



جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم قانون خاص

العنوان

الحقوق المالية للموظف العام

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : دولة و مؤسسات

إشراف الأستاذ:

د. حرشايي علان

إعداد الطالبين :

- موسى أحمد

- مالكي حمزة

لجنة المناقشة

د. جمال عبد الكريمرئيسا

د.حرشايي علانمشرفا

د. عباس عبد القادرمتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ

شكر و عرفان

نتقدم بجزيل الشكر للمشرفه الذي تابع العمل من بدايته الى نهايته

والذي أحاطنا بتوجيهاته العلمية كما ساعدنا على تخطي عقبات

البحث .

كما لا ننسى من كان لهم الفضل في تعليمنا في مشوارنا الدراسي منذ

بدايته.

كما لا ننسى الدكتور المشرفه الذي لم يبخل علينا من علمه الوافر

الدكتور المشرفه "عمان"

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

نهدي هذا العمل المتواضع إلى:

الوالدين الكريمين

وإلى كل إخوتي و أخواتي

و نهدي هذا العمل المتواضع الى كل من ساندنا وكان دعما لنا في جميع مراحل

تعليمنا من الطور الابتدائي إلى غاية تخرجنا اليوم.

كما نهدي هذا العمل إلى كل طلبتنا الأعزاء وزملائنا والى كل من عرفناهم من قريب

وبعيد

فهرس الموضوعات

| الصفحة | العنوان |
|--|---|
| | الشكر و التقدير |
| | الاهداء |
| 02 | مقدمة |
| الفصل الأول : مفهوم الموظف العام في ظل التشريع الجزائري | |
| 06 | تمهيد |
| 07 | المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء |
| 07 | المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه |
| 11 | المطلب الثاني: مفهوم الموظف في القضاء |
| 13 | المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال المواثيق والنصوص التشريعية |
| 13 | المطلب الأول: مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال النصوص المختلفة |
| 13 | الفرع الأول: مفهوم الموظف من خلال القوانين الأساسية |
| 14 | الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية |
| 16 | المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري: |
| 16 | الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 66/133 |
| 17 | الفرع الثاني: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة |
| الفصل الثاني : الحقوق المالية للموظف العام في ظل التشريع الجزائري | |
| 20 | تمهيد |
| 21 | <u>المبحث الأول : تعريف الراتب</u> |
| 21 | <u>المطلب الأول : تعريف الراتب في الفقه</u> |
| 25 | <u>المطلب الثاني : تعريف الراتب في التشريع</u> |
| 27 | <u>المبحث الثاني : تحديد الراتب</u> |

| | |
|----|--|
| 27 | <u>المطلب الأول</u> : نظريات تحديد الراتب |
| 30 | <u>المطلب الثاني</u> : أساليب تحديد الراتب |
| 32 | المبحث الثالث : الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام و بعد التقاعد |
| 32 | <u>المطلب الأول</u> : حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية |
| 32 | الفرع الأول: حق الموظف في الراتب. |
| 37 | الفرع الثاني: حق الموظف في الحماية الاجتماعية |
| 42 | <u>المطلب الثاني</u> : حق الموظف في الحوافز |
| 43 | الفرع الأول: حق الموظف في العلاوات و التعويضات |
| 46 | الفرع الثاني: حق الموظف في الاستفادة من حماية الدولة |
| 51 | <u>المطلب الثالث</u> : الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد |
| 51 | الفرع الأول: حق معاشات التقاعد. |
| 59 | المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري |
| 59 | <u>المطلب الأول</u> : التعويضات والعلاوات |
| 60 | <u>الفرع الأول</u> : التعويضات المرتبطة بالمنصب |
| 60 | <u>الفرع الثاني</u> : التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية |
| 61 | <u>الفرع الثالث</u> : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي |
| 62 | <u>المطلب الثاني</u> : تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري |
| 65 | خاتمة |
| 68 | <u>قائمة المصادر و المراجع</u> |

مقدمة

لقد شهدت الجزائر عدة تعديلات للنصوص القانونية من أجل مواكبة هذه الحياة في شتى المجالات منها الاجتماعية والثقافية والإقتصادية ... إلخ ، إلا أن قانون الوظيفة العامة لم يشهد تعديلا أو إلغاء إلا بعد الاستقرار الأمني الذي شهدته الجزائر وتم هذا التغيير بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الذي أبرز أهمية الموظف العام معتبرا إياه ممثلا للدولة لأنه يتصرف باسمها ولصالحها ، موظفا شعارها ومستعملا ختمها .

ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتتالية مجموعة من الحقوق يتمتع بها الموظف مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود التي يبذلها والأعمال التي يقوم بها ، ومن أبرز هذه الحقوق نجد الحقوق المالية للموظف لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء .

إلا أن الحقوق المالية للموظف وبالأخص الراتب كأحد العناصر المشكلة للقانون الأساسي للموظف العام يبقى الأهم من بين العناصر الأخرى المشكلة للقانون الأساسي للوظيفة العامة بل إنه يمثل نقطة الصراع بين الموظف والدولة ، والسباق بين فئات الموظفين ، ولعل هذا الانشغال للموظف في ضبط حقوقه المالية له ما يبرره بالنظر إلى خصوصية نظام الوظيفة العامة في أن يكرس الموظف جل حياته النشيطة في خدمة الإدارة والتشبع بمبادئ الصالح العام .

ومن هذا سعيينا للخوض في هذا الموضوع انطلاقا من طرح الاشكالية التالية :

فيما تتمثل الحقوق المالية للموظف في القانون الجزائري ؟ .

1- أهمية الدراسة:

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

فالدراسة هذه تبين القيمة القانونية للموظف العام

2- أسباب اختيار الموضوع:

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

3- 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 .

صعوبات البحث

الصعوبات التي واجهتنا:

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

- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

- عدم استقبال المكاتب لنا بسبب فيروس كورونا هذا ما سبب في عدم جمع بعض المراجع و المذكرات الخاصة بهذا الموضوع .

- النظام الدراسي الخاص بالجامعة (نظام التفويج) عقد من مهمة بحثنا و ذلك بعدم التواصل مع الاستاذ المشرف .

المنهج المتبع في الدراسة

ومحاولة منا للإحاطة بكل جوانب الموضوع انتهجنا المنهج الوصفي عموما فيما يتعلق بحقوق الموظف ، غير أننا لجأنا إلى المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموظف العام ومرتبته .

و للإجابة على ما سبق إرتئينا الى اتباع الخطة المالية :

في الفصل الأول : مفهوم الموظف العام في ظل التشريع الجزائري.

و يتضمن هذا الفصل : المبحث الأول بعنوان : تحديد مفهوم الموظف العام اما المبحث الثاني فكان معنون بمفهوم الموظف العام من خلال الموثيق و النصوص التشريعية .

و في الفصل الثاني و الذي كان عنوانه : الحقوق المالية للموظف العام في ظل التشريع الجزائري إرتأينا فيه الى مبحث حول تعريف الراتب و مبحث حول تحديد الراتب والمبحث الثالث كان بعنوان الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام و بد التقاعد. وأخيرا خاتمة تمن اهم النتائج التي جاءت في البحث.

الفصل الأول

مفهوم الموظف العام في ظل التشريع الجزائري

تمهيد

سنعرض 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 مفهوما واسعا له وأخيرا مفهوم الموظف العام من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.

سنتناول هذا الفصل في مبحثين:

المبحث الأول : تحديد مفهوم الموظف العام فقها و قضاء

المبحث الثاني : مفهوم الموظف العام الجزائري من خلال الموثيق و النصوص التشريعية.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام فقها وقضاء

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 معا.

المطلب الأول: مفهوم الموظف في الفقه

إن الظروف و العوامل تفرض علينا عدم التسليم بتعريف واحد عبر مختلف الأزمنة ، زيادة على تقلب الأنظمة السياسية لمختلف الدول و المشرع يلجئ في بعض الأحيان الأحيان إلى تعريف معين لبعض الأصناف من الموظفين ، وقد يكون هذا التعريف خاص بفئة من الموظفين و لا يمكن أن نفهمه على بقية موظفي الدولة ، و رغم إختلاف الدول في أنظمتها و إختلافها في تحديد مفهوم الموظف العمومي إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين ، هذا الظاهرة أصبحت عالمية ، خاصة بتدخل الدولة في نشاطات التجارية و الصناعية و المالية و حاجة الشعوب إلى إشباع حاجياتها المختلفة ، و بالتالي 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 و إختلاف الظروف التاريخية و السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية للدول و طبيعة و خصائص القانون الإداري و يكون هذا القانون مطاط يتغير بتغير المجتمع . ²

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

¹ أحمد بوضياف ، (جريمة تأديبية للموظف العمومي في الجزائر) ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1986 م ص45
² محمد حامد الجمل ، (الموظف العام فقها و قضاء) ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر ، سنة 1969 م، ص35

و عرف بعض الفقهاء الموظف العمومي على النحو التالي : "الموظفون العموميون هم الموظفون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة"¹.

حسب هذا التعريف فإن صفة الموظف العمومي تقتصر على الشخص الذي يتمتع بالسلطة العامة: 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 أفرادا 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 عموميون كما يعرف أيضا بأن "الموظفون العموميون هم عمال المرافق العامة"²

- 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 القواعد القانون الخاص ولا تتبع أساليب القانون العام.³

- 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 العام.

¹ عامار عوابدي ، (دروس في القانون الغداري) ، ديوان و مطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1979 م، ص62

² محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ص 43

³ محمد حامد الجمل، نفس مرجع، ص 44

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)

تنص المادة 309 «يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والديون المتأخرة والمرتبات والأجور والمعاشات، غير أنه لا يسقط الربح المستحق في ذمة الحائز سيء النية ولا الربح الواجب أدائه إلى متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بانقضاء خمس عشر (15) سنة» ونصت المادة 310: «تقادم سنتين (2) حقوق الأطباء والصيدالة والمحامين والمهندسين والخبراء ووكلاء التفليسة والسماسة والأساتذة والمعلمين بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عمل أدوه من عمل مهنتهم وعما تكبده من مصاريفها 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"¹

3- تعريف الأستاذ فالين WALINE :

¹بوضياف أحمد، (الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر)، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص47 وما بعدها.

"الموظف العام هو كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريقة المباشرة، ويعين في وظيفة دائمة، و يشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة" 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:

الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة للقيام بعمل من أعمال سواء أجرته على ذلك أم لم تؤجره".¹

ويبقى الموظف رسميا حتى ولو كان يعمل في إدارة حكومية تقوم بعملها الشركات في البلاد الأخرى، كمصلحة السكك الحديدية و التلغراف والبريد، وكذلك الموظفون الذين يعملون في أملاك الدولة الخاصة من مصلحة الأملاك وموظفيها، وفي وزارة الأوقاف والمجالس البلدية القروية والمحلية يعتبرون موظفون رسميون 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.²

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.

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 دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء في معظمها متشابهة وليس هناك اختلافات جوهرية في ما بينها.¹

فقد عرف القضاء الفرنسي الموظف العمومي بأنه (الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية 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 المرافق العامة الصناعية والتجارية فقد فرق بين عمالها وأصبحت صفة الموظف العام تقتصر على كل من شغل وظائف التوجيه 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:²

من الناحية العلمية يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة، وبين غيرها من هؤلاء من عداد الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامه وقد فعل ذلك أيضا بالنسبة لبعض

¹ السيد محمد يوسف المعداوي، نفس مرجع سابق ، ص34

² السيد محمد يوسف المعداوي، نفس مرجع سابق ، ص35

الفئات الأخرى، إلا أنه ليس معنى ذلك أن هؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين، إذ مازال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء.

نجد أن 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 الإقامة دولة قانون التي تكفل المصلحة العامة و تحمي حقوق الأفراد و حرياتهم.¹

أما القضاء الإداري الجزائري فيعد حديث النشأة وهذا راجع للأسباب التالية :

1- حداثة 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.²

- تصنيف الوظيفة

- مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام

¹بوضیاف أحمد: (الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر)، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص 51.
²محمد الصغير بعلي، (الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية)، الكتاب الأول، دار العلوم للنشر و التوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2010، ص

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 القانون 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

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

الفرع الأول: 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 للتعبير² عن فكرة الموظف العمومي فدستور 1963 أشار في المادة 20 إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق

¹توفيق شحاتة: (مبادئ القانون الإداري)، ط1، 1955، ص 54.

²دستور جزائري صادر 08/09/1963 م 20، 54.

النقابي المادة 54 نصت «رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية»¹ أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة مصطلحات مصطلح وظائف الدولة كما استعمل مصطلح أعوان الدولة الوظائف العمومية أما دستور 1989 فإنه استعمل اصطلاح الوظائف وهذا ما تبناه في دستور 1996

ثانيا 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»¹.

أما ميثاق 1976 فإنه أشار إلى ذلك أثناء حديثه عن الدولة والمواطن «... تبدأ 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 القضائية².

الفرع الثاني : مفهوم الموظف في القوانين العادية

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

أولاً: مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات حسب قانون العقوبات

¹ميثاق الجزائر الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير أبريل 1964 ص 117.
²الجمهورية الجزائرية حزب جبهة التحرير ميثاق الوطني لعام 1976 ص 79.

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»¹ 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 للمواطن أو أكثر» المذكورة دخول منزل أحد المواطنين بغير رضاه، وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الإجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة (1) وبغرامة مالية 500 دج إلى 3.000 دج.

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 المندوب²

كما أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية 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 تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" ثالثا: مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

¹ أمر 66/156 مؤرخ 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

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

استعمل في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مصطلح الموظفون العموميون ومصطلح الأعران في المادة 16/4 حيث نصت "يمنع الوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعران 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 صدوراً وهو الأمر 66/133 والأمر 06/03

الفرع الأول: مفهوم الموظف في الأمر 66/133

عرفت المادة الأولى من الأمر 66/133 المؤرخ في 02/6/1966 "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.¹

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

1- صدور أداة قانونية للتعين.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

3- أن تكون الوظيفة مصنفة.

¹مصطفى شريف (أعران الدولة)، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1981، ص 28.
²أمر 75/58 مؤرخ 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المادة 129.

4- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 59/244 المؤرخ في 04/02/1959 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 59/244 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 66/133 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك.¹

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:

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.²

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:

¹مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 29.

²أدمان ذبيح عاشور: (شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية)، دار الهدى، عين مليلة، 2014، ص 6.

المؤسسات والإدارات العمومية المركزية للدولة المصالح غير الممركزة التابعة لها أي مختلف المديرات 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 تشنتها .

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

¹دمان ذبيح عاشور، مرجع سابق، ص7.

الفصل الثاني

الحقوق المالية للموظف العام في ظل التشريع الجزائري

تمهيد

إن من أهم الحقوق للموظف العام هي الحقوق المالية حيث أنها من جهة هي الدافع الأول للتوظيف فهي تعبر عن المقابل للخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه إلى الوظيفة العامة ، ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف لمواجهة التكاليف والمتطلبات الأساسية للحياة أو العيش الكريم .

وسنتناول خلال هذا الفصل أهم هذه الحقوق المالية خصوصا تلك التي تمثل نقاط تقاطع بين كل الموظفين على اختلاف فئاتهم ، ألا وهو الحق في الراتب أو الأجر ، من حيث ما هو الراتب ومكوناته .

و جاء هذا الفصل بمباحثه الاربعة على النحو التالي :

المبحث الأول : تعريف الراتب

المبحث الثاني : تحديد الراتب

المبحث الثالث : الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام و بعد التقاعد

المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

المبحث الأول : تعريف الراتب :

تتعدد التسميات المستخدمة بالنسبة لما يدفع للموظفين من أموال مقابل عملهم في خدمة الدولة ، فهناك من يستعمل لفظ راتب ، وهناك من يستعمل لفظ أجر ، حيث أن مرجع الاختلاف هو محل أداء الخدمة ، أو بالأحرى حسب قطاع العمل ، وبالرغم من محاولة التفرقة بين المصطلحين إلا أن الاستعمال لهما أصبح يفيد نفس المعنى وهو المقابل المالي دون تمييز بين أجر أو راتب¹

في هذا المبحث سنحاول تعريف الراتب فقها وتشريعيا .

المطلب الأول : تعريف الراتب في الفقه :

تعددت التعاريف الفقهية حسب كل فقيه ونظرته للراتب من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، لذلك نأخذ منها أبرز التعريفات .

فقد عرفه الفقيه روجيه جريجوار بأنه أحد عناصر النظام الذي يخضع له الموظفين ، فهو ليس أجرا مدفوعا كمقابل لقيمة الخدمة المؤداة بل هو إحتمالي في إطار نظام المراكز القانونية الموضوعية العامة غير الشخصية التشريعية أو اللائحية بالمعنى الفني لهذه التعبيرات حيث المرتب يسمح للموظف بالاحتفاظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لصفة وظيفته ويعرفه الأستاذ روزيه فيفصل في التعريف بالمقارنة بينه وبين الأجر فيقول " تعتبر الوظيفة العامة ، تقليدية كحرفة وعلى ذلك فالمرتب ليس مقابلا للعمل أو الخدمة مثل الأجر ، ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته² .

1- فوزي حبيش ، (الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين) ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1991

1² - حماد محمد شطا ، (النظرية العامة للأجور والمرتبات) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص

ومن الثابت أن النظام القانوني للراتب يتميز عن الأجر بخصائص معينة ، هذه الخصائص ترجع إلى قواعد الحسابات العامة والصفة اللائحية التي تربط الموظف بالشخص العام ، إلا أن التطور في النظام القانوني لراتب الموظف يتقارب مع النظام القانوني للأجر ، ففرق بين الأجر والراتب في بادئ الأمر لكنه أقر بالتقارب بينهما .

أما الدكتور مصطفى أبو زيد فهمي فيعرفه في عبارات أدبية بأنه أول حق يتقرر للموظف هو حقه في أن يتقاضى من الحكومة ما يقيم به أوده وأود أسرته ، إن من غير المعقول أن يخصص الموظف لوظيفته كل وقته ، وأن يتفرغ لها للقيام بأعبائها في نزاهة تامة دون أن يتقاضى من الدولة عوضا عن ذلك يستعين به في مواجهة أعباء الحياة .

فالمرتب ما هو سوى مبلغ من المال يتسلمه الموظف العمومي شهريا ، هذا المبلغ يختلف من موظف لآخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها ، ومن المعروف أن الموظف يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له قانون موظفي الدولة ، وإنما يتسلم في بعض الأوقات مبلغا أكبر وفي البعض الآخر مبلغا أقل ، وذلك لأن المرتب الأصلي الذي يحدده القانون يستقطع منه بعض المبالغ ويضاف إليه بعض المبالغ كالإعانة الاجتماعية وإعانة غلاء المعيشة¹ .

كذلك نجد تعريف الأستاذ محمد الطماوي بأنه (المرتب) هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة².

إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها :

يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة وهذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع وتشتري وهذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى ، عندما كان ينظر

¹ حماد محمد شطا ، مرجع سابق ، ص 34- 35 .

² الدكتور سليمان محمد الطماوي ، (الوجيز في القانون الإداري) ، دراسة مقارنة ، مصر ، دار الفكر العربي ، 1975

إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع وتشتري بالمال .

هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل وبالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيراً منطقياً في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضاً لا يقوم بأي عمل ومع هذا فالقانون يمنحه راتباً وفي تعريف آخر نجد الأستاذ حماد محمد شطا قد عرف الراتب بأنه هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى لائقاً من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .

حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفاً اجتماعياً وحسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر ، وقد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير ولكنه عندما ذكر بأن الراتب هو نصيب الموظف أو العامل من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان حقاً للموظف و العامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة .

كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيراً واضحاً عن الراتب الذي يتقاضاه بعد إحالته على التقاعد بالرغم أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي .

بعد التطرق إلى هذه التعاريف الفقهية للراتب وبعدما تطرقنا إلى الانتقادات الموجهة إلى التعاريف التي أوردها هؤلاء الأساتذة ، فإن الأستاذ سنه أحمد حاول تقديم تعريف للراتب ، وهذا التعريف يبدو أنه يتماشى مع روح العصر ، ويتماشى مع فكرة الديمقراطية التي أصبحت قبلة الشرق والغرب .

حيث يعرفه بأنه : هو نصيب وحق الموظف في الدخل القومي الذي ساهم في تكوينه ، ويتحدد هذا الحق وفق السلم الإداري الذي يصنف فيه الموظف ، كما أنه الدخل الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته لأسباب مبررة قانونا .

ومن مزايا هذا التعريف أنه يتماشى مع روح العصر وفكرة الديمقراطية ، فالمرتب لا يعتبر مقابل العمل ، لأن هذا الاصطلاح " الأجر مقابل العمل " هو عودة بصورة مقنعة لفكرة الأجر مقابل العمل ، والعمل بضاعة تباع وتشتري .

حسب هذا التعريف فإن المرتب هو حق الموظف وليس ميزة أو منحة من الدولة .

حسب هذا التعريف فإن الراتب هو نصيب وحق الموظف في الدخل القومي ، هذا الدخل يعود الفضل الأول في تكوينه إلى الموظف والعامل .

إن هذا التعريف يتماشى مع المنطق السليم فلن أسلم بأن الراتب مقابل العمل ، لأننا إذا سلمنا بذلك فما هو المبرر المنطقي لتقديم الراتب للموظف في عطلة مرضية طويلة الأمد ؟

ولذا فإنني أكدت في هذا التعريف على أن الموظف قد يمنح دخلا لتأمين معيشته ومعيشة أسرته لأسباب يبررها القانون ، وهذه الحالات نذكر منها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر :

- وجود الموظف في عطلة مرضية سواء كانت قصيرة أو طويلة الأمد ففي هذه الحالة يكون الموظف تحت قوة قاهرة لا يستطيع فيها أن يساهم في تكوين الدخل القومي ، وبالتالي فإن القانون يقرر له دخلا لتأمين معيشته ومعيشة أسرته .
- حالة وقوع حادث عمل للموظف ويصبح هذا الموظف لا يستطيع أن يساهم في تكوين الدخل القومي فتقرر الإدارة إحالته على المعاش ، وتقرر له دخلا لتأمين معيشته ومعيشة أسرته .

- بلوغ الموظف سن التقاعد بحيث يصبح الموظف في سن لا يستطيع أن يساهم في تكوين الدخل القومي فيقرر له القانون دخلا لتأمين معيشته ومعيشة أسرته .
 - حالة وقوع حادث خطير يؤدي إلى وفاة الموظف فتمنح له الإدارة دخلا لأسرته لتأمين معيشتها بعد وفاة الموظف العائل .
 - انتقال المعاش إلى زوجة الموظف بعد وفاته وهذا لتأمين حياتها وحياء الأولاد .
- ففي هذه الحالات لا يمكن أن أعتبر الدخل مقابل العمل بل أعتبره دخلا لأسباب يبررها القانون .

وحسب الرأي الخاص للأستاذ سنها أحمد فإن هناك فرق بين الراتب والدخل ، فالراتب هو نصيب وحق الموظف الذي ساهم في تكوين الدخل القومي ، بينما الدخل هو المبلغ المالي الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته في الحالات التي لا يستطيع فيها الموظف المساهمة في تكوين الدخل القومي لأسباب خارجية عن إرادته كحالة المرض أو حوادث العمل كما أن الدخل يمنح لفئات اجتماعية توجد في ظروف مزرية ، فيكون من واجب الدولة التدخل لتأمين معيشة هذه الفئات .

المطلب الثاني : تعريف الراتب في التشريع :

بالنسبة للمشرع الجزائري وفي كل التشريعات التي نظمت الوظيفة العمومية لم يضع تعريفا واضحا للمرتب بينما دائما كان يشير إلى أحقية الموظف في الراتب بعد أداء عمله ، كما أشار في ذلك إلى القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 32 في نصها : (للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب) .

كما نجد تعريف آخر للراتب بأنه : هو الأجر الذي يتقاضاه الشخص العامل من الجهة التي يعمل بها سواء كان العمل في القطاع العمومي أو الخاص .

ومن خلال القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وخاصة المادة 32 نستنتج التعريف التالي :¹

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

¹ الأمر 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ، ر ، رقم 48 ، سنة 2006) ، المادة 32 .

المبحث الثاني : تحديد الراتب

لتحديد ما يجري عليه العمل في مجال تحديد المرتبات في الوظيفة العامة ، ظهرت عدة نظريات سواء التقليدية منها أو المعاصرة ، بالإضافة إلى عوامل موضوعية واقعية لها الأثر البالغ في نظام المرتبات العمومية والمرتبطة بظروف تكوينه .

وأمام تعدد نظريات تحديد الراتب خصوصا منها التقليدية سنتوقف عند أهم هذه النظريات .

المطلب الأول : نظريات تحديد الراتب :

❖ **نظرية حد الكفاف :** وهي نظرية تقليدية لصاحبها ريكاردو ، تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل ، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم¹

وتؤكد هذه النظرية أن ارتفاع الأجور فوق مستوى الكفاف قد يستتبع ازدياد السكان الذي يضغط على الأجور ويدفع بها ثانية إلى أسفل حتى مستوى الكفاف .

وأستت هذه النظرية على أن رفع مستوى العامل بزيادة أجره يعني التكاثر اللانهائي ، وفي هذا زيادة لعرض العمل الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الأجر من جديد حتى يثبت عند الكفاف .

❖ **نظرية رصد الأجور :** وهذه النظرية لصاحبها جون استيوارت ، وقد قامت

على الأسس التي أخذت بها نظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على عرض العمل ، وقانون مالتس للسكان ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير للأجور .

¹ هاشمي خرفي ، (الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية) ، دار هومة ، الجزائر ،

وتؤكد هذه النظرية أن المقدار المتاح للأجور محدود بمقدار رأس المال وعلى ذلك فهناك رصيد محدد تدفع منه الأجور ، ولو أمكن أحدا الحصول على مزيد من الأجر ، فستقل أجور الآخرين ومن ثم فإن الأجور رهن بنسبة السكان العاملين إلى رأس المال .

❖ نظرية المساومة الإجتماعية : وتعود هذه النظرية للأستاذ ماركس ، وحسب هذه

النظرية فإن النقابات هي التي تحدد المرتبات بطريق مباشر كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا ، وإما بطريق غير مباشر كما هو الحال في أمريكا وبريطانيا عن طريق المقارنة بين المرتبات في الخدمة العامة و أجور العمال في القطاع الخاص¹

❖ نظرية الانتاجية الحدية : لا تزال جارية حتى الآن وتتضمن أن الأجور تميل

إلى التعادل مع قيمة الناتج الحدي للعمل ، وهذه القيمة هي الدخل الإضافي الذي يؤول إلى أي منشأة ، من توظيف وحدة واحدة إضافية من عنصر العمل ، ومن المجزي للمنشأة أن توظف عمالا إضافيين إلى أن تتعادل قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل مع سعر العمل (الأجور) ، ولو ازدادت الأجور فسوف يطرد بعض العمال من العمل في المنشأة إلى أن تتعادل تلك القيمة مع الأجر المرتفع (مع بقاء الأشياء على حالها) .

هناك العديد من النظريات المتعلقة بطرق تحديد الأجر ، هذه النظريات تميز بشكل واضح بين الأجر باعتباره ثمنا للعمل ، بمعنى أنه يتم تحديد الأجر كما يتم تحديد أية سلع أخرى مرتبطة بعامل العرض والطلب مع الأخذ بعنصر التكلفة بالتأكيد ، وبين كون الأجر من العناصر المتحولة حسب قيمة قوة العمل اللازم انتاجها ، في الحالتين السابقتين لا يجب استبعاد أية نظرية من نظريات طرق تحديد الأجر ، وذلك من أجل إمكانية انحراف الأجر الفعلي عن مستواه الطبيعي بفعل عوامل العرض والطلب أو عوامل أخرى ، ويستنتج من

1- هاشمي خرفي ، نفس مرجع ، ص 229

ذلك أن طرق تحديد الأجر لا تتوافق بشكل قاطع مع ما تحويه نظريات الأجور ، وإن كانت الأولى تعتمد على أسس ومبادئ هذه الأخيرة ، وبالتالي فإن الأصل في طرق تحديد الأجر أن يقبل العامل صراحة أو ضمنا الأجر المعروض عليه في عقد العمل ، وبسبب وجود فروقات اجتماعية واقتصادية بين العامل وصاحب العمل كان من واجب السلطات العامة والمهنية التدخل من أجل حماية الطرف الضعيف في عقد العمل . ألا وهو العامل . من تغول صاحب العمل¹

لجأت عدة دول إلى النص ضمن قانون العمل على تحديد الحد الأدنى للأجور ، ويعني ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل . ولا بأي شكل من الأشكال . النزول عن هذا الحد في أجر العامل ولو وافق العامل على ذلك ، لأن مسألة تحديد الحد الأدنى للأجور من المسائل المتعلقة بالنظام العام ، إذ لا يجوز مخالفتها أو الإتفاق على التنازل عنها ، وهناك العديد من الأحيان التي تكون طرق تحديد الأجور فيها من المواضيع المطروحة على طاولة المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل والنقابات العمالية ولكن الطابع العام أن السلطات العامة في الدولة هي التي تتدخل وتقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور لكل مهنة منفردة أو تحديد الحد الأدنى للأجور للمهن كافة بشكل عام ، هذا التحديد الذي تضعه السلطات العامة يكون مبنيا على مستوى أسعار المستهلك ، وكلما رأت السلطات العامة أن أسعار المستهلك في طريقها للإرتفاع تقوم برفع الحد الأدنى للأجور تحقيقا للعدالة²

¹تقييم الوظائف وهيكل نظام الأجور والرواتب ، www.mu.edu.sa ، اطع عليه بتاريخ 02-06-2020، بتصرف .

²مارية فلاح (2008) ، (نظام الأجور في المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري بحالة قطاع البريد) ، الجزائر ، جامعة منتوري قسنطينة ، ص 35-33 ، بتصرف .

المطلب الثاني : أساليب تحديد الراتب :

إن وضع نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف أهمية فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور بشكل يكفل اشباع حاجات العاملين لأن ذلك يساعد في تحفيزهم ودفعتهم للعمل بجد وإخلاص ، ويمكن تحديد الراتب بعدة أساليب نذكر منها ما يلي :

1- معيار المدة : حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن فقد يحدد بالساعة

وقد يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالشهر ، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر .

2- معيار المردودية : حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب كمية الإنتاج وهذا

المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج ومن هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فإن زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه وبالعكس إذا انخفض إنتاجه إلى الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز فالشركات والإدارات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل بل أصبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة .

3- المعيار المزدوج : إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث

يحسب الراتب الأساسي على أساس الزمن ، أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي .

4- معيار الأداء : إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجر يتناسب مع آدائه تبعا

لمعايير موضوعة ومحددة بشكل مسبق ، وتكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين " كم " الأداء و " نوع " الأداء .

5- معيار الجهد : يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا .

6- معيار الأقدمية : تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور وهذا العامل أكثر وضوحا واستخداما في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي .

7- معيار المؤهل العلمي والخبرة : إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة بالوظيفة ، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة .

8- معيار مستوى صعوبة الوظيفة : يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر ، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجرا أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكريا وجسديا ، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها .

9- معيار المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق : تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل ، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم ، الأمر الذي يجعل كثيرا من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقا للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار .

المبحث الثالث : الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية المهام و بعد التقاعد**المطلب الأول: حق الموظف في الراتب والحماية الاجتماعية**

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

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

¹ - المادة 32 من القانون المعمول به سابقا

أولاً: استحقاق الموظف للراتب

يستحق الموظف لراتبه اعتباراً 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 خالياً من العيوب فهو

صحيح منتجاً 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 قانونياً، لذا حماية للغير أعطى

المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية.

يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه ، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة

المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على

محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة الترتيب.

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

"يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة مترتب غير أنه يمكن

تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العامة المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب

على الترتيب المباشر في الراتب"¹.

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعلياً في مقر عمله

بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه. وذهب الاجتهاد

¹ - الحسن بن الشيخ (الموليا المنتقى في قضاء مجلس الدولة) الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 ص 110

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 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 التنصيب في الوظائف.
2. السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للتوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه.
3. امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب.

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

ثانيا: نظام تحديد الرواتب

¹ - هاشمي خرفي ، (التوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية) دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 140

تطبيقا للمواد 8 و114 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 الأساسي العام يشتمل الراتب على ما يأتي:

- الراتب الرئيس

- 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 و الرقم 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

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

- الرقم الاستدلالي في الدرجة السابعة : 159.

- المرتب الأساسي

$$.20358=453*45$$

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

$$.159+453 =612 -$$

- ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمراتب الذي يساوي 612 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 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 للمراتب. 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 ب 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480 ، إلى المكافأة ، الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل.

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

وأما قيمة النقطة الاستدلالية فتحدد ب 45 دج طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

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

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

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

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 07-306 (المتضمن تحديد نظام التعويض للموظفين) والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة جرد عدد 61 ص ن.

ماديا و معنويا. كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم العلمي كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان، ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها كان لابد للدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسة و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية (أولا) ثم الضمان الاجتماعي (ثانيا) .

أولا: الخدمات الاجتماعية

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 و أعادت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها.

إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وليد جهود اعتمد في تحديد 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

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

² - هاشمي خرفي مرجع سابق ص 41.

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 المذكورة 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.

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 ممثلينهم وفي إطار الهيئات والهيكل المنشأة لهذه الغرض.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية : " ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم

الضرورية للنمو والتفاعل الايجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية¹.

ثانيا: الضمان الاجتماعي

ظهر مصطلح الضمان الاجتماعي لأول مرة في التشريع الأمريكي الصادر بتاريخ 08-171935 والذي كان يقر إعانة لمن يواجه البطالة أو الشيخوخة خاصتها 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 بالتأمينات². أما فرنسا فكانت أكثر دول الأوربية تأثرا بتشريعات الألمانية في مجال الضمانة الاجتماعية ، ولم يكن من سهل في ظل سيادة المذهب الفردي أن يولد نظام حقيقي لتأمين أو الضمان الاجتماعي، ولقد ترتب على هزيمة ألمانية في الحرب العالمية الأولى واستعادة فرنسا لمقاطعتي الألزاس واللورين حيث وجدت الحكومة الفرنسية نفسها أمام موقف يضطرها لتدخل العاجل فقد كان سكان المقاطعتين العائدتين يتمتعون بالضمان الاجتماعي في ظل الحكم الألماني ولم يكن من ممكن تجريد هؤلاء العمال من مزايا قرره لهم المستعمر، فكان إلزاما على الحكومة توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا وقد أدى ذلك إلى صدور قانون 25 أبريل 1928 على أن عيوب هذا القانون جعلت من لازم تعديله بقانون آخر صدر في 30 أبريل 1930 ثم توالى التعديلات التشريعية في مجال الضمان الاجتماعي بهدف زيادة الحماية الذي كفلها هذا القانون وهذا ما جعل من تشريع الفرنسي في هذا المجال أفضل من النظم الموجودة في الدول الأخرى . أما في الجزائر فقد كان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين ، النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983 والذي يهدف إلى تعميم الضمان

¹ - انظمه 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 10-061949 والمتص من 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

للجميع دون نظر إلى النشاط أو الفرد¹، فيشمل العمال الموظفين بالإضافة إلى سماح لنقابات والجمعيات الممثل لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان ، وإعطائها 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 صاحب العمل².

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

أ- فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ، كما تشمل أخطاء التأمين على المرض ، أخطاء عينية و أخطاء 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 11-90 المتعلق بالعلاقات العمل المعدل والمتمم التي جاء فيها على أنه: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة " ، كما لها الحق في تعويضية تساوي 100% من الأجر اليومي ، أما بالنسبة الموقوف المشرع الجزائري و موقف المشرع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد عطلة الأمومة

¹ - المادة 1 من القانون رقم 83-11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم و المؤرخ في 02-07-1983، ج ر عدد 28 (1983) .
² - في المادة 6 من القانون رقم 83-14 المتضمن بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل متمم المؤرخ في 02 يونيو 1983، ج ر عدد 28، (1983)

فإن هذا الأخير نجده أضاف أسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها.

ج- ولقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفاضة 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 للاستفاضة 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 للاستفاضة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت ثلاث سنوات.

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.

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

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 التخل في تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل ، يستحق الموظف العام العلاوات وهي كالاتي:

1. منحة المنصب العالي: تنص المادة 2 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 على أن الموظفين الشاغلين لمناصب هيكلية ووظيفة تابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة، يستفيدون من زيادة أستدلالية تضاف إلى الراتب¹.

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

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 الأساسي¹.

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

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

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

8. **المنح العائلية:**

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 الطفل إلى غاية سنة وتمدد إلى سنة كاملة في الحالات الآتية:

¹ - في بيان طرق تحديد منحة المنطقة في المرسوم 82-83 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 من قانون الأساسي العام للعامل.

- 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 مواصلة 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.¹

9. **منحة التوفيق.**

10. **منحة المسؤولية.**

ثانيا: الحق في التعويضات

أ- **التعويض الجزافي عن الخدمة:** أثناء تطبيق سلم الأجور الجديدة إتضح بأن الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك وخاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجابه وكذلك فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة والإدارات العمومية وكذلك الأعوان المتعاقدين ، ولتسوية وضعيتهم أقر فخامة رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف لآخر. وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/26 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية

¹المواد 2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-07 المتعلق بكيفية تحدي منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.

ب- تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية: استحدثت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-171 المؤرخ في 26/10/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم : 10/78 المؤرخ في: 24/02/2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. كما تخضع هذه 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 يناع فيها عمل قانوني ألحق به أذى ، والذي أثر سلبا على مركزه، ومن خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر والإدارة، ويتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما معا مع مراجعة التقدير ويعتبر التظلم الإداري إجراء

اختياريا وهذا ما أشار إليه نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹. وهذه المادة تسري على المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء فعلى المدعي أن يختار إما القيام بالتنظيم أولا أو اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكدا من موقف الإدارة السلبي.

والقاعدة في التنظيم أنه شخصي فردي ، ويمكن أن يكون جماعيا بشرط أن يتعلق بمشكل واحد ويخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية².

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 والإدارية 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 ذاته³. لهذا ومن المسلم

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

² - عطا الله بن حميدة (الوجيز في القضاء الإداري تنظيم عمل واختصاص) دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع الجزائر 2011، ص 200.

³ - في المادة 23/02 من المرسوم رقم 88/131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن المؤرخ في 4 يونيو 1988 جر عدد 27 د س ن

به أن القرار المخالف يحتمل إغاؤه قضائياً لتجاوز السلطة ولذلك أبيض لجهة الإدارة سحب ما بقي إغاؤه ممكناً بطريق القضاء، وأن تصحح بنفسها الخطأ لتتجنب بذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح ، فحق التظلم إلى السلطة الإدارية مصدرة القرار لترجع عن قرارها ، وكذلك ترفع عن الطاعن مشقة ارتياد ساحات القضاء والتقاضي ومسالكه الوعرة وإجراءاته المعقدة ، وقد تأخذ جهة الإدارة بوجهة نظر صاحب الشأن المتظلم، عندما تبين لها أن قرارها مخالف للقانون، وقد تطرح الإدارة وجهة نظر صاحب الشأن جانبا فتفرض تظلمه وتبقى على قرارها لما تراه بأنه مطابق للقانون.

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

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

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

ثانياً: الحق في الحماية القضائية.

يقصد بالحماية القضائية: الوسيلة القانونية ، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة بطلب من القاضي للفصل في أنواع الاختلاف الإداري، موضوعه عمل قانوني أو مادي، وكذلك التدخل حماية للطرف الضعيف وخاصة وأن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه إذا سمح القانون والاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى السلطة

¹ - احسن 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.

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:

" 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:

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

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

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

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

(أ) مدى جسامة الخطأ المرتكب في حق الموظف.

(ب) حرمان الموظف من اقتضاء مرتبه.

(ت) ظروف المعيشة.

(ث) فرص الترقية والتي تكون بزيادة الراتب.

ويشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي ، وفي حالة امتناعها لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ بل يبحث في كل حالة على حدى، ولا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها وفقا للاعتبارات عديدة².

¹ - بابة خرفي، (دور القاضي الإداري بين المتقاضى والإدارة) دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2006. ص58.
² - هدية أحمد (المسؤولية المدنية للإدارة العامة عن أعمالها المدنية)، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 3 (مارس 2006) ص 84.

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 سلطتها التقديرية¹، 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.

المطلب الثالث : الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد

الفرع 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:

أولا : المعاش المباشر.

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

¹ - 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.

1- شروط الحق في المعاش المباشر**(أ) : حسب السن الشرعي.**

تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتين:

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 وفقا للكيفيات التالية:

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

وثلاثين (32) سنة على الأقل.

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

عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش

تقاعد نسبي، بالنسبة للنساء العاملات تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة

أعلاه بخمس (05) سنوات².

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

² - المادة 06 مكرر من القانون رقم : 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل ومتمم المعمول به سابقا.

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

4. يمنح التقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن ، بناء على طلب العامل الأجير دون سواه. أي بصفة منفردة ، وفي حالة هذه الحالة لا تستطيع الإدارة إجباره على التقاعد وإلا يصبح قرار الإحالة على التقاعد باطلا وعديم الأثر¹.

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) سنوات². 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 - في المادة 06 من نفس القانون.

² - المادة 10 من القانون 83/12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا

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

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 ب 15 سنة المنصوص عليها قانونيا ، يمنح الصندوق الوطني للمعاشات منحة التقاعد ، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل و اشتراك¹.

2- مبلغ المعاش المباشر.

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك 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 والمتقاضي 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 83/12 المعدل والمتمم المعمول به سابقا
² - في المادة 13 من القانون رقم 83/12 المعدل و المتمم 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.

إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عائق 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.

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

² - المادة 16 من نفس القانون

³ - المادة 17 من نفس القانون.

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

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

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

يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي¹.

ثانيا : المعاش المنقول.

ويقصد به كل من ذوي الحقوق يستفيد من معاش منقول ، إثر وفاة صاحب المعاش العامل وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون².

- الزوج.

- الأولاد المكفولون والذين سبق ذكرهم في الفرع الثاني سابقا

- الأصول المكفولون.

غير أن 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 الأكثر³.

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.

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

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

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

(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، يقسم 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 المعاشات 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 و بالتالي 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 83/12 المعدل و المتمم المعمول سابقا

² - المادة 34 من القانون رقم 83/12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا

³ - المادة 09 من المرسوم رقم 85/31 المتعلق بتحديد كليات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 09 فيفري 1985 رقم 83/12 المؤرخ في 09/07/1983 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 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 نوا 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 الأحد 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 المتوفي. وتدفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة 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 مبلغا أقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم⁴.

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

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

³ - المادة 43 من القانون رقم 83/12 المعمول به سابقا. أنظر القرار المتضمن قيمة المعاشات للضمان الاجتماعي ومنحة وربوعه 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.

المبحث الرابع : حقوق التعويض المختلفة في ظل التشريع الجزائري

المطلب الأول : التعويضات والعلاوات

إلى جانب الراتب الرئيسي نجد جانب آخر متمثل في التعويضات ، حيث يتقاضاها الموظف كمدخيل إضافية في شكل تعويضات² أو ما يصطلح عليه بالمنح كل ذلك يناسب خصوصية وظروف الوظيفة أو ما يدفع كتعويض عن بعض المصاريف التي قد ينفقها الموظف في إطار تأدية مهامه .

فالتعويضات التي تدخل في الراتب متعددة حسب القطاعات ونوع الوظيفة ، وهي تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به³

بالإضافة إلى تعويضات أخرى مشتركة بين فئات الموظفين تتعلق بطبيعة الوظيفة أو المنصب ، وعموما يمكن تصنيف التعويضات إلى ثلاثة مجموعات وهي :

✓ التعويضات المرتبطة بالمنصب .

✓ التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية .

¹ - المادة 02 من نفس المرسوم المعمول به سابقا.

² هاشمي خرفي ، (الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية) ، دار هومة ، الجزائر ،

2010 .

1- ³ المادة 07 ، مرسوم رئاسي 07 - 304 ، سالف الذكر .

✓ التعويضات ذات الطابع الاجتماعي .

الفرع الأول : التعويضات المرتبطة بالمنصب :

وهي تعويضات بمثابة مداخل مكملة للمرتب تختلف أهدافها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب ومنها ما يلي :

(أ) تعويض التبعية الخاصة : تستفيد منها معظم الأسلاك والمناصب حسب خصوصية السلك أو القطاع ، وهي متعددة وتعتمد معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها مثل تثمين بعض المناصب والأسلاك ، وإعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية ، كذلك طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب .

(ب) تعويض الضرر : ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر والمشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء ، الوسخ ، انعدام الظروف الصحية) .

(ج) تعويض العمل بالتناوب : خصصت هذه المنحة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به نظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل يوم كامل (24 ساعة) .

(د) التعويض الجزافي للخدمة المستمرة : أسست لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كـ بعض السائقين والحراس وكاتبات المديرية وغيرهم كما أنها لا تجمع مع الساعات الإضافية .

الفرع الثاني : التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية :

هي تلك التعويضات المخصصة لبعض المناطق التي تتميز بصعوبة من ناحية المناخ بصفة عامة ، لاسيما المناطق الجنوبية وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهلية ، وهي عامل تحفيز يندرج في إطار سياسة التوازن الجهوي إما لتشجيع الموظفين

على البقاء في هذه المناطق و إما لجلب أعوان جدد عن طريق التوظيف أو النقل بصفة طوعية¹

وأهم هذه المنح المشتركة بين مختلف القطاعات ما يلي :

(أ) منحة المنطقة الجغرافية : وتحسب بنسبة مئوية تصل إلى 35 % حسب المناطق ، أساسها الراتب الأساسي لسنة 1989 ، وتمنح لكل موظف .

(ب) منحة الامتياز : أو ما يصطلح عليه بمنحة الجنوب وتحسب بنسب مئوية متفاوتة حسب المناطق وحسب الأصناف بدءا من الصنف 8 لشبكة الأجور إلى الأعلى ، وتصل هذه النسبة إلى 150 % .

(ج) منحة السكن : هي منحة جزافية بمبلغ 2000 دج للموظفين في الصنف 8 إلى الأعلى الفرع الثالث : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي :

وتشمل هذه التعويضات المنح العائلية المختلفة وهي كالاتي :

(أ) المنحة العائلية : تمنح لكل طفل سنه أقل من 17 سنة في كل الحالات بمبلغ 300 دج أو 600 دج للمستفيدين من دعم المنح العائلية .

(ب) منحة الطفل +10 سنوات : هي منحة تضاف إلي المنحة العائلية للطفل الذي بلغ 10 سنوات بمبلغ 11.25 دج في حدود 03 أطفال .

(ج) منحة الأجر الوحيد : تمنح للموظف الزوج الذي لا يعمل زوجه 800 دج .

(د) منحة الوضعية العائلية : تدفع للزوج الذي ليس له أطفال بمبلغ 5.50 دج .

¹هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 254 .

المطلب الثاني : تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري :

إن تشريع الوظيفة العامة الجزائري لم يختلف عن تشريع العمل الجزائري فيما يتعلق بهذه التعويضات المختلفة ، فالموظف الجزائري يتلقى جملة من التعويضات مثل منحة المنطقة و المنح العائلية ومنحة الراتب الوحيد .

1- حق التعويض حسب الأمر 133/66 : نص هذا الأمر على تعويض الأضرار المادية

والمعنوية لصنف معين من الموظفين وهم الموظفون المجاهدون الذين تعرضوا لأضرار مادية ومعنوية أثناء الثورة المسلحة¹

إن هذا الصنف من الموظفين هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيلا على التقاعد وبقيت نسبة ضئيلة ومنهم من هم على وشك التقاعد ، كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض الأخطاء المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الانتاج ، وقد انفرد الأمر السابق بتقرير تعويض للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية²

2- حق التعويض حسب المرسوم رقم 148/66 : صدر هذا المرسوم يحدد طريقة

التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة ويحدد هذا التعويض بنصف مرتب الموظف للشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة إلى المنح العائلية والتعويضات الملحقة³

¹الأمر 133/66.²لأمر 133/66.³ - 1 المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 1966/6/2 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة.

3- حق التعويض حسب المرسوم 59/85 : إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي

لعمال الإدارات والمؤسسات العامة أشار إلى حق الموظف في قبض تعويض مادي إذا تعرض أثناء العمل إلى أضرار مادية أو معنوية ، كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا للموظفين القدامى¹

4- حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 130/93 : حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط

قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15/5/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة²

مع الملاحظة أن كافة الأسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاص أو نوعي يسمى indemnité de suggestion ou spécifique

فبالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره 30 % من المرتب الأساسي في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع إلى آخر فمثلا القطاعات المسماة قطاع السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر³

¹ المرسوم 59/85 ، المادة 19

² المرسوم التنفيذي رقم 130/93 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة

1- ³ المرسوم التنفيذي رقم 130/93 ، المادة 18 .

خاتمة

من خلال تناولنا لموضوع الحقوق المالية للموظف العام نستخلص أن الراتب يمثل نقطة الصراع بين الموظف والدولة إذ يعتبر الراتب من أهم الحقوق التي أقرها المشرع للموظف فهو مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود المبذولة من طرف الموظف وهذا ما أشار إليه القانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في المادة 32 منه .

ويحدد الراتب وفق قوانين واللوائح حسب الشبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل بالإضافة إلى منح الموظف من قبل الدولة تعويضات يتقاضاها الموظف كمدخيل إضافية في إطار تأدية مهامه ، كل ذلك بما يناسب خصوصية وظروف وظيفته ومنها ما يتعلق بتعويضات مرتبطة بمنصبه أو بالمنطقة الجغرافية أو تكون ذات طابع اجتماعي أو منح عائلية ... إلخ .

وقد ظهرت عدة نظريات وأساليب سواء كانت تقليدية أو معاصرة في مجال تحديد المرتبات في الوظيفة العامة بالإضافة إلى عوامل موضوعية واقعية لها الأثر البالغ في نظام المرتبات والمرتبطة بظروف تكوينه .

أما بالنسبة للسلطة التي تحدد المرتبات في الجزائر فقد انقسم الفقه الإداري إلى ثلاثة اتجاهات كما نرى في التجربة الجزائرية في تحديد المرتبات والأجور من خلال دراسة هذه التجربة في القانون العام الذي ينظم المرتبات في قطاع التوظيف العمومي والقانون الخاص الذي ينظم الأجور في القطاع العام .

كما لا يفوتنا أن أول من أقر الحقوق المالية للموظف هو ديننا الاسلامي وذلك في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم حين قال : " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " .

ولكن ومع ذلك فإنه توجد عدة عيوب وجب مراجعتها ومحاولة تصحيحها في هذا الموضوع ولهذا نقدم الاقتراحات والملاحظات التالية :

* تعديل النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمنح المختلفة والعلاوات وجعلها تتناسب والوظائف المشغولة حتى تكون المرتبات متميزة تحفز الموظف من خلالها على بذل الجهد وتحسين الأداء وجودته للتمكن من الترقية إلى المناصب والرتب الأعلى .

* حماية المرتبات بموجب نصوص تلحق بقانون الوظيفة العمومية وترتب جزاءات تأديبية في حالة ما ثبت التعسف في استعمال السلطة للرؤساء الإداريين .

وعلى هذا الأساس نقترح المشروع المستقبلي للوظيفة العمومية بأن يخصص فصلا كاملا في المرتبات مع التطرق بإسهاب إلى الحماية القانونية للمرتبات .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

✓ الكتب والمؤلفات :

- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1991 .
- حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور والمرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 .
- الدكتور سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1975 .
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 .
- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة قالمة ، قالمة ، الجزائر ، 1995 .

✓ الرسائل الجامعية :

- * حمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية العامة ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، 2005 .

✓ المذكرات :

1- مسعود عشاش ، مذكرة بعنوان الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014/2013 .

2- ضهراوي عبد الكريم - شافعي عبد الله ، مذكرة بعنوان الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف أسلاك قطاع التربية ، لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2016/2015 .

✓ الأوامر والمراسيم :

أ- الأوامر : (النصوص التشريعية)

1- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج ، ر ، رقم 48 سنة 2006) .

2- الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 .

ب- المراسيم : (النصوص التنظيمية)

1- مرسوم رئاسي 304/07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج ، ر ، رقم 61) لسنة 2007 ، المعدل والتمم .

2- المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن حق التعويض للموظف المسرح لعدم الكفاءة .

3- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

- 4- المرسوم رقم 138/66 المؤرخ في 02/06/1966 المحدد لمرتبات المجموعة الخارجة عن السلاالم .
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 130/93 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة .
- 5- المرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 05/01/1985 يحدد السلم الوطني للأجور .
- 7- المرسوم رقم 118/80 المؤرخ في 12/04/1980 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور ويحدد سيرها وعملها .
- 8- المرسوم 216/85 المؤرخ في 20/08/1985 يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة (ج ، ر ، عدد 35 ليوم 1985/08/21) .
- 9- المرسوم التنفيذي 228/90 المؤرخ في 25/07/1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة (ج ، ر ، عدد 31 ، ليوم 1990/07/28 .