جامعة الشيخ العربي التبسي _ تبسة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص : قانون إداري

بعنوان

الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

إعداد الطالب :

فاطمي جابر

إشراف الأستاذ :

الدكتور : هادفي بشير

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
1 – الأستاذ حملة عبد الرحمان	أستاذ مساعد أ	رئيسا
2 – الأستاذ هادفي بشير	أستاذ	مشرفا
3 – الأستاذ رباطي نور الدين	أستاذ مساعد ب	مناقشا

السنة الجامعية : 2024-2025

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ...فاطمي جبار.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :...1101993618.. والصادرة بتاريخ :...2023/02/26...

المسجّل(ة) بكلية :...الحقوق والعلوم السياسية قسم :قانون عام.....

الطالب .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..... والصادرة بتاريخ :.....

المسجّل(ة) بكلية :..... قسم :.....

و المكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها :...الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري.....

.....

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ ...2025/5/26...

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكلية: كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: بيتيتير اللقب: هارون الرتبة العلمية: أستاذ

العنوان الإلكتروني المهني: Raafi.haroun@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: جابر اللقب: فاطمة تاريخ ومكان الازدياد: 2002/05/05 بئر العاتر

البريد الالكتروني : djaberfat mi99@gmail.com

الاسم: اللقب: تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني :

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

القسم: قانون عام التخصص: قانون إداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة.

التاريخ: 2025/05/26

توقيع المشرف

إهداء

إلى من زرع في دربي بذور الأمل و سقاني بحروف الدعاء إلى من كانت دعواتهم وقود عزيمتي في درب العلم و المعرفة ...

إلى من حملوا مشعل الصبر و التضحية من أجلي فكانوا سندا لا يميل وعزا لن يزول

إلى والدي نبض قلبي و ضياء دربي

رحمة الله عليه

وإلى من أفضلها على نفسي و لم لا فلقد ضحت من أجلي

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

إلى إخوتي أنيس شمس و بلال و أخواتي البنات وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون وفي أصعدة كثيرة.

إلى رفيق دربي وأخي في الحياة أمجد

إلى كل طلبة الشعب الأدبية

أهدي هذا العمل

شكر وتقدير

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

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور "هادفي بشير" لقبوله الإشراف على مذكرتي وأشكره على كل ما قدمه لي من توجيهات ومعلومات قيمة التي كانت عونا لي في إنجاز هذه المذكرة

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

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

المقدمة

مقدمة

تعد الوظيفة العامة من أهم العناصر التي يرتكز عليها عمل السلطات الإدارية , لذلك نجد أن قانون الوظيفة العمومية يعتمد على جملة من العناصر المتكاملة تتمثل في الحقوق و الواجبات و الوضعيات التي تخص موظفي القطاع العمومي أي كل ما يخص المسار المهني للموظف العمومي و الحديث عن الوظيفة العامة يؤدي بنا إلى الحديث عن الموظف العام فلا يمكن قيام وظيفة عامة إلا بوجود موظف يشغلها فعلا ، فاتساع وظائف الدولة وتنوع نشاطاتها أدى بصفة واضحة إلى زيادة في عدد الموظفين العموميين . ولهذا قيل أن الدولة " :لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها " [1] .

و تتمثل حقوق الموظف العمومي عموما في حقوق مالية مقررة أساسا للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها و مسؤولياتها في كل فئة من فئات الموظفين , و لكنها مقررة أيضا بالنظر لمصلحة الموظفين حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم , و أهم هذه الحقوق هي الرواتب و ما يدعمها من أنواع الترقية و الحقوق الاجتماعية ذات الطابع المالي و أهمها الحق في الحماية الاجتماعية و الحق في التقاعد , حيث تكتسي أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفعال في تحقيق أهداف و غايات الإدارة كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام و أداء الخدمات للجمهور وكل المنتفعين من خدمات هذه المرافق القانونية و الاجتماعية .

بفعل التحولات الاقتصادية القانونية و التكنولوجية التي شهدها محيط الإدارة العمومية , برزت الحاجة إلى مراجعة و تحديث القوانين المنظمة للوظيفة العمومية . و قد جاء هذا التحديث ليشمل تطويرا في مفهوم الوظيفة العامة , حيث تم تعزيز مكانة الموظف العمومي و حقوقه لاسيما مع صدور الأمر 06 -03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي أبرز الدور المحوري للموظف العام باعتباره ممثلا للدولة , يتصرف باسمها و لمصلحتها , انطلاقا من هذا المفهوم حرص المشرع الجزائري من خلال تشريعاته المتعاقبة على تكريس جملة من الحقوق للموظف تمكنه من المساهمة الفعالة في تحسين ظروفه المهنية و المعيشية و ترسيخ علاقة وظيفية قائمة على الاستمرارية و الثقة المتبادلة بينه و بين الإدارة

[1] : سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1996، صفحة 190.

ومن أجل دعم هذه العلاقة , نصت التشريعات و التنظيمات على مجموعة من الحقوق ذات الطابع المالي التي يستفيد منها الموظف العمومي مقابل أداءه لواجباته و التزاماته تجاه الإدارة .

أهمية الدراسة :

تكتسي دراسة الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري أهمية بالغة بالنظر للدور المحوري الذي يلعبه الموظف في تحقيق أهداف المرفق العام حيث تعتبر الحقوق المالية من العوامل الأساسية لضمان سير المرفق العام .

الهدف من الدراسة :

أما الهدف أو الغاية من هذه الدراسة فهي تكمن في الوقوف على التنظيم الاجتماعي لرواتب الموظفين والتعويضات والملحقات المختلفة التي يتمتع بها الموظف , و بالتالي تسليط الضوء على حقوق الموظف المالية من بداية عمله إلى نهايته أي قبل وبعد الخدمة وهذا بالرجوع للنصوص القانونية التي نصت عليها .

أسباب اختيار الموضوع :

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى دوافع شخصية و أخرى موضوعية تتمثل في :

- الرغبة الخاصة في الاطلاع ومعرفة على قانون الوظيفة العمومية و مختلف المواضيع التي ينظمها.
- التعرف على مختلف النصوص القانونية التي تنظم الحقوق المالية للموظف العمومي و كيفيات تحديدها وتوزيعها على مختلف الأسلاك الوظيفية المتعددة والمتشبعة وذلك انطلاقا مما اقر به القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- تباين المفهوم الحديث للموظف العام ومحاولة معرفة الحقوق المالية التي يتمتع بها في الترسانة القانونية التي وضعها المشرع الجزائري .

الإشكالية المطروحة :

كيف نظم المشرع الجزائري الحقوق المالية للموظف العمومي ؟

الدراسات السابقة :

بعد السعي وإجراء البحوث والإطلاع عليها وجدت بعض الدراسات السابقة تناولت موضوع حقوق الموظف بصفة عامة منها دراسة سنة أحمد , رسالة ماجستير , جامعة الجزائر , 2005 .

الصعوبات التي واجهتها :

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

- ضيق الوقت , وتنوع وكثرة النصوص القانونية التي تناولت عملية إقرار وتنظيم الحقوق المالية للموظف العمومي .

المنهج المتبع :

ولكي نتمكن من دراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال طرح النصوص التي تنظم الحقوق المالية للموظف و تحليلها .

ولمحاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع و تحقيق أهدافه تم الاعتماد على خطة ثنائية تتكون من فصلين تناول الأول الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء سريان العلاقة الوظيفية, حيث قسم إلى ثلاثة مباحث عالج المبحث الأول الحق في المرتب الأساسي , وتناول المبحث الثاني الحقوق المالية المرتبطة بالترقية كحافز مادي للموظف وتم اختتام هذا الفصل بمبحث ثالث أخير الحقوق المالية المتعلقة بالتعويضات و ملحقات الراتب .

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان الحقوق المالية للموظف العمومي بعد انتهاء العلاقة الوظيفية قسم هو الأخر إلى ثلاثة مباحث الأول كان الحق في معاش التقاعد و المبحث الثاني الحق في معاش العجز و أخيرا تختم بالمبحث المتعلق بالمنازعات المتعلقة بالحقوق المالية للموظف .

الفصل الأول : الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء سريان العلاقة الوظيفية

أورد الأمر 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية [1] سردا واسعا لحقوق الموظف العمومي و الذي بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة يصبح له حقوق ويتحمل التزامات والتي يرتبها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، ووفقا للإجراءات والتكريسات المقررة قانونا . لذلك يحوز الموظف على كافة الحقوق التي يقررها القانون لهذا المركز القانوني مقابل تحمله أعباء، ومهام وظيفته، وأداء الأعمال التي يتطلبها .

تبعا لما سبق ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث تناولنا في (المبحث الأول) الحق في المرتب، في حين خصصنا (المبحث الثاني) لدراسة الحق في التعويضات الأساسية المرتبطة بالراتب أما (المبحث الثالث) بعنوان الحق في التعويضات التكميلية .

المبحث التمهيدي: التعريف بالموظف العمومي

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

من خلال هذا المبحث سنتعرض إلى مفهوم الموظف في الفقه والاجتهاد القضائي الجزائري، ثم نتطرق إلى مفهوم الموظف العام من خلال النصوص التشريعية الجزائرية الأساسية منها ثم العادية، كونها تتضمن مفهوما واسعا بالنسبة للموظف العام، وأخيرا نتطرق إلى مفهوم الموظف العمومي من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.

[1] : : قانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , المؤرخ في 16 جويلية 2006 , جريدة رسمية عدد 46 .

المطلب الأول : التعريف الفقهي و القضائي للموظف العمومي

الفرع الأول : التعريف الفقهي

1 – تعريف الفقه المقارن :

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

فقد اعتبر الأستاذ "هوريو Hauriou "الموظفين بأنهم "مواطنين خاصين" ، وعرف الموظف بأنه:" كل شخص يشغل وظيفة داخلة في الكادرات الدائمة، والمرفق العام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارات العامة التابعة، ويتم تعينه بمعرفة السلطات العامة "

وعرف **رولاند** "**Roland**" الموظفون بأنهم "الأشخاص الذين يشتغلون وظائف في الكادرات الدائمة. المنشأة، لضمان السير المنظم للمرافق العامة

أما الفقيه **ديجي** " **Duguit** " فعرف الموظف العام بأنه:" كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها " . [2]

فقد عرف الأستاذ " **هوريو** " الموظفين العامين بأنهم " كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره ا لدولة أو الإدارات العامة الأخرى " . [3]

---

[1] : د. ملود ديدان, النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , دار بلقيس للنشر, 2019, الجزائر , ص 21 .

[2] : ماضي نبيلة , النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر , أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم , الشعبة : حقوق , جامعة 8 ماي 1945 قالمة , 2023-2022 , ص24 .

[3] : جميلة قدودو , النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري , دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع , المكتبة الوطنية الجزائرية 2021 , ص 41 .

كما عرفه الأستاذ فالين : على انه " كل شخص يعمل في خدمة السلطة الوطنية ويساهم بصورة اعتيادية في تسير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة و يشغل وظيفة دائمة " وعرفه الأستاذ أ.بلانتي " الموظف هو ذاك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق إداري " [1].

إن الموظفين العموميين هم بصفة عامة عمال عامون ويرى أندريه دي لوبادير De Laubadère المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة، والذين يشغلون وظائف دائمة داخلة في كادرات هذه المرافق" ويرى أندريه دي لوبادير أن هذا التعريف يرد عليه استثناء مستخلص من أحكام القضاء، فقد جرت تلك الأحكام على التفرقة بين عامل المرافق العامة الصناعية والتجارية، فأضافت صفة الموظف العام على من يشغل منهم وظائف التوجيه والمحاسبة، أما باقي العمال فقد أخرجتهم من عداد الموظفين العموميين , واعتبرتهم عمال عاديين . ويتضح من خلال كل هذه التعريفات أنه وإن اختلفت عبارات كل فقيه، أو النظرة التي يوليها اهتمامه، إلا أنها تصدر فكرة أساسية مفادها وجود رابطة بين شخص ومرفق عام، تتمثل في مساهمته في نشاط هذا المرفق ، مع اشتراط صفات معينة في المرفق، وفي طريقة المساهمة في نشاطه ، وبصفة عامة يرى الفقهاء الفرنسيين أنه يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما ضرورة توافر شرطين أساسيين هما: المساهمة في إدارة المرفق عام و شغل وظيفة دائمة [2].

كما ذهب الأستاذ ماجد راغب الحلو إلى أنه:" ومع الاعترافات بصعوبة المشكلة، لا نرى مخرجا من للإفلات من مأزق تمييز الموظف العام – في حالة اعتراف المشرع بوجود الوظيفة المؤقتة – إلا بقيام الهيئة المختصة بالدولة بإعداد الهيكل التنظيمي للوظائف العامة، وترتيب هذه الوظائف وتصنيفها، بحيث يسمح [3] ذلك بالقول بأن الموظف هو من يشغل إحدى هذه الوظائف، سواء أكانت دائمة أو مؤقته"

وباستقراء تعريفات الفقه المصري للموظف العام يلاحظ أنها استوجبت توافر ثلاث شروط مجتمعة لاكتساب هذه الصفة وهي:

- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام
- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض

[1] : جميلة قدودو , مرجع سابق , ص 41

[2] : ماضي نبيلة , مرجع سابق , ص 25 .

[3] : ماجد راغب الحلو , القانون الإداري , دار المطبوعات الجامعية , الإسكندرية , مصر , 1996 , ص232 .

- التعيين في الوظيفة بأداة قانونية [1]

يعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام [2] بالقول :" يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منهم للقانون العام للوظيف العمومي سوى أولئك الذين لهم صفة الموظف ." و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.

تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري :

يجب الإقرار أنه لا يمكن الحديث إلا على بعض الاجتهادات الفقهية المحدودة التي حاولت إعطاء تعريف للموظف العام، وعلى قلتها، فقد ارتبطت أصلا بفترة سريان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 ، وأيضا بأحكام المرسوم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، فيقول الاستاذ عمار عوابدي في تعريف الموظف العام التعريف الراجح حاليا فقها وقضاءا والذي استندت إليه بعض التشريعات هو" أن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه" .[3]

أما الأستاذ أحمد محيو يرى أن:" الموظفين لهم وضع محدد في النظام الأساسي والنظام الداخلي (المادة 10 من النظام الأساسي للوظيفة العامة) ومن سمة هذا الوضع أن يكون قابلا للتعديل، لهذا ليس لهم حقوق مكتسبة في الحفاظ على هذا النظام الذي يمكن أن يتغير، فالنظام الأساسي الجديد يطبق عليهم آليا ويحل محل القديم بالنسبة للجميع " [4] . والملاحظ على هذا التعريف أنه ربط مفهوم الموظف العام بنص المادة 10 من القانون الأساسي للوظيف العمومي لسنة 1966 أي أنه اعتبر

---

[1] : ماضي نبيلة , مرجع سابق, ص 26

[2] : Voir Missoum Sebih:La Fonction publique. Librairie hachette-Paris 1968.P13

[3] : عمار عوابدي , الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها , الشركة الوطنية للنشر و التوزيع , الجزائر , 1982, ص39

[4] : احمد محيو , محاضرات في المؤسسات الإدارية , ترجمة محمد عرب صاصيلا , الطبعة الرابعة ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر, 1986 , ص 489 .

كل شخص تربطه علاقة لائحية تنظيمية بالإدارة موظفا، وهذا تعريف ناقص وغامض حيث أنه هناك فئات يتم تعيينهم وفقا لقواعد لائحية تنظيمية لكن لا يمكن وصفهم موظفين، مثل فئة القضاة، العسكريين وغيرهم، وهذا ما نصت عليه المادة 11 فقرة 12 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 2006 المشار إليه .

كما عرفه الأستاذ رشيد رحباني الموظف العام بأنه:" كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق " .[1]

أما الأستاذ هاشمي خرفي فيؤكد بأن هناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان ولكن على الدور الذين يضطلعون به داخل الجهاز الإداري وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له. أما التعريف الضيق للموظف العام فيهتم أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل . [2]

الفرع الثاني التعريف القضائي :

لقد جرت محاولات عديدة من قبل القضاء بشأن تعريف الموظف مثلما هو عليه الحال بالنسبة للفقه، وعليه سنتناول تحديد تعريف الموظف العام في كل من القضاء الفرنسي[3] والمصري والجزائري .

و على مستوى القضاء الجزائري لم يهتم كثيرا بوضع تعاريف للموظف العام وأعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع حيث وضع تمييزا

[1] : رشيد رحباني , دليل الموظف و الوظيفة العمومية – دراسة تحليله مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ,والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية – دار النجاح للكتاب , الجزائر, 2015 , ص15 .

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

[3] : عرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام من خلال اجتهاد قضاء مجلس الدولة الفرنسي بأنه كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة في الكادر وتكون في خدمة مرفق عام" ، ويمكن ملاحظة أن القضاء الفرنسي قد اعتمد للقول بتوفر صفة الموظف العام، صفة الوظيفة الدائمة والعمل في مرفق إداري عام ، أما المرفق الاقتصادي (تجاري صناعي) فقد أصبغ صفة الموظف على وظيفتي الرئاسة و المحاسبة، واعتبر البقية هم مناط لانطباق قانون العمل وليسوا موظفين عموميين، كما اعتبر مجلس الدولة الفرنسي في قراره رقم255698 الصادر في 26-07-2007 : " أن الموظف العمومي في مواجهة الإدارة في وضع قانوني وتنظيمي .

بين الموظف الدائم والعون المتقاعد وعلى العموم فإن القضاء الإداري الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية بلديات وولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري موظفين عموميين ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني .[1]

المطلب الثاني : التعريف التشريعي للموظف العمومي

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في الدستور

إن الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال إلى الآن، لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العام، و إنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، وهذا يتماشى مع طبيعة الدستور الذي يضع المبادئ العامة التي تحكم الدولة وحقوق وحريات الأفراد ، ويترك الأحكام التطبيقية للتشريع أو التنظيم [2].

ففي دستور 1963 استعمل المؤسس الدستوري مصطلح العمال وإلى جانب مصطلح الموظفين ، حيث أشار إلى حق العامل في الإضراب والحق النقابي، وإلى أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية [3] .

أشار الميثاق الوطني لسنة 1976 أثناء حديثه عن الدولة والمواطن في إحدى فقراته على ما يلي :" كما تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين وتنفيذها... ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين... وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة .. "[4]

أما دستور 1976 فقد استعمل المؤسس الدستوري عدة مصطلحات منها، العامل، أعوان الدولة، الموظفين، الوظائف، حيث نصت المادة 08 فقرة 03 على:" يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه

---

[1] : محمد الأحسن , مرجع سابق , ص 21

[2] : : بوطبة مراد , نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليله في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري , دون طبعة , دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع , الجزائر , سنة 2018 , ص 23 .

[3] : المادتان 21 و 14 من دستور الجزائر 1963

[4] : الأمر رقم 76-57 , المؤرخ في 05-07-1976 , يتضمن الميثاق الوطني , جريدة رسمية عدد61 الصادرة في 30-07-1976 , ص 912 .

المهني"، أما المادة 37 نصت:" ليست وظائف الدولة امتياز بل هي تكليف. على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة ليس غير، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة" [1] .

أما دستور 1989 فقد نصت المادة 21 منه على:" لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة "، كما نصت المادة 48 منه على:" جميع لمواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "، حيث يلاحظ أن هذا الدستور لم يعرف أيضا الموظف، بل أقر على بعض المبادئ في مجال الوظيفة العمومية، كمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية [2].

أما التعديل الدستوري لسنة 1996 فقد ساير هو الآخر ما جاء به دستور 1989 ، حيث نصت المادة 21: " حيث نصت أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة"، أما المادة 11 نصت على:" جميع المواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "[3] .

أما التعديل الدستوري الصادر في 06-03-2016 فقد نص على مبدأ عدم استغلال الوظيفة العمومية لأغراض شخصية في مادته 23 ، ونص في المادة 36 على:" تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل"، ونص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومي في المادة 63 , أما التعديل الدستوري لسنة 2020 ، فقد شجع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات كمبدأ جديد، وأهم ما أتى به هذا الدستور هو

[1] : الأمر رقم 76-97 , المؤرخ في 22-11-1976 , يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , جريدة رسمية عدد 94, الصادرة في 24 -11-1976 , ص 1292 .

[2] : دستور 1989 الصادر بموجب , المرسوم الرئاسي رقم 89-18 , المتضمن دستور 1989 , المؤرخ في 28-02-1989 , الجريدة الرسمية عدد 09 الصادرة في 28-02-1989و ص 234 .

[3] : التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بموجب، المرسوم الرئاسي رقم 96-438 , المؤرخ في 07-12 1996 , يتضمن التعديل الدستوري , جريدة رسمية عدد 76 الصادرة في 08-12-1996 , ص 06 .

تكريس سلطة ، البرلمان في التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .[1]

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في القوانين العادية

تناولت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العام، حيث ذكر في كل من القانون المدني وقانون العقوبات , وقانون الوقاية من الفساد و مكافحته وكذا الأمر رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية .

أ- تعريف الموظف العام في القانون المدني :

جاء في المادة 129 من القانون المدني ما يلي:" لا يكون الموظفون والعمال العامون مسئولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأمر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" ، بينت هذه المادة مدى مسؤولية الموظفين العموميين عن أعمالهم التي قاموا بها في إطار تأدية مهامهم، حيث اعتبرت أن الضرر الذي يتسبب فيه الموظف العمومي بمناسبة تأدية مهامه الوظيفية لا يرتب عليه مسؤولية شخصية إذا قام به تنفيذا لأوامر موجهة إليه من رئيسه الإداري، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليه، إن وضعية الإعفاء من المسؤولية الشخصي بينت هذه المادة مدى مسؤولية الموظفين العموميين عن أعمالهم التي قاموا بها في إطار تأدية مهامهم، حيث اعتبرت أن الضرر الذي يتسبب فيه الموظف العمومي بمناسبة تأدية مهامه الوظيفية لا يترتب عليه مسؤولية شخصية إذا قم به تنفيذا لأوامر موجهة إليه من رئيسه الإداري , متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبه عليه , إن وضعية الإعفاء من المسؤولية الشخصية لا يستفيد منها الموظف بمفهومه الضيق فقط, بل يستفيد منها الموظف بمفهومه الواسع .[2]

ب – تعريف الموظف العام في قانون العقوبات :

نصت المادة 138 مكرر فقرة 02 بموجب القانون رقم 21-14 المعدل و المتمم لقانون العقوبات التي جاء فيها:" يقصد بالموظف العمومي، في مفهوم هذه المادة، كل شخص يشتغل منصبا

[1] : المادة 139 , البند 26 التعديل الدستوري لسنة 2020

[2] : ماضي نبيلة , مرجع سابق , ص 18

تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته " [1].

نلاحظ أن هذا التعريف جد موسع للموظف، حيث يهدف المشرع من وراءه إلى تعميم تطبيق قانون لعقوبات على كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها حتى لا يسلم الجناة من العقاب، وما يلاحظ أيضا استبعاد فئة الذين يشتغلون وظائف في السلطة القضائية أي القضاء [2] .

ج – تعريف الموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته :

اتجه المشرع الجزائري ولاعتبارات موضوعية تتعلق بالمصلحة العامة، إلى توسيع التعريف العام في القانون رقم 06– 01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته , حيث شمل أربعة طوائف يمكن اعتبارها في حكم الموظفين :

–ذو المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية: فالشخص الذي يشغل منصبا تنفيذيا هو رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة أو رئيس الوزراء بحسب الحالة، وأعضاء الحكومة، الوزراء ، أما الشخص الذي يشغل منصبا إداريا، هو كل من يعمل في إدارة عمومية سواء كان في وظيفته أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته ، أما بالنسبة لذوي المناصب القضائية فقد حددتهم المادة 02 من القانون العضوي رقم 04–11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

– **ذوو الوكالة النيابية:** يتمثلون في الأشخاص الذين يشتغلون مناصب تشريعية: كأعضاء المجلس الشعبي الوطني وأعضاء مجلس الأمة، وكذا المنتخبون في المجالس الشعبية المحلية: كرئيس المجلس الشعبي البلدي ورئيس المجلس الشعبي الولائي ونوابهم .

– **الأشخاص الذين يدخلون في حكم الموظف:** المقصود بهم في هذا القانون كما عرفتهم المادة 2 فقرة 3 كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من هو في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم

[1] : القانون رقم 21–14, المؤرخ في 28–12–2021 , يعدل و يتمم الأمر 66–156 , المتضمن قانون العقوبات , جريدة رسمية عدد 99 , الصادرة فيث 29–12–2021 , ص 05 .

[2] : ماضي نبيلة , المرجع السابق ص 18 .

المعمول به، ويدخل ضمن هذا الضباط العموميون، وذلك بحكم أنهم يعملون بتفويض من السلطة العمومية والمقصود بهم المحضرون القضائيون1، محافظو البيع بالمزاد العلني والمترجمون الرسميون .

يتضح أن القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته قد أسهب في تعريف الموظف، في حين لو تم اعتماد التعريف الذي جاء في الأمر 06-03 , لأفلت الكثير من الموظفين من العقاب إذا ما ارتكبوا جرائم بسبب أو بمناسبة ممارستهم لوظائفهم ، من ذلك أولئك الذين يشتغلون وظيفة مؤقتة أو غير مدفوعة الأجر، على اعتبار أنهم بهذه الصفة ليسوا موظفين، وبالتالي لا يتحملون أية تبعات من أعماله .

إن المشرع الجزائري قد أحسن صنعا بتوسيعه لمفهوم الموظف في الميدان الجنائي، سواء في قانون العقوبات أو قانون مكافحة الفساد ، أو في الأمر رقم 21-09 فهو يهدف إلى حماية أكثر للمال العام [1] .

الفرع الثالث : تعريف الموظف العام في القانون الأساسي للوظيفة العامة: (1966 الملغى)

الأمر 66-133 المؤرخ في 22 صفر عام 1386 هجرية الموافق 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , هو أول تشريع جزائري ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الاستقلال , وان كان قد أقر بصفة عامة القواعد العامة التي يقوم عليها النظام الفرنسي للوظيفة العمومية , إلا انه لم يحتفظ بكل القواعد التي يصنف القانون الفرنسي للوظيفة العمومية على أساسها الوظائف العامة , بل نجده حاول استبعاد ما هو معقد في القانون الفرنسي و ما هو مجرد نتيجة حتمية لتطور المجتمع الفرنسي , ولا يتضمن فائدة للإدارة الجزائرية , ومركزا على خصوصيات الوظيفة العمومية في المجتمع الجزائري [2] . في مادته الأولى التي جاء فيها:" يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية

[1] : ماضي نبيلة , مرجع سابق , ص 19-20 .

[2] : بلورنة أحسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري " بين النظري والتطبيقي " , دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع – الجزائر , ص 43 .

التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم "[1] .

وبعد صدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل , وحد المصطلحات, حيث أطلق لفظ عامل على كل من موظفي الإدارات العمومية و العمال في المؤسسات الاقتصادية وبذلك قضى على كل تفرقة بين المستخدمين، وقضى على المفهوم الضيق للموظفين، حيث نصت المادة الأولى على:"... وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني "[2] .

وبصدور الأمر الرئاسي 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية , استعمل مصطلح – الموظف، ووضع تعريف دقيق له، حيث نصت المادة 04 منه على:" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري . الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته" ، ويتضح من خلال هذه المادة أن المشرع وضع عدة من الشروط التي يقوم عليها مفهوم الموظف العام وهي التي تكسبه هذه الصفة و تتمثل في:

1 – التعيين: حيث يتم بموجب مرسوم أو قرار إداري صادر عن السلطة المختصة قانونا بصلاحية التعيين .

2 –الخدمة في مرفق عام: أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية

3 – ديمومة الوظيفة : أي أن تكون الوظيفة دائمة و ذلك لضمان استمرارية المرفق العام وديمومته

4 – الترسيم: هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في منصبه.

و الملاحظ هنا إن فكرة الموظف العمومي في نطاق الأمر 06-03 تختلف بعض الشيء عنها في القوانين السابق ذكرها كالقانون الجنائي والمدني، فمعناه في هذه القوانين قد يكون أوسع أو أضيق مما

[1] : الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966, المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة , جريدة رسمية عدد 46 الصادرة في 09-06-1966 , ص 426 .

[2] : القانون رقم 78-12 , المؤرخ في 05-08-1978 ,المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية , جريدة رسمية عدد 13, الصادرة بتاريخ 2-03-1985 , ص 333 .

هو عليه في الأمر 06-03 ، ففكرة الموظف في ظل هذا الأمر تقوم على اعتبارات أساسها الصلة القانونية بين كل من الموظف و الدولة , فالعلاقة بين الطرفين علاقة قانونية تنظيمية , أي أنه اهتم أكثر بالمركز القانوني للموظف في الجهاز الإداري , وذلك قصد تحديد حقوقه والتزاماته .

المطلب الثالث : أهمية الموظف العمومي و الوظيفة الإدارية

إن أهمية الوظيفة العمومية في تزايد مستمر في مختلف بلدان المعمورة. وهذه الظاهرة ليست في الحقيقة إلا أثراً من آثار توسع اختصاصات الدولة, فلم تعد الدولة كما كانت عليه في الماضي يقتصر نشاطها على وظائف الأمن والدفاع والعدل وجباية الضرائب , وترك المهام الاقتصادية إلى الأفراد والشركات الخاصة, وإنما أصبح دور الدولة وخاصة في الدول ذات النظام الاشتراكي تتدخل في جميع الميادين نتيجة لزيادة حجم تدخلها في الكثير من المجالات وهذا ما زاد من أهمية الوظيفة العمومية والموظفين العموميين باعتبارهم الأساس في تكوين الدولة, وأهم الأعمدة التي تبنى عليها الحياة الإدارية, وبواسطتها تتحقق أهدافها المتشبعة, كما تمثل بوسائلها المادية والبشرية الإدارة ة القوية والضرورية لتنظيم أمور الدولة وتوفير ما يحتاج إليه الأفراد حاضرا ومستقبلا , وهي في سبيل تحقيق ذلك تستعين بمستخدميها خاصة من يتولون التوجيه والتدبير والتنظيم والتنفيذ في مختلف المستويات ويمكن جمع المهام التي تقوم بها الوظيفة العمومية كمجموعة من الوسائل البشرية في الوظائف الآتية :

1 – تحافظ الإدارة العامة على النظام الاجتماعي للموظف بما في ذلك من نشاط سياسي و أعمال إدارية عديدة ترمي إلى تسير شؤون الدولة بما أنها تربط الحكومة و الموظفين العموميين .

2 – تسيير المرافق العامة المتواجدة في مختلف الميادين ، ومنها ما يتعلق بالتجهيز أو بالميدان الاقتصادي والمالي والاجتماعي والسياسي.

3 – تعد الوظيفة الثالثة من الوظائف الحديثة ,الا انها اكتسبت أهمية بالغة في العصر الحديث حتى باتت تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على باقي الوظائف , وهي وظيفة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وتبرز هذه الأهمية بشكل خاص في الدول النامية حيث تفرض الحاجة على الدولة التدخل

بشكل واسع وعاجل لتنفيذ مشاريع تنموية . فلم تعد الدولة تكتفي بادارة المرافق القائمة فحسب , بل أصبحت تسعى أيضا إلى إنشاء مرافق جديدة تلبي الحاجات الضرورية للمجتمع . [1]

إن كل هذه المهام وغيرها تتطلب عددا ضخما من الموظفين في الجهاز الإداري بالدولة، قصد تلبية حاجيات مواطنيها المختلفة، كما تتطلب أيضا زيادة معتبرة في عدد الوحدات الإدارية، كالوزارات والمؤسسات ذات الطابع التجاري والصناعي لم تكن موجودة من قبل .

ذهب الباحثون في علم الإدارة للقول أن الأداء الوظيفي يعتمد على الإنسان . فمهما توافرت الإمكانات و الوسائل بين يدي الإدارة , تظل حاجتها ماسة لخدمات و تدخل الموظف العام .

فالموظف العام هو أحد العوامل و الوسائل الرئيسية لنجاح النشاط الحكومي و رفع أدائه في كل الدول. وهو أيضا يمثل ناحية سلبية أحد العوامل الرئيسية لفشل الخطط التنموية وضعف أداء القطاع العام و إخفاقه و تدهوره [2] .

المبحث الأول : الحق في المرتب الأساسي

يتمتع الموظف بالعديد من الحقوق المالية نظير أداءه لواجبه الوظيفي و يعتبر المرتب من أهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها كل نظام وظيفي كونه الدعامة الأساسية التي تبنى عليها باقي التعويضات و المزايا المالية . ويعتبر هذا المرتب تجسيدا لحق الموظف في الحصول على المقابل المالي حيث سنتطرق إلى تعريف المرتب كمطلب أول واستحقاقه كمطلب ثاني والمطلب الثالث الذي كان بعنوان كيفية تحديد المرتب .

المطلب الأول : تعريف المرتب

المرتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء العمل و يعد المرتب من أهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف العام وعلى ضوء ذلك نجد معظم القوانين و التظيمات المختلفة و

[1] : ماضي نبيلة , مرجع سابق , ص 23 .

[2] : عمار بوضياف . الوظيفة العامة في التشريع الجزائري , دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة , جسور للنشر و التوزيع,-المحمدية- الجزائر , الطبعة الأولى 2015, ص 30.

التي تعالج مواضيع الوظيفة العامة تؤكد على أهمية هذا الحق و تضع العديد من القواعد التي تكفل حمايته و تنظيمه بحيث يؤدي إلى إعالة الموظف و أفراد أسرته و توفير الحياة الكريمة اللائقة لهم .

ويعرف البعض المرتب بأنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته. ولذلك فان الهدف الأول من منح المرتبات للموظفين العموميين ان تضمن الدولة لهم مركزا محترما يتيح لهم العيش بقدر الإمكان في مأمن من الانشغال باحتياجاتهم المادية وذلك لكي يستطيعوا أن يكرسون جهودهم كلية لخدماتهم [1] .

و من خلال المرسوم 07-304 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم خاصة المواد 07 , 06 , 04 ومنه نستنتج التعريف التالي :

الرواتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف بعد أداء الخدمة والذي تحدده القوانين واللوائح وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل، بالإضافة إلى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة، بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق. وأيضا ما ورد في المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم , على أن" للموظف بعد أداء الخدمة الحق في الراتب .... " [2] .

ونظرا لأهمية الراتب في حياة الموظف ,فقد حرصت معظم التشريعات على توفير الضمانات التي تكلف حصول الموظف العمومي على راتب يضمن له حدا ادني من الحياة الكريمة تغنيه عن الانشغال بمطالب الحياة اليومية , و تكفل للمرفق العام حسن السير بانتظام . و المرتب لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة , و لا يجوز أن يتقاضى الموظف العمومي أكثر من راتب في آن واحد حسب ما استقرت عليه التشريعات المقارنة[3] .

لقد تعددت التسميات حول حق الموظف بما يتقاضاه من الدولة شهريا، الفرق بين المصطلحين فالأول ذو طبيعة عقدية، والثاني ذو طبيعة قانونية لائحية، كما أن الراتب تضعه , القوانين حسب

[1] : سعاد نواف العنزى , النظام القانوني للموظف العام , وفقا لأحدث التشريعات و أحكام القضاء و قرارات مجلس الخدمة المدنية, الناشر دار المطبوعات الجامعية , كلية الحقوق –إسكندرية 2007 , ص 68-69 .

[2] : المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-304 المرجع المذكور أعلاه

[3] : بلورنة أحسن , مرجع سابق . ص 108

الدراجات تراعي تحديده اعتبارات متعددة أهمها درجة التأهيل والأقدمية والشهادة العلمية [1]. أما الأجر يعبر عن ما يتقاضاه العمال في القطاع الاقتصادي . ويمنح الراتب مقابل خدمة فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي، وهذا ما أقره مجلس الدولة في قراره رقم 10847 الصادر بتاريخ 15-06-2004 و القاضي بما يلي :

" المطالبة بالتعويض غير مؤسسة لكون الإدارة غير مسؤولة عن تحريك الدعوى الجزائية و لا يمكن للموظف المطالبة برواتبهم عن المدة التي كان فيها محل متابعة جزائية في إطار خارج عن مسؤولية الإدارة " , إن الغياب الغير مبرر يؤدي إلى الخصم من الراتب [2] , كما أن الغياب الرخص بها دون أجر لا تدخل في تقدير الراتب [3] .

المطلب الثاني : استحقاق المرتب

يستحق الموظف لراتب اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعينه على أساس أن الراتب مقابل العمل , و بالتالي يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقا للشكل و الإجراءات المرسومة و المقررة في الأمر 06-03 على :

" يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

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

التوظيف المباشر بين من بين المرشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية , لدى مؤسسات التكوين المؤهلة [4] " .

---

[1] : مالح صورية , حق العون العمومي في الراتب وظروف عمل مناسبة , مجلة القانون العام الجزائري و المقارن , المجلد 02 , العدد 01 , جامعة جيلالي اليابس , سيدي بلعباس , الجزائر, 2016 , ص 49 .

[2] : المادة 207 من الأمر 06-03 المرجع السابق .

[3] : المادة 215 من من الأمر 06-03 المرجع السابق .

[4] : المادة (80) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية , الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , العدد 46 المؤرخ في 16-07-2006 .

يمكن القول بأن ارتباط استحقاق الراتب بأداء الخدمة , مرده تلك القاعدة الجوهرية المعمول بها في مجال المحاسبة العمومية و التي مفادها ضرورة انجاز أي عمل أو خدمة قبل أي عملية دفع للمستحقات المقابلة لذلك العمل أو لتلك الخدمة . ناهيك الى كون هذه القاعدة وسيلة قانونية للتأكد من مدى شرعية تخصيص النفقات العمومية .

ومن أجل التكفل بتنظيم عملية دفع رواتب الموظفين , صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 , المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم , وذلك تطبيقا لأحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية [1] .

ويوضح الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية بقولها " يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة " [2] .

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

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 لموظف للراتب.
2. في حالة اختصاص الجهة بالتعيين يصح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه .
3. في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص يشغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعيا ولكن غير موجود قانونيا، لهذا أعطى المشرع حماية للغير للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية .

[1] : رشيد رحباني , مرجع سابق , ص 68

[2] : المادة (83) من الأمر 06-03 , المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

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

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله، بل يجب أن يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق للأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه، لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفقا للشكل والإجراءات القانونية المرسومة والمقررة، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 " على ذلك ، فنجاح المرشح 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 للأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه.
3. امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب .

وترتيبا 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 ان تتدخل الإدارة وتقوم بسحبه [1] 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 فورا وإذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافأة وليس كراتب . [2]

[1] :حمدي قبيلات , القانون الإداري , الجزء الثاني , الطبعة الأولى , دار وائل للنشر , الأردن , 2010 , ص 191 .

[2] : هاشمي خرفي , المرجع السابق , ص 111 .

كما أن الموظف الذي يؤدي عمله لا يستحق راتبا عن المدة التي يؤدي فيها العمل [1].

المطلب الثالث : كيفية تحديد المرتب

الفرع الأول : تحديد الراتب

تهدف المنظمات المختلفة من جراء دراسة أنظمة الرواتب وتحديد طرق دفعها الوصول إلى أسس عادلة وواضحة في مكافأة الموظفين على جهودهم باعتبارها كمحدد لكفاءة الأداء واستقرار العمل وإزالة جميع أسباب الخلافات التي تنشأ بينهم وبين الإدارة، الأمر الذي يتطلب البحث في تحديد الراتب وكيفية حسابه وكذا التطرق لدفعه[2] .

حيث تشكل رواتب الموظفين نسبة معتبر من نفقات التسيير في الميزانية العامة للدولة، وغالبا ما يتجاوز حجمها عن 91 % من هذه الميزانية، وهو ما تم إبرازه في معظم النظم الإدارية، بضرورة الحفاظ على سلطة الدولة وإشرافها على نظام الرواتب وتحديد مقابل الخدمات العمومية .

في هذا الصدد تطور النظام الجزائري لرواتب بصفة متميزة تحت ظل إصلاحيين هامين عرفتهما الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية المتمثلة في[3] :

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

كما نظم المشرع الجزائري أيضا في المرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 23 سبتمبر الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم [4] .

---

[1] : نواف كنعان , القانون الإداري (الكتاب الثاني) , دار الثقافة للنشر و التوزيع , الأردن , 2009 , ص 112 .

[2] : هاشمي خرفي , المرجع نفسه

[3] : هاشمي خرفي , المرجع السابق,241

[4] : المرسوم الرئاسي رقم ؛07-304المؤرخ في 17 رمضان عام 1423 الموافق ل 29 سبتمبر سنة2007 يحدد الشبكة – الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58

وجاء المرسوم الرئاسي رقم 22-139 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم الذي أصدره رئيس الجمهورية ليعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 [1]

السلطة التي تحدد الراتب : يتم تحديد الرواتب في الجزائر من طرف الدولة بناءا على إرادتها المنفردة وفقا للعلاقة التنظيمية التي تربطها بالموظفين , و يستند بناء الشبكة الاستدلالية للرواتب في قطاع الوظيفة العمومية على الملاءة المالية و الوضع الاقتصادي لمداخيل الدولة , كون مرتبات الموظفين تدفع من الميزانية العامة للدولة سنويا , و يتم تحديد سلم الأجور بناء على مجموعات مقسمة إلى أصناف ورتب وأسلاك , واعتمد المشرع معيار الكفاءة و الشهادة العلمية في تحديد الشبكة الاستدلالية للرواتب وجاء المرسوم 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ,حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربعة مجموعات أ , ب , ج , د وهذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفته الاجتماعية و المهنية, كما تعمل هي من ناحية أخرى على تحفيز الموظفين على الأداء الجيد و تطوير مهاراتهم و قدراتهم الوظيفية . [2]

ثانيا : كيفية حساب الراتب

طريقة احتساب الراتب تتم طبقا للأمر 06-03 على النحو التالي [3] :

- الراتب الرئيسي.
- العلاوات و التعويضات.
- المنح العائلية .

1 – الراتب الرئيسي : يتم تحديد الراتب الرئيسي على الشكل التالي

[1] : المرسوم الرئاسي رقم 22-139 , المؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس 2022 الذس يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .

[2] : المرسوم الرئاسي 07-304 , المعمول به سايقا .

[3] : المادة 199 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق لدرجه المشغولة و عليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى , و الرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية التي تساوي 45 دج

و لتوضيح أكثر نسرد هذا المثال عن كيفية حساب راتب موظف في الصنف 13 الدرجة 5 , يحدد المرتب كما يلي :

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13 = 578 نقطة
- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة = 145 نقطة

المرتب الرئيسي : 578 x 45 دج = 26010 دج

الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجه :

578 +145 = 723

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 723 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج .

2 – العلاوات و التعويضات :

تعبير اصطلاحي يطلق على الاستحقاقات التي يحق للموظف الحصول عليها كزيادة في المرتب [1] , وهي مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف بصفة دورية , وتحتسب العلاوات و التعويضات حسب نص المادة 20 من المرسوم الرئاسي 07-304 مثل علاوة المرد ودية وغيرها ..... ومعظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لا تقف عند تحديد المرتب الذي يتقاضاه الموظف بل تمنحه إضافات مالية تساعده على تحسين أحوال المعيشة .

[1] : بلورنة أحسن , مرجع سابق , ص111

3 – المنح العائلية : الفقرة الأخيرة من المادة 119 من الأمر 06-03 تقتضي بأنه [1] " يستفيد الموظف زيادة على ذلك , من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به " , وبالتالي فان المنح العائلية تعتبر من مشتملات المرتب ويتقاضاها الموظف عن الأولاد إلى حين بلوغهم السن الأقصى للتمدرس القانوني وبلوغ سن 21 سنة بالنسبة للطلبة الجامعيين . [2]

الفرع الثاني : حماية الراتب

إن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته، ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته، لذلك بأن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقررها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف، لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية . [3]

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

أولا : مبدأ عدم جواز تعديل الاعتمادات المخصصة للمرتبات و التعويضات

تعتبر القوانين المالية الكتلة الأجرية أي الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات المختلفة لميزانية الدولة والمؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حقا مكتسبا للموظفين لا يمكن

---

[1] : المادة 199 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

[2] : بلورنة أحسن , المرجع نفسه , ص 112 .

[3] : القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18- صفر -2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , الجريدة الرسمية العدد 48 المعدل و المتمم ب القانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 .

المساس بها، سواء عن طريق التبديل أو التحويل أو عن طريق الإلغاء أو التقليص، وهذا يعني بأنه لا يجوز لأية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب أو المبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية [1] .

ثانيا : مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز

نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي، وفي حدود السندات المذكورة في المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويقصد بالمرتبات بهذا المفهوم كل مرتب دوري دائم أو مؤقت يشمل جميع أنواع المعاشات والاستحقاقات التي تترتب للناس سواء على الدولة أو المؤسسات العام أو الخاصة أو الناس على بعضهم، غير أن المشرع استثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة في المادة 776 من القانون 22 -13 [2]

المبحث الثاني : الحقوق المالية المرتبطة بالترقية

تعتبر الترقية من أبر الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف العام إذ تمثل وسيلة هامة لتحفيزه على بذل الجهد و تحقيق الكفاءة في أداء المهام الموكلة إليه كما تعكس الترقية اعترافا من الإدارة بكفاءته وخبرته , كما تعد خطوة أساسية في مساره المهني لضمان التقدم الوظيفي و تطوير إمكانياته العملية و انطلاقا من أهمية هذا الحق تحرص التشريعات الوظيفية على تنظيمه وفقا لضوابط و معايير تكفل العدالة و تكافئ الفرص بين الموظفين مع مراعاة مقتضيات المصلحة العامة و من هذا المنطلق يأتي هذا المبحث لتسليط الضوء على حق الموظف العام في الترقية حيث سنعالج في المطلب الأول تعريف الترقية و الثاني أنواع الترقية و أخيرا أهمية الترقية و شروطها .

[1] : سنة أحمد , حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة , رسالة ماجستير , جامعة الجزائر , 2005 ,ص 165 .

[2] : القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18- صفر-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , الجريدة الرسمية العدد 48 المعدل و المتمم ب القانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 .

المطلب الأول : تعريف الترقية

تعد الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام و ذلك لما لها من أثر مادي و معنوي بالنسبة له , فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يحسن قدراته و أن يرقى في سلم الوظيفة العامة و الولوج للمناصب العليا , فالترقية على هذا النحو تحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي , و تحقق العدالة وسط الأجهزة الإدارية و تبعث الطمأنينة لدى الموظفين و تحفزهم على التقيد أكثر بواجباتهم الوظيفة .

أولا التعريف اللغوي : الترقية لغة تفيد معنى الصعود و الارتقاء , فهو فعل رقى يرقى ترقية يعني ترفيع كما يفيد معنى تحرير العمال و رفعهم إلى مستوى أعلى [1] .

ثانيا التعريف الفقهي : لقد اختلف الفقه في تعريف الترقية رغم اتفاقهم على مضمونها , يرى البعض بأنها تؤدي إلى تغير مركز الموظف من حيث تقدمه على غيره في درجات السلم الإداري عن طريق نقله إلى درجة أعلى حسب نظام ترتيب الوظائف. و انها شغل الموظف لوظيفة أعلى حيث الدرجة من الوظيفة السابقة التي كان يشغله قبل الترقية . [2]

ثالثا التعريف القضائي: لقد استقر القضاء الإداري على تعريف و اعتبار إجراء أو نظام الترقية على انه تقلد الموظف العام لدرجة أعلى من التي كان عليها في السلم الإداري، ولو لم يترتب على ذلك زيادة في مرتبه [3] .

رابعا التعريف التشريعي: لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة بموضوع الترقية ،كونها ركيزة من ركائز الوظيفة العامة،وإذ عليها يتوقف حسن سير عمل المؤسسات والإدارة العمومية وحتى يشجع الموظفين على مضاعفة جهودهم والرفع من مستوى أدائهم .حيث نص ما يلي:" تتمثل الترقية في التحاق

---

[1] : معجم الكنز الوسيط: اصدار مجمع اللغة العربية ،ط 3،ج 1 ، دار السابق للتأليف والنشر، لبنان 1984 ص 380 . 1984 ص 380 .

[2] : مصطفى أبو زيد فهمي،الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، . الإسكندرية، 2005 ،ص 60 .

[3] : سليمان محمد الطماوي , مبادئ القانون الإداري , دراسة مقارنة , دار الفكر العربي , القاهرة , بدون طبعة , 2007 , ص 55 , ص 496 .

بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي وتترجع إما تغيير الرتبة في سلك ذاته أو بتغير السلك ....." [1]

وقد اعتبرها المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 , حق من حقوق الموظف العمومي " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " [2].

وتطرق المشرع الجزائري للترقية في الدرجة حيث نص:"الترقية في الدرجات تمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"،وتطرق للترقية في الرتبة حيث نص:" تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مسا ره المهني،وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك وفي السلك الأعلى مباشرة حسب مجموعة من الكيفيات ..... "

المطلب الثاني : أنواع الترقية

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتنظيم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستثمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة ، غالبا ما يؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث يترتب نوعين من الترقية هما الترقية في الرتبة والترقية في الدرجات على التوالي وهو ما سنحاول أن نوجزه فيما يلي [3] :

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجات على أنها تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة،وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم، للمادة 106 من الأمر 06 -03.

الترقية في الدرجه :

[1] : الفقرة 5 و 6 من المادة 54 من المرسوم التنفيذي الملغي رقم 85- 59 الملغى المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[2] : المادة 38 من الأمر 06-03 , المؤرخ في 15 جويلية 2006 , المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

[3] : المادتين 106 و 107 من الأمر 06 -03 .

الترقية في الدرجة هي الترقية بالمعنى الحقيقي حيث يترتب عليها تغيير في المرتب وتتم بالاختيار وفقا للكفاءة في العمل مصحوبة بزيادة في الراتب ، ولكن هذه الزيادة ليست هي الأساس الحقيقي لهذا النوع في الترقيات بل هي النتيجة للترقية بما يستتبعها من زيادة في المسؤوليات والواجبات .

وبما أن الترقية تؤثر إيجابا في زيادة الراتب فإن المشرع الجزائري قصد إصدار في هذا السياق المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين [1] ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022 حيث يبين في نص المادة 10 منه أن الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة وبما أن الترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بالارتفاع في للأقدمية التي تحدد الاقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة ثلاثة مدد ترقية ،دني ومتوسطة وقصوى طبقا للجدول أدناه. [2]

الجدول رقم 1 : يوضح المدة الدنيا ،المدة الوسطى،المدة القصوى

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	9 سنوات و 6 أشهر
المجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

من خلال الجدول أعلاه نخلص إلى أن الموظف في بداية مشواره المهني أي بعد تعينه وتنصيبه في وظيفة يبدأ العدد التصاعدي باحتساب الأقدمية فمتى توفرت فيه الشروط القانونية من اجل الترقية في الدرجة أي بلوغ العدد المذكور في الجدول أعلاه بحيث إذا كان الموظف جدير في أداء وظيفته ويتمتع بالمؤهلات الكافية من اجل ترقية مع توفر الأقدمية تتم مباشرة في مدة لا تقل عن سنتين وستة أشهر أما

[1] : المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 22-138 مؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022

[2] : المادة 10 من المرسوم الرئاسي 07-304 .

عن الموظف الذي يخل بالتزاماته وواجباته الوظيفية ،فانه لا يمكن حرمانه من الترقية في الدرجة ،لكن تكون الترقية حسب المدة المتوسطة أو البطيئة أي محصورة بين ثلاثة سنوات، و 6 أشهر.

وبالتالي فالترقية في الدرجات لا ترتبط إلا بارتفاع الاقدمية ، وللتوضيح أكثر سوف نحاول بيان هذا النوع من الترقية والمتمثل في الترقية في الدرجات فيما يلي :

مثال: عن الترقية انتقال من الدرجة الثانية إلى الدرجة الثالثة

لدينا موظف توفرت فيهم الاقدمية المطلوبة للانتقال من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الرابعة مع العلم أن هؤلاء الموظفين تحصلوا في استمارة التنقيط الخاصة بهم على المقدرة ب 10/10

الجدول رقم 2 : يوضح المدة الدنيا والمدة الوسطى ،المدة القصوى [1]

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الدرجة الثالثة إلى الرابعة	8 موظفين	8 موظفين	4 موظفين

الترقية في الرتبة :

تتمثل الترقية الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة . و يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية، الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي , ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات [2] .

نجد أن صيغة الترقية من رتبة إلى رتبة أخرى ضمن نفس السلك أو الترقية من سلك إلى السلك الذي يعلوه، يمكن أن تتجسد في أنواع وهذا ما نص عليه الأمر 06 -03 " تتمثل الترقية في الرتب في

[1] : المصدر: المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 19 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم الجريدة الرسمية عدد 61 لسنة 2007

[2] : عبد المنعم بن أحمد، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع: إدارة ومالية عامة، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2003 – 2004 , ص 14 .

تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين تحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة . " [1]

يراد بالترقية في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الانتقال من رتبة إلى أخرى في نفس السلك، وهذا النوع من الترقية يخصص للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وحسب القوانين الخاصة.

1-الترقية على أساس الشهادة :

نصت على هذا النوع من الترقية الأمر رقم 06-03 ترقية الموظفين على أساس الشهادات يشترط أن يحصلوا على شهادة أو مؤهلات في إطار حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالالتحاق برتبة أعلى من الرتبة الأصل . [2]

نجد هناك فئتين من الموظفين معنيين بهذه الترقية: تشمل الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطبقة لتأهيلهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين يقطع النظر عن كونهم يملكون المؤهلات والشهادات، إلا أنهم يطمحون في الالتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه . لهؤلاء حق الأولوية في

[1] : المادة 107 , من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق .

[2] : نفس المادة من المرجع السابق .

الاستفادة من هذا النوع من الترقية والذي يمكن استنتاجه من طبيعة الشروط التي تطالب بها الفئتان عدم انسجامها مع ما تقتضيه الترقية الداخلية بصفة عامة، والترقية الرتبية بصفة خاصة فالقدرات المهنية التي ترتبط بهذا النوع من الترقية غالبا ما تعتمد على اكتساب المهارات و التحكم في الأدوات التسيرية أكثر من أن تستلزم من اقتناء الشهادات و المزيد من المعارف . الترقية عن طريق الامتحانات المهنية والمسابقات وعن طريق الاختيار تبدو أكثر تلاؤما لإبراز هذه القدرات خاصة إذا دعمت بفترات تكوينية هادفة، أما الشهادات فلا يمكن الاعتداد بها إلا في إطار عمليات التوظيف . [1]

2-الترقية على أساس الاختيار :

نص الأمر رقم 06-03 على هذا النوع من الترقية و لكنه ما يلاحظ ن هذه المادة تعرضت لموضوع الترقية الاختيارية ولكن من الجانب الإجرائي، أي من جانب الشروط الواجب تحققها للاستفادة منها، ولكن في المقابل لم تقدم لنا تعريفا.

إلا أنه ما يقصد بالترقية الاختيارية هو تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، ويبقى الاستفادة من هذه الترقية مرهون بتحقق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا، وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك، وهذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية . [2]

المطلب الثالث : شروط و أهمية الترقية

الفرع الأول: شروط الترقية

تعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف فهي تقتضي شروطا يجب توافرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في الوظيفة المناسبة وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

1) وجود وظيفة شاغرة لترقية الموظف: فلا يمكن ترقية الموظف إلى وظيفة ليست شاغرة إن يصبح على رأس الوظيفة الواحدة موظفان، وهذا الأمر مخالف لأبسط القواعد القانونية والتنظيمات، ومما يلفت الانتباه إلى أن بعض الدول تلجأ إلى إحداث وظائف، أو درجات جديدة في كل

[1] : هاشمي خرفي , المرجع السابق , ص 159 - 194 .

[2] : نص المادة 107 , من الأمر 06-03 المعمول به سابقا .

موازنة سنوية لها، بغرض ترقية موظفين معينين إليها، وإن لم تكن بحاجة إلى هذه الوظائف وغالبا ما يبقى هؤلاء الموظفون بمعنى أن واجباتهم ومسؤولياتهم تبقى هي بدون تغيير [1]

2) توفر المؤهلات العلمية والعملية المطلوبة قانونا في الموظف المرشح للترقية وهذه المؤهلات عديدة ومتنوعة ومختلفة باختلاف الأنظمة ونذكر منها:
   - اجتياز امتحان الترقي بنجاح.
   - النجاح في برنامج تدريبي يعد خصيصا لهذه الغاية.
   - توفر شهادات عملية معينة أو خبرات عدة في المرشح للترقية إلى الوظيفة المعنية.
3) توفير الأقدمية المطلوبة في وظيفة وفي مستوى وظيفي معين لكي يصبح الموظف مؤهلا للترقية إلى وظيفة أعلى وتختلف هذه المدة باختلاف الأنظمة ويمكن أن تتراوح بين سنتين وثماني سنوات أو أكثر وأقل بحسب كل نظام .
4) تتم الترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة ويتقاضى الموظف راتب أول يكون أعلى من راتبه السابق، ولا يجوز ترقية الموظف إلى وظيفة أو مستوى وظيفي يفوق مستوى وظيفي الذي يعلو وظيفته مباشرة وإلا اعتبرت الترقية باطلة ما لم يكن نص يجيز ذلك في القوانين والأنظمة النافذة.
5) تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى: فتكون إما المحصورة بالموظفين العاملين في الوحدة الإدارية التي تعود إليها الوظيفة الشاغرة، وإما مفتوحة لجميع الموظفين العاملين في أجهزة الدولة، وهذا الأمر يختلف باختلاف الأنظمة فبعض الدول تحصر حق الترقية إلى الوظائف التي تشغل في إدارة الموظفين العاملين في هذه الإدارة دون أن يكون لغيرهم من الموظفين حق وبالتالي فإن الوظيفة التي تشغل في أية جهة إدارة من إدارات الدولة يكون لجميع الموظفين الحق في الترقية [2] .

[1] : أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2007 ، ص 21

[2] : فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 1951 , ص 330 .

الفرع الثاني : أهمية الترقية

للترقية أهمية كبرى سواء بالنسبة للموظف كونها تؤدي في الغالب إلى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، أو بالنسبة للإدارة التي يمارس فيها نشاطه [1] ، فالإدارة تتخير من الموظفين أفضلهم وأكفأهم لشغل الوظيفة المرقى لها، وهي تسعى بذلك إلى حسن سير المرفق العام بانتظام من أجل تحقيق المصلحة العمومية لكل من الموظف والإدارة .

بناء على أهميتها فإن الترقية تحمل في طياتها أهدافا سامية تتمثل في :

- تهدف الترقية إلى تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام من جهة، وتحقق مصلحة الموظف المادية والمعنوية من جهة أخرى . [2]
- تهدف الترقية إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل ذي الكفاءة والأداء الجيد وخلق روح التنافس والتفاعل، وزرع الأمل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم التنظيمي وتولي مسؤوليات أكثر أهمية وأعلى شأنا، وهذا يؤدي بدوره إلى بعث روح التنافس والمثابرة بين القوى العاملة وذوي الطاقات الكامنة لتوظيف قدرتهم ومؤهلاتهم في تحقيق أهداف منظماتهم ومن ثم تحقيق ذواتهم وطموحاتهم [3] .
- تسعى الترقية إلى الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءة الفعالة وذوي الخبرة والتجربة في مجال العمل وتقوية انتمائهم وولائهم للوظيفة، وتعاونهم وحسن تعاملهم مع الموظفين والمتعاملين معهم، كما تقلل الترقية من معدلات الدوران وترك العمل حيث تضمن الاستمرار والاستقرار مع التقليل من جهود وتكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإجراء المقابلات وبقية الإجراءات اللازمة لاستقبال وتدريب الموظفين الجدد [4] . إذن الترقية تحتل مكانة بارزة بالنسبة لكل من الموظف والإدارة العمومية لما تحققه من أهداف وغايات تؤثر ايجابيا في نشاط الإدارة العمومية .

---

[1] : محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2012 ، ص 10

[2] : وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ، ص 86-87 .

[3] : محمد احمد عبد النبي، إدارة الموارد البش رية، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2009 ، ص 148

[4] : محمد احمد عبد النبي، المرجع نفسه، ص 146 .

المبحث الثالث : الحقوق المالية المتعلقة بالتعويضات و ملحقات الراتب

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

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

وعليه مما ذكرنا سابقا سوف نحاول أن نعالج كل من العلاوات في المطلب الأول التعويضات المرتبطة بالمنصب و في المطلب الثاني الحق في المنح ذات الطابع التكميلي .

المطلب الأول : التعويضات المرتبطة بالمنصب

يترتب عن المنصب الذي يتولاه الموظف أو المسؤول بسبب شغله لمنصب معين تعويضات سواء كانت مالية أو عينية أو مزايا أخرى سنتطرق لكل هذا من خلال هذا المبحث :

1 - **تعويض المنطقة (علاوة المنطقة–الجغرافية) :** هي منحة يستفيد منها كل الموظفين على عكس منحة الامتياز، تحتسب على أساس الأجر القاعدي المنصوص عليه في الشبكة الاستدلالي للأجور لسنة 1989 ، وتم أُستحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 82 – 183 ، وهي تختلف من منطقة إلى أخر وبنسب متغيرة، وقيمتها قليلة مقارنة بمنحة الامتياز، ثم صدر مرسوم رقم 93 – 130 لحدد قائمة المناطق التي لها الحق في تعويض المنطقة، واتبعه عدة مراسيم متممة لضبط قائمة المناطق المستفيدة: المرسوم 95 – 90 ثم المرسوم 96 – 62 ، ثم المرسوم 97 – 246[1] .

[1] : تم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 97–246 بتاريخ 3 ربيع الأول 1418 الموافق ل 8 يوليو 1997 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 93– 130 الصادر في 15 يوليو 1993 المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة التخطيط و الإحصاء .

[1] وهو مبلغ يعطى للموظف الذي يقع منصب عمله في منطقة جغرافية أنية أو صعبة ويدفع هذا التعويض بصفة مكملة للأجر.

طريقة الحساب : يحدد مبلغ تعويض المنطقة تبعاً للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق، والتي قسمت إلى ثلاثة مجموعات وكل مجموعة قسمت إلى ثلاثة مجموعات فرعية، ولكل منها مجموعة من النقاط القصوى التي يمكن أن يحصل عليها الموظف تبعا للشروط الجغرافية (موقع العمل: مقر الولاية؛ مقر البلدية، أو خارجهما) و إلى طبيعة العمل العادي أو نظام الاستخلاف والقار أو المتنقل، وعدد العمل، والعزلة العائلية، بالإضافة إلى الأسبقية الاقتصادية والاجتماعية لطبيعة النشاط والمؤهلات المهنية، على أن يحص الموظف مجموع النقاط الممكنة .

يحصل الموظف على تعويض المنطقة كل شهر وعن كل يوم عمل الفعلي، وفقاً للصيغة الآتية :

$$\text{تعويض المنطقة} = \frac{\text{مجموع المعاملات المحصلة} \cdot (\text{النسبة المئوية لتعويض المنطقة بالقياس إلى الأجر الأساسي}) (\text{الأجر الأساسي})}{1000}$$

1000 تعني مجموع المعاملات المخصصة للمقاييس في ظل الظروف القصوى، أما فيما يخص تحديد النسبة المئوية لتعويض المنطقة بالقياس إلى الأجر الرئيسي، تأخذ على أساس معدل أقصى قدره 70 % من الحدود الدنيا للأجر الإجمالي، وعليه نقوم بتعويض مجموع النقاط القصوى المحصل عليها حسب كل مجموعة فرعية ونضربها في النسبة 70 % ونقسم الكل على 1000 نحصل على النسبة، التي فيما بعد نضرها في الأجر القاعدي حسب كل موظف والمنطقة التابع إليها، ولمعرفة المناطق الجغرافية أنظر المراسيم أعلاه .

2- تعويض الضرر أو المخاطر المهنية :

تمنح للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهامها ظروف عمل قاسية وشاقة أو غير ملائمة للصحة ، تعويضا لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضررا صحيا أو خطرا، تختلف معدلاتها باختلاف الضرر الذي يحيط بالعمل، ويمكن أن يأخذ المبلغ الأقصى حدد يقدر ب 25 بالمئة من الراتب

[1] : القنيعي عبد الحق , نظام الأجور و الحوافز , دروس عبر الخط , جامعة لونيسي علي – البليدة 02 – كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسير – الشهيد طالب عبد الرحمان – , السنة الجامعية 2022-2021 , ص 25-24 .

الرئيسي، يحصل عليها الموظفين المنتمين لسلك العمال المهنيين وللموظفين المنتمين إلى أسلاك أعوان الصيانة المؤهلين وأعوان الصيانة والخدمة، ولشعبة الحراسة الجامعية... وغيرها ، ونجد تعويض الخطر لدى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات وفق نسبة 30 % من الراتب الرئيسي . [1]

و تُحدد قائمة مناصب العمل التي تخول حق التعويض عن الضرر، المؤسسة المستخدمة بعد استشارة اللجنة الصحية والأمن أو المندوب المختص في هذا الشأن، كما يمكن لهذا التعويض أن يحذف أو يغير بحسب انخفاض أو اختفاء الضرر أو تغيير المنصب ، ويتقاضاها العامل شهرياً، حسب العلاقة التالية :

تعويض الضرر و المخاطر المهنية = **25% x** الأجر الرئيسي

3 - التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

يمنح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة للعمال الذين يشغلون منصباً يقتضي تبعات في توقيت العمل، إنه موجه لتغطية أجرة الساعات المنجزة زيادة على المدة القانونية للعمل، مثلا فقد حددت المادة 05 من القانون 10-135 يصرف التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للموظفين المنتمين لسلكي سائقي السيارات والحجاب/الحارس بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي . [2]

4 - **التعويض الجزافي التكميلي:** تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية ، كما يلي :

الجدول الأول : [3]

---

[1] : القنيعي عبد الحق , مرجع سابق , ص 25 .

[2] : المادة 05 ، من القانون 10 - 135 ، المؤرخ في 13 مايو 2010 ، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، جريدة رسمية ، العدد 32 .

[3] : المصدر: المادة 01 ، من المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 ، والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 6 يوليو 2008 ، العدد 37 ، والمادة 03 ، من المرسوم التنفيذ رقم 08 - 70 ، المؤرخ في 26 فبراير 2008 ، العدد 11 .

الأصناف	المبالغ (دج)
1	7700
2	7400
3	6900
4	6400
5	4700
6	5000
7 إلى 8	3800
9 إلى 10	3100
11 إلى 17	1500

5- تعويض العمل التناوبي :

خصصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتميز به نظام العمل التناوبي يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل (24 ساعة) حددت إجراء الاستفادة هذه العلاوة [1]

6 - التعويض الإضافي للدخل :

هي علاوة تضاف إلى المرتب حسب نسب وطرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1 إلى 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و 450 دج كما يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم . [2]

المطلب الثاني : الحق في المنح و العلاوات ذات الطابع التكميلي

يعد الحق في المنح أحد المكونات الأساسية للنظام التعويضي للموظف العمومي إذ لا يقتصر المقابل المالي الذي يتقاضاه على الأجر الأساسي فحسب , بل يشمل أيضا مجموعة من المنح و العلاوات التي تمنح تبعا لطبيعة العمل و ظروفه , ة تعد هذه المنح آلية لضمان التوازن بين متطلبات الوظيفة وواقع المعيشة .

[1] : مقتضى المرسوم 81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981 .

[2] : هاشمي خرفي , مرجع سابق , ص 252 .

الفرع الأول : علاوة المردودية الفردية

تمنح كمكافأة لكل فرد عن المجهودات المبذولة فرديا ، نتيجة المشاركة في تحقيق ما اسند له من أهداف و برامج عمل ، وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله، ويتحصل عليها شهرياً أو كل ثلاثة أشهر، وهي تختلف من القطاع العام إلى القطاع الخاص . مثال: تحسب علاوة المردودية بنسبة متغيرة من 0 إلى 30 % من الراتب الرئيسي و تصرف كل ثلاثة أشهر للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، يخضع صرف علاوة المرد ودية إلى تنقيط وفق كيفيات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية [1] . (نفس النسبة يخضع لها العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ؛ والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وعون خدمة وسائق سيارة ورئيس حظيرة وحارس وعون وقاية، والموظفون المنتمون لأسلاك مستخدمي دعم البحث وغيرها) .

الفرع الثاني : العلاوة التعويضية لمصاريف الخدمة

تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه وهي مصاريف النقل والإيواء[2] و الإطعام والتنقل تدفع إما جزافية بناء على جدول مرجعي وإما مقابل تقديم الفاتورات المثبتة للنفقات المعينة .

الفرع الثالث : تعويضات أخرى خاصة ببعض الأسلاك

إن الحديث عن عناصر ومكونات الأجور يختلف من قطاع إلى قطاع أخر ومن نشاط إلى نشاط أخر سواء كان الأمر يتعلق بالقطاع العام أو الخاص، بحيث يصعب سرد كل العناصر المكونة لمختلف الرواتب والأجور بمختلف القطاعات والأسلاك، حتى أن الأمر يختلف في نفس القطاع وبنفس المؤسسة، وهذا راجع لتعدد المستويات الوظيفية والمهام المنوطة بكل موظف أو عامل وخصوصية تلك الوظيفة، لذا سوف نركز على بعض القطاعات التي تنتمي إلى الوظيفة العمومية .

- **قطاع التربية والتعليم :**

[1] : المادة 03 ، من المرسوم التنفيذي رقم 10 – 134 ، المؤرخ في 13 مايو 2010 ، المتعلق ب يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية ، العدد 32 .

[2] : هاشمي خرفي , مرجع سابق , ص 252 .

حدد المرسوم التنفيذي رقم 08 – 315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12 – 240 والمؤرخ في 29 مايو 2012 والمتعلقين بالقانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية وفي المادة الثانية منهما، هذه الأسلاك هي كما يلي:

1 – موظفو التعليم ؛ 2 – موظفو التربية ؛ 3 – موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؛ 4 – موظفو المخابر؛ 5 – موظفو التغذية المدرسية ؛ 6 – موظفو المصالح الاقتصادية ؛ 7 – موظفو إدارة مؤسسات التعليم ؛ 8 – موظفو التفتيش.

نظام التعويض: حدد المرسوم التنفيذي رقم 10 – 78 ، كما يلي[1] :

1 – علاوة تحسين الأداء التربوي (المردودية): حيث يبدأ حسابها 0 إلى 40 % من الراتب الرئيسي، تصرف كل ثلاثة أشهر، لفائدة موظفي التعليم وموظفي التربية وموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا موظفي التغذية المدرسية. [2]

2– علاوة تحسين الأداء في التسيير(المردودية): من 0 إلى 40 % من الراتب الرئيسي، وتصرف كل ثلاثة أشهر، لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية (المقتصدون ونواب المقتصدين ومساعدو المصالح الاقتصادية)؛ وموظفو إدارة مؤسسات التعليم .

3 – علاوة المردودية : 0 إلى 30 % من الراتب الرئيسي، تصرف كل ثلاثة أشهر، لفائدة موظفي المخابر) المساعدون التقنيون للمخابر؛ الأعوان التقنيون للمخابر؛ المعاونون التقنيون للمخابر؛ الملحقون بالمخابر .)

4 – تعويض التأهيل : يصرف شهرياً للموظفين: موظفي التعليم وموظفي التربية وموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وموظفي التغذية المدرسية، وموظفي المصالح الاقتصادية؛ وموظفو إدارة المؤسسات التعليم، موظفو التفتيش .

---

[1] : المؤرخ في 24 فبراير 2010 النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية في المواد من 2 إلى 9، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 11 – 373 المؤرخ في 26 أكتوبر 2011 ليعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 10 – 78 خاصة في المواد (الخامسة والسابعة والثامنة المعدلة)

[2] : القنيعي عبد الحق , مرجع سابق , ص 35 .

5 – تعويض الخبرة البيداغوجية (التربوية) : يصرف شهرياً وفق نسبة 4 % من الراتب الأساسي عن كل درجة لفائدة الموظفين: موظفي التعليم وموظفي التربية وموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وكذا موظفي التغذية المدرسية؛ وموظفو إدارة مؤسسات التعليم، موظفو التفتيش .

6 – تعويض عن الخدمات التقنية : يصرف شهرياً، 25 % من الراتب الرئيسي، لفائدة موظفو المخابر.

8 – تعويض الضرر: يصرف شهرياً وفق 10 % من الراتب الرئيسي، لفائدة موظفو المخابر.

9 – تعويض التسيير المالي والمادي : هو تعويض شهري وفق نسبة 4 % من الراتب الأساسي عن كل درجة لفائدة الموظفين .

قطاع التكوين المهني :

يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين حسب الحالة [1]، من العلاوات والتعويضات الآتية :

- علاوة تحسين الأداء البيداغوجي
- علاوة تحسين الأداء في التسيير
- علاوة المردودية
- تعويض التأهيل
- تعويض التوثيق البيداغوجي
- تعويض الخبرة البيداغوجية
- تعويض المصالح التقنية.
- بالإضافة إلى: تعويض الدعم المدرسي والمعالجة البيداغوجية [2] , يصرف شهريا وفق نسبة 15 % من الراتب الرئيسي

[1] : القنيعي عبد الحق , مرجع سابق , ص 35 .

[2] : المادة 2 من المرسوم التنفيذي 13 – 222 .

قطاع التعليم العالي:

يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين من المنح والتعويضات التالية، (الباحثون الدائمون الذين يشغلون مناصب عليا بالمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، لهم تقريباً نفس التعويضات التي يتحصل عليها الأساتذة الجامعيين).

- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي
- تعويض الخبرة البيداغوجية
- تعويض التوثيق
- تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين
- تعويض التأهيل العلمي [1] .

[1] : القنيعي عبد الحق , مرجع سابق , ص 35 .

الفصل الثاني الحقوق المالية للموظف بعد انتهاء العلاقة الوظيفية

إن فكرة ديمومة الوظيفة العمومية من أهم العناصر التي يقوم عليها النظام المغلق القائم على فكرة القانون الأساسي العام في علاقة الموظف بالدولة ومن مزايا هذا النظام أنه يضمن الاستقرار الوظيفي للموظف , ولذلك من أجل السير الحسن للمرافق العامة و تقديم خدمة عمومية منتظمة , يقع على عاتق الدولة ضرورة السعي إلى تحسين معيشة الموظفين ماديا و معنويا ويتأتى مع ذلك من خلال توفير حماية اجتماعية و صحية و خدمات اجتماعية, وكذا ضمان مصدر لمعيشته بعد نهاية رابطته الوظيفية بالإدارة عن طريق نظام التقاعد , وعليه سنتناول هذه النقاط من خلال هذا الفصل على النحو التالي :

- المبحث الأول : الحق في معاش التقاعد .
- المبحث الثاني : الحق في معاش العجز .
- المبحث الثالث : المنازعات المتعلقة بالحقوق المالية للموظف العمومي .

المبحث الأول الحق في معاش التقاعد

التقاعد هو نهاية طبيعة للحياة الوظيفية للموظف العمومي، والتشريعات الوظيفية متفقة على ضرورة تحديد سن معينة لهذه الحياة الوظيفية يتقاعد ببلوغها الموظف العمومي، وهذا تحقيقا للمصلحة العامة عن طريق بث دم جديد في الإدارة ، كما يمكنها من ضبط سياستها الوظيفية وضبط المناصب المالية والإدارية في مخططات تسيير الموارد البشرية لكل سنة، بمعرفتها المغادرين قصد الإعداد لاستخلافهم، وتحقيقا أيضا لمصلحة الموظف الذي بلغ سنا متقدم حيث أصبح لا يقوى على بدل المزيد من الجهد والعطاء نتيجة لوهن الشيخوخة الذي يصيبه في بدنه وفكره .[1] وعليه يعتبر التقاعد حقا من الحقوق المشتركة بين الإدارة و الموظف ، كرسته الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية في مختلف الدول ومنحته الحماية اللازمة، لضمان ديمومته واستمراره لذلك تحرص غالبية الدول على بقائه بعيدا عن الصدمات والأزمات الاقتصادية التي تهدد مصادر تمويله، حتى لا تضطر تحت الضغط الاجتماعي والاقتصادي لمراجعة أحكامه من فترة إلى أخرى . [2]

المطلب الأول : معنى وأساس معاش التقاعد

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

الفرع الأول : تعريف التقاعد

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة العملية، ويعد حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها له القانون، وعلى هذا الأساس المتعلق بالتقاعد

[1] : بلرونة أحسن , مرجع سابق , ص 112 .

[2] : حنان أوشن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستحدات التشريعية الوطنية , الطبعو الأولى , ألفا للوثائق و النشر و التوزيع , عمان الاردن, 2022 , ص 163 .

فإن لكل موظف الحق في التقاعد [1] طبقا لأحكام كل من القانون رقم 23-12 الذي يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 الذي يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد .

أولا : تعريف التقاعد لغة

التقاعد لغة مصدر الفعل " قعد " والفعل معناه كان واقفا فجلس وتقاعد الرجل عن الأمر أي أنه لم يهتم به، أما تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل على المعاش يعني " فعل الانسحاب " ويشير أيضا إلى معنى مزدوج وهو " وضعية " و" دخل " في آن واحد .

التقاعد اصطلاحا هو: نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين[2] .

ثانيا : تعريف التقاعد اصطلاحا

يشير التقاعد بوجه عام إلى المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة الشروط القانونية وقد تعددت التعاريف المقدمة للتقاعد ومن بين هذه التعريفات نجد : حيث عرفه **تعريف الأستاذ أحمية سليمان:** " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل " [3]. كما **عرفه رمضان جمال كامل:** " يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله . " في نفس الاتجاه يعرف **تومسون** التقاعد بأنه: " كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد، أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية " .

---

[1] : رشيد رحباني , دليل الوظيفة العمومية , دراسة تحليلية , مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ,دار النجاح للكتاب , الجزائر , ص 80 .

[2] : حسين جعيجع , النظام القانوني للتقاعد في الجزائر , مذكرة ماجستير في الإدارة و المالية , كلية الحقوق , جامعة بن يوسف بن خدة , الجزائر 2002-2003 , ص 25 .

[3] : سليمان أحمية , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية , الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني , الجزائر , 1998 , ص 340 .

بهذا يبدو أن هذه التعاريف تتفق على أن التقاعد: هو ذلك الشخص الذي يصل سن 60 أثناء أداء مهامه الوظيفية [1] وهو السن المحددة قانونا للرجال و 55 بالنسبة للنساء .

ثالثا : التعريف التشريعي

اعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد و الذي نص عليه في المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في ظل التشريع المعمول به .[2] " ومن هنا يعتبر معاش التقاعد حق مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، ويشمل التقاعد على معاش مباشر يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني، ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزوج على قيد الحياة، ومعاش اليتامى ومعاشات الأصول [3] .

الفرع الثاني : أساس معاش التقاعد

من خلال التعاريف السابقة يذهب بعض المختصين إلى تحديد الأساس القانوني لمشروعية التقاعد حيث يقوم على مفهومين رئيسين :

أولا : المفهوم الوظيفي للتقاعد

التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل , فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معين لأنه لا يمكن إن يبقى موظفا طوال عمره , لأن مهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم . و هذه القدرة لا تتوفر لدى الأطفال و لا يمكن إن تدوم عند الأشخاص البالغين .

لذلك فقد حدد المشرع سنا معينا للدخول في الوظيفة بهدف الحيلولة دون استخدام الأحداث , كما حدد السن التي ينتهي فيه العمل .

---

[1] : : حسين جعيجع , المرجع نفسه , ص 26

[2] : المادة 33 من الأمر 06-03 .

[3] : عبد الرحمان خليفي , نظام التقاعد في الجزائر ,مجلة دراسات قانونية , دار الخلدونية للنشر و التوزيع , الجزائر , ص 139 .

و عندما اوجب التوقيف عن العمل لا يعني ذلك أن يؤدي حتما إلى انقطاع الراتب , هذا الراتب الذي روعي فيه الكفاف . لأجل كل هذه الاعتبارات الوظيفية و حرصا على أن الذي خدم الدولة في طور شبابه جدير أن يكافأ في طور ضعفه و عجزه .

وان الحكومات أخذت بعين الاعتبار نظام التقاعد حتى تضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له و لعياله في شيخوخته . وهنا يبرر التقاعد كوسيلة للترغيب لضمان أداء الموظف للخدمة على الوجه الأكمل. فالموظف الذي يعرف أن له راتبا يتقاضاه عند عجزه يقبل على العمل بنفس مطمئنة للمستقبل و احتمالاته , فيسير في أداء واجباته على نحو أكمل وجه و حتى يحصل على حقوقه التقاعدية كاملة .

ثانيا : المفهوم الاجتماعي للتقاعد

انطلاقا من القاعدة الاجتماعية التي تنص على أن تلتزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بمؤسسة عمومية , و معنى ذلك إن تخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لصندوق التقاعد و جعله التزاما اجتماعيا مثله مثل التعليم و التجنيد و الخدمات الصحية و غيرها من الالتزامات الاجتماعية المتعددة .

و هذا الالتزام يعتبر ادخارا لفائدة الموظف أو العامل الذي تقتضي مصلحته الراحة حفاظا على صحته بعد أن أصبح عاجزا عن العمل , و حفاظا على المصلحة العامة التي تقضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية عن الأجيال السالفة , و مسايرة للتطور الحتمي للحياة و تجديدها باستمرار .و يظهر التقاعد هنا كبديل عن الخدمات المبذولة خلال الحياة المهنية وحينما يبلغ الموظف سنا معينة يكسب حق الراحة و يخصص له راتب الشيخوخة للعيش في شروط ملائمة , وكذلك حيث أن المسن عاجز عن العمل فمن باب العدالة إنصافه , أو بعبارة اخرى من يبلغ هذا السن تضعف قدرته في إدارة واجباته المهنية [1] .

من هذين المفهومين يتضح إن الأساس القانوني للتقاعد من الحقوق المهنية والاجتماعية للموظفين , وهو حق معترف به في مختلف النظم على اختلاف مذاهب نظمها السياسية و الاقتصادية .

[1] : حسين جعيجع , المرجع السابق , ص 29 .

و تختلف أحكامه من دولة إلى أخرى و باختلاف قطاعات النشاط و بمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال .

المطلب الثاني : أشكال معاشات التقاعد

يعد حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من أحد الضمانات الأساسية له فهو, ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة، فالمعاش يخلق الأسس التنظيمية لكلا الطرفين، والمعاش من حيث طبيعته لا يختلف عن المرتب فهو يتمثل أيضا في مبلغ نقدي للموظف عند نهاية الخدمة وسيتم التفصيل أكثر في هذا الحق من المعاش باعتباره عنصرا من العناصر التي لا يمكن فصلها عن سياسة الوظيفة العمومية من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول : المعاش المباشر

الفرع الثاني : المعاش المنقول

الفرع الأول : المعاش المباشر

ويقصد بالمعاش المبلغ النقدي الذي تقضاه الموظف أثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بالعجز , ويتنقل إلى عنه ذوي الحقوق بعد وفاته وذلك مقابل المبالغ التي تتقطعه من أجرته ومساهمات الدولة أو المؤسسات التابعة له [1] .

أولا: شروط الحق في المعاش المباشر

أ المعاش حسب السن الشرعي :

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

1 – بلوغ سن 60 سنة ممن العمر على الأقل , غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الثانية و الخمسون 55 كاملة .

[1] : أمال بن رجال , حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري , سلسلة القانون في الميدان, الجزائر , 2010, ص 134 .

2 – قضاء خمسة عشر 15 سنة على الأقل في العمل , يتعين على الموظفة أو الموظف , للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة القانونية المشار إليها أعلاه ، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي [1] .

ب – المعاش دون شرط السن :

كما يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن الشرعي ستين سنة (60) سنة في الحالات وفقا الكيفيات التالية :

1 – إذا كان الموظف قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل.

2 – ابتداء من سن الخمسين (50) سنة، يمكن الموظف الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، إن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بالنسبة للنساء العاملات تقلص من العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (05) سنوات .

3 – تصفى نهائيا المعاشات، ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة الموظف إلى ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد .

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

ج –الموظف الذي لم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة :

بمقتضى نص المادة 10 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد يستفيد من اعتماد سنوات التامين في حدود خمس 5 سنوات . وللاستفادة من هذا الإجراء يجب أن يكون العامل منتميا إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل، يترتب من سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية، دفع اشتراك تعويضي

[1] : المادة 06 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بنص المادة 3 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06-07-1996 المؤرخ في 02-07-1983,الجريدة الرسمية العدد 42 .

ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم، عند تصفية الملف ويؤخذ في الحسبان الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعينة على النحو التالي:

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

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

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

عند بلوغ العامل 65 سنة، ولا يستوفي الشروط القانونية للعمل والتأمين المقدر ب 15 سنة المنصوص عليها قانونيا، يمنح الصندوق الوطني المعاشات منحة التقاعد، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل واشتراك [1] .

ثانيا : 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 83-12

أ. الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش :

ويجب أن يكون يساوي

1 – إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة (05) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له [2] .

2 – إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمسة (05) السابقة عن الإحالة على التقاعد.

[1] : المادة 18 من القانون 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

[2] : المادة 13 من القانون 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 صندوق التقاعد.

- لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة على الزوج المكفول [1] .
- 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 عاتق الدولة.

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

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفائه الشروط المنشأة للحقوق، وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش، بأي من الأحوال إلا عند الانتهاء الفعلي للعمل [3] . ويتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون [4].

يمكن الجمع بدون تحديد معاشات التقاعد والمعاشات المدفوعة، بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين، كما يمكن كذلك الجمع بين معاشات التقاعد والمعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة على معاش مباشر يتقاضاه على نشاطه الذاتي [5] .

---

[1] : المادة 15 من القانون 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

[2] : المادة 17 من نفس القانون .

[3] : أنظر المادة 19 من القانون 83-12 المعدل و المتمم , المرجع السابق .

[4] : أنظر المادة 17 من القانون 83-12 المعدل و المتمم , المرجع السابق .

[5] : أنظر المادة 44 من القانون 83-12 المعدل و المتمم , المرجع السابق .

يتم تموين نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي [1] .

ثالثا: تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر

أ- المناصب المتميزة بظروف بالغة الضرر

يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه [2] ، الموظف الذي يعمل في مناصب عمل بالغة الضرر، حيث تنشأ لجنة تكلف باقتراح قائمة التي يقتضيها الموظف في هذه الوظائف. يترتب عليها الاستفادة من تقليص السن، مع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم [3] .

ب - العاملات: تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة (05) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات والمقصود بالأولاد المكفولين والتي تعرفهم المادة المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هم [4] :

- الأولاد المكفولين البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة .
- الأولاد المكلفون البالغون أقل من خمسة عشر (15) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين منحهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد المكلفون البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل هذا السنة لا يعتمد بشرط السن نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما يكن سنهم.

---

[1] : أنظر المرسوم التنفيذي رقم 94-187 , المؤرخ في 06-07-1994 , يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي , المعدل و المتمم , الجريدة الرسمية العدد 44 , لسنة 1994 .

[2] : أنظر المادة 06 من القانون 83-12 المعدل و المتمم , المرجع السابق .

[3] : أنظر المادة 07 من القانون 83-12 المعدل و المتمم , المرجع السابق .

[4] : أنظر المادة 68 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية , المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 , الجريدة الرسمية عدد 42 .

- الأولاد مهما يكن سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

- أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

ج - المجاهدين:

حسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، تضاعفت مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصفيته على حد سواء ، وتوجد في الاعتبار بمقتضى هذه الأحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي، ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة[1] .

هـ - أرملة شهيد :

تطبق على أرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسا نشاطا مهنيا للأحكام الخاضعة بالمجاهدين في مجال التقاعد [2] .

يصفى المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز بنسبة 100 . %

تحسب لفائدة أبناء الشهداء العاملين سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصفيته على حد سواء [3] .

الفرع الثاني : المعاش المنقول

ويقصد به كل من ذوي الحقوق يستفيد من معاش منقول إثر وفاة صاحب المعاش وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون :

---

[1] : المادة 19 من نفس المرجع .

[2] : المادة 01 من القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهيد المؤرخ في 08-01-1991 الجريدة الرسمية العدد 02 .

[3] : أنظر المادة 42 من القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المؤرخ في 08-01-1991 , الجريدة الرسمية , العدد 25 .

- الزوج
- الأولاد المكفولين والذي سبق ذكرهم
- الأصول المكفولين

غبر أن المادة 33 من القانون 83-12 تؤكد غلى عدم جواز المطالبة بمعاش منقول الى الأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمس مئة وثلاث أيام (503) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر [1]

مبلغ معاش ذوي الحقوق:

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

أ – الزوجة :

عندما لا يوجد ولد ولا احد من الأصول يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي

على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ معاش الهالك .

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

-للزوجة: نسبة 50 % من المعاش المباشر.

-ذي الحق: نسبة 30 % من المعاش المنقول .

ج – الزوجة وإثنان أو أكثر من ذوي الحقوق :

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

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

% 45 من المعاش إذا كان ذو الحق من أبناءه

[1] : المادة 33 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

30 % من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 % من مبلغ معاش الهالك ، وإذا نجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات [1] ، هذه النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابتة، فيمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق ، فمثلا في حالة :

- ظهور أولاد للهالك، زوجات سابقات وبالتالي المطالبة بمعاش منقول
- في حالة تعدد الأرامل، يقسم المعاش بينهم بالتساوي
- إذا ما توفى الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي
- في حالة تزوج الأرملة ثانية، يلغى المعاش الممنوح إياها وينقل ويقسم بالتساوي

على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة في القانون القديم المعدل في مادته 40 من القانون رقم 83-12 .

- في حالة زواج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع إليها، وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة [2] .

إذا كان المتوفى غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذووا 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 عشر (15) سنة [3] . يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه لا تخضع الاستفادة بالمعاش المنقول للزوج الهالك ذوي الحقوق غداة الوفاة في القانون القديم، يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

[1] : المادة 34 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

[2] : المادة 09 من المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 9 فيفري 1985 رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالتقاعد , المعدل و المتمم الجريدة الرسمية العدد 09 .

[3] : المادة 40 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة إلى ذوي الحقوق وعند عدم وجودهم تدفع إلى ورثة المتوفى، وتدفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة صندوق التقاعد [1] .

المطلب الثالث : كيفية حساب معاش لتقاعد

تتم معالجة ملف التقاعد من قبل وكالات الصندوق الوطني للتقاعد الموزعة على كافة التراب الوطني بعد استكمال الملف المطلوب وتبليغه من قبل الهيئة المستخدمة حيث تختلف طريقة حساب التقاعد حسب وضعية طالب التقاعد وفيما يلي تفصيل لهذه الوضعيات.

الفرع الأول : معاش تقاعد الموظف أو العامل

يتم حساب معاش التقاعد بالاعتماد على الأجر المرجعي ومدة الخدمة ونسبة اعتماد سنوات التأمين المقدرة بنسبة 2.5 %، حيث يتكون الأجر المرجعي المعتمد لحساب معاش التقاعد من مجموع عناصر الراتب الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي باستثناء المنح ذات الطابع العائلي والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة [2] .

حيث يعتمد متوسط الأجر المحصل عليه من قبل الموظف خلال خمس سنوات الأخيرة التي تسبق تاريخ التقاعد لتحديد الأجر المرجعي الذي يعتمد لحساب معاش التقاعد، بحيث يكون الحساب كالتالي :

نسبة المعاش = عدد سنوات الخدمة × نسبة الاعتماد (2.5)

مبلغ المعاش = الأجر المرجعي × نسبة المعاش

مثال: موظف عمل لمدة 28 سنة، الأجر المرجعي لخمس سنوات الأخيرة هو 54000 دج

يتم حساب نسبة المعاش من خلال : 28 × 2.5 = 70%

[1] : المادة 43 من القانون رقم 83-12 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

[2] : انظر موقع الصندوق الوطني للتقاعد http://cnr.dz , تم الاطلاع على الموقع يوم 07-05-2025 , الساعة 17:15 .

يتم حساب معاش التقاعد من خلال: 54000 × 70 = % 3780

إذن مبلغ معاش التقاعد المستحق هو 37800 على اعتبار أن مبلغ المعاش لا يمكن أن يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يجب أن يتجاوز نسبة 80 % من قيمة الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، باستثناء فئة المجاهدين الذين تصل نسبة الاستفادة إلى نسبة 100 % من الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد [1] .

الفرع الثاني : منحة التقاعد

يخضع حساب منحة التقاعد لنفس القواعد المطبقة على حساب التقاعد بالنسبة للموظفين الذين لم يؤدوا فترة العمل المطلوبة لاستحقاق معاش التقاعد بحدها الأدنى المقدر ب 15 سنة، لذا اشترط المشرع وجوب إثبات فترة عمل فعلي مدفوعة الاشتراكات تقدر ب 05 سنوات . سنوات للاستفادة من منحة التقاعد، تمنح بعد بلوغ المعني سن 60 سنة، طبقاً لأحكام القانون رقم 83 – 12

الفرع الثالث: حساب المعاش المنقول

في حالة وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول حسب درجة قرابتهم للمتوفى وهم [2] :

- **زوج أو زوجة المتوفى:** شريطة أن يكون الزوج قد عقد مع المتوفى زواج شرعي قبل وفاته
- **أبناء المتوفى:** وهم فروع المتوفى ذكور وإناثا الذين كانوا تحت كفالته حال وفاته، طبق لإحكام المادة 67 من القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهم الذكور الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، ا ولإناث بدون زواج اللاتي لا يزاولن أي نشاط.
- **أصول المتوفى:** الذين كانوا في كفالته في حياته.

يوزع معاش المتوفى على ورثته حسب النسب التالية:

- نسبة 75 % من المعاش المنقول للزوج إذا كان وحيد دون وجود فروع أو أصول للمتوفى.

---

[1] : انظر موقع الصندوق الوطني للتقاعد **http://cnr.dz** , تم الاطلاع على الموقع يوم 07-05-2025 , الساعة 17:15 .

[2] : انظر المادة 31 من القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 ، السالف الذكر.

- نسبة 50 % من المعاش للزوج و 40 % يقتسمها باقي الورثة من الفروع و الأصول بالتساوي على أن لا يتجاوز المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق نسبة 90. %

وفي حالة ما إذا كان للمتوفى فرع وارث أو أصل وارث وحيد مع زوج متبقي يتحصل هذا الأخير على نسبة 50 % من المعاش ويحصل الفرع أو الأصل الوارث على نسبة 30 % من المعاش.

وفي حالة ما إذا لم يكن للمتوفى زوج فيقتسم باقي الورثة نسبة 90 % من معاش التقاعد تخصص نسبة 45 % للأبناء و نسبة 30 % للأصول.

عند تصفية معاش التقاعد بناءا على الوثائق المرسلة من قبل الإدارة المستخدمة، يتم إعداد كشف بيانات المعاش المستحق من قبل الصندوق، طبقا للتنظيم المعمول به.

يرسل الصندوق نسخة من الإخطار المتضمن قيمة معاش التقاعد الشهري والسنوي الخاص بالموظف المعني إلى الهيئة المستخدمة لاستكمال إجراءات التأشير على قرار الإحالة على التقاعد لدى المصالح المختصة بالرقابة القبلية.

المبحث الثاني : الحق في معاش العجز

إن الضمان الاجتماعي في الجزائر يعد حقا من الحقوق و اثر من أثار علاقة العمل، و تكريسا لهذا الحق وحفاظا على مجال الحماية من الأخطار المهنية المختلفة فقد صدرت مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية لتحدد مجال تغطية التامين الاجتماعي وشروط ذلك وكيفياته وآليات تسوية المنازعات ذات الصلة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، ومن ثم تنشا علاقة قانونية بين صناديق الضمان الاجتماعي والمؤمن و الإدارة أو المؤسسة المستخدمة ، وهذا بفضل القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 02 – 07 – 1983 م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي يغطي اغلب الأخطار المرتبطة بحياة الأجراء و غير الأجراء، يتميز هذا القانون من ثلاثة جوانب [1] .

[1] : بشير هدفي , الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية دار الريحانة للنشر و التوزيع – الجزائر – الطبعة الثانية سنة 2003 م.

المطلب الأول : معنى و أساس معاش العجز

الملاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلحين مختلفين باللغة الفرنسية للتعبير عن العجز ففي قانون العمل وظف مصطلح l'incapacité أما في قانون الضمان الاجتماعي وظف l'invalidité ويبدوا أن المصطلح الأخير انسب لان l'incapacité تعني عدم القدرة الصحية والجسدية وتعني كذلك عدم الكفاءة والقدرة المهنية [1] ، كما أن المشرع الجزائري تطرق إلى مصطلح العجز في تشريعات الضمان الاجتماعي ولم يقسمه إلى عجز كامل أو جزئي

بالرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون رقم 83 – 13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية نجد إن المشرع الجزائري قسم العجز إلى نوعين من العجز عجز دائم وعجز مؤقت، حيث خص الفصل الأول من الباب الثالث من القانون رقم 83 – 13 المتعلق بحوادث العمل للأداءات عن العجز المؤقت، والفصل الثاني للأداءات عن العجز الدائم، لذا يجب الإجابة على التساؤل التالي : ما هي الأسباب المؤدية إلى العجز ؟ [2]

الفرع الأول : الأسباب المؤدية للعجز

يكون العجز عن العمل نتيجة مرض طويل المدى، أو عن حادث أو مرض مهني

أ – ففيما يتعلق بالمرض الطويل المدى الذي يكون سببا مؤديا إلى العجز قيده المشرع الجزائري بشرطين يتمثل الأول في حصر الأمراض الطويلة المدى المتمثلة في:

- الأمراض العصبية و النفسية، الأمراض السرطانية، "أمراض الدم، الخراج اللمفاوي"، ارتفاع ضغط الدم الخبيث، " أمراض القلب والأوعية الدموية والأمراض العصبية، العضلية أو العصبية الفصلية، أمراض الدماغ، أمراض الكلى، أمراض المفاصل المزمنة الالتهابية، التهاب ما حول المفاصل الروماتزمي، القراض الخمامي المنشور، حالات العجز عن التنفس المؤمن الناتج عن انسداد أو انحصاره"

[1] : لعميش غزالة , الأساس القانوني للتأمين عن العجز , جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم – ص 02

[2] : المادة 32 من القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بالعجز أي تذهب نصف قدرنه على العمل أو تكسب على الأقل " .

- أما الشرط الثاني فيتمثل في تحديد مدته القصوى و التي هي 3 سنوات كاملة بناءا على المادة 16 من القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. أما بخصوص العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يعرف بأنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي طرا في حادث يقع خارج مكان العمل أو ما يسمى بحادث المسار أو الذي يحدث بين مكان العمل ومكان إقامة العامل. أما فيما يتعلق بالأمراض المهنية فاعتبرها تلك الأمراض الناتجة عن التسمم و التعفن و الاعتلال والتي يكون سببها مصدر مهني [1] .

الفرع الثاني : أساس تحديد نسبة العجز

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشاري لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفق جدول يحدد عن طريق التنظيم، ويتم تحديد هذا الجدول بعد اخذ رأي لجنة يحدد تشكيلها و تسييرها عن طريق التنظيم، غير انه يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية مع مراعاة العجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني حالته العائلية و الاجتماعية.

حيث تمنح النسبة الاجتماعية المتراوحة ما بين 1 % و 10 % التي يستفيد منها المصاب الذي يكون عجزه عن العمل يساوي أو يزيد عن 10 % بناءا على المادة 42 من القانون رقم 83 – 13 ، كما انه لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز اقل من 10 ، يساوي مبلغ الريع الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث مضروبا في نسبة العجز، ويضاعف مبلغ الريع بنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية. وقد تكون أمام عجز دائم غير مهني، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أصناف الفئة الأولى وهي فئة العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور حيث يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب بالرجوع إما إلى آخر اجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات حيث بلغ اجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية [2] .

أما الفئة الثانية : وهي فئة العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور، الذين يتقاضون مبلغا سنويا للمعاش يساوي 80% من الأجر .

---

[1] : لعميش غزالة , مرجع سابق , ص 03

[2] : انظر المادة 36 فقرة 1 و المادة 37 من القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما الفئة الثالثة : فهي فئة العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مهني مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم، فهؤلاء يتقاضون مبلغ سنوي للمعاش يساوي 80% من الأجر السالف الذكر و يضاعف نسبته 40% دون أن تقل الزيادة عن 12000 دج.

لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأولى المضمون .

المطلب الثاني : كيفية تحديد معاش العجز

بناءا على القرار المؤرخ 11 ماي سنة 1997 م، يحدد قواعد تنسيق أنظمه الضمان الاجتماعي للإجراء وغير الأجراء و كيفياته من المادة 13 إلى المادة 18 ، حيث انه إذا تغير حالة العجز و أفضت إلى تصنيف في الصنف الثاني أو الثالث، يبقى المعاش المراجع على عاتق الهيئة المدينة بالمعاش الأصلي إذا واصل المؤمن له ممارسة نشاط مأجور و نشاط غير مأجور، ويكون على عاتق الصندوق الذي يسير نظام غير الأجراء في حالة مواصلة نشاط غير مأجور وحده بعد القبول الأصل في العجز، كما انه يتم تحويل معاش العجز إلى معاش التقاعد، كما هو منصوص عليها تباعا في المواد 4 و 6 و 7 من القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 م وفي المرسوم رقم 85 – 35 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1985 م و المذكور أعلاه، حسب القواعد الأتية :

أولا : المؤمن له يتمتع بمعاش عجز بعنوان نظام الأجراء :

إذا بلغ الموظف السن القانونية للتقاعد المقررة في هذا النظام، يحل معاش التقاعد محل معاش العجز، و يحسب معاش التقاعد على أساس أحكام المواد من 3 إلى 7 أعلاه حسب الحالة، وبرفع مبلغ المعاش عند الاقتضاء إلى مبلغ معاش العجز إذا كان اقل من هذا الأخير.

1 . 1يتمتع المؤمن له بمعاش عجز بصفته عاملا غير أجير:

تطبق حينئذ القواعد المنصوص عليها في الفقرة 1 أعلاه، و زيادة على ذلك، يمكن العامل المرشح لمعاش تقاعد بعنوان فترات النشاط التابعة لنظام الأجراء [1]، أن يطلب تصفية معاشه من

[1] : لعميش غزالة , مرجع سابق , ص 06

المختص دون انتظار استفاد الحق في تامين العجز بمجرد كزنه يستوفي الشروط المطلوبة في التشريع الذي ينفذه هذا الصندوق. و تتم التصفية طبقا لأحكام المواد 3 إلى 7 المذكورة أعلاه حسب الحالة

2 . 1تتوفر في المؤمن له العاجز شروط الاستفادة من معاش التقاعد بعنوان النظامين:

تطبق حينئذ قواعد التنسيق المرتبة في المواد 3 إلى 7 أعلاه، وإذا كان المبلغ الجامع لمعاش

تطبق حينئذ قواعد التنسيق المرتبة في المواد 3 إلى 7 أعلاه، وإذا كان المبلغ الجامع لمعاش

التقاعد يفوق مبلغ معاش العجز، يتكفل كل صندوق بمبلغ المعاش المستخلص من مسار الحياة المهنية المؤدية تحت طائلة تشريعية دون المسا بأحكام المادة 46 من القانون رقم 83 – 11 ، فيما يخص الصندوق الذي يسير معاش العجز.

وإذا بقى المبلغ الجامع لمعاش التقاعد اقل من مبلغ معاش العجز يتكفل الصندوق الذي كان يسدد معاش العجز بالتكملة التفاصلية بين مبلغ معاش العجز و المبلغ الجامع لمعاشي التقاعد

ما يمكن استنتاجه إن المشرع الجزائري من خلال نصوصه القانونية كان صريحا و واضحا في مسالة تحويل معاش العجز التقاعد، وكان دو نطاق واسع، وكأنه تحمي هذه الفئة العاملة المتقاعدة .

ثانيا : الخبرة الطبية ودور القضاء

تنص أحكام من القانون رقم 83 – 15 على ما يلي : " تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي، وذلك في المرحلة الأولية لإجراءات الخبرة الطبية " .[1]

يظهر أن المشرع الجزائري قد اخضع تسوية جميع الاعتراضات ذات الطابع الطبي التي من شان المؤمن له أن يقدمها ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي بناء على رأي المستشار في حالة المرض، حادث العمل أو المرض المهني على الخبرة الطبية كإجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع داخليا فهي بمثابة جهة طعن أولى ترفع أمامها الاحتجاجات ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي التي تتخذ بناء على رأي طبيبها المستشار حول حالة العجز اللاحق بالمؤمن له، ولما كانت الخبرة الطبية بمفهوم تشريع الضمان الاجتماعي بمثابة جهة طعن أولى لتسوية النزاعات المتعلقة بالحالة الصحية

[1] : المادة 07 –17 من القانون 83 – 15

للمؤمن له في حالة المرض، حادث العمل أو المرض المهني ، فإنها بذلك تخضع للإجراءات طلب الخبرة كأجراء أولي إضافة إلى تعين خبير مختص بهدف الوصول إلى نتائج الخبرة

المبحث الثاني : المنازعات المتعلقة بالحقوق المالية للموظف العمومي

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي أهمية بالغة من الناحية العلمية والعملية، لما يوفر من حماية من مختلف أشكال الخطر، لا سيما خطر الشيخوخة والذي نظمه المشرع الجزائري بموجب التشريع الساري المفعول، إلا انه قد تنشأ عن تطبيق هذا القانون منازعات يتطلب الفصل فيها بموجب آليات إدارية وقضائية . تصنف هذه المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ضمن المنازعات العامة والتي يعرفها المشرع في المادة الثالثة من القانون رقم 08-08 التي تنص على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي" [1] .

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

المطلب الثاني : التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

المطلب الأول : التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

قد ينشأ خلاف بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الصندوق الوطني للّتقاعد والّتي يكون موضوعها قرار رفض إداري عن هذه الأخيرة ، يتعّلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية أو النّقدية، ولهذا الغرض أنشأ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتهما تسوية النّزاع العام

[1] : أنظر المادة الثالثة , الفقرة الأولى من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 08-02-2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

اللّجنة الأولى : لجنة محلية موجودة على مستوى كل ولاية.

اللّجنة الثانية : لجنة وطنية موجودة لدى كل هيأة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة. وبالّتالي عدم اللّجوء إلى هاتين اللّجنتين يترتب عنه بطلان إجراءات المنازعة العامة، وعلى هذا فإننا سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق (الفرع الأول) ، ثم نتناول عرض اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق (الفرع الّثاني)

الفرع الأول : اللّجنة المؤهلة للطعن المسبق

سبق القول أن المشرع الجزائري أدرج المنازعات المتعلقة بالمعاشات الخاصة بالّتقاعد ضمن المنازعات العامة، حيث أقام نظاما أوليا لتسوية هذه الأخيرة في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق الّتي تؤسس على مستوى كل هيآت الضمان الاجتماعي و هذا ما يؤكده نص المادة 06 من القانون 08-08 . [1]

أ) : إجبارية اللّجوء إلى الطعن المسبق

لقد نص القانون رقم 08-08 صراحة على أن الطعن أمام اللّجنة المركزية والوطنية المؤهلين للطعن المسبق إجباريا قبل اللّجوء إلى القضاء ، وفي هذا الإطار نصت المادة 04 منه على أّنه:" ترفع الخلافات المتعّلقة بالمنازعات إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية."

إن المشرع قد استثنى بعض المنازعات والّتي تتعلق بالاعتراضات المتعّلقة بالزيادات والغرامات على الّتأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين [2] ، والّتي ترفع مباشرة أمام اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق الّتي تفصل فيه بصفة ابتدائية ونهائية ، وهذا لتخفيف حجم الاعتراضات الّتي ترفع أمام اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نظرا لكثافتها .

ب) : تشكيلة أعضاء اللّجنة المحلية للطعن الخاصة بالصندوق الوطني للمتقاعد

[1] : المادة 06 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مؤرخ في 23 فيبراير 2008 . جريدة رسمية , عدد 11 2008 .

[2] : المادتين 7-2 و 12-1 من القانون 08-08 المعمول به سابقا .

تعمدنا ذكر تشكيلة أعضاء اللّجنة المحلية للطعن الخاص بالصندوق الوطني للّتقاعد لنبين أن لكل صندوق لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق مستقلة ، وهذا من شأنه تحسين أداء اللّجنة على مستوى كل صندوق ، سواء من القيام بالمهام أو سرعة الفصل في النّزاعات المعروضة على كل لجنة ، كذلك إضفاء نوع من الصرامة والجدية فيما يخص عمل وتقييم دور لجان الطعن المسبق لأن التّسوية الودية للّنزاعات العامة هي الأصل فتحسن أداء اللّجان الّذي من شأنه تفعيل دورها.

ج) : آجال الطعن أمام اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام, وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللّجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه . وذلك بعدما كانت مواعيد اللّجوء إلى اللّجنة الولائية للطعن المسبق تقدر بشهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه ، إذا تعّلق النّزاع بأداءات الضمان الاجتماعي ، وكان غرض المشرع من تقليص آجال الطعن قصد تبسيط وتسهيل الإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي أو بالّنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا.

إن عدم احترام آجال الطعن كاملة يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني و تجدر الإشارة أن نص المادة 8-2 من القانون 08-08 ينص على أن يكون الطعن مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار ، بمعنى أن الطعن يجب أن يكون مؤسسا على أسباب وأسانيد للاعتراض على القرار الصادر على صندوق الضمان الاجتماعي [1]

د) : ضرورة توقيع و تسبيب قرار اللّجنة المحلية للطعن المسبق

إن قرارات اللّجنة المحلية للطعن المسبق يتم توقيعها من طرف جميع الأعضاء، وهذا على عكس ما كان عليه في السابق بحيث كان يتم التّوقيع عليها من طرف الرئيس فقط ، فالمشرع أراد إذا إعطاء مصداقية أكثر لّلجنة المحلية المسبق حتى يتمكن الطاعن من مراقبة تشكيلة اللّجنة خلال الطعن في القرار في حالة عدم احترام التشكيلة القانونية للأعضاء المعنيين، أما فيما يخص تسبيب قرارات اللّجنة فقد نصت المادة 06-02 من نفس المرسوم على أنّه: "يجب أن تكون هذه القرارات مبررة ، وتشير إلى الأحكام التّشريعية والتّنظيمية الّتي تستند إليها ".

[1] : المادة 8 من القانون 08 -08

هـ) : اختصاص اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن

نصت المادة 07 من القانون رقم 08-08 على أنّه :"تبث اللّجنة المحلية للطعن المسبق في الطعون ألتي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات ألتي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي."

وبالّتالي ووفقا لهذه المادة فإن اللّجنة الولائية المحلية تختص في دراسة وبت الطعون ألتي ترفعها لها من طرف المؤمن لهم ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي ، وهذه الأخيرة تتعّلق بتقدير ومنع الأداءات العينية والأداءات النّقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه ، وكذا المنازعات المتعلقة بمعاشات التّقاعد يستثنى من هذه الطعون المتعّلقة ببعض الإطارات السامية ألتي تخضع إلى نظام خاص وكذا العسكريون[1] .

و) : تبليغ قرارات اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

لقد حدد المشرع وسائل تبيلغ قرارات اللّجنة 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 اللّجنة المحلية تبّلغ للطاعن بصفة صحيحة ورسمية ،لتفادي التّحجج بعدم تبليغ قرارات اللّجنة . بعدم استلام قرارات اللّجنة إلى المعني خلال مدة عشرة (10) أيام نحسب بعد ذلك خمسة عشر يوما ، لإخطار اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من قبل المعترض.

الفرع الثاني : اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

نصت القانون 08-08 على أنه : تتشكل صندوق للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق" ، يستكشف من نص هذه المادة أن اللّجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق [2] .

[1] : طيب سماتي , المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد , دار الهدى , عين مليلة الجزائر . ص 96 .

[2] : المادة 05 من القانون رقم 08-08 المعمول به سابقا .

لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغييرا في عدد الأعضاء الممثلين لهم ، وهذا بموجب المادة 12 من المرسوم رقم 08-416 ألتي أفادت على أنّه :" تحدد تشكيلة اللّجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يأتي :

- ممثل (01) عن الوزير المكّلف 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 للصندوق المذكور .

ب) - أجال الطعن القانونية أمام اللّجنة الوطنية للطعن المسبق

تخطر اللّجنة الوطنية للطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللّجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصادر من اللّجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللّجنة السالفة الذّكر إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته[1] .

ج) - اختصاصات اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تعتبر اللّجنة الوطنية بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري في مجال التّسوية الداخلية للمنازعات العامة، حيث تختص في الاستئناف في الطعون الموجهة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق [2] . ويتمثل اختصاصها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن الولائية ، وذلك إما بالتّأكد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي

د) - تبليغ قرارات اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

[1] : المادة 13 من القانون رقم 08-08 المعمول به سابقا .

[2] : المادة 11 من القانون رقم 08-08 المعمول به سابقا .

لقد حرص المشرع الجزائري على تحديد وسائل تبليغ قرار اللّجنة الوطنية، وذلك إما عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام بواسطة أمانة اللّجنة ، 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

المطلب الثاني : التّسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتّقاعد.

الفرع الأول : الاختصاص النوعي

إذا كانت القاعدة هي الاختصاص العام للمحاكم الإدارية في التّنزاعات الإدارية كلما كان أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفا في النزاع، فإن هناك استثناءات ترد عليها ، إذ عرفت المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تطورا جديدا بمقتضى القانون رقم 90-23 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات المدنية ، بحيث أضافت لها مادة جديدة هي المادة 07 مكرر ، أسندت الاختصاص النّوعي في بعض النّزاعات الّتي يكون الشخص المعنوي طرفا فيها ، خروجا 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 النّوعي في حالة الطعن في القرارات الصادرة عن اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق جاء فيها: "تكون القرارات الصادرة عن اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية " [1]

كذلك نجد المادتين 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، فقد اعتمد على المعيار العضوي لتحديد اختصاص المحاكم الإدارية ، غير أن 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 التّشريعية المتعلقة بالقضاء الإداري طرفا في النّزاع، وذلك لاعتبارات ومبررات مختلفة.

[1] : المادة 15 من القانون رقم 08-08 المعمول به سابقا .

كذلك تؤكد المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 22-13على ما يلي: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والّتقاعد" . فمن خلال المواد السابقة الّذكر يّتضح أن المشرع استعان بالمعيار المادي لإبعاد بعض المنازعات الّتي بالرغم من أن الشخص المعنوي طرفا فيها ، فقد اعتبرها مماثلة للنزاعات العادية نظرا لطابعها الاجتماعي ، مثل منازعات الضمان الاجتماعي والّتقاعد [1] ، ولكونها تنظم أصلا حقوقها خاصة هي حقوق العمل وتحمي مصالح الموظفين ضد مخاطر مختلفة

الفرع الثاني : الاختصاص الإقليمي

يؤول الاختصاص الإقليمي إلى محكمة موطن المدعى عليه أي صندوق الّتقاعد الكائن مقره في كل ولاية، ويّتضح ذلك في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , " يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه " . [2]

الفرع الثالث : الشروط الواجب توافرها في رافع الدعوى

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

وفي هذا الخصوص لم يضع المشرع الجزائري إجراءات خاصة لرفع الدعوى ، بل أخضعها للقواعد الإجرائية العامة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية [3] ، وهي الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية.

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

[1] : المادة 800 من القانون 22-13 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل و المتمم .

[2] : المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية , المعمول به سابقا .

[3] : المواد من 13 الى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المتضمن تحديد كيفيات تعين الوسيط القضائي , ص 7-17 .

على رافع الدعوى أن يحترم الآجال القانونية لذلك ، وهذا ما جاء في نص المادة 143 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، ومنه نستنتج أّنه يختص القاضي المدني للّنظر في الدعاوى ألّتي يرفعها المؤمن له والرامية إلى التعويض عن الأضرار الّناتجة عن الّتأخر في حساب معاشات الّتقاعد .

الخاتمة

الخاتمة

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

من خلال بحثي توصلت للنتائج التالية :

- إن المشرع اعتبر المرتب حقا من الحقوق الأساسية للموظف لا بقبل الحجز عليه أو الاقتطاع منه إلا في حدود ضيقة جدا . مع أن هذا المرتب لا يغطي جميع المتطلبات المعيشية للموظف لاسيما بالنسبة للموظفين الأقل تأهيلا .
- إن الزيادة المالية المترتبة عن الترقية بأنواعها الثلاثة , تندمج مباشرة مع الراتب الأساسي أي القاعدي , حيث تساهم والى حد ما إلى زيادة دورية لدخل الموظف .
- الإقرار للموظف العمومي بعديد من التعويضات و الملحقات و التحفيزات المالية التي من شأنها تحسين دخل الموظف و ترقية وضعيته الاجتماعية , وهذا مع ملاحظة تعدد وتنوع مختلف الأسلاك الوظيفية وهو ما أدى إلى وجود تباين و اختلاف بينهم في نتائج العوائد المتحصل عليها من هذه التعويضات .
- اعتبر المشرع معاش التقاعد من الحقوق المالية الثابتة التي تشمل جميع الموظفين , يتم حسابها على أساس سنوات الخدمة , وذلك من حيث الأخذ بعدد سنوات العمل و تخفيض السن لبعض الفئات من الموظفين .

من خلال هذه الدراسة يمكن عرض بعض الاقتراحات بإمكان الأخذ بها من قبل المشرع لتدعيم الحقوق المالية للموظف العمومي حسب رأينا و تتمثل في الأتي :

- إمكانية الزيادة في رواتب الموظفين الأقل تأهيلا بغرض تحسين مستوى معيشتهم .
- إنشاء منحة تشجيعية تخص الموظفين الذين يظهرون كفاءة عالية و مردودية في العمل , وذلك لحثهم على المنافسة في العمل وبذل مجهودات أكثر لترقية المرافق العمومية .
- مراجعة بعض المنح والتعويضات المقررة لمختلف أسلاك الموظفين بغرض إزالة التعارض و التباين بين قطاعات الوظيفة العمومية

الخاتمة :

وختاما لهذه الدراسة يمكن القول أن الراتب المالي للموظف العمومي رغم أنه حق للموظف , إلا انه يظل غير كافي لتغطية جميع حاجياته الاجتماعية خاصة ذوي التأهيل الأدنى مما يستوجب دعمهم اجتماعيا بواسطة الخدمات الاجتماعية اعتبارا أن تحديد المرتبات و زيادتها يخضع لبعض المتغيرات الاقتصادية .

قائمة المصادر و المراجع :

أولا : النصوص القانونية

أ – الدساتير و المواثيق

1 – الدستور الجزائري الصادر في 08 –09 – 1963
2 – الدستور الجزائري الصادر بأمر 76 –97 المؤرخ في 22–11–1976
3 – الدستور الجزائري الصادر في 23 –02 – 1989
4 – التعديل الدستوري 1996

ب. القوانين و الأوامر :

1. قانون 06–03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , المؤرخ في 16 جويلية 2006 , جريدة رسمية , 16–07–2006 .
2. القانون رقم 21–14, المؤرخ في 28–12–2021 , يعدل و يتمم الأمر 66–156 المتضمن قانون العقوبات , جريدة رسمية عدد 99 , الصادرة في 29–12–2021 ص 05 .
3. القانون رقم 78–12 , المؤرخ في 05–08–1978 ,المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية , جريدة رسمية عدد 13 , الصادرة بتاريخ 2–03–1985 , ص 333 .
4. القانون رقم 22 – 13 المؤرخ في 12– يوليو –2022 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , الجريدة الرسمية العدد 48 و بتاريخ 23–04–2008 .
5. القانون 10 – 135 ، المؤرخ في 13 مايو 2010 ، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، جريدة رسمية ، العدد 32 .
6. القانون 90–11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21–04–1990 الجريدة الرسمية الصادرة في 25–04–1990 .
7. القانون رقم 91–01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهيد المؤرخ في 08–01–1991 الجريدة الرسمية العدد 02 .
8. القانون رقم 99–07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المؤرخ في 08–01–1991 , الجريدة الرسمية العدد 25 .
9. القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
10. القانون رقم 08–08 المؤرخ في 08–02–2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

11.الأمر رقم 76-57 , المؤرخ في 05-07-1976 , يتضمن الميثاق الوطني , جريدة رسمية عدد61 الصادرة في 30-07-1976 .
12.الأمر رقم 76-97 , المؤرخ في 22-11-1976 , يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , جريدة رسمية عدد 94, الصادرة في 24 -11-1976 , ص 1292 .
13.الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966, المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة , جريدة رسمية عدد 46 الصادرة في 09-06-1966 , ص 426 .

ج. المراسيم :

1. المرسوم الرئاسي رقم 07 -304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 15 المؤرخ في أول أكتوبر سنة 2007 .
2. المرسوم الرئاسي رقم 22-139 , المؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس 2022 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .
3. المرسوم التنفيذي الملغي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
4. المرسوم التنفيذي رقم 10 - 134 ، المؤرخ في 13 مايو 2010 ، المتعلق ب يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية ، العدد 32 .
5. المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق المؤرخ في 26-04-1994 الجريدة الرسمية 38 .
6. المرسوم التنفيذي رقم 94-187 , المؤرخ في 06-07-1994 , يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي , المعدل و المتمم , الجريدة الرسمية العدد 44 , لسنة 1994 .
7. المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 9 فيفري 1985 رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالتقاعد , المعدل و المتمم الجريدة الرسمية العدد 09 .

ثانيا : الكتب والمؤلفات

1. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1996 .
2. : د. ملود ديدان, النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , دار بلقيس للنشر, 2019, الجزائر .

3. جميلة قدودو , النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري , دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع , المكتبة الوطنية الجزائرية 2021 .
4. ماجد راغب الحلو , القانون الإداري , دار المطبوعات الجامعية , الإسكندرية , مصر , 1996.
5. عمار عوابدي , الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها , الشركة الوطنية للنشر و التوزيع , الجزائر , 1982 .
6. احمد محيو , محاضرات في المؤسسات الإدارية , ترجمة محمد عرب صاصيلا , الطبعة الرابعة ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر, 1986 .
7. رشيد رحباني , دليل الموظف و الوظيفة العمومية – دراسة تحليله مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ,والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية – دار النجاح للكتاب الجزائر, 2015 .
8. بوطبة مراد , نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليله في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري , دون طبعة , دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع , الجزائر , سنة 2018 .
9. بلورنة أحسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري " بين النظري والتطبيقي " , دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع – الجزائر, سنة 2019 .
10. عمار بوضياف . الوظيفة العامة في التشريع الجزائري , دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة , جسور للنشر و التوزيع,-المحمدية- الجزائر , الطبعة الأولى 2015 .
11. سعاد نواف العنزى , النظام القانوني للموظف العام , وفقا لأحدث التشريعات و أحكام القضاء و قرارات مجلس الخدمة المدنية, الناشر دار المطبوعات الجامعية , كلية الحقوق – إسكندرية 2007 .
12. حنان أوشن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوطنية , الطبعة الأولى , ألفا للوثائق و النشر و التوزيع , عمان الأردن, 2022 .
13. سليمان أحمية , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية , الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني , الجزائر , 1998 .
14. أمال بن رجال , حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري , سلسلة القانون في الميدان, الجزائر , 2010 .
15. بشير هدفي , الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية دار الريحانة للنشر و التوزيع – الجزائر- الطبعة الثانية سنة 2003 .
16. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .
17. مصطفى أبو زيد فهمي،الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005 .

18. أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 2007 .
19. فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 1951 .
20. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2012 .
21. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن
22. محمد احمد عبد النبي، إدارة الموارد البش رية، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2009
23. ملود ديدان, النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , دار بلقيس للنشر, 2019, الجزائر .

ثاثا : الأطروحات و الرسائل

أ . أطروحات الدكتوراه :

1. محمد الأحسن , النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة – (دراسة مقارنة) , اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه , جامعة أبي بكر بلقايد , تلمسان , الجزائر, 2016 .
2. ماضي نبيلة , النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر , أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم , الشعبة : حقوق , جامعة 8 ماي 1945 قالمة , 2023-2022 .

ب . رسائل الماجستير :

1. سنة أحمد , حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة , رسالة ماجستير , جامعة الجزائر , 2005 .
2. حسين جعيجع , النظام القانوني للتقاعد في الجزائر , مذكرة ماجستير في الإدارة و المالية , كلية الحقوق , جامعة بن يوسف بن خدة , الجزائر 2002-2003 .
3. عبد المنعم بن أحمد، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرعإدارة ومالية عامة، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2003 – 2004 .

ثاثا : المقالات و الأبحاث المتخصصة

1. عبد الرحمان خليفي , نظام التقاعد في الجزائر ,مجلة دراسات قانونية , دار الخلدونية للنشر و التوزيع , الجزائر .
2. القنيعي عبد الحق , نظام الأجور و الحوافز , دروس عبر الخط , جامعة لونيسي علي – البليدة 02 – كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسير – الشهيد طالب عبد الرحمان – , السنة الجامعية 2022-2021.
3. مالح صورية , حق العون العمومي في الراتب وظروف عمل مناسبة , مجلة القانون العام الجزائري و المقارن , المجلد 02 , العدد 01 , جامعة جيلالي اليابس , سيدي بلعباس , الحزائر, 2016.

4. لعميش غزالة , الأساس القانوني للتأمين عن العجز , جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم .

رابعا : المواقع الالكترونية

1. موقع الصندوق الوطني للتقاعد http://cnr.dz

المصادر و المراجع بالغة الأجنبية :

1. Voir Missoum Sebih : La Fonction publique. Librairie hachette-Paris 1968.P13

الفهرس :

إهداء 4

شكر وتقدير 5

مقدمة 7

الفصل الأول : الحقوق المالية للموظف العمومي أثناء سريان العلاقة الوظيفية 10

المبحث التمهيدي: التعريف بالموظف العمومي 10

المطلب الأول : التعريف الفقهي و القضائي للموظف العمومي 11

الفرع الأول : التعريف الفقهي 11

الفرع الثاني : التعريف القضائي 14

المطلب الثاني : التعريف التشريعي للموظف العمومي 15

الفرع الأول : تعريف الموظف العام في الدستور 15

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام في القوانين العادية 17

الفرع الثالث : تعريف الموظف العام في القانون الأساسي للوظيفة العامة: (1966 الملغى) 19

المطلب الثالث : أهمية الموظف العمومي و الوظيفة الإدارية 21

المبحث الأول : الحق في المرتب الأساسي 22

المطلب الأول : تعريف المرتب 22

المطلب الثاني : استحقاق المرتب 24

المطلب الثالث : كيفية تحديد المرتب 27

الفرع الأول : تحديد الراتب 27

الفرع الثاني : حماية الراتب 30

المبحث الثاني : الحقوق المالية المرتبطة بالترقية 31

الفهرس :

المطلب الأول : تعريف الترقية 32

المطلب الثاني : أنواع الترقية 33

المطلب الثالث : شروط و أهمية الترقية 37

الفرع الأول: شروط الترقية 37

الفرع الثاني : أهمية الترقية 39

المبحث الثالث : الحقوق المالية المتعلقة بالتعويضات و ملحقات الراتب 40

المطلب الأول : التعويضات المرتبطة بالمنصب 40

المطلب الثاني : الحق في المنح و العلاوات ذات الطابع التكميلي 43

الفرع الأول : علاوة المردودية الفردية 44

الفرع الثاني : العلاوة التعويضية لمصاريف الخدمة 44

الفرع الثالث : تعويضات أخرى خاصة ببعض الأسلاك 44

الفصل الثاني الحقوق المالية للموظف بعد انتهاء العلاقة الوظيفية 48

المبحث الأول الحق في معاش التقاعد 49

المطلب الأول : معنى وأساس معاش التقاعد 49

الفرع الأول : تعريف التقاعد 49

الفرع الثاني : أساس معاش التقاعد 51

المطلب الثاني : أشكال معاشات التقاعد 53

الفرع الأول : المعاش المباشر 53

الفرع الثاني : المعاش المنقول 58

المطلب الثالث : كيفية حساب معاش لتقاعد 61

الفرع الأول : معاش تقاعد الموظف أو العامل 61

الفرع الثاني : منحة التقاعد 62

الفرع الثالث: حساب المعاش المنقول 62

المبحث الثاني : الحق في معاش العجز.....63

المطلب الأول : معنى و أساس معاش العجز 64

الفرع الأول : الأسباب المؤدية للعجز 64

الفرع الثاني : أساس تحديد نسبة العجز 65

المطلب الثاني : كيفية تحديد معاش العجز 66

المبحث الثاني : المنازعات المتعلقة بالحقوق المالية للموظف العمومي.....68

المطلب الأول : التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد 68

الفرع الأول : اللّجنة المؤهلة للطعن المسبق 69

الفرع الثاني : اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق 71

المطلب الثاني : التّسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للّتقاعد 73

الفرع الأول : الاختصاص النوعي 73

الفرع الثاني : الاختصاص الإقليمي.....74

الفرع الثالث : الشروط الواجب توافرها في رافع الدعوى.....74

الخاتمة.....77

قائمة المصادر و المراجع : 79

ملخص المذكرة

إن اكتساب الشخص لصفة الموظف حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 , يمنحه العديد من الحقوق التي يستمدها من مركزه الوظيفي حيث حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة متميزة و حرص على المحافظة على استمرارية هذا التميز . وبما أن الموظفين بصفتهم أعوانا للدولة يتمتعون بعدد من الحقوق التي تشكل امتيازات كبيرة ومن أهم هذه الحقوق التي أردنا دراستها ألا وهي الحقوق المالية للموظف العام وتتمثل أساسا في الراتب وهو أهم حق للموظف العمومي، كما أن للموظف حق أيضا في ملحقات الراتب وهي من أقوى الدوافع للموظف، وأما فيما يخص الحق في معاش التقاعد فإن حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها القانون وقد تطرق المشرع الجزائري إلى حماية المتقاعد من خلال الفصل في النزاعات المتعلقة بمعاشات التقاعد بحيث خصص لها طريقتين للفصل فيها، الأولى تتمثل في التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد كدرجة أولى، والثانية تتمثل في التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد كدرجة ثانية .

الكلمات المفتاحية : الموظف العام – قانون الوظيفة العمومية – الحقوق المالية – راتب – ترقية معاش التقاعد

Acquiring the status of an employee according to the General Basic Law of the Civil Service 06-03 grants a person many rights derived from his job position. The Algerian legislator has been keen in its legislation to ensure that the employment relationship between the employee and the administration is distinct and to maintain the continuity of this distinction. Since employees, in their capacity as agents of the state, enjoy a number of rights that constitute significant privileges, the most important of these rights that we wanted to study are the financial rights of the public employee, which are primarily represented by the salary, which is the most important right of the public employee. The employee also has the right to salary supplements, which are one of the strongest motivators for the employee. As for the right to a retirement pension, the employee's right to receive a retirement pension is one of the basic guarantees recognized by law. The Algerian legislator has addressed the protection of retirees by resolving disputes related to retirement pensions, allocating two methods for resolving them: the first is the internal settlement of disputes related to the National Retirement Fund as a first instance, and the second is the judicial settlement of disputes related to the National Retirement Fund as a second instance.

Keywords: Public employee - Civil Service Law - Financial rights - Salary Retirement pension promotion .