



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ مجدوب أمنة ... بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): مكشتي مسعودة..... رقم التسجيل: 171439082795

الطالب(ة): حداش مسعودة..... رقم التسجيل: 191939081805

تخصص: ماستر قانون..... اداري..... دفعة: 2024 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة ب: الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام.

.....
.....

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 03/06/2024

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:

د/ مجدوب أمنة :

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام

مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكايمي في مسار الحقوق

تخصص: قانون اداري

تحت إشراف الأستاذ

د. مبروك لشقر

إعداد الطالبتين:

مسعودة حداش

مسعودة مكشتي

الجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د.أمنة مجدوب		غرداية	رئيسا
د. مبروك لشقر		غرداية	مشرفا ومقررا
د.عبد الرحيم لحرش		غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية

1446-1445 هـ / 2023 - 2024 م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام

مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكايمي في مسار الحقوق

تخصص: قانون اداري

تحت إشراف الأستاذ

د. مبروك لشقر

إعداد الطالبتين:

مسعودة حداش

مسعودة مكشتي

الجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. أمّنة مجدوب		غرداية	رئيسا
د. مبروك لشقر		غرداية	مشرفا ومقررا
د. عبد الرحيم لحرش		غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية

1446-1445 هـ / 2023 - 2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

الآية 19 سورة الأحقاف

كلمة شكر

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستهديه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسئيات أعمالنا من يهده الله فهو المهتد ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا
بأذى ذي بدئ نحمد الله ونشكره فله الحمد و الشكر مادامت السموات و الأرض ونصلي و نسلم
على أفضل خلق الله محمد صلى الله عليه وسلم
كلمة طيبة مكنون في جوهرها آيات النبل والوفاء فما أوسع شمولها إذا انبثقت من
أعماق النفس الصافية من فم طهور نقولها بكل صدق إلى أستاذنا الفاضل د.
لشقر مبروك على حسن توجيهه لنا وعلى جميل صبره معنا فهو بذلك مدينا لي
بفضل لا ينسى.

كما نتقدم كذلك، بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى الأساتذة الأفاضل اللذين قبلوا المشاركة في
لجنة مناقشة وتقييم هذه المذكرة .

واعترافا منا بالجميل و الفضل لأهل الفضل نقدم أصدق عبارات الشكر
والشكر موصول إلى من سهر على تحضير وثائقنا وتلبية حاجياتنا إلى جميع موظفي وموظفات قسم
الحقوق

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن نشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب او من بعيد ولو
بالكلمة أو النصيحة

إهداء

إلى من قرن الله الإحسان إليهما بطاعته

إلى من رباني صغيرة وشملاني بعظم عطفهما كبيرة

إلى الوالدين الكريمين

أسأل الله دوام الصحة والعافية لهما

إلى أخواتي وأخوتي الأعزاء شاكرة ومقدرة لهم تشجيعهم و مساندتهم

إلى كل الأصدقاء والزملاء

إلى هؤلاء جميعا أهدي ثمرة هذا العمل

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن أوفى
أما بعد الحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية اهدي هذا
العمل

إلى من كان دعاءها سر الوجود، وسر نجاحي

أمي الحبيبة

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أبي العزيز رحمه الله تعالى

إلى كل أفراد عائلتي

إلى جميع أصدقائي، وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

إلى كل من سقط من قلبي سهواً أهدي هذا العمل

قائمة المختصرات

الشرح	الرمز
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج ر ج ج
صفحة	ص
قانون الاجراءات المدنية	ق إ م
عدد	ع
opus citatum	Op cit
Page	P

مقدمة

يعد موضوع حقوق الموظفين من المواضيع المحورية الجديرة بالدراسات المعمقة والشاملة، إذ تمثل هذه الحقوق معياراً حقيقياً لقياس مدى نجاعة الإدارة وسياستها، وتعبّر عن الواجهة الحقيقية لذلك النظام، وما الموظف العام إلا ذلك الإنسان الذي بلغ حظاً من المعرفة والكفاءة التي تسهم في تعزيز قوة الدولة وتقدمها، فالعناصر البشرية إذا اتسمت بالكفاية أمكنها أن تفجر طاقات من الخلق والإبداع وان تحسن استغلال وتوجيه موارد الدولة وإمكاناتها.

فالموظف العام هو يد الإدارة لتنفيذ الخدمات داخل الدولة، والذي يمكنها من إقامة سياساتها العامة وتحقيق أهدافها وضمان وسير المرفق العام، حيث يعتبر الموظف العمومي هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وهو المسؤول الأول على إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام واستقرار تقديم الخدمة للمواطنين، ولا يخفى على احد ان الجزائر شهدت تغييرات كبيرة بعد اقرارها التحولات الاقتصادية والسياسية فانطلقت من الاقتصاد الموجه الى الاقتصاد الحروياً أيضاً من سياسية الحزب الواحد الى التعددية الحزبية والديموقراطية التشاركية وهو ما يفرض بالضرورة أن يلعب قطاعها العمومي بشكل عام دوراً مميّزاً، لأن كفاءة الدولة في وضع وتنفيذ برامجها لمواجهة المنافسة العالمية ومواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة، يتوقف على كفاءة مواردها البشرية العاملة وذلك باعطاء اهمية للمؤسسات العمومية وتطوير دورها واساليبها.

لذا نجد ان المواثيق الدولية والداستاتير نصت على حقوق العمال عموماً والموظفين خصوصاً، ومن هنا فقد اتجهت الدول إلى إقرار الكثير من الحقوق والحريات للموظف العام، ومن هذه الحقوق الحقوق المالية والاجتماعية، فلا يمكن قبول حجة انه بمركز تنظيمي، كي يتم حرمانه من الكثير من الحقوق التي تتاح للكافة دون تفرد فئة على فئة أخرى، اذ ليس من العدل والمنطق أن تسلب حقوق وحريات الموظف خلف هذه الحجة بالرغم من الضمانات العديدة سواء كانت ضمانات دولية أم داخلية، بيد إن صفته كموظف عام ينتمي إلى الدولة ويمثلها في الوقت نفسه تفرض عليه بعض القيود التي ينبغي عليه مراعاتها والالتزام بها عند ممارسة حقوقه، لتحقيق استمرارية المرفق العام، لأن الموظف يقدم خدمة للكافة دون تمييز فيما بينهم مما يجعل موضوع دراسة حقوق الموظف يسترعي انتباهنا فكان موضوع دراستنا الموسمية بعنوان " الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام "

وترجع دوافع تناولنا لهذا الموضوع إلى:

الرغبة في الإسهام ولو بجزء يسير في إنارة الرأي العام عموما والموظفين خصوصا حول موضوع من أهم المواضيع وأكثرها حساسية في الدولة وفي حياتهم المهنية، وخلق جيل جديد يتبنى حقوق الموظفين ويجعل الوعي به الدفاع عنه على رأس أولوياته.

الرغبة في البحث عن نجاعة القوانين بالموظف العمومي بصفة عامة وتسهيل الضوء بالخصوص وعلى حقوقه المالية والإجتماعية ذات الاثر المالي خصوصا حين نلاحظ النقص الواضح لدى العمال بحقوقهم التي كفلها القانون لهم من اجل اليام بواجباتهم اتجاه الدولة واتجاه المواطنين فأداء الواجب يرتبط بتحصل الحق.

ويستمد الموضوع أهميته من أهمية الدور الذي يلعبه الموظف العام في تسيير المرافق الموكل بتسييرها ومن مدى ملائمة تلك الحقوق مع طموحات الموظفين الذين يشكلون الالة الأولى والابرز في تسيير شؤون الدولة وتطبيق القانون بما يضمن حقوق المواطن وسهم في السير الحسن لإداراتها.

تهدف دراستنا إلى بيان مفهوم الموظف العام والحقوق التي ضمنها القانون له ومدى فاعلية تلك القوانين في توفير الحقوق المالية ،مع استعراض أهم وسائل حماية تلك الحقوق وسير المنازعات التي قد ترتبط بها.

ودرستنا هذه جاءت مكملة لدراسات كان لها السبق في هذا الموضوع منها:

دراسة ميساء هيفاء بليمه مروه حقوق الموظف العام والآليات المقرره لحمايتها في التشريع الجزائري ومن خلال تم تناوله في الدراسة تم التعرف على الحقوق المادية للموظف العام وكيفية حمايتها في ظل التشريع الجزائري المعمول به، حيث نجد ان هذه الحقوق تمثلت في حقوق الموظف المالية منها و الادارية أيضا. وقد كفل المشرع من خلال القوانين المختلفة حماية تلك الحقوق ولقد حاولت الباحثتان ان تقدمنا بقية حقوق هذا الموظف ألا وهي الحقوق المعنوية من جهة وكذلك طريقة حمايتها في ضل التشريع الجزائري من جهة اخرى

دراسة شاري معمر حق الحماية والخدمات الاجتماعية للموظف العمومي مذكرة ماستر وانطلق الدراسة من مبدأ ن الدولة لا تمارس أعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، و العالقة بين الدولة و موظفيها علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة .و بموجب هذه العلاقة القانونية، فإن لهؤلاء الموظفين حقوق يتعين على الإدارة الوفاء بها واحترامها، إلا أن الموظف العمومي قبل أن يتبوأ هذه المكانة المرموقة و يسعد بهذه السعادة الوارفة الضلال في نظام الوظيفة العامة في عصرنا الحالي، عصر التنوير و الحضارة، و تنقرر له حقوق و يستفيد من امتيازات لجعله يتميز عن غيره من مخلوقات هذا الكون الفسيح، فقد عانى العناء الكبير وناضل النضال المستميت طوال عهود التاريخ الطويلة، فقد كان ما يسمى بالحقوق منحة أو هبة يمنحها رب العمل أو السيد لعامله وقتما يشاء و يمنعها عنه لمجرد نزوة أو هوى أوحى به سلطته و عظمته، ذلك أن العامل أو الموظف لم يكن له اعتبار أو قيمة في المجتمع.

دراسة مسعود عشاش بعنوان الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري تطرق فيها الى الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف الجزائري مقتصرًا على حق الراتب لأبعاده المالية الصرفة مبعدا الكثير من الحقوق التي لها أثر مالي رغم كونها ذات طابع اجتماعي كالحق في الترقية والحق في التأمين على المرض والحق في التأمين على الأمومة والحق في تعويضات حوادث العمل والحق على التأمين على البطالة والتقاعد وغيرها

دراسة عبدالقادر العناق بعنوان الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر

حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة متميزة وحرص على المحافظة على استمراريتها وديمومتها، لذلك حدد حقوق الموظف وواجباته تجاه الإدارة بصفة منفردة دون تدخل من الموظف، ومن أهم حقوق الموظف نجد الحقوق التي ينجر عنها أثر أو أداء مالي. تنقسم الحقوق المالية للموظف الى نوعين: حقوق مالية صرفة تمنح له خلال استمرار العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته، وعلى

رأسها الحق في الراتب والحق في الترقية، وما يرتبط بهما من شروط واجراءات، أما النوع الثاني، فيتمثل في الحقوق الاجتماعية الاخرى ذات الأثر المالي، والتي تجد أساسها في كل من الحماية الاجتماعية والصحية والخدمات الإجتماعية والحق في التقاعد الذي يستفد منه الموظف بعد نهاية العلاقة الوظيفية . الكلمات المفتاحية: حقوق مالية، موظف عمومي، راتب، ترقية، تقاعد، حماية اجتماعية

وبناء على الدراسات السابقة جاءت مشكله البحث كمحاولة للإجابة على تساؤل أساسي مفاده:

-الى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من تنظيم الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام بما يتناسب مع سلوكه الوظيفي؟

وتتفرع عن هذه الاشكالية الرئيسية تساؤلات فرعيه منها:

- ما هي اهم المنازعات التي تطرأ على الحقوق المالية للموظف العمومي ؟
 - كيف ضمن المشرع الجزائري حمايه الحقوق المالية الموظفين العام العموميين؟
- لابد للباحث وهو يخوض غمار بحثه من أن يسلك منهجاً بحثياً متكاملًا لذا اخترنا المنهجين التحليلي والمقارن مع القوانين الاخرى المحلية والخارجية ،و من أجل سرد مختلفة المفاهيم المتعلقة بعناصر البحث وتحليلها بشكل يساعد على توضيح وتبسيط محددات البحث.

ولم تخل هذه الدراسة من بعض الصعوبات التي واجهت موضوعنا إذ نجد أن الموضوع واسع معمق ومتشعب كما ان المعلومات متداخلة وهو ما يستوجب ضرورة الدقة في دراستها ولكن ما يميز جانب المتعلق بالحقوق الاجتماعية فأن المراجع قليلة فيه، وكذلك نجد أن المراجع الموجودة بها تكرر وهو ما أدى إلى دراسة جانب معين فقط دون النظر إلى الجوانب الأخرى للموضوع.

يشتمل هذا البحث على فصلين ، فضلاً عن هذه المقدمة وخاتمة يتضمن الفصل الأول القواعد المنظمة لوظيفة العمومية من حيث الحقوق والواجبات ويتضمن المبحث الاو مفهوم الموظف العام ويتكون من ثلاثة مطالب تناولنا في المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي في القوانين المختلفة والانظمة المقارنة ونخصص المطلب الثاني لبيان مفهوم الموظف في الفقه المقارن اما المطلب الثالث فكان حول تعريف الموظف في التشريع الجزائري ، أما المبحث الثاني فنتناول أهم صور الحقوق والواجبات التي يمارسها الموظف العام وقسمناه إلى ثلاثة مطالب نبين في المطلب الأول بصفة العامة الحقوق المنصوص عليها في التشريعات الوظيفية ونتطرق في المطلب الثاني للواجبات والالتزامات الخاصة بالموظف و المنصوص عليها في التشريعات الوظيفية الخاصة وفي المطلب الثالث العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة من حيث ارتباطهما بالحقوق والواجبات

وفي الفصل الثاني والذي يدرس الحقوق المالية الاجتماعية للموظف العمومي فقد تم تقسيمه بدوره الى مبحثين الاول حول الحقوق المالية الصرفة وتناولنا فيه الحقوق المتعلقة بالراتب وملحقاته وكذا التعويضات والعلاوات ومنازعاتهما. أما المبحث الثاني فكان حول الحقوق الاجتماعية ذات الاثر المالي والمنازعات المتعلقة به ،وختمنا بحثنا بخاتمة كانت حوصلة شاملة لما تمت دراسته مع بعض التوصيات والاقتراحات التي نرى أنها تثرى موضوع البحث وتوسع أفاقه.

الفصل الأول

القواعد المنظمة للموظف العمومي من

حيث الحقوق والواجبات

تمهيد:

إن مصطلح الوظيفة العامة "la fonction publique" من المصطلحات الحديثة. وعادة يستعمل للدلالة على الموظفين، وكل ما يمد إليهم بصلة. ويقابل مصطلح الوظيفة العامة السائد في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية "Service Civil". وقد أشارت بعض الدراسات أن مصطلح الخدمة المدنية أكثر قدما مقارنة بمصطلح الوظيفة العامة.¹

ويقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الإدارة العمومية. ولا أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة.

وتوثق العلاقة بين الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى. ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبء أداء الخدمة العمومية. وهو ما سنحاول التطرق إليه من خلال التطرق ل مفهوم الموظف العمومي في المبحث الأول ثم حقوق وواجبات الموظف في المبحث الثاني.

¹ أنظر: عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981، ص18.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحدا يعطي تعريفا جامعاً مانعاً للموظف، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة، بحيث يجعل من الصعب إيراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، فضلا عن وجود صعوبة أخرى نابعة من الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم.

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف

لا نعثر على المرجع التاريخي جامع مانع لظهور مصطلح الموظف بالمفهوم الشائع حاليا فهو مرتبط بميلاد المجتمعات ونظمتها الوظيفية وخدماتها المرفقية فوفقا للمفهوم الروماني مثلا كان ينظر للموظف كعون للسيادة وكانت مهنة الإدارة والتسيير في نظر البعض تعني ديانة ثانية اما في فرنسا فان مصطلح الموظف كان يطلب يطلق في اعقاب الثورة على مندوب الامه اعتبارا لمركزها الاجتماعي كموظف عمومي وما يستحقه من احترام وتبجيل من الشعب قبل ان يظهر مع مرور الوقت نوع جديد من الموظفين يمارسون وظائفهم بأمر من الحكومة مقابل اجر يتحول مفهوم الموظف بوصول نابليون الى سده الحكم من مأمور الى عون للسلطة التنفيذية وتم بناء الوظيفة العمومية على اساس جديد قوامها الهرمية او التدرج يلتزم الموظف في اطارها بالانضباط وبالتفرغ لخدمه النفع العام.¹

وفي الفقه الإداري الفرنسي الحديث نجد أن الموظف العام هو: "الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة، تتجسد في قرار فردي أو

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشري، ديوان المطبوعات الجامعي، ط2، الجزائر، 2013، ص 13.

جماعي من السلطة العامة، تولية يقبلها صاحب الشأن، ويضع بمقتضاها في وظيفة دائمة يتضمنها كادر إداري منظم"¹.

كما عرف بأنه: "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة في نطاق كادر الإدارة العمومية." وفي الفقه المصري عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة". أيضا عرف بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة."

وعرفت اسرار عبد زهرة الموظف العام بأنه: " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الادارية المركزية أو المحلية أو المرفقية , و يشغل وظيفة داخله بالنظام الاداري للمرفق الذي يعمل فيه"².

. كما عرفه مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي، وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها، وقبوله لهذا التعيين"³.

أما إذا أردنا التحدث عن محاولات رجال الفقه في الجزائر حول إعطاء تعريف للموظف العام، ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف محدد وحقيقي للموظف العام، باستثناء بعض التعليقات والشروح، من ذلك ما ذهب إليه في تعريف الموظف العام بأنه " : هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 19 .

² أسرار عبد الزهرة ، الوظيفة العامة والموظف العام، محاضرات في ادارة الموارد البشرية - المرحلة الثانية كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق ، دت، ص 6 .

³ تواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 28.

يعمل فيه . " كما قيل عن الموظفين: " يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائياً¹ ."

باستقراء التشريعات الوظيفية الصادرة في فرنسا ومصر بشأن الموظفين العموميين، نجدها لم تضع تعريفاً مباشراً بل اكتفت إلى التطرق إلى هذا الأمر بطريقة غير مباشرة.²

المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في القانون المقارن

أشارت عديد الدراسات أن مصطلح الموظف العام هو من أصل لاتيني وتعني المهمة ولكن رغم ذلك لم تتفق التشريعات المختلفة على تعريف موحد للموظف ومن أجل الإحاطة أكثر بمفهوم الموظف العام في القوانين المقارن سنستعرض بعض التعريفات له في القوانين الغربية في الفرع الأول ثم في القوانين العربية في الفرع الثاني.

الفرع الأول في القوانين الغربية.

يخضع الموظفون في فرنسا لقانون أساسي عام تسري أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية والعمالات والبلديات والمؤسسات الإدارية التابع لها يستثني هذا التعريف الواسع من نطاق تطبيق القانون كلا من القضاة وكذا الاعوان غير المرسمين التابعين للدولة واخيراً افراد الجيش وهم يخضعون أيضاً لقانون مستقل.³

¹ سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية مجلد 15 ع : 01، -2022، ص984.

² نفس المرجع السابق، ص 985.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة الجزائر ، 2010، ص 92.

اما في بريطانيا العظمى ولا يوجد قانون اساسي للموظفين ولا تعريف دقيق المفهوم الخادم المدني ولا يمكن التعرف على الموظف البريطاني الا من خلال التقارير المتتالية والتي تعتبر مراجع اساسية لسياسة الوظيفة العمومية، واول التقارير التي حاولت وضع تعريف للموظف يرجع تاريخه الى 1931 وهو تاريخ طوملين tomlin وقد عملت بهذا التعريف كل التقارير المالية ويفيد هذا التقرير ان الموظفين هم الاشخاص الذين هم في خدمه التاج او المملكة باستثناء المتقدين لمناصب سياسيه او قضائية القائمون بعملهم تحت نظام مدني والمتقادون اجورهم بكاملها بصفه مباشره من اعتمادات مصادقه عليها من طرف البرلمان.

وفي المانيا يرتكز النظام الالمانى على مبدأ التمييز بين فئتين متعادلتين من الاعوان تابعون للقانون العام اعوان تابعون القانون الخاص الاعوان التابعون للقانون العام تمثل هذه الفئة الموظفين حسب المفهوم المتداول به في كل من انجلترا وفرنسا ويفيد هذا التعريف انه يعتبر موظفين بالمدل القانوني للكلمة الاشخاص الذين يمارسون بصفه دائمه صلاحيات لها طابع السيادة تفترض علاقه خدمه او تسخير وولاء بين الاعوان والجماعات العمومية.¹

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القوانين العربية:

• في المملكة الأردنية:

عرف نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 في المادة الثانية منه والذي ألغى نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 الموظف العام بأنه: " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 93.

الموازنة العامة أو موازنة احدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرا يوميا".¹

ولقد انتقد الفقه في الأردن التعريفات السابقة للموظف العام قبل صدور هذا القانون. وقدم قضاء محكمة العدل العليا في هذا البلد اسهامات كثيرة في تعريف الموظف العام لا يمكن انكارها. وفي تفصيل ما ذكر في قانون الخدمة المدنية.

أما الوظيفة العامة فعرفتھا المادة الثانية من ذات النظام بأنها: " مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها إلى الموظف للقيام بما بمقتضى أحكام هذا النظام وأي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات". وهو ذات التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

• في الكويت:

عرف المشرع الكويتي في المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية الموظف العام في المادة 2 بقوله: " الموظف كل شخص يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله ومسمى وظيفته". ثم عرف الجهات الحكومية في ذات المادة بأنها: " الجهة الحكومية كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة أو ملحقة بها".²

¹ أعمار بوضياف، الوظيفة العامة الجزائرية الامر 06/ 03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس دولة، جسور للنشر، المحمدية الجزائر، 2019، ص 10.

² ينظر: محمد أحمد أبو العزم، شرح قانون ونظام الخدمة المدنية، منشورات ديوان الخدمة المدنية، الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية الكويتي.

• في البحرين:

عرف المشرع البحريني في المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 48-2010 المتعلق بالخدمة المدنية الموظف العام بأنه: "كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته. "وقدمت المادة الثانية من القانون ذاته المقصود بالجهات الحكومية بأنها: "كل وزارة أو مؤسسة عمومية أو هيئة عامة أو مجلس أو جهاز تكون ميزانيته أو جزء منها ضمن الميزانية العامة للدولة".

• في العراق:

عرف قانون الوظيفة العمومية العراقي لسنة 1960 المعدل والمتمم في المادة 2 الموظف بأنه: " كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين". وذكر الفصل الأول من ذات القانون بأنه يسري على جميع الموظفين والمستخدمين فيدوائر حكومية ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة أو ميزانية الأوقاف وعلى موظفي الإدارة المحلية.¹

• في مصر:

قدم المشرع المصري تعريفا للعامل في القانون رقم 47 لسنة 1978 "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للمتبعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقا للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب".

وأمام هذه العمومية والإطلاق في تعريف العامل أي الموظف قدم القضاء الإداري بعض المعايير للتمييز بين مجال قانون الوظيفة العامة ومجال قانون العمل. فهذه المحكمة الإدارية العليا في مصر قد وضعت ثلاثة شروط لاعتبار الشخص موظفا فجاء في حكمها: "...

¹ أعمار بوضياف، مرجع سابق، ص 11-12

وغني عن البيان أن ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما، فإن صفة الموظف العام لا تقوم إلا إذا كان معينا في عمل دائم، وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر...¹.

المطلب الثالث: الموظف في التشريع الجزائري

أولت القوانين المختلفة في الجزائر اهتماما ملحوظا بمحاولة تقديم تعريف لموظف العمومي نظرا لكونه العصب الرئيسي لتسيير شؤون الدولة وخدمة المواطنين والصالح العام قد ابدى كل قانون تعريفه للموظف العام من وجهة نظره وهو ما سنتطرق اليه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف الموظف في القوانين الأساسية والعادية

ورد تعريف الموظف في الدستور الجزائري كما ورد في العديد من القوانين والمراسيم باعتباره الشخص الطبيعي المسئول عن سير أعمال الدولة وقد أوردت العديد من هذه القوانين تعريفا للموظف العام سنحاول القاء الضوء عليها من خلال ما يلي:

1- تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

ان الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي ، ولما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فدستور 1963 أشار في المادة 20 منه إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حل كل عامل في الإضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية."

¹ أنظر: سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 235.

أما دستور 1976 فإنه أستعمل عدة اصطلاحات ومنها : اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل. اصطلاح أعوان الدولة و اصطلاح الوظائف العمومية ، كما استعمل عبارة العامل في دستور 1996.

أما دستور 1989 فإنه استعمل اصطلاح الوظائف، وهذا ما تبناه في دستور 1996.¹

كم جاء في نص المادة 04 من دستور 2020 ربط إنشاء المناصب العمومية بمدى قدرتها على توفير خدمات للمواطن ويقصد بالخدمة العمومية كل ما هو منصوص عليه في بنود حقوق الإنسان.²

2- قانون مكافحة الفساد والوقاية منه 01/06

حسب قانون مكافحة الفساد والوقاية منه ان صفة الموظف تطلق على³:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما."

¹ طاهري جمال، زاقي عبد الله، حدود المهام الوظيفية بين الحق الواجب، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اداري جامعة غرداية 2019-2020 ص 20.

² لمادة 4 من دستور الجزائري 2020 الصادر في ج ر ج ج المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 19

³ قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006، ص 05.

هذا التعريف مستمد من المادة 2 / ف . أ من اتفاقية الامم المتحدة مكافحة الفساد المؤرخة في 31 أكتوبر 2003 المصادق عليها بتحفظ بالمرسوم الرئاسي رقم 128.04 المؤرخ في 19 أبريل 2004

المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية المذكورة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 2004¹. وهو تعاريف مشابه تقريبا للذي ورد في المادة الأولى من اتفاقية الاتحاد الافريقي لمنع الفساد ومكافحته المعتمدة بمابوتو في 11 يوليو 2003 والمصادق عليها بموجب الرسوم الرئاسي 06-137 المؤرخ في 10 أبريل 2006 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 24 لسنة 2006. والتي جاء فيها: " تعني عبارة الموظف عمومي أي موظف أو موظف دولة أو الوكالات التابعة لها بما في ذلك من يقع عليه الاختبار أو يتم تعيينه أو انتخابه للقيام بأنشطة أو مهام باسم الدولة أو لخدمتها على أي مستوى من مستويات التسلسل الهرمي للسلطة"².

فحسب هذا التعريف يمكن القول ان الموظف العمومي تطلق على كل شخص يعهد إليه على وجه قانوني بأداء عمل دائم في خدمة أحد الأشخاص المعنوية العامة عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك الشخص فيعني موظفا عاما كل من يعمل بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازية خاصة بها، وكل من يعمل في وحدة من وحدات الإدارة المحلية، أو في خدمة هيئة عامة، إقتصادية أو خدمية"³

كما هناك التعريف الوارد في الأمر 66-133 أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام في المادة الأولى والتي جاء فيها:

¹ عامر عباس، ملخص محاضرات قانون مكافحة الفساد الدروس من 01 إلى 04 (ماستر 1 القانون الإداري للسنة الجامعية 2020/2021 ، ص3

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 121.

³ هدى عزاز، محاضرات في قانون الوقاية من الفساد، جامعة تبسة ، 2021، ص 1.

"يعتبر موظفين لأشخاص المعينون في الوظيفة دائمة الذي رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم"¹.

هذا وبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة، نجده قد أضفى وصف موظف عمومي على كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

وإنطلاقاً من هذا التعريف يمكن إستخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها تعريف الموظف العمومي وهي ثلاثة:

- صدور أداة قانونية يلحق بمقتضاها الشخص بالخدمة، وقد تكون هذه الأداة في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي أو في شكل قرار وزاري أو ولائي أو في شكل مقرر صادر عن سلطة إدارية.

- القيام بعمل دائم، بمعنى أن يشغل الشخص وظيفته على وجه الإستمرار بحيث لا تتفك عنه إلا بالوفاة أو الإستقلالية أو العزل أو التقاعد، ومن ثم لا يعد موظفاً المستخدم المتعاقد ولا المستخدم مؤقتاً ولو كان مكلفاً بخدمة عامة.

- المساهمة بالعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام.

حيث يعد التعريف السابق الذكر مدلولاً ضيقاً لمصطلح الموظف العام، يسري مضمونه فقط في مجال تشريعات التوظيف العمومي والقانون الإداري عموماً، ويعرف بالمفهوم التقليدي الضيق للموظف العمومي.²

¹ ينظر: الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

² هدى عزاز، مرجع سابق، ص 1

3- في قانون العقوبات الجزائري

ومن بين القوانين التي تطرقت لتعريف الموظف هو قانون العقوبات الجزائري ، فقد ورد في نص المادة 149 منه " : يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: " يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات، إذا أمر بعمل تحكيمي أو مس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر " . ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري . كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف والمستخدم المندوب . كما أن المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية¹ .

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد السالف الذكر

¹ببإسنادي توفيق حشاني عز الدين، تنظيم أسالك الموظفين العموميين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، 2021/2020، ص 31-32

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في الامر رقم 06-03

جاء في الامر رقم 06-03 المؤرخ في 20 جويلية 2006 ، والذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يعتبر موظفا كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في 1رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلال تثبيت الموظف في رتبته"¹

وأشار المشرع قبل في المادة 02 منه لمجال تطبيق الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي. فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية. ثم أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية أنها المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع لعلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية².

وبهذا التعريف يكون الأمر 06-03 قد أعاد المفهوم التقليدي للموظف العام الذي كرسه الأمر 66-133 بما يتفق مع النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يميز بين الموظفين وبقاى مستخدمي الدولة،³

وبالنظر لمضمون المادة 4 وكذلك المادة 2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06/03 لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط التالية⁴:

1. أن يصدر قرارا بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية. فاكتمال الصفة مرهون بصدور قرار التعيين.

¹ المادة الاولى من الامر رقم 06-01 المؤرخ في 20 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،

الجريدة الرسمية ، ع 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 ، ص.04

² عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 20

³ سوداني نور الدين مرجع سابق، ص989

⁴ عمار بوضياف ، مرجع سابق، ص 21

2. أن يصدر قرارا بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي. وفسر
المشعر الترسيم على أنه إجراء القصد منه تثبيت عون في درجة معينة أو في رتبته.
أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى وسائر
الوزارات ضمن الطاقم الحكومي. أو يتعلق بأحد المصالح الخارجية للوزارات، وقصد بها
المشعر المديرية التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية ومديرية النقل
ومديرية الأشغال العمومية وغيرها من المديرية
من خلال استعراض مختلف التعاريف للموظف العام يمكن أن نستنتج ان الموظف العام
يحظى باهتمام بالغ في كل الادبيات القانونية سواء القوانين الاساسية أو العادية وحتى من
الفقهاء وخبراء القانون لكن رغم كل هذا الاهتمام ولم يتفق المختصون على تعريف جامع
مانع وواف للموظف العمومي فقد اختلفت تعريفات الموظف العمومي حسب وجه نظر كل
على حدا.

المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق المقررة له بموجب قواعد الدستور والقوانين الخاصة، في المقابل تفرض عليه نفس القوانين مجموعة من الواجبات لضمان سير المرافق العامة للدولة بانتظام واطراد. حيث عندما يقوم الموظف العام بأداء المهام الوظيفية تقابلها مجموعة من الحقوق هذه الحقوق تختلف فقد تكون مالية كالمرتبات والعلاوات، كما قد تكون وظيفية ومالية كالترقيات وقد تكون غير مادية كالإجازات المقررة قانونا وهذا ما سنتطرق اليه فيما يلي:

المطلب الأول: حقوق الموظف العمومي

وسنتطرق في هذا المطلب الى حقوق الموظفين بصفة عامة مع مراعات الاختصار في ذلك من خلال تقسيم الى فرعين الاول حول تعريف حقوق الموظف العمومي أم الفرع الثاني حول اهم حقوق الموظفين العموميين

الفرع الاول: تعريف الحقوق الموظف العمومي

ان مركز الموظف العمومي ليس مركزا تعاقديا بل هو مركز تنظيمي تحدده القوانين واللوائح، وفي مقدمة ذلك القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبهذا تعتبر حقوق الموظفين مثل واجباتهم قواعد أمر، تطبق على كافة الموظفين غير أن ذلك لا ينفي تنوع بعض الحقوق والواجبات في مضمونها وشروطها باعتبار أن فئات من الموظفين يعملون في مراكز قانونية حيث يمكن أن تقرر لهم مثلا في القوانين الأساسية الخاصة حقوقا مالية أعلى ومتميزة بالنظر الى طبيعة عملهم وظروفه ومكان ادائه ومسؤولية اداء هذه الوظيفة. وحقوق الموظف التي نتناولها هي الحق في الراتب، الحق في الترقية، الحق في الحماية الاجتماعية،

الحق في العطل، الحق في التكوين، الحق في حماية الدولة لشخص الموظف، الحق النقابي، والحق في الاضراب.

الفرع الثاني: اهم حقوق الموظفين العموميين

يأتي في مقدمه حقوق الموظفين الحقوق المالية، التي تشمل الراتب الرئيسي والتعويضات والمكافئات والمساعدات.

اما القسم الثاني من الحقوق فيتمثل في الحقوق المعنوية وهي الترقية والحقوق الاجتماعية كالعطل بمختلف أنواعها الادارية والعائلية وغيرها مما نستعرض له في ايجاز فيما يلي:

01: الحق في الراتب:

يعد المرتب المورد الرئيسي للموظف ولأسرته في كل دول العالم. وهو نصيب الموظف في الدخل ويتحدد بما يضمن مستوى من الحياة اللائقة والمتماشية مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لبلد ما¹. ويتحدد هذا الاجر او المرتب حسب المركز القانوني للموظف ويختلف من وظيفة الى اخرى.

نصت عليه المادة 32 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06 - 03. للموظف الحق بعد اداء الخدمة في الراتب، وهي الاجر الاجمالي المتمثل في الراتب الرئيسي والعلوات والتعويضات. حيث نصت المادة 119 "يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من الراتب الرئيسي، العلوات والتعويضات. يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به. لهذا جاء تأكيد المشرع على هذا الحق في الراتب يتمتع به الموظف بشرط أن يكون أدى فعليا للخدمة المسندة اليه. ففي حالة إضراب غير مشروع او غير مبرر عن عمله يعاقب الموظف بخصم

¹ امحمد احمد عبد الله محمد: الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015، ص 96.

من الراتب مناسب لمدة الغياب، ذلك ما نصت عليه ايضا المادة 207 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعد ان اكدت على مبدأ الحق في الراتب يقابله الالتزام في أداء الخدمة.¹

02-الحق في الترقية:

تعد الترقية من بين الأهداف التي يسعى اليها اغلب الموظفين في كل دول العالم. فهي غاية يسعى الوصول اليها عن طريق الأداء الجيد والسليم للخدمة فما المقصود بها؟ عرفها الفقه على انها شغل الموظف وظيفته اعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية² فالموظف يسعى الى اثبات مهاراته وكفاءته المهنية وذلك من اجل بلوغ هدف الترقية التي هي عبارة عن تغيير في المركز القانوني والمالي للموظف.

عرفت الترقية ايضا بانها نقل الموظف من وظيفة أدنى الى وظيفة اخرى أعلى من حيث المسؤوليات والسلطات وفي المقابل يحظى بامتيازات عدة من زيادة الجوانب المادية والمعنوية خاصة زيادة الاجر والمركز والاختصاصات وذلك بارتقاء في التسلسل الهرمي للمؤسسة.³

كما يقصد بها صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل الموظف من رتبة دنيا الى رتبة اعلى. ويلزم صدور قرار الترقية تغيير في المركز القانوني للموظف الذي تم ترقيته مما يؤدي الى تغيير في واجباته وتحسن في وضعه المالي.⁴

ويقصد بالترقية اسناد درجة او رتبة ذات مستوى وظيفي اعلى في السلم الاداري من الرتبة الحالية للموظف وهذا من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات ويتم ذلك بقرار اداري ويصاحبه زيادة في المرتب وبعض المزايا المعنوية كما تتمثل الترقية في الدرجة الى الانتقال

¹ المادة 32 من الامر 06 - 03 مر

² احمد عبد الله محمد:مرجع سابق، ص 112.

³ نسيمه احمد الصيد: الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة، 2008، ص 09.

⁴ عمار بوضياف مرجع سابق، ص 114.

من درجة يوجد فيها موظف الى درجة اعلى مباشرة. وقد نصت المواد 106 من الى 111 من الامر 03-06 على ان الترقية من درجة الى درجة اعلى تتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.¹

يعتبر وضع معيار علمي سليم تعتمد على اساسه ترقية من أصعب ما يواجهه المشرع وقد استقرت جهود الفقهاء على اختيار معيارين هما:

على اساس نجاحه في تكوين المتخصص يتعلق بوظيفته سواء من تنظيم ادارته وبإمكانياته الخاصة من نجاح في الامتحان او الفحص المهني يجرى له على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد اخذ رأي اللجنة المساوية الاعضاء وذلك بشرط ان يكون للموظف اقدمية مطلوبة حسب القوانين الاساسية الخاصة والتنظيم على ان لا يستفيد الموظف من هذه الترقية اي عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين بهذا يتبين ان المشرع الجزائري اعتمد في الترقية من رتبة الى اخرى اعلى مباشرة وفي نفس السلك او في السلك الاعلى مباشرة على معيارين الاول المؤهلات العلمية والتكوينية المهنية التي يحصل عليها الموظف متوخيا بذلك حتى الموظف على رفع من مستواه العلمي والتكويني الثاني الاقدمية المطلوبة بعد الاخذ رأي اللجنة المتساويات الاعضاء حتى لا تكون هذه الترقية مطية للمحسوبية والولاء والمحاباة او الاقصاء والتهميش كما نصت المادة 109 على اعفاء الموظف الذي تم ترقيته من رتبة الى اخرى بفترة تربصه. لكن جاءت المادة 109 لتعويض ذلك بقولها تتوقف كل ترقية من فوج الى فوج اعلى مباشرة على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه بالقوانين الأساسية الخاصة او الحصول على الشهادة المطلوبة.

03-الحق في الحماية الاجتماعية:

تشكل الحماية الاجتماعية عنصرا هاما للموظف بعد حتى بعد وفاته. ولكي يحصل هذا الاخير على الحماية يجب ان يكون مشتغلا فعليا ويتقاضى مرتبا وبهذا تترتب له حقوق

¹ المواد 106 ام 107 108 109 110 111 من الامر رقم 06 03

والتزامات كما تترتب على رب العمل. ولقد نص الامر 06 - 03 ونص عليه ايضا الحقوق القانون العام للعمال 12/78 في مواده 187 الى 198 وقد بين ذلك القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج. ر 28، اما الحقوق فتتمثل في تأمينه عن المرض العطب حوادث العمل التقاعد، استلام راس مال الوفاء الذي يمنح لذويه كما تتمثل ايضا في مختلف العطل المدفوعة الأجر مثل التي يستفيد منها الجميع كالعطلة الاسبوعية والعطلة السنوية والتي تحدد في شهر راحة مقابل 12 شهر عمل اي سنة شغل من التنصيب في الوظيفة وهناك عطل دينية ووطنية لا تتعدى عادة يوما او يومين منصوص عليهما قانونا، كما يحق للموظف الذي يتزوج ان يحصل على عطلة قدرها ثلاثة ايام واما الزوجة التي تضع حملها عطلة الامومة لا تقل عن 14 اسبوعا. ويشترط في ذلك ان تقدم شهادات ثبوتية اثناء الحمل وبعد الوضع. كما يمنح للموظف الذي تكون له وفاة من ضمن افراد عائلته عطلة ثلاثة ايام وإذا اراد الموظف ان يقضي مناسك الحج فانه يحصل على شهر مرة واحدة في حياته. ويحق للموظف استثناء ان يحصل على عطلة مرضية قصيرة او طويلة المدى في حالة عجزه عن العمل، .

وفي هذه الحالة فان صندوق الضمان الاجتماعي يتكفل بالتعويضات، بالإضافة الى مصاريف العلاج والوصفات الطبية، ويحق للموظف إذا اراد ان يشارك والسماح له بتكوين يخص المهنة أو الوظيفة ان يطلب عطلة خاصة استثنائية لتحسين معلوماته تتراوح من شهر الى سنة.¹ ويشترط للاستفادة من الحقوق الاجتماعية ان يلتزم الموظف بدفع اشتراك لا يزيد عن 9% من المرتب الاجمالي الذي يدفع الى صندوق الضمان الاجتماعي، كما يجب عليه ان يدفع قسطا من مرتبه الى خزينة الدولة يقسم من الراتب طبقا لمبدأ المساواة امام الاعباء العامة.

¹ المواد 33- 34 من الامر 06-03 المتعلق بقانون العمل، مرجع سابق.

04-الحق في العطلة:

تنص المادة 186 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على ان المدة القانونية في المؤسسات والادارات العمومية تحدد طبقا للتشريع المعمول به وقد جاء القانون رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 ليحدد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة أسبوعيا، وان توزع على خمسة ايام على الاقل يمكن تخفيض هذه المدة القانونية الاسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون اشغالا شديدة الارهاق جسديا او عصبيا او خطيرا المادة 187. كما يمكن مطالبة الموظفين المنتمين لبعض الاسلاك لتأدية مهامهم ليلا بين الساعة 9:00 والساعة 5:00 صباحا وذلك نظرا لخصوصية ملحة. الساعات الاضافية تلجا اليها الادارة عند الضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية على ان لا تتعدى العشرين بالمئة من المدة القانونية للعمل وهنا يستفيد لموظف من حقوق مقابل هذا العمل الاضافي ايام الراحة¹ طبقا للمادة 191 من الامر 06-03 للموظف الحق في يوم كامل للراحة اسبوعيا غير وانه عند الضرورة الملحة يمكن ان يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة في اطار تنظيم العمل وللموظف الذي عمل يوم الراحة القانونية الحق في التعويض عنه بيوم كامل كما ان للموظف الحق في ايام الراحة والعطل المدفوعة الاجر المحددة في التشريع المعمول به.²

العطل السنوية يستفيد الموظف سنويا بعطلة مدفوعة الاجر محددة اصلا بقدر يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل دون تجاوز المدة الكاملة 30 يوما في السنة الواحدة اما الموظف الحديث العهد بالتوظيف فتحسب عطلته السنوية بحصة نسب توافق فترة العمل الذي أداه. ويمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني مثل الولايات الجنوب او بعض المناطق الجغرافية بالخارج الاستفادة من عطلة الاضافية تؤخذ عند احتساب العطل السنوية وفترات العمل الفعلي وفترة العطلة السنوية والغيايات المرخص بها

¹ينظر: مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بغيليزان، المجلد 7، العدد 02؛، 2018، ص 107.

² المادة 191 من الامر رقم 06 03

وفترات الراحة القانونية وفترات عطل الامومة او المرض او حوادث العمل وفترات الابقاء في الخدمة الوطنية او التجنيد.

ويجوز للإدارة استدعاء الموظف وهو في عطلة ثانوية متى اقتضت الضرورة ذلك كما لا يجوز انهاء او ايقاف علاقته بالعمل اثناء العطلة السنوية بما ان الموظف الذي يقضي عطلته القانونية السنوية يعتبر في وضعية الخدمة الفعلية طبقا للمادة 129 من الامر 06-03 فإن اي مرض او حادث مبرر يتعرض له الموظف فإن له الحق في توقيف عطلته السنوية والاستفادة طبقا للمادة 101 من نفس الامر.¹

العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به ولا يجوز بأي حال من تعويض العطل السنوية براتب كما تمنع تأجيل العطلة السنوية كلها او بعضها من سنة الى أخرى، الا عند الضرورة الملحة. حينئذ على الادارة جدولة العطل السنوية وتجزئتها في حدود سنتين.²

الغيابات جاء في الفقرة الثانية من المادة 207 من الامر 06 - 03 ما يلي: "يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي"³ لا يخص مرتب الموظف الذي قدم مبررا مسبقا عن غيابه، اذا كان هذا الغياب لأسباب التي حددتها المادة 208 من نفس الامر وهي متابعة دراسة ترتبط بالنشاط الذي يمارسه على ان يكون ذلك في حدود الاربع ساعات في الاسبوع تتماشى مع ضرورة المصلحة او المشاركة في الامتحانات او المسابقات لفترة تساوي المدة التي تستغرقها القيام، بمهام

¹شنيوني عمر، الوضعيات القانونية للفترة القانونية للعمل للعطل و الغيابات، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية و تطبيقية، الدورة التكوينية لفائدة موظفي بلديات المسيلة للفترة الممتدة بين (2015/08/09 إلى: 2015/08/20) ن إدارة

الديوان الوطني لتطوير التكوين المستمر وترقيته بالجزائر العاصمة، ص 6

² ينظر: المادة 201 من الامر 03-06

3 المادة 208 و 209 من الامر 06 - 03

التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية اذا لم يكن في وضعية انتداب. مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي او المشاركة في تكوين نقابي طبقا للتشريع المعمول به، المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية كما يمكن الترخيص للموظف بالغياب دون خصم من الراتب عند مشاركته في المؤتمرات او الملتقيات ذات الطابع الدولي والتي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

05-الحق في التكوين:

لان نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة يختلف عن نظام الوظيفة العمومية للهياكل المفتوحة حيث انه في النظام المغلق للإدارة التي تتكفل فيها بتكوين موظفيها وقد تسدد له شبكة مرتبات. اما في النظام المفتوح مثل ما هو معمول به في الولايات المتحدة الامريكية فان الموظف هو الذي يسعى على نفقته لتكوينه الشخصي¹ وبما ان الجزائر اخذت بالنظام المغلق فإنها قد احدثت مراكز التكوين المهني والاداري فضلا عن المدرسة الوطنية للإدارة يتلقى فيها الراغب في التوظيف تكوينا اداريا يؤهله الى وظائف مختلفة وبالإضافة الى هذه المراكز والمدرسة نجد معاهد متخصصة ومدارس عليا في التكوين في مختلف التخصصات مثل المدرسة الوطنية للأساتذة والهندسة المعمارية والمدرسة المتعدد التقنيات.

06-الحق في حماية الدولة لشخص الموظف:

ينظم قانون الوظيفة العمومية بعض القواعد التي تضمن حماية الموظف العمومي في حالة ارتكابه اضرارا مادية او معنوية على الغير او اتجاه الموظف نفسه اثناء مباشرة عمله في المادة 30 من الامر 06 - 03 على انه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او اهانة او شتم او اعتداء من اي طبيعة كانت اثناء ممارسته وظيفته

¹ المادة 38 من الامر رقم 06 - 03

او بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الافعال هذا على الموظفين بصفة عامة ويمكن تجديد ذلك في بعض القوانين الخاصة ببعض فئات الموظفين التي تقتضي مهامه ذلك مثل الموظفين السامين او موظفي الامن كما تتولى الادارة طبقا للمادة 31 من نفس الامر حماية الموظف متى قام بخطأ ناتج عن اداء وظيفته وتمت متابعته من قبل الغير حيث نصت على انه اذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ويجب على المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها ان تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا الموظف خطأ الشخصي او يعتبر منفصلا من المهام الموكلة له عندما لا يكون الخطأ شخصيا ما اقترفه الموظف وهو مؤدي لعمله فلا يحاسب عليه مهما كانت جسامة الخطأ واذا تار نزاع حوله كونه شخصيا او وقوع نتيجة ادائي الخدمة لللقاضي الاداري لسلطة التقديرية في ذلك¹.

07- الحق النقابي والحق في الاضراب:

في السابق كان قانون لا يسمح للموظف العمومي بالإضراب حيث نص الدستور 76 في مادته 61 على ما يلي القطاع الخاص حق الاضراب معترف به وينظم قانون ممارسته اي ان الدستور لا يعترف بالإضراب في القطاع العام ذلك ان الوظيفة العمومية تعني خدمه القطاع العام مع تجسيد مبدأ المرفق العام بانتظام واضطراد وهذا يعني ان قبول الاضراب في القطاع العام اختيار المصلحة الخاصة على المصلحة العامة وعدم احترام السلطة الرئاسية لكن عندما صدر دستور 1989 اجاز الاضراب معتبرا اياه من الحريات العامة الجماعية وقد نص على ذلك في المادة 57 بقوله "الحق بالإضراب معترف به ويمارس في اطار القانون"²

¹ المادة 30 من الامر 06-03

² المادة 51 من دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، ج

ر ج ج، عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

الا ان الفترة الثانية من نفس المادة تنص على انه يمكن ان يمنع القانون ممارسه هذا الحق او يجعل حدود لممارسته فيما يدين الدفاع والامن وفي جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، وقد صدر بعد دستور 1989 القانون 90-2 المؤرخ في 2 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل والممارسة الحق في الاضراب حيث ينصت المواد 24 الى 59 على قواعد ممارسه الحق في الاضراب وتجدر الإشارة ان هذا الحق غير معترف به لجميع الموظفين وهذا لطبيعة المهمة التي يؤديها البعض منهم وقد نصت عليه نصت على هذه الاصناف المادة 43 كما ان المادة 38 تنص على ان تنظيم قدر ادنى من الخدمات الاجبارية في اعده مجالات حددتها المادة 14 اما المادة 41 فتتصه على الامر بالتسخير الذي تصدره الادارة بواسطه التنظيم اما الهدف. من الاضراب فيجب ان لا يتعدى الدفاع عن حقوق المهنية للموظفين لان ذلك يقضي الى عقوبة تأديبية وقد تكون الجنائية علما وان حقوق الموظف المضمونة واللجوء الى الاضراب هي احدى الوسائل المشروعة للحصول على هذه الحقوق المادة 33 ولا يجوز للإدارة ان تعوض او تنقل للموظف المضرب عن العمل ويمكن ويخصم من المرتب الموظف الذي قام بالإضراب عن العمل نسبه مقابله لمدته ايام الاضراب ويكون من الاجر الاجمالي دون المساس بالمنح العائلية وهذه النسبة التي تخصم تقدر بواحد على 30% من المرتب الشهري للموظف الشهري عن كل يوم من الاضراب والخصم يكون موزع على عده شهور بما يقدر بثلاثة ايام لكل شهر او على الاكثر وان لا يكون ذلك في شهر رمضان وايام العيد للفطر وعيد الاضحى والدخول المدرسي ويستحسن ان يخصم من مختلف المرتب.

ونشير في هذا الاطار ان تعديل الدستوري لسنة 2020 الذي ثبتت نتائجه لم يحمل اي جديد يذكر حيث حافظت المادة 70 منه على نفس الذي حملته مواد دستوري 1989 و 1996 التي تفيد تكريس هذا الحق مع امكانيه منعه لدى بعض الفئات¹

¹ ذباح اسماعيل ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الاضراب، مجلة، الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 8، ع 3، 2021، ص 466

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام

يتمتع الموظف العام في كافة التشريعات الوظيفية بمجموعة من الحقوق بمناسبة ادائه لوظيفته يقابلها مجموعة من الواجبات تقع على عاتقه وقد اتفق اغلب الفقهاء على تقسيم هذه الواجبات الى صنفين واجبات ايجابية وواجبات سلبية وسنحاول من خلال هذا المطلب استعراض كل تلك الواجبات.

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية الايجابية:

ويقصد بها تلك السلوكيات التي يتوجب على الموظف القيام بها والالتزام بها وقد اتفقت اغلب التشريعات الوظيفية العمومية عليها ومن بينها ما يلي:

1- التفرغ للوظيفة العامة:

مفادها انه يتوجب على كل موظف ان يلتحق بالمنصب الذي عين فيه ولا يجوز له كمبدأ عام ممارسة اعمال مختلفة في ان واحد، اضافة تكريس كامل وقته لأداء مهامه الوظيفية التي عين فيها حيث نص المشرع الجزائري في المادة 41 - 42 من الامر 06 - 03 انه يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل امانة وبدون تحيز كما قرر كذلك انه يتعين على الموظف ان يتجنب كل الافعال التي تتنافى مع طبيعة مهامه الوظيفية¹ الموكلة له وان كانت خارج اوقات مهامه الوظيفية كما اكد المشرع الجزائري على ضرورة تخصيص الموظفين نشاطاتهم المهنية فقط للمهام المسندة اليهم دون امكانية ممارسة نشاط مريح.²

¹ انظر في المواد 41 و 42 من الامر 06 - 03

² انظر في ذلك المادة 43 من نفس الامر

2- اداء الوظيفة بأمانة ودقة وحياد:

من مقتضيات سير الادارة العامة ان يقوم الموظف العام بأداء وظيفته بكل نزاهة وحياد وامانة ودقة تامة من اجل النهوض بإدارة راقية وفي هذا السياق نص المشرع الجزائري على ضرورة ممارسة الموظف مهامه بكل امانة وبدون تحيز¹ ويدخل في مفهوم الامانة قيام الموظف العام بالعمل المكلف به على أكمل وجه وكأنه يؤديه لمصلحته الخاصة وان يراعي فيه كل القواعد اللازمة لحسن سير العمل وهذه الدقة والامانة تقتضي من الموظف ان يقوم بها دون ان يطلب منه أحد ذلك طالما تدخل في اختصاصاته.²

الفرع الثاني: الواجبات الوظيفية بالمنع

اضافة الى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف القيام بها هناك مجموعة من الواجبات الوظيفية المحظور عليه القيام بها من بينها ما يلي:

عدم مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها وعدم افشاء الاسرار الوظيفية باعتبار أن الموظف العام يمثل الدولة يفترض فيه ان يظهر على حسن احترام وتنفيذ القوانين واللوائح المعمول بها قبل فرضها على الافراد وقد أكد المشرع الجزائري على ذلك احترام الموظف سلطة الدولة وفرض هذا الاحترام بما يتوافق والقوانين والتنظيمات المعمول بها كما اوجب عليه الا يرتكب اي فعل يتنافى مع طبيعة المهام الموكلة له حتى وان كان خارج الساعات المقررة لأداء الوظيفة.³

اما بالنسبة للالتزام بالسر المهني فمن المسلم به ان مكانة الموظف العام تسمح له بالاطلاع على الاسرار الوظيفية باعتباره الاداة التي يتم من خلالها تسيير اعمال الادارة وهو ما ادى

¹ انظر المادة 41 من الامر 06 - 03

² محمد احمد عبد الله محمد: المرجع السابق، ص 171 .

³ انظر المادة 40 و 42 من الامر 06 - 03

بالمشروع الى الزامه بالحفاظ على اسرار الوظيفة وعدم تسريبها للغير حتى بعد تركه للخدمة فالموظف العام ملزم بالمحافظة على الاسرار الوظيفية طول فترة مساره الوظيفية وحتى بعده وذلك حرصا على المصالح العامة للدولة وحفاظا على اسرار الافراد¹ ونص المشروع الجزائري على ذلك في القانون الاساسي للوظيفة العامة حيث اوجب عليه الالتزام بالسر المهني ومنعه من ان يكشف محتوى اي وثيقة تكون بحوزته او اي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه وقد مكن المشروع الموظف التحرر من هذا الواجب عندما تقوم السلطة السلمية بمنح ترخيص مكتوب يعفيه منه² كما اوجب عليه ضرورة الحفاظ على كل الوثائق الادارية المتعلقة بالأفراد والإدارة.³

تعد طاعة الرؤساء من اهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام حيث ان انصياع هذا الاخير لأوامر الرئيس يؤدي الى السير الحسن لأعمال الادارة⁴ ذلك لان السلطة الرئاسية او من يمثلها يمتلك الخبرة الكافية المكتسبة من الاقدمية مما يجعلهم اكثر ادراكا للعمل وحاجاته وبالتالي اكثر قدرة على مواجهة المشاكل وايجاد احسن حلول لها اضافة لكون الرئيس الاول هو المسؤول عن سير العمل داخل ادارته او اي خطأ يحدث هو اول من يتعرض للمسائلة ويلتزم الموظف العام باحترام اوامر الرؤساء وطاعتها طالما انها تكتسب طابع المشروعية ولا تمتد هذه الطاعة الا لمرؤوسيه الذين ينتمون عضويا لنفس المصلحة التي يعمل على مستواها الموظف العام وليس لمصلحة اخرى وتبقى السلطة الرئاسية واسعة على المرؤوس حيث لا تتوقف عند اصدار الاوامر والتعليمات الى المرؤوس انما تصل الى حد الغاء اعماله او تعديلها او الحل محلها في القيام بها ما لم ينص القانون على خلاف

¹ حمدي عطية مصطفى عامر: احكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، 2015، ص 341.

² انظر المادة 48 من الامر 06 - 03

³ انظر المادة 49 من الامر 06 - 03

⁴ لصالح الزيداني: الحماية القانونية للموظف اذا اطاعت الاوامر غير المشروعة، بحث مقارن، مجلة الفقه والقانون ع03، يناير 2013، ص01

ذلك ويثور التساؤل حول مدى تنفيذ الموظف العام لأوامر رئيسه اذا كانت هذه الاخيرة غير مشروعة؟

اختلف الفقه في هذا الامر حيث ظهرت ثلاثة اتجاهات في هذا الصدد¹

نظرية المشروعية اولوية طاعة القانون على طاعة الاوامر والتعليمات الرئاسية وتقضي بعدم طاعة اوامر الرؤساء المخالفة للقانون.

نظرية الطاعة المطلقة ومفادها ان يلزم المرؤوس بكل اوامر رئيسه حتى وان كانت متعارضة مع احكام القانون.

النظرية الوسط حيث جاء في هذا الحل الوسطي من اجل الحفاظ على دوام سير عمل الجهاز الاداري بانتظام مع ضمان أكبر قدر من احترام مبدا المشروعية واحترامي الاوامر الرئيسية وفقا لما جاء في الامر 03 /06 والذي قضى بمسؤولية الموظف اثناء تنفيذه للمهام الموكلة اليه نرى للوهلة الاولى ان المشرع اتجه الى نظرية المشروعية والتي مفادها الالتزام بالأوامر المشروعة فقط.² وهو ما اكدته نص المادة 180 الفقرة الثالثة من نفس الامر التي اعتبرت ان القيام الموظف العام برفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول خطأ من الدرجة الثالثة.

المطلب الثالث: طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة

ان اختلاف وتباين الاوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بين الدول او حتى داخل الدولة الواحدة وتأثير هذه الاوضاع على مقتضيات سير العمل الاداري³ بالإضافة الى الطبيعة المتطورة للقانون الإداري، والتي يتميز بها كنتيجة حتمية لتطور فلسفة الادارة داخل

¹ بدريه ناصر: نفس المرجع، ص 196.

² انظر المادة 47 من الامر 06 - 03

³ Docteur Ekaterina Mělník, **Les reformes dans la fonction publique, Rapport de recherche établi et financé par la DGAFP**, commandité par le Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, Revue du Centre d'étude de l'emploi, Numéro 57, Aout 2010, p 9 et suites .

الدولة الواحدة او في كافة دول العالم تعمل على صعوبة التسليم بتعريف واحد ومحدد للموظف العام¹ ويترتب ذلك حتما اختلاف الرؤى في تكييف طبيعة علاقة الموظف بالإدارة باختلاف تلك الظروف.

ونظرا لغموض طبيعة هذه العلاقة فقد كانت محل جدلا فقهي حاد وقد تزعم هذا الجدل الفقهاء الفرنسيون وعلى رأسهم موريس هوريو.

ولتحديد طبيعة هذه العلاقة تبنى الفقهاء حولا مختلفة بين مدافع عن طابعها التعاقدية ومؤيد لطابعها التنظيمي وبين من يراها ذات طابع تعاقدية وتنظيمية نفس الوقت وبين من يعتبرها ذات الطبيعة انتقائية يتوقف تحديدها على نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف داخل المرفق العام.²

وتجدر الإشارة ان التكييف القانوني لروابط الوظيفة العامة يستجيب لاعتبارين اساسيين يتمثلان في ضرورة مراعاة المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام مما يستدعي الاتقف علاقات الوظيفة العامة عقبه ان امام قاعدة قابلية المرفق العام لتعديل وتغيير التي تتوخى دائما المصلحة العامة هذا من جهة. ومن جهة ثانية مراعاة مصلحة الموظف الشخصية من خلال توفير الامن القانوني له لان عدم استقراره يحول دون ادائه لعمله بكفاءة³

وتبدو اهمية تكييف طبيعة علاقة الموظف بالإدارة من خلال تأثير هذا التكييف في كثير من المسائل المتعلقة به مثل تحديد الجهة المختصة بالفصل في المنازعات التي

¹ د. يحيى الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ج 1، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1191 ص 13

² P. Tchao Tchong-han, **Etude sur la définition et la situation juridique du fonctionnaire dans le droit administratif français, thèse de doctorat**, Faculté de droit, Université Lyon, 1942, p 69.(éd. BOSC Frères □ L.RIOU, Lyon, 1942)

³ فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص 11

تثور بينه وبين الإدارة ومدى حق الإدارة في عزله وحق الموظف في التخلي عن منصبه او مدى حق الإدارة في تعديل الاحكام المتعلقة بالحقوق المالية للموظف لإدارتها المنفردة.

اتجه الفقه في البداية الامر الى القول بارتباط الموظف بالإدارة بموجب عقد وتعتبر نظرية العقد المدني من أقدم هذه النظريات بحيث تقوم العلاقة بين الموظف والإدارة عند اصحاب النظرية بناء على تبادل ادارات بين الطرفين تتحقق بموجبها نشأة العلاقة الوظيفية وتحدد التزامات كل طرف¹.

الفرع الأول: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص:

تقوم العلاقة بين الطرفين على اساس عقد وكالة إذا كانت التزامات الموظف هي القيام بعمل قانوني بينما تقوم على اساس عقد عمل او عقد اجارة خدمات اذا كانت التزاماته هي القيام بعمل مادي بحيث تظهر الدولة كأبي رب عمل في العلاقة التعاقدية مع الافراد وتخضع هذه العلاقة للقواعد القانونية العادية المقررة لهذه العقود.² وقد انتقدت هذه النظرية قديما وحديثا على اساس انه لا يسبق عقد التعيين في الوظيفة العامة اية مناقشة للالتزامات التي تنشأ عن التعيين لان كل تلك الالتزامات تكون محددة مسبقا بمقتضى النصوص المنظمة للسير المرفق العام ومن جهة اخرى فان العلاقة التعاقدية قد تخضع لمبدأ العقد الشريعة المتعاقدين بما يمنح الدولة من تعديل شروط العقد اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك دون موافقة الموظف وهذا الوضع يتعارض مع مبدأ حق الإدارة في تعديل احكام الوظيفة العامة دون ان يكون للموظف حق الاعتراض كلما كان ذلك لمصلحة المرفق العام.³ كما انتقدت هذه النظرية العقدية على اساس ان الاختصاص في نظر المنازعات التي تثور بين الطرفين

¹ د. يحي الجمل، مرجع سابق، ص 1102

²، المرجع نفسه، ص 1104

³ Maurice Hauriou, **Précis de droit administratif et de droit public**, réédité par Pierre delvolvé et Franck Moderne, Dalloz, 2002, p 591.

سيكون للقضاء العادي بحكم ان القانون الذي يسري على العلاقة هو قانون خاص وهذا امر لا يمكن التسليم به نظرا لخروجه عن المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة¹ وتفاديا لبعض الانتقادات السابقة يتجه الفقه والاعتبار العلاقة بين الموظف والادارة تقوم على اساس عقد اذعان نظرا لتوافر كل عناصره من حيث اهلية الطرفين في التعاقد والتطابق ادارتهما وهكذا التحديد المسبق للحقوق والالتزامات المتبادلة ويقتصر دور الموظف على الانضمام الى الشروط العامة المحددة لتمام العقد.²

ولم يسلم هذا الاتجاه بدوره من الانتقاد بسبب غياب اهم شروط عقد الإذعان مثل الاحتكار القانوني او الفعلي للسلعة او المرفق قوة تعلق العقد بسلع او خدمات حيوية واخيرا عرض الانتفاع بهذه الخدمات للمنتفعين بشروط متساوية للجميع وهذا كله لا ينطبق على الوظيفة العامة³

الفرع الثاني: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام

نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صورته للتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة اتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء الى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم وتتسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها فاعتبر ان العلاقة بين الموظف والادارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام تقوم العلاقة بين الموظف والادارة حسب اصحاب هذه النظرية على اساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت بحيث تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتين عن بعضهما وتتشابكان لتكوين وضعية مختلطة تسمى احيانا عقدا اداريا و احيانا اخرى تسمى عقدا من عقود الوظيفة العامة او عقدا من عقود

¹ أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري-الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 91.

² Maurice Hauriou, Précis de droit administratif et de droit public, op. cit, p 738

³ محمد محمد حسن شرف الدين: النظرية العامة للوظائف والأجور والمرتبات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص

القانون العام¹ وترتكز النظرية على دعامتين أساسيتين تتمثل اولاهما في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية وثانية اعتبار ان هذا العقد له خصائص متميزة وتبريرا للدعامة الاولى المتمثلة في اعتبار الموظف مرتبطا بالإدارة بموجب علاقة عقدية يرى المدافعون عن النظرية ان قرار تعيين الموظف لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع فمن جهة اولى تتمتع الادارة بسلطة مطلقة في ابرام العقود التي تخضع لقواعد القانون العام مثل عقود الاشغال او عقود الامتياز وعليه فلا يوجد ما يمنعها من ابرام عقود مع الافراد من اجل القيام بهذه الوظيفة او تلك ويظهر تطابق الادارتين عند التعيين ويمكن ان يبرز مره اخرى في حالة الاستقالة على ان على اساس انه لا يوجد نص يلزم المواطنين ان يكونوا موظفين كما لا يوجد نص يجبر الادارة على قبول الشخص الذي ترشح للوظيفة وانما لها ان تختار المترشح المناسب في حدود النصوص التنظيمية المعدة سلفا.²

واخيرا فان قرار التعيين يتضمن حقوق وواجبات الطرفين فيلتزم الموظف في اداء واجباته كاملة واحترام اوامر رؤسائه وتلتزم الادارة في المقابل بتوفير راتب الموظف وضمان حمايته من الالهانة او التشهير الذي يمكن ان يتعرض له.³

اما من حيث الشكل فيرى اصحاب النظرية انه لا يشترط شكل العقد بحيث يعتبر القرار الصادر بالإدارة المنفردة للإدارة عقدا متى كان ناتجا عن اتفاق بين الاطراف المعنية به كما لا يشترط وجود اتفاق صريح بين الاطراف ما دام هناك اتفاق ضمني ويمكن ان يتشكل العقد بناء على الادارة المنفردة لاحد الطرفين شريطة عدم اعتراض الطرف الاخر ويستمر الطابع التعاقدى بين الادارة والموظف اثناء ممارسة الوظيفة بحيث يحتفظ هذا الاخير بإمكانية تقديم استقالته بمحض ارادته لأسباب شخصية او اذا اصبحت ظروف العمل غير مناسبة وللإدارة

¹ Bischoff, **Qu'est-ce qu'un fonctionnaire ?** Fonction publique et contrat, Recueil SIREY, 1927, p 77.

² Bischoffe, Op. cit, page 171

³ Laferrière, Traité de la juridiction administrative, 2ème éd. Tome I, 1901, page 619.

ان ترفضها اذا قدرت ضرورة بقائه في الوظيفة لكن القاعدة العامة انها تعطي موافقتها كلما رات انه قد تم استقالته لأسباب لا تضر بحسن سير المرفق اما بخصوص الدعامة الثانية التي تعتبر العقد الذي يربط الموظف بالإدارة له خصائص متميزة فيرى المدافعون عن النظرية العقدية ان خصوصية هذا العقد تكمن في طبيعة الالتزامات المفترضة من قبل الدولة فمن جهة يمكن للإدارة ان تقلل من مزايا المقدمة للموظف ومن جهة اخرى يمكنها تكليفه بالتزامات اكثر دون ان يكون له حق فسخ العقد على حسابي الإدارة¹

الفرع الثالث: العلاقة الانتقائية

نتيجة لعدم كفاية النظرية العقدية لتكييف طبيعة رابطة الموظف بالإدارة فقد حاول الفقه التمييز بين الموظفين مستأنسا في ذلك بمعيار الذي كان متبعا آنذاك بخصوص تحديد مجال اختصاص القضاء الاداري والقائم على التمييز بين الاعمال اعمال السلطة واعمال التسيير العادية ويتوقف تحديد طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة حسب اصحاب النظرية الانتقائية على النوع الوظيفة التي يشغلها هذا الاخير فيعتبر الموظف الذي يمارس اعمال التسيير العادية مرتبطا بعلاقة عقدية مع الادارة بينما يرتبط الموظف الذي يمارس اعمال السلطة بإدارته بعلاقة تنظيمية قانونية.²

¹ Bischoffe, Op. cit., page 253

² عبد الله طلبة نجم الأحمد: القانون الإداري، جامعة دمشق، 2011، ص ص 42-43

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول أن النشاط الإداري داخل أي حكومة يتمثل في التصرفات والأعمال المادية التي يقوم بها الأشخاص الطبيعيون الذين يتولون مهام تنفيذ الخدمات التي تقدمها الإدارة للأفراد وبهذا تعتبر الوظيفة وسيلة من أجل التنفيذ وممارسة الإدارة لمهامها ويقوم بهذه المهام أفراد طبيعيون يطلق عليهم صفة الموظفين العموميين

وان لم تتفق مختلف التشريعات على تعريف موحد للأشخاص الذين يكتسبون صفة الموظف العمومي إلا أن الضرورة قد اقتضت معاملتهم معاملة خاصة عن طريق قانون خاص سمي قانون الوظيفة العمومية، حيث يصف هذا القانون حقوق الموظفين العامين ويحدد ضمانات الممنوحة لهم، كما يحدد هذا القانون واجبات يفرض عليهم قيام بها، ويحدد علاقتهم بالإدارة التي تحكمهم سواء كانت علاقة تعاقدية يحكمها قانون العام والتي يتم تكييفها لتتلاءم وتتسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات تسييرها أو علاقة انتقائية تحكمها نوع الوظيفة التي يشغلها هذا الأخير.

الفصل الثاني

الحقوق المالية والاجتماعية والمنازعات

المتعلقة بها

تمهيد

باعتبار مركزه القانوني ونظرا لتخصيصه جل وقته لخدمة الدولة وتنفيذ سياستها كرس المشرع للموظف العمومي حقوقا ترتبط به طوال مدة ادائه للخدمة وحتى بعد انتهاء رابطة العمل بينه وبين الادارة، وذلك من أجل الحرص على السير حسن للمرافق العامة وعلى الرغم من كثرة الحقوق التي خص بها المشرع الموظف العام وتنوعها الا اننا سنقتصر في هذا الفصل على الحقوق المالية والحقوق الاجتماعية التي منحها المشرع لأعوان الإدارة الذين يسهرون على سير مرافق العامة، حيث سنتطرق الى الحقوق المالية الصرفة وطرق حمايتها في المبحث الاول ثم سندرس حق الموظف العام في الحقوق الاجتماعية ذات الاثر المالي ومنازعاتها في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الحقوق المالية الصرفة للموظف العام

من المقرر قانون ان تنشأ علاقة العمل بمجرد التعيين للمنصب الاداري ومن المقرر أيضا أن يبدأ تطبيق قانون الوظيف العمومي على الموظف من يوم تعيينه وعليه يقتضي الامر ان تسري عليهم واجبات الموظف العام التي يفترض عليهم القيام بها، كما يكتسبون كافة الحقوق المقررة للموظف العام، ومن بين تلك الحقوق التي يكتسبها الموظفون مجرد تعيينهم الحقوق المالية الصرفة وهو ما سنحاول تطرق اليه من خلال هذا المبحث، حيث سنتناول الحقوق المالية وما يتعلق بها من خلال دراسة الراتب وتبعاته في المطلب الاول ثم الترقية وطرقها باعتبارها حقا ماليا في المطلب الثاني ثم حماية هذه الحقوق و المنازعات المتعلقة بها في المطلب الثالث .

المطلب الاول: الراتب ومكوناته

لقد صاغ قانون الاساسي الوظيفة العامة حقوق الموظف العام حسب ما جاء في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 36 جويلية 2006 ومن بين تلك الحقوق المالية التي وردت في الامر السالف الذكر هو حق الراتب.

الفرع الأول: تعريف الراتب وخصائصه

1-تعريف الراتب: اقر المشرع الجزائري الحق في الراتب من خلال ما ورد في المادة 32 من الأمر رقم 03-06 " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب¹ من التعريفات الواردة في تعريف الراتب :

الراتب هو الحق الأساسي والأول للموظف، بل وهو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظائف، فمن المستحيل تصور وإيجاد موظف لا يتقاضى راتباً².

¹في المادة 32 من الأمر رقم 03-06 مرع سابق، ص

²حمود حمبلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، و في نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن المرتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، و إنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش على نحو لائق، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية، و يترتب على هذا الاعتبار، ولذلك يقترن المرتب بمبالغ أخرى متصلة بالوظيفة يمنحها الموظف.¹

الفقه المصري كان له اتجاهان في تعريف المرتب (الراتب).

الاتجاه الأول عرّف المرتب بأنه المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل، وان اصطلاح الأجر و المرتب مترادفان، إذ كان مصطلح الأجر يستعمل لمن يتقاضى الأجر بشكل يومي في حين أن مصطلح المرتب لمن كان يتقاضى أجره شهرياً .

والاتجاه الثاني عرف المرتب بأنه " مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف بصفة دورية منتظمة من الإدارة العامة مقابل انقطاعه لخدمة الدولة.

ونلاحظ أن تعريفات الفقه المصري حددت المقابل الذي يحصل عليه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه ضمن قاعدة المرتب مقابل العمل.²

فالمرتب ما هو سوى مبلغ من المال يتسلمه الموظف العمومي شهريا، هذا المبلغ

يختلف من موظف لآخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس الرقم الذي يحدده له قانون موظفي الدولة، وانما يتسلم في بعض الاوقات مبلغا أكبر وفي البعض الآخر مبلغا أقل، وذلك لأن المرتب

¹بوخالفة غريب ، شرح قانون الوظيفة ، المرجع السابق، ص 58.

²هاني خلف مهوس حمد الجبوري، أثر العقوبة الانضباطية علا حقوق المالية للموظف العام، 2023، ص 81 متاح على الرابط <https://mail.almerja.com/more.php?idm=209822> تاريخ الاطلاع 2024/05/12 سا 18:44

الأصلي الذي يحدده القانون يستقطع منه بعض المبالغ ويضاف اليه بعض المبالغ كالإعانة الاجتماعية واعانة غلاء المعيشة¹

وبالاطلاع على نصوص قانون 06-03 نلاحظ انه تطرق للراتب في المادة 32 من الأمر رقم 03-06 " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب .² لكن انه لم يعط تعريفا للراتب على الرغم من تطرقه اليه

وهو ما يحيلنا الى الرجوع للقوانين السابقة نجد ايضا ان المشرع لم يفرق بين الراتب والاجر فتارة استعمل عبارته المرتب للتعبير عن الاجر كما جاء في المادة 16 من المرسوم 85-59 عندما نص أن العامل يتمتع بالراتب بعد أداء الخدمة وتارة يستعمل مصطلح الاجر للتعبير عن الراتب فهناك خلاف جوهري بين العامل والموظف فالعامل يخضع لقانون العمل في كل ما يتعلق بحياة المهنية داخل المؤسسة اما الموظف فيخضع لقانون الوظيف العمومي ومن ثم تأتي التفرقة بين الراتب والاجر فالمرتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشأن الأجرة التي تقيم بمراعاة منصب عمل فقط³.

ولرواتب طابع توحيدي فلا يصح التمييز بين فئة الموظفين في بلد الواحد بين منطقة واخرى وان اتحدت مؤهلاتهم ورتبهم ولا شك ان الطابع التوحيدي للرواتب وفرض شبكه واحده تسري على كل الموظفين يكرس مبدا الا انا المساواة في مجال الوظيفة وقد اعترف بيان الاسباب للأمر 66-133 مذکور تحت عنوان الاجور بوجود اختلالات كبيره في مجال بين القطاع الاداري والقطاع الاقتصادي ميزه المرحلة الانتقالية وعبر المشرع عن سخطه لهذا الوضع المزدوج⁴

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 22

² المادة 32 من الأمر رقم 03-06 ص 6

³ حاج العروسي نادية بوخلط كلثوم، السر المهني في اداء الوظيفة العمومية بالجزائر، مذكره لنيل شهاده ماستر تخصص قانون اداري، جامعه محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص 14

⁴ اعمار بوضياف، مرجع سابق، ص 121

2- خصائص الراتب

يتميز الراتب طبقا لمفهوم السابق بخصائص يمكن إجمالها في ما يلي :

- **مقابل العمل المؤدى** لا يدفع الراتب إلى حساب الموظف إلا بعد العمل المؤدى وذلك بالتقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه حتى ولو لم يؤدي خلال اليوم، أي عمل، وهي قاعدة معروفة منذ السابق في نصوص المحاسبة العمومية لأن الموظف لا بد ان يضمن استمرارية المرفق العام ، وقد حسمت المادة 212 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية طبيعة الراتب بقولها " يمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف."

- **الطابع النقدي:** للمراتب فلا يدفع راتب الموظف إلا نقدا

- **الطابع التنظيمي:** فالراتب تحكمه قواعد قانونية مصدرها القانون أو التنظيم .

- **الطابع الشهري** يدفع راتب الموظفين كل نهاية شهر

- **عدم الجمع بين الرواتب:** فالموظف مطالب وملزم بأن يكرس كامل وقته لأعمال وظيفته، ولا يمكن له في هذا الصدد أن يمارس أي نشاط مريح سواء كان تجاريا أو اقتصاديا أو في إدارة عامة أو نشاط خاص مريح إلا في حالات استثنائية بنص القانون¹

وهذا ما ورد في نص المادة 43 من الأمر 06-03 "يخصه الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت اليهم ولا يمكنهم ممارسه نشاط مريح في اطار خاص مهما كان نوعه"²

¹ جدواني صحر طويبيه يمينه، الشبكة الاستدلالية للموظف العمومي تشريع الجزائري، مذكره لنيل شهاده الماستر في

الحقوق تخصص قانون اداري، جامعه العربي التبسي، تبسه، 2019 2020، ص40

²المادة 43 من الأمر 06-03

الفرع الثاني: مكونات الراتب

ومن خلال الامر 03-06 نجده قد اكد في المادة 32 انه لا بد من اداء خدمة للحصول على راتب فلا راتب بلا خدمة كما حدد مكونات الراتب من خلال المادة 119 التي نصها ما يلي: 3 يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات

- التعويضات

, يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به¹

أولاً: الراتب الرئيسي : أو المرتب القاعدي هو مبلغ من المال يحدد للموظف على أساس الرتبة التي يشغلها الموظف ضمن السلم الوطني لأنواع المناصب موزعة على فئات , ويكون موافق للرقم الاستدلالي الأدنى للصنف " المادة 121 , " حيث يحدد راتب كل فئات الموظفين طبقاً للمرسوم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم و التي تعتمد في رواتب مختلف لسالك الموظفين ضمن مختلف المجموعات والأصناف و الأقسام الفرعية خارج الصنف مراعاة لما تنص عليه المادة 08 و المواد 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حسب مختلف مستويات التأهيل المطلوبة.²

¹ المادة 11 من الأمر 03-06 مرع سابق، ص

² عمامرة حسن، محاضرات في الوظيفة العامة لطلبه lmd، جامعة حسبية بن بو علي بالشلف، قسم القانون العام، 2017/ 2018، ص 53.

وهذا ما أكدته أيضا المادة 04 من المرسوم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 وحسب المواد 5 ، 6 ، 7 و 8 منه، فإن الراتب الرئيسي ينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية¹، ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية. حيث يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية الأساسية للموظف. كما تكافئ التعويضات التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به، وتكافئ العلاوة المردودية والأداء كما حدد المرسوم 07/304 السابق الذكر النقطة الاستدلالية خمسة وأربعين (45) دينار جزائري².

ثانيا: التعويضات

وهي المبالغ التي تضاف إلى الراتب الرئيسي لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا يمكن ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل أو لتعويض الخبرة المكتسبة أو الساعات الإضافية أو الخدمة الدائمة أو المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام وهي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين.

وقد تم إدماج مختلف التعويضات المنصوص عليها سابقا في الراتب الأساسي من خلال

المرسوم الرئاسي رقم 07 304 على كافة الموظفين العموميين. وقد ذكرت المادة 14 من هذا المرسوم هذه التعويضات.³

¹ - فيما يخص الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجات، جدول الشبكة الاستدلالية للدرجات المادة 02 الصفحة 09 ، من المرسوم 07/304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2009 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ودفع رواتبهم ج، ج، ج رقم 61.

² طاهري جمال، زافي عبد الله، مرجع سابق، ص 32.

³ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم. ، ج ج ج ع ، ص 14

و قد ذكرت المادة 14 من هذا المرسوم هذه التعويضات المتمثلة في :

- التعويض التكميلي؛
- التعويض الخاص الإجمالي؛
- تعويض الخدمة العمومية المحلية؛
- تعويض البحوث الجمركية؛
- تعويض أداء الخدمة المقررة.

ثالثا: العلاوات

العلاوة هي مبلغ من المال يمنح للعامل مقابل كمية عمل مؤداة أو مقابل العمل المنتج او تشجيع للعمال للبقاء في المؤسسة كعلاوة تحسين الأداء علاوة المردودية... إلخ .وهي تمنح بواسطة نص قانوني يحدد المستفيد منها والمبلغ وما إلى ذلك .ويلاحظ أن الأمر 06- 03 استعمل في النص العربي مصطلح العلاوة في المادة 225 ، ومصطلح المنح في المادة 210 استعمالا مرادفا، وحسب المادة الأخيرة، تخصص للبحث على المردودية تحسين الأداء¹ .

وقد حدد القانون الأساسي العام للعامل المداخل الإضافية الممنوحة في شكل علاوات وصنفها إلى أربعة مجموعات وهي:²

•العلاوات المرتبطة بالموظف نفسه المنصب هي علاوات بمثابة مداخل مكمله للمركب تختلف الاهداف المرتبطة بها باختلاف طبيعة الوظيفة او المنصب

¹جدواني صحر طويبيه يمينه مرجع سابق، ص 53

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 251- 252

• العلاوات المرتبطة بالمنصب هي علاوات مرتبطة بضرورة العلاقة التي ينبغي وضعها بين مستوى المرتب والجهد الذي يبذره الموظف قصد الرفع من مردوديه الخدمة العمومية ونجاحتها.

• علاوات مختلفة: هي علاوات غير مرتبطة لا بمنصب العمل ولا بالسلك ولا بالجهد المبذول من طرف الموظف.

المطلب الثاني: الترقية

إن الموظف في مركز تنظيمي تحدده القوانين والأنظمة وأن ذلك ينتج عنه حقوقاً مالية تحدد بالرواتب والمكافآت والحوافز فضلاً عن العلاوة والترقية وهذه الأخيرة هي ما سنتطرق اليه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: مفهوم الترقية

ان الترقية تعني ان يشتغل العامل وظيفه درجتها اعلى من درجه الوظيفة التي كان يشغلها العامل قبل الترقية ويترتب على هذه الترقية زياده المزايا المادية والمعنوية للعامل وزياده اختصاصاته الوظيفية واذا كان من المعتاد ان يترتب على الترقية زياده في المرتب¹

وقد أقر المشرع الجزائري حق الموظف في الترقية، و هذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 03-06 "للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية،²

فالترقية هي تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يتدرج في مدلولها ، وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلوا بحكم طبيعية الوظيفة التي يشغلها في

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الاداري، دار الفكر العربي ا، لقاها، 1967، ص 55

² المادة 38 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص6

مدارج السلم الإداري ، وتتم هذه بأحد المعيارين هما الأقدمية والاختبار أو للمعيارين معا في بعض الحالات.

والترقية عموما يترتب عليها زيادة في الأجر .وتبدوا أهمية الترقية كضمان في استقرار الوظائف العامة ، وهو ما يحقق بدوره حسن سير العمل في المرفق العمومي وخلق جوا من التنافس بين الموظفين مما يساعد على تحسين مستوى الأداء ، وزيادة فرص تحسين الإنتاج وهذا ما يخلق لدى الموظف الحافز على بذل أقصى جهده ورغبته في الفوز بالترقية ، مما يؤدي إلى تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم وبالتالي في معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل.¹

إذ يخضع كل موظف المهني إلى التقييم الدوري والمستمر الذي يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق مناهج ثالث: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة ومنح امتيازات خاصة بالمردودية وتحسين الأداء كذلك منح الأوسمة الشرفية والمكافئات.

الفرع الثاني: أشكال الترقية.

وتأخذ الترقية في القانون الجزائري عدة اشكال يمكن حصرها في ما يلي:

الترقية في الدرجة:

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني ، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة، أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في

¹ حداد عمر عمري احمد، توظيف في المؤسسات العمومية دراسة حالة اسباب مصفاه الاصبع ادرار ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص التنظيمات السياسية وادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه احمد دراية ادرار، 2019 2020،

السنة المعنية وتبعا لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا ، لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة وبالتالي فإن هذا النوع من الترقية تترتب عنه زيادة في الراتب فقط¹

و تعد الترقية في الدرجة أهم من الترقية في المرتبة ، اذ لا تؤدي فقط إلى زيادة مرتب الموظف المرقي، بل تعني الترقية لوظيفة أعلى ويتصفح الامر 03-06 نجده قد عرف الترقية في الدرجة في المادة 106 من نص القانون بالقول " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم."²

لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية وبالتالي إلي التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتبارا بله مثل في أن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين. وبالإمكان أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائيا ومنتظما³

الترقية في الرتبة:

أما النوع الاخر من الترقيات فهو الترقية في الرتبة ويقصد به تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة⁴

¹ ضياف عبد القادر، موانع الترقية في المناصب العليا بالجزائر، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد ع 04 جامعة الاغواط، ص 506

² المادة 106 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص 10

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 182

⁴ المادة 107 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، ص 10

يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقاً من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية. وبالإمكان أن نذكر بأن البنية الهيكلية لمختلف الاسلاك تحاول الإدماج في آن واحد بين طموحات الموظف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة ووظيفة التسيير التي تضطلع بها، الأمر الذي يطرح إشكالية التوفيق بين هذين المطلبين والبحث عن انجح الحلول للحد من تعارضهما.

وقد تضمن هذا القانون مختلف الطرق التي تتم الترقية ضمنها وحددها في الكيفيات الآتية :

- عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية التي تنظم إن النصر الحال عقب تدريب للتكوين أو التحسين المستوى؛
- بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين ؛
- على أساس الشهادات من بين الموظفين الذين أحرزوا اللوحة والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد بصفة استثنائية إذا أثبت تأهيلاً خاصاً¹.

حيث ورد في المادة 107 من القانون الأساسي للوظيف العمومي ما يلي:

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

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة؛

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 191

- 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.¹

وبالمحصلة تتدرج الترقية بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي تميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية. المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتماد ثلاث صيغ للترقية :

- الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور؛

- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك؛

- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه.²

المطلب الثالث: الحماية القانونية للحقوق المالية ومنازعاتها

من بين اهم حقوق الموظف الحقوق المالية الصرفة التي تمنح له خلال استمرار العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته، وعلى رأسها الحق في الراتب والحق في الترقية، وما يرتبط

¹ المادة 107 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق، ص 10

² هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص 181

بهما من شروط واجراءات وقد كفل المشرع حماية الراتب وغيره من الحقوق المالية الصرفة والفصل في المنازعات التي قد تنشأ عنه وهو ما سنتناوله في هذا المطلب.

الفرع الاول: حماية الراتب ومكوناته

نظرا لأهمية الراتب في حياة الموظف العام باعتباره وسيلة يعتمد عليها هو و أسرته في معاشه، تنص تشريعات الوظيفة العامة على عدم جواز الحجز على راتب الموظف العام إلا بأمر من الجهة المختصة نظاما بتوقيع الحجز على أموال المدينين و ألا يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث أو ربع صافي الراتب الشهري، و ذلك للوفاء بدين مستحق للدولة أو الجهة الإدارية التابع لها الموظف كبديل انتقال صرف خطأ أو أضرار لحقت بالدولة نتيجة خطأ الموظف أو للوفاء بنفقة محكوم بها لأجل هذا سنتطرق إلى هذه الحماية وفق النقاط التالي :

إن حماية المرتبات نص عليها القانون الخاص في عدة قوانين أهمها هي :

أ- قانون 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل؛

ب- قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بقانون علاقة العمل؛

ج- قانون 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

كما رتبت هذه القوانين جزاءات مالية و إدارية وجزائية عند مخالفتها القواعد المتعلقة بالأجور

وتدرج الحماية القانونية لراتب من خلال مبادئ من بينها¹:

¹احمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي" ، ديوان المطبوعات الجامعية/ ط2 ، الجزائر ، 2013، ص 22

مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى: يتلخص محتوى هذا المبدأ في امتياز وأسبقية الحقوق المالية المتمثلة في الأجور ومختلف تعويضات الملحق بها عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المادية أو تجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب ومستحقات ضمان الاجتماعي .

مبدأ عدم الحجز على الكتلة الأجرية: لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة وهذا ما نصت عليه مختلف تشريعات الوظيفة العامة، أي مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية وهذا المبدأ مكمل لمبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى المذكورة أعلاه، وفي هذا سياق نصت المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن "لا يجوز الحجز في الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 وفي جميع الأحوال لا يجوز تجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب .

مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: مبدأ البطلان القانوني وتلقائي لأي تنازل من الموظف عن كامل أو جزء منه هو الغالب من بين القواعد و المبادئ التي كرسست لأجل حماية الأجر وملحقاته، بغض النظر عن طبيعة التنازل سواء إذا كان برضا الموظف أو بدون رضاه¹

حماية حق التعويضات

حق التعويض حسب الأمر 133/66 أشار إلى تعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض

الأخطار المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج، وقد انفرد الأمر السابق بتقرير للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية.

¹حمية سليمان، المرجع السابق، ص 22

حق التعويض حسب المرسوم رقم 148/66 صدر هذا المرسوم يحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة ويحدد هذا تعويض بنصف مرتب الموظف لشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة بالإضافة الى المنح العائلية والتعويضات الملحقه.

حق التعويض حسب المرسوم 59/85 أن هذا المرسوم متعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، أشار الى حق الموظف في قبض تعويض مادي اذا تعرض اثناء العمل الى اضرار مادية ومعنوية، كما أشار هذا المرسوم إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا للموظفين القداماء .

حق التعويض حسب المرسوم التنفيذي 130/93 حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص لمنطقة المنصوص عليها في المرسوم 183/58 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

الفرع الثاني: حماية حق ترقية

تفاديا لتعسف السلطة السلمية في تقييم وتقدير، وضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف وهي كالتالي:

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية؛

-الكفاءة المهنية ؛

-الفاعلية والمردودية ؛

-كيفية الخدمة ؛

يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير اخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك كما نصت المادة 60 من القانون 61/66 على "يخضع كل موظف، اثناء مساره

المهني الى تقييم مستمر ودوري يهدف الى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة كما جاء في سياق المادة 62 من نفس القانون أن تقييم الموظف يهدف الى¹:

- ترقية في درجات؛

-ترقية في الراتب؛

منح الأوسمة التشريفية والكفاءات؛

منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء؛

حماية حق تقاعد

لقد نص المشرع الجزائري على الحق في تقاعد وذلك من خلال القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات وتمويل .يضاف اليه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس بالتقاعد المسبق الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي.

الفرع الثالث: المنازعات القضائية للحقوق المالية

دعاوى إثبات حالة : يتمثل الاطار القانوني لدعوى إثبات حالة في نص المادة 939(ق إ م إ) ،وتهدف هذه الدعوى إلى إثبات حالة الوقائع المادية التي يحتمل أن تكون محل دعوى إدارية مقبلة .وهنا يصدر القاضي الاستعجالي أمر على عريضة لتعيين خبير، تسند له مهمة إثبات وقائع مادية معينة، أو القيام بالوصف وتحرير محضر دون أي تقييم أو تقدير. مثل إثبات امتناع الادارة لتسليم قرار تأديب يتضمن النقل الجبري للموظف العمومي.

¹سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 245

دعاوى وقف تنفيذ القرارات الادارية : إجراء أوليا استثنائيا، يتخذه القاضي الاداري لسد العيب المترتب عن دعوى تجاوز السلطة، لكونها ليس لها أثر موقوف، وعليه فأغلب التشريعات تنص صراحة على إمكانية طلب وقف تنفيذ القرارات الادارية، كاستثناء عن القاعدة العامة وذلك في حالة الاستعجال ،ووفقا لشروط شكلية وموضوعية معينة¹.

مثال لمنازعات الراتب :

إذا كان الراتب عباره عن مقابل ماليه تقاضاه الموظف مقابل اداء الخدمة الادارات المستخدمة فهو لا يملك ان يفرض راتبا وجب ان يدفع اليه مهما كان مؤهله ونظام مركبات لا يخضع لقانون العرض والطلب بل يتميز بعده خصائص ترتبط بعدها بالعوامل المسمطة بتكوينهم مع بعض الاخر بطبيعة المهمة التي يمارسها الموظف ويمنح المركب مقابل الخدمة فلا يصح المطالبة به عن مده الانقطاع عن النشاط الوظيفي وهذا ما اكده مجلس الدولة بقرار جاء فيه لا يمكن للموظف المطالبة برواتبه عن المدة التي كان فيها محل متابعه جزائية في اطار خارج عن مسؤوليه الادارة حيث ان المستأنف كان محل متابعه جزائية وتم توقيفه عن العمل وبعد استفادته من حكم بالبراءة بموجب قرار نهائي اعيد تنصيبه في عمله وهو يطالب بان تدفع له اجور 47 شهرا التي كان موقوفا فيها حيث تم تأجيل القرار المستأنف فيه القاضي الى ان مطالبته بالتعويض غير مؤسس ولا يمكنه المطالبة برواتبه طيلة المدة التي كان موقوفا فيها.²

وفي دعوه اخرى للحصول على المرتب اعتبر مجلس الدولة ان هذه الدعوة من دعاوى القضاء الكامل وهذا ضمن قراره تعالى المعنى لا يستحق المرتب وانما التعويض من يوم رفع الدعوة لأنه لم يبدي استعدادا للرجوع الى العمل والمطالبة بحقوقه الا عند رفعه الدعوة

¹ غالي محمد، محاضرات في مقياس المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف، جامعة تلمسان كلية الحقوق و

العلوم السياسية، السنة الاولى ماستر قانون قضائي، د ت، ص 17

² بوكراع عبد السلام بوجمعة نذير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكره لنيل شهادة

الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، جامعه احمد درايه، ادرار، 2019 2020، ص 50

الحالية حيث ان المستأنف تم توقيفه عن العمل بموجب اشعار توقيف في 1995/8/20 لغايه اشعار اخر ومنذ ذلك التاريخ لم يتخذ المستأنف عليها مديره التربية لولاية جيجل اي اجراء لتسوية وضعيه المستأنف وبقي معلقا ما دام علاقه العمل ما زالت قائمه حيث ان قرار التوقيف لا يجوز استمراره اكثر من ستة اشهر مع انها لم ترد على الطعون والتظلمات التي ارسلها المستأنف الى غايه 1998 اين تلقى رساله من المستأنف عليها تخبره بانه يتعذر عليه اتخاذ اي اجراء الا بعد موافقه المصالح المختصة بهذا الشأن وبهذا قد تعسفت في حق المستأنف لانهم محق بالعودة الى منصب به وافادته بحقوقه المستحقة وعن طلب رواتبه الشهرية منذ توقيفه عن العمل الى غايه رجوعه الفعل فقد ثبت من دراسة الملف ان المستأنف لم يبدي اي استعداد للرجوع للعمل الا عند رفعه الدعوة الحالية بتاريخ 20/11/28 وعليه قضى المجلس الدولة بإعادة المستأنف الى منصب عمله وبأدائه مبلغ قدره 50,000 دينار تعويضا من خلال قراءه المقرارين السابقين لمجلس الدولة يتبين لنا الدور الايجابي للقاضي الاداري في ارساق قواعد وقوانين الوظيفة العمومية حيث ان قصور المادة القانونية في مجال دفع الرواتب نتج عن النزاع في حاله توقيف الموظف عن ممارسه مهامه من طرف ادارته.¹

¹ بوكراع عبد السلام بوجمعه نذير، مرجع سابق، ص 50-51

المبحث الثاني الحقوق الاجتماعية ذات الاثر المالي

بالإضافة الى الحقوق المالية المباشرة ضمن المشرع الجزائري للموظف العام حقوقا اجتماعية لها اثر مالي وتشمل هذه الحقوق الضمان الاجتماعي والحماية الصحية وهما سنتطرق اليه في المطلب الاول وايضا الحق في الخدمات الاجتماعية وهو ما سيتم تناوله في المطلب الثاني اضافة الى المنازعات المتعلقة بهما وهو ما سنتناوله في المطلب الثالث.

المطلب الاول: الضمان الاجتماعي والحماية الصحية

تشكل حماية اجتماعية عنصرا هاما للموظف حتى بعد وفاته , و لكي يحصل هذا الأخير على الحماية يجب ان يكون مشغلا فعليا ويتقاضى مرتبا , و بهذا تترتب له حقوق و التزامات كما تترتب على رب العمل و لقد نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 و نص على الحقوق الاجتماعية القانون العام للعمال 78/12 في مواده 187 إلى 198، و قد بين ذلك القانون رقم 11¹/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر 28 _ (أما الحقوق فتتمثل في تأمينه عن : المرض_ العطب _ حوادث العمل _ التقاعد _ استلام رأس مال الوفاة) رأس مال الوفاة الذي يمنح لذويه (, كما تتمثل ايضا في مختلف العطل المدفوعة الأجر.²

كما يحق للموظف الذي يتزوج أن يحصل على عطلة قدرها 3 أيام و اما الزوجة التي تضع الحمل عطلة أمومة ال تقل عن 14 اسبوعا و يشترط في ذلك ان تقدم شهادات ثبوتية أثناء الحمل وبعد الوضع . كما يمنح للموظف الذي تكون له وفاة من ضمن افراد عائلته عطلة 3 أيام ، و إذا أراد الموظف ان يقضي مناسك الحج فانه يحصل على شهر مرة واحدة في حياته و يحق للموظف استثناء ان يحصل على عطلة مرضية قصيرة او طويلة المدى في

¹لقانون رقم 11/83 المؤرخ في 983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر ج ج ، عدد 28 المؤرخ في 1983/07/02.

²عامرة حسان، مرجع سابق، ص 56

حالة عجزه عن العمل وفي هذه الحالة فان صندوق الضمان الاجتماعي يتكفل بالتعويضات بالإضافة إلى مصاريف العلاج والوصفات الطبية¹.

ويشترط للاستفادة من الحقوق الاجتماعية ان يلزم الموظف بدفع اشتراك لا يزيد عن 09 بالمائة من المرتب الإجمالي الذي يدفع إلى صندوق الضمان الاجتماعي كما يجب عليه ان يدفع قسطا من مرتبه إلى خزانة الدولة يخصم من الراتب طبقا لمبدأ المساواة أمام أعباء العامة.

الفرع الأول العطل المدفوعة الأجر

كل موظف لا بد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفؤا لممارسة عمله ، فالإجازات متعددة وتختلف وبما أن دراستنا في هذا المطلب تتمحور حول العطل المدفوعة الأجر.

العطلة السنوية

يحتاج الموظف عطلة سنوية ينقطع فيها عن العمل وعن مسؤولياته ليأخذ قسطا من الراحة، ويستعيد نشاطه ويرعى خلالها ما قد يكون من شؤون خاصة، وقد تكون هذه الإجازة موحدة بالنسبة لسائر الموظفين أو متفاوتة حسب مدة خدمة الموظف أو سنه أو مستواه الوظيفي ، فقد نصت المادة 194 من الأمر رقم 06-03 على هذا النوع من الإجازة بنصها: "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر".²

ويحق للموظف اقضاء راتبه خلال ايام عطلته ونجدها تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية، وهذا حسب ما ورد في المادة 196 من الأمر رقم 06-03" تمنح

1 المرجع نفسه، ص 57

² محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 140

العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة¹

يتعين على الموظف لتمتعه بهذه الإجازة موافقة رئيسه وهذا بناء على طلب منه أي الموظف ، فلا يمكن تعويض العطلة السنوية براتب طبقا لنص المادة 205 من الأمر رقم 03-06 تنص على: "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"².

يحظر القانون تأجيل كل أو جزء من الإجازة السنوية الى سنة اخرى، ولكن يمكن تقسيم مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر إذا لزم الأمر أو سمحت بذلك السلطات بحيث يمكن تأجيل الإجازة السنوية أو تقسيمها في حدود عامين، وهذا بالاستناد لنص المادة 205 من الأمر رقم 03-06: يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى. غير أنه يمكن الإدارة، إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك، أو سمحت به، إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين³

أما مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر فيحددها القانون ويتم اختيارها بناء على احتياجات المصلحة العامة والإنتاج والإنتاجية ومصالح الموظفين. إذا كان التمتع بالإجازة السنوية حق للموظف فإن ذلك لا يمنع من تنظيم ذلك الحق بحيث يجوز للسلطة المختصة منح الإجازة السنوية بتحديد تاريخ الإجازة السنوية أو تأجيلها أو إلغائها بما يخدم مصلحة الوظيفة لذلك يتطلب. قد يستفيد الموظفون من الإجازة السنوية حيث تعتبر مصلحة العمل عندئذ مفضلة على حق الموظف بالانتفاع بإجازته السنوية

للعطلة السنوية غرضين أساسيين يتمثلان في :

حفظ صحة الموظف واستعادة قدرته على العمل، بعد أن يستريح من عناء العمل المرهق .

¹ مادة 196 من الأمر رقم 03-06

² المادة 205 من الأمر رقم 03-06

³ المادة 205 من الأمر رقم 03-06:

- **الحفاظ على صحة الموظف**: إن الموظف الذي أمضى مدة معينة في العمل، هذه المدة التي تقدر بسنة دون أن يتحصل على عطلة، فإن صحته تتدهور وذهنه يكل وأعصابه تتهار فلا يستطيع أن يواصل العمل لأنه مهما تحمل الموظف وكلف نفسه مالا يطيق فإنه يحتاج إلى هذه العطلة السنوية لينال قسطا من الراحة حفاظا على صحته وتوازنه العقلي والنفسي؛

- **استعادة الموظف القدرة على العمل**: إذا حافظت الإدارة أو المؤسسة على صحة الموظف، وذلك بمنحه عطلة سنوية يرتاح فيها من عناء العمل يعود في أغلب الأحيان قويا نشطا وكله طموح وأمل، مالكا القدرة على مواصلة العمل لأنه مكن قواه الجسمية والنفسية والفكرية من أخذ الوقت الكافي من الراحة، وهذا ما يلاحظ عند كثير من الموظفين، ولا يقاس مع أولئك الموظفين الذين لم يستغلوا عطلة السنوية ويبحثون عن عمل ثانوي مرهق.

ورد في المادة 20 من قانون العطل السنوية 08/81 نصت على أن التعويض المتعلق بالعطلة السنوية المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه يساوي الجزء الثاني من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية¹، كما نجد المادة 205 من الأمر 03-06 نصت على أنه " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب².

العطل المرضية

يقصد بالعطلة المرضية تلك التي تمنح للموظف العمومي بسبب المرض متى توفر سببها، واتبعت الإجراءات القانونية المطلوبة لمنحها³.

¹ ينظر: المادة 20 ،قانون 08-81 ، مؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 جوان سنة 1981 يتعلق بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية العدد 26 صادرة بتاريخ 30 جوان 1981.

² المادة 205 من الامر 03-06 مرجع سابق

³ نواف كنعان مرجع سابق،ص134

وبتصفح الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنه اعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيرا في أحكام المتعلقة بها، بحيث نجد في نص المادة 201 أنه " توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية؛ ومن الحقوق المرتبطة بها" والمنصوص عليها في التشريع المعمول به".¹

بالرغم من اعتبار العطلة المرضية حقا خاصا للموظف العمومي، إلا أن المشرع لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها، وترك أمر التفصيل فيها إلى التشريعات الخاصة، لاسيما قانون الضمان الاجتماعي.

تعتبر العطلة المرضية من الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظفين، وهي تعطى للموظف بمناسبة إصابته بمرض يقعه عن أداء واجبات وظيفته، وحصول الموظف على العطلة المرضية يرجع أساسا إلى وجود المرض الذي أضطر الموظف إلى أجله الانقطاع عن العمل وأداء مهامه.

وينتج عن ذلك الانقطاع توقف راتبه، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي حسب نص المادة 3 من قانون 83-11 المعدل والمتم "منح تعويضية يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض"، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية حسب نص المادة 04 من قانون 83/11 المعدل والمتمم فهي تشمل تغطية المصاريف مثل العلاج الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص... الخ..²

تقدر التعويضات اليومية النقدية التي يحق للموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي أو استئنافه:

¹ المادة من الامر 06—03 مرجع سابق

² جابري جميلة فارج يوسف، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري في ظل الامر 6-03 ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص تنظيم إداري جامعة العربي التبسي ، تبسة ، الجزائر، 2016-2017، ص 55

- بالنسبة لمعطلة المرضية المؤقتة للموظف المصاب بمرض مؤقت الحق في تعويضات يومية مقدرة ب 50 بالمائة من الأجر اليومي الصافي وتحسب من اليوم الأول (01) إلى اليوم الخامس عشر (15) (الموالي للتوقف عن العمل، وتعويض ب 100 بالمائة من الأجر، تحسب ابتداء من اليوم (16) (الموالي لتوقفه عن العمل وذلك حسب نص المادة 01/14 من قانون 11/83 المعدل والمتمم .

بالنسبة للعطلة المرضية طويلة الأمد: تدفع التعويضات اليومية على أساس 100 بالمائة تطبق من اليوم الأول مع توقفه عن العمل، وهي تخص أيضا الدخول إلى المستشفى حسب ما جاء في نص المادة 02/14 من قانون 11/8 المعدل والمتمم.¹

الفرع الثاني: التقاعد

وقد عرف المشرع الجزائري تقاعد للقانون 12/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين رقم 96 / 18 والمؤرخ في 6/7/1996 والأمر رقم 97 / 13 والمؤرخ في 05/31 / 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 03/22 / 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/ 38 المتعلق بتقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للعمل عن بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة لرجل، والمرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل، إذا فان من الناحية القانونية التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء²

الإحالة على التقاعد:

تعتبر الإحالة على التقاعد نهاية الطبيعية للحياة المهنية هي تمثل حدثا هاما في نفس الوقت بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة بالنسبة للموظف لأنها له حق الاستفادة من معه وقده

¹ جابري جميلة فارح يوسف، المرجع السابق، ص 55

² بن طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر وعلاقته بضمان الاجتماعي - دراسة حالة بوكالة

صندوق الوطني لتقاعد -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة ، جامعة بالحاج بو شعيب، عين تيموشنت، الجزائر 2016/2017، ص 6

مبلغه بناء على تقييم العناصر التي تندرج في تكوين وهي اساس عدد السنين التي تم خلالها دفع الاشتراكات التي تضعها نظام التقاعد على عرض كل رب العالمين والموضح بالنسبة المئوية المستحقة من الراتب مقابل كل سنة اشتراك¹

، ويدخل ضمن هذه الأقدمية:

- شرط تسديد الاشتراكات المناسبة لها

-فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه

-فترة الانتداب

-فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها -

-فترة التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية اذ اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد

بمجرد إحالته على التقاعد يحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش، المستحق وتسديده بصفة منتظمة

ويتم تقييم هذا المعاش والتحديد مبلغه بناء على معيارين اساسيين

- مبلغ المرتب الذي يكون الموظف قد تقاضاه في السنوات الثلاثة الاخيرة من نشاطه

- عدد سنوات مستوفيه لشروط الاحالة على التقاعد

ونذكر ان انتهاء العلاقة القانونية بين الادارة والموظف لا يتم فعليا إلا بعد اتمام عمليه تصفيه معاشه من طرف صندوق التقاعد واقتضائه مستحقاته من طرف هذا الصندوق²

المطلب الثاني: الخدمات الاجتماعية

يجد هذا الحق اساسه القانوني في المادة 34 من الامر 06/ 03 وهو الاخر تحكمه نصوص خاصة ويشرف على تسيير الشؤون الاجتماعية على مستوى الادارات العموميه

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص225

²المرجع نفسه، ص226-227

والمؤسسات لجنه خاصة لهذا الغرض لضمان تسيير خدمات اجتماعيه لصالح الموظفين ومن امثله ذلك تنظيم مخيمات صيفيه لأبناء الموظفين او تأجيل شقق في فتره صيفي او تقديم مبالغ الاقتناء الاجهزة او تنظيم زيارة للبقاع المقدسة بعنوان عمره او تقيم مساعدات بمناسبة اعياد دينيه او دخول مدرسي ويحتل هذا الحق مكانه خاصة لدى الموظف لأنه يساهم في تحسين ظروفه الاجتماعية¹

ينظم هذه الهياكل العديد من المراسم والاورام منها:

- المرسوم رقم 82-179 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها
- المرسوم رقم 82-303 يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية
- التعليم رقم 17 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية خلال سنة 1983 تتضمن كيفية التموين و التسيير المالي للخدمات الاجتماعية في القطاع العمومي الاداري
- المرسوم التنفيذي رقم 94-186 المتمم للمرسوم التنفيذي 82-179
- المرسوم التنفيذي رقم 96-74 المتمم للمرسوم التنفيذي 82-179
- تعليمة مشتركة مؤرخة في 30 جانفي 2019 متعلقة بالتكفل بقسط 3% لفائدة لجنة الخدمات الاجتماعية بعنوان السنوات السابقة

الفرع الأول: تعريف الخدمات الاجتماعية

قد عرف هذا المرسوم الخدمات الاجتماعية بأنها " جميع الاعمال او الانجازات التي ترمي الى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكمله لأجر العمل في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية فعامه جميع تدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل"²

¹ عمار بوضياف مرجع سابق، ص 125

² مرسوم رقم 82 179 مؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق 15 مايو 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر ج ج، الصادر 28 ماي، 1982، ص 1045

فسعيا وراء اضاء وتدعيم الطابع الاجتماعي للعمل فقد بسط المشرع حمايته على العامل باعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو واسرته لاداء مهمته بالشكل المرضي وهو ما يتجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية للحياة اليومية¹

الفرع الثاني: مجالات الخدمات الاجتماعية:

توجه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة والمتكاملة لأعمال الدولة و الجماعات المحلية و الهيئات المتخصصة التي يتم التكفل بها. تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما, نحو المجالات التالية التي يمولها الخدمات الاجتماعية².

1. المساعدة الاجتماعية.

2. الخدمات الصحية.

3. دور الأمومة ورياض الأطفال.

4. الرياضة الجماهيرية.

5. التسلية والأنشطة الثقافية.

6. الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية.

7. مراكز الاستراحة العائلية.

8. مراكز الاستجمام.

9. مراكز الاصطياف.

¹ محمد بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر ، 2000، ص 27

² التعليمية رقم 17 مؤرخة في 1983.5.31 تتعلق بكيفية تمويل القطاع العمومي، وتسيير خدماته - قرار مؤرخ في

1985.2.26 يتضمن إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية بوزارة التربية

من خلال متصفح مجالات هذه الخدمات نلاحظ أن المشرع

الفرع الثالث: المستفيدون من الخدمات الاجتماعية

تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في مجالات كالصحة والاستراحة وعلى غرار الوضع السابق فإن التفسير الخدمات الاجتماعية في النظام الحالي عاده ما يسند الى ممثلي العمال عن طريق المشاركة او المستخدم بموجب اتفقيه تبرم بينهما¹

يستفيد من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة، العمال و الموظفون و المتقاعدون التابعون لها، وكذا الأسر التي يتكفل بها هؤلاء . كما تستمر أسر العمال و الموظفين المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها حسب الشروط و القوانين المعمول بها.

حسب ما جاء في المرسوم رقم 179/82 ولا سيما:

المادة 4: " ينتفع بالخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة العمال المتقاعدون، والأسر التي يتكفلون بها. وتستمر اسر العمال المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها. ويحدد قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل وكاتبة الدولة للشؤون الاجتماعية عند الاقتضاء كفيات تطبيق هذه المادة."

تمويل الخدمات الاجتماعية:

ولعل اهم القضايا المثارة بهذا الصدد هو مدى مساهمه وتكفل المؤسسة بالجانب الاجتماعي للعمال في ظل سريان مبدأ المتاجرة الحقيقة ان سياسه الخدمات الاجتماعية يجب ان توجه لتطوير مردوديه القطاع العام ونجاعته بعدم تحميل المؤسسة لأعباء اضافيه²

بناء على ما ورد في المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15/5/1982 فان تمويل الخدمات الاجتماعية يتم على النحو التالي:

¹ محمد بعلي مرجع سابق، ص 27

² مرجع نفسه، ص 27

المادة 06: تتكفل الهيئة المستخدمة بالمنشآت الأساسية اللازمة لإنشاء الخدمات الاجتماعية و تطويرها, و تجهيز ذلك وتجديده.

المادة 8: "تمول الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لها بمساهمة سنوية تحسب على أساس نسبة 3% من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها اعتمادا على حسابات السنة المنصرم

المطلب الثالث: المنازعات المتعلقة بالحقوق الاجتماعية

تصنف المنازعات المتعلقة بالحقوق الاجتماعية عموما 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 له من جهة أخرى....

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

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

نستنتج أن المنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم تتنوع بحسب المخاطر التي تغطيها التأمينات ، ونظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات وأمام صعوبة

حصرها، فإننا نقتصر على ذكر أهم هذه المنازعات والتي تُعرض يوميا سواء على لجان الطعن المسبق للجنة الولائية أو اللجنة الوطنية أو على القضاء الذي اعتاد على الفصل فيها وهي المنازعات العامة المتعلقة بالتأمين على التقاعد.

التسوية الداخلية للمنازعات

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

اللجنة الأولى: لجنة محلية موجودة على مستوى كل ولاية .

اللجنة الثانية: لجنة وطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة. وبالتالي عدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عنه بطلان إجراءات المنازعة العامة،

أولا: اللجنة محلية المؤهلة للطعن المسبق.

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

¹المادة 06 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مؤرخ في 23 فبراير 2008 ، ج

ر عند 11 (2008)

(ا) إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق.

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

إن المشرع قد استثنى بعض المنازعات والتي تتعلق بالاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين، والتي ترفع مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيه بصفة ابتدائية ونهائية ، وهذا لتخفيف الاعتراضات التي ترفع أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نظرا لكثافتها.¹

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

أن لكل صندوق لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق مستقلة ، وهذا من شأنه تحسين أداء اللجنة على مستوى كل صندوق ، سواء من القيام بالمهام أو سرعة الفصل في النزاعات المعروضة على كل لجنة، كذلك إضفاء نوع من الصرامة والجدية فيما يخص عمل وتقييم دور لجان الطعن المسبق لأن التسوية الودية للنزاعات العامة هي الأصل فتحسن أداء اللجان الذي من شأنه تفعيل دورها.²

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

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام ، وإما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع وذلك في خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه ، وذلك بعدما كانت مواعيد اللجوء إلى

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

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

اللجنة الولائية للطعن المسبق تقدر بشهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه ، إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الاجتماعي ، وكان غرض المشرع من تقليص أجال الطعن قصد تبسيط وتسهيل الإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي أو بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا . إن عدم احترام أجال الطعن كاملة يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لقوات الأجل القانوني، وتجدر الإشارة أن نص المادة 08/02 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 هيئة الضمان الاجتماعي

د : ضرورة توقيع و تسبيب قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق

إن قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق يتم توقيعها من طرف جميع الأعضاء، وهذا على عكس ما كان عليه في السابق بحيث كان يتم التوقيع عليها من طرف الرئيس فقط ، فالمشرع أراد إذا إعطاء مصداقية أكثر للجنة المحلية المسبق ، حتى يتمكن الطاعن من مراقبة تشكيلة اللجنة خلال الطعن في القرار في حالة عدم احترام التشكيلة القانونية للأعضاء المعنيين، أما فيما يخص تسبيب قرارات اللجنة فقد نصت المادة 06/02 من نفس المرسوم على أنه: "يجب أن تكون هذه القرارات مبررة ، وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند إليها".¹

ومنه فالمشرع اشترط في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق أن تكون مسببة ومعلقة وأن تكون مستندة إلى النصوص التشريعية والتنظيمية ، وهذا ما من شأنه أن يدعم مصداقية هذه القرارات من جهة، ومن جهة أخرى إعطاء ضمانات هامة للطاعة لا تهضم حقوقه من خلال قبول أو رفض طعنه بناء على أساس قانوني واضح.²

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

²الطيب سمائي ، مرجع سابق ص 90

هـ) : اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن.

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

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

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

ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

نصت المادة 14 من القانون رقم 08/08 على أنه تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ، يُستشف من نص هذه المادة أن اللجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق².

¹الطيب سمائي ، مرجع سبق ذكره ص 92.

²المادة 7 من المرسوم رقم 08/415 المتضمن تحديد ع أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها.

المادة 05 من القانون 08-08 المعمول به سابقا.

أ) : تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن

لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغييرا في عدد الأعضاء الممثلين لهم ، وهذا بموجب المادة 12 من المرسوم رقم 08/416 ، التي أفادت على أنه : تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يأتي:

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

وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة هي لجنة ثابتة لا يمكن تعيين أعضاء ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415¹

ب) : آجال الطعن القانونية أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق.

تخطر اللجنة الوطنية بالطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصادر من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته 2. إن الإجراءات والأجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

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

(ج) : اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

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

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

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

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

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

1. جعل التسوية الداخلية الودية هي الأصل في النزاعات.

2. التقليل من حالات اللجوء إلى القضاء لتفادي الإكتضاض على المحاكم. 3. مراعاة الطابع الاجتماعي لمنازعات الضمان الاجتماعي .

4. ربح الوقت.

خلاصة الفصل

تعتبر الحقوق المالية والاجتماعية للموظف وسيلة لتوفير العيش الكريم كما يعد وسيلة لحماية حقوقه باعتبارهم عمالا ذوي وضع خاص كرسوا انفسهم لخدمه الدولة وادارتها وتنفيذ سياساتها، وعلى الرغم من الاشكاليات القائمة في وضع تعريف محدد لهم الا انه اتفقت جميع القوانين على ضرورة حمايتهم وهو ما كفله قانون الوظيف العمومي الذي حدد الحقوق المالية والاجتماعية التي تخص الموظف العام بينما نجد طرق حمايه هذه الحقوق والمنازعات المتعلقة بها تتطلب الرجوع الى القوانين مساعده لقانون الوظيف العمومي كالقضاء الاداري والقانون المدني وايضا قانون الضمان الاجتماعي.

خاتمة

خاتمة

في ختام بحثنا لموضوع الحقوق المالية للموظف العام خصوصا حول حقوقه المالية سواء كانت حقوق مالية خالصة أو حقوق اجتماعية ذات أثر مالي، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا ضبط مفهوم الموظف العام من خلال استقراء مختلف التعاريف الواردة في الفقه القانوني أو القوانين المقارنة ثم أخيرا التعاريف الواردة في مختلف القوانين الجزائرية والتي لم تتفق على تعريف موحد للعامل وان اشتركت أغلبها في كونه يشغل منصبا في مرفق عام، وعلى عاتق الموظف العام مجموعة من الواجبات التي لا بد من الوفاء بها، ومن أجل قيامه بواجبه خول له المشرع الجزائري العديد من الحقوق، من أهمها الحقوق المالية الصرفة على غرار الراتب وملحقاته وحق الترقية، ومنها الحقوق الاجتماعية ذات أثر مالي كالقاعد والحماية الصحية ولم يهمل المشرع المنازعات التي قد تحدث جراء سوء فهم القوانين أو سوء تطبيقها أو غير ذلك، فأوضح طرق معالجة تلك المنازعات واجراءاتها واللجان والهيئات المخصصة لحل النزاعات الناجمة عن هذه الحقوق.

توقد صلنا إلى جملة من النتائج الاقتراحات وتمثل ثمرة هذه الدراسة، وسنورد أهم النتائج والمقترحات إتاما للفائدة العلمية والعملية وهي:

أولا-النتائج:

1- اتضح إن الحقوق المالية ذات أهمية بالغة إذ تعد الأساس الذي تقوم عليه الدولة الوظيفة ، وهي بهذا الاعتبار تمثل الضمانة المثلى لتمتع الأفراد بحقوقهم الأخرى لذلك خصاها المشرع بوضع خاص؛

2- إن للحقوق المالية صور متعددة ومن أهم هذه الصور الراتب والعلاوات والحقوق الاجتماعية ذات الاثر المالي كالخدمات الاجتماعية المختلفة؛

3- نستنتج إن الموظف العام كقاعدة عامة يتمتع بالعديد من الحقوق الاجتماعية والصحية اقرها المشرع له لما لهذه الخدمات والحقوق من الآثار الكبيرة على عمل الإدارة وحسن انتظام سير المرفق العام؛

4- لقد أقر الأمر 03/06 العديد من الضمانات والحقوق ، حيث أصلح نظام الرواتب ووضع القواعد العامة التي تحكمه، ونظمت هاته القواعد عن طريق الأحكام التنظيمية أهمها ما تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 307 /07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛

5- لم يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب بل شمل أيضا مزايا مالية ممثلة في التعويضات المختلفة التي يتقاضاها الموظفون ويحكمها نظام قانوني ال يختلف كثيرا عن نظام المرتبات وتحديده يمكن أن يتم عن طريق التشريع؛

6- يجب المزيد من العمل على تحسين الظروف المعيشية للموظفين العموميين و تامين الجهود التي تقوم بها الدولة في مجال حماية الحقوق الاجتماعية لهم خاصة و أن عددهم في تزايد مستمر يتطلب الإهتمام بهذه الفئة التي تشكل وسيلة للنهوض بالدولة و تحقيق أهداف أي تنمية كانت.

ثانيا-الاقتراحات:

1- ندعو المشرع الجزائري أن يوسع نطاق الحقوق المالية للموظف خاصة في مجال الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحة؛

2- اقتراح الزيادة في الراتب لكل الموظفين باعتباره اهم الحقوق المالية بما يناسب واقعه ففي غالب الاحيان هذا الراتب لا يلبي احتياجات الموظف البسيط.

3- اعادة النظر في نظام وسيط الجمهورية وتفعيل دوره كوسيط في حل المنازعات المتعلقة بحقوق الموظفين قبل اللجوء الى القضاء من اجل المساعدة على فهم وتطبيق القوانين المتعلقة بحقوق الموظفين العاميين؛

- 4- الرفع من مستوى التشاور في ما يتعلق بحقوق الموظفين من اجل توفير الحقوق التي تتناسب مع كل سلك من أسلاك الوظيف العمومي؛
- 5- نقتراح في مجال حق الموظف في الترشيح للمجالس النيابية أن يستثني النظام الداخلي لمجلس النواب أساتذة الجامعات من الاستقالة ويكتفي بشأنهم بالتفرغ الجزئي، إذ إن ارتباطهم بمجتمعهم ينبغي،
- 6- اعادة النظر وتقنين التحفيزات المالية والاجتماعية للموظف الذي يقوم بعمل يخدم المرفق العام أو يبذل مجهود استثنائي في وظيفته وبالتالي يستفيد منه المنتفعين من المرفق العام. .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

الديساتير

- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، ج ر ج ج، عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989

القوانين

- القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مؤرخ في 23 فبراير 2008، ج ر ج عند 11 (2008)
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1249 الموافق ل 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006

الأوامر والمراسيم التنفيذية والتعليمات:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966
- مرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 21 رجل 1402 الموافق 15 مايو 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائر الصادر 28 ماي 1982
- التعليمية رقم 17 مؤرخة في 31.5.1983 تتعلق بكيفية تمويل القطاع العمومي، وتسيير خدماته - قرار مؤرخ في 26.2.1985 يتضمن إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية بوزارة التربية
- الامر رقم 06-01 المؤرخ في 20 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006،

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم. ، ج ر ج ج عدد ، 61
- المرسوم التنفيذي رقم 08/415 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها المؤرخ في: 24/12/2008 جار العدد 01 لسنة 2009 .
- المرسوم رقم 08/415 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها.
- المرسوم التنفيذي رقم 08/415 المتضمن تحديد تشكيلة ! الوطنية للطعن المسبق.

ثانيا: الكتب

- امحمد احمد عبد الله محمد: الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015،
- أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري-الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 91
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018
- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1982 ،
- حمدي عطية مصطفى عامر: احكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، 2015
- حمود حمبلي ،حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995.
- حمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن "القانون التفاقي" ، ديوان المطبوعات الجامعية/ ط2 ، الجزائر ، 2013 ،

قائمة المصادر والمراجع

- سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشري، ديوان المطبوعات الجامعي، ط2، الجزائر، 2013
- سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري دار الفكر العربي القاهرة 1967
- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979،
- الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2013
- عبد الله طلبة نجم الأحمد: القانون الإداري، جامعة دمشق، 2011
- عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981،
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة الجزائرية الامر 06/ 03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس دولة، جسر للنشر، المحمديه الجزائر، 2019
- فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991،
- محمد أحمد أبو العزم، شرح قانون ونظام الخدمة المدنية، منشورات ديوان الخدمة المدنية، الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية الكويتي.
- محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990
- محمد بعلي تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر ، 2000
- محمد محمد حسن شرف الدين: النظرية العامة للوظائف والأجور والمرتبات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012،
- نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ،
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة الجزائر ، 2010

- يحي الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ج 1، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

- بساسي توفيق حشاني عز الدين تنظيم أسالك الموظفين العموميين كرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري جامعة غرداية، 2021/2020،
- بوكراع عبد السلام بوجمعه نذير، منازعات الوظيفة العمومية وخصوصياتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري جامعه احمد درايه 2021 2019 2020
- جدواني صحر طويبيه يمينه الشبكة الاستدلالية للموظف العمومي تشريع الجزائري مذكرة مينيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري جامعه العربي التبسي تبسه 2019 2020،
- حاج العروسي نادية بوخلط كلثوم السر المهني في اداء الوظيفة العمومية بالجزائر مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اداري جامعه محمد بوضياف المسيله 2022 2023
- حداد عمر عمري احمد توظيف في المؤسسات العمومية دراسه حاله اسباب مصفاه الاصبع اضرار مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص التنظيمات سياسية وادارية كلية الحقوق والعلوم السياسييه جامعه احمد دراية ادرار، 2019 2020،
- طاهري جمال، زاقي عبد الله، حدود المهام الوظيفية بين الحق الواجب، مذكر لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اداري جامعة غرداية 2019-2020
- طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر وعالقتة بضمان الاجتماعي - دراسة حالة بوكالة صندوق الوطني لتقاعد - قتصاد المؤسسة، جامعة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة وا بالحاج بوشعيب، عين تيموشنت، الجزائر 2016/2017
- نسيمة احمد الصيد: الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير، جامعة سكيكده، 2008

رابعاً: المحاضرات المعتمدة

- أسرار عبدالزهرة الوظيفة العامة والموظف العام، محاضرات في ادارة الموارد البشرية المرحلة الثانية كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق ، د ت ، شنيوني عمر الوضعيات القانونية الفترة القانونية للعمل العطل و الغيابات، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية و تطبيقية، الدورة التكوينية لفائدة موظفي بلديات المسيلة للفترة الممتدة بين(2015/08/09 إلى : 2015/08/20) ، إدارة الديوان الوطني لتطوير التكوين المستمر وترقيته بالجزائر العاصمة
- عامر عباس ملخص محاضرات قانون مكافحة الفساد الدروس من 01 إلى 04) ماستر 1 القانون الإداري للسنة الجامعية 2021/2020
- عامره حسن محاضرات في الوظيفة العامة لطلبة الالام دي جامعه حسيبه بن بو علي بالشلف قسم القانون العام 2017 2018
- غالي محمد، محاضرات في مقياس المنازعات المتعلقة بالمسار المهني للموظف جامعة تلمسان كلية الحقوق و العلوم السياسية السنة الاولى ماستر قانون قضائي ، د ت
- هدى عزاز، محاضرات في قانون الوقاية من الفساد، جامعة تبسة ، 2021

خامساً: المجالات

- ذباح اسماعيل ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الاضراب، مجلة، الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 8، ع 3، 2021.
- سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية مجلد 15 العدد: 01، -2022،
- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في المناصب العليا بالجزائر، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد العدد04 جامعة الاغواط.
- لصالح الزيداني: الحماية القانونية للموظف اذا اطاعت الاوامر غير المشروعة، بحث مقارن، مجله الفقه والقانون ع03، يناير 2013.

قائمة المصادر والمراجع

– مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بغيليزان، المجلد 7، العدد 02، 2018.

سادسا: المراجع الالكترونية

– هاني خلف مهوس حمد الجبوري، أثر العقوبة الانضباطية عللا حقوق المالية للموظف العام، 2023، متاح على الرابط
<https://mail.almerja.com/more.php?idm=209822>

سابعا: المراجع الاجنبية

- Docteur Ekaterina Mělník, Les reformes dans la fonction publique, Rapport de recherche établi et financé par la DGAFP, commandité par le Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, Revue du Centre d'étude de l'emploi, Numéro 57, Aout 2010,
- P. Tchao Tchung-han, Etude sur la définition et la situation juridique du fonctionnaire dans le droit administratif français, thèse de doctorat, Faculté de droit, Université Lyon, 1942,
- Maurice Hauriou, Précis de droit administratif et de droit public, réédité par Pierre delvolvé et Franck Moderne, Dalloz, 2002,
- Bischoff, Qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? Fonction publique et contrat, Recueil SIREY, 1927,.
- Laferrière, Traité de la juridiction administrative, 2ème éd. Tome I, 1901,

الفهرس

لفهرس

الشكر

الاهداء

ملخص الدراسة

قائمة المختصرات

مقدمة Erreur ! Signet non défini.

الفصل الأول: القواعد المنظمة للموظف العمومي من حيث الحقوق والواجبات

تمهيد 7

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي 8

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف 8

المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في القانون المقارن 10

الفرع الأول في القوانين الغربية. 10

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القوانين العربية: 11

المطلب الثالث: الموظف في التشريع الجزائري 14

الفرع الأول: تعريف الموظف في القوانين الأساسية والعادية 14

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في الامر رقم 06- 03 19

المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام 21

المطلب الأول: حقوق الموظف العمومي 21

الفرع الاول تعريف الحقوق الموظف العمومي 21

الفرع الثاني: اهم حقوق الموظفين العموميين 22

31	المطلب الثاني: واجبات الموظف العام
31	الفرع الأول: الواجبات الوظيفية الايجابية:
32	الفرع الثاني: الواجبات الوظيفية السلبية
35	المطلب الثالث: طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة
36	الفرع الأول: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص:
37	الفرع الثاني: علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام
39	الفرع الثالث: العلاقة الانتقائية

الفصل الثاني : الحقوق المالية والاجتماعية والمنازعات المتعلقة بها

42	تمهيد
43	المبحث الأول: الحقوق المالية الصرفة للموظف العام
43	المطلب الاول: الراتب ومكوناته
43	الفرع الأول :تعريف الراتب وخصائصه
47	الفرع الثاني: مكونات الراتب
50	المطلب الثاني: الترقية
50	الفرع الأول: مفهوم الترقية
51	الفرع الثاني: أشكال الترقية
54	المطلب الثالث: الحماية القانونية للحقوق المالية ومنازعاتها
55	الفرع الاول حماية الراتب ومكوناته
57	الفرع الثاني: حماية حق ترقية
58	الفرع الثالث: المنازعات القضائية للحقوق المالية

61	المبحث الثاني الحقوق الاجتماعية ذات الاثر المالي
61	المطلب الاول: الضمان الاجتماعي والحماية الصحية
62	الفرع الأول العطل المدفوعة الأجر
66	الفرع الثاني: التقاعد
67	المطلب الثاني: الخدمات الاجتماعية
68	الفرع الأول: تعريف الخدمات الاجتماعية
69	الفرع الثاني: مجالات الخدمات الاجتماعية:
70	الفرع الثالث: المستفيدون من الخدمات الاجتماعية
71	المطلب الثالث: المنازعات المتعلقة بالحقوق الاجتماعية
78	خلاصة الفصل
80	خاتمة
84	قائمة المصادر والمراجع

ملخص

من خلال التشريعات المتنوعة والمتعاقبة في الجزائر، تمت كفالة مجموعة من الحقوق للموظفين لتساهم بشكل فعال في تحسين ظروفهم العامة والخاصة. هذه الحقوق تنشئ علاقة وظيفية بناءة بين الموظف والإدارة، تهدف إلى الاستمرارية والديمومة من جانب، وضمان حقوق تمكنه من تعزيز أدائه المهني والحياة الكريمة من جانب آخر.

النصوص التشريعية والتنظيمية حزمة من الحقوق ذات الطابع المالي، أبرزها الراتب الذي يعتبر أهم حق للموظف العمومي. إضافةً إلى ذلك، يتمتع الموظف بحقوق متعلقة بملحقات الراتب التي تعتبر من أقوى الدوافع للقيام بعمله بكفاءة.، أما بالنسبة للحقوق الاجتماعية، فإن حق الموظف في الحصول على معاش التقاعد هو أحد الضمانات الأساسية المحددة بالقانون. وتناول المشرع الجزائري أيضاً حماية الموظفين اجتماعياً والفصل في النزاعات المتعلقة بالحقوق المالية والاجتماعية عن طريق تخصيص آليتين للفصل: الأولى التسوية الداخلية كدرجة أولى والثانية التسوية القضائية كدرجة ثانية

الكلمات المفتاحية: الموظف العام- حقوق مالية - حقوق اجتماعية.

summary

Through the various and successive legislations in Algeria, a set of rights have been guaranteed to employees to contribute effectively to improving their general and private conditions. These rights create a constructive employment relationship between the employee and the management, aiming at continuity and permanence on the one hand, and ensuring rights that enable him to enhance his professional performance and a decent life on the other hand.

Legislative and regulatory texts include a package of rights of a financial nature, the most prominent of which is salary, which is considered the most important right of a public employee. In addition, the employee has rights related to salary supplements, which are considered one of the strongest motivations to do his job efficiently. As for social rights, the employee's right to receive a retirement pension is one of the basic guarantees specified by law. The Algerian legislator also addressed the social protection of employees and the adjudication of disputes related to financial and social rights by allocating two mechanisms for adjudication: the first is internal settlement as a first degree and the second is judicial settlement as a second degree.

Keywords: public employee - financial rights- social rights.

