

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية الحقوق

الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية

تحت إشراف الأستاذ:

● جمال عبد الكريم

إعداد الطالبتين:

❖ مخلوفي إيمان

❖ ناجم فاطمة

لجنة المناقشة:

1- أ. صدراة محمد رئيسا

2- أ. جمال عبد الكريم مقرا

3- أ. بن الصادق أحمد مناقشا

السنة الجامعية 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر و عرفان

قال تعالى: (وإذ تأذن لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد)

سورة إبراهيم الآية 07

الحمد لله عزّ وجلّ الذي وهبنا نعمة العقل ويسّر لنا إنجاز هذا العمل.

وعملا بقوله @: ((من لم يشكر الناس لم يشكر الله)) رواه الترمذي.

إذ يدعون واجب الوفاء والعرفان بالجميل أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من ساهم في هذا البحث وعلى رأسهم الأستاذ المشرف "جمال عبد الكريم" لما قدّمه من توجيهات قيّمة وصبره معنا .

وإلى كل من وقفوا على نجاحنا

"والله في عون العبد مادام العبد في عون أخيه"

إلى كل أساتذتنا منذ بدأنا رسم الألف إلى ختم هذه المذكرة

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث

متمنين أن يكون هذا الأخير بادرة خير

في نفع ورفع البحث العلمي

ناجم

مخلوفي امان

فاطمة

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والشكر لله رب
العالمين
الذي أنعم علينا بهذه النعم وعلى توفيقه لنا
لإنجاز هذه المذكرة وما توفيقنا إلا بالله نحمده ونشكره أولا
وأخيرا ...

إلى أعلى ما في الوجود ، إلى من وقر لي الأمن والأمان ، وعلمني أن
الحياة جهاد وكد وشقاء إلى من هو مثلي الأعلى وأفتخر به **والدي الحبيب**

إلى القلب الذي برحمته رعاني والوجه الذي تبسم إذ رأيته إلى بنع من
الحنان سقاني إلى من كرمها المولى وجعلها بابا للجنان **أمي الغالية**

أحبكما والداي العزيزين وأهدي لكما عملي هذا

إلى إخوتي الأعزاء وأخواتي العزيزات وإلى كل أقاربي أهدي عملي

وإلى كل الزملاء وصديقاتي الغاليات وزميلاتي في الجامعة

أهديكم جميعا عملي هذا

*** تحياتي ***

... فاطمة ...



(وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا) صدق الله العظيم

إلى من أوصاني بهما القرآن الكريم

إلى أغلى ما أملك في الدنيا ، إلى التي حملتني ووضعتني، إلى التي
أرضعتني عذب الحنان وصفاء الحب وخالص العطاء **أمي الغالية**

إلى سندي ودعمي في مشواري ، إلى الذي علمني حب الخير
والاعتماد على النفس وجعلني أعرف معنى التحدي والتّجّاح الذي أمل
دوما أن يراني في الطليعة **والدي الحبيب**

إلى قرّة عيني ومن قاسمني دفاء العائلة وكانوا دوما الأقرّب الناس
إلى قلبي

إخوتي الأعزاء

إلى كل زملائي وأصدقائي جميعا وإلى أساتذتي الفضلاء

أهدي عملي هذا

امان

مفصلة

لقد أصبحت الوظيفة العامة جزءاً من حياة المواطن ، وقد نصّت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظيفة العامة حق للموظفين بتطبيق مبدأ المساواة ، والجزائر كغيرها من الدول في دساتيرها ، فقد نصّت المادة 51 من دستور 1996¹ ((تساوي جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدول دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون)) والجزائر في كل مرة تقوم بإصلاح أجهزتها الإدارية من أجل تحقيق أحسن النتائج ، وقد سطر القانون الفرنسي على الوظيفة العامة حيث كانت حكرا على الفرنسيين فقط.

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

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

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

¹ الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996.

أسباب اختيار الموضوع:

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

الهدف من الدراسة:

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

أهمية الدراسة:

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

فالدّراسة هذه تبيّن القيمة القانونية للموظف العام

الدّراسات السابقة:

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

الصّعوبات التي واجهتنا:

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

– قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

المنهج المتبع:

ولنتمكن من دراسة هذا الموضوع ارتأينا الاعتماد على كل من المنهج الوصفي من خلال تعريف بعض المصطلحات داخل الموضوع لتسهيل التعامل معها المنهج التحليل.

الإشكالية المطروحة:

من هذا المنظور والإشكالية المثارة حول الموضوع تتمثل في:

ما هو تعريف الموظف العام؟

ما هي الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف في التشريع الجزائري؟

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري

سنتعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الموظف العام من خلال الفقه والاجتهاد القضائي وعرض موقف القضاء الجزائري ثم التطرق إلى مفهوم الموظف العام من خلال النصوص التشريعية الجزائرية الأساسية منها ثم العادية كونها تتضمن مفهوماً واسعاً له وأخيراً مفهوم الموظف العام من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.

سنتناول هذا الفصل في مبحثين:

المبحث الأول : تحديد مفهوم الموظف العام فقهاً و قضاءً

المبحث الثاني : مفهوم الموظف العام الجزئتي من خلال الموثيق و النصوص

التشريعية.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاءً

إن اختلاف الدول في أنظمتها خاصة منها ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، كان سبب في اختلاف الفقهاء في تعريف الموظف العمومي مما أثر على الفقه والقضاء والتشريع معاً.

المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه

إن الظروف والعوامل تفرض علينا عدم التسليم بتعريف واحد عبر مختلف الأزمنة، زيادة على تقلب الأنظمة السياسية لمختلف الدول والمشرع يلجئ في بعض الأحيان الأحيان إلى تعريف معين لبعض الأصناف من الموظفين، وقد يكون هذا التعريف خاص بفئة من الموظفين ولا يمكن أن نفهمه على بقية موظفي الدولة، ورغم إختلاف الدول في أنظمتها وإختلافها في تحديد مفهوم الموظف العمومي إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، هذا الظاهرة أصبحت عالمية، خاصة بتدخل الدولة في نشاطات التجارية والصناعية والمالية وحاجة الشعوب إلى إشباع حاجياتها المختلفة، وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة إلى وجود الكثير من الموظفين العموميين في مختلف الاختصاصات، لأن المجتمع في تزايد مستمر.¹

إن عدم وضع تعريف جامع مانع للموظف العمومي يرجع إلى إختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة وإختلاف الظروف التاريخية والسياسية والإجتماعية والإقتصادية للدول وطبيعة وخصائص القانون الإداري ويكون هذا القانون مطاط يتغير بتغير المجتمع.²

تغير النظام السياسي للدولة من وقت لآخر خاصة في بلاد العالم الثالث، هذا التغير يفرض علينا عدم وجع تعريف جامع مانع للموظف العمومي يبقى دائماً دون تغير.³

و عرف بعض الفقهاء الموظف العمومي على النحو التالي :

"الموظفون العموميون هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة"

¹ أحمد بوضياف، جريمة تأديبية للموظف العمومي في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1986 م ص 45

² محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاءاً، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1969 م، ص 35.

³ عامر عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان ومطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979 م، ص 62.

حسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة¹: أي نكون أمام موظف عمومي تصرف باعتباره صاحب سلطة عامة، أما إذا تصرف باسم الدولة ولحسابها بدون استعمال فكرة السلطة العامة فإننا نكون أمام شخص عادي كما أن الدولة تستعمل أفرادًا بصفة دائمة لتسيير المرافق العامة ولا يتمتعون بسلطة الأمر والنهي مثل موظفي الحسابات هم لا يقررون صرف مبلغ معين من الميزانية ولكنهم يقومون بإعداد الاستثمارات والأوراق اللازمة ورغم ذلك هم موظفون عموميون²

كما يعرف أيضا بأن "الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة"³

- حسب هذا التعريف فإننا نكون أمام موظف عام إذا كان المكان الذي يشتغل فيه مرفق عام، وإذا كان المكان الذي يشتغل فيه ليس له صفة المرفق العام فإننا لا نكون أمام موظف عام.

- يشمل هذا التعريف عدد من الأفراد ويعتبرهم موظفون عموميون، مع أنهم ليسوا موظفون عموميون، ومثال ذلك عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية والتي تخضع في أحكامها لقواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام.

- هذا التعريف يؤدي إلى إدخال بعض المستخدمين الذين توظفهم المرافق العامة بصورة مؤقتة للقيام ببعض الأعمال المؤقتة كعمال الصيانة مثلا، وقد استقر الفقه والقضاء على أن هؤلاء ليسوا بموظفين عموميين.

قد ينص المشرع في بعض الأحيان على تسيير المرافق العامة بخليط من القوانين من القانون العام والقانون الخاص للضرورة الملحة ورغم هذا لا يؤثر هذا الأمر على صفة الوظيفة العامة وصفة الموظف العام⁴.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة ففي كثير من الحالات تخضع الوظيفة العامة في بعض جوانبها لأحكام القانون الخاص كما هو الحال في تقادم مرتبات الموظفين، من قبل الدولة دون أن يؤثر ذلك على طبيعة الوظيفة العامة أو صفة الموظف العام وهذا ما نصت عليه المادتين (309 و 310 من القانون مدني جزائري)⁵

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

²- أ. محمد حامد الجمل، نفس المرجع، ص 44.

³- أ.محمد حامد الجمل، نفس المرجع، ص 46.

⁴- محمد حامد الجمل، المرجع السابق، ص 384.

⁵- القانون المدني الجزائري 309.

تنص المادة 309 «يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والديون المتأخرة والمرتببات والأجور والمعاشات، غير أنه لا يسقط الريع المستحق في ذمة الحائز سيء النية ولا الريع الواجب آداؤه إلى متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بانقضاء خمس عشر (15) سنة»

ونصت المادة 310: «تتقادم سنتين (2) حقوق الأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماصرة والأساتذة والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم وعمّا تكبّدوه من مصاريف»¹ ومن أهم التعاريف التي أوردها الفقهاء نذكر:

1- تعريف الفقيه بارتلي BERTHELE:

يرى 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 ROLAND:

يقول بأن الموظفين العموميين هم "الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الكادرات الدائمة المنشأة لضمان السير المنظم للمرافق العامة"

3- تعريف الأستاذ فالين WALINE :

"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"² رغم هذه الاختلافات الواردة في تعاريف الفقهاء إلا أنهم ذكروا في مفهومهم للموظف العام العناصر الأساسية له ويجمعون عليها وهي: * التعيين في وظيفة دائمة * أن تكون الوظيفة داخلية في أحد كادرات الوظيفة العامة * أن تكون في خدمة مرفق عام * الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام * أن تصدر أداة قانونية للتعيين * أن يرضى الموظف بالوظيفة.

وقد تعرض الفقيه عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري إلى تعريف الموظف العام حيث قال:

¹ - القانون المدني الجزائري

² - بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 47 وما بعدها.

"الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجزته على ذلك أم لم تؤجره".

ويبقى الموظف رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية والتلفون والبريد، وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون¹

واضح من هذا التعريف بأنه أخذ بفكرة المفهوم الواسع للموظف، حيث شمل تعريفه حتى المنتخبين المحليين في المجالس البلدية والمجالس القروية، ويلاحظ بأن المشرع المصري استعمل اصطلاح المستخدم بصورة أعم من لفظ الموظف العام.

المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء

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

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

ويعتبر كذلك موظفا عاما الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام وبالنسبة لمجلس الدولة الفرنسي فإنه يشترط في المرفق العام أن يكون إداريا لكي يعتبر عماله موظفين عموميين أما

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

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

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، إلا أن في الحقيقة لا مبرر لوجود هذه التفرقة وذلك لعدة أسباب منها:

من الناحية العلمية يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة، وبين غيرها من الوظائف وليس هناك معيار واضح يبين الحدود الفاصلة بينهما، ويتضح أن المشرع 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 مازال أمر هذه التفرقة متروكاً للقضاء.¹

نجد ان التعريف القضائي للموظف العام مستمد من المنازعات التي يكون هذا الأخير طرفا فيها و موضوع المنازعات الإدارية من أهمها لتشعب و تنوع مباحثه و أحكامه بين قوانين خاصة و متنوعة و نظرا لإزدیان تدخل السلطات العمومية في جميع مناحي و جوانب الحياة العامة و ما ينتج عنها من إزدیاد المشاكل و المنازعات الغدارية فإن وضع آليات و قواعد و هيئات قضائية للفصل لتلك المنازعات و حلها بالطرق الملائمة و الإجراءات الضمانات و أفضل الوسائل لإقامة دولة قانون التي تكفل المصلحة العامة و تحمي حقوق الأفراد و حرياتهم.²

أما القضاء الإداري الجزائري فيعد حديث النشأة وهذا راجع لأسباب:

1- حادثة العمل القضائي في الجزائر.

2- قلة المنازعات الإدارية.

- لذلك لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك فإننا نجد بأن القضاء الجزائري ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد ومن خلال تطرقنا إليه فإننا نلاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري لا يمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار إليه سابقا والتي حددت ثلاث أركان للموظف: - ديمومة الوظيفة

¹ - بوضياف أحمد: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 51.

² محمد الصغير بعلي، الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، الكتاب الأول، دار العلوم للنشر و التوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2010، ص

- تصنيف الوظيفة

- مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام

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

أما التعريف الراجح فقها وقضاء فهو يعرف الموظف العام على أنه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسييره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق¹

¹- توفيق شحاتة: مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، 1955، ص 54.

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

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال النصوص المختلفة

سنعرض لمفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية والقوانين العادية

فرع 1: مفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية

أولاً: تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

إن الدساتير المتعاقبة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي فدستور 1963 أشار في المادة 20 إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي المادة 54 نصت «رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية»¹

أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة مصطلحات ومصطلح وظائف الدولة كما استعمل مصطلح أعوان الدولة الوظائف العمومية²

أما دستور 1989 فإنه استعمل اصطلاح الوظائف وهذا ما تبناه في دستور 1996³

ثانياً مفهوم الموظف العمومي من خلال الميثاق الوطني:

ومن خلال الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أبريل 1964 إلى الموظف وأعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة «... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادماً للجماهير الكادحة... تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها»⁴.

¹ - دستور جزائري صادر 1963/09/08 م 20، 54.

² - الدستور الجزائري صادر بأمر 97/76 مؤرخ 1976/11/22 مواد 37، 59.

³ - الدستور الجزائري صادر 1989/02/23 المواد 21-48.

⁴ - الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير ميثاق الجزائر أبريل 1964 ص 117.

أما ميثاق 1976 فإنه أشار إلى ذلك أثناء حديثه عن الدولة والمواطن «... تبدوا الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكون في مقدمة.... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة».

وواضح أن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية¹

فرع 2: مفهوم الموظف في القوانين العادية

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

أولاً: مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

حسب قانون العقوبات فالمادة 149 تنص « يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو يغير أجرى ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية»²

كما أشارت المادة 107 من نفس القانون «يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي ماس بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر» المذكورة دخول منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الإجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة (1) وبغرامة مالية 500 دج إلى 3.000 دج.³

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

أيضا المادة 136 أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي والمواد 137 استخدمت مصطلح الموظف والمستخدم المندوب⁴

¹ - الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير ميثاق الوطني لعام 1976 ص 79.

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

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

⁴ - أمر 156/66 مؤرخ 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

كما أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية¹

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد.

ثانيا: تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني:

أشارت إلى ذلك المادة 129 القانون المدني

"لا يكون الموظفون والعمال العاملون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"²

ثالثا: مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

استعمل في قانون الإجراءات المدنية والإدارية مصطلح الموظفون العموميون ومصطلح الأعوان في المادة 4/16 حيث نصت "يمنع الوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون"

كما ورد مصطلح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري:

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

الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 133/66

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/6/02: "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"³.

وحسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة للموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

¹ - أ. مصطفى شريف أعوان الدولة، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1981، ص28.

² - أمر 58/75 مؤرخ 1975/09/26 المتضمن القانون المدني المادة 129.

³ - أمر 133/66، المرجع السابق، المادة الأولى.

1- صدور أداة قانونية للتعيين.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

3- أن تكون الوظيفة مصنفة.

4- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك¹.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم أم لا؟ هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

الفرع الثاني: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة:²

نصت المادة 04 منه على ما يلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة

ورسم في رتبة في السلم الإداري

ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته

ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام:

1- صدور أداة قانونية: التعيين

2- ديمومة الوظيفة

3- الترسيم: التثبيت في رتبة مقررة في السلم الإداري

4- أن تكون الوظيفة في مرفق عام

¹ - الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص29.

² - أ:دمان نبيح عاشور: شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2014، ص6.

وحصر في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وعنى بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي:

المؤسسات والإدارات العمومية المركزية للدولة

المصالح غير الممركزة التابعة لها أي مختلف المديريات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل: مديرية التربية. الصحة والسكان. الأشغال العمومية. الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصالح خارجية للوزارات باعتبارها لا تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارات الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها أو تنشر ضدها.

الجماعات الإقليمية

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي

المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تنشئتها

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

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

الفصل الثاني : الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية وظيفته وبعد التقاعد

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية مهامه وبعد التقاعد

لقد أورد قانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006¹ ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سردا واسعا لحقوق الموظف ومن ضمن هذه الحقوق الأساسية يوجد الحق في الراتب مقابل العمل المؤدي وهذا مكفول دستوريا وقانونيا، وفي هذا الصدد المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أن " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب".

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

➔ المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام.

➔ المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.

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

المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام.

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

المطلب الأول: حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية

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

وسنرى ذلك بصورة أوضح على النحو التالي:

الفرع الأول : حق الموظف في الراتب.

الراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا ، حيث تنص المادة 32 من الأمر 03/06 (للموظف الحق بعد أداء الخدمة الحق في الراتب)¹ ، وشرط استحقاق الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها.

الطبيعة القانونية للراتب: بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابلا للجهد المبذول، أما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لأنه يراعي فيها حال الموظف والظروف المحيطة به. يتحصل الموظف على الراتب وفق شبكة استدلالية في إطار القانون

لقد عني المشروع الجزائري أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات ، وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة .

¹ المادة 32 من القانون المعمول به سابقا

وبناء على ذلك ، يتطلب الأمر الإحاطة بطريقة تحديد الراتب في عدة عناصر

أولا : إستحقاق الموظف للراتب

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

1. إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره القانونية. وبالتالي استحقاق الموظف للراتب
2. في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه
3. في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غي موجود قانونيا، لذا حمايةً للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية .

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

وتوضح المادة 83 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية بقولها "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبه للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العامة المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الراتب".¹

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه. وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه . لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور

¹ لحسن بن الشيخ اثموليا المنقلى فى قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 ص 110

قرار التعيين وفق الشكل والإجراءات القانونية المرسوم في المقررة ، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/ مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 على ذلك¹ ، 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 التصيب في الوظائف.

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

3. امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سبباً مبطلاً لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب.

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

¹ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ،

ثانيا : نظام تحديد الرواتب

تطبيقا للمواد 8 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، هذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته ، فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها واحترامها وإلا بعد انتقاصا من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلالا بالتزامات الإدارة إزاء الموظف¹.

طبقا للمادة 119 من القانون الاساسي العام يشتمل الراتب على ما يأتي :

- الراتب الرئيسي
- العلاوات و التعويضات

-طريقة حساب الراتب :

1-1 الراتب الرئيسي:

يحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية².

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

-الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 10 : 453 .

- الرقم الاستدلالي في الدرجة السابعة : 159 .

- المرتب الأساسي :

¹ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 86.

² المرسوم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ج ر عدد 61 د س ن .

$$- 20358 = 453 * 45$$

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

$$- 159 + 453 = 612$$

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

$$27540 = 45 * 612$$

وتجد الإشارة أن الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذا الرقم الاستدلالي في الدرجة يأخذ عادة شكل جدول تحت عنوان الشبكة الاستدلالية للمرتبات. وهي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهل كما هي مكرسة في المادة 3 منه¹.

وعليه تشتمل الشبكة الاستدلالية من الناحية المودية على رقم استدلالي أدنى و رقم استدلالي أقصى يوفقان على التوالي مستوى التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية .

ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر بـ 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر بـ 1480 ، إلى المكافأة ، الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل .

وأما قيمة النقطة الاستدلالية فتحدد بـ 45 دج طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

1-2 إدماج التعويض التكميلي للدخل والتبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة في الراتب الرئيسي :

في إطار اعتماد نسبة منسجمة بين الراتب الأساسي و النظام التعويضي ، فقد نص المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و المذكور أعلاه ، على إدماج

¹ المادة 3 من المرسوم 304-07 المعمول به يابفا.

التعويض الشكلي للدخل وتعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي¹.

ويتمثل ذلك فيما يأتي :

- التعويض التكميلي

- التعويض الخاص الإجمالي

- التعويض البحوث الجمركية

- تعويض أداء الخدمة المقرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 والمتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية

ولقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي

ثالثا : مركز الموظف تجاه راتبه

تبرز العلاقة التي تربط الموظف ذاته بالإدارة المستخدمة المكانة الخاصة مقارنة بعمال القطاع الاقتصادي، انطلاقا من كون هذا الأخير عونا للدولة، وأن الدولة أي المشروع الجزائري يعترف له بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب عن هذه الوضعية عدد من النتائج تفرضها ضرورة البحث عن التوازن بين متطلبات الإدارة والمصالح الخاصة للموظف في إطار النظام الوظيفي، وفي حدود ما يتوافق وتحقيق الصالح العام عملا بالتصور القائل بأن " سلطة الدولة ترتبط أساسا بقدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام و استمراريته والمساواة في الاستفادة من خدماته"² ، وهذا يعني أن للدولة سلطة تحديد الراتب وسلطة زيادته عند اللزوم، وسلطة تخفيضه إذا وجد لذلك مقتضى دون أن يكون للموظف حق الاحتجاج بحقوق مكتسبة في هذا الخصوص³.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-306 المتضمن تحديد نظام التعويض للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ج ر عدد 61 د،س،ن.

² رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار ، الروبية 2012،ص18.

³ نواف كنعان القاتون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2010 ص 113.

أ : حسب المادة 31 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة فإن المرتبات العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يحتلها الموظف بالإضافة إلى درجته¹. ثم صدر المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد سلايم المرتبات وقد وضع هذا المرسوم 14 سلما، ثم صدر المرسوم رقم 38/66 المؤرخ في 02/06/1966 حيث حدد مرتبات المجموعة الخارجية على السلايم .

ب : كذلك تم تحديد المرتب حسب المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية²، هذه الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق خاصة وأنها لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها وهذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين تصنيف مناصب العمل وهذا ما دفع بالحكومة إلى التراجع وسمحت للمؤسسات المستخدمة بتصنيف مناصب العمل، وهذا ما جاء في نص المادة 63 من هذا المرسوم حيث نصت بقولها : " يمكن للسلطة المستخدمة المعينة أن تنتشي لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الأجهزة أو المصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها"³.

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

رابعا : الحماية القانونية للراتب

إن المتعارف عليه أن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية ، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته،

¹ المادة 31 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02 جوان 1996، ج.ر عدد: 46 (1996).

² المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، ج.ر عدد: 13 (1985).

³ نواف كنعان، مرجع سابق ص 114.

ومن ناحية أخرى تحفزها على الأداء الجيد تطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقررها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني و مركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف . لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور و المداخل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ .

ويقصد بالأجور و المرتبات كل مرتب دوري دائم أو مؤقت حيث يشمل جميع أنواع المعاشات و الاستحقاقات الدورية التي تترتب للناس سواء على الدولة أو المؤسسات العامة أو الخاصة أو للناس على بعضهم، غير أن المشروع استثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة في المادة 776 من القانون رقم 08-09، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب ، إذا كان الدين المحجوز من أجله يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانوناً²، وتبقى للديون المتعلقة بالنفقة الغذائية حق الأولوية على باقي الديون عند الاستيفاء وفقاً للترتيب النصوص عليه في القانون المدني .

وتسير المادة 778 من القانون رقم 08-09 على الطريقة التي يتم بها الحجز على الأجور و المداخل و المرتبات، في نصها " يتم الحجز على الأجور المداخل و المرتبات، بأمر على عريضة، تقدم من الدائن أو الزوجة أو الوصي أو الحاضن، حسب الحالة ، إلى رئيس المحكمة التي يوجد دائرة اختصاصها الموطن أو المقر الاجتماعي للمحجوز لديه أو مركز دفع الأجر أو المرتب للمحجوز عليه.

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

¹ المادتين 775 و 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 15 فبراير 2008. ج.ر عدد: 21 (23-04-2008) ص: 217.

² المادتين 777 و 778 من القانون رقم 08-09 المعمول به سابقاً ص: 218.

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

وإذا كان مبلغ الدين محددًا بصفة نهائية في السند التنفيذي يقتصر أمر التحويل وجوبا على مبلغ الدين نفقة غذائية، يتضمن أمر التحويل الاستمرار في الدفع شهريا إلى الدائن الحاجز، إلى غاية انقضائه قانونا أو صدور أمر مخالف¹، و تنص كذلك المادة 108 من قانون 84-11 مؤرخ في 9 يونيو 1984 متضمن قانون الأسرة " يمكن رفع الحجز إذا زالت أسبابه بناء على طلب المحجوز عليه"².

الفرع الثاني : حق الموظف في الحماية الاجتماعية

إن استقرار الوظيفة العمومية من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة ، ولحسن سير مرافقها العامة وتقديم خدمة للصالح العام ، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا. كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم العلمي كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان، ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها كان لا بد للدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسة و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية (أولا) ثم الضمان الاجتماعي (ثانيا) .

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

29.

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

أولا : الخدمات الاجتماعية

تعرف المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها كما يلي " تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليّة وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته¹. وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية وأعدت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها .

إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وُلِدَ جهود اعتمد في تحديدها محاورها على تجربتين² .

- تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال .

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

وكان على هذا القانون أن يجعل أولا حدا للنظام الذي تأسس انطلاقا من مراسيم 19 جويلية 1962 وأن يعترف للأعوان الذين وظفوا تحت ظل هذين النصين بالضمانات المهنية التي لم يكونوا يتمتعون بها من قبل وكان عددهم يفوق حسب إحصائيات 1969 مائة ألف عون .

إن المجالات التي يتم التكفل بها تطبيقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في ما يخص الخدمات الاجتماعية مذكورة في المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-74 ، بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير أن هناك إضافة جديدة في هذا الأخير وهي :

1- تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء وهذا ما سبق ذكره في المطلب الثاني بأن الحماية الاجتماعية لم تعد حكرا على الموظفين بل أصبح الآن حقا تشترك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية .

¹ المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ، المؤرخ في 15 ماي 1982، ج.ر عدد: 20 دس،ن. ص 235.

² هاشمي خرفي مرجع سابق ص 41.

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

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

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية : " ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل الايجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية ¹ .

ثانيا : الضمان الاجتماعي

ظهر مصطلح الضمان الاجتماعي لأول مرة في التشريع الأمريكي الصادر بتاريخ 17-1935-08 والذي كان يقر إعانة لمن يواجه البطالة أو الشيخوخة خاصتنا في أعقاب الأزمة الاقتصادية لعام 1929، ولم يبدأ هذا النظام في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية وهي المرحلة التي تم خلالها سن أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات ² . أما فرنسا فكانت أكثر دول الأوربية تأثرا بتشريعات الألمانية في مجال الضمانة الاجتماعية ، ولم يكن من سهل في ظل سيادة المذهب الفردي أن يولد نظام حقيقي لتأمين أو الضمان الاجتماعي ، ولقد ترتب على هزيمة ألمانية في الحرب العالمية الأولى واستعادة فرنسا لمقاطعتي الألزاس واللورين حيث وجدت الحكومة الفرنسية نفسها أمام موقف يضطرها لتدخل العاجل فقد كان سكان المقاطعتين

¹ نظمه أحمد محمد سرحان الخدمات الاجتماعية مجموعة النيل العربية ، القاهرة 2006 ، ص18

² أولى تشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر 1949 وذلك بموجب المقرر رقم 49-145 المطبق بموجب القرار الصادر في 10-06-1949 والمتضمن إحداث أول نظام لتأمينات الاجتماعية في الجزائر إضافة إلى المقرر رقم 29-61 الصادر في 1949 والمتضمن إصلاح صندوق التعاون للعمال والبلديات بالجزائر وتحويله إلى مؤسسة عمومية للجزائر وكذا النصوص اللاحقة له

العائدين يتمتعون بالضمان الاجتماعي في ظل الحكم الألماني ولم يكن من ممكن تجريد هؤلاء العمال من مزايا قرره لهم المستعمر، فكان إلزاما على الحكومة توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا وقد أدى ذلك إلى صدور قانون 25 أبريل 1928 على أن عيوب هذا القانون جعلت من لازم تعديله بقانون آخر صدر في 30 أبريل 1930 ثم توالت التعديلات التشريعية في مجال الضمان الاجتماعي بهدف زيادة الحماية الذي كفلها هذا القانون وهذا ما جعل من تشريع الفرنسي في هذا المجال أفضل من النظم الموجودة في الدول الأخرى . أما في الجزائر فقد كان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين ، النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983 والذي يهدف إلى تعميم الضمان للجميع دون نظر إلى النشاط أو الفرد¹ ، فيشمل العمال الموظفين بالإضافة إلى سماح لنقابات والجمعيات الممثل لهذه الفئات من المشاركة في تسير هيئات الضمان ، ولإعطائها أكثر فعالية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل فئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 .

قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق الذي يكفله القانون، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل² .

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

أ- فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ، كما تشمل أخطاء التأمين على المرض ، أخطاء عينية وأخطاء نقدية .
ب- إن قانون التأمينات الاجتماعية مكن المرأة الحامل التي تضطر لتوقف عن عملها من الاستفادة من الأداة العينية والنقدية الناتجة على الوضع الحمل ، كما نصحت عليه المادة 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل المعدل والمتمم التي جاء فيها على انه : " تستفيد

¹ المادة 1 من القانون رقم 83-11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم والمؤرخ في 02-07-1983، ج ر عدد 28 (1983) .

² المادة 6 من القانون رقم 83-14 المتضمن بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل متمم المؤرخ في 02 يونيو 1983، ج ر عدد

العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة " ، كما لها الحق في تعويضية تساوي 100% من الأجر اليومي ، أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري و موقف المشرع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد عطلة الأمومة فإن هذا الأخير نجده أضاف أسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها .

ج- ولقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفادة من العجز في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم¹.

1- لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد، المادة 36 من القانون رقم 83-11 .

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

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

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

5- أن يكون المؤمن اجتماعيا قد عمل إما ستين 60 يوما أو 400 ساعة للاستفادة من معاشة العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوما .

6- أن يكون المؤمن له اجتماعيا إما عمل مائة وثمانون يوما أو ألف ومائتي ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت ثلاث سنوات .

رابعا : تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد محدد المدة ، لأن التزام ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ، ويعتذرُ على وقته أداءه ، ولا يترتب على وفاة هذا الأخير بالتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية ، ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية الأسرة المؤمن له في حالة وفاته².

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

¹ المواد 34-35-1/56 من القانون 83-11 المعمول بها سابقا .

² المادة 67 من القانون رقم 8-1 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

- 1- أن يكون المؤمن له اجتماعيا المتوفى قد عمل إما خمسة عشر يوما أو مئة ساعة للاستفادة من منحة الوفاة .
- 2- لا يمكن المطالبة برأس المال الوفاة إلا بعد تكوين الملف وقبل المضي أربع سنوات ابتداء من تاريخ الوفاة .

المطلب الثاني:حق الموظف في الحوافز

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

وسنشير لأهم أنواع الحوافز على النحو التالي :

- الفرع الأول : حق الموظف في العلاوات و التعويضات
- الفرع الثاني : حق الموظف في الاستفادة من حماية الدولة

الفرع الأول: حق الموظف في العلاوات والتعويضات

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

أولاً: الحق في العلاوات

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

1. **منحة المنصب العالي** : تنص المادة 2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 على أن الموظفين الشاغلين لمناصب هيكلية ووظيفة تابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة ، يستفيدون من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب¹
2. **منحة الضرر**: ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر ويعود للقطاعات المعنية بتحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه المنحة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة.
3. **منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم** : وهو تعويض للعمل الدائم الزائد على ساعات العمل الثانوية ، الذي تمليه ضروريات المنصب ولا تتعدى 22 ساعة شهريا فقد يتقاضاه سائق مداومة ، كاتب سكرتارية ، رئيس أو رئيس مصلحة... إلخ
4. **منحة المنطقة** : تخص كل الموظفين في المناطق المعنية بهذه المنحة وهي عبارة عن نسبة مئوية من الأجر الأساسي².
5. **منحة الخطر**: تحسب بنسبة 4،1 % من الراتب الأساسي كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية .
6. **منحة التأهيل**: منحة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي ونسبتها 15 % .

¹ المواد 2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المتعلق بكيفية تحدي منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.
² بيان طرق تحديد منحة المنطقة في المرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 من قانون الأساسي العام للعامل.

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

8. المنح العائلية:

1. **منحة الأولاد:** أي لكل طفل يكون تحت كفالة أحد والديه حق الاستفادة من المنح

العائلية بشرط أن يكون مقيما على التراب الوطني ، ووفقا للمادة القانونية المحددة

1. منذ ولادة الطّفل إلى غاية سنة وتمدد إلى سنة كاملة في الحالات الآتية:

- الطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية.
- الطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا ويتقاضى أجره شهريا ألا يتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون .
- الطفل الذي انقطع عن مزاوله النشاط التعليمي أو التكويني بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن .
- للبنات الماكثة في البيت شرط أن تكون متكفلة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.

2. **منحة الأجر الوحيد:** تمنح للموظف المتزوج الذي لديه أطفال وتكون زوجته لا

تمارس أي نشاط مهني : الزوجة ، الأرملة ، العازب ، المتكفلة بالأطفال.

9. منحة التوفيق.

10. منحة المسؤولية.

ثانيا :الحق في التعويضات

أ- **التعويض الجزافي عن الخدمة:** أثناء تطبيق سلم الأجر الجديدة إتضح بأنّ الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك وخاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجابه وكذلك فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة والإدارات العمومية وكذلك الأعوان المتعاقدين ، ولتسوية وضعيتهم أقر فخامة رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف لآخر . وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ

في 26/02/2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية

ب- **تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية:** استحدثت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-171 المؤرخ في 26/10/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 78/10 المؤرخ في: 24/02/2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. كما تخضع هته المنحة لاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة .

كما أن هناك تعويضات مختلفة نذكر منها :

- تعويض الخدمات الإدارية 25 %
- تعويض الخدمات التقنية المشتركة 25 %
- تعويض دعم نشاطات الإدارة 10 %

الفرع الثاني : حق الموظف في الاستفادة من الحماية.

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

أولاً: الحق في الحماية الإدارية.

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به أذى ، والذي أثر سلباً على مركزه، ومن خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر والإدارة، ويتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما معاً مع مراجعة التقدير ويعتبر التظلم الإداري إجراء اختياري وهذا ما أشار إليه نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹. وهذه المادة تسري على

¹ المادة 830 من القانون رقم 09/08 المعمول به سابقاً ص 4 .

المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء فعلى المدعي أن يختار إما القيام بالتنظيم أولاً أو اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكداً من موقف الإدارة السلبي.

والقاعدة في التنظيم أنه شخصي فردي ، ويمكن أن يكون جماعيا بشرط أن يتعلق بمشكل واحد ويخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية¹ .

تختلف طرق رفع الدعوى الإدارية باختلاف الأنظمة الإدارية ، فنجد مصدر القانون في الجزائر في المصدر العام والمصدر الخاص. بالنسبة للمصدر العام المتمثل في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية نسجل المواد 169 مكرر قبل تعديلها بموجب القانون 90-23 وإلغاء فقراتها السبعة ، وحذف النظام منها . المواد 275 ، 278 ، 279 وتخص الغرفة الإدارية للمحكمة العليا التي حل مجلس الدولة سنة 1998 . ثم القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية وإدارية المادتان 829 ، 830 . بالنسبة للقوانين الخاصة منها .

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حملت المادة 175 اختياريا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ، باتخاذ قرار العقوبة والأحسن بعد تاريخ تبليغها

وبهذا نخلص إلى تأكيد قاعدة أن الخاص يقيد العام وبالتالي ترفع الدعوة مباشرة أمام مصدر القرار نفسه وهو ما يسمى تظلم رئاسي. أما في حالة تقديم التظلم إلى مصلحة أو هيئة غير مختصة في هذه الحالة على الجهة الغير مختصة الخيار في أن تحول الطلب إلى المصلحة أو الهيئة المختصة مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته². لهذا ومن المسلم به أن القرار المخالف يحتمل إلغاؤه قضائيا لتجاوز السلطة ولذلك أبيع لجهة الإدارة سحب ما بقي إلغاؤه ممكنا بطريق القضاء، وأن تصح بنفسها الخطأ لتتجنب بذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح ، فحق التظلم إلى السلطة الإدارية مصدره القرار لترجع عن قرارها ، وكذلك ترفع عن الطاعن مشقة ارتياد ساحات القضاء والنقاضي ومسالكه الوعرة وإجراءاته المعقدة ، وقد تأخذ جهة الإدارة بوجهة نظر صاحب الشأن المتظلم، عندما تبين لها أن قرارها مخالف للقانون، وقد

¹ عطا الله بن حميدة الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص) دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2011، ص 200.

² المادة 02/23 من المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن المؤرخ في 4 يونيو 1988 ج ر عدد 27 د س ن ص

تطرح الإدارة وجهة نظر صاحب الشأن جانبا فترفض تظلمه وتبقى على قرارها لما تراه بأنه مطابق للقانون.

لقد اعترف الفقيه لجهة الإدارة بسحب قراراتها الإدارية التي تولد حقوقا في أي وقت وفقا لسلطاتها التقديرية، أما فيما يتعلق بالقرارات التي تولد حقوقا ، فإنه لا يجوز لجهة الإدارة سحبها وذلك احتراما لمبدأ استقرار الآثار الفردية للقرارات الإدارية¹.

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

وتهدف الرقابة الإدارية إلى انتظام تقديم الخدمات العامة للمواطن بتطبيق القوانين واللوائح وتتخذ صورا عديدة منها رقابة الإدارة لذاتها أو بناءا على صاحب الشأن².

ثانيا: الحق في الحماية القضائية.

يقصد بالحماية القضائية: الوسيلة القانونية ، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة بطلب من القاضي للفصل في أنواع الاختلاف الإداري، موضوعه عمل قانوني أو مادي، وكذلك التدخل لحماية للطرف الضعيف وخاصة وأن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه إذا سمح القانون والاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى السلطة التحقيقية تحقيقا للتوازن بين الخصوم . لقد أكدت كل من المواثيق والداستير على الحق في اللجوء إلى القضاء حماية للحق وهذا ما نصت عليه المادة 8 من الإعلام العالمي لحقوق الإنسان المصادق عليه من الجمعية العامة في 10/12/1984 وهو كما ما يلي:

"لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"

وجاء في دستور 1996 ما يأتي :

¹ حسن درويش عبد المجيد ، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء دار الفكر العربي دم ن د س ن ، ص 300.

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

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

ولقد جاء في المادة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ما يلي:

"أنّ الناس جميعا سواء أمام القضاء ومن حق كل فرد لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية أن تكون قضيته محل نظر منصف".

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

1. طلبات إلغاء بعض القرارات الإدارية النهائية المتصلة بالمسار المهني للموظفين
2. طلبات الموظفين فيما يتعلق بتسوية المرتبات والعلاوات والمعاشات وما يتصل بها.
3. طلبات التعويض عن الأضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات سواء رفعت هذه الطلبات بصفة أصلية أو تبعية.

الأصل في القرارات الإدارية أنّها تتمتع بقرنية السلامة والمشروعية ، وضرورة تنفيذها ما لم يصدر حكم قضائي ، إلا أن لهذا الأصل استثناءً يخول للقاضي سلطة الأمر بتوقيف القرار المطعون فيه بطلب من رافع دعوى الإلغاء¹، إلا أنّ هذه السلطة الاستثنائية لا تجد محلا للتطبيق فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف ذلك لأن القرارات المرتبطة بهذا الجانب لا يمكن أن تحدث آثاراً غير قابلة للتدارك هذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي بصفة مستمرة. فدور القاضي الإداري يتمثل في إثبات العلاقة السببية بين العمل عمل الإدارة بدفع تعويض للطرف المتضرر، وهذا ما أكدته المحكمة العليا للغرفة الإدارية، وبعدها مجلس الدولة في العديد من القرارات. كذلك لقاضي سلطة واسعة بالنسبة لقضاء التعويض فإن تدخلاته لا تقتصر على

¹ بباية خرفي ، دور القاضي الإداري بين المتقاضين والإدارة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2006. ص 58 .

الاعتراف بمبدأ التعويض، إذ بإمكانه أن يحل محل الإدارة لتحديد مبلغ التعويض، وله أن يأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أثناء هذا العملية:

- (أ) مدى جسامة الخطأ المرتكب في حق الموظف.
- (ب) حرمان الموظف من اقتضاء مرتبه.
- (ت) ظروف المعيشة.
- (ث) فرص الترقية والتي تكون بزيادة الراتب.

ويشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي ، وفي حالة امتناعها لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ بل يبحث في كل حالة على حدى، ولا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها وفقا لاعتبارات عديدة¹.

وبالتالي فإن الإدارة مسؤولة أثناء ممارسة سلطتها التقديرية عن أعمالها المادية والقانونية وما تحدثه هذه الأعمال من أضرار تجاه الغير، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار جراء ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية² ، والمسؤولية الإدارية في الأصل تتأسس على فكرة الخطأ ، وهذا الخطأ قد يكون قرارا إداريا غير مشروع ، كما قد يكون عملا ماديا بحتا ، سبب الضرر لأحد الأفراد.

¹ هدية أحمد المسؤولية المدنية للإدارة العامة عن أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 3 (مارس 2006) ص 84.

² آمال يعيش تمام ، عبد العالي حاحة ، التطورات القضائية في الرقابة على العلامة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض مجلة الاجتهاد القضائي، عدد3 (مارس 2006) ص: 195.

المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد

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

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

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

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

➔ **المطلب الأول: معاشات المتقاعد.**

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

المطلب الأول : حق معاشات التقاعد.

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

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

➔ الفرع الأول: المعاش المباشر.

➔ الفرع الثاني: المعاش المنقول.

الفرع الأول: المعاش المباشر.

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

أولاً: شروط الحق في المعاش المباشر

(أ) : حسب السنّ الشرعي.

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

1. بلوغ ستين سنة من العمر على الأقل، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة.
2. قضاء خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل، يتعين على العاملة أو العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة القانونية المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

(ب) : المعاش دون شرط السن.

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

1. إذا كان العامل الأجير قد أتمّ مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل.
2. ابتداء من سن الخمسين سنة يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي . ، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من

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

- معاش تقاعد نسبي، بالنسبة للنساء العاملات تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (05) سنوات¹.
3. تصفى نهائيا المعاشات ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد.
4. يمنح التقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن، بناءً على طلب العامل الأجير دون سواه. أي بصفة منفردة، وفي حالة هذه الحالة لا تستطيع الإدارة إجباره على التقاعد وإلا يصبح قرار الإحالة على التقاعد باطلاً وعديم الأثر².

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

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

بمقتضى نص المادة 10 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس (05) سنوات³. وحسب الكيفيات الآتية:

- خمس (05) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة.
- أربع (04) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى وستين (61) سنة.
- سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاثة وستين (63) سنة.
- سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربعة وستين (64) سنة.

وللاستفادة من هذا الإجراء يجب أن يكون العامل منتميا إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل، يترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم، عند تصفية الملف، ويؤخذ في الحسبان الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعينة على النحو التالي:

1. الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويضا عن التأمين المرضي، الأمومة، حوادث العمل والبطالة.

¹ المادة 06 مكرر من القانون رقم : 12/83 المتعلق بالتقاعد معدل ومنتم المعمول به سابقا.

² المادة 06 من نفس القانون.

³ المادة 10 من القانون 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

2. فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.

3. سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

عند بلوغ العامل 65 سنة ، ولا يستوفي الشروط القانونية للعمل والتأمين المقدر بـ 15 سنة المنصوص عليها قانونيا ، يمنح الصندوق الوطني للمعاشات منحة التقاعد ، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل واشتراك¹ .

ثانيا: مبلغ المعاش المباشر.

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

(أ) : الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش .

ويجب أن يكون يساوي:

1. إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمسة (05) السابقة لإحالة على التقاعد.

2. أما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة (05) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له².

¹ المادة 11 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

² المادة 13 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

(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 المكفول¹.
- لا يمكن أن يقل مبلغ معاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

إنّ الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة²

. يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل يستفيد عند الاقتضاء من الزيادة على الغير. بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية³

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفائه الشروط المنشئة للحقوق ، وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش ، بأي من الأحوال إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل⁴.

يتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون⁵.

يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد والمعاشات المدفوعة ، بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين . كما يمكن كذلك الجمع بين معاشات التقاعد والمعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه على نشاطه الذاتي¹.

¹ المادة 15 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا.

² المادة 16 من نفس القانون

³ المادة 17 من نفس القانون.

⁴ أنظر المادة 19 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ، نفس المرجع

⁵ أنظر نص المادة 17 مكرر من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ، مرجع سابق.

يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي².

ثالثاً: تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر.

(أ) : المناصب المتميزة بظروف بالغة الضرر

يستفيد من المعاش قبل بلوغ السنّ المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه³. العامل الذي يعمل في مناسب عمل تتميز بالغة الضرر، حيث تنشأ لجنة تكلف باقتراح قائمة الوظائف التي تتطوي على ظروف خاصة من الضرر ، كذلك الأعمار المطابقة والمدة الدنيا التي يقضيها العامل في هذه الوظائف.

يترتب على الاستفادة من تقليص السنّ دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم

4.

(ب) : العاملات

تستفيد العاملات اللاتي ربيبن ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات والمقصود بالأولاد الأولاد المكفولين والتي تعرفهم المادة 68 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هم⁵ :

1. الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة.
2. الأولاد المكفولون البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين منحهم أجره تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ أنظر نص المادة 44 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ، مرجع سابق.

² أنظر المرسوم التنفيذي رقم: 187/94 المؤرخ في 1994/07/06 ، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، ج ر العدد 44 لسنة 1994.

³ أنظر نص المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم ، نفس المرجع.

⁴ أنظر نص المادة 07 من القانون 12/83 سابق الذكر.

⁵ أنظر المادة 68 من القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بموجب الأمر 17/96 المؤرخ في 1966/07/06 ج ر

عدد: 42 ، د س ن .

3. الأولاد المكفولون البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم ، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل هذا السن لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
4. الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما يكن سنهم .
5. الأولاد مهما يكن سنهم ، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
6. أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى 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) ¹.

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 ².

➤ الزوج.

➤ الأولاد المكفولون والذين سبق ذكرهم في الفرع الثاني سابقا .

➤ الأصول المكفولون.

غير أنّ المادة 33 من القانون رقم 12/83 تؤكد على عدم جواز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة الأكثر ³.

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

² المادة 30 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا .

³ المادة 33 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا .

مبلغ معاش ذوي الحقوق:

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

(أ) الزوجة: عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ معاش الهالك¹.

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

❖ للزوجة: 50 % من المعاش المباشر.

❖ ذوا الحق: 30% من المعاش المنقول.

(ج) الزوجة واثنان أو أكثر من ذوي الحقوق: يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوجة بنسبة

50 % من مبلغ المعاش المباشر، يقنسم ذوا الحقوق بالتساوي 40% الباقية من مبلغ

المعاش المباشر

(د) عندما لا يوجد زوج: يتقاسم ذوا الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 % من مبلغ

معاش الهالك:

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

- 30 % من المعاش إذا كان ذوا 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 المعاشات².

هذه النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابتة، إذ يمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي

الحقوق³ ، فمثلا في حالة:

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

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

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

¹ المادة 34 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول سابقا.

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

³ المادة 09 من المرسوم رقم 31/85 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 09 فيفري 1985 رقم 12/83 المؤرخ في

1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، ج ر عدد 09 (1985).

4. في حالة تزوجت الأرملة ثانية يلغى المعاش الممنوح لها وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة. في القانون القديم المعدل في مادته 40 من القانون رقم 12/83.

5. في حالة زواج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع لها ، وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة¹

إذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذورا الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته ، كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرط السن ومدة العمل ، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمسة عشرة (15) سنة² .

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

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة إلى ذوي الحقوق وعند عدم وجودهم تدفع إلى ورثة المتوفى. وتدفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه ابتداءً من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد³ .

لا يمكن منح معاش الأصول إلى 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 مبلغاً أقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم⁴.

¹ المادة 40 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

² المادة 41 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

³ المادة 43 من القانون رقم 12/83 المعمول به سابقا. أنظر القرار المتضمن قيمة المعاشات للضمان الاجتماعي ومنحة وربويعه المؤرخ في 03 ماي 2011 ، ج ر عدد : 28 2011

⁴ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحدي المبلغ للجمع بين معاشات الأصول المؤرخ في 11/11/1997 ، ج ر العدد: 75 (1997).

بالنسبة للجمع بين عدة معاشات للأصول يكون في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ، وهو 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، غير أنه في حالة ما إذا كان الأصل متحصلا على معاش فأكثر يحتسب مبلغ المعاش أو المعاشات ضمن الموارد التي يقدر على أساسها إنشاء المعاش من جديد¹.

¹ المادة 02 من نفس المرسوم المعمول به سابقا.

المطلب الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد.

تصنف المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ضمن المنازعات العامة والتي يعرّفها المشرّع في المادة الثالثة من القانون رقم 08/08 التي تنص على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيآت الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن له من جهة أخرى..."

فمن خلال هذا يتضح جليا أنّ المشرّع عرفّ المنازعات العامة من مجال الضمان الاجتماعي على أنّها كل خلاف بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي الحقوق وهيآت الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلّق أساسا بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية.

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

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

وسوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين التاليين:

➤ الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

➤ الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

الفرع الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.

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

اللجنة الأولى: لجنة محلية موجودة على مستوى كل ولاية .

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

أولا: اللجنة المؤهلة للطعن المسبق.

سبق القول أنّ المشرّع الجزائري أدرج المنازعات المتعلقة بالمعاشات الخاصة بالتقاعد ضمن المنازعات العامة، حيث أقام نظاما أوليا لتسوية هذه الأخيرة في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تؤسس على مستوى كل هيآت الضمان الاجتماعي وفي هذا ما يؤكد نص المادة 06 من القانون 08/08¹.

(أ) : إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق.

لقد نص القانون رقم 08/08 صراحة على أن الطعن أمام اللجنة المركزية والوطنية المؤهلين للطعن المسبق إجباريا قبل اللجوء إلى القضاء ، وفي هذا الإطار نصّت المادة 04 منه على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".

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

إنّ المشرع قد استثنى بعض المنازعات والتي تتعلق بالاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين¹، 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 نظرا لكثافتها.

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

تعمدنا ذكر تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد²

لنبين أنّ لكل صندوق لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق مستقلة ، وهذا من شأنه تحسين أداء اللجنة على مستوى كل صندوق ، سواءً 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 فتحسن أداء اللجان الذي من شأنه تفعيل دورها.

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

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام ، وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه . وذلك بعدما كانت مواعيد اللجوء إلى اللجنة الولائية للطعن المسبق تقدّر بشهرين ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه ، إذا تعلّق النزاع بأداءات الضمان الاجتماعي ، وكان غرض المشرّع من تقليص آجال الطعن قصد تبسيط وتسهيل الإجراءات سواءً لهيئات الضمان الاجتماعي أو بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا .

إنّ عدم احترام آجال الطعن كاملة يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني، وتجدر الإشارة أن نصّ المادة 02/08 من القانون 08/08 ينص على أن يكون

¹ المادتين 2/7 و 1/12 من القانون 08/08 المعمول به سابقا.

² المرسوم التنفيذي رقم 415/08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها المؤرخ في: 2008/12/24 ج ر العدد: 01 لسنة 2009 .

الطعن مكتوباً، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار ، بمعنى أن الطعن يجب أن يكون مؤسساً على أسباب وأسناد للاعتراض على القرار الصادر على هيئة الضمان الاجتماعي

(د) : ضرورة توقيع و تسبب قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق

إن قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق يتم 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 للجنة المحلية المسبق¹ ، 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 أنه: "يجب أن تكون هذه القرارات مبررة ، وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها".

ومنه فالمشرع اشترط في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق أن تكون مسببة 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 بناءً على أساس قانوني واضح².

(هـ) : اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن.

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

وبالتالي ووفقاً 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 ومنع الأدعاء العينية والأدعاء النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه ، وكذا

¹ المادة 02/06 من المرسوم رقم 415/08 المعمول به سابقاً .

² الطيب سمانى ، مرجع سابق ص 90 .

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

إلا أنه يلاحظ أنّ اللجنة الولائية للطعن المسبق لا تعمل بشكل منتظم بسبب تأجيل الاجتماعات مرات عديدة ، وهو ما أدى إلى تراكم عدد كبير من الملفات ، مما جعل المعارضين على قرارات الضمان الاجتماعي ينتظرون مدة طويلة ، وهذا ما يؤدي إلى هدر حقوق المعارضين على القرارات من جهة ، وتراكم العديد من النزاعات على القضاء. في حين أنّ لجنة الطعن المحلية من أهم أهدافها هو تخفيف النزاعات على القضاء¹.

(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 الإشعار بالاستلام ، ترسل من طرف أمانة أو بواسطة عون مراقب معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام وذلك في أجل عشرة أيام، وبهذه الطريقة يضمن المشرع أن قرارات اللجنة المحلية تبليغ للطاعن بصفة صحيحة ورسمية² ، لتفادي التّحجج بعدم تبليغ قرارات اللجنة . بعدم استلام قرارات اللجنة إلى المعني خلال مدة عشرة (10) أيام نحسب بعد ذلك خمسة عشر يوما ، لإخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من قبل المعارض.

ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

نصّت المادة 1/10 من القانون رقم 08/08 على أنه: "تتشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق" ، يُستشف من نص هذه المادة أنّ اللجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق³.

¹ الطيب سمائي ، مرجع سبق ذكره ص 92.

² قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق الصادر في 05-03-2015 تحت رقم 1 ، بين (س د) والصندوق الوطني

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

³ المادة 7 من المرسوم رقم 415/08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها.

³ المادة 05 من القانون 08-08 المعمول به سابقا.

(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 416/08¹ ، التي أفادت على أنه : "تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يأتي :

- ممثل (01) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي "رئيسا".
- ثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.
- ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.

وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة هي لجنة ثابتة لا يمكن تعيين أعضاء ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، 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 وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصّادر من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، أو في غضون شهرين ابتداءً من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته².
إنّ الإجراءات والآجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

(ج) : اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

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

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 415/08 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.

² المادة 13 من القانون 08-08 المعمول به سابقا.

اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق¹ . ويتمثل اختصاصها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن الولائية ، وذلك إما بالتأكد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي.

(د) : تبليغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

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

(هـ) : ضرورة توقيع قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

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

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

¹ المادة 11 من نفس القانون.

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 العامة طرفاً في النزاع، فإنّ هناك استثناءات ترد عليها ، إذ عرفت المادة 07 من قانون 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 لأحكام 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 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، فقد اعتمد على المعيار العضوي لتحدي اختصاص المحاكم الإدارية ، غير أنّ المادة 802 وقوانين أخرى خاصة بميادين ومنازعات متعددة ، قد أوردت استثناءات على ذلك ، حيث يتم بمقتضاها عقد الاختصاص إلى المحاكم العادية ، على الرغم من وجود أحد أشخاص المعنوية العامة والجهات والهيئات والمنظمات الواردة بالمنظومة التشريعية المتعلقة بالقضاء الإداري طرفاً في النزاع، وذلك لاعتبارات ومبررات مختلفة.

كذلك تؤكد المادة 6/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد على ما يلي: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد". فمن خلال المواد السابقة الذكر يتضح أنّ المشرع استعان بالمعيار المادي لإبعاد

بعض المنازعات التي بالرغم من أنّ الشّخص المعنوي طرفا فيها ، فقد اعتبرها مماثلة للنزاعات العادية نظرا لطابعها الاجتماعي ، مثل منازعات الضّمان الاجتماعي والتّقاعد ، ولكونها تنظم أصلا حقوقها خاصة هي حقوق العمل وتحمي مصالح الموظفين ضد مخاطر مختلفة.

ثانيا : الاختصاص النوعي

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

ثالثا: الشّروط الواجب توافرها في رافع الدعوى (المتعاقد)

يجوز للمدعي المتعاقد المستفيد من الضّمان الاجتماعي أن يرفع دعوى أمام القضاء الاجتماعي المختص بشرط استفادة الطعن المسبق الوجوبي المنصوص عليه في قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضّمان الاجتماعي تحت طائلة عدم قبول الدعوى.

وفي هذا الخصوص لم يضع المشرّع الجزائري إجراءات خاصة لرفع الدعوى ، بل أخضعها للقواعد الإجرائية العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ ، وهي الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية .

أما الشّروط الخاصة بعدم جواز الدّفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات من خصم يكون قد أودع مذكرته في الموضوع ، كما لا يجوز لأي طرف أن يبدي أي دفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات بعد تقديم مذكرات في الموضوع ما عدا الاختصاص النوعي لتعلقه بالنظام العام

على رافع الدعوى أن يحترم الآجال القانونية لذلك ، وهذا ما جاء في نص المادة 143 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضّمان الاجتماعي ، ومنه نستنتج أنّه

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

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

الخطبة

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

فالحق المالي للموظف يكون عبارة مبلغ مالي مقابل أدائه الوظيفة التي يشغلها و هذا ما نصت عليه المادة 32 من الامر 03/06 بمعنى ان الموظف يكون له الحق في الراتب إذا بذل جهد ، و يكون حساب هذا الراتب وفق لطريقة معينة و محددة تخضع لعدة شروط تتعلق بالموظف و رتبته، هذا فيما يخص الراتب أثناء تأدية المهام

أما بالنسبة للحق المالي للموظف بعد انتهاء مساره المهني و المتمثل في معاش التعاقد و هو مبلغ يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية

و كخلاصة لدراساتنا هاته ارتأينا أن الراتب المالي على الرغم من كونه حق إلا انه لا يغطي جميع نفقات الموظف بمقابل أن الموظف يكرس حياته المهنية في خدمة المرفق العام لكن الزيادة في الراتب تبقى مرتبطة بترقية الموظف.

قائمة الملاحق والمراجع

أولاً: القوانين

1. الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 2 جوان 1996، ج ر عدد: 46 (1996).
2. القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في: 25 فبراير 2006 ج ر عدد 46 (16-07-2006).
3. القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008 ج ر عدد 21 (23-04-2008).
4. القانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم المؤرخ في: 09 يونيو 1984 ج ر عدد 43 (22 يونيو 2005).
5. القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم المؤرخ في: 02-07-1983 ج ر عدد 28 (1983).
6. القانون رقم 83-14 المتضمن الالتزامات بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم المؤرخ في 02 يونيو 1983 ج ر عدد 28 (1983).
7. القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم المؤرخ في: 02-07-1983 ج ر عدد 42 (1996).
8. القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد المؤرخ في 05/04/1999 ج ر عدد 25 (1996).
9. القانون رقم 08-09 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في: 23 فبراير 2008 ج ر عدد 11 (2012).
10. القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08-01-1991 ج ر عدد 2 (1991).

ثانياً: المراسيم

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المتعلق بكيفية تحديد منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.
2. المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ، المؤرخ في 15 ماي 1982 ج ر عدد 20 د س ن .
3. مرسوم رقم 82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ج ر (1982).

4. المرسوم رقم 31/85 المتعلق بتحديد كفايات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 09 فيفري 1985 رقم 12-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ج ر عدد 09 (1985).
5. المرسوم 131-88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والموظف المؤرخ في 04 يونيو 1988 ج ر عدد 27 د س ن.
6. المرسوم 304-07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظف ونظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ج ر عدد 61 د س ن .
7. المرسوم التنفيذي رقم 187-94 المؤرخ في 06-07-1994 المتعلق بتحديد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر عدد 44 (1994).
8. المرسوم التنفيذي رقم 426-97 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأصول، المؤرخ في 11-11-1997 ج ر عدد 75 (1997).
9. المرسوم التنفيذي رقم 415-08 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان الوطنية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها، المؤرخ في 24-12-2008 ج ر عدد 1 (2009).
10. المرسوم التنفيذي رقم 416-08 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.
11. المرسوم التنفيذي رقم 100-06 المتضمن تحديد كفايات تعيين الوسيط القضائي.

ثالثا: الكتب

1. إبراهيم محمد علي، آثار العقود الإدارية، دار النهضة العربية القاهرة 2003.
2. احمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العمومي بالجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 .
3. أحمد سرحان، الخدمات الاجتماعية، مجموعة النيل العربي القاهرة 2006.
4. أحمد يوسف محمد علي. التنظيم الإداري (في ضوء الفقه والقضاء)، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011.
5. باري كشواري، الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، دار الفاروق للنشر والتوزيع القاهرة 2004.
6. باية خرفي، دور القضاء الإداري بين المتقاضى والإدارة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2006.

7. حسن دريش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي
دمن ، دسن .
8. دمان بابيح عاشور ، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، دار الهدى ، عين
ميلة ، 2014.
9. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر
والاشهار، الجزائر، 2012.
10. عطا الله بن حميد الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل واختصاص) دار
هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
11. عمار عوابدي ، دروس في القانون الغداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ،
الجزائر ، 1979 .
12. لحسن بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني،
دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2004.
13. محمد الصغير بعلي ، الوجيز في الإجراءات الالقضائية الغدارية ، الكتاب
الأول ، دار العموم للنشر و التوزيع ، الحجار ، عنابة 2010 .
14. محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصول وأساليب
إصلاحها)، الطبعة الثانية دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
15. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاءً ، الجزء الأول ، دار النهضة
العربية ، القاهرة مصر ، 1969 .
16. مصطفى شريف ، اعوان الدولة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر
، 1981 .
17. نواف كنعان القانون الإداري الكتاب الثاني درا الثقافة للنشر والتوزيع عمان
2010.
18. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض
التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر. 2010.

رابعاً: المجالات

1. أمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التذورات القضائية في الرقابة على الملازمة من
قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 03 ، مارس 2006.
2. هنية أحميدة ، المسؤولية المدنية لإدارة العامة على أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد
القضائي عدد 03 مارس 2006.

الصفحة	العنوان
أ	مقدمة
07	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري.....
08	المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف فقها وقضاءً.....
08	المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه.....
11	المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء.....
13	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق التشريعية.....
13	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال النصوص المختلفة.....
13	فرع 1 مفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية.....
14	فرع 02: مفهوم الموظف في القوانين العادية.....
16	المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري:.....
16	الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 133/66
17	الفرع الثاني: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة
19	الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية مهامه وبعد التقاعد.....
21	المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام.....
21	المطلب الأول: حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية.....
21	الفرع الأول: حق الموظف في الراتب.....
30	الفرع الثاني: حق الموظف في الحماية الاجتماعية.....
35	المطلب الثاني: حق الموظف في الحوافز.....
36	الفرع الأول: حق الموظف في العلاوات والتعويضات.....
38	الفرع الثاني: حق الموظف من الاستفادة من الحماية.....
43	المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.....
44	المطلب الأول: حق معاشات التقاعد.....
45	الفرع الأول: المعاش المباشر.....
50	الفرع الثاني: المعاش المنقول.....
54	المطلب الثاني: تسوية النزاعات المتعلقة بمعاشات التقاعد.....
55	الفرع الأول: التسوية الداخلية المنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.....
61	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.....
63	الخاتمة.....
67-64	المراجع.....
68	الفهرس.....

الملخص

من خلال ما تناولناه في بحثنا تعرفنا في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف العام فقها وقضاءً ومن خلال التشريع والنصوص القانونية المختلفة وخلصنا إلى تعريف الموظف العام من خلال الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية والذي عرفه في المادة 04 «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري».

وبذلك إن كتساب الشخص لصفة الموظف العام حسب الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة يمنحه العديد من الحقوق التي يستمدّها من مركزه القانوني.

- فإذا كانت هذه العلاقة بين الموظف والوظيفة تفرض عليه حملة من الواجبات فهي تمنحه في مقابل ذلك العديد من الحقوق ومن بينها الحقوق المالية وهذه الحقوق تمنح له خلال وجود العلاقة وبعد نهايتها سواء كانت نهاية طبيعية (كالتقاعد) أو نهاية غير طبيعية (كالعجز) أو الوفاة.

- يستفيد الموظفون بصفة عامة بجميع الحقوق والحريات التي كرستها كل من الدساتير وإعلان حقوق الإنسان والقوانين الخاصة.

- إلا أنه بالإمكان أن تتعارض هذه والحريات مع مقتضيات المرفق العام الذي، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع ببعض التدابير والقيود.

إما قصد حماية الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام وإما قصد حماية الموظف ضد تعسف الإدارة نفسها. أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيد من الخدمة العمومية.

لجأ المشرع إلى صياغة ضمانات لحماية تلك الحقوق وذلك في شكل قواعد ونصوص واضحة، يشكل البعض منها امتيازات وظيفية يحضى بها الموظفين دون غيرهم، وذلك تأمينا لاستقرار أوضاعهم، واكتسابهم لثقة الإدارة والطمأنينة على مستقبلهم، وتحفيزهم على أداء أفضل.