

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق

تخصص: قانون إداري

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق.



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

بغنوان

الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري

إشراف

د/ زيتوني عادل

إعداد الطالبين:

-قرنازي البشير

-لعشاش بوجمعة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	د. محمد مقروف
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	د. زيتوني عادل
مناقشا	جامعة المسيلة	د. الوليد قحيوش

السنة الجامعية: 2024-2025



ملحق بالقرار رقم 1082/..... المؤرخ في 27 ماي 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): **لحشاش بوجمعة** الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 99.99.99.99.99 والصادرة بتاريخ 2019.1.1.1
المسجل(ة) بكلية / معهد **المعروف بالعلوم البيئية** قسم **المعروف**
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: **المعروف بالعلوم البيئية** **المعروف بالعلوم البيئية**

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

26 ماي 2025

التاريخ: 26 ماي 2025

توقيع المعني (ة)



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: بوجمعة
اللقب: لعشاشي
الاسم الكامل: بوجمعة سعيد لعشاشي حدة
تاريخ الميلاد: 1994 / 09 / 08
رقم الهاتف: 069982.02.03
البريد الإلكتروني: blachache@gmail.com
محل السكن: قرية الزيتون ببلدية المعازين بالسياسة.
البلد: الباكثوريا:

سنة التخرج: 1996
الدرجة: شعبة تخصص علوم تجريبية .
سنة الحصول على شهادة البكالوريا:
التخصص: قانون عام
التخصص الثاني: قانون عام
الدرجة: البكالوريا
سنة التخرج: 2023 / 2020

التخصص الثالث: قانون إداري
الدرجة: البكالوريا
سنة التخرج: 2013 / 2013
الدرجة: البكالوريا
سنة التخرج: 16.02

نوعية المهنة: موظف عامل حر العمل

في حالة موظف:

وصف المهنة: قطاع خاص

معدة منظمة: المؤسسة الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (البنك التونسي)
البنك التونسي
مؤسسة تمويل
نوعية المهنة: موظف في إطار عقود

نوع العقد: موظف في إطار عقود

امضاء الطالب



ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في 27 شهر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المضي أسفله.

السيد(ة): محمّد بن عبد المصنّى الصفة: طالب، أستاذ، باحث طال
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1.33.47.000 والصادرة بتاريخ 2016/04/04
المسجل(ة) بكلية / مكهد المسوّق العلوم البايه قسم المسوّق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: المسوّق البايه للموظف العمومي في القانون الجزائري

أصرح بشرفي أي ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020/04/27

توقيع المعني (ة)

مدير المركز الوطني للتوثيق
بمديرية التعليم العالي والبحث العلمي
بمكتب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي





استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: **المصير**

سنة الميلاد: **دحمان**

اللقب: **مرياني**

اسم ولقب الأم: **صياحي فطيمة**

تاريخ الميلاد: **1978/12/11** مكان الميلاد: **أولاد سبي إبراهيم**

رقد الهاتف: **0699814177**

الجنسية: **الجزائري**

محل السكن: **100 مسكن يارم المسيلة**

الباكوريا:

معدل: **09.00** شعبة التخصص: **أدبي وفلسفة** سنة الحصول على شهادة البكالوريا: **2020**

التخصص:

التخصص البشري: **قانون عام** ، **2021** الشعبة سنة التخرج: **2021**

المستوى:

التخصص البشري: **تعاون إداري** ، **2021** الشعبة سنة التخرج: **2021**

معدل الترتيب: **المستوى (المعدل العام)**

وضعية مهنية:

يعمل في العمل

متوقف

في حالة توقف:

وصف المهنة:

محل العمل: **مركز خدمات الجامعة**

مصلحة:

محل العمل: **مصلحة إداري**

التصنيف:

تاريخ: **2021**

موقع: **مركز خدمات**

موقع: **مركز خدمات**

امضاء الطالب



شكر وعرفان

الحمد لله وبفضل الله تتم الصالحات الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل بعد جهد جهيد.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور " زيتوني عادل " على تفانيه وحرصه التام في إتمام هذا العمل ونجاحه.

كما نود الاستيلاء على هذه الفرصة للتعبير عن امتناننا للجنة المناقشة كل باسمه ومقامه من الرئيس للمشرف والمقرر إلى المناقش.

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان لأستاذنا الفاضل الدكتور: سليمان حاج عزام، على دعمه الكريم وتوجيهاته السديدة التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز مذكرة تخرجنا. فلقد كان لعطائه اللامحدود ومتابعته الدؤوبة الدور الأساسي في تجاوز التحديات وتحقيق هذا الإنجاز.

وأخيرا أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب وبعيد في إتمام هذا العمل ونجاحه

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أستاذي المشرف زيتوني عادل وإلى عائلتي
الكريمة وأخص بالذكر أمي وأبي وكامل الأسرة وخاصة زوجتي التي
كانت سنداً لي في كل الظروف والصعوبات الحالكة، وأبنائي الأعزاء
الخمسة، عبد الرحمان، عبد الله، لقمان، رفيدة، حذيفة.
ولا أنسى زملائي وأصدقائي الذين كانوا سنداً لي في تشجيعي
لإكمال المسار الدراسي وبلوغي لنيل هذه الشهادة وأخص بالذكر أخي
الوفي لعشاش بوجمعة

الطالب: قرنازي البشير

إهداء

ما سلكننا البدايات إلا بتسييره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضل
فالحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.

إلى الأستاذ المشرف الدكتور: زيتوني عادل.

إلى أمي الغالية، وأبي العزيز اللذان كنت أحلم أن يشهدا فرحتي فهذا اليوم، بباركا لي
بفرحهما ودعواتهما، رحلتم بجسدكم لكن حبيكم ودعواتكم مازالت ترافقني، رحمكم الله
وأسكنكم فسيح جناته.

إلى إخوتي الأعزاء، أنتم السند والدعم، شكرا لوجودكم الدائم بجاني، ولحبكم الذي
يمنحني القوة، حفظكم الله ووفقكم، وأخص بالذكر الأخ الذي ولدته لي الأيام قرنازي بشير.
إلى أختي الحبيبة فرحتي لا تكتمل إلا برؤية دموع السعادة في عينيك.

إلى رفيقة دربي، وسندي في كل خطوة، إليك يامن كانت كلماتك نوراً أضيء به دربي،
وصبرك حافزاً أعبّر به التحديات، أهديك نجاحي، فأنت الأمل الذي جعل من أحلامي واقعا،
والمستقبل الذي أتطلع إليه بكل شغف وامتنان.

إلى أصدقائي الذين جعلوا هذه الرحلة أكثر متعة وأقل صعوبة، شكرا لكل لحظة ودعم، لكل
كلمة مشجعة، ولكل الذكريات الجميلة التي صنعناها معا.
"فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا * إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا" [الشرح: 5-6].

الطالب: لعشاش بوجمعة

مقدمة



مقدمة:

إن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام وحتى تتمكن من تأدية دورها في الجهاز الإداري ولكي تعبر عن إرادتها تحتاج إلى الشخص الطبيعي ألا وهو الموظف العام الذي يشكل أهمية خاصة في الدولة، مما يجعله منفذ وأداة لها لتحقيق أهدافها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ودوره الفعال مرتبط بحياته الوظيفية ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية وباعتبار مركز الموظف العام في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لائحي تحكمه قوانين وتنظيمات. فالوظيفة العمومية خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص وفقا للدستور والقانون فلا يجوز للإدارة الاتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع أي طرف كان باعتبارها من قواعد النظام العام.

وتتمثل حقوق الموظف العام عموما في حقوق مالية مقررة أساسا للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسئولياتها في كل فئة من فئات الموظفين، من اهم هذه الحقوق هي الرواتب وما يدعمها من ملحقات للراتب كالترقية سواء الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة، والحقوق الاجتماعية ذات الأثر المالي مثل الحق في الحماية الاجتماعية والصحية والخدمات الاجتماعية والحق في التقاعد، وهذا باعتبار الموظف العام العنصر الفعال في تحقيق أهداف وغايات الإدارة (ضمان ديمومة سير المرفق العام، وأداء خدمات لجمهور المنتفعين) وتبقى الحقوق المالية للموظف وبالأخص الراتب كأحد العناصر المشكلة للقانون الأساسي للموظف العام ووظيفته، بل انه يمثل نقطة صراع بين الموظف والدولة والسباق بين فئات الموظفين وهي من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف مقابل وفائه بالتزاماته اتجاه الوظيفة التي يشغلها والتي نص عليها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



أهمية البحث:

وتظهر أهمية دراسة موضوع الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر من الناحية العلمية في كونه يمس طائفة كبيرة من المجتمع ألا وهم الموظفون العموميون والتي تبين القيمة القانونية لهم، وهي من اهم الحقوق الوظيفية وهي محفز، فمن الناحية النظرية التعرف على الحق في الراتب والتعرف على الحق في الترقية بنوعيتها ومعرفة أهميتها، وهذا ما يدفع الموظف لبذل الجهد والتفاني في تقديم الخدمة العمومية بمرود جيد بالإضافة إلى الحق في الحماية الاجتماعية والحق في التقاعد ومالهما من أهمية بالغة في المسار المهني للموظف العام. كما تكمن الأهمية أيضا في كون الوظيفة العمود الفقري للدولة. وتتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في التعديلات بالزيادة التي مست قطاع الوظيف العمومي مؤخرا.

أهداف البحث:

ونهدف من خلال دراستنا إلى التطلع على مختلف جوانب الوظيفة العمومية من خلال جمع أكبر عدد ممكن من المعرفة العلمية والعملية حول هذا الموضوع، مع التركيز بشكل خاص على الحقوق المالية للموظف أثناء أدائه للوظيفة العمومية وحتى انتهاء علاقته الوظيفية.

أسباب اختيار الموضوع:

إن الدافع لاختيارنا لهذا الموضوع من حيث السبب الموضوعي ترجع إلى الدور الحيوي والهام لكونها شغلت جزءا كبيرا من حياتنا لان الاستقرار الوظيفي نتج عنه ضمان حسن تسيير المرفق العام وكذا ضبط العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة والتعرف على النصوص القانونية التي تحكم وتحمي هذا الحق من خلال الأمر 03/06 والاطلاع على ما للموظف من حقوق مالية أثناء تأديته لوظيفته وما بعدها.

وقد وقع الاختيار لهذا الموضوع نظرا لما تمثله مادة الوظيفة العامة من أهمية محورية في تنظيم الجهاز الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية بالنظر إلى ارتباط الموظف العام



باستمرارية وانتظام سير المرفق العام مما يعزز من فعالية الأداء الإداري ويوفر الطمأنينة للمجتمع بشكل عام.

صعوبات البحث:

إلا أنه اعترضتنا بعض الصعوبات من خلال البحث في هذا الموضوع ولعل من أهمها قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع وصعوبة الحصول عليها وذلك نظرا لما طرأ عليه من تعديلات بالزيادة.

فالحقوق المالية التي تم تقريرها كأداة تتيح للموظف العام مكانته الاجتماعية مقابل الوظيفة التي يقوم بها، وهذه الحقوق المالية التي منحت له كان مقابل واجبات يجب عليه تقديمها وعليه الإشكال الذي يطرح نفسه في هذا الشأن هو:

كيف نظم المشرع الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري؟

وتتفرع عن هاته الإشكالية عدة تساؤلات فرعية أهمها:

- ما المقصود بالموظف العام وفق التشريعات المعمول بها؟
- كيف يحدد المرتب المالي للوظيفة العمومية وما هي مكوناته الأساسية؟
- ما أوجه التمييز بين الموظف العام وباقي أعوان الدولة في المنظومة الإدارية؟
- ما طبيعة العلاوات والتعويضات التي تمنح للموظف العام وما الأسس القانونية لتنظيمها؟
- ما هو المسار القانوني والمالي الذي يخضع له الراتب بعد إحالة الموظف على التقاعد؟

المنهج المعتمد:

ولكي نتمكن من دراسة هذا الموضوع دراسة علمية وموضوعية اعتمدنا على كل من المنهج الوصفي وذلك من خلال الاعتماد على التعريف ببعض المصطلحات داخل الموضوع والمنهج التحليلي من خلال عرض بعض النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا.



خطة البحث:

ولمحاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع وتحقيق أهدافه اعتمدنا على خطة ثنائية تتكون من فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول الضبط المفاهيمي للموظف العام وتم تقسيمه إلى مبحثين حيث عالج المبحث الأول تحديد الموظف العام والمبحث الثاني الفرق بين الموظف العام وغيره من أعوان الدولة أما فيما يخص الفصل الثاني فجاء تحت عنوان النظام القانوني للحقوق المالية للموظف العام وقسم إلى مبحثين تضمن المبحث الأول الحقوق المالية للموظف العام أثناء تأدية مهامه وتناولنا في المبحث الثاني الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد.

الفصل الأول

الضبط المفاهيمي

للموظف العام

تمهيد:

"إن الإدارة هي إدارة الأشخاص وليست إدارة الأشياء ، والدولة تساوي ما يساويه الموظف العام لديها"، من هذا المنطلق فإن اهتمام القانون الإداري ينصب على الشخص المعنوي الذي لا يمكن أن يؤدي وظائفه إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته ألا وهو الموظف الذي لا قيمة للإدارة في جميع الدول إلا بما يساويه هذا الموظف العام ومن هذه المكانة التي حظي بها الموظف نحاول من خلال هذا الفصل تحديد مفهوم الموظف في الفقه وفي القضاء الجزائري ومن خلال التشريع الجزائري في مبحث أول ثم نستعرض في مبحث ثاني الفرق بين الموظف العام وغيره من أعوان الدولة..

المبحث الأول:

تحديد مفهوم الموظف العام

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحدا يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، 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.¹

وهذا ما كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العام مما انعكس على الفقه والقضاء والتشريع معا، بالإضافة إلى سبب عدم توصل الدولة لتعريف جامع للموظف العام يرجع إلى تداخل بعض العوامل والأسباب وهي:

- اختلاف مقتضيات العمل بالمرافق العامة داخل الدولة الواحدة، مما يحتم وضع أنظمة تحكم سير العمل حسب ظروف كل مرفق على حدى بما يلائم ظروف ذلك المرفق مع ربط ذلك بمقتضيات تحقيق المصالح الذاتية للموظفين.

- اختلاف الظروف التاريخية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية للدول.

- تغيير النظام السياسي للدولة، من وقت لآخر خاصة في بلدان العالم الثالث وهذا التغيير يعرض علينا عدم وضع تعريف جامد للموظف العام.²

إن هذه الظروف والعوامل توجب علينا عدم الأخذ والقبول بوجود مفهوم واحد للموظف العام عبر مختلف الأزمنة، إلا أن ما يلاحظ رغم اختلاف الدول وعدم تحديدها لمفهوم الموظف العام، إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين العموميين، وهذه الظاهرة

¹ - نواف سالم كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2010، ص 27-28.

² - عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1979، ص 61 إلى 66.

التي أصبحت عالمية، خاصة بعد تحول وظيفة الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة تمارس الأنشطة التجارية والمالية، هدفها إشباع الحاجات العامة المتعددة والمتزايدة، وبالتالي ظهرت الحاجة الملحة إلى وجود موظفين عموميين في مختلف الاختصاصات لتزايد المجتمع وتنوعه، إذ أصبح المواطن في العصر الراهن، لا يمكنه الاستغناء عن الموظف العام، فالإنسان المعاصر يدخل إلى الحياة بشهادة ميلاد، وينتقل إلى العالم الآخر بشهادة وفاة، وهاتين الشهادتين يحررهما شخص، وهذا الشخص هو الموظف العام¹، وترتبط على ذلك نتطرق لتعريف الموظف العام في الفقه كمطلب أول، وتحديد مفهومه في القضاء كمطلب ثاني وتعريفه في التشريع الجزائري كمطلب ثالث.

المطلب الأول: تعريف الفقه للموظف العام

ساهم الفقه بدوره في تقديم تعريف للموظف العام والتأصيل لمفهومه إلا أن العوامل والأسباب التي أدت إلى اختلاف تحديد مفهوم الموظف العام، وعدم وجود تعريف واحد له، ولذا فإننا نحاول إبراز بعض المفاهيم الفقهية نفتقر إليها، ثم نتعرض بعد ذلك إلى التعريف الراجح لدى أغلبية الفقهاء.

الفرع الأول: الفقه الفرنسي

في الفقه الإداري الفرنسي عرف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة، تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة، تولية يقبلها صاحب الشأن، ويضع بمقتضاها في وظيفة دائمة يتضمنها كادر إداري منظم" وهذا وفقا للفقيه بول دويز وجي ديبيير.

¹ - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 1969، ص 35.

كما عرف حسب الفقيه ويليان مرسال بأنه: "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة ويشغل درجة في نطاق كادر الإدارة العمومية¹."

كما عرفه العميد دوجي بأنه: "كل شخص يساهم بطريقة دائمة وعادية في تسيير مرفق عام أيا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها."

وقد وجد تعريف للمدير السابق للتوظيف العمومي الفرنسي غوجي "أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه له مباشرة"، وانتقد هذا التعريف لشدة عموميته وغموضه فهناك من تصرف لهم مرتبات من الخزينة العامة رغم عدم تمتعهم بهذه الصفة².

الفرع الثاني: الفقه المصري

في الفقه المصري عرف الموظف العام بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة" حسب الأستاذ سليمان الطماوي.

كما عرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظف العام بأنه: "كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"³.

كما عرفه مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي وبصفة عامة في وظيفة دائمة دخلها عن طريق تعيينه فيها وقبوله لهذا التعيين"⁴.

¹ - سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، (الجزائر) المجلد 15، العدد 01، 27 أبريل 2022، ص 983-984.

² - جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، 2021، تلمسان، الجزائر، ص 41.

³ - محمد حامد الجمل، مرجع سابق، ص 40.

⁴ - سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 983-984.

وعرفه الأستاذ فؤاد مهنا بأنه: "الموظفون هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية".

وقد عرفه الأستاذ أحمد محيو بأنه: "هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي والذي يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة".

من خلال ما سبق نجد أن الفقهاء اجمعوا تقريبا على وضع شروط لاكتساب صفة الموظف دون أن يضعوا تعريفا جامعاً له.

الفرع الثالث: الفقه الجزائري

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 داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي 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 هذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائياً".¹

¹ - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 984.

المطلب الثاني: التعريف القضائي للموظف العام

القاعدة العامة أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوماً تطوير المفاهيم والعناصر التي يركز عليها مفهوم الموظف العام لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة وليس هناك اختلافات جوهرية فيما بينها.¹

الفرع الأول: القضاء الفرنسي

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور هام في تحديد تعريف الموظف العام، لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تتناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"، وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيفة العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو 1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفا عاما:

1- استمرارية الوظيفة ودوامها.

2- الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية.²

الفرع الثاني: القضاء المصري

كما حاول القضاء الإداري المصري تعريف الموظف العام في أحد أحكام المحكمة الإدارية العليا التي قررت ما يلي: "إن المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تتلخص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

¹ - عدلاني فتيحة، مرجع سابق، ص 17.

² - سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 984-985.

وجاء في حكم آخر للمحكمة الإدارية العليا تعليق مفاده ما يلي: "وغني عن البيان انه ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا عاما فصفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معينا في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر".

ونستشف من مضمون هذا الحكم أن القضاء تبنى هو الآخر نفس الشروط التي اعتمدها الفقه والتشريع حيث وضع نقطة هامة مفادها أن صفة الموظف العام لا تلحق بالشخص الذي يشغل الوظيفة إلا إذا توافرت العناصر الأخرى المكملة له كأن يشغل وظيفة دائمة ويصدر بحقه قرار التعيين وان تكون هذه الوظيفة في الوزارات أو أحد مصالحها أو الأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.¹

الفرع الثالث: القضاء الجزائري

وعلى مستوى القضاء الجزائري، فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، وذلك للأسباب التالية:

1- حداثة العمل القضائي في الجزائر.

2- قلة المنازعات الإدارية.

وقد اعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعون المتعاقد.² وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة الإدارة المركزية أو الهيئات المحلية بلديات، ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني.

¹ - العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، الجزائر، المجلد الرابع، العدد 02، 08 جوان 2018، ص 241.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2016، ص 21.

حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995 في الملف رقم 122458: "علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".¹

وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 7843 المؤرخ في 15 أبريل 2003 في قضية السيد (خ. ب. ع) ضد والي ولاية معسكر: "إن العامل المتعاقد لا يخضع في علاقته مع إدارته للمرسوم 85-59 في إنهاء مهامه ولا يحظى بالضمانات المقررة للموظف في المجال التأديبي".²

المطلب الثالث: التعريف التشريعي للموظف العام

يختلف تعريف الموظف العام باختلاف المشرعين وقد يختلف في البلد الواحد حسب تغير توجهاته السياسية والاقتصادية وبالتالي القانونية، ويركز التشريع دائما على وضع العناصر الأساسية الواجب توافرها لإسباغ صفة الموظف العام على شخص ما، وليس بوضع تعريف له.

الفرع الأول: التشريع الفرنسي

لقد كانت أول محاولة في هذا المجال من قبل المشرع الفرنسي في قانون موظفي الدولة الصادر في 19/10/1964 إذ نص في مادته الأولى بأنه: "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية أو في المرافق القائمة على الأموال العامة أو المؤسسات العامة".

وعرفه في المادة 02 من قانون 16/84 الصادر في 11 جانفي 1984 بأنه: "هو الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئات العامة التابعة للدولة".³

¹ - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 985.

² - قرار رقم 007843 المؤرخ في 2023/04/15 (خ، ب، ع) ضد والي ولاية معسكر المتضمن عامل، علاقة عمل مؤقتة، قرار بإنهاء علاقة العمل.

³ - جميلة قودو، مرجع سابق، ص 44.

كما تأثر المشرع الفرنسي باتجاه مجلس الدولة وعرف الموظف العام بأنه ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة (1). فهذه المادة تحدد العناصر الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام وهي: استمرارية الوظيفة العمل في إحدى الإدارات المركزية التابعة للدولة أو المصالح التابعة لها، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة، أن يتم تعيين الشخص ثم ترسيمه في إحدى درجات التدرج الوظيفي.¹

الفرع الثاني: التشريع المصري

عرف المشرع المصري الموظف العام في القانون رقم 46 الصادر سنة 1964 بأنه "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة".²

أما القانون رقم 210 الصادر سنة 1951 فقد عرفه في المادة الأولى كما يلي "يعتبر موظفا عاما في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري (رئاسي) أو قرار من مجلس الوزراء أو من وزير أو من أي هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا".

يلاحظ أن المشرع المصري اكتفى بتحديد نطاق تطبيق القانون العام للتوظيف العمومي دون التطرق إلى تحديد ماهية الموظف العام، لكن من السهل استخلاص العناصر الأساسية لذلك من خلال النصوص الثلاثة السابقة للقول "أن الموظف العام هو كل من يعين من طرف سلطة مختصة في وظيفة من الوظائف المحددة مسبقا من طرف المشرع".³

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006، ص 24.

² - مازن ليلو راضي، القانون الإداري: طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، نشاط الإدارة العامة، الضبط الإداري، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 222.

³ - محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 22-23.

الفرع الثالث: التشريع الجزائري

لم يتعرض المشرع الجزائري لتحديد مفهوم واضح ودقيق للموظف العام في الموائيق المتعاقبة ولا في الدساتير، وعليه وفي هذا الشأن سنتطرق إلى بعض العبارات والمصطلحات التي استخدمها المشرع في الميثاق والدستور وفروع القانون الأساسية والعادية للتعبير عن فكرة الموظف العام، وأحيانا يستعملها لتحديد حقوق الموظف العام، وأحيانا لتحديد واجباته.

أولاً: في الدستور

لم تتطرق الدساتير المتعاقبة منذ الاستقلال حتى الآن إلى تحديد فكرة الموظف العام، بل استعملت عدة مصطلحات للتعبير عن فكرة الموظف العام، فدستور 1963 أشار في المادة 20 منه إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي في إطار القانون، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية".¹

أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة مصطلحات ومنها مصطلح وظائف الدولة كما استعمل مصطلح أعوان الدولة (المادة 37) ومصطلح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظفة (المادة 59).²

بينما دستور 1989 فإنه استعمل مصطلح الوظائف (المادة 48 و 21)، وهذا ما تبناه دستور 1996.³

كذلك دستور 2020 لم يستعمل خو أيضا مصطلح "الموظف العام" بشكل صريح، بل عبّر عن الفكرة باستخدام مصطلحات مختلفة حسب السياق حيث لم يقتصر على

¹ - المواد 20 و 54، الدستور الجزائري لسنة 1963، الجريدة الرسمية رقم 64، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

² - المواد 59 و 37، الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بأمر 97/76 المؤرخ في 1976/11/22. الجريدة الرسمية رقم 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976 الموافق ل: الأربعاء 2 ذو الحجة 1396هـ.

³ - المواد 21 و 48، الدستور الجزائري لسنة 1989 الجريدة الرسمية رقم 09 بتاريخ 01 مارس 1989 الموافق ل: الأربعاء 23 رجب 1409، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989

مصطلح واحد بل استخدم مجموعة من التعابير حسب السياق القانوني والمؤسسي من بينها: الموظفون، أعوان عموميون، المناصب السامية أو العليا، وهذا ما نجده في نص مادته 24 الفقرة 3 و4، والمادة 92¹.

ثانيا: في الأمر 133/66

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02: "يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم.

لا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي".²

حسب هذا التعريف فإن العناصر المحددة للموظف العام وفق التشريع الجزائري

هي:

1- صدور أداة قانونية للتعيين.

2- أن تكون الوظيفة دائمة.

3- أن تكون الوظيفة مصنفة.

4- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

اعتق هذا التعريف المشرع الجزائري، وهو نفس التعريف الذي ذكر في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 وبالتالي فإن أركان الموظف العام في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العام في التشريع الفرنسي مع فارق بسيط،

¹ - المادتين 24 و92 من الدستور الجزائري لسنة 2020 في ج ر العدد 82 لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020.

² - المادة 01، الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، المعدل بالأمر 03/06.

حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون 244/53 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، بينما المشرع الجزائري وفقا لأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك.¹

ثالثا: في الأمر 03/06

نصت المادة 04 من هذا القانون على ما يلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.²
من هذا التعريف نستنتج العناصر المحددة للموظف العام:

1- صدور أداة قانونية التعيين.

2- ديمومة الوظيفة.

3- الترسيم الثابت في رتبة مقررة في السلم الإداري.

4- أن تكون الوظيفة في مرفق عام.

واقصر في المادة الثانية منه على نطاق تطبيقه، ويقصد به مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العامة، كما قدمها بشيء من التفصيل وهي:

- المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة.

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

- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

¹ - عدلاني فتحة، مرجع سابق، ص 26-27.

² - المادة 04، الأمر 03/06 المعلق بالقوانين الأساسية للوظيفة العمومية.

- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.

- المؤسسات التي يمكن أن يطلق على موظفيها صفة الموظف العام حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تنشئتها.

استثنى هذا القانون في الفقرة الثانية الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفعل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي البرلمان.¹

غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على أن ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15 سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق والواجبات غير أنه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون.²

رابعا: في قانون العقوبات

نصت المادة 107 من نفس القانون إلى فكرة الموظف العام حيث أشارت على أن "يعاقب بالحبس من خمس (05) إلى عشر (10) سنوات، وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج، الموظف الذي يرتكب أو يأمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحريية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر.³

يتضح من خلال هذه المادة أن مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات أوسع من مفهومه في القانون الإداري حيث اعتبر كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعاون الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري.

¹ - المادة 02، الأمر 03/06، مرجع سابق.

² - المادة 03، الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ - المادة 107، القانون 06-24 المؤرخ في 19 شوال عام 1445 الموافق 28 أبريل سنة 2024 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

كما أخذت المادة 136 من هذا القانون بالمفهوم الواسع للموظف العام أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استعملت مصطلح الموظف والمستخدم المندوب.¹ كما استعمل المشرع الجزائري مصطلح الوظيفة العمومية ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية.

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد حيث وسع القانون رقم 06/01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المعدل والمتمم بالأمر رقم 10/05 المؤرخ في 26 أوت 2010 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته من مفهوم الموظف العام حيث نصت المادة 02 منه على أن المقصود في مفهوم هذا القانون: " كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو إداريا أو قضائيا أو في إحدى المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، 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، كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما." ²

خامسا: في القانون المدني

في إطار تنظيم أحكام المسؤولية المدنية نصت المادة 129 (معدلة) من القانون المدني إلى فكرة الموظف العام بقولها: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم." ³

سادسا: في قانون الإجراءات المدنية

¹ - المواد 136-137 من الأمر 166/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

² - عدلاني فتيحة، مرجع سابق، ص 24.

³ - المادة 129 (معدلة)، قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم.

استعمل هذا القانون مصطلح الموظفون العموميون ومصطلح الأعوان في المادة 16 الفقرة 4 حيث نصت بقولها: "يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون." كما ذكر مصطلح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات.¹

وهذا ما تبناه المشع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم.

المبحث الثاني:

الفرق بين الموظف العام وغيره من أعوان الدولة

إن تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت إلى تباين أوضاع العاملين بها. وإن كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لارتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، إذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين يخضع بعضها للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الآخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي بالفصل في منازعاتها.²

ولإحاطة بعملية تمييز الموظفين عن باقي مستخدمي الدولة يقتضي الأمر تقسيم

هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

¹-المادة 163 والمادة 16، الأمر 154/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية.

²- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، كلية الحقوق جامعة بومرداس، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 33.

المطلب الأول: تمييز الموظفين عن العمال العموميين الأجراء.

إذا كان الموظفون هم: الأعوان الذين عينوا في وظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عام تسري عليه أحكام (ق أع وع)، ورسوموا في رتبة من رتب السلم الإداري، فإن العمال الأجراء حسب المادة 02 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل هم: الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.¹

يتضح من خلال التعريف الأخير أنه أعطى مدلولاً واسعاً للعمال الأجراء، حيث يشمل الأجراء التابعين للقطاع العام والقطاع الخاص وعملية التمييز ستتنصب بلا شك على التفريق بين الموظفين والعمال أو الأجراء العموميين باعتبارهم من مستخدمي الدولة.

بناءً على التعريف الذي أورده المادة 02 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، يمكن تعريف العمال العموميين بأنهم: الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص معنوي عام، يدعى المستخدم.

بالمقارنة بين تعريف الموظفين والعمال العموميين الأجراء يتبين الفرق الواضح بينهم، فلكي يطلق على شخص معين وصف الموظف لا بد من توافر أربعة شروط هي:

- صدور قرار صحيح بالتعيين في وظيفة عمومية.

- أن تكون الوظيفة العمومية المعين فيها دائمة.

- العمل في خدمة مرفق عام تسري عليه أحكام (ق أع وع).

- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري.

أما بالنسبة للعامل العمومي الأجير، فلا يطلق هذا الوصف إلا على شخص توافر

فيه شرطان وهما:

- تأدية عمل يدوي أو فكري لشخص معنوي عمومي مقابل مرتب.

- قيام علاقة التبعية بين المستخدم والعامل العمومي الأجير.

¹ - القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج.ر.ع.17.

فالفرد إذن من خلال شروط التعريف يكمن في الآتي:

يلتحق الموظف بالوظيفة بموجب قرار إداري صحيح صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما العامل العمومي الأجير، فيلتحق بمنصب عمله بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة.

- الوظيفة التي يعين فيها الموظف تتسم بالدوام والاستمرار، فطبقاً لمبدأ الفصل بين الوظيفة والرتبة يمكن نقل الموظف إلى وظيفة أخرى إذا تم إلغاؤها، بينما تعيين العامل العمومي الأجير يرتبط بالعقد، فتنتهي خدمته كقاعدة عامة بانتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة أو بإرادة المستخدم إذا كان العقد غير محدد المدة. مجال توظيف الموظف هو قطاع الوظيفة العمومية أي قطاع المؤسسات والإدارات العمومية المبين في مجال التطبيق من (ق أ ع و)، بينما توظيف العامل العمومي الأجير يكون في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية أساساً.

- بعد اجتاز فترة التربص أو الاختبار يرسم الموظف في الوظيفة العمومية التي عين فيها إلى أن تنتهي خدمته بأحد الأسباب القانونية الواردة في (ق أ ع و)، بينما يثبت العامل العمومي الأجير في منصب عمله، وتنتهي علاقته بالمستخدم بانتهاء مدة العقد إذا كان هذا الأخير محدد المدة، أو بإدارة أحد الطرفين أو بأحد الأسباب التي نص عليها القانون، فتعيين الموظف إذن أكثر استقراراً ودواماً من تعيين العامل العمومي الأجير.

- زيادة على الفروق المذكورة، هناك فروق أخرى كآثار للتمييز بين الموظفين والعمال العموميين الأجراء تتعلق أساساً بالقانون الواجب التطبيق وطبيعة العلاقة التي تستمد منها الحقوق والواجبات والقضاء المختص في الفصل في المنازعات، وسيتم التطرق إليها في المطلب الموالي المتعلق بآثار التمييز بين الموظفين وباقي المستخدمين.¹

¹ - بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 34-35.

المطلب الثاني: تمييز الموظفين عن الأعوان المتعاقدين.

يتم التحاق الموظف بالوظيفة بقرار تعيين تصدره الإدارة بإرادتها المنفردة، قرار يستتبع تطبيق النظام القانوني للموظفين على الشخص المعين والموظف غير ملزم بقبول الوظيفة رغما عن إرادته ولا يلزم لإزالة آثار التعيين أن يستقيل منها لأن قرار التعيين معلق على:

أ- شرط واقف وهو استلام العمل.

ب- شرط فاسخ يتمثل في عدم قبول التعيين بحيث يؤدي الامتناع عن استلام العمل إلى سقوط قرار التعيين، كذلك تنقطع العلاقة الوظيفية بقرار، إذن لا يكفي مجرد إبداء الرغبة في الاستقالة وإنما لا بد من قبول الإدارة لها صراحة أو ضمنا. أما الموظف المتعاقد رغم أنه يلتحق بوظيفة بناء على عقد، فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزا تعاقديا خالصا مشابها بمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري، بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي مركز مركب مختلط إذ يخضع العون المتعاقد للشروط الواردة في العقد المبرم معه، عادة تعتبر قليلة تقتصر أساساً على بيان نوع الوظيفة ومقدار الراتب ومدة العقد.

يخضع في نفس الوقت لكافة القواعد القانونية للنظام الوظيفي الذي يحكم الوظيفة المتعاقد عليها، فيما لم يرد بشأنه نص في العقد، وللإدارة تعديل قواعد النظام الوظيفي بما يتضمن من حقوق وواجبات وليس للموظف المتعاقد أن يعترض أو يتظلم، وما دام التعديل لا يمس شروط العقد، فالعقد الإداري بصفة عامة يتضمن نوعين من الشروط:

شروط عامة موضوعة سلفا يحيل إليها العقد، فتعتبر جزء منه، وهي موجودة بالنسبة لكل نوع من أنواع العقود الإدارية، وتعتبر ذات طبيعة تنظيمية في مواجهة الإدارة، ومن طبيعة عقدية بالنسبة للمتعاقد مع الإدارة، ومن أمثلتها الشروط التي تحدد الالتزامات العامة للمتعاقد.

شروط خاصة ترد في صلب العقد وهي قليلة موجزة.¹

المطلب الثالث: تمييز الموظفين عن الموظفين الفعليين والأعوان المتربصين.

الفرع الأول: تمييز الموظفين والأعوان المتربصين.

الموظف أو العون تحت التدريب أو المتربص هو ذلك الذي تم تعيينه في وظيفة دائمة مهما كانت طريقة التعيين (اختيار أو امتحان) فالإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز فترة تربص عملي حتى يتسنى لها تقدير صلاحيته من عدمها وتسمى هذه الفترة فترة التربص أو التدريب وشاغلها هو الموظف المتمرن أو المتربص الذي لا يمكنه أن يصبح موظفا عاما إلا بعد الخضوع لفترة التدريب واجتيازها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص الخاصة بكل وظيفة على ألا تتجاوز في كل الحالات مدة السنتين وألا تقل عن الستة أشهر. ولا يكفي اجتياز فترة التربص لاعتبار الشخص موظفا عاما بل ينبغي أن يعين في وظيفة دائمة وللسلطة الإدارية إما ترسيمه أو إعادة فترة التربص وتمديدتها أو الاستغناء عنه لعد الكفاءة ويرى الأستاذ دي لو بادير أن المتمرن لا يتمتع بصفة الموظف العام خلال هذه الفترة رغم أن الشروط السابق ذكرها والتي تجعل منه موظفا عاما بمجرد تثبيته.

1- شغل وظيفة دائمة

2- القابلية للرسم.

3- الأعوان المعاونون والأعوان العرضيون:

1- الأعوان المعاونون إضافة إلى المتعاقدين والمتربصين: هناك الأعوان المعاونون الذين يمثلون في أولئك الأشخاص الذين تستعين بهم الإدارة بصفة مؤقتة قصد تكليفهم ببعض الأعمال الاستثنائية أو المستعجلة التي تتطلبها سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وباعتبار أن المهام الموكلة إليهم مؤقتة بطبيعتها فإنهم يعتبرون من الأجراء، وقد عبر الفقيه "جيز" عن ذلك بقوله أولئك "auxiliaires" الأشخاص الذين يقدمون خدماتهم

¹-جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 49-50.

الشخصية على سبيل التأكيد والاستثناء بهدف ضمان سير المرافق العامة فنظامهم القانوني هو نظام إجراء القطاع الخاص غير أن الأستاذ فيذهب إلى القول بأن معاوني الإدارة وإن كانوا يشغلون وظائف ثانوية فإن نظامهم القانوني لا يختلف كثيرا عن نظام الموظفين العموميين والجدير بالذكر أن هذه الطائفة من الموظفين نشأت في فرنسا إثر الحرب العالمية الثانية لمواجهة الحوادث الطارئة الناجمة عن الحرب فاستعانت بهم الدولة لتسيير المرافق العامة إلا أن أعدادهم تضمنت مما أدى بالمشرع الفرنسي إلى التدخل بموجب المرسوم المؤرخ في 19/4/46 ثم قانون 3/4/1950 بحيث أصدر قانونا خاصا بهم وأصبح توظيفهم يتم إما بموجب عقود القانون العام أو بمقتضى لائحة (قرار) وإن كان الفقه والقضاء لا يعترف بهم بصفة الموظف العام وهاته الفئة لم يعد لها وجود الآن بعد إدماجهم في التوظيف بعد الاستقلال مباشرة.

2-الأعوان العرضيون: يطلق على الأعوان المؤقتين وتوجد هذه الطائفة في مرتبة أدنى في مرتبة الأعوان الدائمين أو معاونين فهم لا يوظفون بصفة مؤقتة فحسب بل لأن الوظيفة أيضا مؤقتة وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 20 من الأمر 66/136 الأعوان المؤقتين بالقول: أنه يجوز تعيين الموظفين المؤقتين من ذوي الاختصاص من بين الموظفين ذوي الابتكار أو الأجانب عن الإدارة في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة للاستعانة بهم في الأعمال التقنية أو لتنفيذ المهام الخاصة المحددة الأصل.

وقد أوضحت المادة 3 من نفس الأمر أن شغل هؤلاء الأشخاص للوظائف المؤقتة لا يمنحهم صفة الموظف العام. ورغم ذلك فإن الموظفين والأعوان المؤقتين العرضيين يخضعون للقانون العام والقضاء الإداري.¹

الفرع الثاني: تمييز الموظفين عن الموظفين الفعليين.

¹-محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 37-39.

عرف فوزي حبيش الموظفين الفعليين بأنهم: "الأشخاص الذين بفعل إرادتهم المنفردة، يقومون في ظروف معينة بأداء مهام وظيفة عامة، تعجز السلطة الشرعية بسبب هذه الظروف عن القيام بها. فيعتقد الآخرون أن هؤلاء يشغلون قانونا هذه الوظيفة".

يلاحظ على هذا التعريف أنه أخلط بين مفهومين الفعليين في الظروف العادية والظروف الاستثنائية، حيث أنه عرّف الموظفين الفعليين في الظروف الاستثنائية (يقومون في ظروف معينة بأداء مهام وظيفة عامة تعجز السلطة الشرعية بسبب هذه الظروف عن القيام بها)، وأقام التعريف على أساس نظرية الاعتماد على الظاهر فيعتقد الآخرون أن هؤلاء يشغلون قانونا هذه الوظيفة، في حين نجد هذا الأساس يصلح لتعريف الموظفين الفعليين في الظروف العادية، أما في الظروف الاستثنائية، فيقوم تعريفهم على أساس نظرية الضرورة .

وعرف ماجد راغب الحلو الموظف الفعلي بأنه: "الشخص الذي تدخل خلافا للقانون في ممارسة اختصاصات وظيفة عامة متخذا مظهر الموظف القانوني المختص".

اعتمد هذا التعريف مثل سابقه على نظرية الظاهر في تحديد المقصود بالموظف الفعلي، إلا أن هذه النظرية تصلح للاعتماد كأساس النظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية، أما في الظروف الاستثنائية، تقوم هذه الأخيرة على أساس نظرية الضرورة.

ويرى فرحان نزال حميد المساعد أن الموظف الفعلي هو: "الشخص الذي يؤدي وظيفته وكان قرار تعيينه معيبا، أو لم يصدر به قرار تعيين أصلا".

يبدو أن هذا التعريف قد جمع في تحديده للمقصود بالموظف الفعلي بين أساس نظرية الظاهر (قرار تعيينه معيب)، وبين أساس نظرية الضرورة (لم يصدر قرار بتعيينه)، إلا أنه استعمل عبارة وظيفته في التعريف، بينما الموظف الفعلي يتولى مهام وظيفة عامة لم يعين فيها طبقا للقانون، فيتخلى عنها بمجرد اكتشاف بطلان قرار التعيين أو بزوال الظروف الاستثنائية.

استنادا إلى التعاريف السابقة والملاحظات التي وجهت لها يمكن تعريف الموظفين الفعليين في الظروف العادية بأنهم: الأعوان الذين يباشرون مهام وظيفة عمومية بناء على إجراء قانوني غير صحيح، فيعتقد الغير أنهم يشغلون هذه الوظيفة بطريقة قانونية. من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص شروط الموظف الفعلي في الظروف العادية وهي:

- وجود سند قانوني غير صحيح لتولي مهام وظيفة عمومية، كقرار تعيين باطل أو قرار ترقية معيب، وهذا الشرط هو الذي يميز الموظف الفعلي في الظروف العادية عن منتحل الوظيفة، فهذا الأخير يتولى مهام الوظيفة العمومية دون تعيين من السلطة المختصة بخلاف الموظف الفعلي فيتولاها بقرار تعيين لكنه غير صحيح.

- اعتقاد الغير بشرعية تولى الموظف الفعلي للوظيفة العمومية اعتمادا على الظاهر، فلا يتحتم على الأفراد القيام بتحريات للثبوت من شرعية تولى شخص ما لمهام وظيفة عمومية، وبالتالي فلا سبيل لإبطال تصرفات الموظف الفعلي حماية للمصالح الفردية .

أما في الظروف الاستثنائية، فالموظفين الفعليين هم: الأعوان الذين يتولون مهام وظيفة عمومية بإرادتهم المنفردة دون تعيين من السلطة المختصة بسبب ظروف معينة تجعل هذه السلطة عاجزة عن القيام بهذه المهام قصد تحقيق المصلحة العامة.

من هذا التعريف يمكن استنتاج شروط الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية

وهي:

- أن يكون تدخل الشخص من أجل تحقيق المصلحة العامة.
- أن يكون التدخل بموافقة الإدارة وإلا اعتبر اغتصابا للسلطة.
- أن تكون هناك ظروف استثنائية تجعل الإدارة تتخلف عن ممارسة مهامها، كحالة الحرب أو حالة الطوارئ.

بالجمع بين تعريف الموظفين الفعليين في الظروف العادية والظروف الاستثنائية يمكن تعريفهم بتعريف عام بأنهم: الأعوان الذين تولوا مهام وظيفة عمومية بناء على تعيين

غير صحيح، أو لم يصدر قرار بتعيينهم من قبل السلطة المختصة بسبب ظروف استثنائية، تكون أعمالهم صحيحة على أساس حماية مصالح المنتفعين الذين تعاملوا معهم أو لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد تحقيقا للمصلحة العامة.

اعترف القضاء الإداري الفرنسي بشرعية أعمال الموظفين الفعليين سواء في الظروف العادية على أساس نظرية الظاهر أو في الظروف الاستثنائية على أساس نظرية الضرورة صيانة لحقوق الأفراد ومصالحهم واستقرارا لسير المعاملات وصحتها، وبالنتيجة فهي أعمال إدارية يحكمها القانون الإداري ويختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي تثور بشأنها.

والسؤال الذي يطرح نفسه بعد هذا العرض هل القانون الجزائري يعترف بفكرة الموظفين الفعليين؟ باستقراء العديد من النصوص القانونية وجد أن الأمر رقم 67/24 المتضمن قانون البلدية قد أورد أحكاما تتعلق بالموظفين الفعليين حيث نص في المادة 280 من الباب الرابع تحت عنوان التسيير الفعلي من الباب الثالث المتعلق بمالية البلدية أن: "كل شخص غير القابض البلدي يتدخل بدون إذن قانوني في إدارة نقود البلدية يعتبر في هذه الإدارة وحدها محاسبا. ويجوز علاوة على ذلك ملاحقته بموجب القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كمتدخل بدون صفة في المهمات العمومية".

هذا النص صريح في الأخذ بنظرية الموظف الفعلي واعتبار أعمال الشخص المتدخل بدون صفة في ممارسة وظيفة عمومية صحيحة مع إعطاء البلدية حق متابعته قضائيا.

وأخذ الأمر رقم 69/38 المتضمن قانون الولاية أيضا بفكرة الموظف الفعلي في المادة 121، وأطلق في المادة 122 اسم التسيير الواقعي على الأعمال التي يقوم بها المتدخل بغير صفة في تسيير أموال الولاية.

إلا أن قوانين البلدية والولاية التي أتت بعد القانونين المذكورين لا تعترف بفكرة التسيير الفعلي أو الواقعي لأموال البلدية والولاية، وبالتالي لا تعترف بفكرة الموظف الفعلي.

والسؤال الذي يطرح نفسه بعد التطرق لمفهوم الموظفين الفعليين هو: لماذا لا يعتبر هؤلاء موظفون؟

لا يعتبر الموظفون الفعليون موظفين لعدم توافر بعض شروط الموظف فيهم:

- لم يتم تعيينهم من قبل السلطة المختصة، حيث تولوا مهام الوظيفة العمومية بمبادرة شخصية منهم في الظروف الاستثنائية كحالة الحروب أو الطوارئ، أو كان تعيينهم معيبا في الظروف العادية، كان يصدر التعيين من غير صاحب الاختصاص .
- عدم ديمومة الوظيفة العمومية التي يشغلونها، فهم يتخلون عنها إما باكتشاف عدم شرعية تعيينهم أو بزوال الظروف الاستثنائية التي اقتضت تدخلهم .

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري الفرنسي أدرج الموظفين الفعليين في طائفة العمال العموميين، واعترف لهم ببعض الحقوق كالحصول على مقابل لقاء الأعمال التي أدوها، وحققهم في الحصول على تعويض عن الضرر الذي يمكن أن يصيبهم من جراء تدخلهم في تسيير المرفق العام، وبالمقابل يخضعون لنظام التأديب ولكافة الالتزامات ومقتضيات المرافق العامة .

وبناء على ما سبق ذكره من اختلاف مفهوم الموظفين عن مفهوم الموظفين الفعليين، يمكن القول أن مصلح الموظف الفعلي الذي درج الفقه والقضاء على استعماله غير سليم بمفهوم الأمر رقم 06/03 لاستخدامه لفظ الموظف، ولا يتمتع بصفة الموظف إلا من توافرت فيه الشروط والمعايير التي اتفق عليها القانون والقضاء والفقه المشار إليها سابقا، فالأصح أن يسمى العون الفعلي بدل الموظف الفعلي¹.

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 40-44.

الفصل الثاني

النظام القانوني للحقوق المالية
للموظف العام

تمهيد:

يعد بحث موضوع الحقوق المالية للموظف العام من أهم الموضوعات في دراسة نظام الموظفين في إطار الوظيفة العمومية وذلك جراء التعديلات الأخيرة التي تمت عليه وفقا لشبكات استدلالية جديدة، وتتجلى هذه الأهمية في كون الحقوق الوظيفية تكتسي طابعا تنظيميا، فهي تطبق على أغلب فئات الموظفين ومصدرها القوانين والتنظيمات لا العقد أو الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجراء.

لقد ساير الأمر رقم 03/06 ما ورد في دستور 1996 المعدل، فيما يتعلق بالاعتراف بالحقوق الفردية والجماعية، حيث نص على الكثير من الحقوق والواجبات التي تتسجم مع الدور الجديد للدولة، فنص مثلا على حق الموظف في راتب وكذلك جملة من العلاوات... الخ.

كما تناول نفس الأمر حق الموظف في الترقية والتي تعد وسيلة لتحفيز وتشجيع الجادين من الموظفين واختيار قيادات العمل الإداري من بينهم، فضلا على ذلك زيادة حقوقهم المالية ورفع مستواه في السلم الإداري.¹

ويتم التطرق في هذا الفصل إلى: الحقوق المالية للموظف العام أثناء تأدية المهام في مبحث أول، وإلى الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد في مبحث ثان.

¹ - فاضلي سيد علي، محاضرات مقياس النظام القانوني للموظف العام، موجهة لطلبة سنة ثانية ماستر قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2024/2023، ص 19.

المبحث الأول:

الحقوق المالية للموظف العام أثناء تأدية المهام

تتميز حقوق الموظف العام في ظل الأمر رقم 03/06 بالتنوع، فمنها ما له طابع اجتماعي، وبعضها له طابع سياسي والبعض الآخر له طابع مالي، وهذا التوسع في تكريس الحقوق يتفق مع التحولات التي شهدتها الدولة بعد دستور 1989 وما تشهده في وقتنا الحالي، وإن دراسة الحقوق المالية للموظف العام التي نص عليها الأمر رقم 03/06 تقتضي التطرق أولاً إلى الحقوق المالية الأساسية للموظف العام (حق الموظف في راتب)، ثم إلى الحقوق المالية المضافة للموظف العام (الحوافز والعلاوات والأنظمة التعويضية).

المطلب الأول: الحقوق المالية الأساسية للموظف العام (حق الموظف في راتب).

يتم التطرق إلى الحق في الراتب من خلال تحديد معنى الراتب وتكييف طبيعته، الأحكام القانونية التي تحكم الراتب.

الفرع الأول: الحق في الراتب وتكييف طبيعته

1- تعريف الراتب:

باستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية لا نجد تعريفاً للراتب، إلا أنها انفتحت على مبدأ هو أن الراتب مقابل العمل الذي يؤديه الموظف، وهذا ما جاء في المادة 121 من الأمر رقم 06/03 وأمام غياب تعريف قانوني للراتب حاول بعض الفقهاء التصدي لوضع تعريف له، فيرى سليمان محمد الطماوي أن الراتب هو: "عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة".

أما حماد محمد شطا، فيرى أن الراتب هو: "نصيب العامل أو الموظف من الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقاً طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي".

ومن جهته يرى شعبان رأفت عبد اللطيف أن الراتب هو: "المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير قيامه بمهام وظيفته".

اتفق التعريف الأول والثالث في كون الراتب: مبلغ يتقاضاه الموظف، وأورد التعريف الأول ضابطا مهما، وهو أن الراتب يكون شهريا، كما أورد التعريف الثالث ضابطا آخر مهما، وهو أن الراتب في مقابل الانقطاع لخدمة الإدارة. أما التعريف الثاني، فهو تعريف اجتماعي أكثر مما هو قانوني، ولم يفرق بين الراتب والأجر.

ومن خلال هذه التعاريف، وما ورد في النصوص القانونية والتنظيمية يمكن القول أن الراتب هو: "مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف شهريا طبق للأحكام القانونية التي تحكمه، وهو مقابل أداء الموظف لواجباته القانونية".

2- تكييف طبيعة الراتب:

وبخصوص تكييف طبيعة الراتب، فلقد نصت المادة 121 من الأمر رقم 03/06 على ما يلي: "يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للسنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف".

فالراتب إذن وفق هذا النص القانوني هو مقابل لقيام الموظف بمهام وظيفته، وليس مقابلا لانقطاعه لخدمة الدولة.

مبدئيا ألا يعتبر هذا التكييف -الراتب مقابل العمل- متناقضا مع بعض الأحكام القانونية التي قررها الأمر رقم 03/06، كإعطاء راتب للموظف الموجود في عطلة مرضية، وكذا الموظف الحاصل على إجازة لأداء مناسك الحج؟

يمكن الإجابة على هذا السؤال أن منح الراتب للموظف في بعض الحالات التي لم يعمل فيها هي استثناءات على مبدأ الراتب مقابل العمل.

كما أن الراتب ذو طابع تنظيمي، حيث تحكمه القواعد القانونية الواردة في الأمر رقم 03/06، والمرسوم الرئاسي رقم 307/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.¹

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 333-334.

وبناء على كل ما تقدم فالحق في الراتب يقصد به تمكين الموظف من مبلغ نقدي يتقاضاه شهريا طبقا للأحكام القانونية السارية المفعول وهو يمثل وفق المادة 121 من الأمر رقم 03/06 مقابلا للواجبات القانونية الأساسية، كما أنه ذو طابع تنظيمي.

الفرع الثاني: الأحكام القانونية التي تحكم الراتب

أعاد الأمر رقم 03/06 الاعتبار لمفهوم الراتب، فاستعمل مصطلح الراتب، كما عالجه من زاوية قانونية خالية من الطابع الإيديولوجي الذي كان سائدا في القانون 12/78. من خلال الدراسة في مواد الأمر رقم 03/06 يمكن استخلاص عدة قواعد تحكم الراتب:

1- مكونات الراتب: يتكون الراتب من جملة من العناصر هي:

1-1- الراتب الرئيسي:

حسب نص المادة الخامسة الفقرة الأولى منها ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية¹.
الأجر الرئيسي = (الرقم الاستدلالي الأدنى في الرتبة + الرقم الاستدلالي الأدنى في الدرجة) x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

ملاحظة: أما فيما يخص القيمة المالية للنقطة الاستدلالية فقد ورد في المادة الثامنة من قانون 07-304: تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة الخامسة من نفس القانون، بخمسة وأربعين دينارا 45 دج، وتحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم².

أما الموظفون الذين يشغلون وظائف عليا فلهم قيمة النقطة الاستدلالية 19 دج.

¹ - المادة 05، من المرسوم 304/07، المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم 2024.

² - المادة 08، من المرسوم الرئاسي 304/07، السابق الذكر.

مثال 01: حساب الأجر الرئيسي لمتصرف إداري يعمل بولاية المسيلة (الخدمات الجامعية)، مع العلم بأنه في الدرجة السابعة.

- أولاً لا بد من معرفة الصنف الذي ينتمي إليه هذا الموظف (المتصرف الإداري)، هو في الصنف 12.

إذا النقطة الاستدلالية المقابلة لهذا الصنف هي: 737 نقطة، أما النقطة الاستدلالية المقابلة للدرجة السابعة هي: 258 نقطة. وعليه فإن الأجر الرئيسي هو:

$$44.775.00 \text{ دج} = 45 * (258 + 737) = \text{الأجر الرئيسي.}$$

1-2-الأجر القاعدي:

الأجر القاعدي (الأساسي) يقصد بالأجر الأساسي القاعدي للعامل حسب قانون علاقات العمل المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، حيث يحدد لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يطلبه المادة 04 من القانون 07-304 المتعلق بالمنصب، كما تحدد كل نقطة استدلالية للمنصب القيمة المالية للنقطة. وبالتالي فإن الأجر الأساسي القاعدي يحسب كما يلي: جاء في نص المادة الخامسة في الفقرة الثانية من قانون 07-304 ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة في القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

الأجر الأساسي أو القاعدي = الرقم الاستدلالي للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فيمثل الأجر الأساسي أو القاعدي المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة وهذا حسب قانون 90-11 وعليه فإنه يتحدد لكل عامل حسب رتبة منصبه في جدول سلم الدرجات المعد من طرف المؤسسة والذي يختلف من مؤسسة لأخرى ومن قطاع لأخر.

مثال 01: حساب الأجر القاعدي لعامل مهني في المستوى الأول عامل مهني في المستوى الأول يقع في الصنف 1 أي ما يقابله الرقم الاستدلالي الأدنى 400 نقطة. الأجر القاعدي = 400 * 45 = 18.000.00 دج.

مثال 02: حساب الأجر القاعدي ملحق إدارة رئيسي ملحق إدارة رئيسي هو في الصنف 10 أي الرقم الاستدلالي الأدنى هو: 653 نقطة. وعليه فإن الأجر القاعدي هو: 653 * 45 = 29.385.00 دج.

مثال 03: حساب الأجر القاعدي لمتصرف رئيسي الصنف الذي يقع فيه المتصرف الرئيسي هو الصنف: 14 أي ما يقابله الرقم الاستدلالي الأدنى 821. وعليه فإن الأجر القاعدي هو: 821 * 45 = 36.945.00 دج.¹

1-3- التعويضات:

وهي المبالغ التي تضاف إلى الراتب الرئيسي لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان 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.

1-4- المنح والعلاوات:

يلاحظ أن الأمر رقم 03/06 استعمل في النص العربي مصطلح العلاوات في المادة 119، ومصطلح المنح في المادة 124 استعمالاً مترادفاً، أما في النص الفرنسي استعمل مصطلحاً واحداً (Les primes)، وحسب المادة الأخيرة، تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء، من ذلك منحة المردودية أو تحسين الأداء.

¹ - القنبيعي عبد الحق، دروس عبر الخط في نظام الأجور والحوافز، موجهة للطلبة لسنة أولى ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية ع. إ.و.ع.ت.و.ع.ت، جامعة البلديّة، الجزائر، ص 20-21.

2- استحقاق الراتب يكون بعد أداء الخدمة:

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه على أساس أن الراتب قابل العمل، وبالتالي يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقا للشكل والإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة (80) من الأمر رقم 03/06 على: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- الفحص المهني.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه

في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".¹

بالتالي لا يستحق الموظف راتبا إذا باشر العمل قبل صدور قرار التعيين، ذلك أن

الموظف لا تربطه أي علاقة قانونية، بل يستحق الموظف مبلغ يوازي الراتب ليس بصفة راتب بل مكافأة تقابل ما قدمه من خدمات.

ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره،

وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها آثار منها:

1- إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب، فهو

صحيح منتجا لآثاره القانونية، وبالتالي استحقاق لموظف للراتب.

2- في حالة اختصاص الجهة بالتعيين يصح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن.

3- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه

المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غير موجود قانونيا، لذل حماية للغير أعطى المشرع

للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية.

¹ المادة 80، الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006.

يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة التريص والتقاعد.¹

وتوضح المادة 83 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية بقولها: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متريص غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة."²

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعلياً في مقر عمله، بل يجب أن يمارس فعلاً الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه. وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق للأجرة إذا كان متواجداً فعلاً في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلاً وظائفه، لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفقاً للشكل والإجراءات القانونية المرسومة والمقررة، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 على ذلك، فنجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه الجديدة، وترتبط بهذا العمل المادي ثلاث نتائج قانونية على الأقل:

1- حق الموظف في الأجر بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.

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

¹ - عدلاني فتيحة، مرجع سابق الذكر، ص 42-43.

² - المادة 83، الأمر 03/06، السابق الذكر.

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

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

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

3-تحديد الراتب وحمايته:

3-1-تحديد الراتب:

تهدف المنظمات المختلفة من جراء دراسة أنظمة الرواتب وتحديد طرق دفعها الوصول إلى أسس عادلة وواضحة في مكافأة العمال على جهودهم باعتبارها كمحدد لكفاءة الأداء واستقرار العمل وإزالة جميع أسباب الخلافات التي تنشأ بينهم وبين الإدارة، الأمر الذي يتطلب البحث في تحديد الراتب وكيفية حسابه وكذا التطرق لدفعه. حيث تشكل رواتب الموظفين نسبة معتبر من نفقات التسيير في الميزانية العامة للدولة، وغالبا ما يتجاوز حجمها عن 50% من هذه الميزانية، وهو ما تم إبرازه في نظر معظم النظم الإدارية، بضرورة الحفاظ على سلطة الدولة وإشرافها على نظام الرواتب وتحديد سعر الخدمات العمومية.

في هذا الصدد تطور النظام الجزائري لرواتب بصفة متميزة تحت ظل إصلاحين هامين عرفتتهما الوظيفة العمومية خلال العقود الثلاثة الماضية المتمثلة في:

1-المرسوم رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

¹ عدلاني فتيحة، مرجع سابق الذكر، ص 43-44.

2-المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

3-الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

كما نظم المشرع الجزائري أيضا في المرسوم رقم 304-07 المؤرخ في 23 سبتمبر الذي يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع مرتباتهم، مرتبات الموظفين والسلام الخاصة بها، وذلك تطبيقا للمواد (8)، (14)، (114) إلى (116) من القانون الأساسي للوظيفة العامة.²

حيث صدرت في هذا الإطار تعليمة عن رئيس الحكومة تعمل رقم 07 المؤرخة في 23 ديسمبر 2007 تهدف إلى توضيح كفيات تطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، وكذا إدماجهم، وإعادة تصنيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.³

3-2-كيفية حساب الراتب:

كان الراتب في القوانين السابقة يتكون من مجموع العناصر التالية: الأجر الأساسي، تعويض الضرر إذا اقتضى الأمر، تعويض العامل التابع للمنصب، مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، تعويض الخبرة ... الخ. من الملاحظ أن الجديد الذي أتى به الأمر رقم 03-06 ضمن المادة (119) هو جعل الراتب يتكون من عنصرين هما:⁴

¹ - عدلاني فتيحة، مرجع سابق الذكر، ص 44-45.

² - المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المعدل والمتمم، المؤرخ في 17 رمضان عام 1423 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 58 المؤرخ في 2007/10/01. المعدل والمتمم لسنة 2024.

³ - التعليمة رقم 07، المؤرخة في 20 ديسمبر 2007، والتي تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

⁴ - المادة 119، الأمر 03/06، السابق الذكر.

الراتب الرئيسي وهو المراد دراسته إلى جانبه نجد العلاوات والتعويضات وهذا ما تضمنته المادة (04) من نفس المرسوم " الموظف بعد أداء الخدمة، الحق في راتب"، يشتمل على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات والتعويضات.¹

يتم تحديد الراتب الرئيسي على الشكل التالي: الرقم الاستدلالي لصنف ترتيب الرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى، والرقم الاستدلالي للدرجة x قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج.

وهذا ما نصت عليه المادة (05) من المرسوم رقم 304-07 "ينتج الراتب الرئيسي عن حامل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية، وعليه ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية".²

وللتوضيح أكثر سرد هذا المثال عن كيفية حساب راتب موظف في الصنف 13 الدرجة 5 يحدد المرتب كما يلي: الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 13: 778 الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة: 195 المرتب الرئيسي: $778 \times 45 = 35.010.00$ دج. الرقم الاستدلالي للمرتب الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة $778 + 195$ ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 973 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج + 973 $45 \times 973 = 43.785.00$ دج وهذا

¹ - المادة 04 من المرسوم رقم 304/07 المعدل والمتمم، والذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الوظيفة ونظام دفع رواتبهم.

² - المادة 05 من المرسوم 304/07، مرجع سابق.

حسب المادة (08) من المرسوم 07-304 تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة (05) أعلاه بخمسة وأربعين دينار (45 دج)".

أما المادة (02) من المرسوم رقم 07-304 تنص على: تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافا وأقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دينا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته، كما تحدد المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة طبقا لجدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات".

نستنتج من هذه المادة أنها تشير إلى الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذلك الرقم الاستدلالي للدرجة الذي يأخذ عادة شكل جدول بعنوان في الشبكة الاستدلالية للمرتبات، وبالتالي يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأقسام الفرعية خارج الصنف، وذلك حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للاتحاق بالوظيفة العمومية وهذا وفق الجدول الوارد في المادة (03) من المرسوم الرئاسي رقم "07/304 المعدل والمتمم".¹

يحدد الأجر الأساسي وفق تصنيف مناصب العمل، ضمن جدول خاص بالأجور، وهو نفس الجدول لتصنيف مناصب العمل، حيث يمنع لكل منصب مجموعة حد النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر وتتخلص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط المتعلقة بكل منصب عمل، والقطاع المتواجد فيه.²

3-3- الحماية القانونية للراتب:

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

¹ - المادة 03 من المرسوم 304/07 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

² - عدلاني فتيحة، مرجع سابق الذكر، ص 48.

وأسرته، ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد لتطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقررها القانون لفائدة الموظف يعد انتقاص من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف.

لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا

بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹ ويقصد بالأجور والمرتبات كل مرتب دوري دائم أو مؤقت حيث يشمل جميع أنواع المعاشات والاستحقاقات الدورية التي تترتب للناس سواء على الدولة أو المؤسسات العامة أو الخاصة أو للناس على بعضهم، غير أن المشروع استثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة في المادة 776 من القانون رقم 08-09، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب، إذا كان الدين المحجوز من أجله يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانوناً،² وتبقى للديون المتعلقة بالنفقة الغذائية حق الأولوية على باقي الديون عند الاستيفاء وفقاً للترتيب النصوص عليه في القانون المدني .

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

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

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

يتم التبليغ الرسمي لأمر الحجز إلى المحجوز عليه شخصيا، أو إلى أحد أفراد عائلته البالغين المقيمين معه في موطنه الحقيقي، أو يتم في موطنه المختار، ويبلغ إلى المحجوز لديه شخصيا إذا كان شخصا طبيعيا، ويبلغه إلى الممثل القانوني أو الاتفاقي أو المفوض إذا كان شخصا معنويا، مع تسليمه نسخة من أمر الحجز والتتويه بذلك في محضر التبليغ الرسمي.

وفي حالة تعدد الحاجزون، فإنهم يشتركون بحصص متساوية في نسبة الحجز. يتولى المحضر القضائي دعوة الدائن الحاجز والمدين المحجوز عليه في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ التبليغ الرسمي لأمر الحجز.

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

وإذا كان مبلغ الدين محددًا بصفة نهائية في السند التنفيذي يقتصر أمر التحويل وجوبا على مبلغ الدين نفقة غذائية، يتضمن أمر التحويل الاستمرار في الدفع شهريا إلى الدائن الحاجز، إلى غاية انقضائه قانونا أو صدور أمر مخالف،¹

وتنص كذلك المادة 108 من قانون 84-11 مؤرخ في 9 يونيو 1984 متضمن

قانون الأسرة "يمكن رفع الحجز إذا زالت أسبابه بناء على طلب المحجوز عليه".²

¹ - المادة 108، القانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم، المؤرخ في 09 يونيو 1984، ج. ر عدد: 43 (22 يونيو 2005)، ص 29.

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

المطلب الثاني: الحقوق المالية المضافة للموظف العام (العلاوات والأنظمة التعويضية المكافآت والمنح).

الفرع الأول: العلاوات والأنظمة التعويضية

1-تعويض الأقدمية أو الخبرة (IEP).

تسمى كذلك بعلاوة الخدمة المهنية، وهي تعويض يتحصل عليه الفرد العامل نتيجة الأقدمية في المنصب عن الوقت والجهد الذي يبذله في اكتساب الخبرة، يُحسب من الأجر القاعدي بنسبة مئوية محددة عن كل سنة، وتمنح لكل عامل عن كل سنة قضاها بالمؤسسة وتختلف هذه النسبة باختلاف قطاعات النشاط.

تعويض الخبرة المهنية = عدد السنوات x النسبة المئوية x الأجر الأساسي

جدول نسب تعويض الخبرة المهنية

النسبة المئوية لكل سنة	السنوات
1.5% لكل سنة	من 01 إلى 07 سنوات
02% لكل سنة	من 08 سنوات إلى 23 سنة
02.50% لكل سنة	من 24 سنة إلى 30 سنة

بالنسبة لقطاع الوظيف العمومي فإنه يجسد تثمان الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة.

وتتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة اعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة، حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة، وفقا للمادة 10 من المرسوم الرئاسي 304/07¹.

كما تتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة في ثلاث مدد على الأكثر، دنيا، متوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه:

¹ - المادة 10 من المرسوم الرئاسي 304/07.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة اعلى منها مباشرة	سنتان و 06 أشهر	03 سنوات	03 سنوات و 06 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

ويتم احتساب تعويض الخبرة المهنية حسب الشبكة الاستدلالية وفقا للعلاقة التالية:

تعويض الخبرة المهنية = النقطة الاستدلالية للدرجة × 45 دج

ملاحظة: لا يحصل الموظف على الخبرة المهنية إلا بعد ترسيمه في منصبه.¹

2- تعويض الضرر أو المخاطر المهنية:

تمنح للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهامها ظروف عمل قاسية وشاقة أو غير ملائمة للصحة (قذرة)، تعويضا لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضررا صحيا أو خطرا، تختلف معدلاتها باختلاف الضرر الذي يحيط بالعمل، ويمكن أن يأخذ المبلغ الأقصى حدا يقدر بـ 25 بالمئة من الراتب الرئيسي يحصل عليها الموظفين المنتمين لسلك العمال المهنيين وللموظفين المنتمين إلى أسلاك أعوان الصيانة المؤهلين وأعوان الصيانة والخدمة، ولشعبة الحراسة الجامعية ... الخ، ونجد تعويض الخطر لدى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات وفق نسبة 30 % من الراتب الرئيسي.

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

تعويض الضرر والمخاطر المهنية = 25% × الأجر الرئيسي.

3- تعويض المنطقة (علاوة المنطقة - الجغرافية)

هي منحة عامة يستفيد منها كل الموظفين على عكس منحة الامتياز، تحتسب على أساس الأجر القاعدي المنصوص عليه في الشبكة الاستدلالية للأجور لسنة 1989، وتم

¹ - القنبيعي عبد الحق، مرجع سابق الذكر، ص 20-21.

استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 82-183، وهي تختلف من منطقة إلى أخرى وبنسب متغيرة، وقيمتها قليلة مقارنة بمنحة الامتياز، ثم صدر مرسوم رقم 93-130 ليحدد قائمة المناطق التي لها الحق في تعويض المنطقة، واتبه عدة مراسيم متممة لضبط قائمة المناطق المستفيدة: المرسوم 95-90 ثم المرسوم 96-62، ثم المرسوم 97-246.

وهو مبلغ يعطى للعامل الذي يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة ويدفع هذا التعويض بصفة مكاملة للأجر، وقد أحال قانون علاقات العمل اختصاص تحديد هذا التعويض إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للمؤسسة.¹

4-منحة الأجر الوحيد:

وهو مبلغ الذي يدفع للعامل الذي في حالة ما إذا كانت زوجته لا تعمل أي لا تمارس نشاط تتقاضى عليه أجره ويجب أن يكون له طفل على الأقل أو له طفل تحت كفالته أن يقدم الوثائق الثبوتية اللازمة والزوجة العاملة إذا كان زوجها لا يعمل ولهما أولاد يمكنها الاستفادة من هذه المنحة؛ والمطلقة العاملة إذا أسندت إليها حضانة الأولاد يمكنها الاستفادة من هذه المنحة، والأرملة العاملة التي لها أولاد تتولى كفالتهم قضائياً، وإلى الأرملة أو الأرملة العاملة إذا كانت تستفيد من منحة تقاعد أقل من الأجر الوطني يدفعها صندوق الوطني للتقاعد على أن لا يتجاوز الطفل 21 سنة، ويقدر مبلغ هذه المنحة بـ800.00 دج شهرياً²

5- المنح العائلية:

وهي المبالغ المالية التي تمنح للعامل يستفيد منها شهرياً على أساس عدد الأبناء الذين في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية أقصاها 21 سنة إذا ثبتت مزاولتهم للدراسة، وتقدر قيمتها بـ300 دج عن كل طفل.

6- علاوة الدراسة (منحة التمدريس): تمنح في بداية كل سنة دراسية للموظف عن كل طفل متمدرس وقيمتها السنوية 3000 دج (مرة واحدة في السنة).

¹- القنبيعي عبد الحق، مرجع سابق الذكر، ص 24-25.

²- المرجع نفسه، ص 26.

7- التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة:

أسست هذه العلاوة بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل المادة 158 لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس وكتابات المديریات وغيرهم، لا يمكن جمع هذه العلاوة التي حددت إجراءات منحها بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 01 مارس 1981 مع تعويض الساعات الإضافية.¹

8- التعويض الجزافي التكميلي:

تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، كما يلي:²

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

9- تعويض الخدمات الإدارية المشتركة

يصرف تعويض الخدمات الإدارية المشتركة شهريا للموظفين المنتمين إلى أسلاك تابعة إلى شعب الإدارة العامة والترجمة والترجمة الفورية، والوثائق والمحفوظات وكذا سلك المحللين الاقتصاديين حسب النسب الآتية:

¹ عدلاني فتيحة، مرجع سابق، ص 54.

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 15-176، والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 6 يوليو 2008، العدد 37، والمادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 08-70، المؤرخ في 26 فيفري 2008، العدد 11.

25% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية: الكتاب، أعوان الإدارة، الملحقون الإداريون، المحاسبون الإداريون، الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات، مساعدو الوثائقيين وأمناء المحفوظات.

40% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية: المتصرفون المترجمون، الترجمة الوثائقيون، أمناء المحفوظات المحللون الاقتصاديون.¹

10- تعويض الخدمات التقنية المشتركة

يصرف تعويض الخدمات التقنية المشتركة شهرياً للموظفين المنتمين للأسلاك التابعة لشعب المخبر والصيانة، والإعلام الآلي والإحصائيات، حسب النسب الآتية:
25% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية: أعوان المخبر؛ الأعوان التقنيون؛
المعاونون التقنيون؛ التقنيون.
40% من الراتب الرئيسي بالنسبة لأسلاك المهندسين.

11- منحة المردودية الفردية

تمنح كمكافأة لكل فرد عن المجهودات المبذولة فردياً، نتيجة المشاركة في تحقيق ما اسند له من أهداف وبرامج عمل، وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للموظف من طرف مسؤوله ويتحصل عليها شهرياً أو كل ثلاثة أشهر، وهي تختلف من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

مثال: تحسب علاوة المردودية بنسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي وتصرف كل ثلاثة أشهر للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، يخضع صرف علاوة المردودية إلى تنقيط وفق كفاءات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

¹ المادة 04، المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010، يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

(نفس النسبة يخضع لها العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وسائق سيارة ورئيس حظيرة وحارس وعون وقاية، والموظفون المنتمون لأسلاك مستخدمي دعم البحث... الخ).

- أما بالنسبة لقطاع التعليم العالي تحسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من صفر (0) إلى أربعين بالمائة (40%) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة أشهر للموظفين - المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين.

14-منحة الخطر:

تحسب بنسبة 4,1 % من الراتب الأساسي كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثاني: المنح والمكافآت

تعرف بأنها مبلغ من المال تدفعه المؤسسة المستخدمة إلى الموظف في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعاً للمشروع، و هنا تتجلى علاقة المكافأة مع العمل المؤدى، أما المنح فتعرف بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنح في مناسبات مختلفة (الزواج، الأعياد الوطنية أو الدينية) خاصة بالمؤسسة تعبير عن رضا صاحب العملة في الأصل المكافأة تبرع من صاحب العمل، إن شاء منحها و هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية " لكونها تدفع على العموم طوعاً إلا أنها قيدت القاعدة باستثناءات هامة وهي: تصبح جزءاً متمماً للأجر إذا نص عليها القانون عقد العمل الفردي أو بنص في عقد جماعي، بحيث تستحق بمجرد تجسيد الشروط الموضوعية لدفعها لها صفة الأجر إذا كانت تدفع بحكم العادات المتبعة في المهنة بحيث تتخذ صورة الإلزامية من حيث :

- الاستقرار والانتظام في دفعها كلما توفرت الشروط المطلوبة.

- الاعتقاد بإلزاميتها باعتبارها تدفع بمقابل العمل.

الحالة الأولى لا تشكل أية إشكالية في تطبيقها، لكون الالتزام يصدر في نص قانوني أو بند في العقد بحيث تنظم شروط استحقاقها وطريقة حسابها وكذا ضمها أو إخفائها في احتساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التعاقد و الضريبة وتمنح لكل شاغلي الرتب المعنية تحقيقاً لمبدأ العدالة في الأجر، أما الحالة الثانية التي تقتضي باستمرار التعامل بها، فقد تطرح مشاكل في التطبيق من حيث أن المدة اللازمة لاعتبار عنصر الاستقرار قائم أم لا، لذا ذهب بعض التشريعات إلى إقرار مدة ثلاثة سنوات، وهذا ما نصت عليه المادة 42 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987، بتاريخ 17 أوت 1987 ويستلزم الأمر العمومية والثبات في دفعها. وتتوفر هذه الشروط تصبح جزءاً من الأجر ويلتزم المستخدم بدفعها.¹

¹ - بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2019/2018، ص 54-55.

المبحث الثاني:

الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد

يُعدّ التقاعد نهايةً طبيعيةً للمسار المهني للموظف، أي إنه يمثل الانتهاء القانوني لعلاقة العمل.

ومن هذا المنطلق، يسعى المشرّع عبر قوانينه إلى وضع ضمانات توفر للمتقاعد مستوى معيشياً مقبولاً، متى ما توفرت الشروط المحددة لذلك. ويستند هذا المفهوم إلى اعتبارات إنسانية واجتماعية؛ إذ يُفترض أن الفرد، بعد بلوغه سنّاً معينة، يصبح من الصعب عليه الاستمرار في العمل أو إيجاد وظيفة جديدة. وهذه الفئة العمرية غالباً ما تكون عرضة لمخاطر صحية واجتماعية تبرز الحاجة إلى تأمين حدّ أدنى من الكرامة والاستقرار، وبالنظر إلى طبيعة هذه المرحلة، فإن التقاعد لا يمثل فقط انقطاعاً عن العمل، بل يشكل تحولاً في نمط الحياة يتطلب تمكين الفرد من التمتع براحة وطمأنينة بعد سنوات طويلة من العطاء، لاسيما إن لم تتوفر له مصادر دخل أخرى تمكّنه من الاستمرار في تلبية احتياجاته الأساسية. أما من الناحية الاقتصادية، فإن الاعتبارات تقتضي ضرورة المحافظة على مستوى معيشي كريم للمتقاعدين، خاصة في ظل تزايد أعداد هذه الفئة نتيجة التحولات الديموغرافية. كما أن التقاعد يشكل تحدياً اقتصادياً إذا لم يتم تداركه، لما له من تأثيرات على التوازنات المالية والاجتماعية، وهو ما يستدعي تفعيل آليات حماية اجتماعية فعّالة تضمن استمرار الحقوق ونقل من التبعات السلبية لهذه المرحلة التي تمس فئةً واسعة من المجتمع.

ويتم التطرق في هذا المبحث إلى: مفهوم التقاعد في مطلب أول وإلى الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد في مطلب ثان.

المطلب الأول: مفهوم التقاعد

الفرع الأول: تعريف التقاعد

يعتبر التقاعد أحد أشكال فقدان صفة الموظف والنهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية، نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 كأحد حقوق الموظف والمادة 216 من نفس الأمر كأحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، ويمكن تعريفه بأنه المنحة الشهرية التي يتقاضاها الموظف المتقاعد أو ورثته بعد خروجه من الوظيفة واستيفاء شروطه القانونية، وهو من حق الموظف عند انتهاء خدمته لأحد الأسباب المنصوص عليها قانونا إن كان مستوفيا لشروطه، أما في حالة العكس فيستحق مكافأة نهاية الخدمة ومن شأنه أن يوفر سبيل العيش لموظف نسبيا وأسرته خاصة بعد بلوغه سنا لا تمكنه كأصل عام من العمل. ولا يعتبر معاش التقاعد منحة وإنما حق للموظف مقابل مبالغ استقطعت من راتبه الشهري بصفة دورية طوال مساره المهني وتختلف طرق حسابه من دولة لأخرى، و يعرفه ديلو بادر Délaubadere : "نظام المعاش بصفة عامة ومعاش الشيخوخة بصفة خاصة هو نظام مستقبلي يضمن للموظف كرامته وإمكانية وجوده بعد الخروج من الوظيفة العامة".¹

الفرع الثاني: التكيف القانوني للتقاعد

نظام التقاعد في الجزائر ينظمه قانون 12/83 المؤرخ 2 جويلية 1983 (2) المعدل 31/5/1997 والمتمم بموجب أمر 96/18 المؤرخ في 6/7/1996، وأمر 97/13 المؤرخ وقانون 03/99 المؤرخ 22/3/1999، أما عن طبيعة حق التقاعد فقد تضمنتها المادة 03 من القانون المذكور أعلاه فهو ذو طابع مادي حق شخصي وقابل للانتقال إلى الورثة الشرعيين بعد وفاة الزوج، الأبناء المعالين، الأولياء الذين كان يعيلهم.

وحتى يستفيد منه الموظف المتقاعد عليه استيفاء شروط معينة متعلقة بالسن وشرط المدة التي قضاها في الوظيفة وشرط الاشتراك. وتثبت للموظف بعدها مصلحة واضحة في

¹ - جميلة قنودو، المرجع السابق، ص 111-112.

الطعن في أي قرار يمس بقيمة التقاعد أو بطريقة حسابه أو حساب مدة الخدمة إلى غيره من إجراءات التي تسبق قرار الإحالة على التقاعد.

أما القضاء الإداري المصري فقد توسع في تحديد منازعات تسوية المعاشات إذ يختص مجلس الدولة بنظرها من حيث استحقاقها ومقدارها وسائر ما فرع عن أصل المنازعة من قرارات وإجراءات باستحقاق كل أو جزء من المعاش، كما مطالبة الإدارة الموظف بما صرف له بغير وجه حق من راتب أو مكافأة أو معاش تعد أيضا منازعة إدارية تدخل في اختصاص مجلس الدولة، إذ قررت المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن متى كانت المنازعة في الطعن تدور حول استحقاق جزء من المعاش المربوط اتفاق على استبدال الأرض في مقابل اقتطاعه طبقا للقواعد التنظيمية السارية في شأن استبدال المعاشات فإن هذه المنازعة تكون متعلقة باستحقاق بعض أو كل المعاش ولا شك في إدراجها تحت ولاية القضاء الإداري لا باعتبارها منازعة في مقدار المعاش وأساس ربطه وإنما بوصفها منازعة متصلة بالمعاش أيما اتصال.¹

المطلب الثاني: معاش التقاعد من حيث الحقوق المالية

كرس المشرع الجزائري نظام التقاعد حيث يضمن للموظف السلامة و يحميه من كل التجاوزات، حيث يكتسب معاش التقاعد بمجرد توفر الشرطين السالف ذكرهما، بلوغ سن محددة و قضاء مدة زمنية في العمل تدفع خلالها نسبة معينة من الاشتراكات، حيث تتولى هيئات و هيكل عمومية مهمة معالجة ملفات المتقاعدين وذلك عبر مراحل وإجراءات قانونية ومهمة تمويل حقوق التقاعد من اشتراكات وميزانية الدولة تجدر الإشارة إلى أن حق التقاعد من الحقوق الاجتماعية مستقل بذاته، هذه الاستقلالية تؤدي بالضرورة إلى ظهور منظومة قانونية بحثه في مجال المنازعات التي تنشأ جراء تطبيق القانون.

فكل دولة من الدول تضع نظام تأمينات اجتماعية ونظام تقاعد يتلاءم وسياستها الاجتماعية، بموجبه تحدد شروط الاستفادة من الحق في التقاعد ومبلغ المعاش سواء أكان

¹ - جميلة قنودو، المرجع السابق، ص 112-113.

مباشر أو يخص ذوي الحقوق أو المحول لهم أي المعاش المنقول وقيمة المنحة وطريقة حسابها. لذا سنعالج في هذا المطلب معاش التقاعد المباشر كفرع أول ومعاش التقاعد المنقول كفرع ثان.

الفرع الأول: المعاش المباشر

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفاد منه مدى الحياة.¹

أولاً: تعريف معاش التقاعد.

إن معاش التقاعد المباشر يعتبر من الحقوق العينية الممنوحة للمتقاعد وهو مبلغ من المال الذي يتقاضاه الموظف أو المستخدم أثر انتهاء خدمته بصورة نظامية، ويؤول إلى المستحقين عنه (الزوج الأولاد المكفولين، الأصول العاجزين) وذلك مقابل المبالغ التي تقطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها.

وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد، معاش العجز، معاش المستحقين، معاش الأبوين، معاش ذوي الحقوق الخ.

ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي بلا مقابل دون تأدية أي عمل حين تستلمه إلى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أدائها أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به فمن ليست له سنوات خدمة فعلية ليست له حقوق تقاعد، وتبعا في ذلك فإن أي رفع في مستوى الأجور يؤدي إلى رفع مستوى الرواتب والاستحقاقات التقاعدية.

ويحسب الراتب أو المعاش التقاعدي بضرب معادل الإجمالي الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي.

ثانياً: عناصر تصفية المعاش

حيث ينص المشرع الجزائري في قانون التقاعد على أن يوصفي معاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر وهي:

¹ - المادة 03، قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 1983/06/02، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة 1983/07/05.

أ. الأجر المرجعي:

هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد والذي يحسب كما يلي:

- 1- إما بمتوسط الأجر الشهري لخمس سنوات الأخيرة السابقة عن إحالته على التقاعد.
- 2- وإما بمتوسط الأجر الشهري لخمس سنوات الأعلى أجرا في مساره المهني إذا كان ذلك أكثر نفعاً منه.¹

ويعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر، الأجر القاعدي، الخبرة المهنية، منحة المردودية، المنح، التعويضات... الخ). أما بالنسبة لغير الأجراء فيتم احتساب الأساس المرجعي متوسط الاشتراكات العشر سنوات الأكثر نفعاً ضمن سنوات تامين النشاط المهني على عكس الأجراء التي تقدر بخمسة سنوات.²

ب. فترة التأمينات:

ويقصد بها فترات سنوات العمل المعتمدة أي الخدمة الفعلية مضافة إليها فترات التي نصت عليها المادة 11 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة 14 و 20 من نفس القانون.³

ج. نسبة الاعتماد لسنوات التأمين:

حيث تحتسب كل سنة من مدة الخدمة الفعلية القابلة للتصفية بنسبة 2,5 بعد أن كانت في السابق 1,33% والتي كان يتقاضاها العامل في تاريخ إحالته على التقاعد، حيث ترفع هذه النسبة إلى 3,5% بالنسبة لفترات المشاركة الفعلية القابلة للتصفية للمجاهدين.⁴

¹ - المادة 02، قانون 03/99، المتعلق بالتقاعد ج. ر رقم 20، المؤرخة في 24/10/1999.

² - المادة 10، المرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا ج. ر رقم 09، المؤرخة في 24/02/1985.

³ - المادة 11، القانون 12/83، المرجع السابق.

⁴ - المادة 23، القانون 12/83، المرجع السابق.

ثالثا: كيفية حساب مبلغ المعاش

إن حساب مبلغ المعاش يعتمد على عوامل عديدة سنتطرق لها فيما يلي:

- بالنسبة للعمال الأجراء:

يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني بضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2,5% للحصول على نسبة معينة يحسب مبلغ الأجر المرجعي على النحو السابق ذكره.

تضرب النسبة المتحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو المبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي يضاف له علاوة على الزوج المكفول.

سنقوم بإعطاء مثال لتوضيح الشرح مثلا: موظف اشتغل ودفع الاشتراك لمدة 30 سنة فمبلغ معاشه يحسب على الشكل التالي:

$$30 * 2.5 \% = 75 \% \text{ من الأجر المرجعي.}$$

وفي حالة اشتغل ودفع الاشتراكات لمدة 25 سنة وشارك في الحرب التحريرية لمدة 02 سنتان.

$$25 * 2.5 \% + (2 * 2) * 3.5 \% = 76.5 \% \text{ من الأجر المرجعي.}$$

- العلاوات والزيادات:

نجد أن قانون التقاعد الجزائري مثله مثل أنظمة التقاعد في التشريعات الأخرى حيث يقوم بمنح إضافات وزيادات إلى مبلغ المعاش عن العائلة الزوجة، الأولاد حتى يثبت انه كفيل عليهم، شريطة ألا يكون للزوجة مورد خاص بها يفوق مبلغ الحد الأدنى للأجر المضمون وان لا تمنح العلاوة إلا على أساس زوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات التي يحدد قيمتها عن طريق قرار.¹

¹ - المادة 03، القانون رقم 03/99 المتعلق بالتقاعد، ج.ر رقم 20 المؤرخة في 1999/10/24.

الفرع الثاني: المعاش المنقول

نصت المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد (إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من المعاش المنقول).¹

ويقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص اللذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفى في حال حياته سواء كان راتب العمل يستحق بموجبه معاش تقاعد أو راتب تقاعدي، أي الأشخاص اللذين كان يعولهم المتوفى باجره أو براتبه التقاعدي.²

أولاً: المستفيدين من معاش ذوي الحقوق

حيث نجد أن الهدف من قرار المعاش المنقول هو حماية الأسرة من الأخطار الاقتصادية الناتجة عن وفاة من يعيلها وقد نصت المادة 31 من القانون 12/83 على ذوي الحقوق وهم كالتالي:

أ- **الزوج:** وبناء على ما جاء في نص المادة 32 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد يتوقف وجوب استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي مع الهالك.³

ب- **الأولاد المكفولين:** طبقاً لأحكام المادة 67 من قانون رقم 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،⁴

وهم الأولاد اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

1- **الشرط الأول:** أن تقل أعمارهم عن 18 سنة.

2- **الشرط الثاني:** أن تقل أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة.

¹ - المادة 30، القانون 12/83، مرجع سابق.

² - غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العمومي، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية قالمة (الجزائر)، 2021/2022، ص 29-30.

³ - المادة 32، القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

⁴ - المادة 67، قانون رقم 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3- الشرط الثالث: البالغون اقل من 25 سنة والذين ابرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.

4- الشرط الرابع: الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني.

5- الشرط الخامس: عدم اشتراط سن محدد للبنات بل شرط عدم وجود دخل لهن فقط.

ج-الأصول: يحق للأصول المتكفل بهم خلال حياة الموظف الذي توفي بعد إحالته على التقاعد، الاستفادة من المعاش المنقول طبقا لنص المادة 31 من القانون 12/83 ويشترط لاستفادتهم إثبات انه يكفلهما أثناء حياته.¹

ثانيا: حساب المعاش المنقول

جاء في نص المادة 34 من نفس القانون نسبة معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق كالاتي:

- في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد: 50% للزوج و30% لذوي الحقوق.
- في حالة وجود الزوج وحيد 75% للزوج.
- في حالة وجود إثبات أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج 50% للزوج ويقسم ذوي الحقوق الآخرون 40% منه.
- وفي حالة لم يكن للمتقاعد المتوفي زوج يقسم المعاش على ذوي الحقوق الباقيين الأولاد 45% والأصول 30%.²

ويمكن الإشارة إلى أنه يمكن الجمع بين المعاش المباشر والمعاش المنقول في بعض الحالات من بينها ما تم ذكره في المادة 44 من نفس القانون نصت يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه مع نشاطه الذاتي.³

¹- المادة 31، القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

²- المادة 34، القانون 12/83، مرجع سابق.

³- المادة 44، القانون 12/83، مرجع سابق.

خاتمة



خاتمة:

لقد أعطى المشرع الجزائري للموظف العمومي أهمية بالغة باعتباره المنفذ والأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية، لتحقيق أهدافها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبهذا يكتسب حقوق أصلية له من خلال توظيفه في الإدارة، ويستفيد منها أثناء تأديته للوظيفة وتمثل في الحق المالي والذي هو عبارة عن مبلغ مالي مقابل أدائه الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر رقم 03/06 أي أن الموظف يكون له الحق في راتب نظير جهده المبذول وله طريقة معينة لحسابه ويخضع لعدة شروط ويختلف باختلاف الرتبة في الصنف والدرجة ومنها يتغير الرقم الاستدلالي في حالة الحصول على الترقية بنوعيتها.

وهذا الحق تحيطه حماية قانونية تجعله مع الإدارة محميا باسم القانون وبالإضافة إلى ذلك هناك حماية اجتماعية تخدم الموظف من خلال المال العام كالاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتي يتم تحصيلها من كتلة الأجور بنسبة 3% . ومن خلال دراستنا وجدنا فوارق بين الموظفين العموميين وغيرهم من أعوان الدولة لكونهم يمثلون الفئة الأكثر أهمية لارتباطهم الشديد بالمرافق العامة وحتى من جانب المنازعات من حيث الاختصاص القضائي.

إما بالنسبة لحق الموظف المالي بعد انتهاء مساره المهني والمتمثل في التقاعد وهو عبارة عن مبلغ مالي يصرف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية يستفيد منه بعد أن كرس حياته بتفان في خدمة الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها.



النتائج:

ومن خلال دراستنا لموضوع الحقوق المالية للموظف العمومي، توصلنا إلى النتائج

التالية:

1- رغم أن الفقه الغربي والعربي على حد سواء فلا القضاء ولا التشريع لم يتوصلا إلى وضع تعريف جامع مانع للموظف العمومي إلا أن المشرع الجزائري عرفه في مادته الرابعة من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- رغم وجود قاسم مشترك بين كافة أعوان الدولة ألا وهو تقديم الخدمة العمومية إلا أنه توجد العديد من الفروق التي تمكنا من التمييز بينهم.

3- الراتب هو من أهم حقوق الموظف وذو أهمية بالغة إلا أن كل من التشريع والفقه والقضاء اختلفوا في وضع تعريف جامع مانع له.

4- تعود الترقية بنوعيتها على الموظف العام بأثرها المالي لذا تعد مهمة بالنسبة لكل موظف في الإدارة.

5- لا يقتصر حق الموظف على راتبه الشهري وإنما بجانب ذلك يتقاضى علاوات ومكافآت وحوافز تشجعه على القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه وتكون بصفة دورية أو سنوية.

6- التقاعد مرحلة مهنية جديدة ذو نظام مستقبلي تتطلب من الدولة تلبية احتياجات هؤلاء الأفراد وضمان كرامتهم وإمكانية وجودهم بعد الخروج من الوظيفة العامة.

7- من النتائج المتوصل إليها هو تحقيق الدولة للتوازن بين حقوق المتقاعدين والموارد المالية المتاحة للنظام.



الإقتراحات:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث لضبط تعريف موحد للموظف العمومي لإزالة كل الغموض التي تشوبه.
- 2- العمل على تحديد تعريف جامع ومانع للمرتب بإدخال نصوص واضحة تنظم وتحدد تفاصيل المرتب الشهري للموظف العمومي، مع تأكيد المشرع ضمان مبدأ الشفافية في تحديد الرواتب والمكافآت مما يعزز الثقة بين الموظفين والإدارة، ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي.
- 3-مراجعة الهيكلية المالية للأجور والمرتبات ومراجعة دورية شهرية أو سنوية بما يتناسب وتكاليف المعيشة.
- 4- إدراج آليات قانونية تتيح للموظفين الاستفادة من التحفيزات المالية.
- 5- يجب أن تسعى الدولة إلى تطوير نظام تقاعد يضمن توفير مستوى معيشة كاف للمتقاعدين، ويحافظ على كرامتهم ويعزز من المساوات بين جميع الفئات وذلك بتظافر جميع الجهات المعنية (حكومة، نقابة المجتمع المدني).

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

أ-الدساتير

- دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تم نشره في الجريدة الرسمية عدد 64، وتاريخه 10 سبتمبر 1963.

-دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94، بموجب أمر رقم 76-97، بتاريخ 24 نوفمبر 1976 الموافق ل الأربعاء 2 ذو الحجة 1396.

-دستور 1989 في الجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخ في 01 مارس 1989 الموافق ل: الأربعاء 23 رجب 1409، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989.

- دستور 2020 لسنة 2020، الجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020.

ب-القوانين والأوامر والمراسيم

-القانون 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
-القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/06/1983 الجريدة الرسمية العدد 28
1983/07/05.

-القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقة العمل المؤرخ في 21/04/1990.

-القانون 03/99 المتعلق بالتقاعد، ج، ر، رقم 20 المؤرخة في 24/10/1999.

-القانون 11/84 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم المؤرخ في 09 يونيو 1984، ج، ر، رقم 43، 22 يونيو 2005.

-القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، المؤرخ في 15/02/2008، ج، ر، العدد 21.

-القانون 06/24، المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم والمؤرخ في 28/04/2024.

-الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، المعدل بالأمر 03/06 المؤرخ في 02/06/1966.

-الأمر 154/66 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية، المؤرخ في 08/07/1966.

-الأمر 166/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم.

-الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-المرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص لغير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا المؤرخ في 09 فبراير 1985 ج.ر.ج.د.ش العدد رقم 09 المؤرخ في 24/02/1985.

-المرسوم الرئاسي 304/07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم 2024.

-المرسوم التنفيذي 70/08 المتضمن تأسيس المنحة الجزافية لفائدة بعض الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 26 فيفري 2008 العدد 11.

-المرسوم التنفيذي 134/10 المؤرخ في 13 ماي 2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

-المرسوم التنفيذي 176/15 المتضمن تأسيس المنحة الجزافية لفائدة بعض الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية المعدل للمرسوم التنفيذي 07/08.

ثانياً: القرارات

-قرار رقم 007843 المؤرخ في 15/04/2023 (خ، ب، ع) ضد والي ولاية معسكر المتضمن عامل -علاقة عمل مؤقتة- قرار بإنهاء علاقة العمل.

ثالثا: الكتب

-بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018

-جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021

-عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1979

-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006

-مازن ليلو راضي، القانون الإداري: طبيعة القانون الإداري، التنظيم الإداري، نشاط الإدارة العامة، الضبط الإداري، الوظيفة العامة، الأموال العامة، القرار الإداري، العقود الإدارية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005

-محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، النظرية العامة للموظف، الجزء الأول، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 1969

-نواف سالم كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2010

رابعا: أطروحات الدكتوراه والمذكرات الجامعية

-محمد الأحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتورا في القانون العام جامعة أبوبكر بن قايد تلمسان الجزائر 2016.

-بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة نيل شهادة الماستر كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2018/2019.

-عبدالية عبد الناصر، غمراني خير الدين، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي
مذكرة ماستر في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قالمة، الجزائر،

2022/2021

-عدلاني فتيحة، الحقوق المالية للموظف العمومي في تشريع الجزائر، مذكرة نيل شهادة
الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، الجزائر 2023.

خامسا: المقالات والدراسات

-العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم
السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد النعام(الجزائر)، المجلد الرابع، العدد02، الرقم
التسلسلي 08، جوان 2018.

سادسا: المحاضرات

- الفتيحي عبد الحق، دروس عبر الخط في مقياس نظام الأجور والحوافز، موجهة لطلبة
سنة أولى ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم
الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2022/2021.

- فاضلي سيد علي، محاضرات في مقياس النظام القانوني للموظف العام موجهة لطلبة
ماستر 2 تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية المسيلة، الجزائر،

2024/2023.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	شكر وعران
	إهداء
1	مقدمة
الفصل الأول: الضبط المفاهيمي للموظف العام	
5	المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العام
7	المطلب الأول: تعريف الفقه للموظف العام
7	الفرع الأول: الفقه الفرنسي
8	الفرع الثاني: الفقه المصري
9	الفرع الثالث: الفقه الجزائري
10	المطلب الثاني: التعريف القضائي للموظف العام
10	الفرع الأول: القضاء الفرنسي
10	الفرع الثاني: القضاء المصري
11	الفرع الثالث: القضاء الجزائري
12	المطلب الثالث: التعريف التشريعي للموظف العام
12	الفرع الأول: التشريع الفرنسي
13	الفرع الثاني: التشريع المصري
14	الفرع الثالث: التشريع الجزائري
19	المبحث الثاني: الفرق بين الموظف العام وغيره من أعوان الدولة
19	المطلب الأول: تمييز الموظفين عن العمال العموميين الأجراء
21	المطلب الثاني: تمييز الموظفين عن الأعوان المتعاقدين
22	المطلب الثالث: تمييز الموظفين عن الأعوان المتربصين والموظفين الفعليين

الفصل الثاني: النظام القانوني للحقوق المالية للموظف العام

31	المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف العام أثناء تأدية المهام
31	المطلب الأول: الحوق المالية الأساسية للموظف العام
31	الفرع الأول: الحق في الراتب وتكيف طبيعته
33	الفرع الثاني: الأحكام القانونية التي تحكم الراتب
44	المطلب الثاني: الحقوق المالية المضافة للموظف العام (الحوافز العلاوات والأنظمة التعويضية)
44	الفرع الأول: العلاوات والأنظمة التعويضية
49	الفرع الثاني: المنح والمكافآت
51	المبحث الثاني: الحقوق المالية للموظف العام بعد التقاعد
52	المطلب الأول: مفهوم التقاعد
52	الفرع الأول: تعريف التقاعد
52	الفرع الثاني: التكيف القانوني للتقاعد
53	المطلب الثاني: معاش التقاعد من حيث الحقوق المالية
54	الفرع الأول: المعاش المباشر
57	الفرع الثاني: المعاش المنقول
60	الخاتمة
	قائمة المراجع
	فهرس المحتويات

المخلص

تشكل دراسة وضع الموظف العام إحدى الإشكاليات المركزية في منظومة الوظيفة العمومية والقانون الإداري، إذ يعتبر الموظف العام الرقم الصعب في مجال الوظيفة العمومية خاصة والقانون الإداري بصفة عامة.

وقد أسفرت دراستنا التحليلية لوضعية الموظف العام في التشريع الجزائري عن نتائج مهمة، أبرزها تعريف الموظف العام من خلال الأمر 03/06 والمتعلق بالوظيفة العمومية رغم تعدد النصوص المنظمة لهذا المجال، والذي عرفه في مادته الرابعة بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري".

يؤدي تنوع أنشطة الدولة وأجهزتها الإدارية إلى تباين أوضاع العاملين بها، حيث تخضع فئة الموظفين الأكثر أهمية لارتباطها المباشر بالمرافق العامة لأحكام القانون العام والقضاء الإداري، بينما تخضع فئات أخرى من المستخدمين لأحكام القانون الخاص والقضاء العادي.

ومع ذلك، فقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام حزمة من الحقوق المالية الأساسية إذ تكمن في حقوق مالية أثناء أدائه لوظيفته والمتمثلة في الراتب وملحقاته والترقية بنوعيتها، وحقوق مالية بعد تقاعده وتتمثل أساسا في معاش التقاعد (المعاش المنقول والمعاش المباشر).

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الحقوق المالية، الراتب، الترقية، التقاعد.

Abstract

Studying the status of the public employee constitutes one of the central problems in the system of public employment and administrative law, as the public employee is considered a difficult figure in the field of public employment in particular and administrative law in general.

Our analytical study of the status of the public employee in Algerian legislation has yielded important results, the most prominent of which is the definition of the public employee through Order 06/03 relating to public employment despite the multiplicity of texts regulating this field, which defines him in its fourth article as: "Every employee appointed to a public job is considered an employee ." Permanent and ranked in the administrative ladder "

The diversity of the activities of the state and its administrative agencies leads to varying conditions for its employees, as the most important category of employees due to their direct connection to public facilities is subject to the provisions of public law and administrative judiciary, while other categories of employees are subject to the provisions of private law and ordinary judiciary

However, the Algerian legislator has guaranteed the public employee a package of basic financial rights, which lie in financial rights during the performance of his job, which are represented in the salary, its supplements, and both types of promotion, and financial rights after his retirement, which are mainly represented in the retirement pension (transferred pension and direct pension).

Keywords: public employee, financial rights, salary, promotion, retirement.