وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق – القانون العام

الحقوق المادية للموظف في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص : قانون إداري

إعداد الطلبة :

إسماعيل لعمرات

العلمي قعبي

خوذير رابحي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. الهاشمي كمرشو	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	رئيسا
أ.د جمال غريسي	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	مشرفا ومقررا
د. الشريف وكواك	جامعة الشهيد حمه لخضر ـ الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

بسم الله الرحمن الرحيم

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات

صدق الله العظيم

سورة المجادلة، الآية 11

الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه.

نهدي ثمرة جهدنا هذا إلى من قال فيهم ربنا وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا.

أمهاتنا وآبائنا سواء كانوا معنا أو رحلوا عنا

وإلى زوجاتنا وأبنائنا الذين ينتظرون تفوقنا ونجاحنا بكل شغف

وإلى إخوتنا وأخواتنا سندنا وعضدنا ومشاطرينا أفراحنا وأحزاننا

إلى من كانوا أنسا لنا في دربنا ولكل أصدقائنا

وإلى كل من وسعتهم ذاكراتنا ولم تسعهم مذكراتنا

نهدي لهم جميعا حصاد جهدنا وثمرة عملنا.

شكر وعرفان

إن الحمد لله وحده نحمده ونستعينه ونستغفره ونستهديه
الحمد لله حمدا كثيرا بمقدار نعمه التي لا تعد ولا تحصى فلا تمام لأمر
إلا بعد أن يأذن ويرضى ولا سداد لأمر إلا بعد أن يوفق ويرعى.
نتقدم بأسمى آيات الامتنان والتقدير
والشكر والعرفان الجزيلين إلى :
الأستاذ الدكتور "جمال غريسي" على نصائحه القيمة وتوجيهاته الثمينة.
الأساتذة الدكاترة أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على تشريفهم لنا
بقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل.
وكل من دعمنا وشجعنا ولو بكلمات طيبة أو أمنيات صادقة.

مقدمة :

تبنت الدول الحديثة نظام الوظيفة العامة، بعد أن ساد العالم النظام الإقطاعي واجتماع الوظائف بيد الطبقة الحاكمة، أما العمال فكانوا يمثلون الطبقة الشغيلة والكادحة، التي لا تتمتع بأي حقوق، حيث كان همها أن تضمن قوت يومها فقط.

بظهور هذا النظام تغيرت نظرة العالم للوظيفة وللموظف على حد سواء، فبعد أن كانت الوظائف محصورة في يد السلطة مقتصرة على بعض الوظائف التقليدية كالأمن والقضاء، أصبحت متاحة لكل الأفراد ضمن جهاز مهيكل، يعمل لإشباع حاجات ورغبات الأفراد، حيث امتد نشاط الدولة ليشمل عدة مجالات كالتعليم والصحة والثقافة والاتصالات وغيرها من المجالات الأخرى، وهذا نتيجة تدخل الدولة في هذه المجالات التي كانت حكرا على الخواص.

كان لتدخل الدولة في تنظيم الوظيفة العامة أثرا بالغا في زيادة عدد الوظائف، والتي صارت ضرورة ملحة لتلبية حاجات الأفراد، ونتيجة له زاد الاهتمام بالموظف وهيكل الوظيفة العامة، حتى أصبحت الوظيفة جزءا لا يتجزأ من حياة الفرد.

عرفت الجزائر نظام الوظيفة العامة أثناء الفترة الاستعمارية وفق القوانين الفرنسية، والذي استمر تنفيذها إلى غاية الاستقلال، أما بعد الاستقلال ومع صعوبة تكريس قوانين جزائرية في مجال الوظيفة العامة، بقي العمل ساريا بالقوانين الفرنسية الأمر الذي أدى إلى ظهور البيروقراطية في الوظيفة العامة، مما استوجب تنظيم الوظيفة العامة وذلك بصدور الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 02 جوان 1966، وبتوالي الإصلاحات الإدارية تم تنظيم الوظيفة العامة بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالحديث عن الوظيفة العامة يقودنا إلى الحديث عن الموظف العام، فلا يمكن وجود وظيفة عامة دون وجود موظف عام يشغلها، إذ يعتبر الموظف أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهو الأداة التي تنفذ القوانين والتنظيمات، وهو حجر الأساس في تكوين الجهاز الإداري للدولة، وبدونه لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها.

بما أن الموظف العام هو المجسد للسياسة العامة للدولة، فلا بد من الإدارة العامة أن تغرس في الموظف العام خاصة الإطارات منهم روح الثقة والأمان وإضفاء الاستقرار للهياكل، ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتعاقبة مجموعة من الحقوق

للموظف العام، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة، وإنشاء علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة تهدف إلى الاستمرارية من جهة وتضمن له الحقوق التي تمكنه من تحسين أداءه من جهة أخرى مع ضمان الحياة الكريمة، ومن بين هذه الحقوق التي سنتطرق لدراستها هي الحقوق المادية للموظف والتي تعد من أهم الحقوق المقررة له، حيث إنها من جهة تمثل الدافع للتوظيف ومن جهة ثانية تمثل ضمانة لكل موظف من تنصيبه وبدأ خدمته الوظيفية إلى غاية انتهاء الخدمة أي بعد التقاعد.

أهمية الدراسة :

باعتبار الوظيفة وسيلة تستطيع من خلالها الإدارة القيام بمهامها ولأن أغلب القرارات الإدارية للدولة مستمدة من الوظيفة العامة ولذلك فهي تمثل العمود الفقري للدولة، مما يتطلب منها معاملة الأفراد القائمين بها معاملة خاصة، وبوجود قانون أساسي للوظيفة العامة يراعي ظروف وأهمية المهنة الوظيفية والقائمين بها بل وقوانين خاصة بكل سلك وظيفي.

إن هذه الدراسة توضح قيمة الموظف العام القانونية، كونه يتمتع بحقوق مادية مقابل وفائه بالتزاماته العقدية اتجاه الوظيفة التي يشغلها، وتعد هذه الحقوق من بين الامتيازات التي يستفيد منها الموظف، فهو يصبو من وراء أداءه لوظيفته الحصول على مقابل.

الهدف من الدراسة :

الهدف من دراستنا هذه هو التعرف على مختلف جوانب الوظيفة العامة من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعارف حول هذا الموضوع على وجه العموم مع تسليط الضوء على الحقوق المادية للموظف العام على وجه الخصوص ابتداء من التحاقه بالوظيفة العامة إلى ما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

إشكالية الموضوع :

من خلال ما سبق التطرق له يمكن طرح الإشكالية التالية :

– كيف نظم المشرع الجزائري الحقوق المادية التي كفلها للموظف وهل هي كافية لحمايته في مساره الوظيفي؟

وتتفرع على هذه الإشكالية تساؤلات فرعية:

– كيف كرس المشرع الحقوق المادية للموظف من خلال قانون الوظيفة العامة؟

– وفيما تتمثل هذه الحقوق المادية؟

– وهل هذه الحقوق تعتبر ضمانة لحماية الموظف؟

أسباب اختيار الموضوع :

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب قد تكون ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتيـة :

– إن سبب اختيارنا لهذا الموضوع نعزوه إلى اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة نظرا للحركية الكبيرة والتجديد الذي تشهده مختلف القوانين الأساسية خلال الفترة الحالية، ولكون أن الوظيفة العامة تشغل حيزا كبيرا من الحياة اليومية للموظف وما يتمتع به من حقوق.

– انتماءنا لسلك الوظيفة العامة حتم علينا معرفة الحقوق المادية التي وضعها المشرع من أجل ضمان الحماية القانونية.

– بحكم أن موضوع البحث يعد من الموضوعات التي يهتم بدراستها القانون الإداري، وهو يعد من مجال تخصصنا.

الأسباب الموضوعية :

– تعتبر الوظيفة العامة من المواضيع الجوهرية عندما يتعلق الأمر بالتنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية بسبب ارتباطها بالموظف العمومي واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه حسن سير المرفق العام بانتظام، مما يؤمن فاعلية الوظيفة العامة ويوفر الطمأنينة والاستقرار للموظف العام.

– التعرف على مكانة وأهمية الموظف العام في المجتمع بصفة عامة وفي القانون الإداري بصفة خاصة.

– محاولة تبيان ومعرفة الحقوق المادية التي يتمتع بها الموظف في الترسانة القانونية التي وضعها المشرع الجزائري.

– التعرف على أهم النصوص القانونية التي تحكم وتحمي حقوق الموظف العام من خلال الأمر رقم 06–03 ومختلف القوانين الأخرى.

الدراسات السابقة :

بعد البحث والاطلاع على عديد الدراسات تمكنا من العثور على البعض منها لتحليل هذا الموضوع، والاستفادة منها في دراستنا هذه والمتمثلة في :

– سناء ومان، الحقوق المالية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، والتي اكتفت بدراسة بعض الحقوق المادية فقط.

– صبرينة قنيفي، حقوق الموظف وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، هي أيضا اكتفت بدراسة بعض الحقوق المادية فقط.

– محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص أنثروبولوجيا التنمية، الذي قام بدراسة تكوين الموظف كحق من حقوقه المادية.

صعوبات الدراسة :

أهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا لهذا الموضوع هي قلة المراجع المختصة، وإن وجدت فالحصول عليها صعب، لأننا قد نجد في مكتبة الكلية نسخة واحدة والطلب عليها كثير، بالإضافة إلى أن كل فرع من فروع الدراسة يستوجب مذكرة لوحده، حتى نفصل فيه ونشرحه شرحا وافيا، زد على ذلك تحديد عدد صفحات المذكرة.

المنهج المتبع :

للتمكن من دراسة هذا الموضوع تم اتباع المنهج الوصفي من خلال التطرق لتعريف بعض المصطلحات المتعلقة بمحتويات الموضوع من أجل فهمها جيدا دون الاستغناء عن المنهج التحليلي من خلال عرض عديد النصوص القانونية ذات الصلة بدراستنا وتحليلها.

خطة البحث :

وللإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين :

وقد جاء الفصل الأول بعنوان : "**الحقوق المادية للموظف أثناء تأدية الوظيفة**"، بحيث قسمناه إلى مبحثين هما : حقوق الموظف المرتبطة بالمنصب كمبحث أول، حقوق الموظف المتعلقة بتحسين عطائه المهني كمبحث ثاني.

أما الفصل الثاني فهو بعنوان "**الحقوق المادية للموظف المتعلقة بسلامته وضمان معيشته**"، وقد ضم مبحثين هما :

المبحث الأول تم التطرق فيه إلى حقوق الموظف المتعلقة بسلامته، بينما المبحث الثاني فخصصناه لحقوق الموظف المتعلقة بضمان معيشته بعد انتهاء الوظيفة.

وتم تتويج هذه الدراسة بخاتمة تضمنت أهم النتائج والاقتراحات المتوصل إليها.

الفصل الأول :

الحقوق المادية للموظف أثناء تأدية الوظيفة

الفصل الأول : الحقوق المادية للموظف أثناء تأدية الوظيفة

منح المشرع الجزائري للموظف العام عدة حقوق مادية تحقق له الاستقرار وتساعده على التفاني في أداء مهامه، هاته الحقوق تمثل مكسبا يحمي الموظف من تعسف الإدارة.

ولما كان المركز القانوني للموظف العمومي مركزا تنظيميا تحدده القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، حاز من خلالها الموظف على هاته الحقوق التي قررتها القوانين لهذا المركز، مقابل تحمله للإلتزامات المقررة له.

حيث سنتعرض من خلال هذا الفصل إلى الحقوق المادية للموظف أثناء تأدية الوظيفة من خلال تطرقنا إلى الحقوق المرتبطة بالمنصب وتسليط الضوء عليها.

فمن الحقوق المادية ما يستفيد منها الموظف أثناء تأديته للوظيفة، والتي نذكر منها الحق في الراتب والذي كفله دستور سنة 2020 من خلال نص المادة 66 التي نصت على أنه : "كل عمل يقابله أجر"، وكذلك نص عليها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 32 منه أن : "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب".

ويتمتع الموظف أيضا بعدة حقوق مادية أخرى أثناء تأدية وظيفته والتي أقرها المشرع لتكفل له العيش الكريم لقاء العمل الذي يقدمه، والمتمثلة في التعويضات التي أقرتها الأنظمة التعويضية من خلال الأوامر والمراسيم الصادرة.

إضافة إلى ذلك فإن الموظف يتمتع بحقوق أخرى، وهي تلك المتعلقة بتحسين العطاء المهني والمتمثلة في الحق في الترقية وحمايته، والحق في التكوين، وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال المبحثين التاليين.

المبحث الأول : حقوق الموظف المرتبطة بالمنصب

المبحث الثاني : حقوق الموظف المتعلقة بتحسين عطائه المهني

المبحث الأول : حقوق الموظف المرتبطة بالمنصب

إن من أهم الحقوق المادية للموظف العام تلك المرتبطة بالمنصب، حيث أنها تعبر عن المقابل للخدمة المؤداة من طرف الموظف، والتي تعتبر ضمانة للموظف لمواجهة تكاليف ومتطلبات الحياة والعيش الكريم، وتعددت هذه الحقوق بين الراتب، والتعويضات المختلفة التي يستفيد منها الموظف أثناء تأدية مهامه.

المطلب الأول : الحق في الراتب

يعد الراتب من أهم الحقوق المالية الأساسية للموظف، حيث يعتبر الراتب هو أول الحقوق التي ينتظرها الموظف تلقاء العمل الذي يؤديه ويكرس له وقته، فهو في نهاية الأمر مورد رزقه بل هو المصدر الوحيد، وتصرف الرواتب شهريا ويحدد مقدارها على أساس درجة الوظيفة[1].

فقد كان في العصور القديمة يعتمد على ما يستفاد منه من مأكل وملبس مقابل ما يقدمه العبد من عمل لسيده، وفي عهد الإقطاع صار الأجر عبارة عن قطعة أرض صغيرة يمنحها الإقطاعي للعبد يستغلها لصالحه طول السنة.

الفرع الأول : مفهوم الراتب

تعتبر المرتبات من أهم العناصر التي توليها الدولة اهتماما وعناية خاصة، فالمرتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية الساحقة من الموظفين[2]. فالراتب يعتبر أهم حق يتمتع به الموظف على الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى.

أولا : تعريف الراتب

تعددت تعاريف الراتب لذلك سنحاول إبراز التعاريف اللغوية له، وتعريفه في الاصطلاح من خلال الاجتهادات الفقهية الغربية والعربية وموقف المشرع الجزائري منه.

1- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 1998، صفحة 226.

2- محمود فهمي العطروزي، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1969، ص 61 وما بعدها.

1- تعريف الراتب لغة :

تناولته معاجم اللغة كما يلي :

عرف معجم اللغة العربية المعاصرة الراتب بأنه :

- ما يتقاضاه الموظّف من أجر مقابل عمله، أو هو نسبة من الأجر لمنصب وظيفيّ معيَّن أو نشاط ما مستثنى منها أيَّة علاوة أو مكافأة.

وعرفه أيضا معجم الرائد بأنه هو: أجرة الموظف، وجمعه رواتب، والراتب [رزق راتب] : وهو ثابت دائم[1].

وجاء في المعجم الوسيط بأن الراتب هو الذي يأخذه المستخدَمُ أجرًا على عمله[2]، أما **معجم لغة الفقهاء فالراتب** هو الثابت والدائم ومنه قولهم راتب العامل أي أجره الثابت الدائم، والجمع رواتب[3].

أما تعريفه في المعاجم باللغات الأخرى، فيعرفه قاموس le robert كما يلي : اسم مذكر

أجر مقابل العمل أو الخدمة رواتب وعلاج، وخاصة مبلغ المال الذي يدفعه صاحب العمل بانتظام للشخص الذي يستخدمه (على عكس المكافآت والرسوم والتعويضات)، مثل يقول : كل عمل يستحق المكافأة : الجهد يستحق المكافأة[4].

ويعرفه قاموس linternaute : راتب، اسم مذكر هو :

الأجر الذي يُدفع بانتظام للموظف بموجب عقد العمل. و**مرادف** أجر، دخل، مكافأة، دفعة شهرية، راتب[5].

1- مسعود جبران، معجم الرائد، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة، بيروت، لبنان، 1992، ص 378.

2- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص 326.

3- محمد رواس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، الطبعة الأولى، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996، ص 193.

4- تعريف معجم le robert للراتب https://dictionnaire.lerobert.com/definition/salaire، تاريخ الاطلاع 2025/03/13، على الساعة 15:30.

5- تعريف معجم linternaute للراتب https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/salaire، تاريخ الاطلاع 2025/03/13، على الساعة 15:40.

2- تعريف الراتب في الاصطلاح :

أ- تعريفه في الفقه :

*** تعريفه في الفقه الإداري الغربي :**

سنتناول تعريف الفقيه روزييه، الذي عرفه كما يلي : "تعتبر الوظيفة العمومية تقليديا كحرفة وعلى ذلك فالراتب ليس مقابلا للعمل أو عائدا للخدمة مثل الأجر، ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعي المقابلة للوظيفة ومن الثابت أن النظام القانوني للراتب يتميز عن الأجر بخصائص معينة، هذه الأخيرة ترجع إلى قواعد الحسابات العامة والصفة اللائحية التي تربط الموظف بالشخص العام، إلا أن التطور في النظام القانوني لكسب الموظف Rémunération يتقارب مع النظام القانوني للأجور Salaire"[1].

*** تعريفه في الفقه الإداري العربي :**

يعرف الأستاذ مصطفى أبو زيد فهمي الراتب على أنه : "أول حق يتقرر للموظف يتقاضاه من الحكومة، يقيم به أوده وأود أسرته، نظير قيامه بأعباء موكلة له لمواجهة أعباء الحياة، فالراتب ما هو سوى مبلغ من المال يستلمه الموظف شهريا وهذا المبلغ يختلف من موظف لآخر طبقا للدرجة التي يشغلها وللوظيفة التي يقوم بأعبائها[2].

ويعرفه الأستاذ سليمان محمد الطماوي بأنه هو: "المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة"[3].

1- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص22.

2- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط فى القانون الإداري الأساس الفني لبناء القانون الإداري – الإدارة المركزية، دار الجامعة الجديدة، مصر، الطبعة الأولى، 1957، ص 420.

3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص 465.

وعرف الراتب أيضا على أنه : "الأجر أو الراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو الراتب بمقدار ما يسهم به العامل فى تقوية هذا الدخل القومي"[1].

وعرف الأستاذ عمار بوضياف الراتب كما يلي : "الراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة"[2].

ب- تعريف الراتب في التشريع الجزائري :

إن المشرع الجزائري وبتعدد التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية سواء في الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية، أو القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، أو المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، أو الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[3]، كلها لم تعطي تعريفا للمرتب وإنما كانت تشير إلى حق الموظف في حصوله على راتب بعد أداء الخدمة، وهذا ما أشارت إليه المادة 32 من الأمر رقم 06-03 التي نصلت على : "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب".

1- حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 48.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 121.

3- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

وتشير المواد من 114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03 لمختلف التصنيفات المتعلقة بالراتب من مجموعات وأصناف ودفع للرواتب، وقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، والذي تم تعديله بموجب المرسوم رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022، ثم المرسوم رقم 23-54 المؤرخ في 16 جانفي 2023.

ومن خلال كل هاته التعريفات نستنتج أن الراتب هو عبارة عن مبلغ من المال يدفع شهريا للموظف مقابل أدائه للخدمة، وهذا المبلغ المالي تحدده القوانين وفق شبكة استدلالية للرواتب حسب تصنيف الموظفين، مضافة لها التعويضات حسب كل وظيفة، بحيث يمكنه هذا الراتب من تأمين حاجياته الأساسية ويضمن له العيش بكرامة.

ثانيا : إستحقاق الراتب

من خلال استقرائنا لكل التعاريف المتعلقة بالراتب نجدها تتفق على أن هناك شرطين أساسيين لاستحقاق الراتب، ويتمثلان في قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة أو مقابل العمل وقاعدة عدم الجمع بين مرتبين.

1- قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة (مقابل العمل) :

ترتبط قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة بمبدأ استمرارية المرافق العمومية من حيث طبيعتها، كما تعتبر من أساسيات المحاسبة العمومية للمرتبات، لكونها تشكل سندا لتبرير النفقة العمومية، وإثباتا لقيام بخدمة عمومية[1]، إذ لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها[2]، بمعنى أن استحقاق الموظف لراتبه إنما يكون

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 237.

2- ينظر المادة 207 من الأمر رقم 06-03.

بعد الأداء الفعلي للمهام المسندة إليه[1]، بصفة دورية ومنتظمة، أي عند نهاية كل شهر[2]، وهذه الوضعية يطلق عليها وفقا لمفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضعية القيام بالخدمة[3]، والتي عرفتها أحكام المادة 128 من الأمر رقم 06-03 كما يلي : " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر".

فالمادة 10 المذكورة أعلاه تتعلق بإنشاء مناصب عليا للتأطير وتكون ذات طابع هيكلي أو وظيفي، في ذات المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها الموظف وهي تخص الموظفين إلا ما استثنته المادة 13 من الأمر رقم 06-03، أما المادة 15 فتتعلق بالمناصب العليا للدولة لممارسة مسؤولية باسم الدولة، ويعين في هذه المناصب الموظفون فقط.

- استثناءات قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة :

القاعدة العامة هي دفع الراتب بعد الأداء الفعلي للخدمة، أي أن أداء الخدمة الفعلي ينتج عنه استحقاق الراتب، إلا أن هذه القاعدة ترد عليها بعض الاستثناءات وهي كالتالي :

أ- العطل والراحة القانونية :

الراحة حق دستوري وهو ما أقره التعديل الدستوري لسنة 2020 في مادته 66[4]، وكما نصت عليه المادة 39 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[5]، ونذكر منها أيام

1- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 119.

2- المرجع نفسه، ص 111.

3- المرجع نفسه، ص 119.

4- الفقرة الرابعة من المادة 66 "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته، المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020، العدد 82، ص 17.

5- ينظر المادة 39 من الأمر 06-03، سبق ذكره.

الراحة الأسبوعية والأعياد حسب المواد من 191 إلى 193 من الأمر رقم 06-03، أما العطلة السنوية فقد نصت عليه المادة 194[1] من الأمر رقم 06-03، وعدد أيامها ذكرته المادة 196[2] منه.

ب- الغيابات :

كأصل عام أن الموظف يكون في أداء الخدمة أو راحة قانونية طبقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا أنه يمكنه الحصول على رخص غياب مدفوعة الأجر في الحالات التي نصت عليها المواد 208، 209، 210، 211، 212 من الأمر رقم 06-03، سواء كانت هاته الغيابات بسبب نشاطات علمية كالتدريس أو رياضية أو ثقافية كحضور المؤتمرات والملتقيات، وقد تكون بسبب نشاط سياسي كحضور دورات المجالس، أو دينية والمتمثلة في أداء مناسك الحج، وقد يكون الغياب بسبب إحدى الحالات المذكورة في المادتين 212 و 214 من الأمر رقم 06-03.

2- قاعدة عدم الجمع بين مرتبين :

مفاد هذه القاعدة أنه لا يجوز للموظف أن يجمع بين الوظيفة العمومية ونشاط آخر مدر للربح، فالموظف مطالب بتخصيص كل وقت نشاطه لوظيفته[3]، ويعتبر هذا المبدأ القائمة عليها هذه القاعدة نتيجة منطقية لعدة اعتبارات، بعضها لصيق بتصور الراتب نفسه، أما البعض الآخر فله طابع تاريخي واقتصادي في آن واحد[4].

1- ينظر المادة 194 من نفس الأمر 06-03.

2- ينظر المادة 196 من نفس الأمر 06-03.

3- TAIB Essaid, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2005, page 291

4- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 237.

أ- **الاعتبارات اللصيقة بتصور الراتب :** فهو يتضمن في نظر الوظيفة العمومية ثلاثة أبعاد هي :

- بعدا قانونيا طالما أنه يقترن بشغل منصب ووظيفة معينة.
- بعدا اجتماعيا، لأنه يخول صاحبه الحق في دخل كاف، يمكنه من عيش مريح يتناسب وطبيعة النشاط العمومي الذي يمارسه، ومستوى المسؤولية المتعلقة بهذا النشاط.
- بعدا سياسيا، يرتبط بمصدر الأموال المخصصة لنفقات المرتبات والقيود التي يخضع لها تسيير هذه الأموال[1].

ب- **الاعتبارات ذات الطابع التاريخي والاقتصادي :** فبحكم الظروف التي نشأت في ظلها جل أنظمة المرتبات، بدا من غير المعقول أمام البطالة التي تشكو منها معظم الدول، خاصة غداة الحرب العالمية الثانية وبعدها بالنسبة للدول النامية، أن يتحصل المرء على منصبين، بينما لا يوفر سوق العمل إلا حظوظا ضئيلة للتوظيف[2].

وعلى أساس كل هذه الاعتبارات، كان على الموظف أن يكون في خدمة المرفق العام، ويسخر جهده ووقته للنشاط العمومي الذي وظف من أجله، ويمتنع عن كل نشاط آخر مربح.

ثالثا : معايير تحديد الراتب

تهدف أنظمة الوظيفة العامة المختلفة من خلال دراستها للرواتب إلى إيجاد معايير عادلة وواضحة للوصول إلى تحديد الراتب، ومن خلال ما ذكرناه في تعريفنا للراتب الذي شهد تطورا عبر الأزمنة، ما جعل معايير تحديد الراتب تختلف بسبب هذا التطور، وسنأخذ بأهم هذه المعايير :

1- سناء ومان، الحقوق المالية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018-2019، ص 45.

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 238.

1- معيار المدة :

الأجر وفقا لهذه الطريقة يحسب على أساس وحدة زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر[1]، إلا أن الرأي الراجح في هذا المعيار تحديد الراتب يكون بالشهر.

2- معيار المردودية :

يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلة الإنتاج للعامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عدة صور :

- يتحدد أجر العامل بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.
- تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشيط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى إرهاق العامل في سبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وتحسين جودة منتجاتها[2].

وعليه فالراتب يتحدد بحسب كمية الإنتاج، فالعلاقة التي تربط بينهما هي علاقة طردية فكلما زاد الإنتاج زاد الراتب وإن قل الإنتاج انخفض الراتب.

وهذا ما يجعل الشركات والإدارات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل بل أصبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة[3].

3- المعيار المزدوج :

إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب الأساسي على أساس الزمن، أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي[4].

1- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، لبنان، بيروت، 1995، ص 168.

2- المرجع نفسه، ص 169.

3- سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 193 وما بعدها.

4- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، الجزائر، 1998، ص 56.

الفرع الثاني : الحماية القانونية للراتب

ظهرت الحماية القانونية للراتب نتيجة الحاجة إليها لعدة اعتبارات أهمها الحفاظ على المستقبل المعيشي للموظف وأسرته، وقد مرت الحماية القانونية للراتب بمرحلتين أساسيتين، الأولى كانت قبل صدور التشريعات والتي كان يتم فيها استغلال أجر الموظف، والثانية كانت بتدخل التشريعات التي كرست من خلالها النصوص القانونية لحماية الراتب، فأصبحت المرتبات في مختلف التشريعات الحديثة تحضى بحماية قانونية مشددة، وذلك نظرا لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تتسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة، حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام وفي هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتبات على المبادئ التالية[1] :

أولا : مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون

أغلب التشريعات الحديثة تعترف بمبدأ امتياز المرتبات وملحقاتها عن بقية الديون الأخرى، التي قد تترتب عن المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت الطبيعة القانونية لهذه الديون، فالأولى تسديد رواتب الموظفين على الديون الأخرى، وهو ما نستشفه من المادة 89 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على : "تمنح الافضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"[2].

1- فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 13.

2- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

ثانيا : مبدأ عدم جواز تعديل الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات

إن الاعتمادات المالية المخصصة للمرتبات والتعويضات الأخرى المختلفة سواء كانت بميزانية الدولة أو إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية، فبمجرد المصادقة على الميزانية تصبح هذه الاعتمادات التي تمثل الكتلة الأجرية حقا مكتسبا للموظفين، لا يمكن بأي حال من الأحوال المساس بهذا الحق، سواء بتعديل توزيع الاعتمادات، أو تحويلها أو إلغائها، وهو ما نفهمه من خلال المادة 34 من قانون المالية لسنة 1984 التي تنص على : "... لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن أنواعا أخرى من النفقات"، وعليه فلا يجوز لأي جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للمرتبات والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو تعديلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ، أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية[1].

ثالثا : مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز

رواتب الموظفين غير قابلة للحجز عنها إلا بأمر من الجهة المختصة وهو ما نصت عليه أغلب تشريعات الوظيفة العامة، فمبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية مكمل لمبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى، وقد نصت المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه"، وفي كل الأحوال لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب[2].

1- أحمد سنة، حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص 165.

2- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

رابعا : مبدأ بطلان التنازل عن المرتب

لا يجوز للموظف أن يتنازل عن الراتب مهما كانت الأسباب ورغم أن قانون الوظيفة العمومية لم يتطرق إلى هذا المبدأ، إلا أن الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص قد تطرق إلى هذا المبدأ[1]، وهذا ما ذكرته المادة 172 بقولها : "يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه"[2].

وذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل فيما إذا كان برضا أو بدون رضا الموظف[3].

المطلب الثاني : الحق في العويضات

تعتبر الحوافز المالية التي تقررها الأنظمة للموظفين سببا قويا لزيادة الإنتاج والمنافسة في الأداء، إذ لا يقتصر حق الموظف على الراتب فحسب، بل يشمل أيضا كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة والمعروفة بالتعويضات التي يتقاضاها الموظفون والتي تختلف من قطاع إلى آخر.

الفرع الأول : مفهوم التعويضات

أولا : تعريف التعويضات

يستفيد الموظف من التعويض أثناء توقفه عن العمل لسبب ما، سواء كان سببا طبيا أو إنتهاء علاقة بين الموظفين، حيث يعتبر التعويض نموذج عن التأمين على توفير بديل

1- صبرينة قنيفي، حقوق الموظف وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص 19.

2- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

3- سليمان احمية، مرجع سابق، ص 22.

للراتب، ولا يقتصر التعويض على راتبه فحسب بل يتمثل في زيادة قيمة مالية يدفعها له المستخدم وقد يختلف هذا التعويض حسب سبب توقف أو الانتهاء، وتعتبر هذه التعويضات من الحقوق المالية الأساسية للموظف وعنصرا مكونا للراتب ومقررة بنص قانوني[1].

ثانيا : أنواع التعويضات

تأخذ التعويضات شكل مزايا عينية قائمة على سبب معقول يبررها، ولكنها قد تستخدم أحيانا كوسيلة مستترة لزيادة مرتبات بعض فئات الموظفين دون إثارة الفئات الأخرى، كما أن النظام القانوني للتعويضات لا يختلف مبدئيا عن نظام المرتبات، فتحديد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي عادة ما تسجل في ملحقات قانون المالية.

لذلك عند منح هذه التعويضات يجب مراعاة قيامها على مقتضيات واقعية تستلزمها، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لا يستفيدون منها حيث تعتبر هذه التعويضات عناصر حقيقية في مرتب الموظف تساعده على مواجهة الأعباء المعيشية المتزايدة وتحفزه على القيام بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، ولمعرفة هذه التعويضات نتطرق للأمثلة التالية :

1- المنح العائلية : تخصص للموظف الذي يعيل زوجته وأولاده لمساعدته على تحمل نفقاتهم، حيث يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار (300 دج) عن كل طفل[2] أقل من 17 سنة في كل الحالات و 600 دج عن كل طفل إذا كان دخل الموظف أقل من 15000 دج، وإذا كان الولد متمدرسا فإن المنحة تمدد حتى سن 21 سنة.

1- نادية بلقاسم وفاطمة مسعودي، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016/2015، ص 22.

2- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 23 أكتوبر 1994.

2- تعويض الاختصاص : ويمنح إلى فئات الموظفين المتخصصين فقط بحكم مؤهلاتهم الفنية ومثاله ما يتقاضاه الأطباء والصيادلة في قطاع الصحة العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-112 المؤرخ في 27 أفريل 1991، والمرسوم التنفيذي رقم 91-130 المؤرخ في 11 مايَ 1991 والمتعلقين بقطاع الصحة[1].

3- تعويض التمثيل : ويمنح لشاغلي المناصب التي تتطلب بالنظر إلى طبيعتها الخاصة لتخصيص مبالغ مالية ومصاريف إضافية لظهور الموظف الذي يشغل هذه الوظيفة بمظهر اجتماعي لائق، وحدد القانون هذه الفئات على سبيل الحصر مقدار التعويض ونعطي مثال على هذه الفئة موظفي وزارة الخارجية[2].

4- تعويض المنصب : ويمنح هذا التعويض لقاء الطبيعة الخاصة في الوظيفة، أي الذين تتطلب أعمالهم الإجهاد الجسماني أو الفكري الكبير مما يميزها عن غيرها.

5- تعويض العمل الإضافي : ويمنح هذا التعويض مقابل ما يقوم به الموظف من أعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية وتختلف طبيعة العمل الإضافي وتتنوع فتكون أحيانا من النوعية ذاتها التي يؤديها الموظف في وظيفته وتكون أحيانا أخرى من طبيعة مختلفة بل قد تكون من جهة عامة أخرى غير الجهة التي يعمل بها.

6- تعويض المنطقة : المقصود بتعويض المنطقة هو تعويض الموظف حين يتقرر عليه مزاولة عمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات جغرافية صعبة، أو قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية، أو مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرامج الاقتصادية للدولة، ويمنح هذا التعويض للعاملين في المناطق الجغرافية صعبة العيش كمناطق الجنوب، ويساعد مثل هذا التعويض

1- محمود حرايز وعبد الغاني دبة، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2024/2023، ص 12.

2- أحمد شويه وعبد القادر بن عبد الله وعمار صحراوي، الضمانات الإدارية لحماية الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2022/2021، ص 10.

على تشجيع الموظفين للاستقرار في مثل هذه المناطق وتعميرها والتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا واكتضاضا للسكان[1].

الفرع الثاني : نظام التعويضات في التشريع الجزائري

أولا : التعويض حسب الأمر 66-133

نص هذا الأمر على تعويض الأضرار المادية والمعنوية لصنف معين من الموظفين وهم الموظفون المجاهدون الذين تعرضوا لأضرار مادية أو معنوية أثناء الثورة المسلحة، إن هذا الصنف من الموظفين، هم الآن في طريق الانقراض لأن الأغلبية الساحقة منهم أحيلوا على التقاعد وبقيت نسبة ضئيلة منهم وهم على وشك التقاعد كما أن هذا الأمر أشار إلى التعويضات المختلفة التي يتلقاها الموظف كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وتعويض الأخطار المهنية وتعويض النفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة وتعويضات الإنتاج، وقد انفرد الأمر السابق بتقرير للموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية[2].

ثانيا : التعويض حسب المرسوم رقم 66-148

صدر هذا المرسوم ليحدد طريقة التعويض للموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة وحدد هذا التعويض بنصف مرتب الموظف الخاص بالشهر الأخير ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة الصالحة للتقاعد مضافة إليه المنح العائلية والتعويضات الملحقة[3].

ثالثا : التعويض حسب المرسوم 85-59

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، أشار إلى حق الموظف في قبض تعويض مادي في حال تعرضه أثناء العمل إلى أضرار مادية

1- صبرينة قنيفي، المرجع السابق، ص ص 13-14.

2- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

3- المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

ومعنوية، كما أشار أيضا إلى حق الموظف في تعويض الخبرة وهذا تشجيعا لقدامى الموظفين[1].

رابعا : التعويض حسب المرسوم التنفيذي 93-130

حدد هذا المرسوم المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليها في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة مع الملاحظة أن كافة الاسلاك والرتب تستفيد من تعويض خاصا أو نوعي يسمى "indemnité de suggestion ou spécifique" فالأسلاك المشتركة تستفيد من تعويض قدره 30 بالمئة من المرتب الأساسي، في حين أن الأسلاك الأخرى تستفيد من تعويض يختلف من قطاع إلى قطاع آخر، فمثلا القطاعات المسمات السيادة تستفيد من تعويض فصلي كل ثلاثة أشهر[2].

1- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

2- صبرينة قنيفي، المرجع السابق، ص ص 15،16.

المبحث الثاني : حقوق الموظف المتعلقة بتحسين عطائه المهني

كما أن للموظف حقوق مادية مرتبطة بالمنصب، فله كذلك حقوق مرتبطة بتحسين عطائه المهني، فهي تعتبر كحافز مادي ومعنوي للموظف ومشجعة لنشاطه، كونها تضمن له في نهاية الأمر مردود مالي، وتؤهله للدخول في بعض المسابقات أو التأهيل، وهذه الحقوق متمثلة في حق الترقية وحقه في التكوين.

المطلب الأول : الحق في الترقية

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم حق الترقية من خلال تعريفها وذكر أنواعها والمعايير التي تعتمدها، ثم التطرق إلى الحماية القانونية لحق الترقية ذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول : مفهوم الترقية

إن قانون الوظيفة العمومية يمنح الموظفين الحق في الترقية نظرا لقدراتهم وكفاءتهم التي يتمتعون بها، فهي تمثل حافزا لتشجيعهم على بذل المزيد من العطاء وإتقان العمل، والترقية حافز ذو وجهين، فهي حافز معنوي للتشجيع على النشاط، وحافز مادي متعلق بالزيادة في الراتب.

أولا : تعريف الترقية

للترقية عدة تعاريف نجملها فيما يلي :

1- التعريف اللغوي للترقية :

الترقية في اللغة : (اسم) مصدر **رقَّى**، وترقى الموظف : تنقل من حال إلى حال، ترقى الموظف في عمله، وهي إسناد وظيفة إلى الموظف أعلى من وظيفته، وتنطوي **التَّرقية** على زيادة واجباته ومرتَّبه عادةً، "نال الموظف الموظف ترقية لكفاءته"[1].

1- أحمد مختار عمر بمساعدة فريق عمل، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2008، ص 931.

2- التعريف الاصطلاحي للترقية :

أ- التعريف الفقهي :

الترقية عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وبكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة[1].

وعرفها محمد فؤاد مهنا كما يلي : "الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف لها اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى[2].

والترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية[3].

ب- التعريف التشريعي للترقية :

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف الترقية في كل القوانين التي صدرت، وإنما اكتفى بذكرها في نصوص بعض المواد، وهنا سنقتصر على ما ورد في المادة 106 من الأمر رقم 06-03 والتي نصت على " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 314.

2- محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1983، ص 21.

3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973، ص 503.

من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"، أما المادة 107 فقد أوردت الترقية في الرتبة والكيفيات التي تتم من خلالها.
من خلال كل هاته التعاريف للترقية، نجدها قد أجمعت على أن الترقية سواء كانت في الدرجة أو الرتبة فهي زيادة في الراتب وفي المسؤولية الملقاة على عاتق الموظف.

ثانيا : أنواع الترقية

حدد المشرع نوعين أساسيين للترقية تخص الموظف أثناء مساره المهني والمتمثلة فيما يلي :

1- الترقية في الدرجات :

نصت عليها المادة 106 من الأمر رقم 06-03 وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية، والتقييم الدوري بصفة ثانوية[1]، وفي الأمر رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم نصت المادة 12 من على ما يلي : "يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين"[2].
واعتمدت الترقية في الدرجة من خلال هذه المادة على معيار الأقدمية، كما فصلتها المادة 11 من الأمر رقم 07-304.

أما الترقية في الدرجة بقوة القانون تتم حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

1- شمس الدين بشير الشريف الجدار، في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 92.

2- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

أي الأحكام المتعلقة بالعقوبات التأديبية، ولاسيما الفقرة الثانية المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة التي تنص على التنزيل من درجة إلى درجتين، أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة[1].
وفي كل الأسلاك الوظيفية نجد أن الترقية في درجات بنسبة على أساس الخبرة والتجربة.

2- الترقية في الرتب

نظمت المادة 107 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الترقية في الرتب والمتمثلة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة[2]، حسب الكيفيات الآتية:
- **الترقية على أساس الشهادة :** من خلال نص المادة 107 المذكورة أعلاه يتضح أن المشرع الجزائري خص هذا النوع من الترقية بفئة الموظفين الذين تحصلوا على المؤهلات أو الشهادات خلال مسارهم المهني والتي تمكنهم من الالتحاق بالرتبة الأعلى مباشرة أو رتبة أعلى تتناسب مع تأهيلهم والشهادات المتحصل عليها في حدود المناصب الشاغرة.

ويعين الموظف الذي تحصل على شهادات ومؤهلات مباشرة إلى رتبة أعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في الرتبة الأصلية[3].

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 246.

2- ينظر المادة 107 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

3- عبد الوهاب خضير، نظام الترقية في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014، ص 07.

- **الترقية بعد التكوين المتخصص :** تكون هذه الترقية لبعض الموظفين الذين زاولوا تكوينا في مراكز أو مدارس التكوين المتخصصة، وقد نظم المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم هذا النوع من الترقية، والتي تتم عن طريق إعداد مخطط سنوي أو متعدد السنوات للتكوين، وإعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المعنية والمصادقة عليه، وإعداد قرار فتح الدورة التكوينية المتخصصة للإلتحاق بالرتب المعنية، ثم الإعلان لهذه العملية لتمكين الموظفين المعنيين للترشح لها.

هذا النوع من الترقية منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا، وتتمثل هذه الامتيازات في الالتحاق برتبة، يمكن أن يدوم هذا التكوين ثلاث سنوات ويتم تسجيل الموظفين في قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع التخفيض في الأقدمية التي تساوي هذه الدورة التكوينية[1].

- **الترقية على أساس الامتحان المهني :** تعتبر الترقية على أساس الإمتحان المهني من أحسن الأنماط التي تأخذ بمعياري الكفاءة والأقدمية معا، بشرط أن يحوز الموظف المترشح على أقدمية 5 سنوات في رتبته الأصلية بتاريخ إجراء الامتحان، حيث تتم بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، بعدها تعلن الإدارة عن إجراء امتحانات للترقية تخص الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها، حيث يقدم الموظفون الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية طلب المشاركة في الامتحان، وبعد إجراء المسابقة يتم الإعلان عن النتائج، ثم يرسم الموظفون الناجحين بقرار فردي في رتبتهم الجديدة[2].

1- عبد الكريم عديلة، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، فسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 70.

2- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 263.

- **الترقية على أساس الاختيار** : يتم هذا النوع من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومن بين الموظف الذين يثْبتون الأقدمية المطلوبة[1].

هذا النوع من الترقية يعطي الإدارة العمومية فرصة لتحفيز موظفيها الذين أمضوا مدة معينة حددها القانون في خدمتها، كما يعطي لها السلطة التقديرية لاختيار الموظف الجدير بالترقية[2].

إذن لقد أخذ المشرع الجزائري بعين الاعتبار الأقدمية المهنية في هذا النوع من الترقيةٌ، وهذا ما يبرر إعفاء الموظف من التربص، والذي يعد مبررا مقبولا يكرس فكرة الاستقرار الوظيفي، فلا يعقل إجراء تربص بعد إثبات سنوات من الخدمة[3].

ثالثا: معايير الترقية

لما كانت الترقية حق للموظف حيث ينتقل من درجة إلى درجة أعلى ومن رتبة إلى رتبة أعلى، الأمر الذي تنشأ عنه منافسة على المناصب المفتوحة بين الموظفين، ويساعد على تحسين مستوى الموظفين العلمي والمهني وأدائهم، ما يؤدي إلى وجود عدة معايير تحكم الترقية، فهي تحاول بصفة عامة اكتشاف القدرات الشخصية للموظف ومدى إحاطته بالمعارف والمهارات المهنية وسلوكه المهني[4]، ونتناول هاته المعايير فيما يأتي :

1- المعايير الذاتية للترقية :

إن طريقة الحكم الشخصي والتي من خلالها يتم تحديد كفاءة الموظف من أجل الترقية، يترك لتقدير مسؤول الإدارة، ويتم على أساس المعلومات الشخصية التي تتوافر

1- المادة 107 من الأمر رقم 06-03.

2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 116.

3- المرجع نفسه، ص 116.

4- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص، 185-186.

له عن مرؤوسيه أو الموظفين الذين هم تحت إشرافه، واستند مؤيدو هذه الطريقة إلى أن مسؤول الإدارة يكون على علاقة وثيقة بموظفيه[1]، وبالتالي لا بد أن يكون له دخل في تقرير الترقية باعتبارها مكافأة للاجتهاد والإخلاص في العمل[2]، وطبقا لنص المادتين 97 و 98 من الأمر رقم 06-03 فإن هذا النظام الذي يقيم على أساسه الموظف لاكتشاف قدراته الشخصية ومدى إحاطته بالمعارف والمهارات الفنية وسلوكه المهني يتم من خلال تقييمه على أساس معايير مرجعية تتعلق بقدراته الذاتية[3].

ورغم أهميتها إلا أنها تعرضت للنقد لانعدام مقياس موضوعي يعتمد على تقييم دقيق للمؤهلات المميزة لكل منصب والأهداف المسطرة لشاغله وللمصلحة التي ينتمي إليها حتى يتمكن المقيم من تحديد الفارق الموجود بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة[4].

2- المعايير الموضوعية للترقية :

إن المعايير الموضوعية للترقية خلقت جدلا كبيرا حول الأساس الذي يجب اعتماده كمعيار موضوعي أمثل والذي يمكن إتباعه، لانتقاء الموظفين الأكفاء لشغل المناصب المعنية، والتي نوردها فيما يلي :

أ- **معيار الأقدمية :** يقوم هذا المعيار في اعتماد الترقية على أساس المدة الزمنية التى قضاها الموظف فى وظيفة معينة، إبتداء من تاريخ تعيينه في ذلك المنصب والذي يبقى فيه لمدة زمنية محددة تحددها الأنظمة والقوانين، يتم على أساسها ترقيته في كل مرة وهكذا يبقى يتدرج في الرتب والدرجات.

1- سعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات العمومية، بحث للحصول على درجة ماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993، ص 109.

2- محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 73.

3- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص ص، 186-187.

4- المرجع نفسه، ص 187.

كما يدخل فى حساب الترقية عن طريق الأقدمية المدة التي تغيب فيها الموظف عن العمل بسبب المرض أو حوادث سواء كانت فى مكان العمل وخارجه والإجازات الممنوحة بموافقة المشرع كأداء الخدمة العسكرية مثلا، أو أداء واجب انتخابي أو إنجاب الأطفال، وغير ذلك من الأسباب المشروعة[1]، هذا ما يحفز الموظف على بذل المزيد لتحسين كفاءته.

ب- معيار الكفاءة : يساعد هذا الأساس على وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية، إذ يقوم هذا الأسلوب على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف، إذ تشير المنجزات التي حققها الفرد في الماضي كما تظهر في سجله، ما يشير أيضا إلى طاقاته أو قدراته واستعداده مقابلة متطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤوليات أكبر، ويقاس عن طريق التقييم وبالرجوع إلى السجلات في الفترات الماضية، وبإجراء الاختبارات، ويكون هذا الأخير إما مقيدا أو مطلقا[2].

ج- معيار الأقدمية والكفاءة معا : هذا المعيار تنتهجه أغلب الدول وهذا تفاديا للوقوع في أحد عيوب الأسلوبين السابقين، حيث يتيح الفرصة للكفاءات لتقديم أحسن ما لديها من مهارات، ويكون لقدامى الموظفين نصيب من الفرص المتاحة للترقية من خلال الجمع بين الأسلوبين بأحد الصور التالية :

- الوظائف الدنيا يعتمد فيها الترقية بالأقدمية، والمناصب العليا يعتمد فيها الترقية على أساس الكفاءة والجدارة.
- تقسيم الوظائف إلى قسمين، قسم يرقى عن طريق الأقدمية، والآخر على أساس الكفاءة.

1- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 322.

2- المسعود صيلع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 11، أفريل 2022، ص 95.

– تتم الترقية على أساس الجدارة على أن يكون المترشح قد أمضى فترة زمنية معينة[1].

إن هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء أو عدم عدالتهم في التقييم ويقلل من الخلافات بين الإدارة والموظفين، يخلق الولاء والانتماء للمؤسسة، بحيث تعتبر الترقية بمثابة حلم يجعل من جميع الموظفين يحاولون الوصول إليها ويبعث روح حب العمل للموظف، وإخلاصه وتفانيه لوظيفته والمرفق العام الذي يعمل داخله[2].

الفرع الثاني : حماية حق الترقية

اعتمد المشرع الجزائري من أجل حماية حق الموظف في الترقية، على ما وضعه من معايير لتقييم الموظف وضمانات وضوابط نوجزها فيما يلي :

أولا : معايير تقييم الموظف

نصت عليها المادة 99 من الأمر رقم 06-03، إلا أنها لم تفصل فيها إلى أن صدر المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المتعلق بتحديد كيفيات تقييم الموظف العام، حيث أوردتها المادة 05 منه بنصها : "يتم تقييم الموظف وفقا لمعايير تهدف على وجه الخصوص، إلى تقدير :

* احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال : الأمانة وعدم التحيز، تنفيذ المهام الموكلة له، الالتزام بالتوقيت والانضباط، السلوك المحترم والمسؤول، اللباقة في علاقته مع المسؤولين السلميين وزملاء العمل والمرؤوسين ومستعملي المرفق العام.

1– فاتح جبلي، الاستقرار المهني، دراسة حالة الشركة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة، مذكرة ماجستير قسم علوم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص 40.

2– محمد زكرياء سالم، ترقية الموظفين في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2014، ص 31.

* الكفاءة المهنية من خلال : التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفهية، قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.

* الفعالية والمردودية من خلال : تحقيق الأهداف المحددة، الفعالية في تأدية المهام وآجال تنفيذها.

* كيفية الخدمة من خلال : روح العمل الجماعي، القدرة على التواصل، روح المبادرة والديناميكية"[1].

ثانيا : ضمانات ترقية الموظف

أورد الأمر رقم 06-03 عدة ضمانات للترقية نذكر منها :

1- الترقية من درجة إلى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.

2- يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة للترقية[2].

3- زيادة في دخل الموظف عند الترقية.

4- يمنح للعامل المرقى إلى منصب أعلى علاوات ترتبط بتقدير المنصب المرقى إليه.

5- خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل قصارى جهدهم، وشعورهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى معيشتهم.

6- ضمان بقاء الأشخاص الأكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف الأعلى لضمان بقاء الكفاءات العالية وعدم تركها للوظيفة بحثا عن فرص ترقية في مؤسسة أخرى.

ثالثا : ضوابط ترقية الموظف

وضع المشرع الجزائري ضوابطا للترقية أهمها :

1- ينظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 9 جويلية 2019.

2- صبرينة قنيفي، المرجع السابق، ص 38.

1- أن تتوفر في الموظف شروط الأقدمية والخبرة.
2- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.
3- أن يكون الموظف قد أحرز على الشهادة المطلوبة.
4- بقاء الموظف في الدرجة للمدة القصوى المطلوبة في القانون[1].

المطلب الثاني : الحق في التكوين

كان التكوين في الماضي يعتمد على تعلم الحرف، حيث أن أغلب التكوين كان تعليم الآباء لأبنائهم للحرفة التي يعملون بها وتوريثها لهم، أما في وقتنا الحالي فصارت الحرفة واحدة من عدة أنواع من التكوين، وعليه سيتم التطرق إلى مفهوم التكوين، ثم الآثار المترتبة عنه من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول : مفهوم التكوين

تطور التكوين عبر العصور، فقد أخذ الإنسان في القديم الحرفة كتكوين، أما في عصرنا هذا ومع التطور التكنولوجي، فقد صار التكوين في كل المجالات، كالصحة والتعليم والخدمات.

أولا : تعريف التكوين

1- التعريف اللغوي للتكوين :

- التكوين لغة : كون الشيء أي وجده وأنشأه[2].
- وتعني كلمة تكوين إحداث الشيء من العدم، ويقابلها في اللغة الفرنسية Formation المشتقة من Forma والتي تعني الشكل أو القالب الذي يمكن بواسطته إعطاء الشكل الذي تريد لشيء ما[3].

1- صبرينة قنيفي، المرجع السابق، ص 38.
2- أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص 297.
3- عمر عمتوت، موسوعة المصطلحات القانونية وقواعد الشريعة الإسلامية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص 206.

1- التعريف الاصطلاحي للتكوين :

أ- التعريف الفقهي :

- عرفه أحد الفقهاء على أنه : "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العلمي والسلوكي بشكل أفضل"[1].

- ويرى الأستاذ عادل رمضان أن التكوين هو عبارة عن النشاط الذي يبتذل بهدف تزويد المدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع[2].

- أما الفقيه Pierre case فيعرفه كما يلي : "العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة".

وهو بذلك يعتبر استثمار للعامل، ويجب أن يمتثل للتكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين... فهو عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات[3].

1- محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص أنثروبولوجيا التنمية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2014/2013، ص 12.

2- عمار طويل، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014/2013، ص 15.

3- محمود بوقطف، المرجع نفسه، ص 21.

ب- التعريف التشريعي :

بخصوص التعريف القانوني للتكوين فإن الأمر رقم 06-03 في مادته رقم 104 لم تعط تعريفا واضحا له وإنما اكتفت بذكر الغاية من التكوين في نصها : "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة"[1].

من خلال ما تم عرضه من تعريفات يتضح لنا أن عملية التكوين تعتمد على :

- أن التكوين يهدف دائما إلى تحسين مهارات وقدرات الموظفين.
- تحديد وتحديث المعارف والمكتسبات القبلية للموظفين وتنمية قدراتهم الفردية.
- تعليم الموظف كيفية أداء مهامه بالطرق المثلى والملائمة لكيفية أداء عمله[2].

ثانيا: أنواع التكوين

نصت المادة 38 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على : "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياتهم المهنية".

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 20-194 ليفصل في كل ما يتعلق بالتكوين، وقد قسمه المشرع الجزائري إلى تقسيمين في الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 20-194 تحت عنوان أنواع التكوين وتحسين المستوى وغايتهما[3].

وعلى هذا الأساس فالتقسيمين هما : التكوين، وتحسين المستوى، وسنتطرق لكل منهم على حدى :

1- ينظر المادة 104 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

2- محمود بوقطف، المرجع السابق، ص 16.

3- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 2020.

1- دورات التكوين :

تعددت تقسيمات الفقهاء لأنواع التكوين، حيث اعتمدوا في ذلك على حسب المعيار المعتمد، فمنهم من اعتمد على مكان التكوين، تكوين خارج المؤسسة وتكوين داخل المؤسسة، ومنهم من قسمه على حسب نوع الوظائف، تكوين مهني فني وتكوين تخصصي إداري، وآخرون أخذوا بمعيار مراحل التوظيف فقسموه إلى تكوين لتوجيه الموظف الجديد، وتكوين لنقل الموظف، أو من أجل تحضيره لتولي مهام ومنصب جديد، أما المشرع الجزائري فقد أخذ بمعيار الغرض وهذا ما نستشفه من نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-194 بقولها: "تتضمن دورات التكوين :

- التكوين المتخصص.
- التكوين التحضيري لشغل منصب".

أ- التكوين المتخصص :

التكوين المتخصص هو تكوين نصت عليه القوانين الأساسية الخاصة لأجل التوظيف المباشر في رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، أو الإدماج في رتبة، ومثاله التكوين المتخصص المنصوص عليه في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، وهذا ما ذكرته المادة 53 منه[1]، حيث يهدف التكوين المتخصص إلى التمكين من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها[2].

ويعرف التكوين المتخصص أيضا بأنه هو العملية التي تضمن تزويد الفرد بالمعارف والمعلومات التي تمكن من الالتحاق ببعض الوظائف التي ينص قانونها الأساسي على

1- ينظر المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم 25-54، المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 2025.

2- عبد الحكيم سواكر، دليل حول تكوين الموظفين والأعوان العموميين، دون دار النشر، الجزائر، 2021، ص 10.

ذلك مثل التكوين الذي تنظمه المدرسة العليا للإدارة، معاهد التكوين الشبه الطبي، مدارس الجمارك وغيرها[1].

ب- التكوين التحضيري لشغل منصب :

يقصد به كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو التعيين في منصب عالي أو منصب متخصص مثال ذلك التكوين التحضيري أثناء فترة التربص الخاص ببعض رتب الأسلاك المشتركة، حيث يهدف التكوين التحضيري لشغل منصب إلى تمكين المتربص والموظف من اكتساب معارف تكميلية تسمح له بممارسة المهام المرتبطة بمنصب الشغل أو بالمنصب العالي المراد شغله وتعيينه فيه[2].

2- دورات تحسين المستوى :

نصت عليها المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194، حيث تتضمن دورات تحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين التي يمكن أن تقوم بها المؤسسات والإدارات العمومية ثلاثة أنواع :

- التكوين أو دراسات التخصص.
- التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى.

كمثال على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 7 مارس 2024، فقد نصت المادة 22 المعدلة على: "يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم وتطوير

1- نصر الدين بوغرارة، دور التكوين الوظيفي في ترقية أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020/2019، ص 15.

2- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 12.

مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم، لا سيما تلك التي تهدف إلى التحكم في الممارسات الجديدة لتقنيات التدريس باستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في المجال البيداغوجي وفقا للشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"[1].

أ- التكوين أو دراسات التخصص :

هو كل تكوين أو دراسة متخصصة يمكن أن تقوم بها المؤسسات والإدارات العمومية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين، حيث يهدف هذا التكوين إلى اكتساب مؤهلات جديدة عن طريق تخصص معين بغرض استكمال أو تحسين تكويناتهم الأولية[2].

وقد نصت المادة 09 المعدلة من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 24-103 على: "يمكن دعوة الأساتذة الباحثين للمارسة نشاطات البحث العلمي بتوقيت جزئي ضمن فرق أو في مخابر بحث أو ضمان إدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه، وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به"[3].

ب- التكوين التحضيري للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية :

هو كل تكوين يمكن أن تقوم به المؤسسات والإدارات العمومية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين قبل إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حيث يهدف هذا التكوين إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من تحضير اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية[4].

ج- تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى :

يقصد به كل تكوين يمكن أن تقوم به المؤسسات والإدارات العمومية لفائدة

1- ينظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 24-103، المؤرخ في 07 مارس 2024 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 18، الصادرة بتاريخ 13 مارس 2024.

2- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 12.

3- المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-130.

4- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 12.

الموظفين والأعوان العموميين قبل تكليفهم بمهامهم الجديدة أو تطوير ممارساتهم لمهامهم الحالية التي يشتغلونها حيث هذا النوع من التكوين يهدف إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم من المتطلبات الجديدة للمنصب الذي سوف يستغلونه[1].

ثالثا : أهداف التكوين

يهدف التكوين إلى :

– رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية، وهذا يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم[2].

– تأقلم الموظفين مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة، المتعلقة بالوظيفة.

– يساهم التكوين في زيادة عدد الموظفين المؤهلين والجاهزين لتولي مناصب ووظائف عليا في الإدارة[3].

– التخفيف على المشرفين والرؤساء، لأن تكوين الفرد والاطمئنان على مهاراته يخفف عملية المتابعة على الأعمال باستمرار[4].

– إكتساب الأفراد المعارف الوظيفية، وصقل المهارات والقدرات حتى تمكنه من إنجاز ما يسند إليه من أعمال على أكمل وجه ممكن، وذلك لتحقيق أهداف الإدارة.

– تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية تكميلية علميا ومهنيا[1].

1– عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 12.

2– الأمين بوشليق، دور التكوين في تحسين أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP من 2010 إلى 2014، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص علوم إقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014، ص 4.

3– لمياء بصغير، حقوق وواجبات الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023/2022، ص 30.

4– شيخ الداوي، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، عدد 2008/06، ص ص 12–13.

الفرع الثاني : الآثار القانونية المترتبة عن التكوين

يترتب على التكوين وتحسين المستوى حقوق وواجبات أقرها المشرع أهمها :

أولا : حقوق الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

يتمتع الموظف العمومي في مجال التكوين وتحسين المستوى بمجموعة من الحقوق والامتيازات نصت عليها المواد من 38 إلى 40 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194 تتمثل فيما يلي :

- للموظف العمومي الذي يتابع بصفة متواصلة دورة تكوين أو تحسين المستوى مدتها تساوي أو تفوق ستة أشهر أن يستفيد من وضعه في الانتداب[2].

كما يترتب عنه أيضا تحصله على راتبه والتعويضات المرتبطة برتبته من إدارته الأصلية، باستثناء منحة المردودية والخدمة الفعلية للنشاط الإداري.

- للموظف العمومي الذي يتابع دورة تحسين المستوى خارج أوقات العمل الحق في الحماية الاجتماعية في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية[3].

أما فيما يتعلق بالموظفين الذين تابعوا دورة تحسين المستوى بنجاح يمكنهم الاستفادة من الامتيازات التالية :

إذا كانت دورة تحسين المستوى طويلة المدة يستفيد الموظف العمومي من درجة إضافية في حدود ثلاث درجات خلال مساره المهني، وأيضا تخفيض الأقدمية للترقية للرتبة الأعلى في حالة الترقية على أساس الامتحان المهني أو الاختبار في حدود مدة الدورة[4].

- أما إذا كانت دورة تحسين المستوى متوسطة المدة فيستفيد الموظف العمومي من تخفيض مدة الأقدمية للترقية للرتبة الأعلى إذا كانت الترقية على أساس الامتحان المهني أو الاختبار، أو الترقية في الدرجة في حدود مدة الدورة.

1- عمار طويل، المرجع السابق، ص 4.

2- ينظر المواد 133، 134، 135، 136، 137، 138 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

3- ينظر المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194، سبق ذكره.

4- ينظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي نفسه.

– وإذا كانت دورة تحسين المستوى قصيرة المدة، فيتم مراعاتها في التنقيط في الترقية في الدرجات، والتعيين في المناصب التي تتوافق مع دورة تحسين المستوى[1].

ثانيا : واجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى

على الموظف العمومي وبمناسبة التكوين وتحسين المستوى الالتزام بمجموعة من الواجبات جاء ذكرها في المواد 41، 42، 43 من المرسوم التنفيذي 20-194 نوجزها فيما يلي:

– نصت المادة 41 على : "يخضع المترشحون المقبولون للمشاركة في دورات التكوين أو تحسين المستوى للنظام الداخلي لمؤسسة التكوين".

– أما من خلال المادة 42 فإن مترشح تابع دورة تكوين أو تحسين المستوى فإنه يجب أن يقوم بخدمة فعلية لدى الإدارة العمومية لمدة تتعدى ثلاث مرات مدة الدورة، وأن تكون في حدود سبع سنوات كأقصى حد.

– يجب على كل موظف أو عون عمومي استفاد من دورة تكوين أو تحسين المستوى أن يقوم بتسديد كل المصاريف الناجمة عن التكوين أو تحسين المستوى، وذلك إذا انقطع بإرادته، أو لم يلتحق بمنصب تعيينه لمدة شهر من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين من دون مبرر مقبول، أو انقطع عن الإدارة قبل انتهاء المدة المشار إليها في الفقرة أعلاه[2].

ومع هذا فإن الموظف ملزم بالقيام بواجباته الأصيلة المحددة في الأمر رقم 06-03 لا سيما المواد 41، 42، 43، والمتمثلة في أداء المهام بكل أمانة ودون تحيز، وكذلك تجنب الأفعال التي تتنافى مع طبيعة المهام والتحلي بالسلوك السوي، وتخصيص نشاطه لأداء مهامه مع عدم اتخاذ نشاط آخر مربح.

1- ينظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194، سبق ذكره.

2- جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، المجلد 06، العدد 2022/01، جامعة سكيكدة، الجزائر، ص 150.

خلاصة الفصل الأول

خلاصة لما تم التطرق له في هذا الفصل، نجد أن الإدارات والمؤسسات العمومية تعمل على توفير جميع حقوق الموظفين بما يحقق لهم العدالة والمساواة خاصة المادية منها، سواء ما تعلق بالحقوق المرتبطة بالمنصب كالراتب الذي يعتبر أول حق من حقوق الموظف المادية يتقاضاه مقابل تأدية وظيفته، أو التعويضات التي نظمها المشرع الجزائري بتشريعات خاصة، أما الحقوق المتعلقة بتحسين عطاء الموظف المهني، فهي بمثابة تحفيزات له لبذل المزيد من الجهد والتفاني في وظيفته، فالترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية بحيث تفسح له المجال في الوصول إلى مناصب عليا، ليحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر، أما التكوين فهو يمثل عملية تحسين مهارات وقدرات الموظفين، وتحديث معارفهم ومكتسباتهم القبلية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام المرتبطة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية.

الفصل الثاني :

الحقوق المادية للموظف المتعلقة بسلامته وضمان معيشته

الفصل الثاني : الحقوق المادية للموظف المتعلقة بسلامته وضمان معيشته

يتمتع الموظف بحقوق مادية تتعلق بسلامته الجسمية والاجتماعية وتضمن حسن معيشته وهذه الحقوق المادية تعد إحدى أهم الدعائم الأساسية التي تضمن استقراره ضمن بيئة عمله وتعزز قدراته الإنتاجية، كما تتطلب ضمانات قانونية تحميه من المخاطر المهنية وتضمن له مستوى معيشيا لائقا والذي له تأثير ايجابي على أدائه الوظيفي واستقراره النفسي والاجتماعي, هذه الحقوق منها ما يساعده أثناء فترة عمله وتتعلق بسلامته وأخرى تستمر حتى بعد انتهاء رابطة العمل لضمان حسن معيشته وكذلك أسرته ومن هم تحت كفالته بعد وفاته. وعليه سيتم التطرق إلى هذه الحقوق من خلال المبحثين التاليين.

المبحث الأول : حقوق الموظف المتعلقة بسلامته

حدد المشرع الجزائري حقوق الموظف العام ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 الذي ينظم العلاقة بين الموظف والإدارة, وتوجد عدة مواد تحدد الحقوق المتعلقة بسلامته لضمان أداء وظيفي فعال.

فطبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة دائما هي علاقة أساسها ومصدرها ومرجعها القانون والتنظيم وبالعودة لهذا الأخير نجده قد كفل حماية اجتماعية للموظف بضمان التغطية الاجتماعية في حالات معينة[1].

وقد أكدت على هذا الحق المادة 33 من الأمر 06-03 التي تنص على:" للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

وكذلك المرسوم رقم 85-59 من خلال المادة 16 منه بنصها: "يتمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة ...الحماية الاجتماعية".

وأهم هذه الحقوق تلك المتعلقة بالحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

1عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط،2015، ص123.

المطلب الأول : الحق في الحماية الاجتماعية

للموظف العمومي الحق في الحماية من كل اعتداء مهما كانت طبيعته أثناء ممارسة مهامه، وله الحق كذلك في المعاش بعد نهاية العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة العمومية.

حيث كرس القانون للموظف العام أثناء أداءه لمهامه، الحق في الحماية من كل اعتداء قد يواجهه، وضمن له توفير ظروف مناسبة لأداء عمله، ويعتبر من أهم الحقوق وذلك حتى يؤدي عمله على أكمل وأحسن وجه ويقوم بواجباته[1].

ولهذا وجب على الدولة توفير الحماية اللازمة للموظف التي تضمن كرامته وتراعي اعتباره وتتجلى هذه الحماية في ضمان حق التعويض، وهي الحماية التي تفرضها قواعد العدالة وتتماشى ومقتضيات الوظيفة،لأن السب أو الشتم أو الاعتداء أو القذف الذي قد يتعرض له الموظف من جانب الغير يكون أثناء ممارسة الوظيفة وفي موقع العمل[2] .

كما قد يحدث الاعتداء بمناسبة أداء العمل، كأن يكون الموظف في مهمة خارج الإدارة ، وإذا ثبت الاعتداء كنا أمام مسؤوليته دولة وتطبيق قواعد الحماية وتتأسس الدولة كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة وتحل محل الموظف للدفاع عنه.

فالمشرع الجزائري أولى اهتماما خاصا بالموظف، واعتبره عصب المؤسسات والهيئات العمومية، حيث نص الأمر06-03 السابق الذكر في المادتين 33 و 34 منه على التوالي ما يلي: تنص المادة 33 على:« للموظف الحق في الحماية الاجتماعية» ، أما المادة 34 فتنص على: « يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به».

الفرع الأول : تعريف الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية هي حق أساسي يتمتع به الموظف بمجرد تعيينه، ويقع واجب التصريح بالموظف لدى هيئة الضمان الإجتماعي على عاتق صاحب العمل وتمويل هذه التأمينات الإجتماعية مشترك بين الموظفين والدولة إذ يدفع كل من الجانبين اشتراكات تقدر بنسبة مئوية معينة من راتب الموظف، وتتضمن خدمات التأمين تقديم مزايا عينية أو نقدية

1سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية، 2013 ص269.

2عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية ، ط1 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر،2009 ، ص135.

معينة للموظف أو أسرته بشروط خاصة لمواجهة بعض مخاطر العمل والحياة، كالمرض والإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة أو البطالة[1] .

فالحماية الاجتماعية تعتبر من أهم حقوق الموظف العمومي، وتشمل الخدمات والتأمينات الاجتماعية حيث يستفيد من الخدمات الاجتماعية عن طريق إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية، على مستوى كل مؤسسة عمومية، وتتمثل في خدمات الرعاية الصحية، خدمات النقل والإطعام، وخدمات السكن، بالإضافة إلى المساعدات المالية التي تقدم للموظفين في مجالات عديدة كالزواج، الختان، العمرة، ويستفيد الموظف العمومي من مجموعة من التأمينات ضد العديد من الأخطار التي تواجهه وهي التأمين عن المرض، الولادة، العجز الوفاة، التقاعد حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الذي يعد الركيزة الأساسية لكل هيئات الضمان الاجتماعي وهذا في إطار اختصاصاته التي خولها له القانون،وتهدف الحماية الاجتماعية إلى توفير الأمن والاستقرار، وتحسين المستوى الاجتماعي للموظف.

عملت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بالمصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تنص على مختلف مجالات الحماية الاجتماعية تمثلت أهمها في اتفاقية سنة 1925حول التعويض عن حوادث العمل، وأخرى حول الأمراض المهنية وهي المراجعة سنة 1934 وثالثة حول المساواة في التعويض عنها، كما صادقت على اتفاقية حول البطالة لسنة 1934 .

كما أن الحماية الاجتماعية تهدف إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة من خلال التأمين الصحي له ولعائلته، وتجعله محصنا بكافة الضمانات التي نصت عليها القوانين الوطنية والمعاهدات الدولية والتي تجدد بتطور عالم الشغل وأنظمة التسيير.

حيث أن الدولة تتكفل بتقديم معونات مادية لكل فرد يكون في حاجة إليها عندما يعجز عن تحصيلها بنفسه إذا ما توقف عن العمل في حالات خاصة مثل البطالة والشيخوخة أو التقاعد ،خاصة مع الإرتفاع المستمر لعدد الموظفين العموميين[2].

---

[1] حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليب إصلاحها، دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 1990، ص2 .

[2] إذ بلغ عددهم1.553.546 موظف في تعدادات الوظيفة العمومية لسنة2007، الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيف العمومي،www.dgfp.gov.dz

كما تلتزم الإدارة العمومية بحماية الموظف الذي ينتمي إليها من العقوبات المدنية المسلطة عليه بسبب تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب خطأ مصلحي[1] .

ويقع على الإدارة عاتق وجوب توفير للموظف ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية، وهذا ما صرحت به المادة 37 من الأمر 03/06[2] .

وكرس دستور 1976 هذا الحق بنص صريح على أن" تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية [3]."

إضافة إلى توفير الظروف الملائمة للموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية كذلك له الحق في الوقاية الصحية، التي تشمل مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية من أجل ضمان الحماية للموظفين من الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف أثناء أداء عمله بتوفير الحماية من المواد والغازات التي تؤثر على الجسم، وتجنب الزحام والاكتظاظ الذي يعيقه أثناء تأديته لمهامه، والتدخل السريع عتد حدوث أي خطر يوجب الاخلاء السريع من مكان الخطر.

الفرع الثاني : آثار الحق في الحماية الاجتماعية

للموظف العمومي الحق في الحماية من كل اعتداء مهما كانت طبيعته جسمي أو معنوي أثناء ممارسة مهامه كما يستفيد من معاش بعد نهاية علاقته الوظيفية والتي تربطه بالإدارة العمومية، وتتجلى اساليب الحماية الاجتماعية وكأثر مهم للموظف العام او العامل في التأمين على حياته وعلى ما يصادفه أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

1- مفهوم التأمين كحق للحماية الاجتماعية

إن من أبرز آثار الحق في الحماية الاجتماعية من حيث التطبيق التأمينات الاجتماعية، والذي أساسا تقوم على مبدأ حماية الموظف من المخاطر المحدقة التي تواجهه، فتؤثر على صحته ومصدر دخله , فيعمل التأمين الاجتماعي على تطوير نشاطاته تبعا واستجابة إلى تطلعات الموظف، وبصفة مستمرة عملا بمبدأ التوزيع والتضامن من خلال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، المكلف بتوفير خدمات التأمينات الاجتماعية للمؤمنين اجتماعيا، بصفتها القاعدة الكبرى والأساسية لهيئات الأخرى للضمان الاجتماعي.

[1] بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة العامة ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2015/2014 ،ص 74.

[2] ينظر المادة 37 من الامر 03/06، سبق ذكره.

[3] المادة 62 من دستور1976.

يعتمد نظام التأمينات الاجتماعية بشكل أساسي على التقدم البشري في مجال الوظيفة العمومية، الذي يوفر الحماية اللازمة للموظفين المعرضين دائما للعديد من الأخطار التي تصيبهم أثناء قيامهم بنشاطاتهم المهنية.

تعتبر الدولة ملزمة بتأمين الموظف بدنيا ومعنويا، وجاء تعريفه بأنه:" هو تأمين إجباري، تقوم به أو تشرف عليه وتعينه الدولة ضد أخطار معينة يتعرض إليها أصحاب الحرف ونحوهم"[1].

2 -التأمينات الاجتماعية للموظف العام

صدر القانون رقم83-11 المؤرخ في جويلية سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي تم من خلاله تنظيم التأطير القانوني للتأمينات الاجتماعية، وبموجب المادة 02 منه تم تحديد المخاطر التي تغطيها، إذ جاء فيها:

تغطى التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض وحوادث العمل، الولادة، العجز، والوفاة.

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، القاعدة الأساسية والمرآة العاكسة لكل هيئات الضمان الاجتماعي، لأنه مكلف بتوفير خدمات التأمينات لكل الموظفين كما يهدف أيضا لحماية الملايين من المؤمنين والمستفيدين من الأخطار التي قد تصيبهم[2].

والجزائر كغيرها من دول العالم تولي أهمية بالغة بخصوص نظام التأمين والذي عرف تطورات منذ الاستقلال، حيث أن فكرة التأمين الاجتماعي هي وليدت النظام الفرنسي أثناء الفترة الاستعمارية، لكن بعد الاستقلال عرف تطورا ملحوظا نتيجة الإصلاحات التي مست التنظيم والتسيير الخاص به، إلى أن جاء التقنين سنة 1983.

3-مراحل تطور نظام التأمين في الجزائر

ومنه يمكن تقسيم نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر إلى مرحلتين أساسيتين:

-المرحلة الأولى قبل سنة1983

3-أ- مرحلة الاستعمار من 1830 الى 1962 :

طبقت في هذه المرحلة القوانين الفرنسية باعتبار أن الجزائر قطعة فرنسية، فقد تم إدخال نظام التأمين الاجتماعي في شكل تمديد للنظام الفرنسي، حيث مس فقط إلا القطاعات

[1] سطحي سعاد،(التأمين الاجتماعي والتأمين على الحياة)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37 ، ديسمبر 2010 ، ص211

[2] بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر،" التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر"، **مجلة دفتر السياسة والقانون**، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد07، جوان2012، ص135.

الحساسة للإدارة الاستعمارية التي تخدم مصالحها نظرا للتمييز بين الجزائريين والمعمرين، إذ كان نظام التأمين على المرض ميزة للأوروبيين فيما يستفيد باقي الشعب من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية.

أما بالنظر إلى الوضعية الجزائرية في هذه الفترة الاستعمارية كان التأمين الاجتماعي ذو تطبيق جزئي فقط، ولم يذق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلاّ بعد الاستقلال.

3-ب- مرحلة الاستقلال من 1962 إلى 1983 :

بعد الاستقلال عرف التأمين الاجتماعي تطورات وتغيرات مباشرة، منها اعتماد الجزائر للنظام الاشتراكي ، فقد قامت بكل الإجراءات على المستويات الخاصة في مجال الحماية الاجتماعية .ومن أهم ما ميز هذه المرحلة تنوع الأنظمة، إذ كانت فئة من الموظفين تخضع لنظامها الخاص، وكذلك وجود تنوع في قطاعات النشاط مما جعل نظام التأمين الاجتماعي الجزائري معقدا سواءا في التنظيم أو التسيير، وبقي على هذا الحال الى غاية سنة 1970 ، أين بدأت محاولة خلق إجراءات ذات نوع من التجانس بين هذه الانظمة المختلفة، فجاء المرسوم التنفيذي رقم 70-116[1] الذي نظم وقام بإنشاء مجموعة من الصناديق المتخصصة، كالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، صندوق الجهوية للضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي للموظفين ...وغيرها من الصناديق التي كانت تحت الوصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية[2] .

فخلال هذه المرحلة كان هناك نظام عام خاص بالفئات العاملة، ونظام خاص يخص المهنة إلى أن جاء نظام التوحيد سنة1983 .

3-ج- المرحلة الثانية بعد سنة1983

كان شعار الإصلاح في هذه المرحلة هو الوصول إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي ومبدأ التعميم[3]، وتوحيد الأنظمة وتوحيد الامتيازات والتمويل الخاص بها، مع توسيع فئات

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 70-116 المؤرخ في 01 أوت1970 ، المتضمن التنظيم الإداري للهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 68 ، سنة 1970.

[2] سماتي الطيب، **الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية**، مداخلة ألقيت ضمن مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 25-26 أفريل 2011 ، ص22.

[3] نقصد بمبدأ تعميم الضمان الاجتماعي أنه معمما لجميع المواطنين، أي متاح للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد حيث يشمل جميع الموظفين وحتى المسنين، بالإضافة للسماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات المشاركة في

المستفيدين، حيث اعتبرت هذه المرحلة نقطة تحول جذري لنظام التأمين الاجتماعي، بحيث ظهرت 5 قوانين دفعة واحدة في 02 يوليو 1983 ، وهي كالتالي:

القانون رقم 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية .

القانون رقم 83 -12 المتضمن التقاعد .

القانون رقم 83-13 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية .

القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

القانون رقم 83-15 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي[1]

والملاحظ في هذه الإصلاحات أنها حققت قدرات كبيرة من التضامن، حيث سمحت بتوسيع رقعة المستفيدين من التأمينات الاجتماعية.

4- خصائص نظام التأمينات

يتميز التأمين الاجتماعي بعدة خصائص نذكر منها:

4-أ- التأمين الاجتماعي نظام قانوني :

بمعنى أنه يتقرر بموجب قانون يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة، كذلك يقوم على أساس تحديد أهداف هذا النظام ونطاق تطبيقه، سواء من حيث الأشخاص المستفيدين منو أو من حيث الأخطار المضمونة بموجبه .كما يعمل عمى تحديد تقديمات الضمان وشروط الاستفادة منها[2].

4-ب- التأمين الاجتماعي قانون ينظم العلاقة بين هيئات التأمين الاجتماعي والمخاطبين بأحكامه:

بمعنى أن قانون التأمين الاجتماعي لا يقتصر دوره فقط على القواعد العامة وحراسة القيم التي يقوم عليها المجتمع، بل يتطرق إلى بيان تفاصيل العلاقات التأمينية من حيث مضمونها، انقضائها وإنشائها[3] .

تسيير هيئات الضمان الاجتماعي

[1] حافظ شكري بوزياني، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، **مجلة جسور التواصل**، مطبعة ابن باديس بقسنطينة، العدد 03،2013، ص 05.

[2] حسين عبد اللطيف حمدان، **الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت ،2007، ص ص 40،41.

[3] مصطفى أحمد أبو عمرو، **مبادئ قانون التأمين الاجتماعي**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010 ، ص65.

4-ج- التأمين الاجتماعي نظام إجباري:

تفرضه الدولة على المؤمنين عليهم وعلى الممولين[1] ، وتصدر القوانين التي تراها مناسبة دون اختيار منهم، لذلك يعتبر التأمين الاجتماعي من النظام العام لأنه يحقق الأمن والعدالة للمجتمع الموظف، وهذا بالنظر إلى طبيعة الدور الذي يؤديه، من خلال توفير الحماية للمواطنين بإجبارهم على دفع اشتراكات إجبارية، لكي يتولى التأمين تحديد المخاطر والأعباء التي يجب تغطيتها لهؤلاء الموظفين، كما حدد لهم الحقوق التي يتمتعون بها والالتزامات الملقاة على عاتقهم.

4-د- التأمين الاجتماعي نظام زمني مستمر:

أي أن مدة هذا النظام تتحدد بالزمن إلى أمد غير معروف عند البدء في تطبيقه، مثل حالات العجز، المرض والتقاعد.

4-هـ- التأمين الاجتماعي نظام ملزم لأطرافه:

يقصد بذلك أن المموّلون له ملزمون بسداد الاشتراكات والمساهمات المفروضة عليهم كما أن جهة التطبيق ملزمة بأداء المزايا التي أعطاها القانون للمستحقين من المؤمنين عليهم[2].

من خلال ابراز مفهوم للتأمينات الاجتماعية ودورها المهم في حياة الموظف العام او العامل نستخلص اهم الجوانب التي توضح اثار الحق في الحماية الاجتماعية والتي تشمل التأمين على المرض وحوادث العمل وتأمين على العجز والوفاة ونفصلها كمايلي:

أولا : حق التامين على المرض وحوادث العمل

صدر القانون رقم83-11 المؤرخ في جويلية سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية[3] والذي تم من خلاله تنظيم التأطير القانوني للتأمينات الاجتماعية، وبموجب المادة 02منه تم تحديد المخاطر التي تغطيها، إذ جاء فيها: "تغطى التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة، العجز، والوفاة" .

---

[1] عبد اللطيف محمود أل محمود، **التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية**، دار النفائس، بيروت، الطبعة الأولى، 1994، ص،71.

[2] المرجع نفسه، ص 71، 72.

أ- حق التأمين على المرض:

يختص هذا الحق بتأمين على المرض العادي والمرض المهني كما أنه يشمل أداءات التأمين على المرض أداءات عينية وأداءات نقدية:

- الأداءات العينية:

تشمل التكفل بالموظف المؤمن وذوي الحقوق في حالة الإصابة ببعض الأمراض ومصاريف العناية الطبية والوقائية والتكفل بالمريض إلى غاية شفائه وذلك وفقا الإجراءات المنصوص عليها قانونا[1].

- الأداءات النقدية:

هي أداءات تعويضية يومية تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلى الإنقطاع مؤقتاً عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت بشهادة طبية، يستحيل معه مواصلة عمله أو استئنافه، وذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا[2].

ب- التأمين على حوادث العمل:

نصت المادة 6 من قانون83-13على أنه:" يعتبر كحادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة عمل " .

تعد التأمينات عن حوادث عمل من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الاجتماعية التي تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية ، إذ يقرر القانون صرف أجرا كاملا للموظف العام لمدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابته[3].

ج- الأمراض المهنية:

يقصد به التأمين عن تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل، كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة قد تطول أو تقصر حسب ظروف العمل[4].

---

[1] فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009، ص126.

[2] المرجع نفسه، ص126.

[3] المرجع نفسه، ص127.

[4] عجة جيلالي ، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية** ، دار الخلدونية ، وهران ، 2005 ، ص:134.

أما المشرع الجزائري عرفها على أنها التأمين على الامراض المهنية كالتسمم والتعفن التي تؤدي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص[1].

أما فيما يخص الأعمال التي من شأنها أن تسبب الامراض المهنية نذكر منها ما يلي: التسممات الحادة والمزمنة ، الإصابات الجرثومية كالزكام الحاد ، التهاب الكبد الفيروسي ، السيدا. ...

يستفيد الموظف من تعويضات الأمراض المهنية الناجمة عن الممارسة الدائمة لمهامه والذي يظهر بعد مدة معينة بضرر مثل: الأكسدة للمواد الكيميائية ، غبار الطرق ، وهي تتكيف نفس التعويضات المتعلقة بحوادث العمل ، فالمصاب بأمراض مهنية يقوم بتبليغ هيئة الضمان الاجتماعي وفق قانون 84-13.

د- **التأمين عن الأمومة والطفولة :**

يستفيد بموجب القانون رقم83 /11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جميع الأجراء مهما كان قطاع نشاطهم من مخاطر المرض والأمومة والعجز والوفاة [2]، وقد أتى في المادة الثانية من هذا القانون أن التأمينات الاجتماعية تغطي مخاطر المرض والولادة.

جاء هذا القانون تبعا للنص على حق الحماية الاجتماعية في مختلف الدساتير والمواثيق الوطنية للجزائر، بداية من الميثاق الوطني لسنة 1976 من خلال تطوير حماية الأمومة والطفولة والرقابة الصحية، وما أكد عليه الميثاق الوطني لسنة 1986من خلال سهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية، وهو نفس الهدف الذي نصت عليه المادة 33 من قانون1983، ودستور1989 في مادته51، و المادة 54 من دستور1996.

ثانيا: حق التامين على العجز والوفاة

إذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم وفق ما تضمنته المادة 33 من القانون رقم 83-11 بنصها: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"، وما يترتب آثاره جملة من الحقوق لتنظيم وترقية حق الحماية والضمان الاجتماعي للموظف العام، والتي تتمثل في الصندوق

[1] ينظر المادة 63 من القانون رقم83-13المعدل والمتمم، سبق ذكره.

[2] عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة ، الجزائر، سنة 2003 ، ص304.

الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء CNAS ويعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات في الجزائر، إذ وجد منذ نشوء النظام سنة 1957 وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص[1] ، وذلك طبقا لنص المادة 49 من قانون 88 -01 المؤرخ في 12 جانفي 1988المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية والتي تنص على:" تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكميا القوانين المطبقة في هذا المجال ويحدد التنظيم الإداري اجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم.

أ -التأمين على العجز:

نصت عليها المواد 31 إلى 46 من القانون83-11 المتضمن التأمين الاجتماعي، فالعجز هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية أو العقلية و عدم القدرة على العمل يتقاضى الموظف بنسبة لا تقل عن % 50 يستفيد من منحة العجز،تقدر مابين% 60 و 80%من الأجر السنوي المتوسط للمنصب في حالة عدم استيفائه لشروط التقاعد، وينتقل هذا المعاش إلى ذوي الحقوق عند الوفاة .

قسم هذا العجز إلى ثلاث أصنف، الأول يكون العاجز قادر على ممارسة نشاط مأجور ويساوي فيها لمبلغ السنوي للمعاش **%** 60 من متوسط الأجر السنوي، أو الأجر المتوسط لثلاث سنوات الأخيرة و الصنف الثاني يكون العاجز غير قادر على أي نشاط مأجور ويكون المعاش بنسبة **%** 80 من الأجر حسب الشروط السابقة أما الصنف الثالث فيكون فيه غير قادر على أي نشاط مأجور ويحتاج في نفس الوقت إلى مساعدة من الغير وهنا يكون المعاش مقدرا بنسبة % 80 من الأجر وتضاف إليها نسبة40% كما يمكن مراجعة المعاش إذا تغيرت حالة العجز لأن الأصل فهو أنه مؤقت، و يلغى إذا ثبت أن فترة المستفيد منه فاقت % 50 في العمل ويستبدل معاش التقاعد ببلوغ الموظف العاجز السن القانونية لذلك وتضاف عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول.

يعتبر الهدف من التأمين على العجز هو منح معاش المؤمن له اجتماعيا الذي يضطره العاجز إلى الانقطاع عن عمله ، ما يترجم أن المشرع الجزائري منح الحق للموظفين الذين أصيبوا بعجز عند العمل ، وحدد أشكاله وطرق الاستفادة منه وتعديله من خلال المادة 39 من

[1]كنيش علي ، الضمانات المكفولة للموظف العام في القانون الجزائري ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات ، قسم الحقوق جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجلفة، 2020/2019 ،ص 27 وما بعدها.

الأمر66-133 الذي منح الحق في إيراد سنوي لهذا الموظف تتمثل أنواع التأمين على العجز في:

- العجز الناتج عن المرض والعجز الناتج عن حادث العمل:

أولا : العجز الناتج عن المرض

يستفيد الموظف من تعويضات سواء تعلق الأمر بعمل طويلة الأمد حيث تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات ، أو تعلق الأمر بعمل قصيرة الأمد تدفع التعويضات اليومية فيها لمدة سنتين متتاليتين[1].

بعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض ، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق المتعلقة بالتأمين على العجز، و ذلك دون انتظار طلب المعني بالأمر[2].

ثانيا : العجز الناتج عن حادث عمل

يستفيد الموظف المصاب بحادث عمل من أداءات العجز الكلي أو المؤقت ، حيث تحدد نسبة العجز عن العمل من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي[3].

ثالثا : أصناف العجز

يصنف العجز إلى ثلاث 03 أصناف نص عليهم قانون التأمينات الاجتماعية:

- الصنف الأول : العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثاني : العجزة الذين يتعذر عليهم القيام بأي نشاط مأجور.
- الصنف الثالث : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم[4].

ب-التأمين على الوفاة

تنتهي خدمة الموظف العام بعد بلوغ سن التقاعد أو بالموت، والموت حق وقدر مكتوب على كل إنسان، والعمر محدد بميقات معلوم عند الله تعالى، وقد تكون هذه الوفاة حقيقية أو وفاة حكمية أي تقررت بمقتضى حكم قضائي مثل الغائب والمفقود، ويتم إثباته بتقديم شهادة

---

[1] ينظر المادة16 من القانون 83-11، المعدل والمتمم، سبق ذكره.

[2] ينظر المادة35 من نفس القانون .

[3] سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص 42.

[4] ينظر المادة 36 من القانون 83-11، المعدل والمتمم، سبق ذكره.

الوفاة ومن ثم يتم رفع اسم المتوفي من سجلات العاملين بالإدارة، وفي هذه الحالة يستحق المتوفي التعويض نظير التأمين على الوفاة، وتعد وفاة الموظف العام قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون.

يستفيد ذوي حقوق الموظف المتوفى من منحة الوفاة المقدرة ب 12مرة مبلغ أجره الشهري طبقا لأحكام المادة 48[1] من قانون التأمينات الاجتماعية. إلاَّ أن هذا الحق يختلف عن باقي التأمينات الاجتماعية في عدم إنشائه لصالح المؤمن له اجتماعيا، وإنما ينشأ هذا الحق لصالح أولئك الذين يحرمون بسبب وفاة عائلهم من وسائل عيشهم الاعتيادية وهو يخص اعتياديا أقرب المقربين[2].

المطلب الثاني : الحق في الضمان الاجتماعي

ارتبط الحق في الضمان الاجتماعي بالقانون 83-11المعدل والمتمم، وبحقوق العامل الأجير على وجه الخصوص ، ومدى فعالية الحماية الاجتماعية التي يمنحها الضمان الاجتماعي له، فيظل التشريع الجزائري لمواجهة المخاطر الاجتماعية , إذ يعد نظام الضمان الاجتماعي الركيزة الرئيسية للدور الذي تلعبه الدولة في تجسيد الحماية الاجتماعية ، وبين الأسس العامة التي يقوم عليها الضمان نظرا لمفهومه المعقد وتعدد المخاطر التي تشملها الحماية الاجتماعية والهيئات المكلفة بذلك ووضح الأداءات العينية و النقدية التي توفرها هذه الصناديق لحماية العامل اجتماعيا.

ارتبطت فكرة الضمان الاجتماعي الخطر والأمن، فبمواجهة الأخطار التي تهدد الإنسان، نشأ لديه الشعور بالحاجة إلى الأمن.

الفرع الاول: تعريف الضمان الاجتماعي

يحتمي الإنسان دائما من المخاطر التي يواجهها في حياته بوسائل متعددة ، كالادخار الفردي وبالتضامن العائلي أو العشائري إلى أن توصل لابتداع التأمين كوسيلة للضمان وارتبط الضمان الاجتماعي بالخطر الاجتماعي.

---

[1] المادة 48 معدلة بالأمر رقم 96-17" يقدر مبلغ رأسمال الوفاة بإثنتي عشرة (12) مرة مبلغ الاجر الشهري الاكثر نفعا، المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات."

[2] جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ،مكتب النشر الجامعي ،د ت، د ط ، ص: 72.

فأصبح الضمان الاجتماعي يشكل أحد صور الحماية الاجتماعية التي نص عليها الدستور، فإن أغلب دساتير الدول ومن بينها الجزائر, جعلت من الضمان الاجتماعي حقا أساسيا وألزمت الدول بأن تضمنه لرعاياها[1].

أولا : تعريف الضمان الاجتماعي

يمكن تعريف الضمان الاجتماعي على أنه مجموعة القواعد القانونية المنظمة للتأمينات الاجتماعية والمحددة للأخطار المؤمنة والفئات المستفيدة منه أو كيفيات التعويض وطرق تسييرها بهدف معالجة الآثار التي تنجم عن الأخطار التي يتعرض لها الموظف أو العامل أثناء مباشرة مهامه ، وذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حالة انقطاعه سواء أكان البديل تعويضاً أو معاشاً[2].

الضمان الاجتماعي لا يغطي كل الأخطار ، لأن ذلك من شأنه أن يوسع دائرة الضمان الاجتماعي إلى الحد الذي يدخل فيه كل السياسات الاجتماعية.

ثانيا : تعريف الخطر الاجتماعي.

اختلف الفقهاء كل حسب نظرته في تعريف الخطر الاجتماعي ،فهناك من يعرفه بالنظر إلى سببه وهناك من يعرفه بالنظر إلى النتائج والأثار المترتبة عنه ، غير أن هذه التعريفات لم تسلم من الانتقادات لعدم شمولها على جميع عناصر الخطر الاجتماعي.

أ- تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى سببه:

ذهب أصحاب الرأي الأول إلى تعريف الخطر الاجتماعي بأنه الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع ، و لكن مثل هذا التعريف من شأنه ان يدخل في الأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي ما ليس منها ، وأن يخرج منها ما هو موجود فيها ، فمخاطر الحروب مثلا مخاطر السير، ومخاطر انخفاض العملة تنشأ عن الحياة في المجتمع ،ومع ذلك فالضمان الاجتماعي لا يغطيها، وعلى عكس ذلك، فالمرض في ذاته ، والشيخوخة والوفاة أخطار ذاتية تتصل بشخص الإنسان، لا بالحياة في المجتمع ، ومع ذلك فإن الضمان الاجتماعي يغطيها[3].

---

[1] عشايبو سميرة، تسوية النزاعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013 ،ص1.

[2] كنيش علي، مرجع سابق، ص27.

[3] محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية النظام السياسي والنظم المكملة، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 1955 ، ص9 .

ب- تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر الى نتائجه.

ذهب فريق من الفقهاء الذين عرفوا الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره ونتائجه على اعتباره تأثير في المركز الاقتصادي للشخص و يتمثل هذا التأثير في نقص الدخل أو في انقطاعه لأسباب فيزيولوجية، كالمرض، العجز، الشيخوخة والوفاة، أو يرجع لأسباب اقتصادية كالبطالة ، كما يتمثل بزيادة أعباء الشخص دون انتقاص من دخله كما في نفقات العلاج الطبي، والأعباء العائلية الملحة والمتزايدة بحسب الحاجة.

وعليه فإن تعريف الخطر على هذا النحو، هو أكثر استجابة إلى حاجة الفرد إلى الحماية الاقتصادية، ولكنه في الوقت نفسه يؤدي إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو غير مقبول كما في التعريف الأول ويعطي للأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي مفهوما اقتصاديا أكثر منه مفهوما اجتماعيا.

وبما أن الضمان الاجتماعي جاء في الأصل لحماية العمال، وعمال الصناعة بالذات، والذي ارتبطت نشأتهم بالثورة الصناعية وكذلك بالمخاطر المترتبة عنها والتي تهدد قدرتهم على الكسب، فقد اعتبر خطرا اجتماعيا يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيته كل حدث يجبر الإنسان على أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية ، سواء كان هذا الحدث فيزيولوجيا كالمرض ، العجز الشيخوخة والوفاة ، أو مهنيا كالبطالة ، إصابات العمل والمرض المهني.

الفرع الثاني: آليات تنظيم حق الضمان الاجتماعي

لتنظيم وترقية حق الحماية والضمان الاجتماعي للموظف العام، والتي تتمثل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS ويعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات في الجزائر، إذ وجد منذ نشوء النظام سنة 1957 وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا لنص 49 من قانون88- 01 المؤرخ في12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية والتي تنص على " تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم"، و يتضح من خلال نص المادة أن الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الأجراء هيئة تابعة للدولة ويترتب على ذلك أن أموالها غير قابلة لتصرف أو الحجز عليها و هذا ما أكده القانون المعدل والمتم[1].

[1] كنيش علي، مرجع سابق ، ص27 وما بعدها.

تعتبر أموال صناديق الضمان الاجتماعي غير قابلة للحجز، كما تتمتع بالشخصية الاعتبارية و الاستقلالية المالية وتخضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويقوم الصندوق بمهام كالآتي:

- تسيير الأداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث عمل، أمراض مهنية.)
- تسيير المنح العائلية لحساب الدول.
- تحصيل الاشتراكات.
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.
- اجراء رقابة الطبية للمؤمن لهم والمستفيدين.
- إبرام اتفاقيات العلاج والتكفل بمصاريفها

فيكون الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمينات الاجتماعية لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الوسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي والتأمين الاجتماعي إحدى هذه الوسائل[1].

المبحث الثاني : حقوق الموظف المتعلقة بضمان معيشته بعد انتهاء الوظيفة

" ينظم القانون العلاقات التي تنشأ بين الافراد فتارة يكون جامدا ثابتا يقيد مختلف المعاملات يضع، حدودا لا يجوز تجاوزها، كما يكون تارة أخرى مرنا يفتح مجلا لحرية الأطراف للاتفاق على المسائل الثانوية، ويجسد التقاعد والاستقالة والوفاة هذا المبدأ باعتبارهم حقا مكرس قانونا للموظف لوحده، مع مراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة على ذلك أي حدود هذا الحق. "[2]

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد وذلك بهدف حماية الموظف العام من تقلبات الدهر ونكبات الحياة، حيث نصت المادة 33 من الأمر رقم 06-03

[1] محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004 ص48.

[2] أورمضيني ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة تيزي وزو،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية،المجلد 57 /العدد 02 ، السنة 2020 ،ص 547.

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به. "

يعد التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة العملية للموظف العام فحقه في الحصول على معاش التقاعد يعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف بها له القانون وعلى هذا الأساس "فإن لكل أجير الحق في التقاعد طبقا لأحكام من القانون 83-12المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والامر رقم :13/17 المؤرخ في 31 ماي1997 والقانون رقم 99-03 المؤرخ في22 ماي1999[1] .

ليتم العمل بالقانون 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتمم القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

المطلب الاول : الحق في التقاعد

"التقاعد هو الطريق العادي لإنهاء العلاقة الوظيفية حيث يفترض أن يكون الموظف غير قادر على الاستمرار بالقيام أعباء وظيفته وهذا بغض النظر عن الطرف صاحب المبادرة بطلب انهاء علاقة العمل، فإن انتهاء الخدمة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة الوظيفية وهو سبب لا دخل له لإرادة العامل فيه."[2]

إذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه، استفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة، هي الصندوق الوطني للتقاعد يضمن حق التقاعد للموظف.

الفرع الاول : تعريف التقاعد وأهدافه

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى تعريف التقاعد أولا، ثم أهدافه ثانيا.

[1] جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2003 / 2002 ص 28.

[2] علي عبد القادر،إنهاء العلاقة الوظيفية في ضل قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة احمد دراية، أدرار ،2016/2015 ، ص9.

أولا: تعريف التقاعد

يعد الحق الموظف في الحصول على التقاعد من إحدى الضمانات الأساسية له، فهو ينحدر من العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة، فالمعاش من حيث الطبيعة لا يختلف عن المرتب، لأنه مبلغ نقدي للموظف عند انتهاء الخدمة[1] .

ويعرف على أنه حق مالي يستمد من القانون مباشرة بمجرد انتهاء خدمة الموظف[2] ، حيث يعتبر الإحالة على التقاعد أحد الأسباب المهمة التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لذلك نجد أن العديد من التشريعات تعطي الإدارة حق إحالة الموظف إلى التقاعد، وذلك عند بلوغه سن معين[3] .

كما أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كرس هذا بنص صريح، حيث نصت المادة 33 منه على أن : "للموظف حق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به" .

أ- التعريف الفقهي للتقاعد

يعرفه الاستاذ أحمية سليمان : "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل".

كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميدة بأنه: "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الادارة متى بلغ سنا معينة، مع إستفاء سنوات خدمة محددة ، وتنتهي علاقته بالادارة إبتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"[4]

كما عرفه الاستاذ عبد الحميد قرفي بـ :"المرحلة التي ينتقل العامل أو الموظف الاجير وكدا غير الاخير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محدودة متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا يسمح له بمزاولة النشاط".[1]

---

[1] عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019 / 2018 ، ص 66 .

[2] محمد إبراهيم الدسوقي علي، الحقوق المالية للموظف العام، دار النهضة العربية، مصر، 2011 ، ص. 182

[3] حدادي عمر، ميري أحمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، دارسة حالة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ادرار، 2020 ص**95** .

[4] عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري ،جامعة أكلي محند أولحاج ،البويرة، مذكرة تخرج شهادة الماستر في القانون العام 2016/2015، ص8.

ب- التعريف القانوني للتقاعد:

1-حسب الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 :

لم يعرف الامر 133/66 نظام التقاعد وإنما اكتفى بالإشارة الى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون " ينتسب الموظفون الى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي."[2]

2- حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985:

إن هذا المرسوم المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لم يتطرق الى تعريف التقاعد، وانما اكتفى هو الآخر بالإشارة لذلك في المادة 16 منه في نصها " يتمتع العمال ، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة: الحماية الاجتماعية"[3].

3- حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15-04-2006:

تمت الاشارة ايضا إلى التقاعد في نص المادة33 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي على حق الموظف في التقاعد "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به"[4].

ثانيا: أهداف التقاعد

حسب الأساس القانوني لنظام التقاعد فهو ذو طابع اجتماعي بالدرجة الأولى ويهدف إلى:

- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي.
- تحقيق الإنصاف من خلال توزيع الدخل بين فئة الموظفين وفئة المتقاعدين.
- تحقيق الاستمرارية بمعنى أن نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال وذلك من شانه تحرير الموظف من الخوف على مصيره ومصير أسرته[1] .

---

[1] سهام طرشة، إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2020/2019 ، ص8، 9.

[2] المادة 32 من الامر 133/66 المؤرخ في02يوليو 1966(ملغى) ، المتضمن ق،أ،ع،و،ع،(ج،ر،ج،ج) رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يوليو 1966، ص550.

[3] المادة 16 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس1985، المتضمن ق،أ،ن،ع،م ،إ،ع، (ج،ر،ج،ج)،رقم 13 الصادرة بتاريخ 24مارس1985، ص335.

[4] محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2014 -2015، ص 8.

ب-الفرع الثاني: أنواع التقاعد

إن الاختلاف بين موظف وآخر وكذلك القطاع الذي يزاولون فيه نشاطهم نباين سنوات العمل الفعلية جميعها تحدد نوع الاحالة على التقاعد، كذلك الاشتراكات التي يشارك بها كل موظف والتي تحافظ على حقوقه المالية وضمان له بقضاء تقاعد مريح وتوفير اجر شهري يتناسب مع نوع التقاعد الذي تحصل عليه ومن خلال هذا تتمثل أنواع التقاعد فيما يلي:

أولا : التقاعد العادي (وفق السن القانوني)

يقصد بالتقاعد وفق السن القانوني هو ان يبلغ الموظف السن التي لا يمكنه اداء مهامه الوظيفية على احسن وجه وبالمردود الجيد، ومنه حدد المشرع الجزائري في القانون 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتمم القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد في المادة 02 سن الرجل بـ 60 سنة على الاقل، وبالنسبة للنساء العاملات بطلب منها بـ55سنة كاملة، وقضاء مدة 15 سنة على الاقل في العمل، وهذا ما أكده المنشور رقم289/ و.أ المؤرخ في02 سبتمبر2013 الصادر عن الوزير الاول ، الذي يخص كيفيات تنفيذ الاحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد.[2]

هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية نتيجة لبلوغ العامل السن القانونية وعلى خلاف أنظمة التقاعد المتأثرة بالفلسفة الاجتماعية لدولة ، والقانون 83-12 أسس نظام واحد للتقاعد فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحق والامتيازات والتمويل [3].

ثانيا: التقاعد المسبق

تم استحداث من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، حيث يحال الموظف على هذا التقاعد إذا فقد شغله بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة حسب نصت المادة 2 منه

[1] جعيجع حسين، مرجع سابق ، ص 30.

[2] جعفر عبد الباقي، عباسي محمد، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2017/ 2018 ، ص10.

[3] محمد ريقط، مرجع سابق، ص9.

بخصوص توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، هو إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الاقتصادية، لكن هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن تتوفر في الموظف تتمثل في:

– ان يبلغ الموظف على الأقل سن 50 سنة و هذا بالنسبة للذكر، و 45 سنة بالنسبة للأنثى.

– أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.

– ان يكون دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل، منها 3 سنوات الأخيرة قبل نهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

– أن يكون الموظف مسجل في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق وتوثر عليها قانونا سلطة لها صلاحية التعيين[1] .

" فالتقاعد المسبق هو إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة تصل الى 10سنوات قبل السن المحددة قانونا".[2]

" ونعتبر صيغة التقاعد المسبق بأنها تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي لتدخل لصالح الأجير، والذي قارب السن القانونية للتقاعد، لمصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية لتتحمل الأعباء عنها.[3]

وقد كانت الغاية منه حماية العمال الإجراء الذين يفقدون في القطاع الاقتصادي عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

كما عرف تعديلات التقاعد المسبق هذه المرة والعمل به بصفة استثنائية خصت به فئة الأساتذة بعد ادراج مهنة التدريس ضمن المهن الشاقة، وتخفيض سن التقاعد بثلاثة سنوات للجنسين 57 سنة للرجال و 53 سنة للمرأة مع توفر الشروط للفئتين.

[1] بلعرابي عبد الكريم، نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون ، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 16 جانفي 2017 ، ص 200 .

[2] بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، عمان، دار الحامد ، 2010، ص279 .

[3] إلياس انساعد ، فؤاد محمودي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2016 –2017، ص 17.

ثالثا : التقاعد دون شرط السن

بالرغم من ان المشرع الجزائري حدد سن للتقاعد، غير انه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك عمله عند بلوغه سن التقاعد.

لقد نص عليه صراحة في الامر رقم 13/97 المؤرخ في 31مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 الصادر في 2يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، في المادة 2 منه على منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن النصوص عليه في المادة 6 من القانون 12/83 في حالة واحدة وهي:[1]

– دون اي شرط بالنسبة للسن اذا كان العامل الاجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع الاشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الاقل.

ويعد تحديد سن الاحالة على التقاعد من بين الضمانات الممنوحة للعامل.[2]حيث يكون بطلب من العامل وتوافق الادارة عليه، وهنا يسقط عليه شرط السن اذا استوفى العامل 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

رابعا: التقاعد النسبي

النص التشريعي الذي تبنى من خلاله المشرع الجزائري التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 119 / 95 ، وحصر مجال تطبيقه على فئة معينة فقط، وهي الاطارات السامية في الدول، حيث يعتبر امتياز لها، لكن لم يبقى الحال على حاله، وتوسع ليشمل كافة العمال والموظفين العموميين، وذلك ابتداء من الفاتح من جويلية 1997 بموجب الأمر13/97 ، ويُعرف هذا النوع من التقاعد على أنه أسلوب من أساليب الإحالة على التقاعد حيث يطلب الموظف إحالة على التقاعد دون أو قبل بلوغه السن القانونية والتي تتمثل 60 سنة ويجب توفر جملة من الشروط لاستفادة الموظف من هذا التقاعد تتمثل في[3] :

– بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة.

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 6من الامر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1983 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ،ر ،ع38 ، الصادر بتاريخ 31 مايو 1997 ص 3 .

[2] أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، رسالة ماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2007–2008، ص 88.

[3] غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022 – 2021 ، ص20.

– تأدية مدة العمل الفعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والمقدرة ب 20 سنة للرجل و 15 سنة بالنسبة للمرأة.

– يكون بتقديم طلب، وليست إحالة آليا مثل التقاعد العادي.

بإنشاء الدولة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة1995 اعتبر كحل لكي يتم جمع شمل العمال الذين تم تسريحهم من العديد من المؤسسات اثر حل هذه الاخيرة ، وعليه للمحافظة على أجورهم في حدود ثلاث سنوات تدفع لهم.

ثم اخذ في التوسع ليشمل عمال القطاع العام والقطاع الخاص بداية من جويلية 1997 بموجب الامر 97–13 المؤرخ 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون 83–12 المؤرخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

يترتب عن التقاعد النسبي استفادة المتقاعد من معاش يقل عن المعاش الاقصى ويكون حسب مدة العمل التي قضاها العامل الاجير، بشرط لا يقل عن 20 سنة في عمله، وطلب الاحالة على التقاعد النسبي من المعني وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.[1] وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من الامر 97–13.

اعتبر بمثابة امتياز للعمال الذين بلغوا سن 50 سنة و20 سنة خدمة على الاقل كخدمة فعلية بالنسبة للرجال و 45 سنة مع خدمة فعلية 15 سنة على الاقل للنساء.

جاءت تسمية التقاعد النسبي بهذه التسمية ،لما يتناسب مع السنوات العمل الفعلية للعامل في حدود 20 سنة على الاقل، بإضافة لفئة الذين استوفوا 32 سنة عمل ما يطلق عليها دون شرط السن مع وجوب الوصول الى 50 سنة في العمر فما فوق .[2]

أ– شروط التقاعد النسبي:

ان التقاعد النسبي لا يتم الا بطلب من الشخص نفسه ولكن باستيفاء شروط قانونية المنصوص عليها في الأمر رقم 13/97 في المادة الثانية ، الفقرة الثانية بما يلي:[3]

1– تتم الاستفادة من التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه.

---

[1] رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية : دراسة تحليلية مقارنة لاحكام الامر 03/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، الجزائر، دار النجاح للكتاب ، 2012، ص80.

[2] مقابلة مع (عبد الوهاب جروني)،رئيس مصلحة المستخدمين، ظهور التقاعد النسبي ،في الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بورقلة 28 مارس 2018، من الساعة 9:30–10:30.

[3] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 6 ،مرجع سابق، ص 4.

2- يعد قرار الإحالة على التقاعد المتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر.
3- استيفاء على الأقل 20 سنة من الخدمة الفعلية، ومن دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي.
مثال : شخص بلغ 50 سنة ويستوفي24 سنة خدمة فعلية ، يستفيد بنسبة 60% عن طريق حساب عدد سنوات العمل ضرب نسبة الاعتماد(2.5)، نحصل على نسبة معينة من خلالها يتقاضى المتقاعد لمعاشه .

ويستفيد أيضا من المعاشات القاعد كل العمال وأصحاب المهن الحرة كالمحامين، التجار والأطباء، وكل المهن المماثلة لهم لأنهم يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص وغير مأجور، فالسن المخولة لهم للاستفادة من معاش التقاعد هو بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للمرأة[1].

ب- إلغاء التقاعد النسبي

إن قرار إلغاء التقاعد النسبي يدخل ضمن ارتفاع مؤشر أمل الحياة في الجزائر, على اعتبار ان المدة المحتملة للحياة عند الولادة التي كانت 62,5 سنة في سنة 1983, وصلت الى70 سنة في سنة 2000, شهدت ارتفاعا وصل إلى 77 سنة في سنة 2015,[2]بالاضافة الى ارتفاع عدد المتقاعدين , حيث في سنوات سابقة كانت معادلة عامل واحد(1) يعمل من اجل (10) متقاعدين, اما حاليا فعامل واحد يعمل من اجل (2,5) الى (3) متقاعدين. يمكن ان نقول الغاء التقاعد النسبي جاء نتيجة للعجز في صندوق التقاعد.

المطلب الثاني : شروط الاحالة على التقاعد وحمايته القانونية

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى شروط الاحالة على التقاعد، ثم الحماية القانونية له، وذلك من خلال الفرعين الآتيين.

أ-الفرع الاول : شروط الاحالة على التقاعد

تتمثل شروط الاحالة على التقاعد فيما يلي:

[1] باديس كشيدة ,المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة الحاج اخضر باتنة,2009-2010 ,ص:37.

[2] مطوية التقاعد النسبي, تكتل النقابات المستقلة لمختلف القطاعات, يوم الاطلاع 10 فيفري2018 (https://news.unpef.dz.medies.2017/11).

أولا : شرط السن القانوني

ويعتبر هذا الشرط القاعدة العامة في الإحالة على التقاعد حيث جاء في نص المادة 06 من القانون 83-12 على أن : تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ سن ستين سنة على الأقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل.

كما أن هناك عدة استثناءات لهذا الشرط لفائدة بعض الفئات:

- التخفيض لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض 3 سنوات.
- تخفيض سن التقاعد بالنسبة للموظفين الذين يمارسون مهامهم في ظروف على قدر خاص من الضرر.
- إعفاء الموظفين المصابين بالعجز التام من شرط السن، لكن يقدم إثبات 20 سنة عمل[1] .

ثانيا : شرط مدة العمل

يجب على الموظف قضاء مدة 15 سنة عمل على الأقل، ويكون خلالها قد أدى عملا فعليا مدته سبع سنوات على الأقل، وخلالها يتم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المحددة بنسبة 19% من الأجر الخاضع للاقتطاع شهريا.

ويعتبر في حكم فترات العمل[2] :

- كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.
- كل فترة استفاد خلالها من معاش عجز، او تعويض عن حادث عمل سبب له عجز عن النشاط، لا تقل نسبته عن 50%
- كل فترات الراحة القانونية.
- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

---

[1] بن عبد الله عادل، منيرة بلورغي، حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسك رة، 2019 / 2018 ص ص 45،46.

[2] بن شريف محمد، خالي عبد الباسط، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2018 / 2017 ص ص 27،28.

- كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق.
- فترات المشاركة في حرب التحرير.

الفرع الثاني : الحماية القانونية لحق التقاعد

الحق في التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال، والتي اعترف بها القانون الأساسي العام، ويسري هذا الحق على جميع فئات الأجراء دون استثناء [1].

حيث دخلت الجزائر في جملة من الاصلاحات للمنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي منذ سنة 1975 وتم انشاء لجنة لهذا الغرض والتي ضمت ممثلي المؤسسات المعنية وكذا ممثلي النقابات بعد سنتين من الدراسة وكنتيجة لها تم اعداد مجموعة من النصوص الجديدة في تسيير فروع الضمان الاجتماعي اعتمد في محتواها استجابة لانشغالات المستفيدين والسياسات العامة.

فصدر القانون الخاص بالضمان الاجتماعي سنة 1983 والذي كانت المبادئ الأساسية له التضامن، توحيد المزايا ، وحدة تمويلها وتسييرها، كما تم تطبيق الاستقلالية المالية للمنظومة والحق المباشر للعمال في تسييرها، كذلك ضمنت توزن مالي امثل يعطي امكانية توسيع حر وديمقراطي للمنظومة ومراعاة الاحتياجات والتطور الاجتماعي.

وتبرز حماية حق التقاعد من خلال المادة 33 من الأمر رقم 06-03، وكذا القانون رقم 83-12، إذ أن من أهم البنود التي جاءت ضمن هذا القانون هو توحيد نظام التقاعد وذلك من خلال تقرير المبادئ الأساسية التالية والتي نصت المادة 02 منه على: "توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق ، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، توحيد التمويل"[2].

لقد ألّم المشرع الجزائري في القانون رقم83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد بجميع الجوانب من خلال تبيين شروط التقاعد من خلال بلوغ السن ومدة العمل وتخصيص شروط للمرأة العاملة اعطائها حق طلب الاحالة الى التقاعد وتقليص مدة العمل الى

[1] عجة الجيلالي ، مرجع سابق، ص 127.

[2] محمد بن أعراب ، قيرود سيا،(تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي)، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد3 ، العدد1 ، جوان 2018 ، ص68.

15 سنة وبلوغ سن55سنة ، كذلك تطرق الى انواع التقاعد العادي، النسبي ثم المسبق الذي جاء بموجب المرسوم التشريعي رقم94-10 المؤرخ في 26ماي1994 في مادتيه 1و2 على ما يلي" :يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر(10) سنوات قبل السن القانونية ... والمذكور أعلاه ."

"تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم .يمكن أن تمدد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى اجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص " [1].

غير أنه تم تعديله بقوانين اخرى مثل قانون رقم 16-15 المؤرخ في31-12-2016 المعدل والمتمم لقانون 83-13 بتعديل شرطي التقاعد السن وكذلك المدة القانونية التي حددت ب20 سنة على الاقل للرجل و15 سنة على الاقل للمرأة، وتم الغاء التقاعد المسبق لما كانت له من آثار على صندوق الضمان الاجتماعي.

[1] ينظر المادتين1 و 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي سنة 1994 ،يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34 .

خلاصة الفصل الثاني

تعتبر الحماية الاجتماعية من أهم حقوق الموظف العمومي، والذي يعد عصب المؤسسات والهيئات العمومية، وتشمل الخدمات والتأمينات الاجتماعية يستفيد الموظف العمومي من الخدمات الاجتماعية عن طريق إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية، لكل مؤسسة عمومية تشغل عدد معتبر من الموظفين، وتتمثل هذه الخدمات في خدمات الرعاية الصحية، خدمات النقل والإطعام، وخدمات السكن، بالإضافة إلى المساعدات المالية التي تقدم للموظفين في مجالات عديدة كالزواج، الختان، العمرة.... بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية، يستفيد الموظف العمومي من مجموعة من التأمينات ضد العديد من الأخطار التي تواجهه وهي التأمين على المرض، الولادة، العجز الوفاة، التقاعد حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الذي يعد الركيزة الأساسية لكل هيئات الضمان الاجتماعي وهذا في إطار اختصاصاته التي خولها له القانون.

وتهدف الحماية الاجتماعية إلى توفير الأمن والاستقرار، وتحسين المستوى الاجتماعي للموظف.

خـــاتـــمـــة

توصلنا من خلال هذه الدراسة المتعلقة بموضوع الحقوق المادية للموظف في التشريع الجزائري، إلى أن هذه الحقوق تعتبر حق أصلي للموظف يكتسبه من خلال مساره المهني أثناء تأدية وظيفته، كما يتبعه حتى بعد انتهاء المسار المهني وذلك عن طريق معاش التقاعد.

فالحق المالي للموظف أثناء تأديته لوظيفته، يكون عبارة عن مبلغ مالي نظير أدائه الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، وهو ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 03/06 أن الموظف يكون له الحق في الراتب نظير ما بذله من جهد، فبدون هذا الجهد الذي يعد التزاما وظيفيا فلا حق له في الراتب، وهذا الحق له حماية قانونية تجعل المتعاقد مع الإدارة محميا باسم القانون، وبالإضافة إلى الحماية القانونية هناك حماية اجتماعية تخدم الموظف من خلال المال العام كاستفادته من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في حالات معينة.

بالإضافة إلى هذا الحق المالي، هناك حقوق أخرى تساعد الموظف في تحسين مستواه الوظيفي ورفع قيمة الأجر نظير خدمته والذي يتمثل في الترقيات المهنية التي تدخل في تحديد قيمة المردودية إلى جانب التكوين الذي يعتبر مهم للموظف في مساره المهني للنهوض بمسؤولياته.

وقد كرس المشرع أيضا للموظف الحق في الحماية الاجتماعية بعد انتهاء مساره الوظيفي حتى يحفظ له كرامته وذويه من المخاطر التي قد تعترضه في حياته، وهذه الحقوق متمثلة في الحق في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد.

وهذه الحقوق الممنوحة للموظف تعتبر هي الضمانة الحقيقية التي تجعله في وضعية مستقرة مع شعوره بالأمن والطمأنينة، وأداء الوظيفة على أكمل وأحسن وجه وتحقيق المصلحة العامة.

ومن خلال هذا البحث نبرز أهم النتائج المتوصل إليها والمتمثلة في :

1-اعتبار الراتب من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، وذلك من خلال تكريسه كأول حق في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة.

2-الموظف يكرس حياته المهنية كاملة في خدمة المرفق العام إلا أن الزيادة في الراتب تبقى مرتبطة بترقيته رغم احتياجاته الكبيرة التي لا يلبيها هذا الراتب، مما لا يحفزه على الاستقرار ومواصلة العطاء في وظيفته.

3-يستفيد الموظف من حقه في الترقية والتكوين متى توافرت فيه الشروط المطلوبة وفقا للقانون، إلا أن التطبيق غير سليم مما يؤدي بالموظف إلى انتظار طوال مسار خدمته دون التحصل على الترقية المرتبطة براتبه.

4-حقوق الموظف العام تبقى مرتبطة به، حتى بعد انتهاء المسار الوظيفي وذلك عن طريق الحق في الحماية الاجتماعية والحق في معاش التقاعد.

وبناءا على ما تقدم نورد بعض الاقتراحات التي نراها هامة وتتمثل فيما يلي :

1-مراجعة نظام الرواتب والأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظف الضرورية، وذلك مثلا كوضع زيادة سنوية في الراتب لجميع فئات الموظفين مما يحفزهم على الزيادة في المجهود المبذول داخل الوظيفة.

2-ضرورة وضع آلية لتفعيل الترقية وربطها بالمجهودات التي يبذلها الموظف بمناسبة تأديته لمهامه.

3-التوسيع في مجال حقوق الموظف المادية خاصة ما تعلق بالجانب الاجتماعي، وذلك بوضع آليات للإستفادة مثلا من مجانية الحماية الاجتماعية، والخدمات الأخرى التي تقدمها الخدمات الاجتماعية كالمخيمات الصيفية والترفيه.

4-ضرورة تفعيل وتحديث النصوص التشريعية والتنظيمية بالوظيفة العامة، وجعلها متلائمة مع متطورات الحياة الوظيفية.

قائمة المصادر والمراجع

-المصادر

أولا: النصوص القانونية:

أ-القوانين:

1-القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983.

2-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

3-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

ب-الأوامر:

1-الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

2- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

3- الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ 31 مايو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 38، الصادرة بتاريخ 04 جوان 1997.

4- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ج-المراسيم:

1- المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.

2- المرسوم التنفيذي رقم 70-116 المؤرخ في 01 أوت 1970، المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 68، سنة 1970.

3- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

4- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

5- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 23 أكتوبر 1994.

6- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

7- المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 9 جويلية 2019.

8- المرسوم التنفيذي رقم 20-194، المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 2020.

9- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

10- المرسوم التنفيذي رقم 24-103، المؤرخ في 07 مارس 2024 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 18، الصادرة بتاريخ 13 مارس 2024.

11- المرسوم التنفيذي رقم 25-54، المؤرخ في 21 جانفي 2025 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 2025.

ثانيا: المعاجم

1- محمد رواس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، الطبعة الأولى، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996.

2- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.

- المراجع:

أولا: الكتب

1- أحمد مختار عمر بمساعدة فريق عمل، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2008.

2- بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، .2010

3- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، مكتب النشر الجامعي ،د ت،د ط

4- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

5- حسين عبد اللطيف حمدان، **الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته**، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت ،2007.

6- حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليب إصلاحها، دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 1990.

7- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 1998.

8- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية : دراسة تحليلية مقارنة لاحكام الامر 03/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، الجزائر، دار النجاح للكتاب ، 2012.

9- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

10- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.

11- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975.

2- سليمان احمية، التنظيم القانوي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

13- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دارالكتب العلمية، الجزائر، 2008

14- شمس الدين بشير الشريف الجدار، في نقل الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014.

15- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000.

16- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.

17- عبد الحكيم سواكر، دليل حول تكوين الموظفين والأعوان العموميين، دون دار النشر، الجزائر، 2021.

18- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية، دار القصبة ، الجزائر، سنة 2003

19- عبد اللطيف محمود أل محمود، **التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية**، دار النفائس، بيروت، الطبعة الأولى، .1994

20- عجة جيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية** ، دار الخلدونية ، وهران، 2005.

21- عمار بوضياف ، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دراسة تشريعية و قضائية و فقهية ، ط1 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر،2009 .

22- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، .2015

23- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

24- عمر عمتوت، موسوعة المصطلحات القانونية وقواعد الشريعة الإسلامية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.

25- محمد إبراهيم الدسوقي علي، الحقوق المالية للموظف العام، دار النهضة العربية، مصر، 2011

26- محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1983.

27- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، الجزائر، 1998.

28- محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية النظام السياسي والنظم المكملة، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 1955.

29- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، لبنان، بيروت، 1995.

30- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004

31- محمود فهمي العطروزي، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، .1969

32- محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.

33- مسعود جبران، معجم الرائد، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة، بيروت، لبنان، 1992.

34- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط فى القانون الإداري الأساس الفني لبناء القانون الإداري – الإدارة المركزية، دار الجامعة الجديدة، مصر، الطبعة الأولى، .1957

35- مصطفى أحمد أبو عمرو، **مبادئ قانون التأمين الاجتماعي**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010

36- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، .2010

37- TAIB Essaid, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2005

ثانيا: الرسائل الجامعية:

أ-رسائل الماجستير:

1- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ،مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير في الحقوق ،كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2007-2008.

2- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2003 / 2002 .

3- سعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات العمومية، بحث للحصول على درجة ماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993.

4- فاتح جبلي، الاستقرار المهني، دراسة حالة الشركة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة، مذكرة ماجستير قسم علوم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.

5- فريد رناي، حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2009 .

6- محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص أنثروبولوجيا التنمية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2014/2013.

ب-مذكرات الماستر:

1- أحمد شويه ،عبد القادر بن عبد الله ،عمار صحراوي، الضمانات الإدارية لحماية الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2022/2021.

2- الأمين بوشليق، دور التكوين في تحسين أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP من 2010 إلى 2014، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص علوم إقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014.

3- إلياس انساعد ، فؤاد محمودي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكاديمي في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة،2016 -2017.

4- باديس كشيدة ,المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, مذكرة مكملة متطلبات شهادة الماجستير, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة الحاج اخضر باتنة,2009-2010

5- بن شريف محمد، خالي عبد الباسط، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2018 / 2017 .

6- حدادي عمر، ميري أحمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، دارسة حالة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ادرار، 2020

7- خير الدين غمراني، عبد الناصر عبادلية، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة،2022 - 2021

8- سناء ومان، الحقوق المالية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018-2019.

9- سهام طرشة، إنتهاء النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2020/2019

10- صبرينة قنيفي، حقوق الموظف وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

11- عادل بن عبد الله، منيرة بلورغي، حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019 / 2018 .

12- عبد الباقي جعفر، محمد عباسي، نهاية المسار الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2017/ 2018.

13- عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019 / 2018.

14- عبد الكريم عديلة، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، فسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

عشايبو سميرة، تسوية النزاعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013 .

15- علي عبد القادر، إنهاء العلاقة الوظيفية في ضل قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية و الإدارية، جامعة أحمد دراية، أدرار ،2016/2015.

16- علي كنيش، الضمانات المكفولة للموظف العام في القانون الجزائري ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة والمؤسسات ، قسم الحقوق جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجلفة، 2020./2019

17- عمار طويل، التكوين الإداري في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014/2013.

18- فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.

19- لمياء بصغير، حقوق وواجبات الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023/2022.

20- محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2014 -2015.

21- محمد زكرياء سالم، ترقية الموظفين في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2014.

22- محمد عادل عموش، مالك عموش، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري ،جامعة أكلي محند أولحاج ،البويرة، مذكرة تخرج شهادة الماستر في القانون العام 2016/2015.

23- محمود حرايز وعبد الغاني دبة، حقوق الموظف العام وحمايتها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2024/2023.

24- نادية بلقاسم وفاطمة مسعودي، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016/2015.

25- نصر الدين بوغرارة، دور التكوين الوظيفي في ترقية أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020/2019.

ثالثا: المقالات والبحوث العلمية:

1- الطيب سماتي، **الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية**، مداخلة ألقيت ضمن مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 25-26 افريل 2011.

2- المسعود صيلع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 11، أفريل 2022.

3- جمال قروف، تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-194، المجلد 06، العدد 2022/01، جامعة سكيكدة، الجزائر.

4- حافظ شكري بوزياني، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، **مجلة جسور التواصل**، مطبعة ابن باديس بقسنطينة، العدد 2013.

5- سعاد سطحي،(التأمين الاجتماعي والتأمين على الحياة)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37 ، ديسمبر 2010.

6- شيخ الداوي، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، عدد 2008/06.

7- عبد الكريم بلعرابي، توفيق نعيمي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، العدد 16جانفي2017 .

8- قوي بوحنية، عزيز محمد الطاهر، " التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر"، **مجلة دفتر السياسة والقانون**، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد07، جوان2012

9- ليندة أورمضيني، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 57 /العدد 02 ، السنة .2020

10- محمد بن أعراب ، آسيا قيرود، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، دراسات في الوظيفة العامة، المجلد3 ، العدد1 ، جوان2018.

11- مقابلة مع (عبد الوهاب جروني)، رئيس مصلحة المستخدمين، ظهور التقاعد النسبي ،في الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بورقلة 28 مارس 2018، من الساعة 9:30- 10:30.

رابعا: المحاضرات

1- عبد الوهاب خضير، نظام الترقية في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014.

2- مباركة بدري، محاضرات في الوظيفة العامة ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،2015/2014.

3- مطوية التقاعد النسبي, تكتل النقابات المستقلة لمختلف القطاعات, يوم الاطلاع 10 فيفري2018 (https://news.unpef.dz.medies.2017/11)

خامسا: المواقع الإلكترونية

1- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيف العمومي،www.dgfp.gov.dz

2- https://dictionnaire.lerobert.com/definition/salaire

3- https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/salaire

الفـــهـــــرس

الإهداء

شكر وعرفان

مقدمة **05**

الفصل الأول : الحقوق المادية للموظف أثناء تأدية الوظيفة

المبحث الأول : الحقوق المرتبطة بالمنصب **11**

المطلب الأول : الحق في الراتب **11**

الفرع الأول : مفهوم الراتب **11**

أولا : تعريف الراتب **11**

ثانيا : استحقاق الراتب **15**

ثالثا : معايير تحديد الراتب **18**

الفرع الثاني : الحماية القانونية للراتب **20**

أولا : مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون **20**

ثانيا : مبدأ عدم جواز تعديل الاعتمادات المخصصة للمرتبات والتعويضات **21**

ثالثا : مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز **21**

رابعا : مبدأ بطلان التنازل عن المرتب **22**

المطلب الثاني : الحق في التعويضات **22**

الفرع الأول: مفهوم التعويضات **22**

أولا : تعريف التعويضات **22**

ثانيا : أنواع التعويضات **23**

الفرع الثاني : نظام التعويضات في التشريع الجزائري **25**

أولا : التعويض حسب الأمر 133/66 ..... **25**

ثانيا : التعويض حسب المرسوم رقم 148/66 ..... **25**

ثالثا : التعويض حسب المرسوم رقم 59/85 ..... **25**

رابعا : التعويض حسب المرسوم التنفيذي رقم 130/93 ..... **26**

المبحث الثاني : حقوق الموظف المتعلقة بتحسين عطائه المهني 27
المطلب الأول : الحق في الترقية 27
الفرع الأول : مفهوم الترقية 27
أولا : تعريف الترقية 27
ثانيا : أنواع الترقية 29
ثالثا : معايير الترقية 32
الفرع الثاني : حماية حق الترقية 35
أولا : معايير تقييم الموظف 35
ثانيا : ضمانات ترقية الموظف 36
ثانيا : ضوابط ترقية الموظف 36
المطلب الثاني : الحق في التكوين 37
الفرع الأول : مفهوم التكوين 37
أولا : تعريف التكوين 37
ثانيا : أنواع التكوين 39
ثالثا : أهداف التكوين 43
الفرع الثاني : الآثار القانونية المرتبة عن التكوين 44
أولا : حقوق الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى 44
ثانيا : واجبات الموظف في مجال التكوين وتحسين المستوى 45
خلاصة الفصل الأول 46
الفصل الثاني : الحقوق المادية للموظف المتعلقة بسلامته وضمان معيشته
المبحث الأول : حقوق الموظف المتعلقة بسلامته 48
المطلب الأول : الحق في الحماية الاجتماعية 49
الفرع الأول : تعريف الحماية الاجتماعية 49
الفرع الثاني : آثار الحق في الحماية الاجتماعية 51
أولا : حق التأمين على المرض وحوادث العمل 55
ثانيا : حق التأمين على العجز والوفاة 57

المطلب الثاني : الحق في الضمان الاجتماعي 60
الفرع الأول : تعريف الضمان الاجتماعي 60
الفرع الثاني : آليات تنظيم حق الضمان الاجتماعي 62
المبحث الثاني : حقوق الموظف المتعلقة بضمان معيشته بعد انتهاء الوظيفة .. 63
المطلب الأول : الحق في التقاعد 64
الفرع الأول : تعريف التقاعد 64
الفرع الثاني : أنواع التقاعد 67
المطلب الثاني : شروط الاحالة على التقاعد وحمايته القانونية 71
الفرع الأول : شروط الاحالة على التقاعد 71
الفرع الثاني : الحماية القانونية لحق التقاعد 73
خلاصة الفصل الثاني 75
الخاتمة 76
قائمة المصادر والمراجع 78
الفهرس 90

ملخص:

إن الصفة الوظيفية للموظف تفرض عليه العديد من الواجبات، وبالمقابل تمنحه العديد من الحقوق، ومن بين تلك الحقوق "**الحقوق المادية للموظف**"، والتي كفلها المشرع الجزائري للموظف وحددها في القوانين واللوائح، وتتمثل في :

- حقوق مادية تمنح له خلال وجود العلاقة الوظيفة بين الموظف وإدارته.
- حقوق مادية يستفيد منها بعد نهاية العلاقة الوظيفة.

حيث يستفيد الموظفون بصفة عامة بجميع تلك الحقوق التي كرستها كل من الدساتير والقوانين لصالحهم، كضمانة للموظف من أجل توفير الحماية اللازمة من أي مساس بها.

Abstract:

An employee's job title imposes numerous duties and, in return, grants them numerous rights. Among these rights are "employee material rights," which Algerian law guarantees and defines in laws and regulations. These rights include: - Material rights granted during the employment relationship between the employee and their management. - Material rights enjoyed after the termination of the employment relationship. Employees generally benefit from all of these rights enshrined in both constitutions and laws, as a guarantee for the employee to provide the necessary protection against any infringement.