

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



الحقوق المالية للموظف في الجزائر

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة :

إيمان بوستة

إعداد الطالبة :

فراح فايذة هامل

الموسم الجامعي : 2014 / 2015

بسم الله الرحمن الرحيم

" و من يتق الله يجعل له مخرجا و يرزقه من حيث لا يحتسب(1) و من يتوكل على الله فهو حسبه إن الله بالغ أمره قد جعل الله لكل شيء قدرا (2) "

صدق الله العظيم

سورة الطلاق الآية 1، 2

شكر وعرفان

الشكر لله العلي القدير صاحب الفضل الكبير في انجاز هذه المذكرة، فبفضله و نعمة
الصبر التي منى بها علينا استطعنا إتمام هاته المذكرة

و اخص بالشكر و التقدير الأستاذة الدكتورة الفاضلة إيمان بوسنة، و التي أشرفت على
مذكرتي من خلال إرشادي و تقديم النصائح و التوجيهات من اجل انجاز هاته المذكرة بالرغم
من انشغالاتها الكثيرة

شكرا لك أستاذتي

دون أن أنسى كل من شجعني و ساعدني في هذا العمل من قريب أو بعيد و بالأخص
أبي الغالي وأختي العزيزة هامل سعاد

فراح فايزة هامل

مقلّمه

تمارس الإدارة نشاطات متعددة تسمى بالأعمال الإدارية، و تختلف هاته الأعمال حسب طبيعتها القانونية، فمنها ما يسمى بالأعمال المادية و منها ما يسمى بالأعمال القانونية، و هذه الأخيرة ما تسمى بالتصرفات القانونية وهي نوعان: إما تصرفات تقوم بها الإدارة من جانب واحد بإرادتها المنفردة دون إشراك طرف آخر معها كالقرارات الإدارية بأنواعها، أو تصرفات تقوم بها بالاشتراك مع طرف آخر أو عدة أطراف عن طريق توافق الإرادتين بهدف إحداث اثر قانوني إما بإنشاء التزام أو تعديله أو إلغائه، و هذا ما يسمى بالعقود الإدارية.

ومن بين العقود الإدارية وأهمها عقد الوظيفة العمومية و هو عبارة عن اتفاق بين الإدارة و احد الأفراد أو المتعاقد معها، يتولى بمقتضاه هذا الأخير و تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة، فيحصل منها على عدد من الحقوق و في المقابل عدد من الالتزامات الوظيفية مصدرها العقد أو الاتفاق.

ومن بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف في مقابل وفائه بالتزاماته العقدية تجاه الوظيفة التي يشغلها الحقوق المالية والتي نص عليها المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي من بين الامتيازات الكبيرة التي يستفيد منها الموظف دون الفئات المهنية الأخرى.

أهمية الموضوع

لا يمكن تصور عقد وظيفة عامة بين طرفين لا يتضمن حقوقا مالية للطرف المتعاقد مع الإدارة، فهذه هذا الأخير من وراء التعاقد هو الحصول على مقابل مالي.

و يوفر قانون الوظيفة العمومية للمتعاقد مع الإدارة حقه في المقابل المالي، كما يضمنه و يحميه من خلال النص عليه في هذا القانون.

إشكالية الموضوع

إلى أي مدى يعد المقابل المالي حقا أساسيا للموظف في مختلف مراحل مسيرته الوظيفية؟

و يتفرع عن هاته الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التي نوردها فيما يلي:

1. ما هو الراتب المالي للموظف؟
2. كيف يحسب هذا الراتب؟
3. ماهية أنواع الحماية القانونية للراتب؟
4. كيف يكون الراتب في مرحلة التقاعد؟
5. ماهية الآليات التي تسوى بها نزاعات معاش التعاقد؟

أسباب اختيار الموضوع

1. كون هذا الموضوع يعالج أهم حقوق الموظف العمومي المتمثل في الراتب.
2. لأنه موضوع دقيق و عناصره واضحة.
3. التعرف على أهم النصوص القانونية التي تحكم و تحمي هذا الحق من خلال قانون .03/06.
4. الاطلاع على ما للموظف من حقوق مالية أثناء تأديته لوظيفته و بعدها.

المنهج المتبع

و لنتمكن من دراسة هذا الموضوع ارتأينا الاعتماد على كل من المنهج الوصفي و ذلك من خلال الاعتماد على تعريف بعض المصطلحات داخل الموضوع لتسهيل التعامل معها، و المنهج التحليلي من خلال عرض بعض النصوص القانونية المتعلقة بدراستنا و تحليلها.

الصعوبات

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

1. قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.
2. صعوبة الحصول على هاته المراجع لكثرة استعمالها.

و للإجابة على الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع، قسمناه إلى فصلين:

الفصل الأول: يتعلق بالحقوق المالية للموظف أثناء تأدية وظيفته.

الفصل الثاني: فيتعلق بالحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.

الفصل الأول

الحقوق المالية للموظف أثناء تادية وظيفته

الفصل الأول

الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية وظيفته

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

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

- المبحث الأول : حق الموظف في الراتب و الحماية الاجتماعية
- المبحث الثاني: حق الموظف في العلاوات و التعويضات

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

المبحث الأول

حق الموظف في الراتب و الحماية الاجتماعية

يعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في الخدمة المدنية أو المهنية لأنها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين، و إن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا المالية كالمرتبات و العلاوات و المكافآت و التعويضات و كلها تمثل المقابل للعمل الذي يبائسه الموظف لحساب الدولة. و سنرى ذلك بصورة أوضح على النحو التالي:

المطلب الأول

حق الموظف في الراتب

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

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

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

¹ المادة 32 من القانون المعمول به سابقا.

و بناء على ذلك، يتطلب الأمر الإحاطة بطريقة تحديد الراتب في (الفرع الأول) و متى يستحق الموظف الراتب في (الفرع الثاني) ، و ما مركز الموظف القانوني في (الفرع الثالث) مع إظهارها في ذلك من الحماية القانونية للراتب.

الفرع الأول

استحقاق الموظف للراتب

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه، و ذلك على أساس أن الراتب يقابل العمل، و يكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره ، و ضرورة 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. و بالتالي استحقاق الموظف للراتب.

2- في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع و قابل للطعن فيه.

3- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي و لكن غير موجود قانونيا، لذا حماية للغير أعطى المشروع للشخص صفة الموظف و أعطى عمله الصفة القانونية.

يجب على الموظف الذي يعين حديثا أن يلتحق بمنصبه، و يقصد بالتصويب ذلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه و لهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب و مدة التربص و التقاعد.

و توضح المادة 83 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية بقولها "يعين كل مترشح ثم توظيفه في رتبه للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن تنصب القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"¹.

¹ لحسن بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 110.

و على ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله، بل يجب أيمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه. وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق للأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه. لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفق الشكل و الإجراءات القانونية المرسومة و المقررة، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006¹ على ذلك¹. فنجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله و بإدماجه في وظائفه الجديدة، و ترتبط 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- السريات الفعلية للأحكام قرار التعيين و بالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه.

3- امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين و بالتالي عدم استحقاقه لراتب.

و ترتيبا على ذلك فان 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 و تقوم بسحبه بموافقة صاحب المصلحة الضمنية و ذلك بإزالته من التنظيم القانوني و يقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة ، فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فورا، و إذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافأة و ليس كراتب.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 140.

الفرع الثاني

نظام تحديد الرواتب

تطبيقاً للمواد 8 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف و دفع الرواتب ، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، هذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية و المهنية، فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد و تطوير مهارته¹، فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها و احترامها و إلا بعد انتقاصا من وضعه القانوني و مركزه المالي، و بالتالي إخلالا بالتزامات الإدارة إزاء الموظف.

طبقاً للمادة 119 من القانون الأساسي العام يشتمل الراتب على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي

- العلاوات و التعويضات

- طريقة حساب الراتب:

1-1 الراتب الرئيسي:

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

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

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 10: 453.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 86.

² المرسوم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر

2007، ج.ر، عدد 61، د.س.ن.

- الرقم الاستدلالي في الدرجة السابعة: 159.
- المرتب الأساسي:
- $20385 = 453 \times 45$
- الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة.
- $159 + 453 = 612$
- ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 612 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج.
- $27540 = 45 \times 612$

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

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

و يندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر ب 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480 ، و يتم هذا التطور من صنف إلى صنف و من مجموعة إلى مجموعة، وبهذا التطور المزيج إلى المكافأة ، الترقية المهنية و كذا التطور في مستويات التأهيل.

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

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

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

في إطار اعتماد نسبة منسجمة بين الراتب الأساسي و النظام التعويضي، فقد نص المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه، على إدماج التعويض الشكلي للدخل و تعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة ضمن الراتب الأساسي¹، و يتمثل ذلك فيما يأتي:

- التعويض التكميلي
- التعويض الخاص الإجمالي
- التعويض البحوث الجمركية
- تعويض أداء الخدمة المقرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-35 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1992 و المتضمن إنشاء تعويضات لفائدة مستخدمي المفتشية العامة للمالية و لقد تم إدماج هذه التعويضات ضمن الراتب الرئيسي.

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

الفرع الثالث

مركز الموظف تجاه راتبه

تبرز العلاقة التي تربط الموظف ذاته بالإدارة المستخدمة المكانة الخاصة مقارنة بعمال القطاع الاقتصادي، انطلاقاً من كون هذا الأخير عوناً للدولة، و أن الدولة أي المشروع الجزائري يعترف له بوضعية قانونية و تنظيمية إزاء الإدارة، و يترتب عن هذه الوضعية عدد من النتائج تفرضها ضرورة البحث عن التوازن بين متطلبات الإدارة و المصالح الخاصة للموظف في إطار النظام الوظيفي، و في حدود ما يتوافق و تحقيق الصالح العام عملاً بالتصور القائل بأن " سلطة الدولة ترتبط أساساً بقدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام و استمراريته و المساواة في الاستفادة من خدماته"¹، و هذا يعني أن للدولة سلطة تحديد الراتب و سلطة زيادته عند اللزوم، و سلطة تخفيضه إذا وجد لذلك مقتضى دون أن يكون للموظف حق الاحتجاج بحقوق مكتسبة في هذا الخصوص².

أولاً: حسب المادة 31 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة فإن المرتبات العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يحتلها الموظف بالإضافة إلى درجته³. ثم صدر المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 1966/06/02 حيث حدد سلالم المرتبات و قد وضع هذا المرسوم 14 سلماً، ثم صدر المرسوم رقم 38/66 المؤرخ في 1966/06/02 حيث حدد مرتبات المجموعة الخارجية على السلم.

ثانياً: كذلك تم تحديد المرتب حسب المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية⁴، هذه الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق خاصة و أنها لا تغطي كافة

¹ رشيد حبانى، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر و الإشهار، الربوبية، 2012، ص 18.

² نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص 113.

³ المادة 31 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 2 جوان 1996، ج.ر، عدد 46، (1966).

⁴ المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس

1985، ج.ر، عدد 13، (1985).

المناصب و الأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها و هذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين تصنيف مناصب العمل و هذا ما دفع بالحكومة إلى التراجع و سمحت للمؤسسات المستخدمة بتصنيف مناصب العمل، و هذا ما جاء في نص المادة 63 من هذا المرسوم حيث نصت بقولها: " يمكن للسلطة المستخدمة المعينة أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية و الوزارات لجنة أو عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات و الوزارات أو الأجهزة أو المصالح و المؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها"¹.

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

الفرع الرابع

الحماية القانونية للراتب

إن المتعارف عليه أن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، و من أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية و المهنية، فهي من

¹ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 114.

ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو و أسرته، و من ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد و تطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني و مركزه المالي، و بالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف. لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي و في حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹.

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

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

يتم التبليغ الرسمي لأمر الحجز إلى المحجوز عليه شخصياً، أو إلى أحد أفراد عائلته البالغين المقيمين معه في موطنه الحقيقي، أو يتم في موطنه المختار، و يبلغ إلى المحجوز لديه شخصياً إذا كان شخصاً طبيعياً، و يبلغه إلى الممثل القانوني أو الإتفاقي أو المفوض إذا

¹ المادة 775 إلى 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008، ج.ر، عدد 21، (2008-04-23)، ص 217.

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

كان شخصا معنويا، مع تسليمه نسخة من أمر الحجز و التتويه بذلك في محضر التبليغ الرسمي." و في حالة تعدد الحاجزون، فإنهم يشتركون بحصص متساوية في نسبة الحجز.

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

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

المطلب الثاني

حق الموظف في الحماية الاجتماعية

إن استقرار الوظيفة العمومية من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة، و لحسن سير مرافقها العامة و تقديم خدمة للصالح العام، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا. كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم العلمي كلما تزايدت المخاطر التي تحيط

¹ المواد من 279 إلى 781 من القانون رقم 08-09 المعمول به سابقا، ص 219.

² المادة 108 من قانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل و المتمم المؤرخ في 9 يونيو 1984، ج.ر، عدد 43، (22 يونيو 2005)، ص 29 .

بالإنسان، و لردع الأخطار الاجتماعية و مواجهة آثارها كان لابد للدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال و الذي أصبح الآن حقا تشترك في ممارسة و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية (أولا) ثم الضمان الاجتماعي (ثانيا) .

الفرع الأول

الخدمات الاجتماعية

تعرف المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها كما يلي " تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال و الإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية و بصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و أسرته"¹. و قد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية و أعادت النظر في مبادئها و أساليب تنظيمها.

إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية و ليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين²:

- تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال.
 - تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت إليها تحت ضغط عوامل عديدة .
- و كان على هذا القانون أن يجعل أولا حدا للنظام الذي تأسس انطلاقا من مراسيم 1962 جويلية و أن يعترف للأعوان الذين وظفوا تحت ظل هذين النصين بالضمانات

¹ المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها المؤرخ في 15 ماي 1982، ج.ر، عدد 20، د.س.ن، ص 235.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 41.

المهنية التي لم يكونوا يتمتعون بها من قبل و كان عددهم يفوق حسب إحصائيات 1969 مائة ألف عون¹.

إن المجالات التي يتم التكفل بها تطبيقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما في ما يخص الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 و المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-74²، بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير أن هناك إضافة جديدة في هذا الأخير و هي:

- 1- تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء و هذا ما سبق ذكره في المطلب الثاني بأن الحماية الاجتماعية لم تعد حكراً على الموظفين بل أصبح الآن حقاً تشترك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية.
- 2- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق.

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية بجعل الموظف في وضعية موضوعية تتصف بطابع تشريعي و تنظيمي، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين و أنظمة لا يجوز مخالفة السلطات الإدارية لها، نتيجة لقواتها التشريعية الملزمة، و باعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه أنظمة الوظيفة العامة و لا يجوز لهم تجاوزها³. كما اهتم المشروع بكيفية تموين صندوق الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، و تجديد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيئات من طرف العمال التابعين لها بواسطة ممثلهم و في إطار الهيئات و الهياكل المنشأة لهذه الغرض.

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

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 42.

² المواد 143 - 19 من المرسوم رقم 82-179 المعمول به سابقاً.

³ المادة 2 من المرسوم رقم 82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية المؤرخ في 11 ديسمبر 1982، ج.ر، (1982).

الضرورية للنمو و التفاعل الايجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية"¹.

الفرع الثاني

الضمان الاجتماعي

ظهر مصطلح الضمان الاجتماعي لأول مرة في التشريع الأمريكي الصادر بتاريخ 14/08/1935 و الذي كان يقر إعانة لمن يواجه البطالة أو الشيخوخة خاصة في أعقاب الأزمة الاقتصادية لعام 1929، و لم يبدأ هذا النظام في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، و هي المرحلة التي تمت خلالها سن أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر². أما فرنسا فكانت أكثر الدول الأوروبية تأثرا بالتشريعات الألمانية في مجال الضمان الاجتماعي، و لم يكن من السهل في ظل سيادة المذهب الفردي أن يولد نظام حقيقي للتأمين أو الضمان الاجتماعي، و لقد ترتب على هزيمة ألمانيا في الحرب العالمية الأولى و استعادة فرنسا لمقاطعتي الألزاس و اللورين حيث وجدت الحكومة الفرنسية نفسها أمام موقف يضطرها للتدخل العاجل فقد كان سكان المقاطعتين العائدتين يتمتعون بالضمان الاجتماعي في ظل الحكم الألماني و لم يكن من الممكن تجريد هؤلاء العمال من مزايا قررها لهم المستعمر، فكان إلزاما على الحكومة توحيد التشريعات المطبقة في فرنسا و قد أدى ذلك لصدور قانون 25 افريل 1928 على أن عيوب هذا القانون جعلت من اللازم تعديله بقانون آخر صدر في 30 افريل 1930 ثم توالى التعديلات التشريعية في مجال الضمان الاجتماعي بهدف زيادة الحماية التي يكلفها هذا القانون و هذا ما جعل من التشريع الفرنسي في هذا المجال أفضل من النظم الموجودة في الدول الأخرى. أما في الجزائر فقد كان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين النظام العام أي بحسب الفئات العاملة و مجموعة من

¹ نظمه احمد محمد سرحان، الخدمات الاجتماعية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2006، ص 18.

² أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر 1949 و ذلك بموجب المقرر رقم 49-145 المطبق بموجب القرار الصادر في 10-06-1949 و المتضمن إحداث أول نظام للتأمينات الاجتماعية في الجزائر، إضافة إلى المقرر رقم 49-61 الصادر في 1949 و المتضمن إصلاح صندوق التعاون للعمال و البلديات بالجزائر و تحويله إلى مؤسسة عمومية للجزائر و كذا النصوص اللاحقة له.

الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983 و الذي يهدف إلى تعميم الضمان للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد¹، فيشمل العمال و الموظفين بالإضافة إلى السماح للنقابات و الجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان، و لإعطائها أكثر فعالية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل الفئات و ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07.

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

لقد حدد القانون 11/83 في مادته الثانية و على سبيل الحصر الأخطار التي تعطيها التأمينات الاجتماعية و التي جاء فيها على أنه "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: " المرض، الولادة، العجز، الوفاء".

أولاً: فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين عن المرض العادي و التأمين المرض المهني، كما تشمل أداءات التأمين على المرض، أداءات عينية و أداءات نقدية.

ثانياً: إن قانون التأمينات الاجتماعية مكن المرأة الحاملة التي تضطر إلى للتوقف عن عملها من الاستفادة من الأداة العينية و النقدية الناتجة عن وضع الحمل، كما نصت عليه المادة 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم و التي جاء فيها على أنه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به.

ويمكن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة"، كما لها أي الحق في تعويضه تساوي 100% من الأجر اليومي، أما

¹ المادة 1 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم المؤرخ في 2-7-1983، ج.ر، عدد 28، (1983).

² المادة 6 من القانون رقم 83-14 المتضمن بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم المؤرخ في 2 يونيو 1983، ج.ر، عدد 28، (1983).

بالنسبة لموقف المشروع الجزائري و موقف المشروع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد عطلة الأمومة فإن هذا الأخير نجده أصناف أسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها .

ثالثا: و لقد بين المشروع الجزائري شروط الاستفادة من العجز في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم¹.

1- لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد، المادة 34 من القانون رقم 11/83.

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

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

4- أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد استفاد من التعويضية اليومية للتأمين على المرض.

5- أن يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل إما سنتين (60) يوما أو (400) ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوما.

6- أن يكون المؤمن له اجتماعيا إما مئة و ثمانين يوما أو ألف و مائتي ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطل المرضية الطويلة الأمد التي بلغت ثلاث سنوات.

رابعا: تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون، سواء كان العقد محدد المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه، و يعتذر على وقته أداؤه، ولا يترتب على وفاة هذا الأخير بالتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره

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

القانون في مجال التأمينات الاجتماعية، و يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته¹.

و لقد بين لنا المشروع الجزائري الشروط الواجب توفرها للاستفادة من منحة الوفاة:

1- أن يكون المؤمن له اجتماعيا المتوفى قد عمل إما 15 أو 100 ساعة للاستفادة من منحة الوفاة.

2- لا يمكن المطالبة برأس مال الوفاة إلا بعد تكوين الملف و قبل مضي أربع سنوات ابتداء من تاريخ الوفاة.

المبحث الثاني

حق الموظف في الحوافز

¹ المادة 67 من القانون رقم 08-01 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

يطلق مصطلح الحوافز على مجموعة الوسائل و الخطط التي من نشأتها إثارة المزيد من اهتمام الموظف بعمله و أدائه كما و كيفاً، و تحقق الحوافز من جهة نظر الإدارة خفض تكاليف العمل، و مساعدة الإشراف و تحسين الكفاية و رفع معنويات الموظفين.

و سنشير لأهم أنواع الحوافز على النحو التالي:

- **المطلب الأول : حق الموظف في العلاوات و التعويضات**
- **المطلب الثاني : حق الموظف في الإجازات و الترقيات**
- **المطلب الثالث: حق الموظف في الاستفادة من حماية الدولة**

المطلب الأول

حق الموظف في العلاوات و التعويضات

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

الفرع الأول

الحق في العلاوات

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

- 1 - **منحة المنصب العالي:** تنص المادة 2 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 على أن الموظفين الشاغلين لمناصب هيكلية و وظيفية تابعة للمصالح المركزية و غير المركزية و اللامركزية في الدولة، يستفيدون من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب¹.
- 2 - **منحة الضرر:** ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة و المخاطر و يعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه المنحة بعد استشارة لجنة الأمن و الصحة المختصة.
- 3 - **منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم:** و هو تعويض للعمل الدائم الزائد على ساعات العمل الثانوية، الذي تمليه ضروريات المنصب و لا تتعد 22 ساعة شهريا فقد يتقاضاه سائق مداومة، كاتب سكرتارية، رئيس أو رئيس مصلحة... الخ

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

4 -منحة المنطقة: تخص كل الموظفين في المناطق المعنية بهذه المنحة و هي عبارة عن نسبة مئوية من الأجر الأساسي¹.

5 -منحة الخبرة: تحسب بنسبة %1,4 من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية.

6 -منحة التأهيل: منحة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية و التكوين المهني و التعليم العالي و نسبتها %15

7 -منحة الأقدمية البيداغوجية: يستفيد منها فئة المدرسين، مديري المؤسسات و نواب مديري الدراسات و مستشارو التربية و مستشارو التغذية و سلك التوجيه المدرسي، والمفتشين.

8 -المنح العائلية

أ- منحة الأولاد: أي لكل طفل يكون تحت كفالة أحد والديه حق الاستفادة من المنح العائلية بشرط أن يكون مقيما على التراب الوطني، و وفقا للمادة القانونية المحددة

1- منذ ولادة الطفل إلى غاية سنة و تمتد إلى سنة كاملة في الحالات الآتية:

- الطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية.
- الطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا و يتقاضى أجره شهريا أن لا يتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون.
- الطفل الذي انقطع عن مزاوله النشاط التعليمي أو التكويني بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن.

- للبنات الماكثة في البيت شرط أن تكون متكلفة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.

ب-منحة الأجر الوحيد: تمنح للموظف المتزوج الذي لديه أطفال و تكون زوجته لا تمارس أي نشاط مهني: الزوجة، الأرملة، العازب، المتكلفة بالأطفال.

9- منحة التوفيق

¹ بيان طرق تحديد منحة المنطقة في المرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 للقانون الأساسي العام للعامل.

10- منحة المسؤولية

الفرع الثاني

الحق في التعويضات

أولاً: التعويض الجزافي عن الخدمة : أثناء تطبيق سلم الأجور الجديدة اتضح بان الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك و خاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب و كذا فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة و الإدارات العمومية و كذلك الأعوان المتعاقدين، و لتسوية وضعيتهم اقر فخامة رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف إلى آخر. و هذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 07-08 المؤرخ في 26-2-2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية.

ثانياً:تعويض الدعم المدرسي و المعالجة البيداغوجية: استحدثت بمقتضى المرسوم التنفيذي 11-171 المؤرخ في 26-10-2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24-02-2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. كما تخضع هاته المنحة لاقتطاع الضمان الاجتماعي و الضريبة.

كما أن هناك تعويضات مختلفة نذكر منها:

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

المطلب الثاني

حق الموظف في الإجازات و الترقيات

الفرع الأول

الحق في الإجازات

تعد الإجازات حقا وظيفيا للموظف العام مستمدة من المركز النظامي الذي يشغله الموظف العام، و هي لا تقطع الصلة الوظيفية التي تربط الموظف بالدولة، بل تبقى موظفا عاما متمتعاً ببعض الحقوق.

أولاً: الإجازات العادية:

و هي إجازة دورية سنوية شرعت أصلا لراحة الموظف بعد ما بذله من مجهود على مدار العام و لتحديد نشاطه و حيويته في العمل بعدها، وقد تكون هذه الإجازة موحدة بالنسبة لسائر الموظفين أو متفاوتة طولا قصرا حسب مدة خدمة الموظف أو سنه أو مستواه الوظيفي¹. و من بين الحقوق أيام الراحة القانونية المدفوعة الأجر و تؤكد ذلك المواد التالية:

المادة 192 من القانون رقم 03-06 " للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر و المحددة في التشريع المعمول به " و تؤكد المادة 193 من نفس المرسوم على ذلك " يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر، أيام راحة قانونية للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

أما بالنسبة للعطلة السنوية فتتص عليها المادة 194 من القانون رقم 03-06، بحيث يكون للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر و لكن لا يمكن تعويضها بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب. تجيز بعض نظم التوظيف تجزئة الإجازات العادية، كما يجيز بعضها الآخر أرجاء منحها بل منعها و قطعها بعد منحها الضرورة يقتضيها صالح العمل و ضم حدودها بعضها إلى بعض في حدود معينة، و يتعين لمتمتع الموظف بهذه الإجازة موافقة رئيسية مقدما عليها بناء على طلب الموظف.

ثانيا: الإجازات المتنوعة

و هي إجازات تقتضيها اعتبارات إنسانية و اجتماعية خاصة مثل:

- المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية. المادة 209 من القانون رقم 03-06
- عطلة خاصة لمدة ثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج في إيقاع المقدسة لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط. الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى المستدعى في إطار الاحتياط.

¹ محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها و أساليب إصلاحها)، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي القاهرة، 1990، ص 140.

- و للمرضعة الموظفة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، و لمدة سنة التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال السنة أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة المولية و هذا ما تأكده المادة 214 من القانون 06-03. وتكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة موظفين، أما إذا من القانون الأساسي الخاص وتيرتين للترفيه في الدرجة، فإن النسب يحدد على التوالي سنة و أربعة ضمن عشرة موظفين.

و تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون، كما نصت المادة من المرسوم التنفيذي 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بشبكة الاستدلالية للمرتبات و نظام دفع رواتبهم على أنه " يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقيه في الدرجة " ، و تكون الترقية في الدرجة بصفة مستمرة في حدود درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، و إذا مارس الموظف نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه، فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة بمعدل 1,4 إذا عمل في الإدارات العمومية، و 0,7 في مختلف القطاعات الأخرى.

ثالثا: الاجازات العرضية

و هي إجازات تقتضيها ظروف اضطراب طارئة تحتم على الموظف التغيب الفوري عن العمل. و هذا ما نصت عليه المادة 212 من القانون 06-03 تنص على مايلي:

للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية التالية:

- زواج الموظف.
- ازدياد طفل للموظف.

- ختان ابن الموظف.
- زواج أحد فروع الموظف.
- وفاة أحد الفروع أو الأصول و الحواشي المباشرة للموظف أو زوجة "
- إذا فكل العطل و الغياب المذكورة في هذا المطلب هي أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر، و تسمى كذلك بوضعية القيام بالخدمة و هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. مع الإشارة، أن المشروع قد عاد إلى التسمية المعتمدة في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، لتكيف هذه الوضعية على أنها وضعية قيام بالخدمة، بعد أن استعمل مصطلح "الخدمة الفعلية" في أحكام المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية¹.

الفرع الثاني

الحق في الترقيات

اقتضى تنظيم الوظيفة العامة كسلك مهني دائم وفق مبدأ الكفاية، التحقق من كفاية الموظف ليس فقط عند الالتحاق بها بل تطلب التأكد من احتفاظه بمستوى الكفاية اللازم لحسن أداء الخدمات العامة أثناء مباشرته لها، لهذا يجب تطوير و تطبيق السياسات و الإجراءات المتعلقة بالمكافآت، التي تضمن تمكين المؤسسة من جذب العدد المطلوب و الكافي من الموظفين ذوي المهارات و الخبرات الضرورية لعملها و الاحتفاظ بهم، هما يمكنها

¹ رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 65.

في النهاية من تحقيق أهداف العمل¹. و لقد اعتمدت جل الوظائف العمومية غير العالم ثلاث صيغ للترقية:

- 1- الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور
- 2- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك
- 3- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه

و لقد نصت أحكام المادة 97 من القانون رقم 03-06 " يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة

أولاً: الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور

هذا الأسلوب مرتبط بالمسار المهني، و بالتالي بأمل الموظف إلى تحسين مستوى أجرته بصفته تدريجية و يعتمد هذا الأسلوب على مبدأ الأقدمية إلى جانب الكشف عن الجدارة كقرينة على توافر الخبرة و التجربة، و تعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتباراً بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة و وسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين.

إذ يمكن تعريف الترقية في الدرجات بأنها تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة و ثائر و هي المدة الدنيا، المتوسطة القصوف و بهذا يكون هذا النوع عن الترقية تلقائياً.

ثانياً: الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك

يعتبر الأصل في الترقية إلى الوظائف الإشرافية أكبر حافز مادي للعامل على التقدم في عمله ورفع كفاية، و هو ما يقتضي وضع خطة سلمية للترقية إليها و إتباع أفضل الأساليب لاختيار شاغليها. و يقصد بهذه الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة،

¹ باري كشوري، الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة، 2004، ص 153.

حسب الكيفيات التي تحددها المادة 107 من الأمر رقم 03-06¹. وتحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة مرتين متتاليتين:

تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي 304/07 المذكور أعلاه " إذا كان الراتب الشهري للموظف بعد إعادة تصنيفه أقل من الراتب الذي كان يدفع له قبل بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الداخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين. و يستفيد زيادة على ذلك من مبلغ يوافق الترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف".

و مما سبق ذكره فإن الترقية و إن هي متصلة بصفة طبيعية بفكرة المسار المهني إلا أنه لا يمكن اعتبارها حقا تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة، فهي تتوقف إما على السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة المختصة في هذا المجال و إما على إجراءات انتقائية نسبية الإلزام تجاه نفس الإدارة².

ثالثا: الترقية الداخلية

غالبا ما يرجع لتقديرات المشرفين عند اختيار مشرفين جدد و هذه التقديرات تتفاوت في درجة دقتها تبعا لاختلاف أشخاص القائمين بالتقدير.

في هذه الترقية الداخلية ليست حقا لصيقا مباشرة بالمسار المهني إلا أنها إمكانية محفزة للتقدم و الاستحقاق و وسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم و تجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

¹ المادة 107 من القانون رقم 03-06 المعمول به سابقا، ص 10.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 183.

و تحدد المادة 107 من الأمر 03/06 كيفية الانتقال من رتبة لرتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة فيما يخص الترقية الداخلية. مسابقة خاصة بالموظفين تفتح بالتوازي مع المسابقة الخارجية. تعيينات استحقاقية بالتوازي مع التوظيف القانوني.

و تجب الإشارة أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل لمرتين متتاليتين. كما تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى.

المطلب الثالث

حق الموظف في الاستفادة من حماية الدولة

لقد تدخل المشروع الجزائي ببعض التدابير و القيود و الضمانات المحمية لحقوق الموظف في حالة تعارض الحقوق و الحريات التي يستفيد منها الموظفون و التي تركزها كل من الدساتير و إعلان حقوق و القوانين لصالح المواطنين، و ذلك قصد حماية الصالح العام

ضمان استمرارية المرفق العام، و حماية الموظف ضد تعسف الإدارة أثناء استعمالها لسلطاتها. وهذا ما سنتولى توضيحه في الفرعين التاليين:

الحق في الحماية الإدارية (الفرع الأول) ، الحق في الحماية القضائية (الفرع الثاني)

الفرع الأول

الحق في الحماية الإدارية

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به أذى، و الذي أثر سلبا في مركزه، و من خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر و الإدارة، و يتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما أو معا مراجعة التقدير، و يعتبر التظلم الإداري إجراء اختياريا و هذا أشارت إليه نص المادة 830 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹. و هذه المادة تسري على المحاكم الإدارية و مجلس الدولة على حد سواء، فالمدعي أن يختار إما القيام بالتظلم أولا أو إما اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكد من موقف الإدارة السلبي.

و القاعدة في التظلم أنه شخصي فردي و يمكن أن يكون جماعيا بشرط أن يتعلق بمشكل واحد و يخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية².

تختلف طرق رفع الدعوى الإدارية باختلاف الأنظمة الإدارية، فنجد مصدر القانون في الجزائر في المصدر العام و المصدر الخاص، بالنسبة للمصدر العام المتمثل في القانون

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

² عطا الله بن حميدة، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل و اختصاص)، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،

الجزائر، 2011، ص 200.

الإجراءات المدنية نسجل المواد 169 مكرر قبل تعديلها بموجب القانون 90-23 و إلغاء فقراتها السبعة، و حذف التظلم منها. المواد 275،278 و 279 و تخص الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا التي حل مجلس الدولة سنة 1998. ثم القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المادتان 829 و 830 خاصة. بالنسبة للقوانين الخاصة منها.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حملت المادة 175 اختياريا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة 3 و 4 يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد اتخاذ قرار العقوبة و الأحسن تاريخ تبليغه.

و بهذا نستخلص إلى تأكيد قاعدة أن الخاص يقيد العام و بالتالي ترفع الدعوى مباشرة أمام مصدر القرار نفسه و هو ما يسمى تظلم رئاسي. أما في حالة تقديم التظلم إلى مصلحة أو هيئة غير مختصة، في هذه الحالة الجهة الغير مختصة الخيار في أن تحول الطلب إلى المصلحة أو الهيئة المختصة مع إشعار الطالب بذلك في الوقت ذاته¹. لهذا و من المسلم به. أن القرار المخالف يحتمل إلغاءه قضائيا لتجاوز السلطة و لذلك أبيع لجهة الإدارة سحب ما بقي إلغاؤه ممكنا بطريق القضاء، و أن تصحح بنفسها خطأ لتتجنب بذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح، و أن تصحح بنفسها خطأ لتتجنب بذلك أن يقوم القضاء بهذا التصحيح، فحق التظلم إلى السلطة الإدارية المصدرة القرار لترجع عن قرارها، و كذلك ترفع عن الطاعن مشقة ارتياد ساحات القضاء و التقاضي و مسالكه الوعرة و إجراءاته المعقدة، و قد تأخذ جهة الإدارة بوجهة نظر صاحب الشأن المتظلم، عندما يتبين لها أن قرارها مخالف للقانون، و قد تطرح الإدارة وجهة نظر صاحب الشأن جانبا فتفرض تظلمه و تبقى على قرارها لما تراه من أنه مطابق للقانون.

¹ المادة 2/23 من المرسوم رقم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة و المواطن المؤرخ في 4 يوليو 1988، ج.ر، عدد 27، د.س.ن، ص 1013.

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

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

و تهدف الرقابة الإدارية إلى انتظام تقديم الخدمات العامة للمواطن بتطبيق القوانين و اللوائح و تتخذ صورا عديدة منها رقابة الإدارة لذاتها أو بناء على صاحب الشأن².

الفرع الثاني

الحق في الحماية القضائية

يقصد بالحماية القضائية الوسيلة القانونية، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة يطلب من القاضي الفصل في أنواع إداري موضوعه عمل قانوني أو مادي، و كذلك التدخل حماية للطرف الضعيف و خاصة و أن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه لذا سمح القانون و الاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى سلطة التحقيقية تحقيقا للتوازن بين الخصوم. لقد أكدت كل من المواثيق و الدساتير على الحق في اللجوء إلى القضاء حماية للحق و هذا ما نصت عليه المادة 8 من الإعلام العالمي لحقوق الإنسان المصادق عليه من الجمعية العامة في 10-12-1984 على ما يأتي:

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

جاء دستور 1996 في مادته 139 على ما يأتي:

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

² احمد يوسف محمد علي ، التظلم الإداري في ضوء الفقه و القضاء، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص

" تحمي السلطة القضائية المجتمع و الحريات و تضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية."

و لقد جاء في المادة من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية على ما يلي:

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

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

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

الأصل في القرارات الإدارية أنها تتمتع بقرنية السلامة و المشروعية، و ضرورة تنفيذها ما لم يصدر حكم قضائي، إلا أن لهذا الأصل استثناء يخول القاضي سلطة الأمر بتوقيف القرار المطعون فيه بطلب من رافع دعوى الإلغاء¹، إلا أن هذه السلطة الاستثنائية لا تجد محلا للتطبيق فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف ذلك لأن القرارات المرتبطة بهذا الجانب لا يمكن أن تحدث آثار غير قابلة للتدارك هذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي بصفة مستمرة.

¹ باية خرفي، دور القاضي الإداري بين المتقاضي و الإدارة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص

فدور القاضي الإداري يتمثل في إثبات العلاقة السببية بين عمل الإدارة بدفع تعويض للطرف المتضرر، و هذا ما أكدته المحكمة العليا الغرفة الإدارية و بعدها مجلس الدولة في العديد من القرارات. كذلك للقاضي الإدارة سلطة واسعة بالنسبة لقضاء التعويض فإن تدخلاته لا تقتصر على الاعتراف بمبدأ التعويض، إذ بإمكانه أن يحل محل الإدارة لتحديد مبلغ التعويض، و له أن يأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أثناء هذه العملية:

أ- مدى جسامة الخطأ المرتكب في حق الموظف.

ب- حرمان الموظف من اقتضاء مرتبه.

ت- ظروف المعيشة .

ث- فرص الترقية و التي تكون بزيادة الراتب.

و يشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي، و في حالة امتناعها.

لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ المرفقي بل يبحث في كل حالة على حدة، و لا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها و فقا لاعتبارات عديدة¹.

و بالتالي فإن الإدارة مسؤولة أثناء ممارسة سلطتها التقديرية عن أعمالها المادية و القانونية و ما تحدثه هذه الأعمال من أضرار اتجاه الغير، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار جراء ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية²، و المسؤولية الإدارية في الأصل تتأسس على فكرة الخطأ، و هذا الخطأ قد يكون قرار إداري غير مشروع، كما قد يكون عملا ماديا بحتا، سبب ضرر لأحد الأفراد.

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

² آمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 3، (مارس 2006)، ص 195.

الفصل الثاني

الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد

الفصل الثاني

الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد

يعتبر التقاعد نهاية للمدة القانونية للحياة المهنية للموظف ، أي النهاية القانونية لعلاقة العمل ، لهذا يسعى المشرع من وراءه تقرير معاش يضمن له حد معقول من مستوى المعيشة لمن تتوافر فيه شروط هذه الحالة .

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

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

و على ضوء ما سبق بيانه فإننا سنتناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين :

➤ المبحث الأول : معاشات التقاعد

➤ المبحث الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد

المبحث الأول

حق معاشات التقاعد

يعد حق الموظف في الحصول على المعاش من إحدى الضمانات الأساسية له ، فهو ينحدر من العلاقة القانونية و التنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة ، فالمعاش و التنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة ، فالمعاش من حيث طبيعة لا تختلف عن المرتب فهو يتمثل أيضا في مبلغ نقدي للموظف عند نهاية الخدمة .

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

➤ المطلب الأول : المعاش المباشر

➤ المطلب الثاني: المعاش المنقول

المطلب الأول

المعاش المباشر

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

الفرع الأول

شروط الحق في المعاش المباشر

أولا : المعاش حسب السن الشرعي

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

1. بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد، بطلب منها إبتداءا من الخامسة و الخمسون (55) سنة كاملة .
2. قضاء خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل ، يتعين على العاملة أو العامل، للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة القانونية المشار إليها أعلاه ، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

ثانيا : المعاش دون شرط السن

كما يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن الشرعي ستين (06) سنة ، و في الحالات وفقا للكيفيات الآتية :

¹ المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بنص المادة 3 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 المؤرخ في 1983/07/02، ج.ر. ، عدد 42 ، (1996) .

1. إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين و ثلاثين (32) سنة على الأقل .
2. ابتداء من سن الخمسين (50) سنة ، يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي . نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل ، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي . بالنسبة للنساء العاملات تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس (05) سنوات¹ .
3. تصفى نهائياً المعاشات ، ولا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل إلى ممارسة .
4. نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد .
5. يمنح التقاعد النسبي ، و التقاعد دون شرط السن ، بناء على طلب العامل الأجير دون سواء . أي بصفة منفردة ، وفي الحالة لا تستطيع الإدارة إجباره على التقاعد والا يصبح قرار الإحالة على التقاعد باطلا و عديم الأثر² .

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

ثالثا : العامل الذي لم يستوفي شروط العمل و الاشتراكات المطلوبة

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

- خمس (05) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (06) سنة .
- أربع (05) سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى ستين (61) سنة .
- سنتان (02) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاثة و ستين (63) سنة .

¹ المادة 06 مكرر من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد معدل و متمم ، المعمول به سابقا .

² المادة 06 ، من نفس القانون .

³ المادة 10 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

- سنة واحد (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربع وستين (64) سنة .

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

1- الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويض عن التأمين المرضي ، الأمومة . حوادث العمل و البطالة .

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

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

عند بلوغ العامل 65 سنة ، ولا يستوفي الشروط القانونية للعمل و التأمين المقدر بـ 15 سنة المنصوص عليها قانونا ، يمنح صندوق الوطني للمعاشات منحة للتقاعد، حينئذ يستوجب إثبات 05 سنوات أو 20 سنة عمل و اشتراك¹ .

الفرع الثاني

مبلغ المعاش المباشر

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

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

أولاً: الأجر المعتمد أساساً لحساب المعاش

و يجب أن يكون يساوي :

1. إما الأجر الشهري المتوسط و المتقاضي في السنوات الخمسة (05) الأخيرة السابقة لإحالة على التقاعد .
2. إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة (05) التي يتقاضى فيها المعني بالأمر ، الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له ¹.

ثانياً : إضافة إلى مبلغ المعاش

- للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول ، يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد .
- لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة على الزوج المكفول ² .
 - لا يمكن أن يقل المبلغ لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .

إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة ³ . يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي . بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل يستفيد عند الاقتضاء من الزيادة على الغير ، بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية ⁴.

¹ المادة 13 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقاً .

² المادة 15 من نفس القانون .

³ المادة 16 من نفس القانون .

⁴ المادة 17 من نفس القانون .

يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك عند استيفائه الشروط المنشئة للحقوق. في هذه الحالة لا يمنح المعاش ، بأي حال من الأحوال ، إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل¹.

يتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي كما هو محدد بموجب القانون².

يمكن الجمع بدون تحديد بين معاشات التقاعد و المعاشات المدفوعة، بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين. كما يمكن كذلك الجمع بين معاشات التقاعد و المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي³.

يتم تموين نفقات التقاعد و مصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي⁴.

الفرع الثالث

تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر

أولاً: المناصب المتميزة بظروف بالغة الضرر

يستفيد من المعاش قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه⁵، العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر. حيث تنشأ لجنة تكلف باقتراح قائمة الوظائف التي تتطوي على ظروف خاصة من الضرر ، كذلك الأعمار المطابقة و المدة الدنيا التي يقضيها العامل في هذه الوظائف .

¹ أنظر المادة 19 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم ، نفس المرجع .

² أنظر نص المادة 17 مكرر من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم ، مرجع سابق .

³ أنظر نص المادة 44 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم ، نفس المرجع .

⁴ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06 /07/ 1994 ، يحدد توزيع بنسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، معدل و متمم ، ج.ر، العدد 44 ، لسنة 1994 .

⁵ أنظر نص المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم ، نفس المرجع .

يترتب عن الاستفادة من تقليص السن ، دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم¹.

ثانيا : العائلات

تستفيد العائلات اللاتي ربين ولدا واحد أو عدة أولاد طيلة تسع (09) سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث سنوات . والمقصود بالأولاد أي الأولاد المكفولين و التي تعرفهم المادة 68 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية هم² :

1. الأولاد المكفولين البالغون أقل من ثماني عشرة (18) سنة .
- الأولاد المكفولين البالغون أقل من خمسة وعشرون (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين منحهم أجرة نقل عن نص الأجر الوطني الأدنى المضمون .
2. الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين (21) سنة الذين يزاولون دراستهم ، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية و العشرين (21) لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .
3. الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث مهما تكون سنهم .
4. الأولاد مهما تكن سنهم ، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ، ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن .
5. أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

¹ أنظر نص المادة 07 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

² أنظر نص المادة 68 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 ، ج.ر. ، عدد 42 ، د.س.ن.

ثالثا : العاجز

يقصد بالعاجز ، العامل المصاب بعجز تام و نهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية . وفي هذه الحالة لا يطلب الاستيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 06 من القانون رقم 12/83 . و في هذه الحالة ، لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن الخمسة عشر (15) ¹.

رابعا : المجاهدين

تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني ، تضاعف مدنها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد و تصيفتيه على حد سواء ². و توجد في الاعتبار بمقتضي هذه الأحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ، و لم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة .

خامسا : أرملة شهيد

تطبق على أرامل الشهداء ، اللواتي يمارسن أو مارسنا نشاطا مهنيا لأحكام الخاصة بالمجاهدين ، في مجال التقاعد ³. يصفى المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز 100%.

سادسا : أولاد الشهداء

تحسب لفائدة أبناء الشهداء العاملين سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية لنشأة الحق في معاش التقاعد و تصفية على حد سواء ⁴.

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

² المادة 19 من نفس المرجع .

³ المادة 01 من القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08/01/1991 ، ج.ر، عدد 02، (1991).

⁴ أنظر نص المادة 42 من القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المؤرخ في 05/04/1999 ، ج.ر، عدد 25 ، (1996).

المطلب الثاني

المعاش المنقول

و يقصد به ، كل من ذوي الحقوق يستفيد من معاش منقول ، إثر وفاة صاحب المعاش العامل ، وفقاً للشروط المنصوص عليهما في هذا القانون¹.

* - الزوج .

* -الأولاد المكفولين و الذي سبق ذكرهم في الفرع الثاني كأعلاه .

* -الأصول المكفولين .

غير أن المادة 33 من قانون رقم 12/83 تؤكد على عدم جواز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة(305) يوماً التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر². مبلغ معاش ذوي الحقوق :

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

أ-**الزوجة** : عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش الهالك³.

ب-**الزوجة وولد أو أحد الأصول** : يحدد مبلغ المعاش المنقول :

* - للزوجة : نسبة 50 % من المعاش المباشر .

* -ذوي الحق: نسبة 30% من المعاش المنقول .

ج-**الزوجة واثنان أو أكثر من ذوي الحقوق** : يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر . يتقسم ذوي الحقوق بالتساوي 40% الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر .

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

* - 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه .

¹ المادة 30 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقاً .

² المادة 33 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقاً .

³ المادة 34 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقاً .

* - 30% من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله .

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 % من مبلغ معاش الهالك ، و إذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات¹ . هذه النسب التي سبق ذكرها هي نسب غير ثابتة ، فيمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق² ، فمثلا في حالة :

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

2- في حالة تعدد الأرامل ، يقسم المعاش المنقول بينهن بالتساوي .

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

4- في حالة تزوج الأرملة ثانية ، يلغى المعاش الممنوح إياها و ينقل و يقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة . في القديم المعدل في مادته 40 من قانون رقم 12/83 .

5- في حالة زواج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع لها ، وينقل و يقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة³ .

إذا كان المتوفى غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذو الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته ، كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفى شرط السن ومدة العمل ، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل عن خمس عشرة (15) سنة⁴ .

يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول للزوج الهالك أو لأحد الأصول لشرط السن . و يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق غداة الوفاة في القانون

¹ المادة 34 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

² المادة 09 من المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كفيات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 09 فيفري 1985 رقم

12/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالتقاعد ، المعدل و المتمم ، ج.ر. ، عدد 09 ، (1985) .

³ المادة 40 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

⁴ المادة 41 من القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم المعمول به سابقا .

القديم يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

تدفع مستحقات المعاش عند الوفاة إلى ذوي الحقوق وعند عدم وجودهم تدفع هذه المستحقات إلى ورثة المتوفى . تدفع قيمة معاشات التقاعد و منحه ابتداء من أول ماي من كل سنة . بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد¹ .

لا يمكن منح معاش الأصول إلا في حالة ما إذا كانت الموارد السنوية لكل أصل على حدة ، ماعدا مبلغ المعاش ، لا تتجاوز مبلغ الحد الأدنى 75% ، ولا يمكن أن يتعدى الجمع بين عدة معاشات للأصول مبلغا أقصى يحدد التقاعد بموجب التنظيم² .

بالنسبة للجمع بين عدة معاشات الأصول يكون في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ، و هو 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، غير أنه في حالة ما إذا كان الأصل متحصل على كمعاش فأكثر ، يحتسب مبلغ المعاش أو المعاشات ضمن الموارد التي يقدر على أساسها إنشاء المعاش من جديد³ .

المبحث الثاني

تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد

¹ المادة 43 من القانون رقم 12/83 المعمول به سابقا .

انظر القرار المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي و منحة وريوعه المؤرخ في 03 ماي 2011 ، ج.ر ، عدد 28 ، (2011).

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأصول المؤرخ في 11/11/1997 ، ج.ر ، العدد 75 ، (1997) .

³ المادة 02 من نفس المرسوم المعمول به سابقا .

تصنف المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ضمن المنازعات العامة و التي يعرفها المشرع في المادة الثالثة من القانون رقم 08/08 التي تنص على : " يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعيا ...".

فمن خلال هذا يتضح جليا أن المشرع عرف المنازعات العامة من مجال الضمان الاجتماعي على أنها كل خلال يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و هيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة . يتعلق أساس في الحصول على الاداءات العينية أو التقديمية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية .

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

نستنتج أن المنازعات العامة المتعلقة بحقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم تنتوع بحسب المخاطر التي تغطيها التأمينات ، ونظرا لكثرة هذا النوع من المنازعات و أمام صعوبة حصرها، فإننا تقتصر بذكر أهم هذه المنازعات والتي تعرض يوميا سواء على لجان الطعن المسبق (اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية) أو على القضاء الذي اعتاد الفصل فيها و هي منازعات العامة المتعلقة بالتأمين على التقاعد .

وسوف نتناول هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين كما يلي :

- **المطلب الأول :** التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد
- **المطلب الثاني:** التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

المطلب الأول

التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

قد ينشأ خلاف بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و هيئات الصندوق الوطني للتقاعد و التي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة ، يتعلق أساسا في الحصول على الاداءات العينية أو النقدية ، ولذا الغرض أنشئ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتهما تسوية النزاع العام .

اللجنة الأولى: لجنة محلية موجودة على مستوى كل ولاية

اللجنة الثانية: لجنة وطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة. و بالتالي فعدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عليه بطلان إجراءات المنازعة العامة ، وعليه فإننا سنتطرق في هذا المطلب إلى عرض اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق (الفرع الأول) ، ثم نتناول عرض اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

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

أولا : إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق

لقد نص القانون رقم 08/08 صراحة على أن الطعن أمام اللجنة المحلية و الوطنية المؤهلتين للطعن المسبق إجباريا قبل اللجوء إلى القضاء ، وفي هذا الإطار نصت المادة 04 منه على أنه "

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

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية .

إن المشرع استثنى بعض المنازعات و التي تتعلق بالاعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين¹ ، و التي ترفع مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيه بصفة ابتدائية ونهائية ، وهذا لتخفيف من حجم الاعتراضات التي ترفع أما اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق نظرا لكثافتها .

ثانيا : تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاصة بالصندوق الوطني للتقاعد

تعمدت ذكر تشكيلة أعضاء اللجنة المحلية للطعن الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد² ، لأبين أن لكل صندوق لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق مستقلة ، وهذا من شأنه تحسين أداء اللجنة على مستوى كل صندوق.سواء من القيام بالمهام أو سرعة الفصل في النزاعات المعروضة على كل لجنة ، كذلك إضفاء نوع من الصرامة و الجدية فيما يخص عمل و تقييم دور لجان الطعن المسبق لأن التسوية الودية للنزاعات العامة هي الأصل فتحسن أداء اللجان من شأنه تفعيل دورها .

ثالثا : آجال الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

يقدم عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام ، ولما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع ، وذلك من خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه .وذلك بعد ما كانت مواعيد اللجوء إلى اللجنة الولائية للطعن المسبق تقدر بشهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه . إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الاجتماعي ، وكان غرض المشرع من تقليص من آجال الطعن ، قصد بتبسيط و تسهيل الإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي أو بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا .

إن عدم احترام آجال الطعن كاملة يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني . و تجدر الإشارة أن نص المادة 2/8 من القانون 08/08 ينص على أن يكون الطعن

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

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

مكتوبا و أن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار ، بمعنى أن الطعن يجب أن يكون مؤسس على أسباب و أسانيد للاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي .

رابعا : ضرورة توقيع و تسبيب قرار اللجنة المحلية للطعن المسبق

إن قرارات اللجنة المحلية للطعن المسبق يتم توقيعها من طرف جميع الأعضاء ، و هذا على عكس ما كان عليه في السابق بحيث كان يتم التوقيع عليها من طرف الرئيس فقط ، فالمشرع أراد إذن إعطاء أكثر مصداقية للجنة المحلية للطعن المسبق¹ ، حتى يمكن لطاعن من مراقبة تشكيلة اللجنة خلال الطعن في الفرار في حالة عدم احترام التشكيلة القانونية للأعضاء المعنيين . أما في ما يخص تسبيب قرارات اللجنة فقد نصت المادة 2/6 من نفس المرسوم على أنه " يجب أن تكون هذه القرارات مبررة و تشير إلى الأحكام التشريعية و التنظيمية التي تستند إليها . "

و منه فالمشرع اشترط في القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المؤهلة للطعن المسبق أن تكون مسببة و معللة و أن تكون مستندة إلى النصوص التشريعية و التنظيمية ، وهذا من شأنه يدعم من مصداقية هذه القرارات من جهة ، و من جهة أخرى إعطاء ضمانات هامة للطاعن لا تهضم حقوقه من خلال قبول أو رفض طعنه بناء على أساس قانوني واضح².

خامسا : اختصاص اللجنة المحلية المؤهلة للطعن

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

¹ المادة 2/6 من المرسوم رقم 415/08 المعمول به سابقا .

² الطيب سمائي، مرجع سابق، ص 90.

و بالتالي ووفق لهذه المادة أن اللجنة الولائية المحلية تختص في الدراسة وبحث في الطعون التي ترفعها لها من طرف المؤمن لهم ضد القرارات هيئات الضمان الاجتماعي ، و هذه الأخيرة تتعلق بتقدير ومنع الاداءات العينية و الاداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه ، وكذا المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد ، يستثنى من هذه الطعون المتعلقة ببعض الإطارات السامية التي تخضع إلى النظام خاص و كذا العسكريين .

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

سادسا : تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

لقد حدد المشرع وسائل تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إلى المؤمن اجتماعيا ، سواء عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام ترسل من طرف أمانة أو بواسطة عون مراقب معتمد لدى هيئة الضمان الاجتماعي بواسطة محضر استلام وذلك في أجل عشرة أيام ، وبهذه الطريقة يضمن المشرع أن قرارات اللجنة المحلية تبلغ للطاعن بصفة صحيحة ورسمية² ، لتفادي التحجج بعدم تبليغ قرارات اللجنة . بعدم استلام قرارات اللجنة إلى المعنى خلال مدة عشرة أيام ، نحسب بعد ذلك خمسة عشرة يوما ، لإخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من قبل المعارض .

الفرع الثاني

اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

¹ الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 92.

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

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

المادة 7 من المرسوم رقم 08-415 المتضمن تحديد عدد أعضاء الجان المحلية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و تسييرها.

نصت المادة 1/10 من القانون رقم 08/08 على أنه: "تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق"، يستشف من نص هذه المادة أن اللجنة الوطنية تعتبر كدرجة ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق¹.

أولاً : تشكيل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن

لقد عرفت تشكيلية لجنة الطعن الوطنية تغييراً في عدد الأعضاء الممثلين لهم ، وهذا بموجب المادة 02 من المرسوم رقم 416/08²، التي أفادت على أنه : " تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في المادة كما يأتي :

-ممثل "01" عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيساً

-ثلاثة "03" ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهم رئيس مجلس

الإدارة .

- ممثلان "02" عن هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحها المدير العام للهيئة المذكورة " .

و تجدر الإشارة إلى أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق المؤهلة هي لجنة ثابتة لا يمكن تعيين أعضاء ضمن اللجان الأخرى المكلفة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي . وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 .

ثانياً : آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق

تخطر اللجنة الوطنية بالطعن إما بواسطة رسالة موسى عليها مع الإشعار بالاستلام ، و إما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع وذلك خلال 15 يوماً بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصادر من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلقى المعنى أي رد على عريضته³.

إن إجراءات وآجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق .

ثالثاً: اختصاصات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

¹ المادة 05 من القانون 08-08 المعمول به سابقاً .

² المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق .

³ المادة 13 من القانون 08-08 المعمول به سابقاً .

تعتبر اللجنة الوطنية بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري في مجال التسوية الداخلية للمنازعات العامة ، حيث تختص في الاستئناف الموجهة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق¹ ، ويتمثل اختصاصها أساسا في مراجعة قرارات لجان الطعن الولائية ، وذلك إما التأكد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي .

رابعا : تبليغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

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

خامسا : ضرورة توقيع قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق

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

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

المطلب الثاني

التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد

أولا: الاختصاص النوعي

إذا كانت القاعدة هي الاختصاص العام للمحاكم الإدارية في النزاعات الإدارية كلما كان احد الأشخاص المعنوية العامة طرفا في النزاع، فان هناك استثناءات ترد عليها، إذ عرفت المادة 7 من

¹ المادة 11 من نفس القانون .

قانون الإجراءات المدنية تطورا جديدا بمقتضى القانون رقم 90-23 المعدل و المتمم لقانون الإجراءات المدنية، بحيث جزأت و أضافت لها مادة جديدة هي المادة 7 مكرر، أسندت الاختصاص النوعي في بعض النزاعات التي يكون الشخص المعنوي طرفا فيها، خروج عن القاعدة العامة المذكورة إلى الجهات القضائية و هي المحكمة قسم الاجتماع.

و تأكد المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتضمن منازعات في مجال الضمان الاجتماعي جهة الاختصاص النوعي في حالة الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، جاء فيها " تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية ".

فالمواد الاجتماعية تحكمها القوانين الاجتماعية لسنة 1983 المعدل و المتمم ، و كذا سنة 1990 المعدلة و المتممة خاصة منها: القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 يونيو 1983.

القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 يونيو 1983.

كذلك نجد المادة 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، فقد اعتمد على المعيار العضوي لتحديد اختصاص المحاكم الإدارية، غير أن المادة 802 و قوانين أخرى خاصة بميادين و منازعات متعددة، قد أوردت استثناءات على ذلك، حيث يتم بمقتضاها عقد الاختصاص إلى المحاكم العادية، على الرغم من وجود احد الأشخاص المعنوية العامة و الجهات و الهيآت و المنظمات الواردة بالمنظومة التشريعية المتعلقة بالقضاء الإداري طرفا في النزاع، و ذلك لاعتبارات و مبررات مختلفة.

كذلك تأكد المادة 6/500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد على ما يلي: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية: منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد ". فمن خلال المواد السابقة الذكر يتضح أن المشرع استعان بالمعيار المادي لإبعاد بعض المنازعات التي بالرغم من أن الشخص المعنوي طرفا فيها ، فقد اعتبرها مماثلة للنزاعات العادية نظرا لطابعها الاجتماعي، مثل منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد، و لكونها تنظم أصلا حقوقا خاصة هي حقوق العمل و تحمي مصالح الموظفين ضد مخاطر مختلفة.

ثانيا: الاختصاص النوعي

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

ثالثا: الشروط الواجب توافرها في رافع الدعوى (المتعاقد)

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

و في هذا الخصوص لم يضع المشرع الجزائري إجراءات خاصة لرفع الدعوى، بل أخضعها للقواعد الإجرائية العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية¹، و هي الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية.

أما الشروط الخاصة بعدم جواز الدفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات من خصم يكون قد أودع مذكرته في الموضوع، كما لا يجوز لأي طرف أن يبدي أي دفع بالبطلان أو عدم صحة الإجراءات بعد تقديم مذكرات في الموضوع ماعدا الدفع بقواعد الاختصاص النوعي لتعليقه بالنظام العام.

على رافع الدعوى أن يحترم الآجال القانونية لذلك، و هذا ما جاء في نص المادة 143 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. و منه نستنتج انه يختص القاضي المدني في النظر في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له (المتعاقد) و الرامية إلى التعويض عن الأضرار الناتجة عن التأخر في حساب معاشات التقاعد.

¹ المواد من 13 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المتضمن تحديد كفيات تعيين الوسيط القضائي ، ص 7-17.

الكتابة

و من خلال دراستنا لموضوع الحقوق المالية للموظف، توصلنا إلى أن هذا الحق هو حق أصلي للموظف يكتسبه من خلال تعاقد مع الإدارة و يتبعه أثناء تأدية وظيفته، كما يبقى تابعا له حتى بعد انتهاء المسار المهني و ذلك عن طريق معاش التقاعد.

بالنسبة للحق المالي للموظف أثناء تأديته لوظيفته، يكون عبارة عن مبلغ مالي نظير أدائه الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، و هذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 03/06، أي أن الموظف يكون له الحق في الراتب إذا بذل جهد، فبدون هذا الجهد الذي يعد التزاما وظيفيا فلا حق له في الراتب، و يكون حساب هذا الراتب وفقا لطريقة معينة و محددة تخضع لعدة شروط تتعلق بالموظف و رتبته، كما أن استحقاقه للراتب يخضع لعدة شروط، و هذا الحق تحيطه حماية قانونية تجعل المتعاقد مع الإدارة محميا باسم القانون، و بالإضافة إلى الحماية القانونية هناك حماية اجتماعية تخدم الموظف من خلال المال العام كاستفادته من الخدمات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي في حالات معينة.

أما بالنسبة لحق الموظف المالي بعد انتهاء مساره المهني و المتمثل في معاش التقاعد و الذي هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية، و هذا المعاش نوعين: معاش مباشر و يكون مخصص لفئة محددة بشروط بالإضافة إلى أن لهاته الفئة الحق في التقليل من الاستفادة من المعاش المباشر، و لهذا النوع من المعاش نسب تحدد القدر المالي للمعاش لكل موظف حسب الشروط المتوفرة فيه، كما أن هناك نوع آخر من معاش التقاعد يتمثل في المعاش المنقول و له كذلك شروط معينة خاصة به. و يميز هذا النوع من المعاش نوعين من المنازعات:

الأولى: عبارة عن تسوية داخلية و هي إجبارية لا بد من اللجوء إليها قبل التوجه إلى أي تسوية أخرى، و تكون محلية داخل الإدارة، كما أن هناك داخل هذا النوع تسوية وطنية يلجا إليها المتعاقد في حالة لم تسوى وضعيته في التسوية الداخلية.

الثانية: التسوية القضائية و هي في حالة عدم الوصول إلى حل في حال اللجوء إلى التسوية الداخلية فعلى المتعاقد التوجه إلى القضاء.

- و من خلال ما توصلنا إليه في هذه الدراسة، ارتأينا أن الراتب المالي بالرغم من انه حق من الحقوق المالية للموظف إلا انه يخضع الموظف لبعض العوائق و ذلك من خلال:
1. انه لا يغطي جميع نفقات الموظف، و خاصة العائلية الذي هو بحاجة إليها.
 2. بالرغم من أن الموظف يكرس حياته المهنية كاملة في خدمة المرفق العام إلا أن الزيادة في الراتب تبقى مرتبطة بترقية الموظف رغم احتياجاته الكبيرة التي لا يلبئها هذا الراتب، مما لا يحفزه على الاستقرار و مواصلة العطاء في وظيفته.
 3. أن الترقية الداخلية تكون وفقا للقانون تلقائية، و بالرغم من أن القانون نص على ذلك إلا أن التطبيق غير صحيح مما يؤدي بالموظف إلى انتظار طول مسار خدمته دون التحصل على الترقية المرتبطة براتبه.
- و يمكننا اقتراح بعض الحلول للتخفيف من هاته العوائق أمام الموظف و ذلك من خلال:
- 1.مراجعة نظام الرواتب والأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظف الضرورية.
 - 2.اقتراح زيادة سنوية في الراتب لجميع فئات الموظفين، و ذلك للحد من انتظار الترقية التي يمكن أن تطول.
 - 3.تطبيق نظام الترقية وفقا للقانون، لكي يتم ترقية الموظف في الوقت المناسب مما يحفزه على الزيادة في الجهود الذي يبذله داخل الوظيفة.

العلم راجع

أولاً: القوانين

1. الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 2 جوان 1996، ج.ر، عدد 46، (1996).
2. القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج.ر، عدد 46، (16-7-2006).
3. القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008، ج.ر، عدد 21، (23-4-2008).
4. القانون رقم 84-11 المتعلق بقانون الأسرة المعدل و المتمم المؤرخ في 9 يونيو 1984، ج.ر، عدد 43، (22 يونيو 2005).
5. القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم المؤرخ في 2-7-1983، ج.ر، عدد 28، (1983).
6. القانون رقم 83-14 المتضمن الالتزامات بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم المؤرخ في 2 يونيو 1983، ج.ر، عدد 28، (1983).
7. القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم المؤرخ في 2-7-1983، ج.ر، عدد 42، (1996).
8. القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد المؤرخ في 5-4-1999، ج.ر، عدد 25، (1996).
9. القانون رقم 08-09 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 23 فبراير 2008، ج.ر، عدد 11، (2012).
10. القانون رقم 91-01 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المؤرخ في 08-01-1991، ج.ر، عدد 2، (1991).

ثانياً: المراسيم

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المتعلق بكيفية تحديد منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليها.
2. المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها المؤرخ في 15 ماي 1982، ج.ر، عدد 20، د.س.ن.

3. مرسوم رقم 82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية المؤرخ في 11 ديسمبر 1982، ج.ر، (1982).
4. المرسوم رقم 85-31 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق الباب الثاني من القانون المؤرخ في 9 فيفري 1985 رقم 83-12 المؤرخ في 2-7-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، ج.ر، عدد 09، (1985).
5. المرسوم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة و الموظف المؤرخ في 4 يونيو 1988، ج.ر، عدد 27، د.س.ن.
6. المرسوم 07-304 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظف و نظام دفع رواتبهم المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج.ر، عدد 61، د.س.ن.
7. المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06-7-1994 المتعلق بتحديد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، ج.ر، عدد 44، (1994).
8. المرسوم التنفيذي رقم 97-426 المتضمن تحديد المبلغ للجمع بين معاشات الأصول المؤرخ في 11-11-1997، ج.ر، عدد 75، (1997).
9. المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان الوطنية المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و تسييرها المؤرخ في 24-12-2008، ج.ر، عدد 1، (2009).
10. المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق.
11. المرسوم التنفيذي رقم 06-100 المتضمن تحديد كفاءات تعيين الوسيط القضائي.

ثالثا: الكتب

1. احمد سرحان ، الخدمات الاجتماعية، مجموعة النيل العربي، القاهرة 2006.
2. احمد يوسف محمد علي، التنظيم الإداري (في ضوء الفقه و القضاء)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
3. إبراهيم محمد علي، آثار العقود الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
4. باية خرفي، دور القاضي الإداري بين المتقاضي و الإدارة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2006.

5. باري كشوري، الموسوعة العالمية للتوصيف الوظيفي، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة 2004.
6. حسن دريش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي، د.م.ن، د.س.ن.
7. عطا الله بن حميد، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم، عمل و اختصاص)، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2011.
8. رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر و الإشهار، الجزائر، 2012.
9. لحسن بن الشيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2004.
10. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.
11. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ، 2010.
12. محمد أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة موظفي الدولة (أصول و أساليب إصلاحها)، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.

رابعاً: المجالات

1. آمال يعيش تمام، عبد العالي حاحة ، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة من قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد3 ، (مارس 2006).
2. هنية أحمد، المسؤولية المدنية للإدارة العامة على أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 3، (مارس 2006).

الملاحق

الفقر ليس

الصفحة	العنوان
أ-ت	مقدمة.....
5	الفصل الأول: الحقوق المالية للموظف أثناء تأدية وظيفته.....
6	المبحث الأول: حق الموظف في الراتب و الحماية الاجتماعية.....
6	المطلب الأول: حق الموظف في الراتب.....
7	الفرع الأول: استحقاق الموظف للراتب.....
9	الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب.....
12	الفرع الثالث: مركز الموظف تجاه راتبه.....
14	الفرع الرابع: الحماية القانونية للراتب.....
16	المطلب الثاني: حق الموظف في الحماية الاجتماعية.....
16	الفرع الأول: الخدمات الاجتماعية.....
18	الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي.....
22	المبحث الثاني: حق الموظف في الحوافز.....
23	المطلب الأول: حق الموظف في العلاوات و التعويضات.....
23	الفرع الأول: الحق في العلاوات.....
25	الفرع الثاني: الحق في التعويضات.....
27	المطلب الثاني: حق الموظف في الإجازات و الترقيات.....
27	الفرع الأول: الحق في الإجازات.....
30	الفرع الثاني: الحق في الترقيات.....
33	المطلب الثالث: حق الموظف في الاستفادة من حماية.....
33	الفرع الأول: الحق في الحماية الإدارية.....
35	الفرع الثاني: الحق في الحماية القضائية.....
40	الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف بعد التقاعد.....
41	المبحث الأول: حق معاشات التقاعد.....

42.....	المطلب الأول: المعاش المباشر.....
42.....	الفرع الأول: شروط الحق في المعاش المباشر.....
44.....	الفرع الثاني: مبلغ المعاش.....
46.....	الفرع الثالث: تقليص سن الاستفادة من المعاش المباشر.....
49.....	المطلب الثاني: المعاش المنقول.....
52.....	المبحث الثاني: تسوية المنازعات المتعلقة بمعاشات التقاعد.....
53.....	المطلب الأول: التسوية الداخلية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.....
53.....	الفرع الأول: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.....
57.....	الفرع الثاني: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.....
59.....	المطلب الثاني: التسوية القضائية لمنازعات الصندوق الوطني للتقاعد.....
63.....	الخاتمة.....
66.....	الملاحق.....
72.....	قائمة المراجع.....
76.....	الفهرس.....

الملخص

إن إكتساب الشخص لصفة الموظف العام حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (03/06) ، يمنحه العديد من الحقوق التي يستمدّها من مركزه الوظيفي .

فإذا كانت الصفة الوظيفية تفرض على الشخص العديد من الواجبات ، الوظيفية فإنها بالمقابل تمنحه العديد من الحقوق ، ومن بين تلك الحقوق " الحقوق المالية " تتمثل الحقوق المالية للموظف في كل من :

* - حقوق مالية تمنح له خلال وجود للعلاقة الوظيفية بين الموظف و إدارته .

* - حقوق مالية يستفيد منها بعد نهاية العلاقة الوظيفية سواء كانت نهاية طبيعية (كالتقاعد) أو نهاية غير طبيعية (كالعجز أو الوفاة) .

يستفيد الموظفون بصفة عامة بجميع الحقوق و الحريات التي كرستها كل من الدساتير و اعلان حقوق الانسان و القوانين لصالحهم .

إلا أنه بالإمكان ان تتعارض هذه الحقوق و الحريات مع مقتضيات المرفق العام ، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع ببعض التدابير و القيود .

إما قصد قصد حماية الصالح العام و ضمان استمرارية المرفق العام ، ولما قصد حماية الموظف ضد تعسف الادارة نفسها أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية .

لجأ المشرع إلى صياغة ضمانات لحماية تلك الحقوق وذلك في شكل قواعد و نصوص واضحة ، يشكل البعض منها امتيازات وظيفية يحضى بها الموظفون دون غيرهم ، وذلك تأميناً لإستقرار أوضاعهم ، و إكتسابهم لثقة الادارة و الطمئينة على مستقبلهم ، و تحفيزهم على أداء أفضل .