وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

المرجع: .....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون اداري

من إعداد الطالب(ة):

ضياف جيهاد عبد الرحمان

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن قطاط خديجة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).	وافي الحاجة	رئيسا
الأستاذ(ة)	بن قطاط خديجة	مشرفا مقررا
الأستاذ(ة)	لطروش	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم:10 /2019/07

جامعة عبد الحميد ابن باديس
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم : القانون العام .

المرجع :..... .

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة : حقوق .
التخصص :قانون اداري .

من اعداد الطالب(ة) :
ضياف جيهاد عبد الرحمان

تحت اشراف الاستاذة :
بن قطاط خديجة .

اعضاء لجنة المناقشة

الاستاذ(ة) : وافي الحاجة رئيسا .

الاستاذ(ة) : بن قطاط خديجة مشرفا مقررا .

الاستاذ(ة) : لطروش مناقشا .

السنة الجامعية 2018/2019 .

نوقشت يوم : 10/07/2019 .

اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الى من انارت دربي بدعواتها الى اعز الناس من رافقتني في دربي

الى منبع الحنان امي الغالية اسال الله عز و جل ان يشفيك و يمن علي برضاك

الى الغالي و سندي في الحياة و القدوة التي اقتدي بها و مصبلح الظلام ابي الغالي شفاك الله و افرح قلبك.

و الى كل الاخوة و الاصدقاء و الى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي .

اللهم علمنا ما ينفعنا و انفعنا بما علمتنا و زدنا علما .

"جيهاد "

شكر و تقدير

نشكرك اللهم على ما الهمتنا من قوة و صبر لشق طريق العلم

وما سخرت لنا لانجاز هذا البحث المتواضع و نحمدك و نشكرك كما نتقدم

بكلمة شكر مقدمة باسمى معاني الاحترام والتقدير الى من كان لها الفضل في انجاز هذا العمل و توجيهي و تنوير بصري الاستاذة المشرفة بن قطاط .خ لتفضلها بالاشراف على

هذه المذكرة و نصاىحها

و اخيرا نشكر كل من ساعد من قريب او من بعيد حتى و لو بالدعاء الصالحاو توجيه يسير

قائمة المختصرات :

. د.د.ن ..... دون دار النشر .

. د.س.ن ..... دون سند النشر .

. د. ط ..... دون طبعة .

. ط .....الطبعة .

. ص- ص ..... الصفحة من الى .

مقدمة:

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك نظرا لسياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية و التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلي إشباع الحاجات الجماعية و التي أوكلت مهمة ذلك لفئة القائمين عن هذا النشاط يطلق عليهم الموظفون العموميون فالموظف العام هو ذلك الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الاخري[1] فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها و تنفيذ قوانينها و لوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور و تمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مسايرة خطى التقدم و التطور ,لذا يستحق قطاع الوظيفة العامة بذل الكثير من الجهد و التنظيم فرغم تغير النمط الاقتصادي الجزائري و تحوله من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر وهذا ما اقره دستور 1989 الذي صاحبته رزمة من التعديلات القانونية لجعلها تساير التوجه المتبنى إلا أن قانون الوظيفة العامة الساري آنذاك قانون 85/59 لم يشهد تعديلا او إلغاء كما شهدنه النصوص المنظمة للشؤون والقضايا المتعلقة با التوجه الجديد التي ركزت عموما على الحقوق السياسية و الاجتماعية و التي تنعكس بصورة اخص فان تطور حقوق الموظف لم يشهد تغييرا إلا بعد الاستقرار الأمني الذي شهدنه الجزائر و تم هذا التغيير بموجب الامر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي ابرز أكثر أهمية للموظف العام معتبرا إياه ممثلا للدولة لأنه يتصرف باسمها و لصالحها[2], ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة و المتتالية مجموعة من الحقوق لتوفر له المساهمة الفعلية و الفعالة في تحسين الظروف العامة

1-عبد الرزاق السنهوري, الوسيط في شرح القانون المدني ,دار احياء التراث العربي لبنان,ط 1964,ص657.

2-الامر رقم 06/03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية, المورخ في 15/07/2006. العدد 46.

و الخاصة و ضمان العيش الكريم و لتحقيق كل هذا تهتم التشريعات في مجال الوظيفة العامة بتوفير الضمانات القانونية لحماية الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام و ذلك تأمينا لاستقرار أوضاعه حتي يطمئن على مستقبله الوظيفي ومن ناحية أخرى تحفيزه على الأداء الأفضل في عمله لذلك فان المساس بهذه الحقوق دون مراعاة الضمانات التي يقررها القانون يعد انتقاصا من وضع الموظف القانوني ومركزه المالي و بالتالي إخلال الإدارة بالتزاماتها تجاه الموظف.

وتتجلى أهمية الموضوع في دراسة وتبيان الوظيفة العامة كونها اداة الدواة في تحقيق اهدافها و تنفيذ قوانينها وواجهة الإدارة مع الجمهور و تحقيق النفع العام بتوفير الضمانات القانونية لحماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام, ونظرا لما تكتسبه الوظيفة العامة من أهمية في مجال النشاط الإداري و ذلك باعتبارها الوسيلة البشرية للنشاط لهذا فكان من دوافع

و أسباب اختيار الموضوع ما يلي:

1. كون هذا الموضوع يعالج أهم حقوق الموظف العمومي المتمثل في الراتب.
2. لأنه موضوع دقيق و عناصره واضحة .
3. التعرف على أهم النصوص القانونية التي تحكم و تحمي حقوق الموظف العام من خلال الامر 06/03.
4. تبيان مفهوم الموظف وعلاقته با الإدارة.
5. إلى أي مدى يعد المقابل المالي حقا أساسيا للموظف سواءا أثناء تأدية وظيفته أو في مرحلة التقاعد.

انطلاقا مما سبق ارتأيت ان أعالج هذا الموضوع وفقا للإشكالية التالية :

- ما هي الحقوق الاجتماعية و المالية التي يتمتع بها الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري؟

ارتأيت للإجابة على هاته الإشكالية وبغية الإحاطة بعناصر البحث أن أعالج الموضوع وفق لمنهجية متكونة من فصلين تطرقت في الفصل الأول إلى مفهوم الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري و كذا علاقته بالادارة .
و الفصل الثاني الى الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام .
ومن خلال البحث في هذا الموضوع ومحاولة الإلمام بجميع المعلومات التي تخدمه تعرضنا لبعض الصعوبات

1. قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع .
2. صعوبة الحصول على المراجع لكثرة استعمالها.

الفصل الأول: الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري.

سأتعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الموظف العام محـاولا ضـبطه من خلال الفقـه الغـربي بعـرض بعض نمـاذج منـه ثم نموذجـا من الفقـه العـربي أولا ثم التعـرض للاجتهـاد القضائي و عرض موقف القضـاء الجزائـري من ذلـك و أخـيرا التطـرق إلى مفهـوم الموظـف العمومي من خلال النصوص التشـريعية الجزائريـة الأساسية منهـا ثم العاديـة كونهـا تتضـمن مفهوما واسعا له وأخيرا مفهوم الموظف العام من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة وخاتما عرض المفهوم الفقهي للموظف العام الجزائري الذي تبنـاه الأسـتاذ سـنة احمـد والـذي وضح في رسالة تخرجه لنيل شهادة الماجستير سنة 2005 .

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها و قضاء.

ان تباين الدول في أنظمتها المختلفة خاصة خاصة الإدارية منهـا و على وجـه التحديـد مـا يتعلق بالنصوص القانونية التي تنظم شؤون الوظيفة العامة, كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي مما انعكس على الفقه القضاء والتشريع معا.

فتعريف الموظف العمومي في القانون الإداري مثلا يختلف من دولة الى اخـرى بـل و قـد يختلـف في ذات الدولـة نفسـها,وفي ذات القـانون نفسـه من فـترة الى اخـرى ومن مرحلـة الى أخرى

إن هذه الظروف و العوامل توجب علينا عدم التسليم بوجود مفهوم واحد عبر مختلـف الأزمنـة كما تجدر الإشارة إلى انه عقد مؤتمرا دوليـا للعلـوم الإداريـة في فبينـا من 19 إلى 24 جـوان 1933 أثير فيه إمكانية وضع تعريف موحد للموظف العـام ليتخـذ مرجعـا لجميـع الـدول ,وقـد اقترح المؤتمرون بان يطلق مصطلح الموظف العمومي على كل فرد تعهد له وظيفة بالحكومة ,سواءا كانت هذه الحكومةfonctionnaire publicحكومية ويكون مرتبط بأدائها مركزية اومحلية بنظام الدولة,وقد تكون هـذه الرابطـة خاضـعة على كـل فـرد يلتحـق بالقطـاع لأحكام القانون العام, و يطلق اصـطلاحا العامـل العـام بواسـطة عقـد العمـل, و تكـون رابطتـه بـالإدارة تخضـع لأحكـام القـانون الخـاص,ويغلب علي من كـان نشـاطه المجهـود اليـدوي الصناعي,ويطلق اصطلاح المستخدم على كـا من يخـرج عن هـذين الصـنفين .وفي النهايـة لم يتفق المؤتمرون عل وضع تعريف عالمي لمفهوم الموظف العمومي,وتركوا امر تحديده من

من اختصاص كل دولة على حدة ,تحدده وفقا لظروفها الخاصة التاريخية و الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية [1].- الا ان ما يلاحظ رغم اختلاف الدول وعدم تحديدها لمفهوم الموظف العمومي, 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 و المتزايدة وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة الى وجود موظفين عموميين في مختلف الاختصاصات لتزايد المجتمع وتنوعه[2] إذ أصبح المواطن في العصر الراهن لايمكنه الاستغناء عن الموظف العمومي,فالإنسان المعاصر يدخل الى الحياة بشهادة ميلاد,وينتقل إلى العالم الأخر بشهادة وفاة , وهاتين الشهادتين يحررهما شخص 'وهذا الشخص هو الموظف العام[3] .

ومما سبق يتضح لنا بان سبب عدم توصل الدول إلى وضع تعريف عام جامع للموظف العمومي ,يرجع إلى العوامل التالية :

- اختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة مما يحتم وضع أنظمة تحكم سير العمل حسب ظرف كل مرفق على حدة بما يلاىم وظروف كل مرفق مع ربط دلك بمقتضيات تحقيق المصالح الذاتية للموظفين.
- اختلاف الظروف التاريخية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والادارية لكل دولة .
- طبيعة وخصائص القانون الإداري ,كون هذا القانون مطاط يتغير بتغير ظروف المجتمع .
- تغيير النظام السياسي للدولة من وقت إلى اخر خاصة في بلدان العالم الثالث,وهذا التغيير يفرض علينا عدم وضع تعريف جامد للموظف العام يبقى ابد الدهر[4].

1-محمد انس قاسم , مذكرات في الوظيفة العمومية العامة,, د.د.ن , د.ط , ص148-147

2-بوضياف احمد , الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر , المؤسسة الوطنية للكتاب , 1986, ص45.

3-محمد حامد الجمل , الموظف العام فقها و قضاء ,د.د.ن , د.ط , ص35.

4-عمار عوابدي , دروس في القانون الإداري, ديوان المطبوعات الجامعية , ط 1979, ص 61-66.

الفصل الاول : الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري .

المطلب الاول: مفهوم الموظف العام في الفقه

ساهم الفقه بدوره في تقديم تعريف للموظف العام و التوصيل لمفهومه الا ان العوامل و الأسباب التي أدت إلي اختلاف تحديد مفهوم الموظف العام وعدم وجود تعريف واحد له,ولذا فإننا نحاول إبراز بعض المفاهيم الفقهية نفتقر إليها ,ثم نتعرض بعد ذلك الى التعريف الراجح لدى اغلب الفقهاء.

الفرع الأول: التعاريف التشريعية للموظف العام

و سنتطرق إلى التعريفات التشريعية الواردة بالتّطرّق إلى التشريع في (فرنسا، مصر و الجزائر) لمحاولة فهم كل تعريف قدمه المشرعين المذكورين.+

أولا: في فرنسا .

لم تعطي التشريعات الفرنسية تعريفا محددا للموظف العام,اكتفت فقط بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات فقد نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي

رقم2294 الصادر في 19اكتوبر1946 " يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من إحدى درجات الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية "[1].

وقد نص نظام الموظفين الصادر بالأمر 59-224 في 04 فبراير 1959 الذي حل محل قانون 19 أكتوبر 1946 والقانون الخاص بالتزامات و حقوق الموظفين رقم 634 الصادر في 13يوليو1983 على نفس المفهوم و يتبين من ذلك أن المشرع الفرنسي اعتمد في أحكامه على من تتوفر فيهم الشروط التالية:

1. الوظيفة الدائمة. 2. الخدمة في مرفق إداري.

وهو بذلك يخرج من نطاق الخضوع لأحكام الوظيفة العامة ,موظفو البرلمان و رجال القضاء,رجال الجيش و العاملون في مرافق ومنشات عامة ذات طابع صناعي أو تجاري.

1-محمد جودت الملط , المسؤولية التاديبية , رسالة دكتوراه في القانون الاداري , جامعة القاهرة , ط 1967, ص7.

اما على صعيد الفقه و القضاء فقد عرف الأستاذ "هوريو" الموظفين العاملين بانهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين او مستخدمين أو عاملين أو مساعدين عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى[1]،

وعرفه "جيز" و "ديبير" بأنه "كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون في خدمة مرفق عام". واشترط المجلس ان يكون المرفق العام إداريا [2],إما المرافق الصناعية و التجارية فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الإدارية و الوظائف الأقل أهمية واعتبر العاملين في الفرع الأول من الوظائف موظفين عاملين,إما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة إلى ان شاغلي وظائف المحاسبة و الإدارة الأكثر ارتباطا بالمرفق العام.

ثانيا. في مصر:

اكتفى المشرع المصري شانه شان المشرع الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون لأحكام الواردة في القوانين و اللوائح الصادرة في شان الموظفين العموميين .

ويبدو من ذلك إن الفقه و القضاء المصري يشترط توافر عنصرين في المرفق العام هما:

1. العمل في خدمة مرفق عام أو احد أشخاص القانون العام.
2. ان يقوم بعمل منتظم غير عارض.

ثالثا. في الجزائر:

لقد طبقت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال النظام الفرنسي للوظيفة العامة و المتمثل في القانون الصادر في 19 اكتوبر1946 وهو قانون موحد بمختلف الوظائف,وردت عليه بعض التعديلات التي تطلبها التطبيق العملي ذلك ان بعض الوظائف لم تكن مفتوحة للجزائريين,قبل الاستقلال وان كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر فيما بعد بتاريخ 04 فيفري 1959الذي امتد تطبيقه في الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 و قد وضع بعض النصوص التي من شانها تسيير التحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة.

1-نقل عن مازن ليلو راضي , القانون الاداري, جامعة دهوك ,العراق , ط 2010 ص69.
2-مازن ليلو راضي , نفس المرجع , ص69.

وقد استمر العمل بهذا النظام حتى الاستقلال وبعد الاستقلال ألقيت على كامل الحكومة الجديدة أعباء هائلة من بينها تحقيق إصلاح إداري في الدولة الفنية فعمدت هذه الأخيرة في البداية إلى توظيف عدد محدد من الشباب حديثي الخبرة وذلك على وجه السرعة وكان عليهم حل المشاكل المعقدة التي تعتبر من سلك التوظيف العمومي,فاضطروا الى تطبيق التشريعات الفرنسية مما اى إلى تفشي البيروقراطية في الوظيفة العامة ,وقد اتضح هذا الأمر أكثر بعد وضوح نية الدولة تدخلها في كل الميادين و تبنيها للنظام الاشتراكي مما استوجب ضرورة البحث عن تنظيم جديد وشامل لنظام التوظيف العمومي فقامت الحكومة ابتدءا من شهر سبتمبر 1965 بتشكيل لجنة وطنية لوضع قانون جديد للوظيفة العامة,فأعدت هذه الأخيرة مشروعا تم عرضة على مختلف الوزارات وهيئات حزب جبهة التحرير الوطني في جانفي1966 ثم طرح على مجلس الوزراء في شهر فريل 1966 , و ناقشه مجلس الثورة 1966 ليخرج إلي حيز الوجود ويصدرفي 02جوان 1966 بموجب الأمر 66/133.

الفرع الثاني: التعاريف الفقهية للموظف العام .

في هذه النقطة نذكر بعض التعريفات و آراء بعض الفقهاء مع ذكر النقد الذي وجّه إلى كل تعريف و نبدأ بـ :

التعريف الأول:

الموظفون العموميون "هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدواة وأموالها العامة"، ان هذا التعريف يشمل رجال الدولة ,الذين يتحدثون باسمها و يتصرفون في شؤونها سواءا كان هؤلاء من رجال الإدارة أو من رجال القضاء, وحسب التعريف فان صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة[1].

نقد هذا التعريف:

حسب هذا التعريف فاننا نكون امام موظف عمومي, اذا تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة, أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها,بدون استعمال فكرة السلطة العامة فاننا نكون امام شخص

1-محمد حامد الجمل , مرجع سابق , ص43.

عادي, و بالتالي الشخص الواحد يمكن ان يكون له صفتان,موظف عام وصفة موظف عادي.[1].

إن الدولة تستعمل أفرادا بصفة دائمة لتسيير المرافق العامة ,وهؤلاء لا يتمتعون بمظاهر السلطة ,سلطة الأمر و النهي ,مثل موظفي الحسابات , الذين لا يقررون صرف مبلغ معين من الميزانية و لكنهم يقومون بإعداد الاستمارات و الأوراق اللازمة ,فهؤلاء لم يقل احد بأنهم ليسوا بموظفين عموميين,بالرغم من أنهم لا يتمتعون بمظاهر السلطة العامة,وكذلك الشأن بالنسبة للأستاذ الجامعي و الباحث في مركز البحث العلمي ,فهؤلاء لا يتمتعون ظاهريا بمظاهر السلطة العامة'وهم رغم ذلك موظفون عموميون[2].

التعريف الثاني :

محتواه "الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة".

نقد التعريف :

رغم بساطة هذا التعريف ووضوح لفظه ومضمونه إلا انه وجهت إليه عدة انتقادات منها انه تحاشى استعمال فكرة السلطة العامة ,إلا انه أوقعنا في مشكلة أخرى, وهي ضرورة تحديد فكرة المرفق العام ,قبل تحديد مفهوم الموظف العام, فحسب هذا التعريف فإننا نكون أمام موظف عام,اذا كان المكان الذي يشتغل فيه مرفقا عاما,و إذا كان المكان الذي يشتغل فيه هذا الشخص ليس مرفقا عام ,فإننا لا نكون أمام موظف عام .

إن هدا التعريف واسع بحيث يدخل تحت هذا مفهوم عدد من الأفراد ويعتبرهم موظفون عموميون رغم لنهم في حقيقة الأمر ليسوا بموظفين عموميين ,ومثال ذلك عمال المرافق العامة التجارية و الصناعية التي تخضع في إحكامها لقواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام .

1-محمد حامد الجمل , مرجع سابق, ص44.

2-محمد حامد الجمل نفس المرجع-ص46.

وكذلك تسيير بعض المرافق العامة, عن طريق الالتزام سواء بواسطة فرد, او شركة والمستقر عليه في الفقه الإداري, خاصة الفرنسي منه فان الملتزم وعماله ليسوا موظفين عموميين و إنما يخضعون للقانون الخاص .

ان هذا التعريف يؤدي إلى إدخال بعض المستخدمين,الذين توظفهم المرافق العامة بصورة عرضية مؤقتة,كعمال الصيانة إذ أن الفقه و القضاء قد استقر على ان هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين .

وينص المشرع في بض الأحيان على تسيير بعض المرافق العامة بخليط من القوانين من القانون العام و القانون الخاص للضرورة الملحة ,ورغم هذا لا يؤثر هدا الأمر على صفة الوظيفة العامة,و صفة الموظف العام , ففي مصر على سبيل المثال نصت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم:317 لسنة1952الخاصة بشان عقد العمل على أن " عمال الحكومة و المجالس البلدية و المستخدمين يستفيدون بما ورد في هذا القانون من إحكام إذا كانت صالحة لهم[1].

و قد اخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة ,ففي كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لإحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين ,قبل الدولة دون ان يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العمومية او صفة الموظف العام وهدا ما نصت عليه المادتين 309 و 310 من القانون المدني الجزائري[2].

حيث أن المادة 309: ق.م.ج نصت "يتقادم بخمس(05) سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كأجرة المباني ,والديون المتأخرة و المرتبات و الأجور و المعاشات ,غير انه لا يسقط الربع المستحق في ذمة الحائز سيء النية ولا الربع الواجب أداؤه علة متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بانقضاء خمس عشر (15) سنة.

1- محمد حامد الجمل , مرجع سابق , ص384.
2-المادة 309 من القانون المدني الجزائري , الامر 75/58 المؤرخ في 26سبتمبر 1975 , ج.ر عدد 10 المعدل و المتمم.

ونصت المادة 310: من الق.م.ج السالف الذكر تتقادم بسنتين (2) حقوق الأطباء و الصيادلة و المحاميين و المهندسين و الخبراء و السماسرة و الأساتذة و المعلمين بشرط ان تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم و عما تكبدوه من مصاريف.

التعريف الثالث:

محتوى هذا الأخير: "أن الموظف العمومي هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه اليه مباشرة الخزينة العامة[1].

و من هذه التعارف التي أوردها الفقهاء منها ما يلي :

1- تعريف الفقيه بارتلي BERTHELE :

يرى هذا الفقيه ان الموظفين العموميين هم " الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة و يساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".

2- تعريف الفقيه رولاند ROLAND :

يقول هذا الفقيه ان الموظفون العموميون هم "الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة في المنشاة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة "

3- تعريف الأستاذ أندري دي لوبادير ANDRE DE LAUBADERE:

الموظفين "العموميين هم عمال المرافق العامة الذي تديرها الهيئات العامة و الذين يشغلون وظائف دائمة في كادرات هذه المرافق "[2]

4-تعريف الأستاذ فالين WALLINE:

الموظف العام هو" كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر ,و يعين في وظيفة دائمة , ويشغل درجة داخلة في نطاق كادر الإدارة العامة."[3]

ما يلاحظ من التعاريف السابقة في تحديد مفهوم الموظف العام ,سواء في ألفاضها أو في المصطلحات التي استعملها هؤلاء الفقهاء ,وكذا في مواصفات الموظف العمومي التي

1-مصطفى شريف , أعوان الدولة ,د.د.ن , د.ط , ص85.
2-محمد حامد الجمل , مرجع سابق , ص54.
3-بوضياف احمد , الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ,الجزائر , المرجع السابق, ص- ص 47.50.

وردت في كل تعريف,إلا انه رغم هذه الاختلافات فان الفقهاء قد ذكروا في مفهومهم للموظف العام العناصر الأساسية له ويجمعون عليها هي :

- العنصر الأول : التعين في وظيفة دائمة .
- العنصر الثاني : أن تكون الوظيفة داخلة في احد الكادرات العامة .
- العنصر الثالث: أن تكون في خدمة مرفق عام .
- العنصر الرابع: الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة او شخص عام .
- العنصر الخامس: أن تصدر أداة قانونية للتعيين .

• العنصر السادس. أن يرضى الموظف با الوظيفة .

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

و يبقى الموظف العام رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى,كمصلحة السكك الحديدية و التلفون و البريد, وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك و موظفيها , و في وزارة الأوقاف و المجالس البلدية القروية و المحلية يعتبرون موظفون رسميون[1] .

و أوضح من هذا التعريف الذي أورده السنهوري بأنه اخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف,حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين المحليين في المجالس البلدية و المجالس القروية و يلاحظ بان المشرع المصري استعمل إصلاح المستخدم بصورة اعم من لفظ الموظف العام .

المطلب الثاني : مفهوم الموظف في القضاء.

نشير في البداية إلى ان القضاء يستمد أحكامه من الفقه و التشريع الشيء الذي يجعل من

1-عبد الرزاق السنهوري , الوسيط في شرح القانون المدني , مصادر الالتزام , دار احياء التراث العربي, لبنان , ط1964, ص 657.

الصعب الفصل بين كل منهما ,إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم و العناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه و التشريع ,كما إن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معضمها متشابهة و ليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينها.

لقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا هاما في تطوير قواعد القانون الإداري ,وكان له الفضل في تحديد مفهوم الموظف لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام و غيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"[1].

و هذا التعريف هو نفس التعريف الذي ظهر في قانون الوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر في 1945 او ذلك الصادر سنة 1959 وركز مجلس الدولة في تعريفه حتى يمكن اعتباره للشخص موظفا عاما .

ا. استمرارية الوظيفة ودوامها.

ب. الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى الإدارات او احد المرافق العامة.

إن مجلس الدولة الفرنسي يشترط في المرفق العام ان يكون ,اداريا لكي يعتبر عماله موظفين عموميين , اما المرافق العامة الصناعية و التجارية فقد فرق بين عمالها و أصبحت صفة الموظف العام تقتصر على كل من شغل وظائفه التوجه و الرياسة و المحاسبة إما باقي العمال

فقد اعتبرهم أجزاء يخضعون للقانون الخاص و تختص بمنازعاتهم المحاكم المدنية ,الا أن الحقيقة لاوجود لمبرر لهذه التفرقة وذلك للدواعي التالية :

من الناحية العملية يصعب التمييز بين وظائف التوجه و الرئاسة و المحاسبة آو بين غيرها من الوظائف أو ليس هناك معيار واضح يبين الحدود الفاصلة بينهما و يتضح ان المشرع قد اخرج هؤلاء من عداد الأشخاص الذين تنطبق عليهم إحكامه،

1-مصطفى ابو زيد , القضاء الإداري و مجلس الدولة , اتحاد مكتبات الجامعات المصرية ,القاهرة , ط الرابعة .

وقد فعل ذلك بالنسبة لبعض الفئات الأخرى إلا انه ليس معنى ذلك إن هؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين ,إذا مازال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء.[1]

اما القضاء الفرنسي : فقد وضعت المحكمة العليا الإدارية تعريف للموظف العام بالقول"هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري", وبذلك اشترطت المحكمة لاعتبار الشخص موظفا عاما "[2] . ما يلي:

ا. المساهمة بالعمل بمرفق عام تديره سلطة إدارية مركزية أو محلية مرفقيه.

ب- ان تكون المساهمة بصفة دائمة .

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

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

1. حداثة العمل القضائي في الجزائر .
2. قلة المنازعات الإدارية .

لذا لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير الأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك فإننا نجد بان القضاء الإداري الجزائري ميز بين الموظف الدائم و العون المتعاقد ومن خلال ما تطرقنا إليه فإننا نلاحظ ان تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري لا يمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار إليه سابقا و التي حددت 03 أركان للموظف العام و هي :

. ديمومة الوظيفة .

. تصنيف الوظيفة.

. مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام .

1-احمد بوضياف , مرجع سابق , ص51.

2- ا.فؤاد مهنا , القانون الإداري المصري , اتحاد مكتبات الجامعات المصرية , ط 1995 , ص153 و مابعدها.

وهذه الأركان الواردة في حكم مجلس الدولة الفرنسي هي نفس الأركان المنصوص عليها في المادة 01 من الآمر 66-133 المؤرخ في 22/06/1966 , و المتضمن لقانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر .

اما التعريف الراجح فقها و قضاء فهو يعرف الموظف العام على انه " كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسيره الدولة أو احد أشخاص القانون العام و ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق "[1].

1-توفيق شحاتة , مبادىء القانون الاداري , ط الاولى سنة1995 , د.د.ن , ص54.

المبحث الثاني : مفهوم الموظف العمومي في المواثيق و التشريع الجزائري

ان المشرع الجزائري لم يكن اكثر افصاحا من غيره في هذا المجال,و لذا فهو لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير,و لذا فانني ساتطرق الى بعض التعابير و المصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق و الدستور و مختلف فروع القانون ,للتعبير عن فكرة الموظف العام ,و الوظيفة العامة, وتارة استعملها لتحديد حقوق الموظف العمومي و تارة لتحديد التزاماته'و ذلك حسب التسلسل التالي :

المطلب الاول : مفهوم الموظف في القوانين المختلفة :

سنتعرض الى المفهوم الواسع للموظف من خلال القوانين الاساسية و العادية .

الفرع الاول : مفهوم الموظف في القوانين الاساسية .

ساقتصر على التعرض الى مدلول الموظف العام في النضامين المختلفين الذين تبنتهم الجزائر حيث ساتعرض لمفهوم الموظف في كل من الميثاق الوطني و الدستور.

اولا: تحديد مفهوم الموظف العام في الميثاق الوطني

و في معرض الحديث عن اصلاح الوظيف العمومي اشار ميثاق الجزائر الصادر في افريل1964 الى الموظف و اعطى اليه مدلولا يغلب عليه الطابع الاديولوجي للدولة حيث نص في احد فقراته :"...ان الموظف اداة للدولة يجب ان يصير خادم للجماهير الكادحة واصلاح النصوص يجب ان نيصحب باعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها."[1] .

اما الميثاق الوطني لعام1976 فانه اشار في معرض حديثه عن الدولة والمواطن بان : "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على اساس احترام القوانين وتنفيذها ...ومن هنا يتحتم على اعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة ان يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين.. وان يقوموا بوظائفهم في اطار الاحتلرام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة [2].

1-الميثاق الوطني1976. (مجموعة من النصوص اقترحها الراحل ه.بومدين لمعالجة عدة ملامح يومية وسياسية للجزائريين)

2-نفس المرجع , ص117.

وواضح بان هذه الفقرة تتحدث عن اعوان الدولة بصفة عامة سواءا المنتمين الى السلطة التنفيذية او التشريعية او القضائية [1].

ثانيا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور :

ان الدساتير منذ الاستقلال الى الان لم تتطرق الى تحديد مفهوم الموظف العام ,و انما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عنها ,فدستور1963 قد اشار في المادة 20 منه الى اصلاح العامل عندما اشار الى حق كا عامل في الاضراب و الحق النقابي ,اما المادة 54 منه فانها نصت على ان " رئيس الجمهولاية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية و العسكرية".

اما دستور 1976[2]- فانه استعمل عدة اصلاحات ومنها : اصلاح وظائف الدولة كما استعمل اصلاح اعوان الدولة واصلاح الوظائف العمومية,كما استعمل عبارة العامل و الموظف, اما دستور 1989 فانه استعمل اصطلاح الوظائف,وهذا ما تبناه في دستور 1996

الفرع الثاني :مفهوم الموظف في القوانين العادية:

تبنت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي حيث ورد في قلنون العقوبات و القانون المدني و قانون الاجراءات المدنية وهذا ما ساتعرض اليه بالتفصيل :

اولا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات .

حسب ق.ع الجزائري ,فان المادة149 منه نصت: "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت اية تسمية,وباي وضع وظيفة او مهمة ولو مؤقتة ذات اجر او بغير اجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة او للادارة العمومية او اية خدمة ذات مصلحة عمومية "[3].

1-ا.مصطفى الشريف, اعوان الدولة , المرجع السابق, ص20.
2-االدستور الجزاىري , الصادر بالامر76/97 , المؤرخ في 22/11/1976 , المواد 37-59-111, ف12 .
3-امر66/156 , المؤرخ في 08/07/1966 , المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتمم , مرجع سابق , المادة149.

كما اشارت المادة 107 من ذات القانون الى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: "يعاقب با السجن المؤقت من خمس {05} الى عشر{10} سنوات اذا امر بعمل تحكمي او ماس بالحرية الشخصية للفرد,او بالحقوق الوطنية لمواطن او اكثر المذكورة ,منزل احد المواطنين بغير رضاه ,وفي غير الحالات المقررة في القانون,وبغير الاجلراءات المنصوص عليها فيه,يعاقب با لحبس من شهر{01} الى سنة {01} .وبغرامة مالية من500 الى 3.000 دج .

ومن خلال هذه المادة فانه يتضح مفهوم الموظف العمومي ,في قانون العقوبات هو اوسع من مفهومه في القانون الاداري ,حيث اعتبرت كل رجال القضاء و الجيش و الشرطة واعوان الادارة موضفون عموميون وهذا يخلف القانون الاداري.

كما ان المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي اما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف و المستخدم و المندوب.

كما ان المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية [1]

و هذا ما تبنه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد .

ثانيا : تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني.

إشارة المادة 129 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها : " لا يمكن للموظفين و العمال العاملين لن يكونوا مسئولين عن إعمالهم التي أضرت بالغير ,إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس ,متى كانت هذه الأوامر واجبة عليهم "[2]- هذه المادة تقابل المادة 167 من القانون المدني المصري الذي تطرقنا إليه سابقا وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل و المتمم.

1- ا مصطفى شريف , أعوان الدولة, مرجع سابق , ص28.
و الامر75/47 , لمؤرخ في17/06/1975 , المعدل للأمر 66/156 , المؤرخ في 08/07/1966 , المتعلق بقانون العقوبات , المادة 22 , ف03.
2- أمر رقم 75/58 المؤرخ في 26/09/1975. المتضمن القانون المدني المادة 129.

ثالثا : مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية .

استعمل هذا القانون اصطلاح الموظفون العموميون و اصطلاح الأعوان في المادة 16/ف4 حيث نصت بقولها : "يمنع التوكيل أمام القضاء العموميون و أعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم او المعزولون" كما ورد في اصطلاح الموظف العام في المادة

163 من نفس هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات[1] . وهذا ما تبناه المشـرع الجزائـري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل و المتمم .

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في قانون الوظيفة العامة.

رغم ان الجزائر أصدرت أربعة قوانين خاصة بالوظيفـة العامـة ,إلا انـه سـيتم التطـرق الى أول القوانين صدورا وهـو الأمـر 66ـ 133 و الأمـر 06/03 مغفلا بـذلك القـانون العـام للعامل 78/12 و قانون الوظيفة العامة 85/59 لاعتناق المشرع الجزائري لنفس الرؤية .

الفرع الاول : مفهوم الموظف في الامر 66/133.

عرفت المدة الاولى من الامر 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 : "يعتبر موظفين الاشخاص المعينون في وظيفة داىمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الادارات المركزية التابعة للدولة ,المصلح الخارجية التابعة للادارات ,الجماعـات المحليـة , وكـذلك المؤسسـات و الهيىات حسب كيفيات تحدد بمرسوم ." .

ولا يسـري هـذا القـانون الاساسـي علي القضـاة ,و القـاىمين بالـدين ,و افـراد الجيش الوطني الشعبي [2].

1-أمر 66/154 المورخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية .المادة 16 , ف4.

2- المادة1 من الامر 66/133 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

وحسب هذا التعريف فان العناصر المحددة للموظف العمومي وقا للتشـريع الجزاىـري هي:

- صدور اداة قانونية للتعين .
- ان تكون الوظيفة داىمة .
- ان تكون الوظيفة مصنفة .
- ان تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزاىـري ,هـو نفس التعريـف الـذيورد في القـانون الفرنسـي رقم 59/244 المـؤرخ في 02/04/1959 و بالتـالي فـان اركـان تحديـد الموظـف العمومي في التشـريع الجزاىـري هي نفسـها في التشـريع الفرنسـي,مـع فـارق بسـيط حيث ان المشـرع المشـرع الفرنسـي نص في القـانون رقم 59/244 على عـدم سـريان احكامـه على عمال المرافق العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري ,بينما المشرع الجـزاىلاي وفقـا للامـر 66/133 اشترط لتمديد سريان احكامـه على عمـال المرافـق العامـة الصـناعية و التجاريـة , ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك[1].

كما ان المشرع الفرنسي لم يتطرق الى رجال الدين ,ولم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم ام لا ؟ هدا بخلاف المشرع الجزاىري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان احكام الوظيفة العامة على رجال الدين .

الفرع الثاني : مفهوم الموظف العمومي في ظل الامر 06/03 المتعلق بقانون الوظيفة العامة[2] .

نصت المادة 04 منه على ما يلي : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية داىمة و رسم في رتبة السلم الاداري , ونقصد بالترسيم الاجراء الذي من خلاله يثبث الموظف في رتبته.

1- ا مصطفى الشريف , اعوان الدولة, مرجع سابق , ص29 .

2- ا دمان ذبيح عاشور , شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية , دار الهدى , ص6 .

و نستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام :

- صدور اداة قانونية : التعيين.
- ديمومة الوظيفة .
- الترسيم :التثبيث في رتبة مقررة قي السلم الاداري .
- ان تكون الوظيفة في مرفق عام .

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه و عنى بذلك مجموع الموظفون الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات و الادارات العمومية كما عرضها ايضا بشيء من التفصيل وهي :

المؤسسات و الادارات العمومية الملركزية للدولة ,المصالح الغير ممركزة التابعة لها اي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل : مديرية التربية ,الصحة و السكان الاشغال العمومية ,الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصلحة خارجية للوزارات باعتبارها تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضاىي وانما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارة الوصية لها للقيام بالتاسيس كمدعي او مدعى عليها فيما يتعلق با لقضايا التي تنشر ضدها.

-الجماعات الاقليمية .

- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمى و التكنولوجي .

- المؤسسات التي يمكن ان يطق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الاساسي الذي بموجبه تم انشاءها .

و في الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفىات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفعل خصوصيتها و خصوصية الوظاىف التي تضطلع بها مثل القضاة و العسكريين و مستخدمي البرلمان غير انه في المادة الثالثة منه نصت على انه ثمت فىات اخرى حددها حصرا في15 سلكا فهي ايضا تخضع بفعل خصوصية مهامها الى قوانين استثناىية تحكم حياتها المهنية في

مجال الحقوق و الواجبات ,غير انه لا يمنع انها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهدا القانون[1] .

الفرع الثالث : التعريف المقترح للموظف العمومي الجزاىري .

بعد ان توصلنا الى ان كل من الفقه و القضاء و التشريع لم يتوصلوا الى تعريف جامع مانع للموظف العمومي , وعليه ومن خلال البحث فقد اخذت على عاتقي في نهاية الفصل الاول , محاولة وضع اقتراح تعريف فقهى للموظف العمومي في الفقة الجزاىري عرضه الاستاذ سنة احمد من خلال رسالة تخرجه لنيل شهادة الماجستير بعنوان :حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزاىري دراسة مقارنة سنة 2005 : جامعة الجزاىر و الذي اخد من خلاله بعين الاعتبار اتجاهات الفقه الجزاىري و الاسس التي وضعها المشرع الجزاىري ,و كذا بعض الاسس التي اخذ بها القضاء الجزاىري 'كما اخذ بعين الاعتبار الوضعية الراهنة التي تمر بها البلاد من جميع النواحي السياسية و الاجتماعية بصفة عامة و الوضعية الاقتصادية بصفة خاصة .

التعريف المقترح :

الموظف العمومي الجزاىري : هو كل جزاىري يعين و يرسم,بقبوله الانظمام الى وظيفة داىمة ,و مصنفة ,لخدمة مرفق عام اداري,مسير بطريق مباشر من طرف الدولة او احد اشخاص القانون العام, ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون , وان لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص [2] .

1-ا دمان ذبيح عاشور , مرجع سابق , ص7 .

2-سنة احمد, حقوق العام في ظل التشريع الجزاىري , دراسة مقارنة , رسالة ماجستير , جامعة الجزاىر, 2005 ص30 .

واشار من خلال الدراسة ان الموظف العمومي له اركان عامة و شروط خاصة ,وهذا في جميع دول العالم ,مهما كان نظامها السياسي 'فالاركان العامة للموظف العام هي الاركان التي اجمع عليها الفقه و القضاء في مختلف الدول ذات النظمة الليبيرالية ,اما الشروط الخاصة بالموظف العام فهي تختلف من دولة الى اخرى ,حسب نظامها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي ,ولذا فان الشروط الخاصة بالموظف يحددها المشرع حسب كل دولة على حدة .

و التعرف الفقهي المقترح للموظف العام يجمع الاركان العامة و الشروط الخاصة للموظف العمومي الجزاىري .

اولا/ الاركان العامة للموظف العمومي الجزاىري الواردة في التعريف المقترح :
1- التعيين في وظيفة داىمة – غير موقتة – غير عرضية .
2- تصنيف الوظيفة في احدى درجات السلم الاداري .
3- ان يكون الموظف في خدمة مرفق عام .
4- ادارة هذا المرفق بطريق مباشر من طرف الدولة او من طرف احد اشخاص القانون العام.
5- ان تكون هناك اداة قانونية للتعيين .
6- قبول الموظف الانظمام الى الوظيفة العامة .
هذه الاركان العامة للموظف العمومي التي سلف شرحها عندما تطرقنا لتعريف الموظف العمومي في الفقه و التشريع و القضاء [1].

ثانيا/ الشروط الخاصة للموظف العمومي الواردة في التعريف المقترح :
1- الترسيم –التثبيث :

تقارن معظم التشريعات المقارنة التعيين بالترسيم، فبعدما يعين الموظف في وظيفته يبقى مدة زمنية كمتربص، ثم يرسم بعدها في وظيفته ,وغالبا ما تكون هذه المدة عام واحد، يكون خلالها

1- الاستاذ عظاموا بلقاسم , الوضع القانوني للموظف العام في النظم المقارنة و التشريع الجزاىري , ط 1976) ص38 وما بعدها .

المستخدم متربصا و بعد انقضاء هذه الفترة اما ان يرسم او تجدد له فترة اخرى اقصاها عام واحد بعدها يرسم المستخدم ويصبح موظفا عاما,واما ان يسرح او يعين في وظيفة اخرى تتناسب وو قدراته ,وقد اخذ المشرع بهذه الطريقة في تشريعاته المختلفة.
2- صفة المواطنة :
ان معظم التشريعات الحديثة تعتبر الوظيفة من الحقوق السياسية و بالتالي فان هذا الحق لا يتمتع به الا مواطنوها اي الاشخاص الذين يتمتعون بجنسيتها , و قد اشارت المادة 48 من الدستور الصادر عام 1989 الى هذه القاعدة كما ان قانون الوظيف العمومي[1]
اخذ بهذه الفكرة و اعتبر ان الوظيفة العامة من الحقوق السياسية لا يتولاها الا المواطنون الحاملون لجنسية الدولة الجزاىرية حيث نجد ان المادة 25 من هذا القانون نصت بقولها:
"لا يمكن لاي شخص ات يعين في وظيفة عمومية اذا لم تكن له الجنسية الجزاىرية منذ عامين (2) على الاقل".
و حسب المادة من القانون : ان شرط الاقدمية في الجنسية الجزاىرية المنصوص عليها في المادة 25/ف1 من هذا الامر لا يطبق على الاشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزاىرية في كفاح التحريرر الوطني , و الاشخاص الذين يتبعون الوظيفة الغامة ,عند تاريخ نشر هذا الامر ,ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزاىرية في 31/12/1966 .

3- استفتاء الشروط المطلوبة قانونا :

ان التشريعات المختلفة في جميع الدول ,تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يحق له ممارسة الوظيفة العامة ,وهذه الشروط تنقسم الى نوعين .
- شروط عامة.
-شروط خاصة.

1-المادة 25-75 من الامر 66/133 .

ا- الشروط العامة :

و هذه الشروط مطلوبة تقريبا في جميع الوظائف العمومية ,كشرط اكتساب الجنسية ’و اداء الخدمة الوطنية ,و التمتع بالحقوق المدنية و السياسية,و اللياقة البدنية ,و السن القانونية للعمل ’وقد اخذ المشرع الجزائري بهذه الحقوق في القانون الاساسي للوظيفة العامة [1]- ,هذه الشروط تتغير من زمن لزمن اخر ,كما ان هذه الشروط تختلف من دولة الى دولة اخرى ,حسب نظامها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي .

ب-الشروط الخاصة :

ان بعض الوظائف العامة لها مميزات خاصة تتطلب شروطا خاصة للمنتسبين اليها ,فوظيفة رجل الامن مثال تتطلب ان يكون طول قامته لا يقل عن 1,60م و احيانا 1,66م وكذا بالنسبة لرجال الدرك و الحماية المدنية و ان لا يقل معدل النظر للعين 5/10 بدون نظارات
ووظيفة الجندية مثال تشترط ان يكون لشاغلها جنسية جزائرية اصلية . ولا يقبل من له جنسية مكتسبة و حتي هذه الشروط الخاصة تتبدل و تتغير من زمن لزمن اخر حسب الظروف ومن دولة لاخرى.

ج- ان لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص:

..واقصد هنا بهذا الشرط ان لا يستثني القانون العام للوظيفة العامة ,صنف معين من الموظفين العموميين و ذلك باعتبارات منطقية و موضوعية , تقتضي اخضاع صنف معين من الموظفين العموميين الى قانون نموذجي خاص بهم ,و هذا ما نصت عليه المادة الاولى في فقرتها الثالثة من القانون الاساسي للوظيف العمومي[2].

1-المرسوم 66/144 المؤرخ في 02/06/1966, المتضمن الشروط البدنية لتولي الوظائف العامة .
2- المادة 1 , ف3 , من الامر 66/133 , المتضمن قانون الوظيفة العمومية .

"... ولا يسري هذا القانون على افراد الجيش و القائمين بشعائر الدين وافراد الجيش الوطني الشعبي " و طبقا لهذه المادة فان افراد الجيش الوطني الشعبي و القضاة و القائمين بشعائر الدين لا ينطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة ’وليس معنى هذا بانهم ليسوا موظفين عموميين بل كل ما في الامر انهم موظفون عموميون من نوع خاص[1] .

المطلب الثالث : العلاقة التي تربط الموظف العام باالادارة العمومية في الجزاىر :

رغم الاختلاف الفقهي و القضاىي حول تعريف مفاهيم الموظف العمومي ,الادارة و التوظيف اجمالا فانه لا يمكن تعريف الموظف على انه الشخص الذي يعين و يرسم باحدي درجات السلم الاداري باالادارة المركزية او احدلا المصالح التابعة الخارجية التابعة لها و المؤسسات العمومية بشكل داىم ومستمر في حين ان الادارة تعتبر بمثلبة الطريقة المثلى في استخدام الموارد المالية و البشرية و المعلومات وغيرها لاجل تحقيق الاهداف المسطرة المتمثلة عادة في المصلحة العامة باقل تكلفة و في احسن الاوجه و الجودة ,اما التوظيف فهو عبارة عن اسناد بعض مجموعة من الاختصاصات للموظف المعين بالادارة وفق شروط تضعها هذه الاخيرة لشغل المناصب الشاغرة,وفق قانونية مظبوطة تتخذ في العادة اما شكل توظيف مباشر اوطريق مسابقات كما تتجلى علاقة الموظف العمومي با الادارة العمومية في عدة صور كالتدربب و الاتصال الاداري بانواعه لن نتطرق اليها نظرا لعدم سعة الموضوع و لكن من صور علاقة الموظف العمومي با الادارة العمومية نذكر علاقته بالموظفين و علاقته بالرئيس .

اولا : علاقة الموظف العام بالموظفين :

ان اي منظمة تسعى الى تحقيق الاداء العالي لافرادها و الذي يفرض على المنظمة الاهتمام با لعنصر البشري بصفته المحرك الاساسي و الهام الذي لا يمكن الاستغناء عنه في حال من الاحوال في سبيل الرقي بالمنظمة الناجع في عالمنا اليوم ,وللاتصال تاثير على اداء العاملين.

1- الامر 69/27 المؤرخ في 13/05/1969 المتضمن القانون الاساسي للقضاء المعدل و المتمم بالامر 89/21 المؤرخ في 22/12/1989.

ومن خلال الاستعمال الجيد و الاستعمال المناسب للوقت وتقسيم المهام و توزيعها بشكل متناسق بين الموظفين لاداء الخدمة كذلك من حيث الجودة العالية من اجل ضمان و تحقيق الاهداف المرجوة .

فتنظيم الوقت وتحديد الفترات المناسبة وتقسيمها على العمال وتحديد كل عامل مهامه من اجل تنفيذها و تقديمها في الوقت المحدد له لاعطاء نتيجة اكثر فاعلية [1].

و الاتصال بين العمال له دور في تكوين العلاقات بين الموظفين ,وتقوية روح العمل و التعاون الجماعي وكذلك تقوم عملة الاتصال على تدعيم التواصل و ايصال المعلومات في جميع الاتجاهات وكافة المستويات كما ساهم ايضا في سرعة وصول القرارات و المعلومات الادارية التي تخص معاملات الادارة سواء اتجاه الموظفين او الجمهور,و بهذا يعطي الاتصال فرصة معالجة المشاكل التي تخص كل مستوى كما يؤثر على سير العمل داخل الادارة[2].

ثانيا : علاقة الموظف العمومي با الرئيس :

علاقة الموظف بالوظيفة و بالرىيس الرىيسية هي علاقة تحديد المدى او الحد الذي يكون اليه مقبولا ومحترما من قبل اعضاء المجموعة التي يراسها ,كما انها تبحث نوعية العلاقات الشخصية ما بين الرىيس و الموظفين تقررها شخصية الرىيس نفسه ومدى تاثيره

في الموظفين المرؤسين من قبله ’ثم يتبع ذلك التاثير تركيبة العمل و موقع السلطة لذلك تستطيع ان تقول ان للرئيس سيطرة على المواقف و تصبح اكثر تاثيرا حينما :
- عندما تكون مجموعة الموظفين متعاونة .
- يعرف الرئيس تحديدا ما ينجز و كيف ينجز ما لديه من اعمال .
- حينما تعطي المنظمة الرئيس وسائل تمكنه من تكريم الموظفين ومعاقبتهم[3].

1- علي عبد الله , اثر البيئة علي على اداء المؤسسات العمومية , اطروحة دكتوراه , جامعة الجزائر 1990, ص27.
2 –نفس المرجع السابق , ص27.
3-محمود غباين , القائد الفعال و القيادة الفاعلة , ط1 , اثراء للنشر و التوزيع 2009 -156-155 .

الفصل الثاني: الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام

لقد ركزت على دراسة الراتب بوجهة نظر قانونية دون الخوض في التفاصيل الفنية و التقنية في مجال دراسة العلوم الاقتصادية و المالية باعتبار هذا الحق المالي الوحيد الذي يمكن منه الموظف بعد مباشرته لوظيفته و هو المعيار الأساسي الذي تنتقى على أساسه الوظائف و هو أول ما يسأل عنه الموظف.

المبحث الاول :حق الموظف في الراتب و حماية حقوقه المالية

يعتبر الموظف العام العنصر الاساسي في الخدمة المدنية او المهنية لانها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين ,و ان تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا المالية كالمرتبات و العلاوات و المكافات و التعويضات و كلها تمثل المقابل الذي يمثله العمل الذي يباشره الموظف لحساب الدولة ’و سنرى دلك علي النحو التالي

المطلب الاول: حق الموظف في الراتب

الراتب مبلغ مالي نظير الاداء الوظيفي سواء كان فكريا او عضليا,حيث تنص المادة 32 من الامر 06/03 " للموظف الحق بعد اداء الخدمة في راتب"[1]، وشرط استحقاق الراتب هو الاداء الفعلي للخدمة و هو مرتبط بالرتبة و مستوى التاهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها .

الطبيعة القانونية للراتب :

بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابلا للجهد المبذول , اما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لانه يراعي فيه حال الموظف و الظروف المحيطة به ,يتحصل الموظف على الراتب وفق شبكة استدلالية في اطار القانون .

1-المادة42 من القانون المعمول به سابقا .

لقد عنى المشرع الجزائري في ان تتساوى الوظـايف المتماثلـة في الـرواتب من خلال تصـنيف الوظـايف الى فيـات و تحديـد المزايـا لكـل فيـة وظيفيـة بعـد تحليلهـا الى واجبـات ومسـؤوليات حـتى لا تحـرم الاجهـزة الاداريـة الحكوميـة من الكفـاءات واجتـذابها لتـولي الوظايف العامة .

الفرع الاول : استحقاق الموظف للراتب:

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قانون تعيينه ,وذلـك على اساس الراتب يقابل العمل ,ويكون التعيين في الوظيفة بمـوجب قـرار اداري صـادر من الجهـة المختصة باصداره , و ضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها اثار منها :

- اذا صدر الرار من جهة مختصة يكون القرار التعيين خاليا من العيوب ,فهو صـحيح منتجـا لاثاره القانونية ,وبالتالي استحقاق الموظف للراتب .
- في حالة عدم اختصاص الجهـة بـالتعين يصـبح القـرار الـذي تصـدره غـير مشـروع و قابـل للطعن فيه .
- في حالة عدم مشروعية القرار او عدم وجود اي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعيا و لكن غير موجود قانونيا , لذا حماية للغـير اعطى المشـرع للشـخص صفة الموظف و اعطى عمله الصفة القانونية .

يجب على الموظف الذي يعين حديثا ان يلتحق بمنصبه ,و يقصد بالتنصيب ذلك الواقعة المادية التي يثبث من خلالهـا خضـوع المعين في الوظيفـة اای الجهـة الاداريـة للتوقيـع على محضـر تنصيبه و لهذه الواقعة اثرها في في حساب الراتب و مدة التربص و التقاعد.

و توضح المادة 83 من الاملر06/03 المتعلق بالوظيفة العموميـة هـذه العمليـة بقولهـا " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص غير انه يمكن التنصيب نظـرا للقوانين الاساسية الخاصـة ونضـرا للمـؤهلات العاليـة المطلوبـة للالتحـاق ببعض الـرتب على الترسيم المباشر في الرتبة [1].

1-لحسن بن الشيخ اث ملويا , المنتقى في قضاء امجلس الدولة , دار هومة للطباعـة و النشـر و التوزيـع , الجزاىر2004, ص110 .

و على ذلك فلا يكفي لكي يسـتحق الموظـف لراتبـه الشـهري ان يتواجـد فعليـا في مقـر عملـه,بـل يجب ان يمـارس فعلا الوظـايف المطابقـة لمنصـب عملـه الـذي يعين فيـه,وذهب الاجتهاد القضايي الى ابعد من ذلك بان اعتبر الموظف او العامل لا يسـتحق للاجـرة اذا كـان متواجدا فعلا في مقر عمله,لمنه لم يمـارس فعلا وظايفـه , لهـدا يقتضـي اسـتحقاق الموظـف العام لراتبه صدور قرار التعين وفق الشكل و الاجراءات القانونية المرسومة و المقـررة, حيث تنص المادة 34 من المرسـوم85/53 المـؤرخ في 23مـارس 1985 ’و المـادة 80من الامـر 06/03 المـؤرخ في 15 يوليـو 2006 على ذلك[1]- ,فنجـاح المترشـح في اداء عملـه مرهـون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله و بادماجه في وظايفـه الجديـدة ,وترتبـط بهذا العمل المادي ثلاثة نتايج قانونية على الاقل :

1- حق الموظف في الاجر بناءا على مبدا الخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظاىف .

2- السريان الفعلي لاحكام قرار التعيين وبالتالي خضوع العون لجميع احكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه .

3- امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه لراتبه .

وترتيبا على ذلك فان الموظف العمومي الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال المدة المحددة قانونا من تاريخ ابلاغه قرار التعيين فان قرار التعيين لا يسقط لهدا السبب بل يظل منتجا الى ان تتدخل الادارة و تقوم بسحبه بموافقة صاحب المصلحة الضمنية و ذلك بازالته من التنظيم القانوني ويقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والادارة قاىمة وفاذا انقطعت لاي سبب انقطع الراتب فورا و اذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه الرابطة يصرف كمكافاة و ليس كراتب .

1-هاشمي خرفي , الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزاىرية وبعض التجارب الاجنبية , دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزاىر ط 2010, ص140.

الفرع الثاني : الحماية القانونية للراتب .

ان المتعارف عليه ان الراتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة ,ومن اهم الحقوق التي اقرها القانون باعتبار وظيفتها الاجتماعية و المهنية ,فهي من ناحية تجعل الموظف يطمىن على مستقبله باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو واسرته,ومن ناحية اخرى تحفزه على الاداء الجيد وتطوير مهاراته, لذلك فان المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقررها القانون لفاىدة الموظف 'يعد انتقاص من وضعه القانوني ومركزه المالي,وبالتالي اخلاتل بالتزامات الادارة تجاه الموظف ,لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الاجور و المداخيل و المرتبات الا بموجب سند تنفيذي و في حدود النسب المذكورة في قانون الاجراءات المدنية و الادارية'[1] .

و يقصد بالاجور و المرتبات كل مرتب دوري داىم او موقت حيث يشمل جميع انواع المعاشات و الاستحقاقت الدورية التي تترتب للناس سواء على الدولة او المؤسسات العامة او الخاصة او للناس على بعضهم, غير ان المشرع استثنى المنح العاىلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة في المادة 776 من القانون رقم 08-09 ,وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يتجاوز الحجز نصف الاجر او المرتب، اذا كان الدين المحجوز من اجله يتعلق بنفقة غذاىية للقصر او الوالدين او الزوجة او كل من تجب نفقتهم قانونا [2],و تبقى للديون المتعلقة بالنفقة الغذاىية حق الاولوية على باقي الديون عند الاستيفاء وفقا لترتيب النصوص عليه في القانون المدني .

1-المادة775 الى 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الجراءات المدنية و الادارية المؤرخ في 25فبراي 2008 , ج-ر , عدد 21 ' (23-04-2008) ص217 .

2- المادة 777و 778 من القانون رقم08-09 المعمول به سابقا –ص218 .

و تسير المادة776 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية على الطريقة التي يتم بها الحجز على الاجور و المداخيل و المرتبات في نصها : "يتم على الاجور المداخيل و المرتبات بامر على عريضة 'تقدم من الداىن او الزوجة او الوصي او الحاضن ,حسب الحالة الى رىيس المحكمة التي يوجد في داىرة اختصاصها الموطن او المقر الاجتماعي للمحجوز لديه او مركز دفع الاجر او المرتب للمحجوز عليه ".

يتم التبليغ الرسمي لامر الحجز الى المحجوز عليه شخصيا ,ا والى احد افراد عاىلته البالغين المقيمين معه في موطنه الحقيقي ,او يتم في موطنه المختار ,ويبلغ الى المحجوز اليه شخصيا اذاكان شخصا طبيعيا ,ويبلغه الى الممثل القانوني او الاتفاقي او المفوض اذاكان شخصا معنويا ,مع تسليمه نسخة من امر الحجز و التنويه بذلك في محضر التبليغ الرسمي ,وفي حالة تعدد الحاجزون فانهم يشتركون بحصص متساوية في نسبة الحجز.

تتولى القاضي دعوة الداىن الحاجز و المدين المحجوز عليه في اجل اقصاه ثمانية ايام (08) من تاريخ التبليغ الرسمي لامر الحجز,حيث يقوم رىيس المحكمة بمحاولة الصلح بين الطرفين في اجل اقصاه شهر (30) يوما يحرر محضرا يثبث فيه حضورهما او غيابهما ,ويمكن ازالة الحجز اذا زالت اسبابه كاصلح و فيه يقيد رىيس المحكمة الشروط المتفق عليها في المحضر ,وفي حالة ان لم يحدث الصلح , يصدر امر بالحجز لفاىدة الداىن الحاجز,وذلك بتحديد النسبة المحجوزة و تقدير المبلغ المقتطع من المرتب او الاجر ,ويسلم المبلغ المقتطع الى الداىن مقابل وصل او دفعة في حساب جار , او بحوالة بريدية .

و اذا كان مبلغ الدين محددا بصفة نهاىية في السند التنفيذي,يقتصر امر التحويل وجوبا على مبلغ الذين نفقة غذاىية,يتضمن امر التحويل , الاستمرار في الدفع شهريا الى الداىن الحاجز,الى غاية انقضاىه قانونا او صدور امر مخالف[1].

1-المواد من279-الى 281من القانون رقم 08-09 المعمول به سابقا ص219.

وتنص كذلك المادة 108 من قانون 84-11 الصادر في 9يونيو1984 متضمن قانون الاسرة "يمكن رفع الحجز اذا زالت اسبابه بناءا على طلب المحجوز عليه[1]" .

المطلب الثاني : الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد :

يعتبر التقاعد النهاية القانونية للحياة المهنية للموظف العام,اي النهاية القانونية لحياة العمل لهذا يسعى المشرع الى تقرير معاش يضمن له حق معقول من مستوى المعيشة لمن تتوافر فيه شروط هذه الحالة .

ويؤسس هذا التامين على اعتبارات انسانية حيث نت الصعب على من بلغ السن لن يواصل عمله او ان يجد عملا بديلا ,و لاشك لن حماية هذه الفئة من خطر الحاجة يعبر بوضوح عن الضمان الاجتماعي ,وفي عبارات العدالة يقتضي ان يستريح من بلغ سن التقاعد بعد ان قضى حياته في العمل عرفانا بما بذله من جهد, ولا شك انه لا يمكن لهؤلاء ان يتكتعوا بالراحة و الهدوء الا في حالة ضمان مورد رزق لهم يكفل استمرار حياتهم على نحو قريب مما كانت تسير عليه ابان التحاقهم بالخدمة .

وتقتضي الاعتبارات الاقتصادية بتقرير معاش لهذه الفئة بحيث نحافظ على قدرتهم الشرائية ,كما ان هذا المعاش يشجع من اقترب سن التقاعد ان يترك الخدمة للتخفيف من البطالة ,فالتقاعد هو جزء لا يتجزا من التامينات الاجتماعية حيث تنشا علاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم من جهة و بين هذه الهيئات و المستخدمين من جهة اخرى ,ترتب حقوقا و التزامات تنتج عنها اثارا قانونية قد تؤدي الى خلافات ذات طبيعة عامة .

1-المادة 108من القانون رقم 81-11المتعلق بقانون الاسرة المعدل و المتمم المؤرخ في يونيو 1984 , ج.ر ,عدد43, 2005, ص29.

الحق في معاشات التقاعد:

يعد حق الموظف في الحصول على المعاش من احدى الضمانات الاساسية له ,فهو ينحدر من العلاقة القانونيةو التنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة ,فالمعاش من حيث طبيعته لا يختلف عن المرتب فهو يتمثل في مبلغ نقدي للموظف عند نهاية الخدمة .

وسنتناول مسالة المعاش بحكم اعتباره اعتباره عنصرا من العناصر التي لا يمكن فصلها عن سياسة الوظيفة العمومية

الفرع الاول : المعاش المباشر

ان الموظف العام يحس بالامان عند تاديته عمله وذلك بعلمه بانه قد يحصل على راتب التقاعد بسبب تقاعده من العمل او بعد وفاته لذوي حقوقه ,فيرتاح نفسيا لوضعه وهي الفائدة الوظيفة النفسية التي يلعبها التامين بصفة عامة و للضمان الاجتماعي بصفة خاصة .

شروط المعاش المباشر :

1- المعاش حسب السن الشرعي : تتوقف وجوبا استفادة الموظف العام من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الاتيين :

ا- بلوغ سن ستين (60) سنة من العمر على الاقل ,غير انه يمكن احالة الموظف العام على التقاعد بطلب منه ابتداءا من سن (55) سنة كاملة .

ب- قضاء خمسة عشر (15) على الاقل في العمل,,يتعين على الموظف العام للاستفادة من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الاقل نصف المدة القانونية المشار اليها اعلاه ,ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي[1].

1-المادة06 من القانون رقم 83-12 المتعلق با لتقاعد المعدل و المتمم بنص المادة 03 من الامر 96/18 المؤرخ في 06/07/1996 المؤرخ 02/07/1983 , ج. ر , عدد 42-1996 .

2-المعاش دون شرط السن: كما يمكن منح سن التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن الشرعي و في حالات وفقا للكيفيات التالية :

ا- اذا كان العامل الاجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الاقل .

ب-ابتداءا من سن الخمسين (50)سنة يمكن للموظف العام الاجير الذي ادى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعتدل عشرين (20) سنة على الاقل ,ان يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي ,بالنسبة للنساء العاملات تقلص سن العمل و مدته المنصوص علسها في الفقرة اعلاه بخمس (05) سنوات [1] .

ج- تصفى نهايا المعاشات و لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل الى ممارسة نشاط ماجور بعد احالته على التقاعد.

ن-يمنح التقاعد النسبي, و التقاعد دون شرط السن , بناءا على طلب العمل الجير دون سواه ,اي بصفة منفردة , وففي حالة لا تستطيع الادارة اجباره على التقاعد يصبح قرار الاحالة على التقاعد باطلا و عديم الاثر[2] .

بالنسبة للعامل الذي ببستوفي الشروط السابقة الذكر الحق في الاحالة على التقاعد ,الا انه يمكن اقرار الاحالة على التقاعد قبل تقتبليغ قرار منح المعاش .

1-المادة06 مكرر , مرجع سابق.

2- المادة 06 مكرر , نفس المرجع .

ت- العامل الذي لم يستوفي شروط العمل و الاشتراكات المطلوبة :

بمقتضى نص المادة 10 من قانون 83/12 المتعلق بالتقاعد ,يستفيد من اعتماد سنوات التامين في حدود(05) سنوات[1] ,و حسب الكيفيات الاتية :

- خمس (05) سنوات على الاكثر اذا كان الموظف يبلغ ستين (60) سنة .
- اربع (04) سنوات على الاكثر اذا كان الموظف العام يبلغ واحد و ستون (61) سنة .
- سنتين (02) على الاكثر اذا كان الموظف العام يبلغ ثلاثة و ستون (63) سنة .
- سنة واحدة (01) على الاكثر اذا كان الموظف العام يبلغ اربعة و ستون (64) سنة .

للاستفادة من هذا الاجراء يجب ان يكون الموظف العام منتميا الى قاىمة العمال منذ سنتين على الاقل ,يترتب عن سنوات التامين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضى ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم ,عند تصفية الملف يؤخذ في الحسبان الفترات التي تدخل في فترات العمل المعينة على النحو التالي :

1- الايام التي تقاضى خلالها تعويض عن التامين المرضي ,الامومة ,حوادث العمل و البطالة.

2- فترات العطل القانونية المدفوعة الاجر او فترات الاستفادة من التعويض عن العطل مدفوعة الاجر.

3- سنوات المشاركة في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها .

1-المادة 10 القانون 83/12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا.

عند بلوغ العامل خمسة وستون (65) سنة ولم يستوفي الشروط القانونية للعمل و التامين المقدر ب (15)سنة المنصوص عليها قانونا ,يمنح الصندوق الوطني للمعاشات منحة للتقاعد حينذ يستوجب اثباث (05) سنوات او (20) سنة عمل و اشتراك [1].

الفرع الثاني: المعاش المنقول :

و يقصد به كل, كل من ذوي الحقوق يستفيد من معاش منقول ,اثر وفاة صاحب المعاش الموظف العام ,وفقا للشلروط المنصوص عليهما في هذا القانون[2].

- الزوج .

- الاولاد المكفولين .

- الاصول المكفولين .

غير ان 33 المادة من قانون رقم 83/12 تؤكد على عدم جواز المطالبة بمعاش منقولل الا للاولاد الذين ولدوا قبل الوفاة او خلال الثلاث مايـة و خمسة (305) يوما التالية على الوفاة على الاكثر[3].

1- المادة 42 من القانون 99/07 , المتعلق بالمجاهد و الشهيد , المؤرخ في 08/01/1991 , ج-ر , عدد02-(1991°

2-المادة 30 من القانون 83/12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

3-المادة33 , مرجع سابق.

مبلغ معاش كل من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي :

ا. الزوجة: عندما لايوجد لا ولد ولا احد من الاصول ,يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الباق على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش الهالك (الموظف المتوفى).

ب. الزوجة وولد او احد الاصول: يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوجة بنسبة 50% من المعاش المباشر ,ولذوي الحق نسبة 30% من المعاش المنقول .

ت- الزوجة و اثنان او اكثر من ذوي الحقوق :يحدد مبلغ المعاش للزوجة بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر ,يتقاسم ذوي الحقوق نسبة 40% الباقية من المعاش المباشر بينهم بالتساوي .

ث- عندما لا يوجد زوج : يتقاسم ذوي الحقوق الاخرون معاش يساوي 90% من مبلغ معاش الهالك(الموظف المتوفى):

- 45% من المعاش اذا كان ذوي الحق من ابنائه .

- 30% من المعاش اذا كان ذوي الحق من اصوله .

لا يجوز ان يتعدى المبلغ الاجمالي لذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك واذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات,هذه النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابثة فيمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق, فمثلا في حالة :

1- ظهور اولاد للهالك من زوجات سابقات وبالتالي المطالبة بمعاش منقول .

2- في حالة تعدد الرامل يقسم المعاش المنقول بينهن بالتساوي .

3- في حالة ما اذا توفي الزوج يقسم المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي

4- في حالة تزوج الارملة الثانية يلغى المعاش الممنوح اياها وينقل و يقسم بالتساوي بين الاطفال المستفيدين من معاش الايلولة[1] .

اذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذوي الحقوق على اساس المعاش الذي كان من المفروض ان يتحصل عليه عند تاريخ وفاته ,كما لوكان ذلك التاريخ يستوفي شلرط السن ومدة العمل ,وذلك دون ان يقل عدد السنين المثبة في حساب المعاش اقل من خمس عشرة (15)سنة.

يجب الاخذ بعين الاعتبار بانه لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول للزوج الهالك او لاحد الاصول لشرط السن ,ويحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق غداة الوفاة في القانون القديم يحدد تاريخ بداية ذوي الحقوق بالمعاشات في اليوم الاول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة الى ذوي الحقوق و عند عدم وجودهم تدفع هذه المستحقات الى ورثة المتوفي تدفع قيمة المعاسات ومنحه ابتداءا من اول ماي من كل سنة- بقرار من الوزيرالمكلف

باضمان الاجتماعي بناءا على اقتراح من مجلس ادارة هيئة التقاعد[2].

1- المادة 40 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا.

2-المادة 43 من نفس القانون 83/12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا

لا يمكن منح معاش الاصولل الا في حالة ما اذا كانت الموارد السنوية لكل اصل على حدة ما عدا مبلغ المعاش لا تتجاوز الحد الادنى 75%,ولا يمكن ان بتعدي الجمع بين عدة معاشات للاصول مبلغا اقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم[1] .

بالنسبة للجمع بين عدة معاشات الاصول يكون في حدود ضعف المبلغ الادنى لمعاش التقاعد وهو 75% من المباغ السنوي للاجر الوطني الادنى المضمون ,غير انه في حالة اذا كان الاصل متحصلا على معاش يفوق النسبة المقدرة قانونا ,يحتسب مبلغ المعاش او المعاشات ضمن الموارد التي يقدرعلى اساسها انشاء المعاش من جديد [2] .

المبحث الثانى : الحقوق الاجتماعية للموظف العام :

ان استقرار الوظيفة من اهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة,ولحسن سير مرافقها العامة وتقديم خدمة للصالح العام يجب السعي الى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا ,كما نلاحظ انه كلما زاد التقدم كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالانسان ولردع الاخطار الاجتماعية ومواجهة اثارها كان لابد للدولة ان تتدخل في هذا المجال فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيره من العمال والذي صبح الان حقا تشترك في ممراسته ولو بصفة متفاوتة كل الفيات المهنية لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية ثم الضمان الاجتماعى .

1-المادةà01 من المرسوم التنفيذي رقم97-426 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الاصول , المؤرخ في 11/11/1997, ج-ر-العدد 75 (1997) .

2- المادة 02 منفس المرجع .

المطلب الاول : الخدمات الاجتماعية .

تعرف المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15ماي 1982 المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها كما يلي: "تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم ,جميع الاعمال والانجازات التي ترمي الى المسلهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لاجر العمل في شكل خدمات في مجال ,الصحة,السكن,الثقافة التسلية وبصفةعامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل واسرته[1]." وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية سنة 1966 عندما شرعت في اصلاح جذري للوظيفة العمومية و اعادت النظر في مبادىها واساليب تنظيمها .

ان الامر66-133 المؤرخ في 02جوان 1966 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية وليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين [1].

- تجربة الماضى الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال .

- تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان التي سرعان ما انتهت اليها تحت ضغط عوامل عديدة

وكان على هذاالقانون ان يجعل اولا حدا للنظام الذس تاسس انطلاقا من مراسيم 09جويلية 1962

وان يعترف للاعوان الذين وظفوا تحت هذين النصين بالضمانات المهنية التي لم يكونوا يتمتعوا بها من قبل وكان عددهم يفوق حسب احصاءيات 1969 ماءة الف(100.000) عون[2].

1-هاشمي خرفي, مرجع سابق ص41.

2-هاشمي خرفي , نفس المرجع ص42.

ان المجالات التي يتم التكفل بها تطبيقل للتشريع و التنظيم المعمول بهما فيما يخص الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة03 من المرسوم رقم 82-179 و المادة 03 ن المرسوم التنفيذي رقم 96-74 [1],بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير ان هناك اضافة جديدة في هذا الاخير وهي :

ا. تمويل الاعمال الرامية الى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الاجراء وهذا ما سبق ذكره في المبحث الثاني بان الحماية الاجتماعية لم تعد حكرا على الموظفين بل اصبحت حقا تشترك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفءات المهنية .

ب- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في اطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق .

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية تجعل الموظف في وضعية موضوعية تتصف بطابع تشريعي و تنظيمي ,حيث تنظم علاقاته بالدولة,قوانين وانظمة لايجوز مخالفة السلطات الادارية لها ,تنيجة لقوتها التشريعية الملزمة ’وباعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها [2]-كما اهتم المشرع بكيفية تموين صندوق الخدمات الاجتماعية للهيءة المستخدمة ,وتحديد كيفيات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيءات من طرف العمال التابعين لها بواسطة ممثليهم و في اطار الهيءات والهياكل المنشاة لهذه الاغراض.

1-المواد 143-19 من المرسوم رقم 82-179-المعمول به سابقا .

2-المادة02 منالمرسوم رقم82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية المؤرخ في 11ديسمبر 1982 ج-ر-(1982).

من خلال ماتقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية "ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والاهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن تلبية حاجاتهم الضرورية للنمو و التفاعل الايجابي من مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القاىمة لتحقيق اقصى تكيف ممكن مع البيىة الاجتماعية "[1].

المطلب الثانى : الضمان الاجتماعي

ظهر مصطلح الضمان الاجتماعي لاول مرة في التشريع الامريكي الصادر بتاريخ 14/08/1935 و الذي كان يقر اعانة لمن يواجه البطالة او الشيخوخة خاصة في اعقاب الازمة الاقتصادية علم 1929, ولم يبدا هذا النظام في الانتشار الا في اعقاب الحرب العلمية الثانية و هي المرحلة التي تمت من خلالها اولى التشريعات المتعلقة بالتامينات الاجتماعية في الجزائر[2].

اما فرنسا فقد كانت اكثر دول اوروبا تاثرا بالتشريعات الالمانية في مجال الضمان الاجتماعي,ولم يكن من السهل في ظل سيادة المذهب الفردي ان يولد نظام حقيقي للتامين والضمان الاجتماعي ,ولقد ترتب على هزيمة المانيا في الحرب العالمية الاولى,واستعادة فرنسا لمقاطعتي الالزاس واللورين حيث وجدت الحكومة نفسها امام وضع يضطرها للتدخل العاجل فقد كان سكان المقاطعتين العائدتين يتمتعون بالضمان الاجتماعي في ظل الحكم الالماني,ولم يكن من الممكن تجريد هؤلاء العمال من مزايا قررها لهم المستعمر,فكان الزاما على الحكومة توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا وقد ادى ذلك الى صدور قانون 25افريل 1928 على ان عيوب هذا القانون قد جعلت من اللازم تعديله بقانون اخر صدر في 30افريل 1930

1-نظمه احمد محمد سرحان , الخدمات الاجتماعية, مجموعة النيل العربية' ط2006, ص18.

2-اولى التشريعات المتعلقة بالتامينات الاجتماعية في الجزاىر 1949 وذلك بموجب المقرر رقم49-145 المطبق بموجب القرار الصادر في 10-06-1949-والمتضمن اصلاح صندوق التعاون للعمال والبلديات بالجزاىر وتحويله الى مؤسسة عمومية للجزاىر وكذاالنصوص اللحقة له.

ثم توالت التعديلات التشريعية في مجال الضمان الاجتماعي بهدف زيادة الحماية التي يكفلها هذا القانون وهذا ما جعل من التشريع الفرنسي في هذا المجال افضل من النظم الموجودة في

الدول الاخرى، اما في الجزائر فقدكان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين النظام العام اي بحسب الفئات العاملةومجموعة من الانظمة الخاصة التي تستند على المهنة، الى ان جاء التوحيد سنة 1983 و الذي يهدف الى تعميم الضمان الاجتماعي للجميع دون النظر الى قطاع النشاط او الفرد[1].فيشمل العمال و الموظفين بالاضافة الى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات نت المشاركة في تسيير هيئات الضمان ,ولاعطائها اكثر فاعلية فقد تم انشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم92-07 .

قانون الضمان الاجتماعي من النظام اي انه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها هذا القانون كما ان الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي اجباري سواء للعامل او لصاحب العمل[2]، و لقد حدد القانون 83/11 في مادته الثانية على سبيل الحصر الاخطار التي تغطيها التامينات الاجتماعية و التي جاء فيها على انه:"تغطي التامينات الاجتماعية المخاطلر التالية: المرض, الولادة, العجز, الوفاة ."

اولا: فيما يخص التامين على المرض فهو يشمل التامينعلى المرض العادي,و التامين على المرض المهني,كما تشمل اداءات التامين على المرض اداءات عينية و اداءات نقدية .

ثانيا: ان قانون التامينات الاجتماعية مكن المراة الحاملة التي تضظر الى التوقف عن عملها من الاستفادة من الاداءات العينية و النقدية الناتجة عن وضع الحمل كما نصت عليه

1-المادة1منالقانون رقم 83-11 المتعلق بالتامينات الاجتماعية المعدل و المتمم , المؤرخ في 02-97-1983 ج.ر, عدد28, (1983).

2-المادة6 من القانون 83-14 المتضمن الالتزاماتالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم المؤرخ في 2 يونيو 1983-جر عدد28 , ط 1983 .

المادة 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم و التي جاء فيها على انه:" تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به."و يمكن ايضا الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة كما لها اي الحق في تعويضه تساوي 100% من الاجر اليومي اما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد الامومة فان هذا الاخير نجده قد اضاف اسبوعين كاملين للمراة التي تضع حملها.

ثالثا: ولقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفادة من التامين على العجز في القانون 83/11 المتعلق بالتامينات الاجتماعية المعدل و المتمم[1] .

لا يقبل طلب معاش العجز الا اذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الاحالة على التقاعد,المادة34 من القانون رقم 83/11.

- ان تكون نسبة العجز عن العمل قد انخفظت الى النصف.

- يجب على المؤمن له اجتماعيا ان يخضع للفحوص الطبية الـتي تطلبهـا منـه هيئـة الضـمان الاجتماعي .

- ان يكون المؤمن له اجتماعيا قد استفاد من التعويضية اليومية للتامين على المرض.

1-المواد34-35 من قانون 83/11 المعمول به سابقا.

- يجب ان يكون المؤمن له اجتماعيـا قـد عمـل امـا سـتين (60) يومـا او اربـع مائـة (400) ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضـية العاديـة الـتي بلغت ثلاثين (30) يوما.

- ان يكون المؤمن لـه اجتماعيـا قـد عمـل امـا مائـةوثمانين (180) يومـا او الـف ومـائتي (1200) ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطل المرضية طويلـة الامـد الـتي بلغت ثلاث (03) سنوات .

رابعا: تعد وفاة العامل قوة قاهرة ينفسخ من خلالها العقد العمل بقوة القـانون ,سـواء كـان العقـد محدد المدة ,لان التزام هذا الاخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ,و يتعذر في وفاتـه اداءه و لا يترتب على وفاة العامل بالتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل الا ما اقره القـانون في مجال التامينات الاجتماعية ,ويهدف التامين على الوفاة الى حماية اسرة المؤمن له بعـد وفاته[1] .

يستفيد ذوي حقـوق الموظـف المتـوفي من منحـة الوفـاة المقـدرة ب: اثـني عشـر(12) ضـعف مبلـغ اجـره الشـهري طبقـا لاحكـام المـواد من 47 الى 51 من قـانون التامينـات الاجتماعية.

كما انه لا يمكن المطالبة براسمال الوفاة (المنحة) الا بعد تكوين الملـف ومضـي اربـع(04) سنوات ابتداءا من تاريخ الوفاة.

1- المادة 67 من القانون 08-01 , المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

خاتمة :

ومن خلال دراستنا للموظف العام وحقوقه المالية و الاجتماعية في ظل التشريع الجزاىري توصلنا الى ان هذه الحقوق هي حقوق اصلية للموظف يكتسبها من خلال تعاقده مع الادارة و تتبعه اثناء وظيفته ,كما تبقى تابعة له حتي بعد انتهاء المسار المهني و ذلك عن طريق معاش التقاعد.

بالنسبة للحق المالي للموظف العام لثناء تاديته لوظيفته ويكون عبارة عن مبلف مالي نظير اداءه الوظيفي سواء كان فكريا او عضليا وهذاما نصت عليه المادة 32 من الامر 06/03, اي ان الموظف يكون له الحق في الراتب اذا بدل جهده ,فبدون هذا الجهد الذي يعد التزاما وظيفيا فلا حق له في الراتب, كما ان استحقاقه للراتب يخضع لعدة شروط وهذا الحق تحيطه حماية قانونية وبالاضافة الى الحماية القانونية هناك حماية اجتماعية تخدم الموظف من خلال المال العام كاستفادته من الخدمات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي في حالات معينة .

اما بالنسبة لحق الموظف المالي بعد انتهاء مساره المهني و المتمثل في معاش التقاعد و الذي هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف الى الموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية ,وهدا المعاش نوعين: معاش مباشر و يكون مخصص لفىة محددة بشروط معينة ,والمعاش المنقول وهو الاخر له بدوره شروط معينة وخاصة به .

ومن خلال ما توصلنا اليه في هذه الدراسة ارتاينا انه لابد من تحسين الظروف المالية والاجتماعية للموظفين العموميين وتثمين الجهود التي تقوم بها الدولة لحماية حقوقهم المالية و الاجتماعية خاصة وان عددهم في تزايد مستمر يتطلب الاهتمام بهذه الفىة التي تشكل وسيلة لنهوض الدولة وتحقيق اهداف اي تنمية كانت ويمكننا اقتراح بعض الحلول التي من شانها توفير امكانية اضافية لتحسين وضعية العمال الاقتصادية (المالية) و الاجتماعية :

1- مراجعة نظام الرواتب و الاخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظف الضرورية .

2- اقتراح زيادة سنوية في الراتب لجميع فىات الموظفين وذلك للحد من انتظار الترقسة التي يمكن ان تطول.

تطبيق نظام الترقية وفقا للقانون ,لكي يتم ترقية الموظف في الوقت المناسب مما يحفزه على الزيادة في المجهود الذي يبذله داخل الوظيفة.

قاىمة المراجع :

- الميثاق الوطني 1976.
- الدساتير 1963 , 1976 , 1989 ,1996.
- المرسوم رقم 82/179 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الادارة والموظف .
- القانون رقم 83/14 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية و الادارية المؤرخ في فبراير 1983.
- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم و المؤرخ في جويلية 1983.
- المرسوم التشريعي رقم 85/59 المتعلق بالوظيفة العامة .
- المرسوم 88/131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الادارة و الموظف المؤرخ في فبراير 1988.
- الامر 06-03 المؤرخ في 15/7/2006 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة .
- القانون 08-09 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 23فبراير 2008 . ج.ر ,عدد 11.
- القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية و الادارية المؤرخ في25 فبراير 2008, ج.ر ,عدد21.

2- المؤلفات و الكتب :

- فؤاد مهنا , القانون الإداري المصري , ط 1995.

- احمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر 1994 .

- بوضياف احمد الجريمة التأديبية للموظف العام فس الجزائر , المؤسسة الوطنية للكتاب , الجزائر 1986 .

- توفيق شحاتة :مبادئ القانون الإداري , الطبعة الأولى 1965 .

- لحسن بن شيخ ايت ملويا : المنتقى في قضاء مجلس الدولة , دار الهومة , 2004.

- خرفي هاشمي : الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية , دار الهومة , الطبعة الثالثة 2013 .

- عظاموا بلقاسم , الوضع القانوني للموظف العام في النظم المقارنة و التشريع الجزائري, الجزائر , ط 1976 .

- دمان ذبيح عاشور : شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية , دار الهدى , عين مليلة , الطبعة الأولى 2013 .

- محمود غباين , القايد الفعال و القيادة الفاعلة , ط1 , اثراء للنشر و التوزيع 2009.

- محمد انس قاسم , مذكرات في الوظيفة العمومية العامة,, د.د.ن , د.ط .

- مصطفى ابو زيد , القضاء الإداري , مجلس الدولة ,اتحاد مكتبات الجامعات المصرية , ط الرابعة .

- مازن ليلو راضي , القانون الإداري , جامعة دهوك 2010.

- محمد حامد الجمل . الموظف العام فقها و قضاء , د.د.ن , د.س.ن , د.ط.

- عبد الرزاق السنهوري : الوسيط في شرح القانون المدني , مصادر الالتزام , الجزء الأول , إحياء التراث العربي , لبنان , 1964 .

- عمار عوابدي , دروس في القانون الإداري , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر 1979 .

- احمد سرحان , الخدمات الاجتماعية , مجموعة النيل العربي , القاهرة 2006.

- احمد يوسف محمد علي , التنظيم الإداري , في ضوء الفقه و القضاء ' دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ' الجزائر,2006 .

- **3- الرسائل العلمية :**

- محمد جودت الملط , المسؤولية التاديبية , رسالة دكتوراه , جامعة القاهرة , ط 1967.

- سنة احمد حقوق الموظف العمومي , دراسة مقارنة , رسالة ماجستير , جامعة الجزائر 2005 .

- تشات سلوى : اثر التوظيف العمومي بالإدارات العمومية الجزائرية , رسالة ماجستير , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة بوقرة بومرداس 2009 .

- 4- المجلات :
- أمال يعيش تمام , عبد العالي حاحة التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة من قضاء الإلغاء وقضاء التعويض , مجلة الاجتهاد القضائي , عدد 03مارس 2006.
- هنية أحميد , المسؤولية المدنية للإدارة العامة على أعمالها المدنية , مجلة الاجتهاد القضائي , عدد 03 مارس 2006 .

: الفهرس

1-.مقدمة.....

.الفصل الاول :الموظف العمومي في ظل التشريع الجزاىري 4

.المبحث الاول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها و قضاء.....4

.المطلب الاول : مفهوم الموظف العام في الفقه 6

.الفرع الاول :التعاريف التشريعية للموظف العام 6
.الفرع الثاني : التعاريف الفقهية للموظف العام 8
.المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في القضاء 12
.المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي في المواثيق و التشريع الجزائري.....16
.المطلب الاول :مفهوم الموظف في القوانين المختل.ة.....16
.الفرع الاول :مفهوم الموظف العام في القوانين الاساسية.....16
.الفرع الثاني: مفهوم الموظف في القوانين العادية 17
.المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في قانون الوظيفة العامة 19
.الفرع الاول : مفهوم الموظف في الامر 06/133.....19
.الفرع الثاني : مفهوم الموظف العمومي في ظل الامر 06/03.....20
.الفرع الثالث: التعريف المقترح للموظف العمومي الجزائري 22
.المطلب الثالث : العلاقة التي تربط الموظف العام بالادارة العمومية في الجزائر 26
.الفصل الثاني: الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام 28
.المبحث الاول :حق الموظف في الراتب وحماية حقوقه المالية 28
.المطلب الاول : حق الموظف في الراتب 28
.الفرع الاول : استحقاق الموظف للراتب 29
.الفرع الثاني :الحماية القانونية للراتب.....31
المطلب الثاني :الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد .....33.
.الفرع الاول : المعاش المباشر 34
.الفرع الثاني : المعاش المنقول 37
.المبحث الثاني :الحقوق الاجتماعية للموظف العام 40
.المطلب الاول: الخدمات الاجتماعية.....41
.المطلب الثاني: الضمان الاجتماعي.....43

.الخاتمة.....47
.قاىمة المراجع.....49
.الملخص 54