم للاضطلاع بمهامهم على أحسن وجه، نتيجة لذلك صدر الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث كان اهتمام السلطة السياسية آنذاك منصبا على إصلاح و تطوير الإدارة العامة و التي من أهمها عنصرها البشري. فسميت هذه المرحلة بمرحلة الإصلاح و التكيف و هذا من أجل تحقيق الوحدة<sup>3</sup>، و الانسجام و الوضوح و التوازن لتقوم وتصحيح عيوب المرحلة السابقة<sup>4</sup>.

و يتبين من هذا الأمر أن المشرع الجزائري كان متأثرا بالنموذج الفرنسي للوظيفة العمومية ، بحيث تبني نفس المبادئ التي كانت تحكم قانون الوظيفة العمومية الفرنسي. كالبنيان الهرمي و سلم الأسلاك و الرتب و الفصل بين الرتبة و الوظيفة . ولم يخرج بذلك عن

1- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ص 43.

2 - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46.

3 - تميزت المرحلة التي سبقت صدور الأمر 133/66 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بصدور قوانين أساسية خاصة تحكم ك قطاع على حدى لذلك جاء هذا الأمر بمبدأ جديد و هو مبدأ الوحدة وذلك يعني أن تخضع جل القطاعات للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

4 - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 ، ص 118.

منطق الوظيفة العمومية الفرنسية الليبرالية، من حيث المنهج و الهدف سواء في مجال الحقوق أو الضمانات المقررة للموظفين فحسب المادة يعتبر موظفا كل شخص عين في منصب دائم و رسم (أو ثبت) في رتبة تابعة لسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية و المصالح الخارجية و الجماعات المحلية و المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها . فكان هذا الأمر ( ذو النزعة الليبرالية ) بعيدا عن الأهداف و الغايات التي رسمها ميثاق الجزائر الصادر عام 1964 و التي تتلخص في بناء وظيفة عمومية متشعبة و متتورة بأفكار اشتراكية . كذلك من الملاحظات الجديرة بالذكر أن المشرع من خلال هذا الأمر قد ميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين<sup>1</sup>.

- الموظفين وهم الذين تربطهم بالدولة (الإدارة علاقة قانونية و تنظيمية .

- الأعوان المتعاقدين و هم يخضعون للقانون العام ( الأمر 133/66 أحال إلى أن يتم تنظيم أحكامهم بموجب مرسوم)

- الأعوان المؤقتين يخضعون للقانون الخاص .

3 - تحديد مفهوم الموظف العام في المرسوم رقم 59/85 ( القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية )<sup>2</sup>

بقيت أحكام الأمر رقم 133/66 سارية المفعول إلى غاية صدور القانون رقم 12/78 القانون الأساسي العام للعامل . و أهم ما ميز هذا القانون هو تأثره و تشعبه بأفكار و مبادئ الميثاق الوطني الصادر في سنة 1976 ، الذي كان يغلب عليه طابع التسيير الاشتراكي . فقد

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 ، ص 97.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية ، ج ر ، عدد 13

جاء ليفرض نفسه كإطار قانوني موحد يطبق على جميع العمال مهما كانت طبيعة قطاع نشاطهم ، سواء أكان اقتصاديا أو إداريا <sup>1</sup>. ولقد أكد المشرع على ذلك في المادة الأولى منه و التي نصت على : " أن هذا القانون يحدد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه " <sup>2</sup>.

و تطبيقا لأحكام المادة 02 من القانون رقم 12/78، صدر المرسوم رقم 59/85 القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية ، بحيث حاول المشرع من خلال هذا القانون توحيد عالم الشغل ، سواء الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا أو نشاطا إداريا . و نظامهم القانوني وذلك من حيث الحقوق و الواجبات دون تمييز بينهم . والعمل على إعادة تنظيم نظامهم القانوني و تطويره بغية الاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية ، التي تتطلب حركة و مرونة أكثر في مجال التسيير و الإدارة . ولقد بدأت مرحلة توحيد العمال هذه 23 في سنة 1978 ( تاريخ صدور قانون رقم 12/78 ) لتستمر إلى غاية 1990<sup>3</sup>.

و لقد أثار هذا المرسوم مجموعة من التساؤلات و الإشكاليات على مستوى الفقه و القضاء ، و منها هل جاء هذا المرسوم بديلا للأمر 133/66 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ؟ و إذا كان الأمر كذلك فلماذا لم يتم إلغائه نهائيا و استبداله بنص قانوني من نفس الدرجة و القيمة القانونية ؟ من الناحية القانونية ، المرسوم ( وهو قرار تنظيمي ) لا يمكن له أن يعدل أو يلغي الأمر و ( نص تشريعي ) ، لأن القانون لا يعدل أو يلغي إلا بقانون من نفس الدرجة و القيمة القانونية أو أعلى منه، أما المرسوم 59/85 فهو أدنى من الأمر 133/66 هذا فيما يخص الإشكالية التي أوجدها صدور المرسوم رقم 59/85، أما عن مفهوم

<sup>1</sup> - رشيد حباني، دلي الموظف و الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، طبع المؤسسة الوطنية للاهصال و النشر والإشهار، الجزائر ، 2012 ، ص 12.

<sup>2</sup> - القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعام ، ج ر ، عدد 32 .

<sup>3</sup> - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص 138.

الموظف العام في هذا المرسوم فقد أشارت إليه المادة الخامسة منه إذ نصت على : " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف ، ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة ."

و عليه لا يمكن تسمية الشخص بالموظف العام إلا بعد إجراء الفترة التجريبية و يثبت في منصبه ، و بالمقارنة بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 و المرسوم رقم 59/85 يتبين :

1 - أن مرسوم 59/85 أصبح يستعمل مصطلح العامل بدلا من مصطلح الموظف أو العون المنصوص عليه سابقا في قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 ( عمال الإدارات و المؤسسات العمومية بدل من الموظفين العموميين ) ، وكذلك استعمل عبارة تثبيت العامل في منصب عمله وهذا المصطلح الجديد الذي حل أيضا محل عبارة الترسيم الموظفة في القانون السابق .

2- أن المشرع الجزائري من خلال المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية حاول المزج بين المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية وبين فلسفة عالم الشغل الجديدة القائمة على وحدة القانون المطبق على العامل .

3 - بالرغم من الفلسفة الجديدة التي أصبحت تنظم عالم الشغل في الجزائر . إلا أن المشرع الجزائري من خلال المرسوم رقم 85/59 لم يستطع التخلص من أهم المبادئ الأساسية التي جاء بها أمر 133/66 و المتمثلة في النظام المغلق للوظيفة العمومية القائمة على أساس المسار المهني بمختلف مراحلها .

4 - لقد وسع مرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي من نطاق تطبيقه ، بحيث أصبح نطاق تطبيقه يشمل العديد من المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و مصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة و

الهيئات العمومية، وأخضع مستخدميهم أحكام المرسوم 59/85 المطبق على مستخدمي السلطة التنفيذية<sup>1</sup>.

و يرى جانب من الفقه أن السبب في تلك التوسعة في نطاق تطبيقه يعود إلى عدم اعتماد مبدأ الفصل بين السلطات في تلك الفترة . و إلى تكريس مبدأ وحدة عالم الشغل و وحدة أنظمتها القانونية ، بحيث أعتبر قانون رقم 12/78 (القانون الأساسي العام للعامل) إطارا قانونيا موحدًا لجميع العمال و النواة الأساسية لمرجعياته<sup>2</sup>.

فأصبحت أحكام هذا المرسوم تسري على كافة :

- الموظفين الإداريين و التقنيين العاملين في المؤسسات و الإدارات العمومية بكل أنواعها .
- القضاة مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة بتعيينهم و حركة تنقلهم و انضباطهم و مسار حياتهم المهنية<sup>3</sup>.
- كما أن القانون الأساسي العام للعامل على أحكام القانون الأساسي للوظيفة العسكرية تستمد من هذا القانون .
- وإذا كانت المادة الثالثة من المرسوم 59/85 قد مدت و وسعت من نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية بحيث أصبح يسري على كافة عمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، بالمقابل فإننا نجد أن المادة الأولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 كانت تستثني من نطاق سريان هذا القانون كل من رجال القضاء و الأئمة و رجال الجيش الوطني<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - تاريخ إلغاء سريان هذا القانون بموجب القانون رقم 11/90 ( إلغاء سريانه على القطاع الاقتصادي و علاقات العم الفردية الأخرى و استمرار سريانه على قطاع الوظيفة العمومية إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة ) العمومية أمر رقم 03/06).

<sup>2</sup> - القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ، عدد 17.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص ص 141 - 142 .

<sup>4</sup> - سعيد مقدم ، نفس المرجع ، ص 14 .

#### 4 - تحديد مفهوم الموظف العام في الأمر رقم 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

لقد جاء في بيان أسباب مشروع الأمر رقم 03/06 ، أن هذا القانون جاء في إطار عملية تحديث الدولة و تحقيق الحكم الرشيد ليشكل إطارا قانونيا شاملا يسمح بتكريس مبادئ و أسس تأخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية و كذا التحولات العميقة السياسية و المؤسساتية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة ، و حسب بيان الأسباب فإن أحكام الأمر 03/06 ومبادئ و قواعد أكثر عصرنة و أكثر مرونة مع بيئتها السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية بما يكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية و دورها في المجتمع.

ويهدف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 2006 إلى :

- تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة ( لاسيما و أن الموظف هو ممثل الدولة ).

- ضمان وحدة قطاع الوظيفة العمومية و انسجامه الكلي تحسيدا للدولة المستخدمة .

- التشجيع على قيام إدارة محايدة و ناجعة و قادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين و التطور مع محيطها .

- إعادة تركيز مختلف أسلاك الموظفين حول مهامها الحقيقية المتعلقة بالمرفق العام و السلطة العمومية .

هذا و لقد أشار الأمر 03/06 إلى الموظف العام في الفقرة الأولى من المادة 04 منه على النحو التالي : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في

<sup>1</sup> - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2001 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 46.



السلم الإداري ، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " . و يتضح من هذه المادة أن المشرع وضع عدد من الشروط أو من العناصر التي يقوم عليها مفهوم الموظف العام و هي التي تكسبه هذه الصفة و تتمثل في :

**1- التعيين :** ويتم ذلك بموجب مرسوم أو قرار إداري صادر من السلطة المختصة قانونا بصلاحيحة التعيين .

**2- الخدمة في مرفق عام :** أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات و الإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06<sup>1</sup>.

و تخضع هذه المرافق الأحكام و قواعد القانون الإداري و هو الأمر الذي يعطيها الحق في استخدام امتيازات السلطة العامة . ويقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية :

- الإدارات المركزية في الدولة ، كالوزارات المتواجدة على المستوى المركزي .
- المصالح غير الممركزة التابعة للإدارات المركزية في الدولة . و تتمثل في المديريات الولائية.
- الجماعات الإقليمية و هي البلديات الولايات<sup>2</sup>.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني .
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي .

1 - المادة 02 من الأمر 03/06 في الفصل الأول الذي يحمل عنوان " مجال التطبيق " أن هذا القانون يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية أي مجموع المرافق العامة .

2- محمد حامد الجمل، المرجع سابق، ص 46.

- المؤسسات العمومية التي يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . وتحب الإشارة في هذا الصدد أن الفقرة الثالثة من المادة الثانية من الأمر 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على عدم سريان أحكام هذا القانون على القضاة و المستخدمين العسكريين و المدنيين للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان .

**3 - ديمومة الوظيفة :** أي أن تكون الوظيفة دائمة و ذلك لضمان استمرارية خدمة المرفوق العام و ديمومته .

**4 - الترسيم :** هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته .

**ثانيا : إختلاف مفهوم الموظف العام في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته<sup>1</sup> .**

لقد أشرنا سابقا في الأمر رقم 03/06 التي حاول من خلالها المشرع تحديد مفهوم الموظف العمومي . أما تعريف الموظف العام في القانون رقم 01/06 (قانون الوقاية من الفساد و مكافحته)<sup>2</sup> :

**1 - كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته .**

<sup>1</sup> - تتمثل هذه التحولات العميقة التي عرفها المجتمع الجزائري في التحلي عن الإيديولوجية الاشتراكية و نظام الحزب الواحد و التوجه واعتناق الفكر الرأسمالي و اقتصاد السوق و هبني نظام التعددية الحزبية ، و تكرست هذه الأفكار و التوجهات الجديدة من الناحية القانونية بصدور دستوري 1989 و 1996 .

<sup>2</sup> - المادة 02 من الأمر رقم 03/06 .

2 - كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر و يساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية .

3 - كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما " . لقد حرص المشرع الجزائري منذ البداية على تمييز مفهوم الموظف العام في قانون الجزائري عن مفهومه في القانون الإداري . فلم بأخذ الأمر رقم 156/66 المتعلق بقانون العقوبات بالمفهوم التقليدي للموظف ، حيث نصت المادة 149 منه على ما يأتي : " يعد موظفا في نظر القانون الجنائي كل شخص تحت أية تسمية، و في نطاق أي إجراء يتولى و لو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر و يساهم بهذه الصفة في خدمة الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة أو مرفق ذي منفعة عامة " . متأثرا في ذلك بالاجتهاد القضائي الفرنسي الذي عمد على توسيع مفهوم الموظف العمومي في المجال الجزائري . و بعد مقارنة مفهوم الموظف العام في قانون الوظيفة العامة ( أمر 03/06 ) و مفهومه في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ( القانون رقم 01/06 ) يتبين الملاحظات التالية :

- توضع العناصر التي يقوم عليها المفهوم التقليدي للموظف العام<sup>1</sup> موضع الاعتبار في مجال القانون الإداري ( قانون الوظيفة العامة ) ، أما في مجال القانون الجنائي ( قانون الوقاية من الفساد ) فإن المشرع أو الفقه قد يضيف على مدلول الموظف معنى أوسع من معناه في القانون الإداري . وعليه فقد جرى القضاء الجنائي على تفسير الموظف تفسيرا واسعا بحيث تشمل كل موظف أو مستخدم و كل شخص مكلف بخدمة عمومية من قبل الحكومة أو إحدى المصالح العامة التي تستمد سلطاتها من الحكومة سواء كان ذلك بأجر أو بغير أجره .

<sup>1</sup> - رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 14 .

- وفي اعتقادنا أن السبب في اختلاف مفهوم الموظف العام بين القانونين اختلافهما من حيث الهدف و الغاية . فالغاية التي يتوخاها المشرع من قانون العقوبات ( قانون مكافحة الفساد ) هي حماية المجتمع و مصالحه من المفسدين و تتمثل هذه الحماية في سرعة معاقبة الجاني الذي أخل بأمنه و نظامه . فقواعده إذن موجهة ضد الجاني فاهتمت أكثر بتجريمه و إقرار مسؤوليته الجنائية و تحديد العقوبة المناسبة<sup>1</sup>، فالوظيفة العامة في قانون مكافحة الفساد هي التي تخول صاحبها اشتراكا أيا كان في أداء السلطة العامة . أما الغاية التي يسعى لتحقيقها المشرع من قانون الوظيفة العامة و هي التوفيق بين المصالح الخاصة للموظفين ( توفير الضمانات القانونية لهم و حماية حقوقهم ) و مقتضيات سير المرافق العامة بانتظام و استمرار<sup>2</sup> . و لذلك تناول المشرع كل ما يتعلق بالموظف العام من حقوق و واجبات و نظام تأديبي و كل ما يتعلق بمساره المهني و طرق ترقيته . و لذلك اهتم أكثر من غيره بتحديد من هو الموظف و وضع عدد من الشروط التي بدونها لا يكسب الشخص صفة الموظف العمومي . لذلك كان مفهومه في هذا القانون مختلفا و أكثر ضيقا عنه في قانون مكافحة الفساد ، وإن المنازعات المتعلقة بالموظفين (حسب المعنى التقليدي له في قانون الوظيفة العامة) من اختصاص القضاء الإداري ، أما الدعاوى المرفوعة ضد الموظف العام ( حسب المعنى الموضوع له في قانون مكافحة الفساد ) فهو من اختصاص القضاء الجنائي ( القضاء العادي).

### المطلب الثاني: مفهوم الموظف في التشريع والقضاء

يعتبر تعريف الموظف العام وتمييزه عن باقي المستخدمين في الدولة من المسائل المهمة في الدول التي تتبنى النظام المغلق للوظيفة العمومية والازدواج القانوني والقضائي،

1- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي ، لبنان، 1964، ص 657.

<sup>2</sup> - القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد والمكافحته ج ر عدد 14..

نظرا لما ينتج عن ذلك من آثار قانونية هامة سواء في مجال الاختصاص القضائي بنظر الدعاوى المتعلقة بالموظفين من قبل القضاء المختص، أو غيرها من المسائل القانونية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول : مفهوم الموظف في القضاء

نشير في البداية أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع ، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة وليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينهما.

فقد عرف القضاء الفرنسي الموظف العمومي بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام أما المحكمة الإدارية العليا في مصر فقد عرفت الموظف العام على أنه "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق". وطبقا لهذا التعريف فإنه يعتبر موظفا عاما إذا قام بعمل دائم أو يشغل وظيفة دائمة وبذلك يستثنى الأشخاص العاملين بصفة عارضة أو مؤقتة .

ويعتبر كذلك موظفا عاما الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام ، و بالنسبة لمجلس الدولة الفرنسي فإنه يشترط في المرفق العام أن يكون إداريا ، لكي يعتبر عماله موظفين عموميين أما المرافق العامة الصناعية و التجارية فقد فرق بين عمالها وأصبحت صفة الموظف العام تقتصر على كل من شغل وظائف التوجه والرئاسة والمحاسبة ، أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء يخضعون للقانون الخاص وتختص بمنازعاتهم المحاكم المدنية .إلا أن في الحقيقة ، لا وجود لمبرر لهذه التفرقة وذلك للدواعي التالية :

<sup>1</sup> - بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 19.

من الناحية العلمية ، يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة ، وبين غيرها من الوظائف ، وليس هناك معيار واضح يبين الحدود الفاصلة بينهما . ويتضح أن المشرع قد أخرج هؤلاء من عداد الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامه وقد فعل ذلك أيضا بالنسبة لبعض الفئات الأخرى ، إلا أنه ليس معنى ذلك إن هؤلاء ال يعتبرون موظفين عموميين ، إذ ما زال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء<sup>1</sup>.

أما القضاء الإداري الجزائري فيعد حديث النشأة وهذا راجع لسببين هما:

1 - حداثة العمل القضائي في الجزائر

2 - قلة المنازعات الادارية ثانيا

لذا لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك فإننا نجد بأن القضاء الجزائري ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد ومن خلال تطرقنا إليه فإننا نلاحظ ان تعريف الموظف العام في القضاء الاداري الجزائري لا يمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار اليه سابقا والتي حددت ثلاثة أركان للموظف<sup>2</sup>:

1 - ديمومة الوظيفة

2 - تصنيف الوظيفة

3 - مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام

<sup>1</sup> - عبد الرزاق السنهوري ، مرجع سابق ، ص 658.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوجيز في الإجراءات القضائية الادارية ، الكتاب الأول ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الحجار ، عنابة ، الجزائر ، 2010 ، ص 32.

وهذه الأركان الواردة في حكم مجلس الدولة الفرنسي هي نفس الأركان المنصوص عليها في المادة 69 من الأمر 00-900 المؤرخ في 65/60/9100 والمتضمن لقانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر.

أما التعريف الراجح فقها وفضاء فهو يعرف الموظف العام على انه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسييره الدولة او احد اشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الداري لذلك المرفق.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : مفهوم الموظف العام في التشريعات المقارنة

قبل التعرض إلى موقف المشرع الجزائري من تعريف الموظف العام، سأتطرق أولاً إلى تعريف الموظف في التشريعات المقارن

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحد يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط<sup>1</sup>، وترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، بحيث يجعل من الصعب إيراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، فضلا عن وجود صعوبة أخرى نابعة من الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم<sup>2</sup>.

**1 - تعريف الموظف العام في التشريعات المقارنة:** باستقراء التشريعات الوظيفية الصادرة في فرنسا ومصر بشأن الموظفين العموميين، نجدها لم تضع تعريفا مباشرا بل اكتفت إلى التطرق إلى هذا الأمر بطريقة غير مباشرة.

1- نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص29.

2- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 32.

ففي فرنسا مثلا نجد أن تشريعاتها في ميدان الوظيفة العمومية لا تعبر بصفة دقيقة عن مفهوم الموظف العام، بل تعرضت فقط إلى تحديد الموظفين الذين تطبق عليهم أحكام هذه التشريعات، وهذا ما نلمسه في قانون التوظيف الفرنسي الصادر سنة 1984 تحت رقم 16 خاصة المادة 02 منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين بوقت لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة من مدرجة الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، والمرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة".

أما **المشرع المصري** فقد حذا حذو المشرع الفرنسي بحيث لم يضع تعريفا للموظف العام، وترك ذلك للفقهاء والقضاء، واكتفى بتحديد طائفة الموظفين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر تحت رقم 47 لسنة 1978 في المادة الأولى منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا القانون على:

1 -العاملين بوزارات الحكومة، ومصالحها، والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الحكم المحلي.

2 -سريان أحكام هذا القانون على العاملين بالهيئات العامة، ما لم تنص اللوائح الخاصة بهم، ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة"<sup>1</sup>.

أيضا فإن **المشرع الأردني** لم يحاول وضع تعريف عام وشامل يحدد بمقتضاه مدلول الموظف العام، شأنه في ذلك شأن غيره من المشرعين في الدول العربية وغيرها، إلا أن ذلك لم يمنع المشرع الأردني من أن يورد في بعض التشريعات تعريفات تشريعية خاصة للموظف العام.

حيث نصت المادة 76 من الدستور الأردني على أنه: "لا يجوز الجمع بين عضوية الأعيان أو النواب وبين الوظائف العامة....، ويقصد بالوظائف العامة كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبة من الأموال العامة"، كما نصت المادة 129 من قانون العقوبات الأردني على:

1- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 67.



"يعد موظفا بالمعنى المقصود في الباب الخاص (بالجرائم التي تقع على الإدارة العامة) كل موظف في السلك الإداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة"<sup>1</sup>.

وقد عرف **المشرع العراقي** الموظف العام في المادة 2 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 1960 المعدل والمتمم بأنه: "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين"، وذكر الفصل الأول من نفس القانون بأن يسري على جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر حكومية ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق والنصوص التشريعية

المشرع الجزائري لم يتعرض لتحديد مفهوم الموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير، لذا فإننا سوف نتطرق إلى بعض التعابير والمصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق والدستور ومختلف فروع القانون للتعبير عن فكرة الموظف العام، والوظيفة العامة.

### المطلب الأول: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال النصوص المختلفة

سنتعرض لمفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية والقوانين العادية

#### الفرع الأول : مفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية

سأقتصر على التعرض الى مدلول الموظف العام في النظامين المختلفين اللذين تبنتهما

الجزائر .

1- نواف كنعان، مرجع سابق ذكره، ص ص 28 -29.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 12.

## أولاً: تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

إن الدساتير المتعاقبة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي فدستور 1963<sup>1</sup>.

أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة مصطلحات مصطلح وظائف الدولة كما استعمل مصطلح أعوان الدولة الوظائف العمومية<sup>2</sup>.

أما دستور 1989 فإنه استعمل اصطلاح الوظائف وهذا ما تبناه في دستور 1996<sup>3</sup>.

## ثانياً مفهوم الموظف العمومي من خلال الميثاق الوطني:

1- الدستور الجزائري لسنة 1963 (منشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، جريدة رسمية عدد 64 مؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ملغى).  
2- الدستور الجزائري لسنة 1976 (منشور بموجب الأمر رقم 76-69، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94 مؤرخ في 24 نوفمبر 1976، معدل و متمم بالقانون رقم 79-06 مؤرخ في 07 جويلية 1979 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 45 مؤرخ في 10 جويلية 1979، معدل و متمم بالقانون رقم 80-01 مؤرخ في 12 جانفي 1980 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 01 مؤرخ في 03 جانفي 1980، معدل و متمم بالمرسوم الرئاسي رقم 88-223 مؤرخ في 05 نوفمبر 1988، يتعلق بنشر التعديل الدستوري الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 03 نوفمبر 1988، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 15 نوفمبر 1988).

3- الدستور الجزائري لسنة 1989 (منشور بموجب الأمر رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، جريدة رسمية عدد 09 مؤرخ في 01 مارس 1989، ملغى).

- الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996).

ومن خلال الحديث عن إصلاح الوظيفة العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 إلى الموظف وأعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة «... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادماً للجماهير الكادحة...تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها»<sup>1</sup>.

أما ميثاق 1976 فإنه أشار إلى ذلك أثناء حديثه عن الدولة والمواطن «... تبدوا الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكون في مقدمة... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة.» ووضح أن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية.

### الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية

تناولت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي حيث ذكر في كل من قانون العقوبات، القانون المدني، وقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

### أولاً: مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

حسب قانون العقوبات يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو يغير أجرى ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية»<sup>2</sup>

1- الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير ميثاق الجزائر أبريل 1964 ص 117.

2- أمر 156/66 مؤرخ 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

- أمر رقم 68-10، ممضي في 23 يناير 1968، الجريدة الرسمية عدد 9، المؤرخة في 30 يناير 1968، يتم بموجبه الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

2- أمر رقم 68-116، ممضي في 10 مايو 1968، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في 14 مايو 1968، يتضمن تنظيم المادة 495، من قانون الإجراءات الجزائية المتعلقة بالقرارات الجائز فيها الطعن بالنقض وتمديد المهلة المقررة في المادة 727 من هذا القانون .

- 3- أمر رقم 69-73، ممضي في 16 سبتمبر 1969، الجريدة الرسمية عدد 80، المؤرخة في 19 سبتمبر 1969، يتضمن تنظيم وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 4- أمر رقم 70-26، ممضي في 20 مارس 1970، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 24 مارس 1970، يتضمن تمديد المهلة المقررة في المادة 727 من قانون الإجراءات الجزائئية .
- 5- أمر رقم 71-34، ممضي في 03 يونيو 1971، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1971، يتضمن تعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 6- أمر رقم 72-38، ممضي في 27 يوليو 1972، الجريدة الرسمية عدد 63، المؤرخة في 08 غشت 1972، يتضمن تنظيم وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية.
- 7- أمر رقم 75-46، ممضي في 17 يونيو 1975، الجريدة الرسمية عدد 53، المؤرخة في 04 يوليو 1975، يتضمن تنظيم وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1389، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 8- قانون رقم 78-01، ممضي في 28 يناير 1978، الجريدة الرسمية عدد 6، المؤرخة في 07 فبراير 1978، الصفحة 139، يتضمن تعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 9- أمر رقم 81-01، ممضي في 21 فبراير 1981، الجريدة الرسمية عدد 8 المؤرخة في 24 فبراير 1981، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 10- قانون رقم 82-03، ممضي في 13 فبراير 1982، الجريدة الرسمية عدد 7، المؤرخة في 16 فبراير 1982، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 11- قانون رقم 85-02، ممضي في 26 يناير 1985، الجريدة الرسمية عدد 5، المؤرخة في 27 يناير 1985، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 12- قانون رقم 86-05، ممضي في 04 مارس 1986، الجريدة الرسمية عدد 10، المؤرخة في 05 مارس 1986، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 13- قانون رقم 89-06، ممضي في 25 أبريل 1989، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 26 أبريل 1989، يتضمن إلغاء مجلس أمن الدولة ،
- 14- قانون رقم 90-24، ممضي في 18 غشت 1990، الجريدة الرسمية عدد 36، المؤرخة في 22 غشت 1990، الصفحة 1151، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .

- 15- مرسوم تشريعي رقم 93-06، ممضي في 19 أبريل 1993، الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 25 أبريل 1993، الصفحة 6، يعدل الأمر رقم 66-55، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية.
- 16- مرسوم تشريعي رقم 93-14، ممضي في 04 ديسمبر 1993، الجريدة الرسمية عدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993، الصفحة 6، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 17- أمر رقم 95-10، ممضي في 25 فبراير 1995، الجريدة الرسمية عدد 11، المؤرخة في 01 مارس 1995، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 18- قانون رقم 01-08، ممضي في 26 يونيو 2001، الجريدة الرسمية عدد 34، المؤرخة في 27 يونيو 2001، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 19- قانون رقم 04-14، ممضي في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 71، المؤرخة في 10 نوفمبر 2004، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية.
- 20- قانون رقم 06-22، ممضي في 20 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية عدد 84، المؤرخة في 24 ديسمبر 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 21- أمر رقم 11-02، ممضي في 23 فبراير 2011، الجريدة الرسمية عدد 12، المؤرخة في 23 فبراير 2011، يتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 22- أمر رقم 15-02، ممضي في 23 يوليو 2015، الجريدة الرسمية عدد 40، المؤرخة في 23 يوليو 2015، الصفحة 28، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 23- قانون رقم 15-12، ممضي في 15 يوليو 2015، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في 19 يوليو 2015، يتعلق بحماية الطفل .
- 24- قانون رقم 16-14، ممضي في 28 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية عدد 77، المؤرخة في 29 ديسمبر 2016، الصفحة 3، يتضمن قانون المالية لسنة 2017 .
- 25- قانون رقم 17-07، ممضي في 27 مارس 2017، الجريدة الرسمية عدد 20، المؤرخة في 29 مارس 2017، الصفحة 5، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .
- 26- قانون رقم 18-06، ممضي في 10 يونيو 2018، الجريدة الرسمية عدد 34، المؤرخة في 10 يونيو 2018، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائئية .

ومن خلال هذه المادة يتضح أن قانون العقوبات<sup>1</sup> فيه مفهوم الموظف العمومي أوسع من القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري<sup>2</sup>.

أيضا أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي واستخدمت مصطلح الموظف والمستخدم المندوب<sup>3</sup>.

فسر القانون الجنائي كلمة الموظف تفسيرا واسعا وهذا ما تضمنته قانون العقوبات : ( كل موظف أو عون من أعوان الدولة أو مستخدم أو مندوب... )، بحيث يشمل مصطلح الموظف كل مستخدم وشخص مكلف بخدمة عمومية من قبل الحكومة أو إحدى المصالح التي تستمد سلطتها من السلطة الإدارية .

27- قانون رقم 13-18، ممضي في 11 يوليو 2018، الجريدة الرسمية عدد 42، المؤرخة في 15 يوليو 2018، الصفحة 7، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2018.

28- قانون رقم 10-19، ممضي في 11 ديسمبر 2019، الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 18 ديسمبر 2019، يعدل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .  
29- أمر رقم 20-04، ممضي في 30 غشت 2020، الجريدة الرسمية عدد 51، المؤرخة في 31 غشت 2020، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

30- أمر رقم 21-11، ممضي في 25 غشت 2021 الجريدة الرسمية عدد 65، المؤرخة في 26 غشت 2021، يتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

1- المادة 107 من نفس القانون «يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي ماس بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية للمواطن أو أكثر» المذكورة دخول منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الإجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة (1) وبغرامة مالية 500 دج إلى 3.000 دج

2- مصطفى شريف أعوان الدولة ، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1981، ص 28.

3- أمر 156/66 مؤرخ 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

## ثانيا: تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني:

أشارت إلى ذلك في القانون المدني "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم<sup>1</sup>.

## ثالثا: مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

استعمل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية مصطلح الموظفون العموميون ومصطلح الأعوان ، حيث نصت "يمنع الوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون" كما ورد مصطلح الموظف العام في هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

## المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري:

إن الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة، وسيتم التطرق إلى أول القوانين صدورا وهو الأمر 133/66 والأمر 03/06

## الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 133/66

تعريف الموظف العام في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: تم الإشارة إلى تعريف الموظف العام في المادة الأولى من هذا الأمر التي نصت على: "يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة في التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد . مرسوم .

1- المادة 129 من القانون المدني

حسب هذه المادة يعتبر موظفا كل شخص عين في منصب دائم ورسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابع لها، كما أن هذا الأمر قد ميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين وهم الموظفون الذين تربطهم بالدولة علاقة قانونية تنظيمية، الأعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام (الأمر 66-133 أحال إلى أن يتم تنظيم أحكامهم موجب مرسوم)، والأعوان المؤقتين الذين يخضعون للقانون الخاصة<sup>1</sup>.

ومن هنا نجد لقد حدد في المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1996/06/02: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي". وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي<sup>2</sup>:

1- صدور أداة قانونية للتعيين.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

3- أن تكون الوظيفة مصنفة.

4- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع

1- أمر 133/66 المرجع السابق، المادة الأولى .

2- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص 29.



الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم أم لا؟

هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

### الفرع الثاني: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة.

- تعريف الموظف العام في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: لقد استعمل الأمر 03-06 مصطلح الموظف بشكل واضح، مع وضع تعريف له تضمنته نص المادة 4 التي نصت على: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورم في رتبة في السلم الإداري". وأشار المشرع الجزائري قبل ذلك في نص المادة 2 إلى محال تطبيق هذا القانون التي نصت على: "طبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية"<sup>1</sup>.

بالرجوع إلى نص هاتين المادتين، فإنه لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط

الآتية:

1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد (46) الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص ص 03-04

**\* التعيين في الوظيفة من السلطة العامة:**

من شروط اكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة، وأن يتم بطريقة قانونية، أي وفقا للشروط المقررة قانونا لشغل الوظيفة وليس بطريقة مخالفة للقانون، وعليه كل من يتولى وظيفة عمومية دون أن يكون قد عين فيها بطريقة سلمية لا يعتبر موظفا عاما كالمنتحل للوظيفة أو المعين فيها تعيينا معيبا<sup>1</sup>.

**\* ديمومة الوظيفة:** يعتبر هذا الشرط من أهم الشروط التي يتعين توافرها في الشخص لكي يكون موظفا عاما، وبمقتضى ذلك أن يمارس الموظف العام وظيفته بصفة دائمة، فإن كان عمل الشخص بالمرفق العام عارضا متقطعا أو محددًا بمدة معينة أو موسميا فلا ينطبق عليه هذا الشرط، كذلك لا يكفي أن تكون الوظيفة دائمة بل يشترط أن يتم شغلها بصفة دائمة.

**\* الخدمة في مرفق عام:** يشترط في الشخص لكي يعتبر موظفا عاما أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومفهوم الدولة هنا يؤخذ بالمفهوم الواسع، فيشمل السلطة المركزية الوزارات والمصالح الحكومية والسلطة اللامركزية أي المحلية كالولاية والبلدية، وأيضا المرافق الأخرى كالهيئات والمؤسسات العمومية.

**\* الترسيم:** أي تثبيت الموظف العام في رتبة في السلم الإداري، وهذا بعد استيفائه الشروط المطلوبة، وبعد خضوعه الفترة تكوينية تربية مدتها سنة و النجاح فيها، عد الشخص موظفا عاما، وخضع بالتالي الأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

هذا التعريف يكون الأمر 06-03 قد أعاد المفهوم التقليدي للموظف العام الذي كرسه الأمر 66-133. ما يتفق مع النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يميز بين الموظفين وباقي مستخدمي الدولة، فالشروط المذكورة

1- بلورنة أحسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 69-70.

نصت على أنه : يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام:

1- صدور أداة قانونية: التعيين

2- ديمومة الوظيفة<sup>1</sup>.

3- الترسيم: التثبيت في رتبة مقررة في السلم الإداري

4- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وعني بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي: المؤسسات والإدارات العمومية المركزية للدولة المصالح غير الممركزة التابعة لها أي مختلف المديرية التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل:

✓ مديرية التربية.

✓ الصحة والسكان.

✓ الأشغال العمومية.

الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصالح خارجية للوزارات باعتبارها لا تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارات الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها أو تنشر ضدها.

1- أندمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2014، ص6.

الجماعات الإقليمية المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تنشئتها

وفي الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفعل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي البرلمان غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على أن ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15 سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق والواجبات. غير أنه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون<sup>1</sup>.

الموظفين عن باقي الفئات. كما يتفق هذا التعريف مع ما أخذ به القضاء المقارن وتحديد القضاء الفرنسي والمصري، في حين لوحظ غياب الاجتهاد القضائي الجزائري في المسألة .

#### د- تعريف الموظف العام في القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته:

إضافة إلى النصوص السابقة اعتمد المشرع الجزائري تعريفاً آخر للموظف العام تمت الإشارة إليه في نص المادة 2 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته التي نصت على : يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذا القانون:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته<sup>2</sup>.

1- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص7.

2- بوطية مراد، مرجع سبق ذكره، ص 28

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية .

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول هما"

ما يلاحظ على هذا التعريف هو أن المشرع الجزائري حاول أن يوسع من مفهوم الموظف العام ليشمل فئة جديدة غير تلك الفئة التي وردت في الأمر 06-03، ويمكن أن يكون الغرض من هذا التوسيع هو إسباغ حماية أكثر للمال العام، فنجد أن صفة الموظف العام امتدت لتشمل حتى القضاة وتواب المجلس الشعبي الوطني، وكذلك أعضاء مجلس الأمة وحتى أعضاء المجلس الشعبي الولائي والبلدي دون مراعاة لأدوات التوظيف سواء كان عن طريق التعيين أو الانتخاب.<sup>1</sup>

و بالتالي يتضح لنا أن تعريف الموظف العام الوارد في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته قد أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام الذي يعتبر الموظف "هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبغض النظر أيضا على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة"، وهذا على عكس تعريف الموظف العام في الأمر 06-03 الذي أخذ بالمفهوم الضيق، وما يؤكد هذا التحليل أن المحكمة العليا أقرت أن مصطلح الموظف الوارد في قانون العقوبات يشمل كل الموظفين في الإدارات والمؤسسات العمومية، لا فرق بين موظف مرسوم أو متعاقد أو متربص. وقد أحسن المشرع الجزائري صنعا

1- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006، ص 05

بتوسيعه لمفهوم الموظف في الميدان الجنائي سواء في قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وعدم الأخذ بمعايير القانون الإداري (المفهوم الضيق للموظف)<sup>1</sup>.

---

1- العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة) ، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد 4، العدد 02 جوان 2018، ص ص 240

الفصل الثاني  
الحقوق المالية للموظف أثناء  
تأدية وظيفته وبعد التقاعد

لقد أورد قانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006<sup>1</sup> ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سردا واسعا لحقوق الموظف ومن ضمن هذه الحقوق الأساسية يوجد الحق في الراتب مقابل العمل المؤدي وهذا مكفول دستوريا وقانونيا.<sup>2</sup>

أما الحق في الضمان الاجتماعي الذي يعد أحد أهم مكتسبات الطبقة العاملة، فيسمح بالاستفادة من الحقوق الاجتماعية و التي هي موضوع قوانين معدلة ومتممة يعود تاريخها إلى بداية الاستقلال، ثم أعيد النظر فيها بقوانين 1983 والتي سميت بالقوانين الاجتماعية، لأن هذه الحقوق يستفيد منها الموظفون بصفتهم أعوان للدولة وهي تشكل امتيازات كبيرة لا تستفيد منها الفئات المهنية الأخرى وهذا ما سنعالجه في موضوعين أساسيين :

و المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام.

و المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.

**المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام .**

يمكن أن نتناول هذا المبحث من خلال مطلبين حق الموظف في الراتب و الحماية الاجتماعية كمطلب أول و حق الموظف في الحوافز كمطلب ثاني .

**المطلب الأول: حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية**

يعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في الخدمة المدنية أو المهنية لأنها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين وإن تفرغ الموظف المباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا المالية كالمرتبات والعلاوات والمكافآت والتعويضات وكلها تمثل المقابل للعمل الذي يباشره الموظف لحساب الدولة.

وسنرى ذلك بصورة أوضح على النحو التالي:

<sup>1</sup> - قانون رقم 06-03-المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، (ج.ر. العدد 16/07/46،2006)

<sup>2</sup> - المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أن " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب".



**الفرع الأول : حق الموظف في الراتب.**

الراتب هو مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا<sup>1</sup>، وشرط استحقاق الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها.

الطبيعة القانونية للراتب: بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابلا للجهد المبذول، أما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لأنه يراعي فيها حال الموظف والظروف المحيطة به. يتحصل الموظف على الراتب وفق شبكة استدلالية في إطار القانون لقد عني المشروع الجزائري أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات ، وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة ،وبناء على ذلك ، يتطلب الأمر الإحاطة بطريقة تحديد الراتب في عدة عناصر.

**أولا : إستحقاق الموظف للراتب**

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل العمل، ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره ، وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها آثار منها:

1- إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره القانونية. وبالتالي استحقاق الموظف للراتب

2- في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه

3- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غي موجود قانونيا، لذا حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية .

<sup>1</sup> - المادة 32 من الأمر 06/03 (للموظف الحق بعد أداء الخدمة الحق في الراتب)

يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه ، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة الترتيب .

إن هذه العملية بقولها "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية<sup>1</sup> بصفة مترتب غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العامة المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الراتب"<sup>2</sup>.

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعلياً في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه. وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إذا كان متواجداً فعلاً في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلاً وظائفه . لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفق الشكل والإجراءات القانونية المرسومة في المقرة<sup>3</sup>.

مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه

الجديدة ، وترتبط بهذا العمل المادي ثلاث نتائج قانونية على الأقل:

1. حق الموظف في الأجر بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.<sup>4</sup>

2. السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقاً من تاريخ تنصيبه.

3. امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سبباً مبطلاً لقرار التعيين

<sup>1</sup> - المادة 83 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - لحسن بن الشيخ اثموليا المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 ص 110

<sup>3</sup> - المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة ولانشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ، ص 140

وبالتالي عدم استحقاقه للراتب. وترتيباً على ذلك فإن الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال المدة المحددة قانوناً من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين فإن قرار التعيين لا يسقط لهذا السبب بل يظل منتجاً إلى أن تتدخل الإدارة وتقوم بسحبه بموافقة صاحب المصلحة الضمنية وذلك بإزالته من التنظيم القانوني ويقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة ، فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فوراً ، وإذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافآت وليس كراتب

### ثانياً : نظام تحديد الرواتب

تحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>1</sup> ، هذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته ، فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها واحترامها وإلا بعد انتقاصاً من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلالاً بالتزامات الإدارة إزاء الموظف<sup>2</sup> ، يشتمل الراتب على ما يأتي :

- الراتب الرئيسي<sup>3</sup>

- العلاوات والتعويضات

طريقة حساب الراتب :

1-1 الراتب الرئيسي:

يحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب

<sup>1</sup> - للمواد 8 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب،

أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 86.

<sup>3</sup> - طبقاً للمادة 119 من القانون الأساسي العام

الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية<sup>1</sup>.

مثال عن حساب راتب موظف مصنف في الصنف 10، الدرجة 07 يحدد الراتب كما يلي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 10 : 453 .

- الرقم الاستدلالي في الدرجة السابعة : 159.

- المرتب الأساسي :

$$- 45 * 453 = 20358.$$

- الرقم الاستدلالي للمراتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة .

$$- 612 = 453 + 159.$$

- ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمراتب الذي يساوي 612 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج.

$$612 * 45 = 27540$$

وتجد الإشارة أن الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذا الرقم الاستدلالي<sup>2</sup> في الدرجة

يأخذ عادة شكل جدول تحت عنوان الشبكة الاستدلالية للمرتبات<sup>3</sup>.

وعليه تشتمل الشبكة الاستدلالية من الناحية المودية على رقم استدلالي أدنى و رقم

استدلالي أقصى يوفقان على التوالي مستوي التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية .

ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول

المقدر ب 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480 ، إلى

<sup>1</sup> - المرسوم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر

2007 جر عدد 61 د سن.

<sup>2</sup> - المادة 3 من المرسوم 07-304 المعمول به يابقا.

<sup>3</sup> - المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهل كما هي

مكرسة في المادة 3 منه .

المكافأة ، الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل ، وأما قيمة النقطة الاستدلالية فتحدد ب 45 دج<sup>1</sup> ، التكميلي للدخل والتبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة .

## 1-2 إدماج التعويض الراتب الرئيسي :

في إطار اعتماد نسبة منسجمة بين الراتب الأساسي و النظام التعويضي ، على إدماج التعويض الشكلي للدخل وتعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي.<sup>2</sup>

ويتمثل ذلك فيما يأتي :

- التعويض التكميلي
- التعويض الخاص الإجمالي
- التعويض البحوث الجمركية
- تعويض أداء الخدمة<sup>3</sup>

## ثالثا : مركز الموظف تجاه راتبه

تبرز العلاقة التي تربط الموظف ذاته بالإدارة المستخدمة المكانة الخاصة مقارنة بعمال القطاع الاقتصادي، انطلاقا من كون هذا الأخير عونا للدولة، وأن الدولة أي المشروع الجزائري يعترف له بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة<sup>4</sup>، ويترتب عن هذه الوضعية عدد من النتائج تفرضها ضرورة البحث عن التوازن بين متطلبات الإدارة والمصالح الخاصة للموظف في إطار النظام الوظيفي، وفي حدود ما يتوافق وتحقيق الصالح العام عملا بالتصور القائل بأن " سلطة الدولة ترتبط أساسا بقدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام و استمراريته والمساواة في الاستفادة من

<sup>1</sup> - للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07-306 المتضمن تحديد نظام التعويض للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة جر عدد 61 د.س. ن

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.

<sup>4</sup> - رشيد حبانى ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار ، الرويبة 2012، ص18.

خدماته" <sup>1</sup>، وهذا يعني أن للدولة سلطة تحديد الراتب وسلطة زيادته عند اللزوم، وسلطة تخفيضه إذا وجد لذلك مقتضى دون أن يكون للموظف حق الاحتجاج بحقوق مكتسبة في هذا الخصوص . <sup>2</sup>

هذه الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق خاصة وأنها لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها وهذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين بتصنيف مناصب العمل وهذا ما دفع بالحكومة إلى التراجع وسمحت للمؤسسات المستخدمة بتصنيف مناصب العمل، وهذا ما حيث نصت بقولها <sup>3</sup>: " يمكن للسلطة المستخدمة المعينة أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الأجهزة أو المصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها " <sup>4</sup>.

وتجدر الإشارة أن إمكانية تعديل رسم الرواتب لا يسري فعلا على المرتب الذي حل فعلا ، إذ يصبح الراتب عندئذ حقا شخصا لصاحبه لا تستطيع الدولة المساس به ، كما لا يجوز للدولة تعديل راتب موظف بعينه دون تعديل رواتب بقية زملائه .

<sup>1</sup> - نواف كنعان القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، 2010 ص 113.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، ج.ر. عدد: 13

أ- حسب المادة 31 من الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة فإن المرتبات العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يحتلها الموظف بالإضافة إلى درجته

. ثم صدر المرسوم رقم 66/137 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد سلايم المرتبات وقد وضع هذا المرسوم 14 سلما، ثم صدر المرسوم رقم 66/38 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد مرتبات المجموعة الخارجية على السلم .

ب - كذلك تم تحديد المرتب حسب المرسوم التشريعي 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية

<sup>3</sup> - نص المادة 63 من هذا المرسوم

<sup>4</sup> - نواف كنعان، مرجع سابق ص 114.

## رابعاً : الحماية القانونية للراتب

إن المتعارف عليه أن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية ، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته، ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد تطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني و مركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف . لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور و المداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>1</sup>

ويقصد بالأجور والمرتبات كل مرتب دوري دائم أو مؤقت حيث يشمل جميع أنواع المعاشات والاستحقاقات الدورية التي تترتب للناس سواء على الدولة أو المؤسسات العامة أو الخاصة أو للناس على بعضهم، غير أن المشروع استثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة<sup>2</sup> ، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب ، إذا كان الدين المحجوز من أجله يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانوناً<sup>3</sup>، وتبقى للديون المتعلقة بالنفقة الغذائية حق الأولوية على باقي الديون عند الاستيفاء وفقاً للترتيب النصوص عليه في القانون المدني<sup>4</sup>، و في نصها " يتم الحجز على الأجور المداخيل والمرتبات، بأمر على عريضة، تقدم من الدائن أو الزوجة أو الوصي أو الحاضن، حسب الحالة ، إلى رئيس المحكمة التي يوجد دائرة اختصاصها الموطن أو المقر الاجتماعي للمحجوز لديه أو مركز دفع الأجر أو المرتب للمحجوز عليه.

<sup>1</sup> - المادتين 775 و 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 15 فبراير 2008. ج.ر عدد: 21 (23-042008) ص: 217.

<sup>2</sup> - المادة 776 من القانون رقم 08-09

<sup>3</sup> - المادتين 777 و 778 من القانون رقم 08-09 المعمول به سابقاً ص: 218.

<sup>4</sup> - المادة 778 من القانون رقم 08-09 على الطريقة التي يتم بها الحجز على الأجور و المداخيل والمرتبات.

يتم التبليغ الرسمي لأمر الحجز إلى المحجوز عليه شخصيا، أو إلى أحد أفراد عائلته البالغين المقيمين معه في موطنه الحقيقي، أو يتم في موطنه المختار، ويبلغ إلى المحجوز لديه شخصيا إذا كان شخصا طبيعيا ، ويبلغه إلى الممثل القانوني أو الاتفاقي أو المفوض إذا كان شخصا معنويا، مع تسليمه نسخة من أمر الحجز والتنويه بذلك في محضر التبليغ الرسمي." وفي حالة تعدد الحاجزون ، فإنهم يشتركون بحصص متساوية في نسبة الحجز .

يتولى المحضر القضائي دعوة الدائن الحاجز والمدين المحجوز عليه في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ التبليغ الرسمي لأمر الحجز. حيث يقوم رئيس المحكمة بمحاولة الصالح بين الطرفين من أجل أقصاه شهر، يحرر محضرا يثبت فيه حضورهما أو غيابهما، ويمكن رفع الحجز إذا زالت أسبابه كصلح و فيه يقيد رئيس المحكمة الشروط المتفق عليها في المحضر، وفي حالة لم يحصل الصلح، يصدر أمر بالتحويل لفائدة الدائن الحاجز، و ذلك بتحديد النسبة المحجوزة وتقدير المبلغ المقتطع من المرتب أو الأجر، ويسلم المبلغ المقتطع إلى الدائن الحاجز نقدا مقابل وصل أو دفعة في حساب جار، أو بحوالة بريدية .<sup>1</sup>

وإذا كان مبلغ الدين محددًا بصفة نهائية في السند التنفيذي يقتصر أمر التحويل وجوبا على مبلغ الدين نفقة غذائية<sup>2</sup>، يتضمن أمر التحويل الاستمرار في الدفع شهريا إلى الدائن الحاجز، إلى غاية انقضائه قانونا أو صدور أمر مخالفا .<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : حق الموظف في الحماية الاجتماعية

إن استقرار الوظيفة العمومية من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة ، ولحسن سير مرافقها العامة وتقديم خدمة للصالح العام ، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا. كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم العلمي كلما تزايدت المخاطر التي تحيط

<sup>1</sup> - المادة 108 من القانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم ، المؤرخ في: 09 يونيو 1984، ج.ر. عدد: 43 (22 يونيو 2005). ص. 29.

<sup>2</sup> - المواد من 779 إلى 781 من القانون رقم: 08-09 المعمول به سابقا، ص 219.

<sup>3</sup> - المادة 108 من قانون 84-11 مؤرخ في 9 يونيو 1984 متضمن قانون الأسرة " يمكن رفع الحجز إذا زالت أسبابه بناء على طلب المحجوز عليه".



بالإنسان، ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها كان لابد للدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسة و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية (أولا) ثم الضمان الاجتماعي (ثانيا) .

### أولا : الخدمات الاجتماعية

الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها كما يلي<sup>1</sup>: " تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليّة وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرتة<sup>2</sup>. وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية و أعادت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها<sup>3</sup>.

- تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال<sup>4</sup>.

- تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت إليها تحت ضغط عوامل عديدة . وكان على هذا القانون أن يجعل أولا حدا للنظام الذي تأسس انطلاقا من مراسيم 19 جويلية 1962 وأن يعترف للأعوان الذين وظفوا تحت ظل هذين النصين بالضمانات المهنية التي لم يكونوا يتمتعون بها من قبل وكان عددهم يفوق حسب إحصائيات 1969 مائة ألف عون .

<sup>1</sup> - المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982.

<sup>2</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ، المؤرخ في 15 ماي 1982، ج.ر. عدد: 20 د، سان. ص 235.

<sup>3</sup> - الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين.

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي مرجع سابق ص 41.

إن المجالات التي يتم التكفل بها تطبيقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في ما يخص الخدمات الاجتماعية<sup>1</sup>، بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير أن هناك إضافة جديدة في هذا الأخير وهي :

- 1- تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء وهذا ما سبق ذكره في المطلب الثاني بأن الحماية الاجتماعية لم تعد حكراً على الموظفين بل أصبح الآن حقاً تشترك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية
- 2- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق .

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية بجعل الموظف في وضعية موضوعية تنصف بطابع تشريعي وتنظيمي، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين وأنظمة لا يجوز مخالفة السلطات الإدارية لها ، نتيجة لقواتها التشريعية الملزمة، وباعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه أنظمة الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها . كما هتم المشروع بكيفية تمويل صندوق الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، وتجديد كفاءات تسير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيئات من طرف العمال التابعين لها بواسطة ممثلهم وفي إطار الهيئات والهيكل المنشأة لهذه الغرض.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية : " ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل الإيجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة التحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية " .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-74.

<sup>2</sup> - نظمه أحمد محمد سرحان الخدمات الاجتماعية مجموعة النيل العربية ، القاهرة 2006 ، ص18

## ثانيا : الضمان الاجتماعي

ظهر مصطلح الضمان الاجتماعي لأول مرة في التشريع الأمريكي الصادر بتاريخ 08-171935 والذي كان يقر إعانة لمن يواجه البطالة أو الشيخوخة خاصتنا في أعقاب الأزمة الاقتصادية لعام 1929، ولم يبدأ هذا النظام في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية وهي المرحلة التي تم خلالها سن أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات<sup>1</sup>. أما فرنسا فكانت أكثر دول الأوربية تأثرا بتشريعات الألمانية في مجال الضمانة الاجتماعية ، ولم يكن من سهل في ظل سيادة المذهب الفردي أن يولد نظام حقيقي لتأمين أو الضمان الاجتماعي ، ولقد ترتب على هزيمة ألمانية في الحرب العالمية الأولى واستعادة فرنسا لمقاطعتي الألزاس واللورين حيث وجدت الحكومة الفرنسية نفسها أمام موقف يضطرها لتدخل العاجل فقد كان سكان المقاطعتين العائدتين يتمتعون بالضمان الاجتماعي في ظل الحكم الألماني ولم يكن من ممكن تجريد هؤلاء العمال من مزايا قرره لهم المستعمر، فكان إلزاما على الحكومة توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا وقد أدى ذلك إلى صدور قانون 25 أبريل 1928 على أن عيوب هذا القانون جعلت من لازم تعديله بقانون آخر صدر في 30 أبريل 1930 ثم توالى التعديلات التشريعية في مجال الضمان الاجتماعي بهدف زيادة الحماية الذي كفلها هذا القانون وهذا ما جعل من تشريع الفرنسي في هذا المجال أفضل من النظم الموجودة في الدول الأخرى .

أما في الجزائر فقد كان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين ، النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983 والذي يهدف إلى تعميم الضمان للجميع دون نظر إلى النشاط أو الفرد<sup>2</sup> ،

<sup>1</sup> - أولى تشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر 1949 وذلك بموجب المقرر رقم 49-145 المطبق بموجب القرار الصادر في 10-10/06/1949 والمتضمن إحداث أول نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر إضافة إلى المقرر رقم 29-61 الصادر في 1949 و المتضمن إصلاح صندوق التعاون للعمال والبلديات بالجزائر وتحويله إلى مؤسسة عمومية للجزائر وكذا النصوص اللاحقة له

<sup>2</sup> - المادة من القانون رقم 83-11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم و المؤرخ في 02-07-1983، ج ر عدد

فيشمل العمال الموظفين بالإضافة إلى سماح لنقابات والجمعيات الممثل لهذه الفئات من المشاركة في تسير هيئات الضمان ، ولإعطائها أكثر فعالية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل فئات <sup>1</sup>.

قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق الذي يكفله القانون، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو صاحب العمل <sup>2</sup>.

لقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تعطيها تأمينات الاجتماعية والتي جاء فيها على أنه : " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة".

أ- فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ، كما تشمل أخطاء التأمين على المرض ، أخطاء عينية وأخطاء نقدية .

ب- إن قانون التأمينات الاجتماعية مكن المرأة الحامل التي تضطر لتوقف عن عملها من الاستفادة من الأداة العينية والنقدية الناتجة على الوضع الحمل ، كما تطرقت فيها على أنه <sup>3</sup>: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة "، كما لها الحق في تعويضية تساوي 100% من الأجر اليومي ، أما بالنسبة الموقوف المشرع الجزائري و موقف المشرع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد عطلة الأمومة فإن هذا الأخير نجده أضاف أسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها .

ج- ولقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفادة من العجز <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 92-07.

<sup>2</sup> - في المادة 6 من القانون رقم 83-14 المتضمن بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل متمم المؤرخ

في 02 يونيو 1983، ج ر عدد(1983)، 28 ،

<sup>3</sup> - المادة 11-90 المتعلق بالعلاقات العمل المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> - المواد 34-35-1/56 من القانون 83-11 المعمول بها سابقا .

1- لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد<sup>1</sup>.

2- أن تكون نسبة العجز عن العمل قد انخفضت إلى النصف .

3- يجب على المؤمن له اجتماعيا أن يخضع للفحوص الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي .

4- أن يكون المؤمن قد استفاد من تعويضي اليومية لتأمين على المرض .

5- أن يكون المؤمن اجتماعيا قد عمل إما ستين 60 يوما أو 400 ساعة للاستفادة من

معاشة العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوما .

6- أن يكون المؤمن له اجتماعيا إما عمل مائة وثمانون يوما أو ألف ومائتي ساعة للاستفادة

من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت ثلاث سنوات .

رابعا : تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد

محدد المدة ، لأن التزام ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ، ويعتذر على وقته أداءه ، ولا يترتب

على وفاة هذا الأخير بالتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في

مجال التأمينات الاجتماعية ، ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية الأسرة المؤمن له في حالة

ما وفاته<sup>2</sup>.

وقد بين لنا المشرع الجزائري الشروط الواجب توفرها للاستفادة من منحة الوفاة :

1- أن يكون المؤمن له اجتماعية المتوفي قد عمل إما خمسة عشر يوما أو مئة ساعة

للاستفادة من منحة الوفاة .

2- لا يمكن المطالبة برأس المال الوفاة إلا بعد تكوين الملف وقبل المضي أربع سنوات إبتداءا

من تاريخ الوفاة .

<sup>1</sup> - المادة 36 من القانون رقم 83-11.

<sup>2</sup> - المادة 67 من القانون رقم 08-01 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

**المطلب الثاني: حق الموظف في الحوافز**

يطلق مصطلح الحوافز على مجموعة الوسائل و الخطط التي من شأنها إثارة المزيد من اهتمام الموظف بعمله و أدائه كما وكيفا ، وتحقق الحوافز من جهة نظر الإدارة خفض تكاليف العمل ، ومساعدة الإشراف وتحسين الكفاية ورفع معنويات الموظفين .  
وسنشير لأهم أنواع الحوافز على النحو التالي :

- الفرع الأول : حق الموظف في العلاوات و التعويضات

- الفرع الثاني : حق الموظف في الاستفادة من حماية الدولة

**الفرع الأول: حق الموظف في العلاوات والتعويضات**

تعتبر الحوافز المالية التي تقررها نظم شؤون الموظفين أقوى الدوافع لهم على زيادة الإنتاج والتفوق في الأداء، حيث أن موضوع هذه المذكرة يتحدد بقسم من أقسام الحقوق المالية للموظف فيتعين لذلك أن نتطرق إلى العلاوات والتعويضات.

**أولاً : الحق في العلاوات**

يتحصل الموظف العام إلى جانب راتبه الأساسي على العديد من العلاوات الوظيفية التي تضاف للراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف العام ، إن الأنظمة التعويضية المرتبطة بمختلف أسلاك الموظفين ستدخل عليها عملية إعادة الانسجام ، بعد المصادقة على كل القوانين الأساسية الخاصة . وعليه يتواصل دفع مختلف العلاوات والتعويضات بصفة انتقالية حسب طريقة الحساب والوعاء المنصوص عليهما ، بموجب التنظيم المعمول به بتاريخ: 31 ديسمبر 2007 ، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل في تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل ، يستحق الموظف العام العلاوات وهي كالاتي:

**1. منحة المنصب العالي<sup>1</sup> : على أن الموظفين الشاغلين لمناصب هيكلية ووظيفة تابعة**

للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة ، يستفيدون من زيادة استدلالية تضاف

<sup>1</sup> - المادة 2 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307.

إلى الراتب<sup>1</sup>.

2. **منحة الضرر:** ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر ويعود للقطاعات المعنية بتحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه المنحة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة.

3. **منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم :** وهو تعويض للعمل الدائم الزائد على ساعات العمل الثانوية ، الذي تمليه ضروريات المنصب ولا تتعدى 22 ساعة شهريا فقد يتقاضاه سائق مداومة ، كاتب سكرتارية ، رئيس أو رئيس مصلحة... إلخ

4. **منحة المنطقة :** تخص كل الموظفين في المناطق المعنية بهذه المنحة وهي عبارة عن نسبة مئوية من الأجر الأساسي<sup>2</sup>.

5. **منحة الخطر:** تحسب بنسبة 4،1% من الراتب الأساسي كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية .

6. **منحة التأهيل :** منحة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي ونسبتها 15% .

7. **منحة الأقدمية البيداغوجية :** يستفيد منها فئة المدرسين ، مديري المؤسسات ونواب مديري الدراسات ومستشارو التربية ومستشارو التغذية وسلك التوجيه المدرسي ، والمفتشين.

8. **المنح العائلية:**

\* منحة الأولاد : أي لكل صف يكون تحت كفالة أحد والديه حق الاستفادة من المنح العائلية بشرط أن يكون مقيما على التراب الوطني ، ووفقا للمادة القانونية المحددة  
\* منذ ولادة الطفل إلى غاية سنة وتمدد إلى سنة كاملة في الحالات الآتية:  
- الطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية.

<sup>1</sup> - المواد 2 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المتعلق بكيفية تحدي منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.

<sup>2</sup> - بيان طرق تحديد منحة المنطقة في المرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 من قانون الأساسي العام للعامل.

- الطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا ويتقاضى أجره شهريا ألا يتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون .
- الطفل الذي انقطع عن مزاوله النشاط التعليمي أو التكويني بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن .
- للبنات الماكثة في البيت شرط أن تكون متكفلة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.
- منحة الأجر الوحيد: تمنح للموظف المتزوج الذي لديه أطفال وتكون زوجته لا تمارس أي نشاط مهني : الزوجة ، الأرملة ، العازب ، المتكفلة بالأطفال.
- منحة التوفيق.
- منحة المسؤولية.

#### ثانيا : الحق في التعويضات

##### أ- التعويض الجزافي عن الخدمة:

أثناء تطبيق سلم الأجور الجديدة إتضح بأن الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك وخاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجابه وكذلك فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة والإدارات العمومية وكذلك الأعوان المتعاقدين ، ولتسوية وضعيتهم أقر فخامة رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف لآخر . و إن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- للمرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ في 26/02/2008.



**ب- تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية:**

استحدثت المؤسسة للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. كما تخضع هذه المنحة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة<sup>1</sup>.

كما أن هناك تعويضات مختلفة نذكر منها :

- تعويض الخدمات الإدارية 25 %

- تعويض الخدمات التقنية المشتركة 25 %

- تعويض دعم نشاطات الإدارة 10 %

**الفرع الثاني : حق الموظف في الاستفادة من الحماية.**

لقد تدخل المشرع الجزائري ببعض التدابير والقيود والضمانات المحمية لحقوق الموظف في حالة تعارض الحقوق والحريات التي يستفيد منها الموظفون والتي تتركسها كل الدساتير وإعلان حقوق الإنسان والقوانين لصالح المواطنين، وذلك قصد حماية الصالح العام ضمان استمرارية المرفق العام، وحماية الموظف ضد تعسف الإدارة أثناء استعمالها لسلطاتها. وهذا ما سنتولى توضيحه فيما يلي:

**أولاً: الحق في الحماية الإدارية.**

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به أذى ، والذي أثر سلبا على مركزه، ومن خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر والإدارة، ويتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما معا مع مراجعة التقدير ويعتبر التظلم الإداري إجراء اختياريا وهذا ما أشار إليه. وهذه المادة تسري على المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء فعلى

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 171/11 المؤرخ في 26/10/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم : 10/78 المؤرخ في: 24/02/2010.

المدعي أن يختار إما القيام بالتنظيم أولاً أو اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكداً من موقف الإدارة السلبي<sup>1</sup>.

والقاعدة في التنظيم أنه شخصي فردي ، ويمكن أن يكون جماعياً بشرط أن يتعلق بمشكل واحد ويخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية.<sup>2</sup>

تختلف طرق رفع الدعوى الإدارية باختلاف الأنظمة الإدارية ، فنجد مصدر القانون في الجزائر في المصدر العام والمصدر الخاص. بالنسبة للمصدر العام المتمثل في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية بالنسبة للقوانين الخاصة منها.<sup>3</sup>

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حملت المادة 175 اختيارياً في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ، باتخاذ قرار العقوبة والأحسن بعد تاريخ تبليغها وبهذا نخلص إلى تأكيد قاعدة أن الخاص يقيد العام وبالتالي ترفع الدعوة مباشرة أمام مصدر القرار نفسه وهو ما يسمى تظلم رئاسي. أما في حالة تقديم التظلم إلى مصلحة أو هيئة غير مختصة في هذه الحالة على الجهة الغير المختصة الخيار في أن تحول الطالب إلى المصلحة أو الهيئة المختصة مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته<sup>4</sup>. لهذا ومن المسلم به أن القرار المخالف يحتمل إلغاؤه قضائياً لتجاوز السلطة ولذلك أتيح لجهة الإدارة سحب ما بقي إلغاؤه ممكناً بطريق القضاء، وأن تصح بنفسها الخطأ لتجنب ذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح ، فحق التظلم إلى السلطة الإدارية مصدره القرار لترجع عن قرارها ، وكذلك ترفع عن الطاعن مشقة ارتياد ساحات القضاء و

<sup>1</sup> - المادة 830 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08/09 المعمول به سابقاً ص 4.

<sup>2</sup> - عطا الله بن حميدة الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2011، ص 200.

<sup>3</sup> - نسجل المواد 169 مكرر قبل تعديلها بموجب القانون 90-23 وإلغاء فقراتها السبعة ، وحذف النظام منها . المواد 275 ، 278 ، 279 وتخص الغرفة الإدارية للمحكمة العليا التي حل مجلس الدولة سنة 1998 . ثم القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المادتان 829 ، 830 .

<sup>4</sup> - المادة 23/02 من المرسوم رقم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن المؤرخ في 4 يونيو 1988 جر

التقاضي ومسالكة الوعرة وإجراءاته المعقدة ، وقد تأخذ جهة الإدارة بوجهة نظر صاحب الشأن المتظلم، عندما تبين لها أن قرارها مخالف للقانون، وقد تطرح الإدارة وجهة نظر صاحب الشأن جانبا فتفرض تظلمه وتبقى على قرارها لما تراه بأنه مطابق للقانون.

لقد اعترف الفقيه لجهة الإدارة بسحب قراراتها الإدارية التي تولد حقوقا في أي وقت وفقا لسلطاتها التقديرية، أما فيما يتعلق بالقرارات التي تولد حقوقا ، فإنه لا يجوز لجهة الإدارة سحبها وذلك احتراما لمبدأ استقرار الآثار الفردية للقرارات الإدارية.<sup>1</sup>

وبهذا يمكن أن نعرف الرقابة الإدارية بأنها رقابة ذاتية تقوم بها الإدارة للتحقق من مطابقة أعمالها للقانون ، فقد تكتشف الإدارة أنها ارتكبت بعض الأخطاء بعد إصدار القرارات الإدارية وتتجه إلى الرجوع عنها.

وتهدف الرقابة الإدارية إلى انتظام تقديم الخدمات العامة للمواطن بتطبيق القوانين واللوائح وتتخذ صورا عديدة منها رقابة الإدارة لذاتها أو بناء على صاحب الشأن<sup>2</sup>.

### ثانيا: الحق في الحماية القضائية.

يقصد بالحماية القضائية: الوسيلة القانونية ، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة بطلب من القاضي للفصل في أنواع الاختلاف الإداري، موضوعه عمل قانوني أو مادي، وكذلك التدخل حماية للطرف الضعيف وخاصة وأن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه إذا سمح القانون والاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى السلطة التحقيقية تحقيقا للتوازن بين الخصوم . لقد أكدت كل من المواثيق والداستاتير على الحق في اللجوء إلى القضاء حماية للحق وهو كما ما يلي<sup>3</sup>: الكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون " .

<sup>1</sup> - حسن درويش عبد المجيد ، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء دار الفكر العربي د م ن د س ن ، ص 300.

<sup>2</sup> - أحمد يوسف محمد علي، النظام الإداري في ضوء الفقه والقضاء دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2011، ص: 42.

<sup>3</sup> - المادة 8 من الإعلام العالمي لحقوق الإنسان المصادق عليه من الجمعية العامة في 10/12/1984 .

وجاء في دستور 1996 ما يأتي :

" التحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية"

ولقد جاء في المادة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ما يلي: "أن الناس جميعا سواء أمام القضاء ومن حق كل فرد لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية أن تكون قضيته محل نظر منصف".

إذن من خلال ما سبق ذكره ، للموظف الحق في رفع الدعوى أمام القضاء في حالة المساس بأحد حقوقه المالية ، وهذا من أجل الاستفادة من تعويض الأضرار التي قد تعرض لها ، ويبين الأستاذ هاشمي خرفي الطعون القضائية التي تفصل في المنازعات التي تثيرها الإدارة وموظفيها عددا من الأعمال الإدارية التي بالإمكان أن تكون مخالفة للقانون أو أن تلحق ضررا ماديا بالموظفين :

1. طلبات إلغاء بعض القرارات الإدارية النهائية المتصلة بالمسار المهني للموظفين
2. طلبات الموظفين فيما يتعلق بتسوية المرتبات والعلاوات والمعاشات وما يتصل بها.
3. طلبات التعويض عن الأضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية. الأصل في القرارات الإدارية أنها تتمتع بقربنية السلامة والمشروعية ، وضرورة تنفيذها ما لم يصدر حكم قضائي ، إلا أن لهذا الأصل استثناء يخول للقاضي سلطة الأمر بتوقيف القرار المطعون فيه بطلب من رافع دعوى الإلغاء<sup>1</sup>، إلا أن هذه السلطة الاستثنائية لا تجد محلا للتطبيق فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف ذلك لأن القرارات المرتبطة بهذا الجانب لا يمكن أن تحدث آثار غير قابلة للتدارك هذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي بصفة مستمرة. فدور القاضي الإداري يتمثل في إثبات العلاقة السببية بين العمل عمل الإدارة بدفع تعويض للطرف المتضرر، وهذا ما أكدته المحكمة العليا للغرفة الإدارية، وبعدها

<sup>1</sup> - باية خرفي ، دور القاضي الإداري بين المتقاضي والإدارة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2006. ص58.

مجلس الدولة في العديد من القرارات. كذلك لقااضي سلطة واسعة بالنسبة لقضاء التعويض فإن تدخلاته لا تقتصر على الاعتراف بمبدأ التعويض، إذ بإمكانه أن يحل محل الإدارة لتحديد مبلغ التعويض، وله أن يأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أثناء هذا العملية:

أ) مدى جسامة الخطأ المرتكب في حق الموظف.

ب) حرمان الموظف من اقتضاء مرتبه.

ت) ظروف المعيشة.

ث) فرص الترقية والتي تكون بزيادة الراتب .

ويشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي ، وفي حالة امتناعها لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ بل يبحث في كل حالة على حدى، ولا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها وفقا للاعتبارات عديدة.<sup>1</sup>

وبالتالي فإن الإدارة مسؤولة أثناء ممارسة سلطتها التقديرية عن أعمالها المادية والقانونية وما تحدثه هذه الأعمال من أضرار تجاه الغير، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار جراء ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية<sup>2</sup>، والمسؤولية الإدارية في الأصل تتأسس على فكرة الخطأ ، وهذا الخطأ قد يكون قرارا إداريا غير مشروع، كما قد يكون عملا ماديا بحتا ، سبب الضرر لأحد الأفراد.

<sup>1</sup> - هدية أحمد المسؤولية المدنية للإدارة العامة عن أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 3 (مارس 2006) ص84.

<sup>2</sup> - أمال يعيش تمام ، عبد العالي حاحة ، التطورات القضائية في الرقابة على العلامة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض مجلة الاجتهاد القضائي ، عدد3 مارس 2006) ص: 195.

**المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد**

يعتبر التقاعد نهاية للمدة القانونية للحياة المهنية للموظف، أي : النهاية القانونية العلاقة العمل، لهذا يسعى المشرع من ورائه لتقرير معاش يضمن له حدا معقولا من مستوى المعيشة لما تتوفر فيه شروط هذه الحالة.

ويؤسس هذا التأمين على اعتبارات إنسانية حيث صعب على من بلغ هذا السن أن يواصل عمله أو أن يجد عملا بديلا، ولا شك أن حماية هذه الفئة من خطر الحاجة يعبر بوضوح عن التضامن الاجتماعي ، وفي اعتبارات العدالة التي تقتضي أن يستريح من بلغ سن التقاعد بعد أن قضى حياته في العمل عرفانا بما بذله من جهد ، ولا شك أنه لا يمكن لهؤلاء أن يتمتعوا بالراحة والهدوء، إلا في حالة ضمان مورد رزق لهم يكفل استمرار حياتهم على نحو قريب مما كانت تسير عليه إبان التحاقهم بالخدمة.

وتقتضي الاعتبارات الاقتصادية أيضا تقرير معاش لهذه الفئة بحيث نحافظ على قدرتهم الشرائية، كما أن هذا المعاش يشجع من قارب سن التقاعد أن يترك الخدمة للتخفيف من مشكلة البطالة. فالتقاعد إذا هو جزء لا يتجزأ من التأمينات الاجتماعية حيث تنشأ علاقات بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى ، ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثارا قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة.

وعلى ضوء ما سبق فإننا سنتناول الفصل من خلال المبحثين التاليين :

\* المطلب الأول: معاشات المتقاعد.

و المطلب الثاني : تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد.

**المطلب الأول : حق معاشات التقاعد.**

يعد حق الموظف في الحصول على المعاش من أحد الضمانات الأساسية له فهو ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة، فالمعاش يخلق الأسس التنظيمية لكلا الطرفين، والمعاش من حيث طبيعته لا يختلف عن المرتب فهو يتمثل أيضا في مبلغ نقدي للموظف عند نهاية الخدمة.

وسنتناول مسألة معاش التقاعد بحكم اعتباره عنصرا من العناصر التي لا يمكن فصلها عن سياسة الوظيفة العمومية وذلك من خلال مطلبين هما :

و الفرع الأول: المعاش المباشر.

و الفرع الثاني: المعاش المنقول.

الفرع الأول: المعاش المباشر .

إن الموظف يحس بالأمان عند تأدية عمله ، وذلك بعلمه بأنه قد يتحصل راتب التقاعد بسبب تقاعده من العمل أو بعد وفاته أو ذوي حقوقه، فيرتاح نفسيا لوضعه ، وهي الفائدة الوظيفية النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة . وعلى ذلك سنتناول في هذا المطلب شروط الحق في المعاش المباشر (الفرع الأول ، وتقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر في الفرع الثاني) ومبلغ المعاش في الفرع الثالث) .

**أولا: شروط الحق في المعاش المباشر**

**(أ) : حسب السن الشرعي.**

تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:

1. بلوغ سنتين سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب

منها ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.

2. قضاء خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل، يتعين على العاملة أو العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة القانونية المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

(ب) : المعاش دون شرط السن.

كما يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن الشرعي ستون (60) سنة وفي عدة حالات وفقا للكيفيات التالية:

1. إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين

وثلاثين (32) سنة على الأقل.

2. ابتداء من سن الخمسين سنة يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي. ، نتج

عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي، بالنسبة للنساء العاملات تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (05) سنوات .<sup>2</sup>

3. تصفي نهائيا المعاشات ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد.

4. يمنح التقاعد النسبي ، والتقاعد دون شرط السن ، بناء على طلب العامل الأجير دون سواه. أي بصفة منفردة ، وفي حالة هذه الحالة لا تستطيع الإدارة إجباره على التقاعد وإلا يصبح قرار الإحالة على التقاعد باطلا وعديم الأثر<sup>3</sup>.

بالنسبة للعامل الذي يستوفي الشروط السابقة الذكر له الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه يمكن إقرار الإحالة على التقاعد. قبل تبليغ منح المعاش .

<sup>1</sup> - المادة 06 من القانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بنص المادة 3 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 . ج ر عدد 42، (1996).

<sup>2</sup> - المادة 06 مكرر من القانون رقم : 83-12 المتعلق بالتقاعد معدل و منمم المعمول به سابقا.

<sup>3</sup> - المادة 06 من نفس القانون.



(ج) : العامل الذي لم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة.

يستفيد المقاعد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (05) سنوات<sup>1</sup>. وحسب الكيفيات الآتية:

- خمس (05) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة.
  - أربع (04) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى وستين (61) سنة.
  - سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاثة وستين (63) سنة.
  - سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربعة وستين (64) سنة .
- وللاستفادة من هذا الإجراء يجب أن يكون العامل منتظماً إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل، يترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم ، عند تصفية الملف، ويؤخذ في الحسبان الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعينة على النحو التالي:

1. الأيام التي تقاضي خلالها العامل تعويضاً عن التأمين المرضي، الأمومة، حوادث العمل والبطالة.
  2. فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر أو فترات الاستفاضة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.
  3. سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.
- عند بلوغ العامل 65 سنة ، ولا يستوفي الشروط القانونية للعمل والتأمين المقدر بـ 15 سنة المنصوص عليها قانونياً ، يمنح الصندوق الوطني للمعاشات منحة التقاعد ، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل و اشتراك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 10 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد. المعدل والمتمم المعمول به سابقاً.

<sup>2</sup> - المادة 11 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقاً.

**ثانيا: مبلغ المعاش المباشر.**

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع

الاشتراك الضمان الاجتماعي والمحسوب وفقا للأحكام المنصوص عليها<sup>1</sup>.

**(أ) : الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش .**

ويجب أن يكون يساوي:

1. إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمسة (05) السابقة للإحالة على التقاعد .

2. أما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة (05) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له .

**(ب) إضافة إلى مبلغ المعاش.**

للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول ، يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.

- لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة على الزوج المكفول<sup>2</sup>.
- لا يمكن أن يقل مبلغ معاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون. إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عائق الدولة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 13 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا.

<sup>2</sup> - المادة 15 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

<sup>3</sup> - المادة 16 من نفس القانون

يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل يستفيد عند الاقتضاء من الزيادة على الغير. بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.<sup>1</sup>

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفائه الشروط المنشئة للحقوق ، وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش ، بأي من الأحوال إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل.<sup>2</sup>

يتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون.<sup>3</sup>

يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد والمعاشات المدفوعة ، بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين . كما يمكن كذلك الجمع بين معاشات التقاعد والمعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه على نشاطه الذاتي.<sup>4</sup>

يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي .<sup>5</sup>

**ثالثا: تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر.**

**أ) : المناصب المتميزة بظروف بالغة الضرر**

يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه<sup>6</sup>. العامل الذي يعمل في مناسب عمل تتميز بالغة الضرر، حيث تنشأ لجنة تكلف باقتراح قائمة الوظائف

<sup>1</sup> - المادة 17 من نفس القانون.

<sup>2</sup> - المادة 19 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم ، نفس المرجع

<sup>3</sup> - المادة 17 مكرر من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم ، مرجع سابق .

<sup>4</sup> - المادة 44 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم ، مرجع سابق.

<sup>5</sup> - المرسوم التنفيذي رقم: 94-187 المؤرخ في 06/07/1994 ، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، ج ر العدد 44 لسنة 1994.

<sup>6</sup> - المادة 06 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم ، نفس المرجع.

التي تنطوي على ظروف خاصة من الضرر ، كذلك الأعمار المطابقة والمدة الدنيا التي يقضيها العامل في هذه الوظائف.

يترتب على الاستفادة من تقليص الستن دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم<sup>1</sup>.

### ب) العاملات

تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات والمقصود بالأولاد الأولاد المكفولين والتي تعرفهم المادة 68 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هم :<sup>2</sup>

1. الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة.
2. الأولاد المكفولون البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين منحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
3. الأولاد المكفولون البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم ، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل هذا السن لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
4. الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما يكن سنهم .
5. الأولاد مهما يكن سنهم ، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
6. أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى المعاش التقاعد.

<sup>1</sup> - نص المادة 07 من القانون 83-12 سابق الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 68 من القانون رقم :83-12 المتعلق بالأأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-17 المؤرخ في 06/07/1966 ج.ر. عدد: 42، د س ن .

(ج) : العاجز

يقصد بالعاجز ، العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية. وفي هذه الحالة لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه <sup>1</sup>.

وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد الحساب المعاش عن الخمسة عشر (15) <sup>2</sup>.

الفرع الثاني: المعاش المنقول.

ويقصد به كل من ذوي الحقوق يستفيد من معاش منقول ، إثر وفاة صاحب المعاش العامل وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون. <sup>3</sup>

➤ الزوج.

➤ الأولاد المكفولون والذين سبق ذكرهم في الفرع الثاني سابقا .

➤ الأصول المكفولون.

أن عدم جواز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة الأكثر. <sup>4</sup>

مبلغ معاش ذوي الحقوق:

يحد مبلغ كل معاش من معاشات ذوا الحقوق على النحو التالي:

أ) الزوجة: عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ معاش الهالك .

ب) الزوجة والولد أو أحد الأصول: يحدد مبلغ المعاش المنقول

❖ للزوجة: 50 % من المعاش المباشر.

<sup>1</sup> - المادة 06 من القانون رقم 83-12 .

<sup>2</sup> - المادة 09 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا

<sup>3</sup> - المادة 30 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

<sup>4</sup> - المادة 33 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

❖ و ذوا الحق: 30% من المعاش المنقول.

ج) الزوجة واثان أو أكثر من ذوي الحقوق: يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوجة بنسبة 50 % من مبلغ المعاش المباشر، يقتسم ذوا الحقوق بالتساوي 40% الباقية من مبلغ المعاش المباشر  
د) عندما لا يوجد زوج: يتقاسم ذوا الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 % من مبلغ معاش الهالك<sup>1</sup>.

- 45 % من المعاش إذا كان ذوا الحق من أبنائه.

- 30 % من المعاش إذا كان ذوا الحق من أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي المعاشات ذوي الحقوق 90 % من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات<sup>2</sup>.  
هذه النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابتة، إذ يمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق<sup>3</sup>، فمثلا في حالة:

1. ظهور أولاد للهالك من زوجات سابقات وبالتالي المطالبة بمعاش منقول.

2. في حال تعدد الأرامل ، يقسم المعاش المنقول بينهن بالتساوي.

3. إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي .

4. في حالة تزوجت الأرملة ثانية يلغى المعاش الممنوح لها وينقل ويقسم بالتساوي على

الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة.

5. في حالة زواج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع لها ، وينقل ويقسم بالتساوي على

الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 34 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول سابقا.

<sup>2</sup> - المادة 34 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

<sup>3</sup> - المادة 09 من المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كليات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 09 فيفري 1985 رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، جر عدد 09 (1985).

<sup>4</sup> - المادة 40 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

إذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذوا الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته ، كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرط السن ومدة العمل ، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمسة عشرة (15) سنة<sup>1</sup>.

يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه لا تخضع الاستقادة من المعاش المنقول للزوج الهالك أو الأحد الأصول الشرط السن. ويحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق غداة الوفاة في القانون القديم يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة.

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة إلى ذوي الحقوق وعند عدم وجودهم تدفع إلى ورثة المتوفي. وتدفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد<sup>2</sup>. لا يمكن منح معاش الأصول إلى في حالة ما إذا كانت الموارد السنوية لكل أصل على حدي - ما عدا مبلغ المعاش - لا تتجاوز مبلغ الحد الأدنى 75 % ، ولا يمكن الجمع بين عدة معاشات للأصول مبلغاً أقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم<sup>3</sup>.

بالنسبة للجمع بين عدة معاشات للأصول يكون في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ، وهو 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، غير أنه في حالة ما إذا كان الأصل متحصلاً على معاش فأكثر يحتسب مبلغ المعاش أو المعاشات ضمن الموارد التي يقدر على أساسها إنشاء المعاش من جديد<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 41 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المعمول به سابقاً

<sup>2</sup> - المادة 43 من القانون رقم 83-12 . المعمول به سابقاً. أنظر القرار المتضمن قيمة المعاشات للضمان الاجتماعي

ومنحة وريو عمه المؤرخ في 03 ماي 2011 ، جر عدد : 28 2011

<sup>3</sup> - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحدي المبلغ للجمع بين معاشات الأصول المؤرخ

في 11/11/1997 ، ج ر العدد: 75.(1997)

<sup>4</sup> - المادة 02 من نفس المرسوم المعمول به سابقاً.

**المطلب الثاني : تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد**

تصنف المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ضمن المنازعات العامة والتي يعرفها المشرع<sup>1</sup> الذي ينص على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن له من جهة أخرى...".

فمن خلال هذا يتضح جليا أن المشرع عرف المنازعات العامة من مجال الضمان الاجتماعي على أنها كل خلاف بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي الحقوق وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية.

فالمشرع إذا وسع في دائرة التأمينات الاجتماعية لتشمل حوادث العمل والأمراض المهنية ، وكذا التوسع في فكرة التكفل بالأخطار المهنية والاجتماعية ، لأن هذه الأخيرة أصبحت أكثر استجابة إلى الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية للأفراد ، لأنها تمثل حاليا كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب من العمل بصفة دائمة أو مؤقتة كالمرض المهني المرض أو الشيخوخة ... إلخ .

نستنتج أن المنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم تنتوع بحسب المخاطر التي تغطيها التأمينات ، ونظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات وأمام صعوبة حصرها، فإننا نقتصر على ذكر أهم هذه المنازعات والتي تعرض يوميا سواء على لجان الطعن المسبق (اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية أو على القضاء الذي اعتاد على الفصل فيها وهي المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على التقاعد.

وسوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين التاليين:

الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

<sup>1</sup> - المادة الثالثة من القانون رقم 08/08 من نفس المرسوم المعمول به سابقا .



**الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.**

قد ينشأ خلاف بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الصندوق الوطني للتقاعد والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري عن هذه الأخيرة ، يتعلق أساسا في الحصول على الأدعاءات العينية أو النقدية، ولهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتهما تسوية النزاع العام.

اللجنة الأولى: لجنة محلية موجودة على مستوى كل ولاية .

اللجنة الثانية: لجنة وطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة. وبالتالي عدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عنه بطلان إجراءات المنازعة العامة، وعلى هذا فإننا سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق الفرع الأول ، ثم نتناول عرض اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق (الفرع الثاني).

**أولا: اللجنة المؤهلة للطعن المسبق.**

سبق القول أن المشرع الجزائري أدرج المنازعات المتعلقة بالمعاشات الخاصة بالتقاعد ضمن المنازعات العامة، حيث أقام نظاما أوليا لتسوية هذه الأخيرة في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تؤسس على مستوى كل هيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

أ) : إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق<sup>2</sup>. أن الطعن أمام اللجنة المركزية والوطنية المؤهلين للطعن المسبق إجباريا قبل اللجوء إلى القضاء و أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".

إن المشرع قد استثنى بعض المنازعات والتي تتعلق بالاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين<sup>3</sup>، والتي ترفع مباشرة أمام

<sup>1</sup> - المادة 06 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مؤرخ في 23 فبراير 2008 ، ج 11 (2008).

<sup>2</sup> - القانون رقم 08/08 ، المادة 04 المعمول به سابقا.

<sup>3</sup> - المادتين 7/2 و 12/1 من القانون 08/08 المعمول به سابقا.

اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيه بصفة ابتدائية ونهائية ، وهذا لتخفيف حجم الاعتراضات التي ترفع أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نظرا لكثافتها.

**(ب) تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاصة بالصندوق الوطني للمتقاعد.**

تعمدنا ذكر تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد<sup>1</sup> لنبين أن لكل صندوق لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق مستقلة ، وهذا من شأنه تحسين أداء اللجنة على مستوى كل صندوق ، سواء من القيام بالمهام أو سرعة الفصل في النزاعات المعروضة على كل لجنة ، كذلك إضفاء نوع من الصرامة والجدية فيما يخص عمل وتقييم دور لجان الطعن المسبق لأن التسوية الودية النزاعات العامة هي الأصل فتحسن أداء اللجان الذي من شأنه تفعيل دورها.

**(ج) آجال الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن.**

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام ، وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه .

وذلك بعدما كانت مواعيد اللجوء إلى اللجنة الولائية للطعن المسبق تقدر بشهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه ، إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الاجتماعي ، وكان غرض المشرع من تقليص آجال الطعن قصد تبسيط وتسهيل الإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي أو بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا .

إن عدم احترام آجال الطعن كاملة يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني، وتجدر الإشارة أن يكون الطعن مكتوباً<sup>2</sup>، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها المؤرخ في: 24/12/2008 ، ج ر العدد: 01 لسنة 2009 .

<sup>2</sup> - المادة 08/02 من القانون 08/08 المعمول به سابقا .

، بمعنى أن الطعن يجب أن يكون مؤسسا على أسباب وأسانيد للاعتراض على القرار الصادر على هيئة الضمان الاجتماعي.

#### د) ضرورة توقيع و تسبب قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق

إن قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق يتم توقيع من طرف جميع الأعضاء، وهذا على عكس ما كان عليه في السابق بحيث كان يتم التوقيع عليها من طرف الرئيس فقط ، فالمشرع أراد إذا إعطاء مصداقية أكثر للجنة المحلية المسبق<sup>1</sup> ، حتى يتمكن الطاعن من مراقبة تشكيلة اللجنة خلال الطعن في القرار في حالة عدم احترام التشكيلة القانونية للأعضاء المعنيين، أما فيما يخص تسبب قرارات اللجنة فقد نصت المادة 06-02 من نفس المرسوم على أنه: "يجب أن تكون هذه القرارات مبررة ، وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها".

ومنه فالمشرع اشترط في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق أن تكون مسببة ومعلقة وأن تكون مستندة إلى النصوص التشريعية والتنظيمية ، وهذا ما من شأنه أن يدعم مصداقية هذه القرارات من جهة ، ومن جهة أخرى إعطاء ضمانات هامة للطاعة لا تهضم حقوقه من خلال قبول أو رفض طعنه بناء على أساس قانوني واضح.<sup>2</sup>

#### هـ) اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن.

"تبث اللجنة المحلية للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي".<sup>3</sup>

وبالتالي ووفقا لهذه المادة فإن اللجنة الولائية المحلية تختص في الدراسة وبث الطعون التي ترفعها لها من طرف المؤمن لهم ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي ، وهذه الأخيرة تتعلق بتقدير ومنع الأدعاءات العينية والأداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه ،

<sup>1</sup> - المادة 06-02 من المرسوم رقم 08-415 المعمول به سابقا .

<sup>2</sup> - الطيب سمائي ، مرجع سابق ص 90.

<sup>3</sup> - المادة 7 من القانون 08/08 المعمول به سابقا.

وكذا المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد يستثنى من هذه الطعون المتعلقة ببعض الإطارات السامية تي تخضع إلى نظام خاص وكذا العسكريون.

إلا أنه يلاحظ أن اللجنة الولائية للطعن المسبق لا تعمل بشكل منتظم بسبب تأجيل الاجتماعات مرات عديدة ، وهو ما أدى إلى تراكم عدد كبير من الملفات ، مما جعل المعارضين على قرارات الضمان الاجتماعي ينتظرون مدة طويلة ، وهذا ما يؤدي إلى هدر حقوق المعارضين على القرارات من جهة ، وتراكم العديد من النزاعات على القضاء. في حين أن لجنة الطعن المحلية من أهم أهدافها هو تخفيف النزاعات على القضاء.

#### (و) تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

لقد حدد المشرع وسائل تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إلى المؤمن لهم اجتماعيا ، عن طريق رسالة موسى عليها مع الإشعار بالاستلام ، ترسل من طرف أمانة أو بواسطة عون مراقب معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام وذلك في أجل عشرة أيام، وبهذه الطريقة يضمن المشرع أن قرارات اللجنة المحلية تبلغ للطاعن بصفة صحيحة ورسمية<sup>1</sup> لتفادي التحجج بعدم تبليغ قرارات اللجنة . بعدم استلام قرارات اللجنة إلى المعني خلال مدة عشرة (10) أيام نحسب بعد ذلك خمسة عشر يوما ، لإخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من قبل المعارض.

#### ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

"تتشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق"<sup>2</sup> ، يستشف من نص هذه المادة أن اللجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق الصادر في 05-03-2015 تحت رقم 1، بين ( س ) والصندوق الوطني المادة 9 من القانون رقم 08/08 المعمول به سابقا.

المادة 7 من المرسوم رقم 08-145 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها.

<sup>2</sup> - المادة 10/1 من القانون رقم 08/08 المعمول به سابقا.

**أ) تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن**

- لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغييرا في عدد الأعضاء الممثلين لهم<sup>2</sup>، التي أفادت على أنه : "تحدد تشكيلة اللجان الوطنية الطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يأتي:
- ممثل (01) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي "رئيسا".
  - ثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.
  - ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.
- وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة هي لجنة ثابتة لا يمكن تعيين أعضاء ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.
- ب) : آجال الطعن القانونية أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق.**

تخطر اللجنة الوطنية بالطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، و إما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصادر من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضة<sup>4</sup>.

إن الإجراءات والآجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

**ج) اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.**

تعتبر اللجنة الوطنية بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري في مجال التسوية الداخلية للمنازعات العامة، حيث تختص في الاستئناف في الطعون الموجهة ضد قرارات

<sup>1</sup> - المادة 05 من القانون 08-08 المعمول به سابقا.

<sup>2</sup> - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.

<sup>3</sup> - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-616 المعمول به سابقا.

<sup>4</sup> - المادة 13 من القانون 08-08 المعمول به سابقا.

اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>1</sup>. ويتمثل اختصاصها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن الولائية ، وذلك إما بالتأكد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي.

#### د) تبليغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

لقد حرص المشرع الجزائري على تحديد وسائل تبليغ قرار اللجنة الوطنية، وذلك إما عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام بواسطة أمانة اللجنة ، أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام في أجل عشرة أيام من تاريخ صدور القرار كما يجب أن ترسل نسخة من القرارات الصادرة عن لجان الطعن المسبق المؤهلة إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في أجل 10 أيام.

#### هـ) ضرورة توقيع قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

إن قرارات اللجنة يتم توقيعها من طرف رئيس اللجنة فقط دون باقي الأعضاء وفق تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق<sup>2</sup>، فمن خلال دراستنا للطعن المسبق أمام اللجان المحلية والوطنية نستنتج أنه قيد شكلي يجب استفاؤه قبل رفع الدعوى القضائية ، ويترتب عنه الآثار التالية:

1. جعل التسوية الداخلية الودية هي الأصل في النزاعات.

2. التقليل من حالات اللجوء إلى القضاء لتفادي الإكتضاض على المحاكم.

3. مراعاة الطابع الاجتماعي لمنازعات الضمان الاجتماعي .

4. ربح الوقت.

<sup>1</sup> - المادة 11 من نفس القانون.

<sup>2</sup> - المادة 6/2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المعمول به سابقا.

## الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

## أولاً: الاختصاص النوعي

و إذا كانت القاعدة في الاختصاص العام للمحاكم الإدارية في النزاعات الإدارية كلما كان أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفاً في النزاع، فإن هناك استثناءات ترد عليها<sup>1</sup>، بحيث جزأت وأضافت لها مادة جديدة هي المادة 07 مكرر ، أسندت الاختصاص النوعي في بعض النزاعات التي يكون الشخص المعنوي طرفاً فيها ، خروجاً عن القاعدة العامة المذكورة إلى الجهات القضائية وهي محكمة قسم الاجتماع. وتؤكد المادة 15 من القانون رقم 08/08 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي جهة الاختصاص النوعي في حالة الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق جاء فيها: "لتكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية".

فالمواد الاجتماعية تحكمها القوانين الاجتماعية لسنة 1983 المعدل والمتمم ، وكذا سنة 1990 المعدلة والمتممة خاصة منها،<sup>2</sup> خاصة بميادين ومنازعات متعددة ، قد أوردت استثناءات على ذلك ، حيث يتم بمقتضاها عقد الاختصاص إلى المحاكم العادية ، على الرغم من وجود أحد أشخاص المعنوية العامة والجهات والهيئات والمنظمات الواردة بالمنظومة التشريعية المتعلقة بالقضاء الإداري طرفاً في النزاع، وذلك لاعتبارات ومبررات مختلفة.

يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد<sup>3</sup>. فمن خلال المواد السابقة الذكر يتضح أن المشرع استعان بالمعيار

<sup>1</sup> - المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تصوراً جديداً بمقتضى القانون رقم 90-23 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية.

<sup>2</sup> - القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 يونيو 1983. القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 يونيو 1983. كذلك نجد المادتين 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، فقد اعتمد على المعيار العضوي لتحدي اختصاص المحاكم الإدارية ، غير أن المادة 802 و قوانين أخرى.

<sup>3</sup> - المادة 500-6 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

المادي لإبعاد بعض المنازعات التي بالرغم من أن الشخص المعنوي طرفا فيها ، فقد اعتبرها مماثلة النزاعات العادية نظرا لطابعها الاجتماعي ، مثل منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد ، ولكونها تنظم أصلا حقوقها خاصة هي حقوق العمل وتحمي مصالح الموظفين ضد مخاطر مختلفة.

### ثانيا : الاختصاص التوعوي

يؤول الاختصاص الإقليمي إلى محكمة موطن المدعى عليه أي صندوق التقاعد الكائن مقره في كل ولاية<sup>1</sup> ، "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي تقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه".

### ثالثا: الشروط الواجب توافرها في رافع الدعوى المتعاقد

يجوز للمدعي المتعاقد المستفيد من الضمان الاجتماعي أن يرفع دعوى أمام القضاء الاجتماعي المختص بشرط استفاضة الطعن المسبق الوجوبي المنصوص عليه المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تحت طائلة عدم قبول الدعوى. وفي هذا الخصوص لم يضع المشرع الجزائري إجراءات خاصة لرفع الدعوى ، بل أخضعها للقواعد الإجرائية العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup> ، وهي الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية .

أما الشروط الخاصة بعدم جواز الدفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات من خصم يكون قد أودع مذكرته في الموضوع ، كما لا يجوز لأي طرف أن يبدي أي دفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات بعد تقديم مذكرات في الموضوع ما عدا الاختصاص النوعي لتعلقه بالنظام العام على رافع الدعوى أن يحترم الآجال القانونية لذلك<sup>3</sup> ، ومنه نستنتج أنه يختص

<sup>1</sup> - المادة 37 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup> - المواد من 13 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المتضمن تحدي كفاءات تعيين الوسيط القضائي ص7-17.

<sup>3</sup> - المادة 143 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.



القاضي المدني في النظر في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له (المتعاقد) والرامية إلى التعويض عن الضرر الناتجة عن التأخر في حساب معاشات التقاعد.

يختص القاضي المدني في النظر في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له (المتعاقد) والرامية إلى التعويض عن الضرر الناتجة عن التأخر في حساب معاشات التقاعد.

خاتمة

إذن و من خلال دراساتنا لموضوع الحقوق المالية للموظف وجدنا أن حق الموظف يكتسبه من خلال تعاقد مع الإدارة و يتبعه أثناء تأدية وظيفته، كما يبقى مستفيدا منه حتى بعد انتهاء مساره المهني و ذلك عن طريق معاش التعاقد

فالحق المالي للموظف يكون عبارة مبلغ مالي مقابل أدائه الوظيفة التي يشغلها و هذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 06-03 بمعنى أن الموظف يكون له الحق في الراتب إذ ب جه ، و يكون حساب هذا الراتب وفق لطريقة معينة و محددة تخضع لعدة شروط تتعلق بالموظف و رتبته، هذا فيما يخص الراتب أثناء تأدية المهام

أما بالنسبة للحق المالي للموظف بعد انتهاء مساره المهني و المتمثل في معاش التعاقد وهو مبلغ يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية وتحتل الوظيفة العمومية مكانة جد هامة وحساسة في جميع الدول، باعتبارها تشكل أداة ومظهرا من مظاهر سلطة وسيادة الدولة، فهي المسؤولة عن تسيير مختلف المرافق العامة التي تعمل على تزويد المواطنين بكل ما يحتاجونه من خدمات تتوقف عليها حياتهم اليومية، وحتى يضمن سير عمل هذه المرافق العامة بانتظام واطراد فإن ذلك متوقف على اختيار أكفأ الموظفين العموميين، باعتبارهم أهم عنصر من عناصر الوظيف العمومي، والآلية التي من خلالها تمارس الدولة مختلف نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق أهدافها، فهم حجر الأساس في الهيكل الإداري للدولة، وبدونهم لا يمكن لها أن تمارس مهامها ووظائفها.

ونظرا لهذه المكانة الهامة التي يتمتع بها الموظف العام فقد عرف تحديد مفهومه وطبيعة العلاقة القانونية التي تربطه بالإدارة جدلا كبيرا بين فقهاء القانون الإداري. ولقد توصلت من خلال دراستي لهذا الموضوع إلى عدة نتائج ، وخرجت بعدة اقتراحات

## أولاً: النتائج:

1 - اختلاف الفقه والقضاء الإداري في تحديد تعريف جامع ومانع للموظف العام، إلا أنها اتفقت في أغلبها على وضع أربعة معايير أساسية يتوقف عليها تعريف الموظف العام هي: التعيين في وظيفة عمومية، ديمومة الوظيفة، أن يكون التعيين في مرفق عام يدار بالطريق المباشر وأن تكون الوظيفة المعين فيها داخلة في النظام الإداري للمرفق.

2 - عدم تحديد تشريعات الوظيفة العامة في العالم من بينها مصر وفرنسا والأردن إلى وضع تعريف مباشر للموظف العام، واكتفائها فقط إلى تحديد الموظفين الذين تطبق عليهم قوانين الوظيفة العامة.

3 - تعرض المشرع الجزائري إلى الإشارة إلى تعريف الموظف العام في مختلف النصوص القانونية المتمثلة في الدستور، المواثيق الوطنية، قانون مكافحة الفساد والقوانين الأساسية للوظيفة العمومية، والتي يلاحظ عليها تارة استعماله لمصطلح الموظف وتارة أخرى لمصطلح العامل.

4 - تعريف المشرع الجزائري للموظف العام في الأمر 06-03 في مادتيه 4 و 2، حيث اشترط في هاتين المادتين عديد الشروط حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام المتمثلة أساساً في: التعيين في الوظيفة من السلطة العامة، ديمومة الوظيفة، الخدمة في مرفق عام والترسيم. وهو التعريف المتفق مع ما أخذ به المشرع الفرنسي والمصري.

5 - يتميز الموظف العام بالعديد من المميزات والخصائص عن باقي مستخدمي الدولة المتمثلين في الأعوان المتعاقدين، الأعوان المترشحين، الموظف الفعلي والعامل العمومي.

6 - عرف تحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة جدلاً كبيراً بين فقهاء القانون الإداري، وانقسموا إلى اتجاهين، الأول ذهب إلى تكييف العلاقة بينهما على أنها علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص في نظر البعض، ويحكمها القانون العام في نظر البعض

الأخر، بينما رأى الاتجاه الثاني وهو الغالب على أن العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيمية ولائحية تخضع للقوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة.

7- أخذ المشرع الجزائري في تكييفه للعلاقة بين الموظف العام والإدارة بما أخذت به أغلب تشريعات الوظيفة العامة، حيث تبنى النظرية القائلة بأن العلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية، وهذا ما عبرت عنه صراحة المادة 7 من الأمر 06-03 .

### ثانيا : الاقتراحات:

1 - ضرورة تبني تعريف أكثر دقة للموظف العام في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وعدم الاكتفاء فقط بوضع المعايير التي من خلالها يمكن تحديد الموظف العام.

2 - مطالبة المشرع الجزائري بتبني إصلاحات جذرية على الإدارة العمومية، قائمة على إستراتيجية واضحة الأهداف والمعالم، وذلك تهدف عصرنه الإدارة والنهوض بقطاع الوظيف العمومي، خاصة ما تعلق منها بتحفيز الموظفين العموميين.

3 - العمل على إشراك الموظفين العموميين من خلال ممثليهم خاصة من النقابات في إعداد النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتحديد مساهم المهني، من أجل إعطاء أكثر فاعلية للعمل الإداري.

# قائمة المراجع

أولا : الكتب

- ابراهيم محمد علي، آثار العقود الإدارية، دار النهضة العربية القاهرة 2003.
- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي بالجزائر ، المؤسسة الوطنية "كتب ، الجزائر ، 1986.
- احمد سرحان. الخدمات الاجتماعية، مجموعة النين العربي القاهرة 2006.
- أحمد يوسف محمد علي التنظيم الإداري في ضوء الفقه والقضاء)، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011.
- باري كشوري، الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، دار الفاروق للنشر والتوزيع القاهرة 2004.
- باية خرفي، دور القضاء الإداري بين المتقاضي والإدارة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2006.
- حسن دريش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي دمن، د س ن.
- دمان بابيخ عاشور ، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار الهدى ، عين ميلة ، 2014.
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والاشهار، الجزائر، 2012. 10.
- عطا الله بن حميد الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزر. 2012.

- عمار عوابدي ، دروس في شن الغاري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1979.
- الحسن بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع . الجزائر 2004.
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 .
- محمد الصغير بعلي ، الوجيز في الإجراءات الالقضائية الغدارية ، الكتاب الأول ، دار العموم للنشر و التوزيع ، الحجار ، عناية 2010 .
- محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصول وأساليب إصلاحها)، الطبعة الثانية دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
- محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر ، 1969 .
- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2005
- مصطفى شريف ، اعوان الدولة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر . 1981.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1984.
- محمد فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة ، دراسة مقارنة ، المجلد الثاني ، دار المعارف ، مصر ،، 1978 .
- نواف كنعان القانون الإداري الكتاب الثاني درة الثقافة للنشر والتوزيع عمان . 2010.



- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر. 2010.

### ثانيا : المجالات

- آمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التدورات القضائية في الرقابة على الملاحة من قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 03، مارس 2006.

- هنية أحميدة ، المسؤولية المدنية لإدارة العامة على أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد

القضائي عدد 03 مارس 2006.

### ثالثا: النصوص القانونية

#### الدستور

- الدستور الجزائري لسنة 1963 (منشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، جريدة رسمية عدد 64 مؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ملغى).

- الدستور الجزائري لسنة 1976 (منشور بموجب الأمر رقم 76-69، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94 مؤرخ في 24 نوفمبر 1976، معدل ومتمم بالقانون رقم 79-06 مؤرخ في 07 جويلية 1979 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 45 مؤرخ في 10 جويلية 1979، معدل ومتمم بالقانون رقم 80-01 مؤرخ في 12 جانفي 1980 يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 01 مؤرخ في 03 جانفي 1980، معدل ومتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 88-223 مؤرخ في 05 نوفمبر 1988، يتعلق بنشر التعديل الدستوري الموافق

عليه في استفتاء شعبي يوم 03 نوفمبر 1988، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 15 نوفمبر 1988).

- الدستور الجزائري لسنة 1989 (منشور بموجب الأمر رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، جريدة رسمية عدد 09 مؤرخ في 01 مارس 1989، ملغى).

- الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أبريل 2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016).

- الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء.

## 1 - القوانين

- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في: راير 2006 ج ر عدد 46 (2006/07/16).

- القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008 ج ر عدد 21 (2008-04-23).

- القانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم المؤرخ في: 09 يونيو 1984 ج.ر عدد 43 (22 يونيو 2005).
- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم المؤرخ في: 07-02-1983، ج ر عدد 28 (1983).
- القانون رقم 83-14 المتضمن الالتزامات بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم المؤرخ في 02 يونيو 1983 ج.ر عدد 28 (1983).
- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم المؤرخ في: 02-07-1983 ج.ر عدد 42 (1996).
- القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المؤرخ في 05/04/1999 ج.ر عدد 25 (1996).
- القانون رقم 08-09 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في: 23 فبراير 2008 ج ر عدد 11 (2012).
- القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08-01-1991 ج.ر عدد 2 (1991).
- قانون رقم 78-01، ممضي في 28 يناير 1978، الجريدة الرسمية عدد 6، المؤرخة في 07 فبراير 1978، الصفحة 139، يتضمن تعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 82-03، ممضي في 13 فبراير 1982، الجريدة الرسمية عدد 7، المؤرخة في 16 فبراير 1982، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

- قانون رقم 85-02، ممضي في 26 يناير 1985، الجريدة الرسمية عدد 5، المؤرخة في 27 يناير 1985، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الاجراءات الجزائية .
- قانون رقم 86-05، ممضي في 04 مارس 1986، الجريدة الرسمية عدد 10، المؤرخة في 05 مارس 1986، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 89-06، ممضي في 25 أبريل 1989، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 26 أبريل 1989، يتضمن إلغاء مجلس أمن الدولة ،
- قانون رقم 90-24، ممضي في 18 غشت 1990، الجريدة الرسمية عدد 36، المؤرخة في 22 غشت 1990، الصفحة 1151، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 15-12، ممضي في 15 يوليو 2015، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في 19 يوليو 2015، يتعلق بحماية الطفل .
- قانون رقم 16-14، ممضي في 28 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية عدد 77، المؤرخة في 29 ديسمبر 2016، الصفحة 3، يتضمن قانون المالية لسنة 2017 .
- قانون رقم 17-07، ممضي في 27 مارس 2017، الجريدة الرسمية عدد 20، المؤرخة في 29 مارس 2017، الصفحة 5، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 18-06، ممضي في 10 يونيو 2018، الجريدة الرسمية عدد 34، المؤرخة في 10 يونيو 2018، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 18-13، ممضي في 11 يوليو 2018، الجريدة الرسمية عدد 42، المؤرخة في 15 يوليو 2018، الصفحة 7، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2018.

- قانون رقم 19-10، ممضي في 11 ديسمبر 2019، الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 18 ديسمبر 2019، يعدل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 01-08، ممضي في 26 يونيو 2001، الجريدة الرسمية عدد 34، المؤرخة في 27 يونيو 2001، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- قانون رقم 04-14، ممضي في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 71، المؤرخة في 10 نوفمبر 2004، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
- قانون رقم 06-22، ممضي في 20 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية عدد 84، المؤرخة في 24 ديسمبر 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

## 2 - الأوامر

- الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية المؤرخ في 2 جوان :: ج.ع. ع. (1996).
- أمر رقم 68-10، ممضي في 23 يناير 1968، الجريدة الرسمية عدد 9، المؤرخة في 30 يناير 1968، يتم بموجبه الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- أمر رقم 68-116، ممضي في 10 مايو 1968، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في 14 مايو 1968، يتضمن تنميط المادة 495، من قانون الإجراءات الجزائية المتعلقة بالقرارات الجائز فيها الطعن بالنقض وتمديد المهلة المقررة في المادة 727 من هذا القانون .

- أمر رقم 69-73، ممضي في 16 سبتمبر 1969، الجريدة الرسمية عدد 80، المؤرخة في 19 سبتمبر 1969، يتضمن تنميط وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- أمر رقم 70-26، ممضي في 20 مارس 1970، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 24 مارس 1970، يتضمن تمديد المهلة المقررة في المادة 727 من قانون الإجراءات الجزائية.
- أمر رقم 71-34، ممضي في 03 يونيو 1971، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1971، يتضمن تعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- أمر رقم 72-38، ممضي في 27 يوليو 1972، الجريدة الرسمية عدد 63، المؤرخة في 08 غشت 1972، يتضمن تنميط وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
- أمر رقم 75-46، ممضي في 17 يونيو 1975، الجريدة الرسمية عدد 53، المؤرخة في 04 يوليو 1975، يتضمن تنميط وتعديل الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1389، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- أمر رقم 81-01، ممضي في 21 فبراير 1981، الجريدة الرسمية عدد 8 المؤرخة في 24 فبراير 1981، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .
- أمر رقم 20-04، ممضي في 30 غشت 2020، الجريدة الرسمية عدد 51، المؤرخة في 31 غشت 2020، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

- أمر رقم 21-11، ممضي في 25 غشت 2021 الجريدة الرسمية عدد 65، المؤرخة في 26 غشت 2021، يتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

- أمر رقم 15-02، ممضي في 23 يوليو 2015، الجريدة الرسمية عدد 40، المؤرخة في 23 يوليو 2015، الصفحة 28، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

- أمر رقم 11-02، ممضي في 23 فبراير 2011، الجريدة الرسمية عدد 12، المؤرخة في 23 فبراير 2011، يتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

- أمر رقم 95-10، ممضي في 25 فبراير 1995، الجريدة الرسمية عدد 11، المؤرخة في 01 مارس 1995، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

### 3 - المراسيم

- المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المتعلق بكيفية تحديد منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.

- المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ، المؤرخ في 15 ماي 1982 جر عدد 20 د س ن .

- مرسوم رقم 82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ج ر (1982).

- مرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كيفية تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 19 فيفري 1985 رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و متمم ج ر عدد 09 (1985).
- المرسوم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والموظف المؤرخ في 04 يونيو 1988 ج ر عدد 27 د س ن.
- المرسوم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظف ونظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ج ر عدد 61 د س ن .
- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06-07-1994 المتعلق بتحديد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر عدد 44 (1994).
- المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأصول، المؤرخ في 11-11-1997 ج ر عدد 75 (1997).
- المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان الوطنية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها، المؤرخ في 24-12-2008 ج.ر عدد 1 (2009).
- المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-100 المتضمن تحديد كيفية تعيين الوسيط القضائي.
- مرسوم تشريعي رقم 93-06، ممضي في 19 أبريل 1993، الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 25 أبريل 1993، الصفحة 6، يعدل الأمر رقم 66-55، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.



16- مرسوم تشريعي رقم 93-14، ممضي في 04 ديسمبر 1993، الجريدة الرسمية عدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993، الصفحة 6، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

الفهرس

إهداء

الشكر

- 1..... مقدمة
- 7..... الفصل الاول : الإطار المفاهيمي للموظف
- 8..... المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء
- 9..... المطلب الأول: تعريف الموظف العام:
- 9..... الفرع الأول : التعريف الفقهي للموظف العام
- 13..... الفرع الثاني : مفهوم الموظف العمومي و موقف المشرع الجزائري منه
- 24 ..... المطلب الثاني: مفهوم الموظف في التشريع والقضاء
- 25..... الفرع الأول : مفهوم الموظف في القضاء
- 27..... الفرع الثاني : مفهوم الموظف العام في التشريعات المقارنة
- المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق والنصوص التشريعية
- 29.....
- 29..... المطلب الأول: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال النصوص المختلفة
- 29..... الفرع الاول : مفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية
- 31..... الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية
- 35..... المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري:
- 35..... الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 133/66
- 37.. الفرع الثاني: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة.

43.....	الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية مهامه وبعد التقاعد
44.....	المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام
44.....	المطلب الأول: حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية
45.....	الفرع الأول : حق الموظف في الراتب
52.....	الفرع الثاني : حق الموظف في الحماية الاجتماعية
58.....	المطلب الثاني :حق الموظف في الحوافز
58.....	الفرع الأول: حق الموظف في العلاوات والتعويضات
61.....	الفرع الثاني : حق الموظف في الاستفادة من الحماية
66.....	المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد
67.....	المطلب الأول : حق معاشات التقاعد
67.....	الفرع الأول: المعاش المباشر
73.....	الفرع الثاني: المعاش المنقول
76.....	المطلب الثاني : تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد
77.....	الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد
83.....	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد
86.....	خاتمة
90.....	قائمة المراجع

## ملخص مذكرة الماستر

وتحتل الوظيفة العمومية مكانة جد هامة وحساسة في جميع الدول، باعتبارها تشكل أداة ومظهرا من مظاهر سلطة وسيادة الدولة، فهي المسؤولة عن تسيير مختلف المرافق العامة التي تعمل على تزويد المواطنين بكل ما يحتاجونه من خدمات تتوقف عليها حياتهم اليومية، وحتى يضمن سير عمل هذه المرافق العامة بانتظام واطراد فإن ذلك متوقف على اختيار أكفأ الموظفين العموميين، باعتبارهم أهم عنصر من عناصر الوظيف العمومي، والآلية التي من خلالها تمارس الدولة مختلف نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق أهدافها، فهم حجر الأساس في الهيكل الإداري للدولة، وبدونهم لا يمكن لها أن تمارس مهامها ووظائفها.

### الكلمات المفتاحية:

1/ الوظيفة العمومية 2/.الموظف 3/العام /.الحقوق المالية 5/التقاعد 6/الإجتماعية

### **Abstract of The master thesis**

The public office occupies a very important and sensitive position in all countries, as it constitutes a tool and a manifestation of the authority and sovereignty of the state. Regularly and steadily, this depends on the selection of the most efficient public officials, as they are the most important element of the public service, and the mechanism through which the state exercises its various activities and powers to achieve its goals.

#### **key words:**

**1/ the public position 2/. the employee 3/ the general/. the financial rights 5/ the retirement 6/ the social**