

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذة:  
بوكر رشيدة

من إعداد الطالبة:  
عدلاني فتيحة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة: وافي الحاجة..... رئيسا

الأستاذة: بوكر رشيدة..... مشرفا مقررا

الأستاذ: بوزيد خالد..... مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022  
نوقشت يوم: 2023/06/12

## إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة...

وها أنا ذا أختم بحث تخرجي بكل همة ونشاط

أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إتمام مسيرتي الجامعية، بمذكرتي

هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

فالحمد لله حمدا كثيرا الذي ألهمني القوة والصبر والعزيمة

أهدي تخرجي وثمره تعبتي إلى صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة

فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي ولم يبخل علي طيلة

حياته "والدي العزيز" أطال الله في عمره

وإلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي

ولم تدخر جهدا في سبيل إسعادي على الدوام "أمي الحبيبة" طيب الله

تراها.

إلى إخوتي وصديقاتي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني

بكل ما يملكون وفي أصعدة كثيرة.

## شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله عز وجل الذي وفقني في إتمام هذا العمل  
والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة فالشكر والحمد لله حمدا  
كثيرا.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة

"بوكر رشيدة" لقبولها الإشراف على مذكرتي وأشكرها على كل  
ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة التي كانت عوننا لنا في  
إنجاز هذه المذكرة

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة ولا ننسى تقديم  
الشكر لكل الأساتذة المحترمين والأستاذات بالجامعة أقول لهم  
شكرا جزيلا على كل مجهوداتكم وأقدم لكم بحث تخرجي هذا  
وأتمنى أن يحوز على رضاكم.

وأخيرا أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم من قريب أو من  
بعيد ولو بكلمة بسيطة أو توجيه وتمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح.

تحياتي

مقدمة

## مقدمة:

تغيرت النظرة للوظيفة العامة خلال القرن العشرين، فبعد أن كانت تباع وتشترى وتمارس من السلطة العامة كامتياز لمواجهة الشعب، أصبحت الآن خدمة عامة تتم وفق أنظمة وظيفية معينة وفي إطار أجهزة وهياكل وظيفية لإشباع حاجات ورغبات الأفراد من خدمات، على أكمل وأحسن وجه.

و من بين الظواهر التي ميزت القرن العشرين الزيادة الملحوظة في وظائف الدولة، فلم يعد نشاط الدولة مقصور على الوظائف التقليدية، من دفاع خارجي ومن أمن داخلي وقضاء وديبلوماسية، بل امتد ليشمل العديد من المجالات مثل التعليم والصحة والخدمات البريدية والإسكان والبناء والثقافة والاقتصاد والعديد من المجالات الأخرى، وهذا نتيجة انتشار الوعي الاجتماعي والسياسي في بداية القرن العشرين، والضغوط التي مارسها التيار الاشتراكي على النظام الرأسمالي، وما ترتب على ذلك من تدخل الدولة في المجالات التي كانت تشكل حكرا على الخواص.

بالإضافة إلى تبني الدولة لمهمة تلبية احتياجات الأفراد التي أنتجت التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية عجز عن إشباعها الخواص الذين يسعون في نشاطهم إلى تحقيق الربح وليس الصالح العام بالدرجة الأولى<sup>1</sup> كان لذلك الأثر الأكبر في زيادة وظائف الدولة وتحسين نوعيتها، والتي أصبحت في ظل تزايد مطالب الأفراد ضرورة اجتماعية وسياسية، ونتيجة لذلك زاد الاهتمام بالموظفين العموميين وهياكل الوظيفة العامة، بحيث أصبحت الوظيفة جزءا لا يتجزأ من حياة الفرد، بدءا من ولادته وانتهاء بوفاته، حيث يدخل الفرد الحياة بشهادة ميلاد ويخرج منها بشهادة وفاة تصدر في كلتا الحالتين عن موظف عام في المصالح العامة بالبلدية وفق إجراءات معينة.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأخرى، دار هومة، 2010، الجزائر، صفحة 07.

وعرفت الجزائر بنظام الوظيفة العامة خلال فترة الاحتلال، وفق القانون الصادر في فرنسا بتاريخ 1946/10/19 والذي امتد تطبيقه إليها كجزء لا يتجزأ من الاقليم الفرنسي، وذلك بتطبيقات متميزة وقريبة من الوضع الاستعماري.

فلم تكن الوظيفة العامة مفتوحة خلال فترة الاستعمار الفرنسي باستثناء الفرنسيين، إلى غاية الاصلاح الإداري في عام 1956، مما سهل للجزائريين الإلتحاق بالوظيفة العامة وقد استمر هذا الوضع في فرنسا، وتم تمديد تطبيق هذا النظام في الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 02 أوت 1960، والذي استمر تنفيذه إلى غاية الاستقلال.

وبعد الاستقلال وأمام استحالة تكريس القواعد القانونية الجزائرية في مجال الوظيفة العامة، وأمام عدم وجود الأطر الفنية اللازمة لتسيير الإدارات نتيجة قلة عدد الموظفين وكذلك حداثة خبرتهم وتجربتهم اضطرت الدولة الجزائرية إلى سرعة توظيف عدد من الأعوان العموميين وتكليفهم بتطبيق التشريع الفرنسي المتعلق بالوظيفة العامة بالرغم من عدم اكتمال تأهيلهم لممارسة مهامهم الأمر الذي أدى إلى انتشار ظاهرة البيروقراطية في الإدارة العامة، مما أدى إلى ظهور ضرورة تنظيم الوظيفة العامة بعد الاستقلال، وذلك بصدور القانون الأساسي للوظيفة العامة بموجب الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن المبادئ والقواعد الأساسية للوظيفة العامة.

شكلت الوظيفة العامة من حيث تعدادها كما ونوعا، أحد محاور الإصلاح الإداري في الجزائر في كل مرحلة منذ الاستقلال خاصة بعد تبني التعددية السياسية وحياد الإدارة العمومية، وبرز موقعها أكثر فأكثر بعد ظهور فكرة الحكم الراشد وضرورة تحسين الخدمة العمومية وتبسيطها، وفعالية قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، والمساءلة الإدارية والشفافية في التسيير العمومي<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص31.

تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع والمتشعب<sup>3</sup>.

حيث شهدت الوظيفة العامة تطورا وتوسعا هاما نظرا إلى تشعب وتنوع وظائفها مما زاد معها الاستعانة بالموظفين العموميين لتلبية الحاجيات المتزايدة للأفراد.

إن الحديث عن الوظيفة العامة يقودنا حتما إلى الحديث عن الموظف العام، لأن كليهما مفهومان في الإدارة والقانون، فلا يمكن قيام وظيفة عامة ما لم يكن هناك موظف عام يشغلها بالفعل، فالتوسع وظائف الدولة وتنوع أنشطتها أدى بشكل واضح إلى زيادة عدد الموظفين العموميين، حيث يعتبر الموظفون أيضا أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، وهم الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إدارته<sup>4</sup>.

ولهذا قيل أن الدولة: "لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها"<sup>5</sup>.

بما أن الموظف العام هو احد العناصر الأساسية لقيام الإدارة المركزية واللامركزية، وأداة لتحقيق المصلحة العامة، وضامن لمبدأ المشروعية، ومجسد للسياسة العامة في الدولة، فلا بد من الإدارة العامة ان تغرس في الموظفين العموميين العاملين فيها ولا سيما الإطارات منهم روح الثقة والأمان وإضفاء الاستقرار للهيكل، ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتعاقبة مجموعة من الحقوق للموظف

<sup>3</sup> Essaid Taibe, Droit de la fonction publique, Edition-Distribution, Homa, Alger, 2005, page 41.

<sup>4</sup> محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة المفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1990، صفحة 4.

<sup>5</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز فب القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1996، صفحة 391.

العام، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة، وإنشاء علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة تهدف إلى الاستمرارية والدوام من جهة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أداءه من جهة أخرى مع ضمان العيش الكريم، ومن بين هذه الحقوق التي سوف نتطرق لدراستها هي الحقوق المالية للموظف العام وتعد من اهم الحقوق المقررة له، حيث أنها من جهة هي الدافع الأول للتوظيف ومن جهة ثانية هي الضامن الطبيعي لكل موظف من بداية عمله إلى نهايته، أي منذ بداية خدمته الوظيفية حتى بعد انتهاء الخدمة أي بعد التقاعد.

### أسباب اختيار الموضوع:

سبب اختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة كونها شغلت جزءا كبيرا من حياتنا وبالتحديد بالموظف وما يتمتع به من حقوق.

● نظرا لكون مادة الوظيفة العامة من أهم المواضيع الجوهرية فيما يخص التنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية نظرا لارتباطه بالموظف العمومي واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه حسن تسيير المرافق العامة بانتظام، مما يؤمن فاعلية الوظيفة العامة ويوفر الاطمئنان للموظف العام.

● التعرف على مكانة وأهمية الموظف العمومي في المجتمع بصفة عامة وفي القانون الإداري بصفة خاصة.

● تباين مفهوم الموظف العام ومحاولة معرفة الحقوق المالية التي يتمتع بها في الترسانة القانونية التي وضعها المشرع الجزائري.

● التعرف على أهم النصوص القانونية التي تحكم وتحمي حقوق الموظف العام من خلال الأمر 03/06.



## الهدف من الدراسة:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الجوانب المختلفة للوظيفة العامة من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع على وجه العموم وتسليط الضوء على الموظف العام وحقوقه المالية على وجه الخصوص ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية.

## أهمية الدراسة:

تعتبر الوظيفة الوسيلة الوحيدة التي تستطيع الإدارة من خلالها القيام بمهامها لأن جميع القرارات الإدارية للدولة مستمدة من الوظيفة العامة المتجسدة في الإدارة وبالتالي فهي تمثل العمود الفقري للدولة، مما يتطلب منها معاملة الأفراد القائمين بها معاملة خاصة بوجود قانون أساسي خاص بهم يراعي ظروف وأهمية المهنة الوظيفية القائمين بها بل وقوانين خاصة بكل سلك وظيفي منهم.

فالدراسة هذه تبين القيمة القانونية للموظف العام، كون هذا الموظف يتمتع بحقوق مالية مقابل وفائه بالتزاماته العقدية اتجاه الوظيفة التي يشغلها، وتعد هذه الحقوق من بين الامتيازات والمزايا المالية التي يستفيد منها الموظف، فلا يمكن تصور عقد وظيفة عامة بين طرفين لا يتضمن حقوق مالية للطرف المتعاقد مع الإدارة، فهذه الموظف من وراء أداء وظيفته هو الحصول على مقابل مالي.

## الدراسات السابقة:

بعد السعي وإجراء البحوث والإطلاع عليها تمكنا من العثور على بعض المعلومات والدراسات لتحليل هذا الموضوع.

## المنهج المتبع:

ولكي نتمكن من دراسة هذا الموضوع ارتأينا المنهج الوصفي من خلال التطرق لتعريف بعض المصطلحات المتعلقة بالموضوع من أجل فهمه جيدا دون الاستغناء في هذا الصدد على المنهج التحليلي من خلال عرض بعض النصوص القانونية ذات الصلة بدراستنا وتحليلها.

## الإشكالية المطروحة:

- ما هو مفهوم الموظف العام؟
- وما هي الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف في ظل التشريعات الجزائرية؟

## تقسيمات البحث:

ولإجابة على الإشكالية المشار إليها قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:

حيث جاء الفصل الأول بعنوان: "الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري"، بحيث قسمناه إلى مبحثين هما: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاء كمبحث أول، ومفهوم الموظف العمومي في الموثيق والتشريع الجزائري كمبحث ثاني. أما بالنسبة للفصل الثاني فهو بعنوان: "الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء تأدية خدمته وبعد التقاعد"، والذي اشتمل على مبحثين هما:

المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الحقوق المالية للموظف العام أثناء الخدمة، بينما المبحث الثاني فخصصناه إلى الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

من المسلم به أن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام لا يستطيع أن اقوم بأعباء تسيير أجهزتها الإدارية إلا عن طريق أشخاص طبيعيين يمثلونها ويقومون بممارسة المهام الموكلة إليهم هؤلاء الأشخاص يطلق عليهم "الموظفون العموميون" وعليه لقد أصبح الموظف العام هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة، والموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين، كما أنه المسؤول عن إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام، واستمرار تقديم الخدمة للمواطنين.

من خلال هذا الفصل سنتعرض إلى مفهوم الموظف في الفقه والاجتهاد القضائي، وفق القضاء الجزائري، ثم سنتطرق إلى مفهوم الموظف العام من خلال النصوص التشريعية الجزائرية الأساسية منها ثم العادية، كونها تتضمن مفهومًا واسعًا بالنسبة للموظف العام، وأخيرًا تطرقنا إلى مفهوم الموظف العمومي من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.

## المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاءً

كانت الاختلافات بين الدول في أنظمتها خاصة تلك المتعلقة بنظام اللوائح المنظمة لشؤون الوظيفة العامة بسبب اختلاف ريف الموظف العام مما أثر على الفقه والقضاء والتشريع معاً.

فعلى سبيل المثال إن تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى وقد يختلف في نفس الدولة وفي نفس القانون من فترة إلى أخرى ومن مرحلة إلى أخرى.

وعليه تجبرنا هذه الظروف والعوامل على عدم الأخذ والقبول بوجود مفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة، بالإضافة إلى تقلب الأنظمة السياسية للدول المختلفة، فهو مرتبط بميلاد المجتمعات وأنظمتها الوظيفية وخدمتها المرفقية، وبغرض تقديم مفهوم واحد للموظف العمومي على كل فرد انعقد مؤتمر دولي للعلوم الإدارية بالنمسا من 19 إلى 24 جوان 1933، أثارت فيه إشكالية وضع تعريف موحد للموظف العام ليتخذ كمرجع لجميع الدول، وقد اقترح الأعضاء المشاركون في المؤتمر بأن يطلق مصطلح الموظف العمومي على كل فرد تعهد إليه وظيفة حكومية ويكون مرتبطاً بأدائها بالحكومة، سواء كانت هذه الحكومة مركزية أو محلية حسب نظام الدولة وقد تكون هذه الرابطة خاضعة على كل فرد يلتحق بالقطاع لأحكام القانون العام، ويطلق مصطلح العامل العام على الفرد الذي تكون رابطة بالإدارة تخضع لأحكام القانون الخاص، ذلك بواسطة عقد عمل ويغلب على نشاطه المجهود اليدوي أو الصناعي، في حين يطلق مصطلح المستخدم على كل ما يخرج من هذين الصنفين، وفي النهاية لم يتوصل المشاركون في هذا المؤتمر إلى وضع تعريف موحد للموظف العام، بل تركوا أمر تحديده من اختصاص كل دولة على حدة وفقاً لظروفها الخاصة السياسية والتاريخية، الاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، صفحة 147-148.

ومع ذلك يلاحظ أنه على الرغم من اختلاف الدول وعدم تحديد مفهوم الموظف إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، وهذه الظاهرة التي أصبحت عالمية خاصة بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة تمارس الأنشطة التجارية والمالية هدفها إشباع الحاجات العامة المتعددة والمتزايدة، وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة إلى وجود موظفين عموميين في مختلف الاختصاصات لتزايد المجتمع وتنوعه<sup>1</sup>.

إذ أصبح المواطن في العصر الراهن لا يمكنه الاستغناء عن الموظف العمومي فالإنسان المعاصر يدخل الحياة بشهادة الميلاد وينتقل إلى العالم الآخر بشهادة وفاة وهاتين الشهادتين يحررهما شخص وهذا الشخص هو الموظف العام<sup>2</sup>.

وبناء على ما سبق يتضح لنا ان سبب عدم توصل الدولة إلى وضع تعريف جامع للموظف العام يرجع ذلك إلى تداخل بعض العوامل والأسباب هي:

1/- اختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة، مما يحتم وضع أنظمة تحكم سير العمل حسب ظروف كل مرفق على حدى بما يلائم ظروف ذلك المرفق مع ربط ذلك بمقتضيات تحقيق المصالح الذاتية للموظفين.

2/- اختلاف الظروف التاريخية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية للدول.

3/- طبيعة وخصائص القانون الإداري، وكون هذا القانون محاط بتغير ظروف المجتمع.

4/- تغيير النظام السياسي للدولة، من وقت لآخر خاصة في بلدان العالم الثالث وهذا التغيير يعرض علينا عدم وضع تعريف جامد للموظف العام<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، صفحة 45.

<sup>2</sup> محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 1969، صفحة 35.

<sup>3</sup> عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1979، صفحة 61 إلى 66.

## المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه

تعددت التعاريف الفقهية للموظف العام ولم يتوصل الفقهاء إلى تحديد تعريف شامل للموظف العام يمكن الاعتماد عليه في جميع الدول، ذلك راجع إلى أن تعريف الموظف العام يخضع في الواقع إلى عدة معطيات تختلف من دولة إلى أخرى بل حتى في الدولة الواحدة بالنظر إلى الأنظمة السائدة في تلك الدولة<sup>1</sup>.

وعليه سنحاول إبراز بعض المفاهيم الفقهية، ثم نتعرض بعد ذلك إلى أهم وأبرز محاولات بعض الفقهاء ورجال القانون من وضع تعريف للموظف العام.

**التعريف الأول:** "الموظفون العموميون هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة".

يشمل هذا التعريف رجال الدولة الذين يتحدثون باسمها ويتصرفون في شؤونها سواء كان هؤلاء من رجال الإدارة أو من رجال القضاء، وحسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتضي على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة<sup>2</sup>.

حسب هذا التعريف نحن أمام موظف عمومي، إذ تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة، أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها بدون استعمال فكرة السلطة العامة فإننا نكون أمام شخص عادي، وبالتالي الشخص الواحد يمكن أن يكون له صفتا، موظف عام وصفة موظف عادي<sup>3</sup>.

تستعمل الدولة أفراد بشكل دائم لتسيير المرافق العامة، وهؤلاء لا يتمتعون بمظاهر السلطة، سلطة الأمر والنهي مثل موظفي الحسابات الذين لا يقومون بصرف مبلغ معين من

<sup>1</sup> د. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق لأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، 2019، الجزائر، صفحة 21..

<sup>2</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، صفحة 43.

<sup>3</sup> محمد حامد الجمل، نفس المرجع، صفحة 43-44.

الميزانية ولكنهم يقومون بإعداد الاستثمارات والأوراق اللازمة، فهؤلاء لم يقل أحد بانهم ليسوا موظفين عموميين بالرغم من انهم لا يتمتعون بمظاهر السلطة العامة، وكذلك الشأن بالنسبة للأستاذ الجامعي والباحث في مركز البحث العلمي، فهؤلاء لا يتمتعون ظاهريا بمظاهر السلطة العامة، وهم رغم ذلك موظفون عموميون<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** محتواه: "الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة"<sup>2</sup>.

على الرغم من بساطة هذا التعريف ووضوح صياغته ومضمونه، فقد وجهت إليه انتقادات عدة منها أنه تجنب استعمال فكرة السلطة العامة، كما أنه أدى بنا إلى مشكلة أخرى وهي ضرورة تحديد فكرة المرفق العام قبل تحديد فكرة المرفق العام قبل تحديد مفهوم الموظف العام، فحسب هذا التعريف فإننا نكون أمام موظف عام إذا كان المكان الذي يعمل فيه مرفق عام، وإذا كان هذا المكان الذي يعمل فيه هذا الشخص لا يمثل مرفقا عاما فنحن لسنا أمام موظف عام.

هذا التعريف واسع لأنه يشمل عددا من الأفراد، بموجب هذا التعريف ويعتبرهم موظفين عموميين، رغم انهم في الواقع ليسوا بموظفين عموميين، ومن الأمثلة على ذلك: عمال المرافق العامة التجارية والصناعية الذين تخضع أحكامهم لقواعد القانون الخاص، ولا تتبع أساليب القانون العام.

وبالمثل فإن إدارة تسيير بعض المرافق العامة من خلال الالتزام سواء من قبل فرد أو شركة، وما هو ثابت في الفقه الإداري وخاصة منه الفرنسي، هو أن الملتزم وعماله ليسوا موظفين عموميين، بل يخضعون للقانون الخاص.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، نفس المرجع، صفحة 44.

<sup>2</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، صفحة 46.



يؤدي هذا التعريف إلى إدراج لبعض العاملين في المرافق العامة، بصفة مؤقتة، وللقيام ببعض الأعمال المؤقتة، مثل عمال الصيانة، حيث استقر الفقه والقضاء على أن هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين.

ويجوز المشرع في بعض الأحيان أن ينص على تسيير المرافق العامة بمزيج من القوانين: القانون العام والقانون الخاص، للضرورة الملحة، وعلى الرغم من ذلك فإن هذا الأمر لا يؤثر على صفة الوظيفة العامة وصفة الموظف العام.

وعلى سبيل المثال في مصر نصت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم: 317 لسنة 1952 الخاصة بشأن عقد العمل على أن: "عمال الحكومة والمجالس البلدية والمستخدمين سيستفيدون بما ورد في هذا القانون من أحكام إذا كانت صالحة لهم"<sup>1</sup>.

المرفق العام: هو هيئة عمومية أو نشاط عمومي يستهدف تحقيق المنفعة العامة سواء كانت اقتصادية أو تجارية أو إدارية.

واتخذ المشرع الجزائري هذه الطريقة لأنه في كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لأحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين قبل الدولة دون أن يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العامة أو صفة الموظف العام وهذا ما نصت إليه المادتين: (309 و310 من القانون المدني الجزائري)<sup>2</sup>.

تنص المادة: 309 من القانون المدني الجزائري: "يتقادم بخمس (05) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة والمرتببات والأجور والمعاشات، غير انه لا يسقط الريع المستحق في ذمة الحائز سيء النية ولا الريع الواجب أدائه إلى متصرف المال المشاع للمستخدمين إلا بانقضاء خمس عشر (15) سنة".

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، صفحة 384.

<sup>2</sup> القانون المدني الجزائري، المادة 309 الامر 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية، العدد 10 المعدل والمتمم.

ونصت المادة 310: "تتقدم سنتين (02) حقوق الأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والممارسة والأساتذة و عما تكبده من مصاريف"<sup>1</sup>.

**التعريف الثالث:** محتوى هذا التعريف: " إن الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة"<sup>2</sup>، ومن أهم التعاريف التي أوردها الفقهاء نذكر:

### 1. تعريف الفقيه بارتلي:

يقول هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".

### 2. تعريف الفقيه رولاند:

يرى هذا الفقيه بأن الموظفين العموميين هم: "الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة".  
- الكادرات هي الإدارات التابعة للدولة الغير الربحية ذات الطابع الخدماتي.

### 3. تعريف الأستاذ أندري لوبادير:

الموظفين العموميين هم: "عمال المرافق العامة التي تسييرها الهيئات العامة والذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في كادرات هذه المرافق"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> القانون المدني الجزائري

<sup>2</sup> أ- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، بدون طبعة، صفحة 85.

<sup>3</sup> André de Laubadète : traite élémentaire de droit administratif, 2<sup>ème</sup>, ed 1957, page 640.

## 4. تعريف الأستاذ فالين:

الموظف العام هو: "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريقة المباشرة ويعين في وظيفة دائمة ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة"<sup>1</sup>.

ويظهر الموظف عند "فالين" هو كل شخص يشغل وظيفة دائمة داخل إدارة عامة، أي في إحدى المؤسسات العمومية للدولة، وهذا الفرد يساعد في تسيير نشاط عمومي من أجل تحقيق المصلحة العامة ويكون ذلك بشكل مباشر.

بالرغم من الاختلافات الواردة في تعاريف الفقهاء التي تحدد مفهوم الموظف العام سواء في ألفاظها أي المصطلحات التي استعملها هؤلاء الفقهاء وكذا في مواصفات الموظف العمومي التي وردت في كل تعريف، فقد ذكروا في مفهومهم للموظف العام العناصر الأساسية له وأجمعوا عليها وهي:

- التعيين في وظيفة دائمة.
- أن تكون الوظيفة داخلية في أحد كادرات الوظيفة العامة.
- أن تكون في خدمة مرفق عام.
- الإدارة مباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.
- أن تصدر أداة قانونية أن يرضى الموظف بالوظيفة.

قدم الفقيه الأستاذ عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال: "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره".

<sup>1</sup> بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر مرجع سبق ذكره، صفحة 47.

ويبقى الموظف العام رسمياً حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى. كمصلحة السكك الحديدية والتلفون والبريد وكذلك الموظفون الذين يعملون في أسلاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الاوقاف والمجالس القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون<sup>1</sup>.

يتضح من هذا التعريف أنه أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث تضمن تعريفه حتى المنتجين المحليين في المجالس البلدية والمجالس القروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري استعمل مصطلح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

### المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء

القاعدة العامة أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوماً تطوير المفاهيم والعناصر التي يركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة وليس هناك اختلافات جوهرية فيما بينها<sup>2</sup>.

عرف القضاء الفرنسي الموظف العمومي على أنه: "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام".

أما في القضاء المصري فقد وضعت المحكمة العليا الإدارية تعريفاً للموظف اعام بالقول: "هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، لبنان طبعة 1964، صفحة 657.

<sup>2</sup> السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، صفحة 32.

<sup>3</sup> محمد فؤاد مهنا، مبادئ القانون الإداري مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1973، ص 153 وما بعدها.

واشتركت المحكمة باعتبار الشخص موظفا عاما شروطا ثلاثة هي:

أ. المساهمة بالعمل في مرفق عام تديره سلطة إدارية مركزية أو محلية أو مرفقية.

ب. أن تكون المساهمة بصفة دائمة أي أن تكون الوظيفة دائمة.

ت. أن يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين.

وبحسب هذا التعريف يعتبر موظفا عاما إذا قام بعمل دائم أو يستغل وظيفة دائمة وبذلك يستثنى الأشخاص العاملين بصفة عارضة أو مؤقتة.

وكذلك يعتبر موظفا عاما: "الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام" ويعتبره مجلس الدولة الفرنسي: "هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في أملاك الدولة وتكون في خدمة مرفق عام".

نجد أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط في المرفق العام أن يكون إداريا لكي يعبر عماله موظفين عموميين، أما المرافق العامة الصناعية والتجارية 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.

ومع ذلك لا يوجد أي مبرر لوجود هذا التمييز وهذا لعدة أسباب منها:

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

<sup>1</sup> بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، مرجع سبق ذكره، صفحة 51.

إن التعريف القضائي للموظف العام مستمد من المنازعات التي يكون هذا الأخير طرفا فيها وموضوع المنازعات الإدارية من أهمها تشعب وتنوع مباحثه وأحكامه بين قوانين خاصة ومتنوعة ونظرا للازدياد تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي وجوانب الحياة العامة وما ينتج عنها من ازدياد المشاكل والمنازعات الإدارية فإن وضع آليات وقواعد وهيئات قضائية للفصل في تلك المنازعات وحلها بالطرق الملائمة والإجراءات والضمانات وأفضل الوسائل لإقامة دولة قانون التي تكفل المصلحة العامة وتحمي حقوق الأفراد وحررياتهم<sup>1</sup>.

وعلى مستوى القضاء الجزائري لم يقدّم النشأة وهذا للأسباب منها.

1. حداثة العمل القضائي في الجزائر.

2. قلة المنازعات الإدارية

حيث لم يهتم القضاء الجزائري بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد على التمييز بين الاعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييز بين الموظف الدائم والعون المتقاعد<sup>2</sup>.

لذلك بالكاد أن نجد حكما قضائيا يحاول التعرض إلى تعريف الموظف العمومي، أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري.

وعلى العموم فإن القضاء الإداري الجزائري، يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية بلديات وولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، الكتاب الأول، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2010، صفحة 5.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016، ص21.

موظفين عموميين ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني<sup>1</sup>.

من الملاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري لا يمكن أن يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي والتي حددت ثلاث أركان للموظف هي:

1. ديمومة الوظيفة.

2. تصنيف الوظيفة.

3. مساهمة الموظف في خدمة مرفق عام.

وهذه الأركان الواردة في حكم مجلس الدولة الفرنسي هي نفس الأركان المنصوص عليها في المادة 01 من الأمر 133-66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر.

أما التعريف الراجع فقها وقضاء فهو يعرف الموظف العام على أنه: "كل شخص يساهم في خدمة مرفق علم تسييره الدولة أو احد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> تشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بوقرة، بومرداس، 2009-2010، صفحة 11.

<sup>2</sup> توفيق شحاته مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، 1995، صفحة 54

**المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق والتشريع الجزائري**

لم يكن المشرع الجزائري أكثر وضوحا في هذا المجال وبالتالي فهو لم يتعرض إلى تحديد مفهوم للموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير، وعليه سنتطرق إلى بعض العبارات والمصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق والدستور وفروع القانون المختلفة للتعبير عن فكرة الموظف العام والوظيفة العامة، وأحيانا يستعملها لتحديد حقوق الموظف العام، وأحيانا لتحديد التزاماته.

**المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في القوانين المختلفة**

سنتطرق إلى المفهوم الواسع للموظف من خلال القوانين الأساسية والقوانين العادية.

**الفرع الأول: مفهوم الموظف في القوانين الأساسية**

سنتعرض إلى مدلول الموظف العام في النظامين المختلفين الذين تبنتها الجزائر، حيث سنتناول مفهوم الموظف في كل من الميثاق الوطني والدستور.

**أولا: تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطني**

في سياق الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار الميثاق الجزائري الصادر في أبريل 1964 إلى الموظف وأعطاه مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة كما نص عليه في إحدى فقراته.

"... 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 بأن: "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين وتنفيذها... ومن هنا يتحتم على

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير الميثاق الوطني لعام 1976 صفحة 117.



أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين .... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة<sup>1</sup>.

من الواضح أن هذه الفقرة عن اعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية.

### ثانيا تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

لم تتطرق الدساتير المتعاقبة منذ الاستقلال حتى الآن إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، بل استعملت عدة مصطلحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي.

فدستور 1963<sup>2</sup> أشار في المادة 20 منه إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن: "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية".

أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة مصطلحات ومنها: مصطلح وظائف الدولة كما استعمل مصطلح أعوان الدولة ومصطلح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظف<sup>3</sup>.

بينما دستور 1989 فإنه استعمل مصطلح الوظائف، وهذا ما تبناه دستور 1996<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: مفهوم الموظف في القوانين العادية

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

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير الميثاق الوطني لعام 1976 صفحة 79.

<sup>2</sup> الدستور الجزائري الصادر بأمر 97/76 المؤرخ في 22/11/1976 المواد 20-54.

<sup>3</sup> الدستور الجزائري الصادر بأمر 97/76 المؤرخ في 22/11/1976 المواد 37-59.

<sup>4</sup> الدستور الجزائري الصادر في 23/02/1989 23/02/1989 المواد 21-48.

## أولاً: مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

تنص المادة 149 من قانون العقوبات الجزائرية على انه:

"يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو الإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية"<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 107 من نفس القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث أشارت على أن: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (05) إلى عشر (10) سنوات، إذ امر بعمل تحكيمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر، المذكورة لأحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون، وبغير الإجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس عن شهر (01) إلى سنة (01) وبغرامة مالية من 500 دج إلى 3.000 دج"<sup>2</sup>.

يتضح من خلال هذه المادة أن مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات أوسع من مفهومه في القانون الإداري حيث اعتبر كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري.

كما اخذت المادة 136 من هذا القانون بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استعملت مصطلح الموظف والمستخدم المندوب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 149 من الامر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> المواد 107-135 من الامر 156/66 من الأمر المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> المواد 136-137 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

كما استعمل المشرع الجزائري مصطلح الوظيفة العمومية ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية<sup>1</sup>.

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد، حيث وسع القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05/10 المؤرخ في 26 أوت 2010 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته من مفهوم الموظف العمومي حيث نصت المادة 02 منه على أن المقصود في مفهوم هذا القانون: "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو إداريا أو قضائيا أو في إحدى المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، 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، كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

### ثانيا: مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني

في إطار تنظيم أحكام المسؤولية المدنية تنصت المادة 123 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها:

"لا يكون الموظفون والعمال العموميون مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا للأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".

هذه المادة تقابل المادة 167 من القانون المدني المصري وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل والمتمم.

<sup>1</sup> المادة 22 الفقرة 3 من الأمر 47/75 المؤرخ في 17/06/1975 المعدل للأمر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات.

ففي إطار تحديد المسؤولية المدنية وسع المشرع مسؤولية الإدارة لتشمل كل خطأ ارتكبه المرؤوس سواء كان موظفاً أو عاملاً عمومياً لتتحمل الإدارة عبء التعويض عنه من الخزينة العامة فلا يتحمله الموظف أو العامل العمومي من ماله الخاص، طالما أن هذا الخطأ نتج عن تنفيذ أوامر صدرت إليه من رئيسه الإداري السلمي متى كانت إطاعته واجبة.

كما تتحمل الإدارة عبء التعويض عن كل خطأ يرتكبه شخص تربطه بها علاقة تبعية طبقاً للمادة 136 من القانون المدني التي تنص على أنه:

"يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، وتتحقق العلاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع"<sup>1</sup>.

وعليه في مجال تحديد مسؤولية الإدارة تكون الإدارة مسؤولة عن تحمل تبعية أخطاء تابعيها حتى لو لم يكونوا موظفين.

ثالثاً: مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية

استعمل هذا القانون مصطلح الموظفين العموميين ومصطلح الأعدان في المادة 16 الفقرة 4 حيث نصت بقولها:

"يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفين العموميين وأعدان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون".

كما ذكر مصطلح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المواد 129-136 من الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني.

<sup>2</sup> المادة 163 والمادة 16 الفقرة 4 من الأمر 154/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية.

وهذا ما تبناه المشع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

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

أصدرت الجزائر أربعة قوانين خاصة بالوظيفة العامة وسنتطرق إلى أول القوانين صدوراً وهو الأمر 133/66 والأمر 03/06.

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

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02:

"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"<sup>1</sup> وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة للموظف العمومي وفق التشريع الجزائري هي:

1/- صدور أداة قانونية للتعيين

2/- أن تكون الوظيفة دائمة

3/- أن تكون الوظيفة مصنفة

4/- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

اعتنق هذا التعريف المشرع الجزائري، وهو نفس التعريف الذي ذكر في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي مع فارق

<sup>1</sup> المادة الأولى من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون 244/53 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا لأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك<sup>1</sup>.

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

هذا بخلاف المشرح 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<sup>2</sup>.

نصت المادة 4 من هذا القانون على ما يلي:

"يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

من هذا التعريف نستنتج العناصر المحددة للموظف العام:

1/- صدور أداة قانونية: التعيين

2/- ديمومة الوظيفة

3/- الترسيم: التثبيت في رتبة مقررة في السلم الإداري

4/- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

<sup>1</sup> - الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1981، صفحة 29.

<sup>2</sup> الأستاذ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2014، صفحة 6.

واقصر في المادة الثانية منه على نطاق تطبيقه، ويقصد به مجموع الموظفون الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العامة، كما قدمها بشيء من التفصيل وهي كالاتي:

- المؤسسات والإدارات العمومية المركزية للدولة.
- المصالح غير الممركزة التابعة لها أي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل: مديرية التربية، الصحة والسكان، الأشغال العمومية، الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصالح خارجية للواردات باعتبارها لا تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارة الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها أو تنشر ضدها.
- الجماعات الإقليمية
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي
- المؤسسات التي يمكن أن يطلق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تمثنتها.

استثنى هذا القانون في الفقرة الثانية 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>.

<sup>1</sup> الأستاذ دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، صفحة 7.

## الفرع الثالث: التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري

بعد أن توصلنا إلى أن كلا من الفقه والقضاء لم يتوصلا إلى تعريف شامل للموظف العام، فمن خلال هذا البحث وفي نهاية الفصل الأول، حاولت الذي عرضه الأستاذ سنة أحمد من خلال رسالة تخرجه للحصول على شهادة ماجستير التي كانت بعنوان: حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

دراسة مقارنة –جامعة الجزائر والذي أخذ من خلالها بعين الاعتبار اتجاهات الفقه الجزائري والأسس التي وضعها المشرع الجزائري وكذا بعض الأسس التي أخذ بها القضاء الجزائري، كما أخذ بعين الاعتبار الوضع الراهن التي تمر به البلاد في كافة النواحي السياسية والاجتماعية بشكل عام والوضع الاقتصادي بشكل خاص.

## التعريف المقترح:

الموظف العمومي الجزائري: "هو كل جزائري يعين ويرسم بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة ومصنفة لخدمة مرفق عام إداري مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون، وأن لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص"<sup>1</sup>.

أشار هنا إلى أنه من خلال الدراسة فإن الموظف العام أركان عامة وشروط خاصة، وهذا في كل دول العالم بغض النظر عن نظامها السياسي، فالأركان العامة للموظف العام هي الأركان التي أجمع عليها الفقه والقضاء في مختلف الدول ذات الانظمة الليبرالية، أما الشروط الخاصة للموظف العام فهي تختلف من دولة إلى أخرى حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

<sup>1</sup> سنة أحمد، حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، صفحة 30.



وعليه فإن الشروط الخاصة بالموظف العام يحددها المشرع حسب ظروف كل دولة على حدى.

إن التعريف الفقهي المقترح للموظف العمومي الجزائري يجمع بين الأركان العامة والشروط الخاصة للموظف العمومي الجزائري.

**أولاً: الأركان العامة للموظف العمومي الجزائري الواردة في التعريف المقترح.**

- 1/- التعيين في وظيفة دائمة – غير مؤقتة- غير عرضية.
  - 2/- تصنيف الوظيفة في إحدى درجات السلم الإداري.
  - 3/- أن يكون الموظف في خدمة مرفق عام.
  - 4/- إدارة هذا المرفق بطريق مباشر من طرف الدولة أو من طرف أشخاص القانون العام.
  - 5/- أن تكون هناك أداة قانونية للتعيين.
  - 6/- قبول الموظف للانضمام للوظيفة العامة.
- هذه الأركان العامة للموظف العمومي التي سبق شرحها عندما تطرقنا لتعريف الموظف العام في الفقه والتشريع والقضاء<sup>1</sup>.

**ثانياً: الشروط الخاصة للموظف العمومي الواردة في التعريف المقترح**

### 1/- الترسيم: التثبيت

معظم التشريعات المقارنة تربط التعيين بالترسيم، فبعد تعيين الموظف في وظيفته، يبقى كمتربص لفترة من الوقت، ثم يتم ترسيمه بعد ذلك في وظيفته، يبقى كمتربص لفترة من الوقت، ثم يتم ترسيمه بعد ذلك في وظيفته، وهذه المادة غالباً ما تكون سنة واحدة يكون

<sup>1</sup> الأستاذ عظامو بلقاسم، الوضع القانوني للموظف العام في النظم القانونية والتشريع الجزائري، دبلوم الدراسات العليا، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1976، صفحة 38 وما بعدها.

خلالها المستخدم متربصا، وبعد إنقضاء هذه المدة إما يتم ترسيمه أو تجدد له فترة اخرى أقصاها عاما واحدا وبعدها يرسم المستخدم ويصبح موظفا عام، وإما أن يسرح أو يعين في وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة في تشريعاته المختلفة.

## 2/- صفة المواطنة:

إن معظم التشريعات الحديثة تعتبر الوظيفة حقا سياسيا، وبالتالي فإن هذا الحق لا يتمتع به إلا مواطنوها، أي الأشخاص الذين يتمتعون بجنسيتها وهذا حفاظا على سلامتها وأمنها، وقد اعتبر المشرع بأن تولي الوظائف العامة يعتبر حق سياسي ولهذا خص به المواطنين وقد أشارت المادة 48 من الدستور الصادر عام 1989<sup>1</sup>، إلى هذه القاعدة، كما أن قانون الوظيف العمومي<sup>2</sup> أخذ بهذه الفكرة واعتبر الوظيفة العامة من الحقوق السياسية لا يتولاها إلا المواطنون الحاملون لجنسية الدولة الجزائرية حيث نجد ان المادة 25 من هذا القانون نصت بقولها: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تكن له الجنسية الجزائرية منذ عامين (02) على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة في المادة 75 أدناه".

وحسب المادة من القانون: "إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليها في المادة 25 الفقرة الأولى من هذا الأمر لا يطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية في كفاح التحرير الوطني، والأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العامة عند تاريخ نشر هذا الامر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 1966/12/31".

<sup>1</sup> المادة 48 من الدستور الجزائري الصادر في 1989/02/23.

<sup>2</sup> المواد 25 و75 من الامر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية

- الترسيم: هو إجراء قانوني يتم بموجبه يثبت الموظف في وظيفته بعد أن يجتاز فترة تجريب بنجاح.

## ثالثا: استفتاء الشروط المطلوبة قانونا

تحدد التشريعات المختلفة في جميع الدول الشروط التي يجب توافرها في الشخص حتى يبق له ممارسة الوظيف هذه الشروط إلى نوعين:

- شروط عامة

- شروط خاصة

## أ- الشروط العامة:

هذه الشروط مطلوبة لجميع الوظائف العامة تقريبا، كشرط اكتساب الجنسية، وأداء الخدمة الوطنية، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية وشروط اللياقة البدنية، والسن القانوني للعمل، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الشروط في القانون الاساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup>، هذه الشروط تتغير من زمن إلى زمن آخر، كما ان هذه الشروط تختلف من دولة إلى دولة أخرى حسب نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وحسب ظروف كل دولة على حدى.

## ب- الشروط الخاصة:

إن بعض الوظائف العامة لها مميزات خاصة تتطلب شروطا خاصة للمنتسبين إليها، فوظيفة رجل الأمن على سبيل المثال تتطلب من شاغلها أم يكون طول قامته لا يقل عن 1.60 مترا وأحيانا 1.66 مترا، وينطبق الشيء نفسه بالنسبة لرجال الدرك الوطني والحماية المدنية حيث أن معدل النظر لا يقل عن 10/5 للعين بدون نظرات، ووظيفة الجندي تشترط على شاغلها مثلا أن تكون له الجنسية الجزائرية أصلا، ولا يقبل من له الجنسية المكتسبة، وحتى هذه الشروط الخاصة تتغير من زمن إلى آخر حسب الظروف، كما أنها تختلف من دولة إلى أخرى.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 144/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن شروط اللياقة البدنية لتولي الوظائف العامة.

## ج- ألا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص:

والمقصود هنا بهذا الشرط أن القانون العام للوظيفة العامة لا يستثني صنف معين من الموظفين العموميين، وذلك لاعتبارات منطقية وموضوعية، تقتضي إخضاع صنف معين من الموظفين العموميين إلى قانون نموذجي خاص بهم، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى في فقرتها الثالثة من القانون الأساسي للوظيف العمومي<sup>1</sup>.

"... ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي".

وطبقا لهذه المادة فإن أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة القائمين بشعائر الدين لا ينطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة، وليس معنى هذا بأنهم ليسوا موظفين عموميين، فالقضاة ورجال الدين والجيش، فهؤلاء يقومون بوظيفة عامة، فهم موظفون عموميون وكل ما في الأمر فإنها موظفون عموميون من نوع خاص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة الأولى الفقرة الثالثة من الامر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> الأمر 27/69 المؤرخ في 13/05/1969 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المعدل والمتمم بأمر 21/89 المؤرخ في 1989/12/22.

# الفصل الثاني

الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء تأدية خدمته و بعد التقاعد

## الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء تأدية خدمته وبعد التقاعد

بعد الاتفاق على أن الموظف هو همزة الوصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين من خلال تقديم الخدمات، فالموظف العام له حقوق يتمتع بها أعطاه له القانون تحميه أثناء أداء مهامه.

حيث منح القانون للموظف العام حقوق تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، وهي من المكتسبات التي لا يمكن التنازل عنها، فقد حرص القانون على إرسائها وحماية الموظف من تعسف الإدارة أو المواطنين.

فبمجرد تعيين الموظف العام في الوظيفة العامة يصبح له حقوقا ويتحمل التزامات التي يرتبها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، ووفقا للإجراءات المقررة قانونا لذلك يجوز الموظف على كافة الحقوق التي يقررها القانون لهذا المركز القانوني مقابل تحمله أعباء ومهام وظيفته.

ومن بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف في مقابل وفائه بالتزاماته العقدية اتجاه الوظيفة التي يشغلها هي الحقوق المالية والتي نص عليها المشرع الجزائري في القانون رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وهي من الامتيازات الكثيرة التي يستفيد منها الموظف دون الفئات المهنية الأخرى.

حيث أورد القانون رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006<sup>1</sup> والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سردا واسعا لحقوق الموظف العام ومن ضمن هذه الحقوق الأساسية يوجد الحق في الراتب مقابل العمل المؤدى وهذا مكفول دستوريا وقانونيا، وفي هذا الصدد تنص المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أن: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب".

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

أما الحق في الضمان الاجتماعي الذي عد أحد أهم مكتسبات الطبقة العاملة، فيسمح بالاستفادة من الحقوق الاجتماعية والتي هي موضوع قوانين معدلة ومتممة يعود تاريخها إلى بداية الاستقلال، ثم أعيد النظر فيها بقوانين 1983 والتي سميت بالقوانين الاجتماعية، لأن هذه الحقوق يستفيدون منها الموظفون بصفقتهم أعوان للدولة، ومنه فإن الموظف العام يتمتع بمجموعة من الحقوق المالية والتي يحصل عليها أثناء خدمته الوظيفية وأخرى تكون بعد تقاعده المقرر أساسا للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها في كل فئة من فئات الموظفين ولكنها مقررة أيضا بالنظر لمصلحة الموظفين، حيث تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم.

وبناء على ما سبق ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة

المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.

## المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة

من أهم الحقوق المقررة للموظف العام هي الحقوق المالية، حيث انها من جهة هي الدافع الأول للتوظيف، فهي تعبر عن المقابل للخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه للوظيفة العامة، ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف.

تتمثل الحقوق المالية للموظف العام أساسا في الراتب المقرر للوظيفة العامة التي يشغلها والذي يزيد سنويا وعادة بمقدار العلاوة الدورية المقررة لها، وهي حقوق تكاد أن تكون ثابتة وتؤدي للموظف العام بانتظام وبصفة دورية مع بداية كل شهر، بالإضافة إلى تلك الحقوق فإن الموظف العام يتلقى أيضا جملة من التعويضات والكفاءات والتي تختلفان باختلاف ظروف العمل<sup>1</sup>.

وللتفصيل أكثر قمنا بتقسيم المبحث الأول إلى مطلبين حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى حق الموظف العام في الراتب الأساسي، في حين خصصنا المطلب الثاني إلى حق الموظف العام في ملحقات الراتب.

## المطلب الأول: حق الموظف العام في الراتب الأساسي

الراتب أو المرتب هو الاجر الذي يتقاضاه الموظف العمومي شهريا مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية، وهو او حق مقرر للموظف العمومي.

حيث يعتبر الراتب هو أول الحقوق التي ينتظرها الموظف تلقاء العمل الذي يؤديه ويكرس له وقته، فهو نهاية الأمر مورد رزقه بل وهو المصدر الوحيد، وتصرف الرواتب شهريا ويحدد مقدارها على أساس درجة الوظيفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سنة أحمد، مرجع سابق الذكر، صفحة 02.

<sup>2</sup> خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 1998، صفحة 226.



ونظرا لأهمية الراتب في حياة الموظف فقد حرصت معظم التشريعات على توفير الضمانات التي تكفل حصول الموظف العمومي على راتب يضمن له الحياة الكريمة تغنيه عن الإنشغال بمطالب الحياة اليومية تكفل المرفق العام حسن السير بانتظام<sup>1</sup>.

سنتطرق من خلال هذا المطلب كالاتي:

الفرع الأول الذي سنتناول فيه تعريف الراتب في حين خصصنا الفرع الثاني إلى استحقاق الراتب وتحديد الراتب ودفعه من خلال الفرع الثالث، بينما الفرع الرابع تناولنا فيه حماية الراتب.

### الفرع الأول: تعريف الراتب

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تعرفه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة<sup>2</sup>، ويعتبر الراتب أو المرتب أو الأجر في مجال الوظيفة العامة هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العامة بصفة منتظمة في كل فترة محددة تقدر عادة بشهر مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية<sup>3</sup>، وما يعرف أيضا بأنه هو المبلغ النقدي الذي يتحمل عليه الموظف بعد أداءه للعمل.

الراتب مبلغ مالي نظير الاداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا<sup>4</sup>، ويعتبر الراتب هو الحق الأساسي والاول الموظف، بل وهو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظائف، فمن

<sup>1</sup> بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، صفحة 108.

<sup>2</sup> الأستاذ الدكتور عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار حبسور للنشر والتوزيع، طبعة سبتمبر 2019، الجزائر، صفحة 121.

<sup>3</sup> محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر 2004، صفحة 444.

<sup>4</sup> الطبيعة القانونية للراتب، بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابل للجهد المبذول أما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لأنه يراعي فيها حال الموظف والظروف المحيطة به، كما يتحمل الموظف على الراتب وفق الشبكة واستدلالية في إطار القانون.

المستحيل تصور وإيجاد موظف لا يتقاضى راتباً<sup>1</sup>.

ونظراً لأهمية الراتب بامتياز من أهم الحقوق المالية المقررة للموظف العمومي فقد أولته جميع التشريعات في العالم العناية والاهتمام، ومنه المشرع الجزائري، حيث وردت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية بخصوص المرتب ومنها على وجه الخصوص ما ورد في الأمر 03/06 المادة 32 منه والتي تنص على: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"<sup>2</sup>، فهو المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير القيام بمهام وظيفته، وشرط استحقاق الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها.

إن استعمال مصطلح "الراتب" دون غيره كمصطلح "الأجر" الذي أشار إليه المشرع في المرسوم رقم 59-85 وهذا ما نصت عليه المادة (70) منه إلى: المادة (68) أعلاه، ويحمل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"<sup>3</sup> حيث نجد تبرير هذا هو أن الراتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشأن بالنسبة لبقية العمال ولكنه الأصل أنه وسيلة تعكس المركز الاجتماعي للموظف الذي يناسب مهامه باعتباره مؤتمناً على مصالح الدولة".

وللراتب أهمية بالغة سواء من الناحية المادية التي تشعر الموظف بأهميته في المجتمع وتمكنه من إشباع مختلف حاجياته أو من الناحية المعنوية التي تجعل منه عنصراً ذو مركز اجتماعي مرموق، وذلك ما يستوجب توفير كل الضمانات لتمكين الموظف من

<sup>1</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، صفحة 227.

<sup>2</sup> المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>3</sup> المادة (70) من مرسوم رقم 59-85 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادر في 24 مارس سنة 1985.

الحصول على راتبه كاملا دون المساس به<sup>1</sup>، إلا في حالات استثنائية فالموظف يستحق منه طوال مدة الخدمة ولكن باستثناء بعض الفترات بدون راتب، سواء كانت إجازة خاصة ام إجازة مرضية تجاوزت النطاق المأجور منها، وكما في بعض حالات الوقف في العمل بالإضافة إلى حالة صدور قرار أو حكم بالخصم من الراتب كجزاء تأديبي<sup>2</sup>.

تختلف طبيعة الراتب حسب اختلاف نظام الوظيفة، حيث تنقسم الأنظمة الوظيفي ي العالم إلى نظام السلك الوظيفي ونظام الوظيفة.

ففي نظام السلك الوظيفي، الراتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف وإنما كثيرا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من ان يعيش على نحو لائق وأن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته للأعباء الوظيفية التي يشغلها، ويترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة والجزائر تأخذ بهذا النظام ويظهر ذلك في نص المشرع الجزائري ضمن المادة (32) من القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث نصت على أن: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب".

تمثل قاعدة دفع الأجر مقابل أداء الخدمة الوطنية ضمانا أساسية للموظف العام، ولهذا فإن راتب الموظف العام يجب أن يتعدد بطريق شرعي وتنظيمي<sup>3</sup>.

كما تأتي أهمية الراتب أو الأجر في طليعة الاعتبارات التي توجه اختيار الفرد للوظيفة، لأنه يعتبر المورد الرئيسي للموظف وعليه يكون اعتماده الأساسي في تأمين احتياجاته المعيشية ومتطلباته الاجتماعية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06 مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009، صفحة 128-129.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004، صفحة 216.

<sup>3</sup> عبد الغني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003، صفحة 302.

<sup>4</sup> فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991، صفحة 189.

وعليه فإن الراتب له أهمية كبرى في الحياة المهنية للموظفين، وأنه هو الحق الثابت والأساسي الذي تدور حوله أغلب المناقشات وتحدي بصدده المفاوضات كأنه الحق الوحيد، كما أثبتت الدراسات أن الراتب لا يدفع للموظف إلا بعد أداء العمل تطبيقاً لمبدأ العمل المؤدى، وهو مبدأ أصبح معمولاً به في أغلب الوظائف العمومية في دول العالم.

ومن خلال القانون رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة خاصة المواد 07 و32، ومن خلال المرسوم الرئيسي رقم 304/07 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم خاصة المواد 07، 06، 04 منه نستنتج التعريف التالي:

الرواتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف بعد أداء الخدمة والذي تحدده القوانين واللوائح وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل، بالإضافة إلى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة، بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق.

### الفرع الثاني: استحقاق الراتب

يستحق الموظف لراتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه على أساس أن الراتب قابل العمل، وبالتالي يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقاً للشكل والإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة (80) من الامر رقم 03-06 على:

"يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.

التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة<sup>1</sup>.

بالتالي لا يستحق الموظف راتبا إذا باشر العمل قبل صدور قرار التعيين، ذلك أن الموظف لا تربطه أي علاقة قانونية، بل يستحق الموظف مبلغ يوازي الراتب ليس بصفة راتب بل مكافأة تقابل ما قدمه من خدمات<sup>2</sup>.

ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره، وضرورة اختصاص الجهة المختصة بترتب عنها آثار منها:

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

2. في حالة اختصاص الجهة بالتعيين يصح 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 غير موجود قانونيا، لذل حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية.

يجب على الموظف الذي يعين حديثا أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة اما الجهة الإدارية للتوقيع على

<sup>1</sup> المادة (80) من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> علي خاطر شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2003، صفحة 458.

المتربص في الوظيفة العامة: هو كل عون جديد يعين في منصب وظيفي دائم في الوظيفة العامة، عقب اجتياز مسابقة توظيف خارجية.

محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة التربص والتقاعد<sup>1</sup>.

وتوضح المادة 83 من الامر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية

بقولها: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للاتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"<sup>2</sup>.

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لرابه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله، بل يجب أن يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه.

وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق للأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه، لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفقا للشكل والإجراءات القانونية المرسومة والمقررة، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمادة 80 من الامر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006" على ذلك<sup>3</sup>، فنجاح المترشح في أداء عمله 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>1</sup> لحسن بن الشيخ أن ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، صفحة 110.

<sup>2</sup> المادة (83) من الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 140.

2. السريان الفعلي للأحكام 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 وبالتالي عدم استحقاقه للراتب.

وترتيباً على ذلك فإن الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال المدة المحددة قانوناً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين فإن قرار التعيين لا يسقط لهذا السبب بل يظل منتجاً إلى أن تتدخل الإدارة وتقوم بسحبه<sup>1</sup> 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 كمكافأة وليس كراتب<sup>2</sup>.

كما أن الموظف الذي يؤدي عمله لا يستحق راتباً عن المدة التي يؤدي فيها العمل<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: تحديد الراتب ودفعه

#### أولاً تحديد الراتب

تهدف المنظمات المختلفة من جراء دراسة أنظمة الرواتب وتحديد طرق دفعها الوصول إلى أسس عادلة وواضحة في مكافأة العمال على جهودهم باعتبارها كمحدد لكفاءة الأداء واستقرار العمل وإزالة جميع أسباب الخلافات التي تنشأ بينهم وبين الإدارة، الأمر الذي يتطلب البحث في تحديد الراتب وكيفية حسابه وكذا التطرق لدفعه.

<sup>1</sup> حمدي قبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر الأردن، 2010، صفحة 191.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، صفحة 111.

<sup>3</sup> نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، صفحة 112.

حيث تشكل رواتب الموظفين نسبة معتبر من نفقات التسيير في الميزانية العامة للدولة، وغالبا ما يتجاوز حجمها عن 50% من هذه الميزانية، وهو ما تم إبرازه في نظر معظم النظم الإدارية، بضرورة الحفاظ على سلطة الدولة وإشرافها على نظام الرواتب وتحديد سعر الخدمات العمومية.

في هذا الصدد تطور النظام الجزائري لرواتب بصفة متميزة تحت ظل إصلاحين هامين عرفتهما الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية المتمثلة في<sup>1</sup>:

- المرسوم رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما نظم المشرع الجزائري أيضا في المرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 23 سبتمبر الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم<sup>2</sup>، مرتبات الموظفين والسلام الخاصة بها، وذلك تطبيقا للمواد (8)، (14)، (114) إلى (116) من القانون الأساسي للوظيفة العامة.

حيث صدرت في هذا الإطار تعليمة عن رئيس الحكومة تعمل رقم 07 المؤرخة في 23 ديسمبر 2007 تهدف إلى توضيح كفاءات تطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين، ودفع رواتبهم، وكذا إدماجهم، وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 241.

<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1423 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58 المؤرخ في أول أكتوبر سنة 2007.

<sup>3</sup> التعليمية رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.



## ثانياً: كيفية حساب الراتب

كان الراتب في القوانين السابقة يتكون من مجموع العناصر التالية:

الأجر الأساسي، تعويض الضرر إذا اقتضى الأمر، تعويض العامل التابع للمنصب، مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، تعويض الخبرة... الخ.

من الملاحظ أن الجديد الذي أتى به الأمر رقم 06-03 ضمن المادة (119) هو جعل الراتب يتكون من عنصرين هما<sup>1</sup>:

الراتب الرئيسي وهو المراد دراسته إلى جانبه نجد العلاوات والتعويضات وهذا ما تضمنته المادة (04) من نفس المرسوم "الموظف بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشتمل على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات والتعويضات<sup>2</sup>.

يتم تحديد الراتب الرئيسي على الشكل التالي:

الرقم الاستدلالي لصنف ترتيب الرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى، والرقم الاستدلالي للدرجة x قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج.

وهذا ما نصت عليه المادة (05) من المرسوم رقم 304/17: "ينتج الراتب الرئيسي عن حامل شرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم

<sup>1</sup> المادة (119) من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> المادة (04) من المرسوم رقم 304-07 المرجع السابق

الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية، وعليه ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية<sup>1</sup>.  
وللتوضيح أكثر سرد هذا المثال عن كيفية حساب راتب موظف في الصنف 13 الدرجة 5، يحدد المرتب كما يلي:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13: 578

- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة: 145.

- المرتب الرئيسي:  $578 \times 45 = 26010$  دج

- الرقم الاستدلالي للمرتب: الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة:

$$723 = 145 + 578$$

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 723 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج +  $45 \times 723 = 32,535$  دج

وهذا حسب المادة (08) من المرسوم 07-304: "تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة (05) أعلاه بخمسة وأربعين دينار (45 دج)".

أما المادة (02) من المرسوم رقم 07-304 تنص على:

"تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافا وأقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دينا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته، كما تحدد المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة طبقا لجدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات". نستنتج من هذه المادة أنها تشير إلى الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذلك الرقم الاستدلالي للدرجة الذي يأخذ عادة شكل جدول بعنوان في الشبكة

<sup>1</sup> المادة (5) من المرسوم رقم 07/304 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم، المرجع السابق.

الاستدلالية للمرتبات، وبالتالي يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأقسام الفرعية خارج الصنف، وذلك حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا وفق الجدول الوارد في المادة (03) من المرسوم الرئاسي رقم 304-07<sup>1</sup>.

يحدد الأجر الأساسي وفق تصنيف مناصب العمل، ضمن جدول خاص بالأجور، وهو نفس الجدول لتصنيف مناصب العمل، حيث يمنع لكل منصب مجموعة حد النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر وتتخلص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط المتعلقة بكل منصب عمل، والقطاع المتواجد فيه<sup>2</sup>.

### ثالثا: دفع الراتب

يدفع الراتب أو الأجر للموظف العام بالعملة المحلية المتداولة قانونا ولتجنب التلف والضياع لا يدفع عادة هذا الراتب من يد إلى يد وإنما يدفع لصاحبه عن طريق الوساطة وقد يكون البريد أو البنك أو غيرهم.

بالرجوع إلى الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت المادة (120) منه على انه:

"يتقاضى الموظف مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة الإدارية العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا".

وبالنسبة لمكان دفع الأجر لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني يحدد فيه مكان دفع الأجر بمعنى لا وجود لأي مادة قانونية بين ذلك.

<sup>1</sup> المادة (03) من المرسوم 304-07 المعمول به سابقا.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة إلكترونية، الجزائر، 2014-2015، صفحة 22.

## الفرع الرابع: حماية الراتب

من 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 وتطوير مهاراته، لذلك بأن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف، لذا تنص التشريعات على عدم جوار الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>.

حيث أصبحت المرتبات في مختلف التشريعات الحديثة تحصى بحماية قانونية مشددة، وذلك نظراً لطابعها الاجتماعي، الذي أصبحت تنسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة، حيث تعتبر القواعد المنظمة لها ضمن قواعد النظام العام في هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتبات على المبادئ التالية:

## أولاً: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون:

إن هذا المبدأ معترف به في مختلف القوانين المعاصرة يتلخص مضمونه في إمتياز وأسبقية الحقوق المالية للموظفين المتمثلة في الراتب ومختلف الملحقات التابعة له كالعلاوات والمكافآت والحوافز المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون كالضرائب المستحقة ومستحقات الضمان الاجتماعي وديون الخزينة ومختلف الديون العائدة للغير مهما كانت طبيعتها القانونية، وتجدر الإشارة إلى أن المادة 89 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 تنص على أنه "تمنح الأفضلية

<sup>1</sup> المادة 775 إلى 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية، العدد 21 (23-04-2008) صفحة 217.

لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الاخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"<sup>1</sup>.

### ثانيا: مبدأ جواز تعديل الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات

تعتبر القوانين المالية الكتلة الاجرية أي الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات المختلفة لميزانية الدولة والمؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حقا مكتسبا للموظفين لا يمكن المساس بها، سواء عن طريق التبدل أو التحويل أو عن طريق الإلغاء أو التقليل، حيث نصت المادة 34 من قانون المالية لعام 1984 على انه: "... لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن أنواعا أخرى من النفقات".

وهذا يعني بأنه لا يجوز لأية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب أو المبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية<sup>2</sup>.

### ثالثا: مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز

نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي، وفي حدود السندات المذكورة في المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويقصد بالمرتبات بهذا المفهوم كل مرتب دوري دائم أو مؤقت يشمل جميع أنواع المعاشات والاستحقاقات التي تترتب للناس سواء على الدولة أو المؤسسات العام أو الخاصة أو الناس على بعضهم، غير أن المشرع استثنى المنح

<sup>1</sup> قانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17 ليوم 25-04-1990.

<sup>2</sup> سنة احمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، صفحة 165.

العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة في المادة 776 من القانون 08-109.

وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يتجاوز الحجز نصف الاجر أو المرتب إذا كان الدين المحجوز من اجله يتعلق بنفقة غذائية، للقصر او الوالدين أو للزوجة ونقل من تجب نفقتهم قانونا، وتبقى للديون المتعلقة بالنفقة الغذائية أولوية على باقي الديون عند الاستيفاء وتشير المادة 778 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى الطريقة التي يتم بها الحجز على الأجور والمداخيل والمرتببات.

#### رابعا: مبدأ بطلان التنازل عن المرتب

لا يجوز للموظف ان يتنازل عن الراتب مهما كانت الأسباب ورغم أن قانون الوظيفة العمومية لم يتطرق إلى هذا المبدأ، إلا ان الأمر 37-75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص قد تطرق إلى هذا المبدأ في المادة 172 بقولها:

"يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل عن العمل عن كل اجرة أو جزء منه"<sup>2</sup>.

وذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل فيما إذا كان برضا أو بدون رضا الموظف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، بتاريخ 2008/04/23.

<sup>2</sup> قنيفة صبرينة، حقوق الموظف وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد خيضر بسكرة 2015-2016، صفحة 19.

<sup>3</sup> سليمان احمية، مرجع سبق ذكره، صفحة 22.

## المطلب الثاني: حق الموظف العام في ملحقات الراتب

تلعب الحوافز او ما يسمى بملحقات الراتب دورا بارزا في حياة الأفراد والمنظمات فهي ذات دور مهم في تحسين مستوى الاداء ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وشرط من شروط تحسين الأداء أن يحصل العاملون على حوافز تتناسب مع ما يقدمون للمنظمة من إمكانيات وقدرات تستوجبها متطلبات العمل.

تعتبر الحوافز المالية التي تقررها انظمة شؤون الموظفين أقوى الدوافع لهم زيادة الانتاج والتفوق في الأداء والتي تعتبر جزء مكمل أو ملحق لدخل الموظف من أجل تحفيزه على الأداء الأحسن لتجاوز بعض النقائص أو السلبيات في المهنة ومن بين هذه الملحقات في الراتب التي سنتطرق إلى دراستها في هذا المطلب نذكر منها: العلاوات والتعويضات، المكافآت والمنح.

وعليه مما ذكرنا سابقا سوف نحاول ان نعالج كل من العلاوات في الفرع الأول، بالإضافة إلى التعويضات في الفرع الثاني وأخيرا المكافآت والمنح في الفرع الثالث.

## الفرع الأول: العلاوات

يتحصل الموظف إلى جانب ما قرر له من راتب أساسي على العديد من العلاوات الوظيفية التي تضاف للراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف العام بصفة دورية، بحيث نجد نظام العلاوات مرتبط ، والتي من شأنها زيادة الراتب باستمرار وبصورة دورية في كل دورة زمنية معينة، قد تكون سنة أو سنتين أو ستة أشهر، او أي مدة يتم تحديدها بحسب ما يقتضي به قانون الموظفين في الدولة، والذي غالبا ما يقرر منحها لكل الموظفين وبصورة تلقائية، وإن كان من الجائز وقف منع هذه العلاوة على تقدم الموظف في عمله بصورة مرضية، وقف ما يرفع م تقارير من قبل الرئيس مباشر، كما يتم حجب هذه العلاوات عن

الفاضل والضعيف بينهم<sup>1</sup>.

### أولاً: علاوة التبعية الخاصة

تستفيد معظم الأسلاك والمناصب بهذه العلاوة، وذلك ان انعدام سياسة شاملة للأجور شجعت على حد كبير نوعاً من المزايدة في البحث عن العوامل التي قد تضمن حداً أدنى من الجاذبية لأسلاك الموظفين وهي تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها.

- تثمين بعض المناصب والأسلاك.
  - إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية.
  - طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب.
  - صعوبة المنصب والاختار التي يتعرض لها شاغلة.
  - الطبيعة التنفيذية للمنصب.
- وهكذا نجد قائمة المستفيدين من هذه العلاوة:
- موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية.
  - أعضاء الأسلاك الديبلوماسية.
  - مفتشي العمل.
  - موظفي الإدارة المحلية.
  - موظفي سلك التعليم والتكوين العالي (المرسوم 92-49 المؤرخ في 1992/12/12).

<sup>1</sup> سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2004، صفحة 289.



شاغلي المناصب العليا والوظائف السامية (المراسيم 9-387 و 91-388 المؤرخ في 16 أكتوبر 1991)<sup>1</sup>.

### ثانياً: علاوة تعويض الضرر

ترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر والمشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء، الوسخ، انعدام الظروف الصحية).

يستند إنشاء هذه العلاوة إلى المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل ويخضع منحها وتحديد مبلغها وطريقة حسابها لأحكام المرسوم 81-58 المؤرخ في 28 مارس 1981 ويعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد استشارة لجنة الأمن قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة<sup>2</sup>.

### ثالثاً: علاوة العمل بالتناوب

خصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به نظام العمل التناوبي يجعلهم مضطرين للإنخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل (24 ساعة) حددت إجراء الاستفادة هذه العلاوة بمقتضى المرسوم 81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981.

### رابعاً: العلاوة الجزافية للخدمة العمومية المستمرة

أسست هذه العلاوة بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل (المادة 158) لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كـ بعض السائقين والحراس وكتابات المديريات وغيرهم، لا يمكن جمع هذه العلاوة التي حددت إجراءات منحها بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981 مع تعويض الساعات الإضافية.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 251.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 251.

**خامسا: علاوة المردودية الفردية**

تهدف هذه العلاوة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوبيته الفردية ومستوى تحقيق الأهداف والبرامج التي يشارك في إنجازها، أنشأت بمقتضى المرسوم 90-194 المؤرخ في 23 جوان 1990 لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية وحدد مستواها بنسبة 5% من المرتب الرئيسي.

تم رفع المستوى إلى 10% (المرسوم 91-94 المؤرخ في 13 أبريل 1994) بالإمكان تحديدها بناء على حجم الخدمات المقدمات مثل ما هو الشأن عليه بالنسبة لموظفي التعليم العالي وموظفي قطاع التجهيز والسكن (مرسوم 90-365 المؤرخ في 10/11/1990 والمرسوم المؤرخ في 22/11/1991).

**سادسا: العلاوات المعوضة لبعض المصاريف**

تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه وهي مصاريف النقل والإيواء والأكل والتنقل وغيرها تدفع إما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما مقابل تقديم الفاتورات المثبتة للنفقات المعينة<sup>1</sup>.

**سابعا: العلاوة الإضافية للدخل**

هي علاوة تضاف إلى المرتب حسب نسب وطرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1 إلى 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و450 دج كما يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 252.

## ثامنا: علاوة المنطقة

هي بمثابة محفز للموظفين المعنيين في بعض المناطق والمناطق المعزولة، طرق تحديدها ضمن المرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 للقانون العام للعامل.

## تاسعا: العلاوات ذات الطابع الجغرافي

هي علاوات مخصصة للمناطق الجنوبية وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهلية تقترن عادة بشرط الإقامة لمدة دنيا لكل الموظفين المعنيين في هذه المناطق وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما لتشجيع الموظفين على البقاء في هذه المناطق وإما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية.

## عاشرا: العلاوات ذات الطابع الاجتماعي

تشمل هذه العلاوات المنح العائلية والإعانات المرتبطة بالإطعام والسكن والمرافقة للتنصيب في حالة النقل أو لتشجيع الإقامة في بعض المناطق الخاصة وقد يتعلق الأمر كذلك ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي وتكاليف الكهرباء والملابس والأحذية<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: التعويضات

يعتبر التعويض شكل من أشكال التأمين على توفير بديل للراتب ويستفيد منه الموظف إثر توقفه عن عمله لسبب طبي أو لإنهاء العلاقة الوظيفية، فيتمثل في قيم مالية يدفعها له المستخدم ويختلف هذا التعويض حسب بسبب التوقف أو الإنهاء، وتعد التعويضات من الحقوق المالية الأساسية للموظف المقررة بنص القانون فهي من إحدى العناصر المكونة للراتب ونجدها متنوعة.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، المرجع السابق، صفحة 252.

## أولاً: التعويضات اليومية عن الولادة

تستفيد المرأة المؤمن لها عند إنقطاعها عن العمل من أجل الولادة من تعويضات يومية لمدة أربعة أشهر وأسبوع، فلكي تستفيد من هذا التعويض يجب أن تكون أجيرة ومسجلة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما انه ولا بد أن تتوفر على الأقل على (54) أربعة وخمسون يوماً من خلال العشرة أشهر السابقة لتاريخ التوقف عن العمل من اجل الولادة.

تعتبر الأربعة عشر أسبوع هي مدة التعويض، أما بالنسبة لمبلغ التعويض فيكون 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للإشتراك خلال العشرة أشهر السابقة لتاريخ التوقف عن العمل بسبب الولادة.

## ثانياً: التعويضات اليومية عن المرض

المرض من العوارض التي تصيب الموظف ويتسبب في التوقف عن العمل لفترة تطول أو تقصر، فيتعرض الموظف خلالها إلى فقد دخله وقد يكلفه ذلك مصاريف تفوق دخله المعتاد (مصاريف الأطباء، المستشفى، والدواء) والأصل في التعويض عن المرض أن يعطي المستفيد وذويه، وقد يشترط للاستفادة من هذا التعويض مدة معينة من الاشتراك. ويشمل التعويض عن المرض:

أ- الأداءات العينية: هي تغطية كل المصاريف المتعلقة بالعلاج والتنقل، وتستحق بمجرد إيداع الملف الطبي.

ب- الأداءات النقدية: يستحقها الموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض وتحسب على أساس الراتب الذي كان الموظف يتقاضاه قبل مرضه، وتستحق هذه الأداءات إيداع المستفيد منها وصفة طبية بالتوقف لدى المستخدم والضمان الاجتماعي.

يستفيد المؤمن له في حالة تعرضه لعجز به مثبت من طرف طبيب معين لهذا الغرض أو طبيب معتمد لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الاستفادة عن تعويض يومي عن هذا المرض.

للاستفادة من التعويض عن الأجر لابد أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- 54 يوما من الاشتراك خلال السنة أشهر السابقة لحصول العجز.
- في حالة التعرض لحادثة غير حادثة الشغل أو مرض مهني، هذا الشرط يصبح غير ضروري، يكفي أن يكون المعني بالأمر مؤمنا بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عند تاريخ الحادثة.

يصرف التعويض ابتداء من اليوم الرابع وطوال 52 أسبوعا على الأكثر خلال 24 شهرا الموالي لبداية العجز، ويكون مبلغ التعويض 2/3 من الأجر اليومي المتوسط الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال 6 أشهر السابقة للابتداء العجز<sup>1</sup>.

### ثالثا: التعويضات اليومية عن حادث العمل أو المرض المهني

إن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث وهذا حسب المادة 36 من القانون رقم 83-13 التي تنص على:

"تدفع للمصاب تعويضة يومية اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح وإما الوفاة؟، وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم المنصوص عليهما في المادة (62) أدناه".

<sup>1</sup> كريمة بن يطو، النظام القانوني للتعويض عن المرض في قانون التأمينات الاجتماعية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجليلي، خميس مليانة 2014/2015، صفحة 22.

إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث وهذا في حالتي الانتكاس أو الاشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58 و62 من نفس القانون السابق بحيث تنص المادة (58/58) على أنه:

"يمكن ان يراجع الريع إذا اشتد عطب المصاب أو خف، يقتصر إجراء المراجعة على حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حين التطبيق تقدر حقوق المصاب عند تاريخ أول إثبات طبي للاشتداد أو التخفيف".

أما المادة (62) فقد نصت:

"عند انتكاس المصاب الذي يصبح في حالة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أولاً، هيئة الضمان الاجتماعي في أمر التكفل بتبعات الانتكاس، وتطبق على هذه الحالة أحكام المادة 17 أعلاه".

في هذا الإطار فإن التعويضات اليومية يستحق كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن يقل عن 30/1 من مبلغ الاجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبي ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومي أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع هذا التعويض حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة المضمونة في حالة المرض<sup>1</sup>.

وهذا حسب المادة (39) من القانون رقم 83-13 التي تنص على:

"يحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد او عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشر (12) شهرا التي سبقت انقطاعه من العمل عقب تعرضه للحادث".

<sup>1</sup> الطبيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص57.

يعتبر حادث العمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدينة ناتجة عن سبب مفاجئ أو خارجي وطراً في إطار علاقة العمل، كما انه يجب التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة ولا تحسب فيه أيام العطل، فالقانون منح حق المبادرة للمعني بالأمر وهو الموظف المصاب من حادث العمل أو من ينوب عنه للقيام بالتصريح بحادث العمل لصاحب العمل لكن في أجل 24 ساعة من وقوع الحادث<sup>1</sup>.

#### رابعاً: التعويض عن الوفاة

يهدف التعويض عن الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، ويختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفي باختلاف الظروف، وكذا الأشخاص الذين يعلوهم ومدى احتياجات هؤلاء، ومع ذلك فإنه مع الصعاب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يناسب مع كل حالة، وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش المستحقين<sup>2</sup>.

تعد وفاة الموظف قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل نفسه، ويتعذر على ورثته أدائه، ومن ثم بمجرد وفاة الموظف تنتهي علاقة العمل<sup>3</sup>.

تعتبر الوفاة من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف وبالتالي الانتهاء التام للخدمة، ويتقرر هذا الانتهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ناصر بايك، إقتران حادث العمل، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، صفحة 48-49.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، 1983، صفحة 498.

<sup>3</sup> الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص 195.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، صفحة 331.

يستفيد من التعويض عن الوفاة الأشخاص الذين كان المؤمن له يتكفل بهم بالفعل عند وفاته وذلك حسب الترتيب التالي:

- الزوج او الزوجة المتوفى عنهم.
- الفروع عند عدم وجود الزوج.
- الأصول عند عدم وجود الفروع.
- الإخوة والاخوات عند عدم وجود الأصول.
- الشخص الذي تحمل مصاريف الدفن.

يخول أيضا الحق في التعويض عن الوفاة 'إذا ما توافرت أحد الشروط التالية:

- إذا كان المؤمن له المتوفى مستوفيا شروط التموين المحدد في 54 من الاشتراك خلال الستة (06) أشهر السابقة للوفاة.
- إذا كان المؤمن له مستفيدا من التعويضات اليومية عن مرض أو حادثة
- إذا كان المؤمن له مستفيدا من معاش الشيخوخة أو الحجز.

### الفرع الثالث: المكافآت والمنح.

المنحة أو المكافأة تعطى للموظف وتصرف له جزاء أمانته أو كفايته وما شابه ذلك فإذا كانت المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة أو جرت العادة بمنحها فأصبح الموظفون يعدونها جزاءا من الأجر لا تبرعا.

### أولاً: المكافآت

المكافآت تعد قيمة من المال يسدها صاحب العمل لأجرائه أو لبعض منهم، تعبيرا منه عن رضاه وإتاحة لما حققه في مؤسسته من نشاط وإخلاص في العمل، وهي أداة تحفيزية تمنح للموظف لتشجيعه على الاستمرار في بذل جهده في العمل.



فتعتبر المكافآت جزءا مكملا للأجر إذا توفر فيه الشرطان التاليان:

- أن يكون عقد العمل الفردي أو الجماعي قد لخصها، أو ان يكون العرف قد كرسها بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة.

- تسديد المكافآت من قبل صاحب العمل مرات عديدة لا يكفي لتكريس العرف، بل يجب أن تتصف المكافآت بعناصر: العمومية، الثبات والاستمرار.<sup>1</sup>

يقصد بالعمومية: أن تصرف المكافآت لجميع أجزاء المؤسسة أو بقسم معين منهم على أساس شروط موضوعية يستدل منها بأنها حصصت لهم بشكل مطلق، أي أنها لم تعد تابعة للإدارة صاحب العمل وحده.

أما **الثبات**: أي أن المكافآت محددة بقيمتها وتقويمها.

وفيما يتعلق بالاستمرار فهو محدد بمدة معينة<sup>2</sup>

### ثانيا: المنح

المنحة تعد مبلغ من المال تمنح للأجير نتيجة مناسبات وظروف معينة، ومنها ما يعطى لسبب طارئ مثلا: الزواج أو ولادة طفل... الخ، وبالتالي لا تعتبر المنحة أجرا إضافيا كونها شكل تبرعا طارئا يعود لصاحب العمل تقريره وتحديد مقداره، ومنها ما يعطى للموظف في ظروف مستمرة لتشجيع الإنتاج (منحة الإنتاج) أو كتعويض خاص نتيجة طبيعية العمل أو ظروفه.

من أجل اعتبار المنحة أجرا إضافيا، يجب أن تتوافر فيه الشروط الثلاثة والمتمثلة في العمومية، الثبات والاستمرار.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1991، صفحة 994.

<sup>2</sup> عامر سلمان عبد المالك، المرجع السابق، صفحة 995.

<sup>3</sup> عامر سلمان عبد المالك، المرجع السابق، صفحة 995.

## المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد

التقاعد هو نهاية طبيعة للحياة الوظيفية للموظف العمومي، والتشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سن معينة لهذه الحياة الوظيفية يتقاعد ببلوغها الموظف العمومي، وهذا تحقيقا للمصلحة العامة عن طريق بث دم جديد في الإدارة باستبدال الشيوخ الذين قل حماسهم بالشباب المتحمس، كما يمكنها من ضبط سياستها الوظيفية وضبط المناصب المالية والإدارية في مخططات تسيير الموارد البشرية لكل سنة، بمعرفتها المغادرين قصد الاعداد لاستخلافهم، وتحقيقا أيضا لمصلحة الموظف الذي بلغ من العمر عتيا وأصبح لا يقوى على بدل المزيد من الجهد والعطاء نتيجة لوهن الشيخوخة الذي يصيبه في بدنه وفكره<sup>1</sup>.

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، كرسه الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية في مختلف الدول ومنحته الحماية اللازمة، لضمان ديمومته واستمراره لذلك تحرص غالبية الدول على بقاءه بعيدا عن الصدمات والأزمات الاقتصادية التي تهدد مصادر تمويله، حتى لا تضطر تحت الضغط الاجتماعي والاقتصادي لمراجعة أحكامه من فترة إلى أخرى<sup>2</sup>.

وعليه فإن الحق في التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية<sup>3</sup>.

ويندرج الحق في التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 المعدل والمتمم، كما تناولته أغلب النصوص القانونية بدءا بالميثاق الوطني لسنة 1976، حيث تضمن توصية من أجل خلق نظام تقاعدي يضمن حماية الموظفين والعاملين عند بلوغهم سن التقاعد تنص على أنه: "لا يمكن

<sup>1</sup> بلورنة أحسن، مرجع سابق، صفحة 112.

<sup>2</sup> الدكتورة حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوطنية، الطبعة الأولى، ألفا للوثائق والنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2022، صفحة 163.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، الجزائر 2011، صفحة 14.

تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر"<sup>1</sup>.

ومن تم فإن التقاعد هو النظام الذي تعرضه الدولة للموظفين أو عمال القطاع الخاص والعام، لتؤمن لهم بمعاش أو التعويض عند انتهاء الخدمة بعد مدة معينة، يدفعون خلالها أقساطا محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض ويصل السن القانونية المطلوبة أثناء أداء مهامه الوظيفية، ويؤسس هذا التأمين على اعتبارات إنسانية حيث صعب من بلغ السن أن يواصل عمله أو 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 ان هذا المعاش يشجع من قارب سن التقاعد أن يترك الخدمة للتخفيف من مشكلة البطالة.

إذ ان التقاعد هو جزء لا يتجزأ من التأمينات الاجتماعية حيث تنشأ علاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى، ترتب حقوق والتزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة.

وبناء على ما سبق سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين وهما كالآتي:

- المطلب الأول: حق معاشات التقاعد
- المطلب الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد.

<sup>1</sup> الأمر رقم 57/75 المؤرخ في 1976/07/05 المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر في 1976/07/30.

## المطلب الأول: حق معاشات التقاعد

يضمن حق التقاعد للموظف الذي تتوفر فيه شروط الأقدمية وسن الاستفادة من المعاش والذي هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر ابتداء من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير أو بسبب إصابته بالعجز ويصرف إلى ذوي الحقوق بعد وفاته وقد يبلغ مستوى هذا المعاش 80% من مستوى الأجرة التي يكون قد تقاضاها خلال السنة الأخيرة من حياته المهنية وقد يبلغ هذا المستوى 100% بالنسبة للمجاهدين.

كما اكدت المادة الثالثة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> التي تنص على انه: "يشكل معاش التقاعد حفاظا لطابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة"، وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من اجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات في الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في الحسابات البريدية للمتقاعدين ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد<sup>2</sup>.

وكغيره من الحقوق يعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذا طابع مالي وشخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما ان تتوفر فيه جميع الشروط كما يمكن أن يؤول إلى ذوي حقوقه.

وعليه يعد حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد 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.

<sup>1</sup> القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 الجريدة الرسمية الصادرة في 25/04/1990.

<sup>2</sup> المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26/05/1994 الجريدة الرسمية 38.

وسيتيم التفصيل أكثر في هذا الحق من المعاش باعتباره عنصرا من العناصر التي لا يمكن فصلها عن سياسة الوظيفة العمومية من خلال فرعين هما:

الفرع الأول: المعاش المباشر

الفرع الثاني: المعاش المنقول

الفرع الأول: المعاش المباشر

المعاش المباشر هم مبلغ مالي يتقاضاه الموظف المحال على التقاعد بطريقة منتظمة، وهذا ما يجعل الموظف العام يشعر بالأمان عند تأدية وظيفته ذلك بعلمه أنه سوف يتحمل على معاش تقاعدي بعد تقاعده من الوظيفة أو بعد وفاته يؤول إلى ذوي حقوقه، لذلك فهو مرتاح نفسيا مع وضعه، وهي المنفعة الوظيفية النفسية التي يديرها التأمين بشكل عام والضمان الاجتماعي بشكل خاص، وعلى ذلك سنتناول في هذا الفرع شروط الحق في المعاش المباشر ومبلغ المعاش وتقليص من الاستفادة من المعاش المباشر.

أولا: شروط الحق في المعاش المباشر

أ- المعاش حسب السن الشرعي:

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

1. بلوغ سن (60) سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسون (55) سنة كاملة.
2. قضاء خمسة عشر (15) على الأقل في العمل، يتعين على العاملة أو العامل، للإستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف

المدة القانونية المشار إليها أعلاه 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 ستين سنة (60) سنة في الحالات وفقا للكيفيات التالية:

1. إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نهج عنها دفع اشتراكات تعادل إثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل.

2. ابتداء من بين الخمسين (50) سنة، يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، ان يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بالنسبة للنساء العاملات تقلص من العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (05) سنوات<sup>2</sup>.

3. تصفى نهائيا المعاشات، ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد 'حالته على التقاعد.

4. يمنح التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، بناء على طلب العامل الأجير دون سواه، أي بصفة منفردة، وفي هذه الحالة لا تستطيع الإدارة إجباؤه 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 انه يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ منح المعاش.

<sup>1</sup> المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بنص المادة 3 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 المؤرخ في 1983/07/02، الجريدة الرسمية العدد 42 (1996).

<sup>2</sup> المادة 06 مكرر من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل ومتمم المعمول به سابقا.

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

## ج- العامل الذي لم يستوف شروط العمل والإشتراكات المطلوبة

بمقتضى نص المادة 10 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (05) سنوات<sup>1</sup>، وحسب الكيفيات الآتية:

- خمس (05) 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 منتميا إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل، يترتب من 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 تقاضى خلالها العامل تعويضا عن التأمين المرضي، الأمومة، حوادث العمل والبطالة.

2. فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض من 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 قانونيا، يمنح الصندوق الوطني المعاشات منحة التقاعد، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل واشتراك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 13 من القانون 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابق.

<sup>2</sup> المادة 18 من القانون 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

ثانياً: مبلغ المعاش المباشر

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع للإشتراك الضمان الاجتماعي والمحسوب وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 13 من القانون رقم 12/83.

أ. الأجر المعتمد أساساً لحساب المعاش

ويجب أن يكون يساوي:

1. إما 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<sup>1</sup>.
2. إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمسة (05) السابقة في حالة على التقاعد.

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.

<sup>1</sup> المادة 13 من القانون 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقاً.

<sup>2</sup> المادة 15 من القانون 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقاً.



إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة<sup>1</sup>.

يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من الاجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي، بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل يستفيد عند الاقتضاء من الزيادة على الغير، بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند إستيفائه الشروط المنشأة للحقوق، وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش، بأي من الأحوال إلا عند الانتهاء الفعلي للعمل<sup>3</sup>.

يتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون<sup>4</sup>.

يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد ومعاشات المدفوعة، بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين، كما يمكن كذلك الجمع بين معاشات التقاعد والمعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة على معاش مباشر يتقاضاه على نشاطه الذاتي<sup>5</sup>.

يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي<sup>6</sup>.

ثالثاً: تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر

<sup>1</sup> المادة 16 من نفس القانون.

<sup>2</sup> المادة 17 من نفس القانون.

<sup>3</sup> أنظر نص المادة 19 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>4</sup> أنظر نص المادة 17 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>5</sup> أنظر نص المادة 44 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>6</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 1994/07/06، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 44، لسنة 1994.

## أ- المناصب المتميزة بظروف بالغة الضرر

يستفيد عن المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه<sup>1</sup>، العامل الذي يعمل في مناصب عمل بالغة الضرر، حيث تنشأ لجنة تكلف باقتراح قائمة التي يقضيها العامل في هذه الوظائف.

يترتب على الاستفادة من تقليص السن، مع إشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم<sup>2</sup>.

## ب- العاملات:

تستفيد العاملات اللاتي ربيبن ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة (05) 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 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية هم<sup>3</sup>:

1. الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة.
2. الأولاد المكفولون البالغون أقل من خمسة وعشرون (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين منحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
3. الأولاد المكفولون البالغون أقل من إحدى وعشرون (21) سنة الذين يزاولون دراستهم وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل هذا السنة لا يعتمد بشرط السن نهاية العلاج.

<sup>1</sup> أنظر نص المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، مرجع سابق الذكر

<sup>2</sup> أنظر نص المادة 07 من القانون 12/83 المرجع السابق.

<sup>3</sup> أنظر المادة 68 من القانون رقم: 12/83 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بموجب الأمر 17/96 المؤرخ في 1966/07/06، الجريدة الرسمية عدد 42.

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 لمعاش التقاعد.

### 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 في المادة 06 من القانون رقم 12/83 وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن خمسة عشر (15)<sup>1</sup>.

### د- المجاهدين:

فحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، تضاعفت مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصفيته على حد سواء<sup>2</sup>، وتوجد في الاعتبار بمقتضى هذه الأحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي، ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة.

<sup>1</sup> المادة 09 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

<sup>2</sup> المادة 19 من نفس المرجع

**هـ - أرملة شهيد:**

تطبق على أرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسا نشاطا مهنيا للأحكام الخاضعة بالمجاهدين في مجال التقاعد<sup>1</sup>.

يصفى المعاش المقدم للأرملة الشهيد على أساس معدل عجز 100%.

**و- أولاد الشهداء:**

تحسب لفائدة أبناء الشهداء العاملين سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصفيته على حد سواء<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 المكفولين والذي سبق ذكرهم

- الأصول المكفولين

غير أن المادة 33 من القانون رقم 12/83 تؤكد على عدم جواز المطالبة بمعاش منقول إلى الأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (503) يوما التالية

<sup>1</sup> المادة 01 من القانون رقم 01-91 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08/01/1991 الجريدة الرسمية العدد 02 (1991)

<sup>2</sup> أنظر نص المادة 42 من القانون رقم 07-99 المتعلق بالمجاهد والشهيد المؤرخ في 08/01/1991، الجريدة الرسمية، العدد 25 (1991).

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

لتاريخ الوفاة على الأكثر<sup>1</sup>، مبلغ معاش ذوي الحقوق:

يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:

#### أ- الزوجة:

عندما لا يوجد ولد ولا احد من الأصول يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش الهالك<sup>2</sup>.

ب- الزوجة وولد أحد الأصول: يحدد مبلغ المعاش المنقول:

- للزوجة: نسبة 50% من المعاش المباشر.

- ذي الحق: نسبة 30% من المعاش المنقول

#### ج- الزوجة وإثنان أو أكثر من ذوي الحقوق:

يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، يتقاسم ذوي الحقوق بالتساوي 40% الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر.

د- عندما لا يوجد زوج: يتقاسم ذوي الحقوق الآخرين معاش يساوي 90% من مبلغ معاش الهالك.

- 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبناءه

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

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات<sup>3</sup>، هذه

<sup>1</sup> المادة 33 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

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

<sup>3</sup> المادة 34 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابتة، فيمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق<sup>1</sup>، فمثلا في حالة:

1. ظهور اولاد للهالك، زوجات سابقات وبالتالي المطالبة بمعاش منقول.
  2. في حالة تعدد الأراامل، يقسم المعاش بينهم بالتساوي.
  3. إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي
  4. في حالة تزوج الأرملة ثانية، يلغى المعاش الممنوح إياها وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة في القانون القديم المعدل في مادته 40 من قانون رق م 12/83.
  5. في حالة زواج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع إليها، وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة<sup>2</sup>.
- إذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذوا الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته، كمتا لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرط السن ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمسة عشر (15) سنة<sup>3</sup>.
- يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه لا تخضع الاستفادة المنقول للزوج الهالك ذوي الحقوق غداة الوفاة في القانون القديم، يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة.

<sup>1</sup> المادة 09 من المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كفيات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 9 فيفري 1985 رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 09 (1985)

<sup>2</sup> المادة 40 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

<sup>3</sup> المادة 41 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة إلى ذوي الحقوق وعند عدم وجودهم تدفع إلى ورثة المتوفى، 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>1</sup>.

لا يمكن منح معاش الأصول إلا في حالة ما إذا كانت الموارد السنوية لكل أصل على حدى، ما عدا مبلغ المعاش، لا تتجاوز مبلغ الحد الأدنى 75% ولا يمكن الجمع بين عدة معاشات للأصول مبلغا أقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم<sup>2</sup>.

بالنسبة للجمع بين عدة معاشات الأصول 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 متحصلا على معاش فأكثر يحتسب مبلغ المعاش أو المعاشات ضمن الموارد التي يقدر على أساسها إنشاء المعاش من جديد<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي أهمية بالغة من الناحية العلمية والعملية، لما يوفر من حماية من مختلف أشكال الخطر، لا سيما خطر الشيخوخة والذي نظمه المشرع الجزائري بموجب التشريع الساري المفعول، إلا انه قد تنشأ عن تطبيق هذا القانون منازعات يتطلب الفصل فيها بموجب آليات إدارية وقضائية.

أرست قوانين الضمان الاجتماعي آليات إدارية وقضائية لتسوية منازعات التقاعد، وهذا عن طريق نظام الطعون والاحتجاجات ضمن أجهزة إدارية مخول لها صلاحية ذلك، والمتمثلة في اللجنة المحلية كجهة طعن أولي، واللجنة الوطنية كجهة طعن ثانية في حالة

<sup>1</sup> المادة 43 من القانون رقم 12/83 المعمول به سابقا، أنظر القرار المتضمن قيمة المعاشات للضمان الاجتماعي ومنحة ريوه المؤرخ في 3 ماي 2011، الجريدة الرسمية، العدد 28 (2011).

<sup>2</sup> المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأصول المؤرخ في 1997/11/11 الجريدة الرسمية، العدد 75 (1997)

<sup>3</sup> المادة 02 من نفس المرسوم المعمول به سابقا.

الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية، والتي اعتبرها المشرع الجزائري خطوة إجبارية من النظام العام، وذلك لتجنب الإجراءات القضائية التي تمتاز بالصعوبة والتعقيد وطول أمد الإجراءات، ومن هنا يتبين لنا أهمية منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ومنازعات التقاعد بصفة خاصة من حيث النصوص المنظمة لها وكذلك من ناحية الإجراءات الواجب إتباعها والقيام بها.

تصنف المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ضمن المنازعات العامة والتي يعرفها المشرع في المادة الثالثة من القانون رقم 08/08 التي تنص على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي"<sup>1</sup>.

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

فالمشرع إذا وسع في دائرة التأمينات الاجتماعية لشمول 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 أو المرض العادي أو الشيخوخة... الخ.

نستنتج ان المنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم او ذوي حقوقهم تتنوع بحسب المخاطر التي تغطيها التأمينات، ونظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات وامام

<sup>1</sup> أنظر المادة الثالثة، الفقرة الأولى من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 08/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.



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.

وعليه فإن النزاعات التي تنشأ بين صندوق التقاعد والمنتسبين إليه (المتقاعدون) أو ذوي الحقوق تكون في غالبية الأحيان بسبب الإخلال بالالتزامات المتبادلة بين الطرفين، لذلك فقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعات العامة للتقاعد، بحيث خصص لها طريقين للفصل فيها، تتمثل الطريقة لأولى في وجوب عرض النزاع أمام الجهات غير القضائية أي ما تسمى بالتسوية الداخلية (الودية) أما الطريقة الثانية تتمثل في عرض النزاع أمام الجهات القضائية المختصة وهي التسوية القضائية، وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب من خلال فرعين هما:

الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

### الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر نظام التسوية الداخلية (الودية) المنازعات العامة للتقاعد هو الأصل في فض هذه النزاعات، لأنه 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 الأداءات العينية أو النقدية، ولهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري لجننتين للطعن المسبق مهمتها 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.

## أولاً: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

سبق القول ان المشرع الجزائري أدرج المنازعات المتعلقة بالمعاشات الخاصة بالتقاعد ضمن المنازعات العامة، حيث أقام نظاماً ازلياً لتسوية هذه الاخيرة 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 وفي هذا ما يؤكد نص المادة 06 من القانون 08/08<sup>1</sup>.

## أ- إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق:

لقد نص القانون رقم 08/08 صراحة على أن الطعن أمام اللجنة المركزية والوطنية المؤهلين للطعن المسبق إجبارياً قبل اللجوء إلى القضاء، وفي هذا الإطار نصت المادة 04 منه على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات إجبارياً 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>2</sup>، والتي ترفع مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيه بصفة ابتدائية ونهائية، وهذا لتخفيف حجم الاعتراضات التي ترفع أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نظراً لكثافتها.

<sup>1</sup> المادة 06 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 23 فبراير 2008، الجريدة الرسمية العدد 11 (2008).

<sup>2</sup> المادتين 2/7 و 1/12 من القانون رقم 08/08 المعمول به سابقاً.

**ب- تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاصة بالصندوق الوطني للتقاعد:**

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 للنزاعات العامة هي الأصل في تحسن أداء اللجان الذي من شأنه لتفعيل دورها.

**ج- آجال الطعن امام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن:**

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإسلام، وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المفترض 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، وطان 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 إلى أن نص المادة 02/08 من القانون 08/08 ينص على أن يكون الطعن مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب وأسانيد الاعتراض على القرار الصادر على هيئة الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 415/08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها والمؤرخ في 2008/12/24، الجريدة الرسمية، العدد 01، لسنة 2009.

**د- ضرورة توقيع وتسبب قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق:**

إن قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق يتم توقيعها 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 للطعن 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 02/06 من نفس المرسوم على انه: "يجب أن تكون هذه القرارات مبررة، وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها."

ومنه فالمشرع اشترط في القرارات الصادرة على اللجنة المحلية للطعن المسبق أن تكون مسببة ومعللة 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.

**ه- اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن:**

نصت المادة 7 من القانون 08/08 على انه: "تبث اللجنة المحلية للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي."

وبالتالي ووفقا لهذه المادة فإن اللجنة الولائية المحلية تختص في الدراسة وبت الطعون التي ترفعها لها من طرف المؤمن لهم ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تتعلق بتقدير وضع الأداءات العينية والأداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه، وكذا المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد يستثنى من هذه الطعون المتعلقة ببعض الإطارات السامية التي تخضع إلى نظام خاص وكذا العسكريون.

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

من الملاحظ أن اللجنة الوطنية 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 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 موصى عليها مع الأشعار بالاستلام، ترسل من طرف أمانة أو بواسطة عون مراقب معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام وذلك من 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، بعد استلام قرارات اللجنة إلى المعني خلال مدة عشرة (10) أيام فحسب بعد ذلك خمسة عشر يوما، للإخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من قبل المعارض.

### ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق:

نصت المادة 1/10 من القانون رقم 08/08 على أنه:

<sup>1</sup> قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق الصادر في 2015/03/05 تحت رقم 01 بين (س، د) والصندوق الوطني.

المادة 9 من القانون رقم 08/08 المعمول به سابقا.

المادة 7 من المرسوم رقم 415/08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي لتنظيمها وتسييرها.

"تنشأ صمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق"، في المادة يفهم أن اللجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>1</sup>.

#### أ- تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن:

لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغييرا في عدد الأعضاء الممثلين لهم، وهذا بموجب المادة 12 من المرسوم رقم 2416/08، التي أفادت على انه: "تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يلي:

- 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 يقترحها 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، وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-616.

#### ب- آجال الطعن القانونية أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق:

تخطر اللجنة الوطنية بالطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترف عليه الصادر عن

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

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

اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته<sup>1</sup>.

### 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 اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>2</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 طرق رسالة موصى عليها مع الأشعار بالاستلام بواسطة أمانة اللجنة أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام في 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.

### ه- ضرورة توقيع قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق:

إن قرارات اللجنة يتم توقيعها من طرف رئيس اللجنة فقط دون باقي الأعضاء وفق نص المادة 2/6 من المرسوم التنفيذي رقم 416/08 بتشكيله اللجان الوطنية للطعن المسبق، فمن خلال دراستنا للطعن المسبق أمام اللجان المحلية والوطنية نستنتج أنه قيد شكلي يجب إسناؤه قبل رفع الدعوى القضائية ويترتب عنه الآثار التالية:

<sup>1</sup> المادة 13 من القانون رقم 08/08 المعمول به سابقا.

<sup>2</sup> المادة 11 من نفس القانون

1. جعل التسوية الداخلية الودية هي الأصل في النزاعات
2. التقليل من حالات اللجوء إلى القضاء لتفادي الاكتظاظ على المحاكم.
3. مراعاة الطابع الاجتماعي لمنازعات الضمان الاجتماعي.
4. ربح الوقت.

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

#### أولاً: الاختصاص النوعي

إذا كانت القاعدة هي الاختصاص العام للمحاكم الإدارية في النزاعات الإدارية كلما كان أحد الأشخاص المعنوية طرفاً في النزاع، فإن هناك استثناءات ترد عليها، إذ عرفت المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تطوراً جديداً بمقتضى القانون رقم 23/90 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية تطوراً جديداً بمقتضى القانون رقم 23/90 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية، 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: "تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً للأحكام قانون الإجراءات المدنية".

فالمواد الاجتماعية تحكمها القوانين الاجتماعية لسنة 1983 المعدل والمتمم وكذا سنة 1990 المعدلة والمتممة خاصة منها: القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 يونيو 1983، القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 يونيو 1983.



كذلك نجد المادتين 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، فقد اعتمد على المعيار العضوي لتحدي اختصاص المحاكم الإدارية، غير أن المادة 802 وقوانين أخرى خاصة بميادين ومنازعات ك الرغم من وجود أحد الأشخاص المعنوية العامة والجهات والهيئات والمنظمات الواردة بالمنظومة التشريعية المتعلقة بالقضاء الإداري طرفا في النزاع، وذلك للاعتبارات ومبررات مختلفة.

كذلك تؤكد المادة 6/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد على ما يلي: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد".

فمن خلال المواد السالفة الذكر يتضح لنا أن المشرع استعان بالمعيار المادي للإبعاد بعض المنازعات التي بالرغم من الشخص المعنوي طرفا فيها، وقد اعتبرها مماثلة للنزاعات العادية نظرا لطابعها الاجتماعي، مثل منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد، ولكونها تنظم أصلا حقوقا خاصة هي حقوق العمل وتحمي مصالح الموظفين ضد مخاطر مختلفة.

### ثانيا: الاختصاص الإقليمي

يؤول الاختصاص الإقليمي إلى محكمة موطن المدعى عليه أي صندوق التقاعد الكائن مقره في كل ولاية، ويتضح ذلك في نص المادة 37 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي تقع في دائرة اختصاصها المدعى عليه".

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

يجوز للمدعي المتعاقد المستفيد من الضمان الاجتماعي أن يرفع دعوى امام القضاء الاجتماعي بشرط استنفاد الطعن المسبق الوجوبي المنصوص عليه في قانون 15/83 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>1</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 موضوع ما عدا الاختصاص النوعي لتعلقه بالنظام العام.

يجب على رفع الدعوى أن يحترم الآجال القانونية لذلك، وهذا ما جاء في نص المادة 143 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ومنه نستنتج أنه يختص القاض المدني في النظر في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له (المتعاقد) والرامية إلى التعويض عن الأضرار الناتجة عن التأخر في حساب معاشات التقاعد.

<sup>1</sup> المواد من 13 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 100/09 المتضمن تحدي كفيات تعيين الوسيط القضائي ص 7-17.

الخطمسة

خاتمة:

وختاماً نستنتج من خلال دراستنا لموضوع الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري أن المشرع الجزائري قد أولى للموظف العمومي أهمية بالغة باعتباره من أهم الموارد التي تمتلكها الإدارة فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات وهم الأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية، فبهذا يكتسب حقوق وتعتبر هذه الحقوق أصلية له بمجرد تعاقدته مع الإدارة كما تبقى تابعة له حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية، حيث يستفيد الموظفون بجميع هذه الحقوق إما قصد حماية الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام، وإما قصد حماية الموظف الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام، وإما قصد حماية الموظف ضد تعسف الإدارة نفسها أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية.

فالحق المالي للموظف يكون عبارة عن مبلغ مالي مقابل أدائه للوظيفة التي يشغلها سواء كان أداءاً ذكرياً أو عضلياً، وهذا ما نصت عليه في المادة 32 من الأمر 03/06 بمعنى أن الموظف يكون لها الحق في الراتب إذا بدل جهداً فبدون هذا الجهد الذي يعد التزاماً وظيفياً فلاحق له في الراتب، فالراتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية من الموظفين، ويمثل عنصراً للاستقرار الوظيفي والاجتماعي للأغلبية منهم، ولذلك فهو أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى، ويكون حساب هذا الراتب وفق طريقة معينة ومحددة تخضع لعدة شروط تتعلق بالموظف ورتبته، وشرط استحقاق الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحمله الموظف من الجهة التي يعمل فيها، وفيما يخص المداخل الإضافية للموظف فهي تكون في شكل علاوات أو تعويضات، وإما في شكل مكافآت ومنح يتم تحديدها عن طريق القانون والتي تعتبر جزءاً مكمل أو ملحق لدخل الموظف من أجل تحفيزه على الأداء الأحسن ورفع معنوياته وهذا فيما يخص الراتب أثناء تأدية المهام، إما بالنسبة للحق المالي للموظف بعد انتهاء مساره المهني والمتمثل في معاش التقاعد وهو مبلغ يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية وهذا المعاش نوعين: معاش مباشر ويكون مخصص للفئة محددة

## الخاتمة

بشروط معينة بالإضافة أن لهاته الفئة الحق في التقليل من الاستفادة من المعاش لكل موظف حسب الشروط المتوفرة فيه، كما ان هناك نوع آخر من معاش التقاعد يتمثل في المعاش المنقول وله كذلك شروط معينة خاصة به، ويميز هذا النوع من المعاش مجموعة من المنازعات التي تنشأ بين صندوق التقاعد والمنتقلين إليه (المتقاعدين) أو ذوي الحقوق والتي تكون في غالبية الأحيان بسبب الإخلال بالالتزامات المتبادلة بين الطرفين، لذلك فقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعات العامة للتقاعد، بحيث خصص لها طريقتين للفصل فيها تتمثل فيها تتمثل في:

الطريقة الأولى: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد وهي إجبارية لابد من اللجوء إليها قبل التوجه إلى أي تسوية أخرى.

الطريقة الثانية: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد، وهي في حالة عدم الوصول إلى حل لفك النزاع في التسوية الداخلية فعلى الموظف المتقاعد اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

من خلال دراستنا لموضوعنا توصلنا الى النتائج الاتية :

- 1- رغم اعتبار ان الموظف هو الأداة الأساسية في تسيير الادارة العمومية الا ان كل من الفقه والقضاء والتشريع اختلفوا في وضع تعريف جامع مانع له .
- 2- يعتبر الراتب اهم حق للموظف العمومي على وجه الاطلاق وله اهمية بالغة بالنسبة له .
- 3- الزيادة في الراتب تبقى مرتبطة بترقية الموظف .
- 4- اولى المشرع الجزائري أهمية بالغة في حق الموظف في التقاعد كما أصد تشريعا خاصا في التقاعد.

من خلال النتائج التي توصلنا اليها بإمكاننا تقديم اقتراحات التالية :

- 1- ضبط تعريف جامع مانع للموظف العام .
- 2- اقتراح الزيادة في الراتب لكل الموظفين لأن في غالب الاحيان هذا الراتب لا يلبي بحاجيات الموظف وخاصة حاجيات عائلته الضرورية .
- 3- تحفيز الموظف متى قام بعمل يخدم المرفق العام وبالتالي يستفيد منه المنتفعين من المرفق العام .
- 4- مراجعة بعض احكام قانون لتقاعد وجعلها متناسب مع الوقت والمتغيرات الحالية .

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أولاً: النصوص القانونية

#### أ- القوانين والأوامر:

- 1- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الأمر 133/66 المؤرخ في 15/07/2006،  
الجريدة الرسمية، العدد 46.
- 2- القانون المدني الجزائري، الأمر 75/58 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975، الجريدة  
الرسمية العدد 10.
- 3- قانون الإجراءات المدنية والإدارية: الأمر 154/66 المؤرخ في 25 فبراير 2008،  
الجريدة الرسمية العدد 46.
- 4- قانون العقوبات: الأمر 456/66 المؤرخ في 08/07/1966.
- 5- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم المؤرخ في 21/04/1990  
الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة في 25/04/1990.
- 6- القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بنص المادة 3 من الأمر رقم  
96/18 المؤرخ في 06/07/1996 الجريدة الرسمية العدد 42.
- 7- القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بموجب الأمر  
96/17 المؤرخ في 06/07/1996 الجريدة الرسمية العدد 42.

- 8- القانون رقم 01/91 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08/01/1991 الجريدة الرسمية العدد 2.
- 9- القانون رقم 07/99 المتعلق بالمجاهد والشهيد المؤرخ في 05/04/1999 الجريدة الرسمية العدد 25.
- 10- القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 11.
- 11- الأمر رقم 57/75 المؤرخ في 05/07/1976 المتضمن الميثاق الوطني الجريدة الرسمية العدد 61 الصادر في 30/07/1976.

**ب- المراسيم:**

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 58 المؤرخ في أول أكتوبر سنة 2007.
- 2- المرسوم التشريعي 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26/05/1994 الجريدة الرسمية العدد 38.
- 3- المرسوم التنفيذي 144/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن شروط اللياقة البدنية لتولي الوظائف العامة.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06/07/1994 يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 44 لسنة 1994.



- 5- المرسوم التنفيذي رقم 426/97 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأوصاف المؤرخ في 1997/11/11 الجريدة الرسمية العدد 75.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 415/08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها والمؤرخ في 2008/12/24 الجريدة الرسمية العدد 01 لسنة 2003.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 100/09 المتضمن تحدي كيفية تعيين الوسيط القضائي.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 416/08 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.
- 9- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13 الصادر في 24 مارس سنة 1985.
- 10- المرسوم رقم 31/85 المتعلق بتحديد كيفية تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 9 فيفري 1985 رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 09.

### ج - الدساتير الجزائرية والمواثيق الوطنية:

#### - الدساتير الجزائرية:

- 1- الدستور الجزائري الصادر في 1963/09/08.
- 2- الدستور الجزائري الصادر بأمر 97/76 المؤرخ في 1976/11/22.
- 3- الدستور الجزائري الصادر في 1989/02/23.

- المواثيق الوطنية الجزائرية:

1- الميثاق الجزائري الصادر في أفريل 1964.

2- الميثاق الوطني لعام 1976.

ثانيا: الكتب

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

2- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

3- أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، 1983.

4- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2013-2014.

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

6- حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، الطبعة الأولى، ألفا للوثائق والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022.

7- حمدي قبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.

- 8- الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2008.
- 9- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2008.
- 10- لحسن بن الشيخ آث ملويا المنتقي في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 11- محمد محمد بدران، الوظيفة العامة، دراسة المفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990.
- 12- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 13- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1969.
- 14- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019.
- 15- مصطفى شريف، أعوان الدولة، المؤسسات الوظيفية للكتاب، الجزائر، 1981.
- 16- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارنة والتشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 17- محمد فؤاد مهنا، مبادئ القانون الإداري، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1973.

- 18- محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، الكتاب الأول، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2010.
- 19- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004.
- 20- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004.
- 21- نواف كنعان، القانون الإداري، (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 22- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 23- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة إلكترونية، الجزائر، 2014.-2015
- 24- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 25- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 26- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 27- عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979.

- 28- عبد الرزاق السنهوري، الوسط في شرح القانون المدني، مصادر الإلتزام، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي؟، لبنان، 1964.
- 29- عظامو بلقاسم، الوضع القانوني للموظف العام في النظم القانونية والتشريع الجزائري، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1976.
- 30- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 31- عبد الغني البسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، مصر، 2003.
- 32- علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2003.
- 33- عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، منشورات العلي الحقوقية، لبنان، 1991.
- 34- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.
- 35- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991.
- 36- توفيق شحاته، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، 1965.
- 37- خالد خليل الطاهر، القانون الإداري الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 1998.

### ثالثا: الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات دكتوراه:

1- محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016.

ب-المذكرات الجامعية:

#### - مذكرات الماجستير

1- أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.

2- ناصر بايك، إقتران حادث العمل بحادث المرور، مذكرة ماجستير في القانون، فرع: قانون العقود، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.

3- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بوقرة، بومرداس، 2010/2009.

4- رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009/2008.

#### - مذكرات الماستر:

1- كريمة بن يطو، النظام القانوني للتعويض عن المرض في قانون التأمينات الاجتماعية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجيلالي، خميس مليانة، 2015/2014.

2- صبرينة قنيفي، حقوق الموظف وحمايته في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر،  
قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،  
2016/2015.

#### رابعاً: التعليمات

1- التعليمات رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد  
لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

#### - المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- André De Laubadère : Traite élémentaire de droit administratif  
2<sup>ème</sup> ed 1957.
- 2- Essaid Taibe, Droit de la fonction publique, Edition –Distribution  
Homa, Alger, 2005.

الفهرس



# الفهرس

أ	.....	مقدمة
09	.....	<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري</b>
10	.....	المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاءا
12	.....	المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه
17	.....	المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء
21	.....	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في الموثيق والتشريع الجزائري
21	.....	المطلب الأول: مفهوم الموظف في القوانين المختلفة
21	.....	الفرع الأول: مفهوم الموظف في القوانين الأساسية
22	.....	الفرع الثاني: مفهوم الموظف في القوانين العادية
26	.....	المطلب الثاني مفهوم الموظف في القانون الإداري الجزائري
26	.....	الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 133/66
27	.....	الفرع الثاني: مفهوم الموظف في الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة
29	.....	لفرع الثالث: التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري
35	.....	<b>الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء تأدية خدمته وبعد التقاعد</b>
37	.....	المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف العام أثناء الخدمة
37	.....	المطلب الأول: حق الموظف العام في الراتب الأساسي
38	.....	الفرع الأول: تعريف الراتب
41	.....	الفرع الثاني: استحقاق الراتب
44	.....	الفرع الثالث: تحديد الراتب ودفعه
49	.....	الفرع الرابع: حماية الراتب
52	.....	المطلب الثاني: حق الموظف العام في ملحقات الراتب
52	.....	الفرع الأول: العلاوات
56	.....	الفرع الثاني: التعويضات
61	.....	الفرع الثالث: المكافآت والمنح
63	.....	المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد
65	.....	المطلب الأول: حق معاشات التقاعد
66	.....	الفرع الأول: المعاش المباشر
73	.....	الفرع الثاني: المعاش المنقول
76	.....	المطلب الثاني: تسوية النزاعات المتعلقة بمعاشات التقاعد
78	.....	الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد
85	.....	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد
89	.....	خاتمة
92	.....	قائمة المراجع
102	.....	الفهرس

## ملخص مذكرة الماستر

إن الموظف العام هو: "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا دائما يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق". وبما أن الموظفين بصفتهم أعوانا للدولة يتمتعون بعدد من الحقوق التي تشكل امتيازات كبيرة ومن بين أهم هذه الحقوق التي ارتأينا دراستها ألا وهي الحقوق المالية للموظف العام وتتمثل أساسا في الراتب وهو أهم حق للموظف العمومي، كما أن للموظف حق أيضا في ملحقات الراتب وهي من أقوى الدوافع للموظف، وأما فيما يخص الحق في معاش التقاعد فإن حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها القانون وقد تطرق المشرع الجزائري إلى حماية المتقاعد من خلال الفصل في النزاعات المتعلقة بمعاشات التقاعد بحيث خصص لها طريقتين للفصل فيها، الأولى تتمثل في التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد كدرجة أولى، والثانية تتمثل في التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد كدرجة ثانية.

**الكلمات المفتاحية:**

1- الموظف العام 2-قانون الوظيفة العمومية 3- الراتب 4- ملحقات الراتب

5- معاش التقاعد 6- تسوية النزاعات المتعلقة بمعاشات التقاعد

### Abstract of Master's thesis

The public servant is : "every person who contributes to the service of a public utility run by the state or a person of public law, by permanently occupying a permanent position that enters into the administrative organization of that utility." And since the employees, in their capacity as agents of the state, enjoy a number of rights that constitute great privileges, and among the most important of these rights that we decided to study are the financial rights of the public employee, and they are mainly represented in the salary, which is the most important right for the public employee, and the employee also has the right to appendices The salary is one of the strongest motives for the employee, and as for the right to a retirement pension, the employee's right to obtain a retirement pension is one of the basic guarantees recognized by the law. It has two methods of adjudication : the first is the internal settlement of the disputes of the National Retirement Fund as a first degree, and the second is the judicial settlement of the disputes of the National Retirement Fund as a second degree.

#### Keywords:

1/Public servant      2-/Public Service Law      3/Salary      4/ Salary extensions  
5/Pension      6/Settlement of pensions disputes