

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: قانون دولة ومؤسسات

تحت إشراف:

من تقديم الطلبة:

الأستاذة فائزة بوشامة

- أميرة بوبريق

- إكرام توبي

- نور الهدى كرموز

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ نور الدين سوداني	أستاذ محاضر	رئيسا
أ/ فائزة بوشامة	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
أ/ كوثر قنطار	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جويلية 2022

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية

باختتام هذا العمل المتمثل في مذكرة التخرج

أهدي هذا الإنجاز إلى والديّ العزيزين حفظهما الله

إلى أخواني الأعزاء أسامة ووائل

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة فائزة بوشامة

أتمنى أن يكون هذا العمل نبراساً وقنديل ضياء في طريق حياتي الدراسية والمهنية.

أميرة بوبريق

الإهداء

بسم الله والصلاة والسلام على رسوله الكريم

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمان حفظهما الله وأطال عمرهما

إلى جدتي العزيزة رحمها الله وأسكنها فسيح جناته

وأتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة بوشامة فائزة التي أشرفت على هذا

المجهود المبذول

إلى كل من كان له الفضل لما وصلت له اليوم

إكرام توبي

الإهداء

إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق العلم والمعرفة إلى سندي الذي لا
يميل، أخص هذا الإهداء أبي أطل الله بقائه وألبسه ثوب الصحة والعافية
ومتعني ببره ورد جميله
أهدي له ثمرة غرسه.

إلى من نذرت عمرها في أداء رسالة صنعتها من أوراق الصبر وطرزتها في
ظلام الدهر، أمي الغالية أمد الله في عمرها بالصالحات.
إلى إخوتي وفقهم الله في مشوار حياتهم.
و إلى كل من علمني حرفا أصبح سنا برقه يضيء الطريق أمامي.
وأخص بالشكر الأستاذة الفاضلة بوشامة فائزة
على إشرافها وتوجيهها.

نور الهدى كرموز

مقدمة

المسؤولية والأمانة أخلاقيات تكتمل في الإدارة العامة في مجال الوظيفة العمومية وتقع كامل

المسؤولية على من يكلفون بتحمل مهامها، قبل أن تكون حقا أو امتيازاً لهم، هي خدمة وطنية يحكمها ويوجه مسارها القانون، فالموظف وسيلة الإدارة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات الإدارية في إقامة المشروعات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام.

إذ أصبحت هذه الأخيرة جزء لا يتجزأ من حياة المواطن، وقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن التوظيف حق للجميع بتطبيق مبدأ المساواة بعد التطابق مع الشروط القانونية مثل السن والجنسية... الخ.

فالوظيفة العامة هي العمل الذي يتم إنجازه في هياكل الدولة والمرافق العامة التابعة لها، وقد نصت المادة 2 من الأمر 03/06 على أن العمل المنجز يكون من طرف الموظفين العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية فلا يمكننا الحديث عن الوظيفة العامة دون التطرق إلى الموظف العام الذي يعتبر ركيزة المجال ولا وجود للوظيفة العمومية دون موظف عام.

فالموظف العمومي هو كل عون عمومي عين تعيينا صحيحا وذلك بمقتضى قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة بالتعيين.

وأساس تعيين الموظف هو أداء المهام وتقديم خدمات للمواطنين، وهذه الخدمات بمثابة الواجبات التي تقع على عاتق الموظف العام عند ترسيمه في الإدارة. وبالتالي الواجبات تقابلها الحقوق إذ يكتسب هذا الأخير العديد من المزايا والحقوق التي يمكن تصنيفها إلى حقوق مادية تتمثل في الحقوق المالية وأخرى اجتماعية مثل العطل والترقية وغيرها، وحقوق معنوية تتمثل في حقوق سياسية كالحق النقابي وحقوق الضمان مثل الحماية الذاتية للموظف وحق الاستقالة وغيرها.

وتعتبر الحقوق المالية أهم هذه الحقوق، فالهدف الرئيسي للموظف عند توجهه للوظيفة العمومية هو كسب الرزق وتحقيق العيش الكريم له ولعائلته، إذ تمثل هذه الحقوق المقابل المادي للخدمات المقدمة من طرف الموظف فكما هو مقرر في القانون.

وتتمثل هذه الأخيرة للموظف العام في راتب كمقابل مادي للمهام المؤداة على أكمل وجه

ودون إخلال بالواجبات المقررة عليه قانوناً، وتحفيزات تنحصر في العلاوات التي تضاف إلى الراتب إضافة للتعويضات الشاملة عن أي ضرر قد يطرأ على الموظف جراء قيامه بالأعمال المتعلقة بمنصبه.

أهمية الموضوع:

تبرز أهمية دراسة موضوع الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري لكونه موضوع عملي يمس الموظفون العموميون الذين يمثلون طائفة كبيرة في المجتمع، كما أن الحقوق المالية من أهم الحقوق المرتبطة بالوظيفة، فهي تساعد على تحفيز الموظف لأداء أفضل خدمة.

أهداف الموضوع:

الهدف من هذا الموضوع هو الإلمام بكافة الحقوق المالية للموظف العام، وحتى لا يحتاج إلى مرشد يبين له حقوقه، ولفت انتباه المشرع الجزائري للنقص الذي يعتري الحماية القانونية لهذه الحقوق.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع أو الدراسة يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:

فالأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية، لارتباطها اليومي بحياة المواطن والدولة. أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في حيوية الموضوع وأهميته من الناحية العلمية والعملية وذلك لارتباطه بالموظف العام وحقوقه المالية التي تساهم في تحسين إنتاجية الموظف وبالتالي ضمان حسن سير المرفق العام، لتحقيق المصلحة العامة.

الصعوبات:

لقد واجهتنا بعض الصعوبات المتمثلة في ضيق الوقت، ومن جهة أخرى قلة المراجع المتخصصة في الموضوع.

منهج الدراسة:

بغرض توضيح الموضوع تم الاعتماد على المنهج التحليلي الذي ظهر من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع، إضافة إلى المنهج الوصفي فمن خلاله نتعرف على الحقوق المالية

الإشكالية:

وعلى هذا الأساس فإن موضوع البحث المتعلق بالحقوق المالية للموظف العام يطرح إشكالية تتمثل في: إلى أي مدى تغطي الحقوق المالية حاجيات الموظف العام؟ وهل وفق المشرع الجزائري في وضع الحماية القانونية لهذه الحقوق؟

ولإجابة على الإشكالية المطروحة تقتضي الدراسة تقسيم البحث على النحو التالي:

الفصل الأول: ماهية الحقوق المالية للموظف العام

المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب

المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية

المبحث الأول: القواعد العامة للحقوق المالية

المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية.

الفصل الأول

الفصل الأول: ماهية الحقوق المالية للموظف العام

إن الموظف حين يكتسب هذه الصفة في الإدارة العمومية سواء كان متعاقدًا أو مؤقتًا يتحمل مجموعة من الالتزامات والواجبات الثقيلة التي قد تثقل كاهله وتسبب له ضغوط في أداء عمله ومراعاة لهذا الحال أقر المشرع للموظف العام مجموعة من الحقوق إحدانا للتوازن بين الالتزامات والحقوق من بينها الحقوق ذات الطابع المالي للموظف العام.

تعد الحقوق المالية من جهة الدافع الأول للتوظيف، فهي تعتبر مكافأة للخدمة المؤداة من طرف الموظف أو بانتمائه إلى قطاع الوظيفة العامة، ومن جهة أخرى هي الضامن الأساسي لكل موظف لمواجهة التكاليف والمتطلبات الأساسية للحياة.

إذ يعتبر الراتب من أهم الحقوق المالية التي يكتسبها الموظف العام عند تعيينه ففي نهاية الأمر هو مورد رزق والمصدر الوحيد لحفظ كرامة الموظف من الفقر.

كما أنه تترتب للموظف حقوق مالية أخرى تابعة للراتب الا وهي التعويضات والعلاوات والتي تقدم لأسباب معلومة ومختلفة بمناسبة مزاوله الخدمة.

ولمعرفة هذه الحقوق والتفصيل فيها أكثر سنتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب

المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات

المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب

تعددت التسميات المستخدمة في الأنظمة التي تدرس الوظيفة العمومية بالنسبة لما يدفع للموظفين من أموال مقابل عملهم في خدمة الدولة، فهناك من يستعمل لفظ راتب، وهناك من يستعمل لفظ أجر من حيث أن مرجع الاختلاف هو محل أداء الخدمة أو بالأحرى حسب قطاع العمل،

وبالرغم من محاولة التفرقة بين المصطلحين إلا أن الاستعمال لهما في العديد من الأنظمة أو الدول أصبح يفيد نفس المعنى وهو المقابل المالي دون تمييز بين أجر أو راتب.¹

ويعتبر الراتب أهم حق مالي وهو بمثابة محور للوظيفة العامة التي يشغلها والذي يزيد سنويا وعادة بمقدار العلاوة الدورية المقررة لها، وهي حقوق تكاد أن تكون ثابتة وتؤدي للموظف العام بانتظام وبصفة دورية مع بداية كل شهر، بالإضافة إلى تلك الحقوق فإن الموظف العام يتلقى أيضا جملة من التعويضات والمكافآت واللتان تختلفان باختلاف ظروف العمل.² وسنتناول في هذا المبحث

المطلب الأول: مفهوم نظام الرواتب في الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: طريقة حساب الراتب وكيفية دفعه

المطلب الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية

إن نظام المرتبات في الوظيفة العمومية يختلف تماما عن نظام الأجور في القطاع الخاص، فهو يكتسي أهمية خاصة في القطاع العمومي بسبب المكانة العامة التي تحتلها الدولة في عالم الشغل باعتبارها القطاع الذي يستقطب أكبر عدد من المستخدمين وحدة المنافسة التي تزداد بنيه وبين القطاع الخاص، ولأن الموظف وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين، وأن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا المالية كمقابل الخدمات التي يبشرها لحساب الدولة. من بينها الراتب ويندرج ضمن الحقوق المالية للموظف العام واستحقاقه له من تاريخ صدور تاريخ تعيينه ومباشرة للمهام بصفة موظف فعلي، وتكفلت المراسيم في تحديد الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بالموظفين ونظام دفع رواتبهم. وسنتناول في المطلب الأول:

الفرع الأول: مفهوم الراتب

الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب

¹ فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991، ص 189.

² أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.

الفرع الأول: مفهوم الراتب

تعددت التعريفات الفقهية منها حول الراتب ولكل تعريف مغاير للآخر إلا أن كلها اتفقت على أنه المورد الوحيد والأساسي للموظف، ويمثل عنصر الاستقرار من جميع النواحي الوظيفية والنفسية والاجتماعية وبذلك فهو أهم حق يتمتع به الموظف مقارنة ببقية الحقوق وباعتبار الراتب حقا ماليا مباشرا للموظف العمومي فإن مفهومه يختلف عن الحقوق الأخرى ذات الأثر المالي.

أولا: تعريف الراتب

يعتبر الراتب هو أول الحقوق التي ينتظرها الموظف لقاء العمل الذي يؤديه ويكرس له وقته فهو مصدر رزقه الوحيد وتصرف الرواتب شهريا ويحدد مقدارها على أساس درجة الوظيفة¹.

1. التعريف الفقهي

اختلف الفقهاء في تعريفاتهم للراتب، فلكل رأي مختلف فكرة جوهرية تختلف عن الأخرى ومن بين التعريفات نذكر ما يلي:

"المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة"².

إن هذا التعريف قابل للنقد من عدة أوجه:

- هذا التعريف يعطينا مفهوم بأن الراتب مقابل بدل مجهود عمل فقط وحسب هذا الأخير في الحالات التي ينقطع فيها الموظف عن مباشرة مهامه لأسباب مبررة قانونا عند المرض أو العطل إلا يتقاضى مرتبا.
- يمكن للموظف ان يتقاضى راتب شهري دون انقطاعه كليا وتفرغه لخدمة الإدارة فقط بل خول له المشرع وظائف أخرى كالأستاذ المحامي والطبيب المحاضر، فهما يمارسان مهنة إضافية إلى مهنتهما الإدارية.

¹ بلقاسم نادية ومسعودي فاطمة، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اقلي محند اولحاج البويرة، ص6.

² الطماوي محمد سليمان، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص272.

- فكرة العمل بضاعة تباع وتشتري كانت شائعة في القرون الوسطى استنتجا من تعريفه بأن المرتب مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة، وهو محل التاجر المتعامل الاقتصادي حين يخل القطاع الخاص في تعاملات الإدارة.¹

"هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يتضمن مستوى من الحياة لاثقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي".²

لم يتطرق إلى مصير الراتب بعد إحالة الموظف على التقاعد بالرغم من أن الموظف لا يساهم في تكوين الدخل القومي في هذه الحالة.

كل وقته وإن يتفرغ لها لتحمل أعباءها في نزاهة قائمة دون أن يتقاضى من الدولة عوضا عن ذلك يتعين به في مواجهة أعباء الحياة.

فالمرتب هو مبلغ من المال يتسلمه الموظف العمومي شهريا، هذا الأخير يختلف من موظف لآخر طبقا للدرجة التي يشغلها والوظيفة التي يقوم بها ومن المعروف أن الموظفين لا يتقاضون نفس الرقم وإنما تسلم في بعض الأوقات ارقام أكبر وفي البعض الآخر أقل، وذلك لأن المرتب الأصلي الذي يحدده القانون يستقطع منه مبالغ وتضاف إليه مبالغ أخرى كالإعانة الاجتماعية وإعانة غلاء المعيشة.³

¹ صبرينة قنفي، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص11.

² حمادة محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص48.

³ حمادة محمد شطا، المرجع نفسه، ص34، 35.

2. التعريف القانوني للراتب

نص المشرع الجزائري في المادة 32 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"¹.

ولم يتطرق إلى تعريفه صراحة إنما اتفقت النصوص التشريعية على أنه مقابل مالي يتقاضاه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه. بالنسبة للتشريعات التي نظمت الوظيفة العمومية الأمر 133/66 المتعلق المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم. القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه. المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لم تضع تعريفا واضحا للمرتب بينما كانت تشير الى أحقية الموظف في الراتب بعد أداء واجبه الوظيفي، كما أشارت إلى مختلف التصنيفات التي تخص الراتب من مجموعات وأصناف، أقسام ودرجات وأرقام استدلالية. ومن خلال المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمواد 4، 6، 7 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام رفع رواتبهم نستنتج التعريف التالي للراتب هو: المقابل المالي الذي يدفع للموظف العام بعد أداء الخدمة والذي تحددها القوانين واللوائح وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل، بالإضافة إلى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق.

بعد البحث في اجتهادات مجلس الدولة الجزائري والغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا هناك قرار واحد يدل على الراتب، القرار رقم 3998 الصادر بتاريخ 24 جوان 2020 عن مجلس الدولة في قضية (ب.ح) ضد مدير مركز التكوين المهني والتمهين، حيث جاء فيه انه "... متى ثبت في قضية

¹ الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 48، سنة 2006.

الحال أن المستأنف لم يؤدي عملا في الفترة التي يطالب بها، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي اجر ولا أي امتياز...¹

فالملاحظ أن القضاء قد أخذ نفس منحى المشرع في الراتب مقابل للعمل المؤدى، وعليه خلال التعاريف السابقة وموارد بالنصوص القانونية والتنظيمية يمكن القول بأن الراتب: " مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف شهريا طبقا للأحكام القانونية التي تنظمه وهو مقابل أداء الموظف لواجباته القانونية ".²

ثانيا: خصائص الراتب

يعتبر الراتب عنصر مميز وحق جوهري من حقوق الموظف العام لذلك لا بد أن تكون له خصائص تحكم نظام الرواتب، وهذا ما سنتطرق إليه فالعنصرين التاليين:

1. قاعدة العمل المؤدى

إن الراتب لا يدفع لحساب الموظف إلا بعد العمل المؤدى ويقصد بالعمل المؤدى التقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه حتى ولو لم يؤدي خلال اليوم وهي قاعدة معروفة منذ السابق في نصوص المحاسبة لأن الموظف لا بد أن يضمن استمرارية المرفق العام.³

واستثناء على هذه القاعدة فإن أي غياب مبرر أو إضراب أو توقف غير شرعي عن العمل يعد عملا غير مؤدى ومن ثم اقتطاع أجور الأيام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه طبقا للمادة 32 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07⁴ المتعلق بالقانون الأساسي والمحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

¹القضية رقم 3998، المجلة القضائية، مجلس الدولة، العدد 1، ليوم 2002/6/24.

²بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2008، ص338.

³ESSAID TAIB, **Droit de la fonction publique**, Edition distribution Houma, Algérie, 2003, p290.

⁴المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/07/29، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، بتاريخ 2007/09/30.

2. قاعدة عدم الجمع بينوظيفتين

إن الموظف مطالب وملزم بأن يكرس كامل وقته لأداء واجبه اتجاه وظيفته ويتفرغ لها بشكل كلي ولا يمكن له الجمع بين وظيفتين أو وظيفة ونشاط إضافي آخر بنية الربح سواء كان هذا الأخير تجاري أو صناعي أو خاص إلا في حالات استثنائية نص عليها القانون في المادة 43 من الأمر 03/06 حيث نصت على: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

وتطبيقا لهذا النص يمنع منعاً باتاً على الموظف أن يكون موظف في إدارة عمومية وما يمارس نشاطاً غير النشاط الموكل إليهم ويتقاضى عليه راتباً ثانياً إضافياً إذ أن الأصل أن الموظف يجب أن يتقاضى راتباً واحداً ولا يجمع بين وظائف ومرتببات عدة.

ويستثنى من هذه القاعدة مهام التكوين والتعليم والبحث وغيرهم في إطار خاص يوافق تخصصهم والمنصوص عليهم في المادة 44 يمكن للموظف أن يمارس نشاطاً تعليمياً وبحثاً علمياً إذا رخصت له الإدارة التابع لها في ذلك وفي حدود ستة (06) ساعات وعلى ألا يؤثر هذا النشاط على مهامه الأساسية كما أن للموظف الحق في الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية شريطة ألا يضع رتبته أو صفته الوظيفية إلا بترخيص من الإدارة الوصية.

ثالثاً: استحقاق الموظف للراتب

يستحق الموظف راتبه من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل العمل¹. وبالتالي يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقاً للشكل والاجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة 80 من الأمر 03/06 على أن يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبار.

¹فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص11.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
 - الفحص المهني.
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.
- ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره، وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها آثار منها:
- إذا صدر القرار من الجهة المختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره القانونية وبالتالي استحقاق الموظف للراتب.
 - في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه.
- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص يشغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي لكن غير موجود قانونا، لذا حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى لمهامه الصفة القانونية.
- ويجب على الموظف الذي يعين حديثا أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعني في الوظيفة أمام الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة الترتيب.
- وتوضح المادة 83 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذا الإجراء بنصها على أن: "يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة مترتب". وأضافت في فقرتها الثانية "غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة".
- وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعليا الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك حيث اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إلا إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه

لم يمارس فعلا وظائفه، لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفق الشكل والاجراءات القانونية.¹

فنجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه الجديدة وترتبط بهذا العمل المادي ثلاث حالات قانونية أو أكثر:

- حق الموظف في الأجر بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسد محضر التنصيب في الوظائف.
- السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه.
- امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاق الراتب.
- يقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة، فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فورا، وإذا صرف الموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافأة وليس كراتب.²

الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب

تطبيقا للمواد 8 و114 و126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 304/07³ المؤرخ في 2007/09 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. هذه الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته فيتعين على الإدارة تحقيق شرط الوفاء بها واحترامها وإلا يعد إنقاصا من وضعه القانوني ومركزه المالي وبالتالي إخلالا بالتزام الإدارة نحو الموظف. من المهم جدا أن نقف أمام هذا العنصر المهم والذي يعني الكثير للموظف العام خصوصا من حيث السلطة التي تمتلك تحديد كتلة الأجور أو المرتب في الوظيفة العامة وحتى في النشاط الخاص، ذلك أن نظام المرتبات في مجال

¹هاشمي خرافي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 140.

²هاشمي خرافي، المرجع السابق، ص 112.

³المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المرجع السابق.

الوظيفة العامة هو الصورة المقابلة لأجر في النشاط الخاص بل هذا الأخير هو الأسبق في الظهور ، وظل الأمر هكذا حتى انقلبت أجزاء من اختصاصات الأمير إلى الدولة، أصبح للدولة رجال يسيرون هذه المهام لحساب المصلحة العامة، وبالتالي يؤجرون من الخزانة العامة وبهذا وحده إكتسب الأجر الخاص صفة العمومية وسمي مرتباً ثم حدث الانفصال في النظامين.

إلا أن المد الاجتماعي والتكتل النقابي قد لعبا دورهما في تقارب وتلاقي النظامين من جديد وبناء على ذلك أصبح كل من النظامين مؤثر على الآخر وليس هذا وحسب بل توحدت مظاهر النظامين خصوصاً في مناقشة قضية الحد الأدنى والأجر الاجتماعي.¹

أولاً: نظريات تحديد الراتب

ظهرت عدة نظريات سواء التقليدية منها أو المعاصرة، بالإضافة إلى عوامل موضوعية واقعية لها الأثر البالغ في نظام المرتبات العمومية والمرتبة بظروف تكوينه وامام تعدد نظريات تحديد الراتب نذكر منها ما يلي:

1. نظرية حد الكفاف

وهي نظرية تقليدية لصاحبها "ريكاردو"، تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل، فالأجور تتساوى بمقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكفله المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم.² وأسست هذه النظرية على أن رفع مستوى العامل بزيادة أجره يعني التكاثر اللانهائي، وفي هذا زيادة لعرض العمل الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الأجر من جديد حتى يثبت عند الكفاف. وتعرضت هذه النظريات إلى النقد على أساس أن حد الكفاف هو مجرد تبريرات لاستغلال العمال، وهو تعبير عن الطبيعة الاستغلالية الجافة للنظام الرأسمالي.

¹ حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص 131.

² حماد محمد شطا، المرجع نفسه، ص 133.

2. نظرية المساومة الجماعية

هذه النظرية تنسب لصاحبها "ماركس" وهو من المعارضين لنظرية حد الكفاف، وتعتمد نظريته المساومة الجماعية على أساس أن تكثّل العمال يزيد من قدرتهم على الصمود وبالتالي القدرة على المساومة الجماعية لأنها أكثر ضمانا وأكثر قدرة من المساوم الفردي.

وأبرزت هذه النظرية أهمية النقابة في نظام العمل المأجور وربطت بكثير من الاقتدار بين الأجر وعلاقته بالأرباح والأسعار، وكشفت عن وجود حد أدنى اجري اجتماعي يضمن مستوى المعيشة يتلاءم والتطور الاقتصادي والحضاري لبلد ما، وهو ما أخذت به جميع الدول المتقدمة، في ميدان الأجر في الميدان الخاص فقط، بل وفي المرتبات في الوظيفة العامة كذلك.¹

ثانيا: العوامل المؤثرة في تحديد الرواتب

لسياسة الدولة دورا مهم في تحديد الرواتب والأجور وكيفية احتسابها، وهناك عوامل أخرى عديدة لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مستويات الأجور وأهمها:

- مستوى كلفة المعيشة السائدة ومدى ارتفاع أو انخفاض هذا المستوى، فكلما ارتفعت الأسعار قلت القيمة الشرائية للأجور مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الأجور والرواتب والعكس صحيح.
- قاعدة العرض والطلب على القوى العاملة بحيث أنه كلما زاد العرض على الطلب انخفضت نسبة معدلات الأجور، وكلما ارتفعت نسبة الطلب على العرض اضطرت الدولة إلى رفع معدلات الأجور لتحفيز من تتوفر فيهم الكفاءات والخبرات اللازمة للعمل لديها والمساهمة في برامجها التنموية.
- إمكانات موارد الدولة المادية والاستثمارية ودخلها القومي، بحيث أنه كلما ارتفعت هذه الموارد وزادت هذه الإمكانيات كلما زاد احتمال ارتفاع الرواتب والعكس صحيح.
- مستويات الأجور والرواتب السائدة في القطاع الخاص والقاعات الأخرى في الدول المجاورة بوجه خاص، ذلك أن المنافسة في سوق العمل حقيقية لا يمكن تجاهلها.
- طبيعة الوظائف وما يترتب عليها من واجبات ومسؤوليات وصعوبات.

¹حمادة محمد شطا، المرجع السابق، ص181.

- نقابات الموظفين والنقابات المهنية والتي تلعب دورا هاما في تحديد سياسة الرواتب والأجور لاسيما في الدول الرأسمالية حيث تعقد هذه المنظمات مفاوضات دورية مع أرباب العمل والدول والقطاع الخاص على السواء تمهيدا لتحديد معدلات الرواتب والأجور للموظفين.¹

ثالثا: السلطة التي تحدد المرتبات

لقد أقرت العديد من قوانين الوظيفة العمومية أن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية قانونية وبالتالي أعلى سلطان الدولة على إرادة الفرد حيث تعد الدولة مركزا لا يملك الموظف في مواجهته مناقشة او حتى مجرد المطالبة بالتعديل التمسك بحقوق مكتسبة، إلا إذا انقلب أي من حقوقه التنظيمية إلى حق شخصي وعليه فان:

النظام القانوني للمرتب يجوز تعديله في أي وقت عن طريق النصوص التي تحكمه. لا يجوز للدولة تعديل مرتب موظف بعينه بالمخالفة لمرتبات زملائه بل جماعي، أن هذه الأفكار والتي كانت امتدادا لتأسيس القانون الإداري على أساس السلطة أصبحت أو لم تعد تسيير التغييرات الاجتماعية والقوى الجديدة التي حولت الأجر من دخل لأحد عناصر الإنتاج إلى دخل الإنسان، وهكذا أخرجت هذه العوامل المرتب من العلاقة التنظيمية لتجعله تقاعديا.²

المطلب الثاني: حساب الراتب ودفعه

الراتب الرئيسي الذي يعتبر المقابل المالي لأداء الموظف العام لمهامه الوظيفية فلا يمكنه الاستغناء عن هذا الحق ولا بأي حجة، أيضا العلاوات والتعويضات التي هي من ملحقات الراتب الرئيسي فإذا لم يحق للموظف في الراتب لا يحق له في ملحقاته. وسنتناول في هذا المطلب (الفرع الأول) كيفية حساب الراتب، (الفرع الثاني) دفع الراتب.

الفرع الأول: كيفية حساب الراتب

يحدد الراتب الرئيسي للموظف عن طريق ضرب الرقم الاستدلالي الذي يناسب الحد الأدنى للصنف والرتبة التي يملكها مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية.

¹فوزي حبيش، المرجع السابق، ص22، 23.

²حمادة محمد شطا، مرجع سابق، ص182.

يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لكل درجة من الدرجات الاثني عشر المميزة للمسار المهني بالرجوع إلى شبكة الأرقام الاستدلالية الخاصة بالموظفين، أما قيمة النقطة الاستدلالية فقد قررت بـ 45 ديناراً.¹

مثال على حساب راتب موظف مصنف في الصنف 6، الدرجة السادسة، يحسب الراتب كما يلي:

الراتب الرئيسي = (الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة) x قيمة النقطة الاستدلالية

إذا:

$$\text{الراتب الرئيسي} = 45 \times (110 + 365) = 21,375.$$

تنص المادة (02) من المرسوم رقم 304-07 على: "تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافاً وأقساماً فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

تجدر الإشارة أن الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذا الرقم الاستدلالي في الدرجة يأخذ عادة شكل جدول تحت عنوان الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

وهي محددة في المادة (02) من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 (المعدلة بالمادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 138-22 المؤرخ في 6 أبريل 2022). ناتجة عن شبكة مستويات التأهل كما نصت المادة (03) منه.

وعليه تشمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي أقصى يوافقان على التوالي مستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية.

ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر بـ 250 والرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر بـ 1530، إلى المكافأة، الترقية المهنية وكذا التطور في مستويات التأهيل.

¹هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 261.

الفرع الثاني: دفع الراتب

تنص المادة (120) من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا". كما أن هناك قواعد تحمي حق الموظف أثناء دفع راتبه:

أولاً: دفع الراتب نقداً

نصت المادة (85) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن "الأجور يجب أن تحدد بعبارات نقدية وتُدفع بطريق وسائل نقدية محضّة". نستخلص من هذه المادة أنه يمنع في عملية الدفع أن يحل محل الراتب النقدي أي شكل آخر كالمقايضة مثلاً، كما أنه يتوجب على الإدارة أن تدفع الرواتب عن طريق المبالغ النقدية تقدر بالدينار الجزائري.¹

ثانياً: تسليم قسيمة الراتب

هي عبارة عن وثيقة تؤكد على أن الموظف يتقاضى أجره المستحق، يجب أن تتضمن الوثيقة جميع مكونات الراتب مع بيان طبيعتها كالراتب القاعدي والتعويضات والاقطاعات الجبائية والاجتماعية، كما يجب أن تتضمن كذلك اسم الإدارة المستخدمة واسم الموظف المعني.²

المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات

لا ينحصر حق الموظف العام على الراتب فقط، إنما يشمل أيضاً كافة المزايا المالية المتعلقة بالوظيفة العامة والمتمثلة في التعويضات والعلاوات، تعتبر هذه الفوائد المالية مصدر الرضا الوظيفي والاسترخاء.³ فالتعويضات تقدم للموظف مقابل تقديم أداء عالي إزاء مسؤولياتهم الوظيفية، أما العلاوات فتقدم على

¹فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، العدد التاسع، 2017، ص 79.

²فيساح جلول، المرجع نفسه، ص 79.

³لخضر عبد القادر وعمام ريم، تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين: دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط،

مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، مجلد5، عدد 1

2019/06/02، ص 808.

أساس الأداء الفردي فهو وسيلة تقدير لقيمة الموظف. بالتالي فهذه المستحقات هي العوامل والمؤثرات التي تثير الفرد ليؤدي الأعمال المنوط بها على أكمل وجه عن طريق إشباع رغباته المادية في فترة معينة.

لذلك سنتناول ضمن هذا المبحث المطالب الآتية:

المطلب الأول: التعويضات

المطلب الثاني: العلاوات

المطلب الأول: التعويضات

تعرف التعويضات الوظيفية على أنها مكافأة كافية ومنصفة للموظفين مقابل مساهمتهم في أهداف المنظمة، فهي حق مالي هام معترف به في التشريع الجزائري إذ تضمن زيادة الانتاج والتميز في الأداء سنتناول في هذا المطلب تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري (الفرع الأول)، وأنواع التعويضات (الفرع ثاني).

الفرع الأول: تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري

لقد نص تشريع الوظيفة العمومية الجزائري على هذه التعويضات كحق مالي للموظف، مقابل تأدية خدمات معينة فلا يمكن للإدارة أن تخالف النصوص القانونية وتحرم الموظف من هذه الحقوق ويمكن للموظف الاحتجاج في حالة مخالفة الإدارة للنصوص القانونية المتعلقة بهذه الحقوق.

سنتناول في هذا الفرع الأوامر التي نصت على التعويضات (أولاً)، وحق التعويض حسب المراسيم (ثانياً).

أولاً: حق التعويض حسب الأوامر

نظرا للتعديلات العديدة التي طرأت على قانون الوظيفة العامة، نلفت الانتباه إلى كل تعديل وما نص عليه فيما يخص التعويضات.

1. حق التعويض حسب الأمر 133/66

تضمن الأمر 133/66¹ تعويض الأضرار المادية والمعنوية لصنف الموظفين المجاهدين الذين تعرضوا لأضرار مادية أو معنوية أثناء ثورة نوفمبر 1954 المسلحة. إذ أن هذا الصنف من الموظفين في طريق الانقراض لأن أغلبهم حصلوا على التقاعد، وظلت نسبة ضئيلة منهم على وشك التقاعد. حيث أشار هذا الأمر إلى مجمل التعويضات التي يتلقاها الموظف العام في الجزائر، كتعويضات المنح العائلية وتعويض العمل الإضافي وكذلك تعويض الأخطار المهنية والنفقات التي تصرف بمناسبة الوظيفة. إضافة إلى تعويضات الإنتاج، كما أقر هذا الأمر بتعويض الموظف إذا سرح بسبب عدم كفاءته المهنية².

2. حق التعويض وفق الأمر 03/06

لقد اعترف القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 بحق التعويض في المادة 125 التي نصت على ما يلي: "زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن للموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه"، بالتالي فالتعويضات حق مالي للموظف العام منصوص عليه في قانون الوظيفة العامة ولا نقاش فيه بوجود نص صريح. كما اشترط المشرع الجزائري ضرورة وجود نص قانوني لإثبات هذا الحق في المادة 126 التي جاءت كالآتي: "يؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم".

لم يشر المشرع الجزائري إلى شروط استحقاق التعويض في قانون خاص محدد، إلا أنه أقر بأن نسب التعويضات تختلف من قطاع لآخر وتحدد هذه النسب في قوانين خاصة، مثال: يحسب تعويض تسيير ومتابعة المشاريع وفق نسبة 20% من الراتب الشهري، أما تعويض دعم النشاطات البيداغوجية فيحسب ب 15% من الراتب الشهري.

ثانياً: حق التعويض حسب المراسيم

هناك عدة مراسيم نصت على التعويضات وهي كالتالي:

¹الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 1966/6/7
²الأمر رقم 133/66، المرجع نفسه.

1. المرسوم رقم 148/66

أقر المرسوم 148/66¹ على تعويض الموظف المسرح في المادة 5، إذ حدد في الفقرة الأولى أن هذا التعويض يساوي نصف مرتب الموظف للشهر الأخير، ويضرب هذا المبلغ في عدد سنوات الخدمة الصالحة للتقاعد، كما نص في الفقرة الثانية من نفس المادة على حساب هذه التعويضات على المرتب الحقيقي عند التسريح مع إضافة المنح العائلية والتعويضات الملحقة.

فقد حددت هذه المادة قيمة التعويض للموظف وشرحت كيفية حسابه وذلك حتى لا يجد الموظف أي لبس فيما يخص هذه التعويضات فيمكنه التأكد بمفرده من قيمتها وإذا ما وجد إشكال يمكنه اللجوء إلى الإدارة المختصة بالنظر في هذه الإشكالات التي قد تطرأ للموظف وحلها.

2. المرسوم 59/85

يتعلق هذا المرسوم بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، حيث أشار إلى حق الموظف من تلقي تعويض مادي إذا تعرض أثناء أداء مهامه إلى أضرار مادية أو معنوية حيث نصت في المادة 19 الفقرة الأولى² من هذا المرسوم على أنه: "... يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تحمي العمال مما قد يتعرضون له خلال قيامهم بمهامهم من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو أي اعتداء عليهم كيفما كان نوعه، كما يجب عليها أن تعوض لهم، إن اقتضى الأمر، الضرر الذي يلحقهم من جراء ذلك". فحق الموظف أن يكون محمي قانوناً فيما يخص التعويضات إذ جاءت المادة صريحة بفرض الحماية على الموظف العام من أي ضرر قد يلحقه عند أداء مهامه المنوط بها، سواء من الاعتداءات اللفظية أو الجسمانية وذلك بتعويضهم نقداً عن طريق التعويضات على الأضرار التي تسببها. كما أقر حق الموظف في تعويض الخبرة في المادة 1 من نفس المرسوم، حيث حدد المبلغ الأقصى للتعويض بنسبة 50% مع الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، و 25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 148/66، المؤرخ في 12/01/1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 8/يونيو/1966.

² المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 بتاريخ 24/03/1985.

³ المرسوم رقم: 59/85، المرجع السابق.

المرسوم التنفيذي 130/93

حيث اختص المرسوم التنفيذي 130 / 93¹ بضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

ونظرا للطبيعة الخاصة التي تتسم بها هذه المناطق والتي قد تكون إما ظروف مناخية قاسية أو لما تحتويه من تلوث المصانع وغيرها من الظروف الأخرى، ارتأى المشرع الجزائري تخصيص قائمة لهذه المناطق وإعطائها ميزات تتعلق بالموظفين الذين يمارسون مهامهم في نطاق هذه المناطق لتخفيف قساوة الظروف عنهم وكذلك إرضاءهم.

الفرع الثاني: أنواع التعويضات

تأخذ التعويضات شكل حوافز مالية على سبب معقول يبررها، إلا أنها يمكن أن تستخدم كوسيلة خفية لزيادة رواتب بعض الموظفين دون إثارة الفئات الأخرى منهم، فتحدد التعويضات يمكن أن يتم عن طريق المشرع بمناسبة تصويته على الاعتمادات اللازمة لمنح التعويضات والتي تسجل في ملحقات قانون المالية.

إلا أنها يجب مراعاة قيامها على مقتضيات واقعية تستلزمها، وأسباب فعلية تبررها أمام الموظفين الآخرين الذين لا يستفيدون منها، وهناك عدة أنواع لهذه التعويضات

سنتناول التعويضات المرتبطة بالمنصب (أولا)، والتعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية (ثانيا)، والتعويضات ذات الطابع الاجتماعي (ثالثا).

أولا: التعويضات المرتبطة بالمنصب

هي تعويضات بمثابة مداخل مكملة للراتب تختلف أهدافها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب، ونذكر منها:

¹المرسوم التنفيذي رقم: 130/93، المؤرخ في 14/01/1993، يتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليها في المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، بتاريخ 17/ ماي 1982.

1. التعويضات عن حادث العمل أو المرض المهني

هناك تعويضات للموظف العام تتعلق بحوادث العمل أو المرض المهني كالتالي:

أ. التعويض عن المرض المهني

أدى استحداث نظرية المخاطر في مجال الأمراض المهنية إلى تخليص الموظفين عن عبئ إثبات خطأ الإدارة، بالتالي تسهيل حصولهم على التعويض عن إصابتهم، وعموماً قد أصبح التعويض عن إصابات العمل مقروناً بنص القانون ومقدراً تقديراً جزافياً.

يتضح أن نظام التعويض عن الأمراض المهنية هو نظام مزدوج عمدته أساسان متكاملان هما نظرية المخاطر المهنية كأساس رئيسي، ونظرية الخطأ كأساس تكميلي بالإضافة إلى أنظمة التعويض الخصوصية.¹

وقد نصت عليه المادة 63 من القانون 83-13² كما يلي: "تعتبر أمراضاً مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".

إذ أن تحديد الأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية جاءت في نص صريح فلا نقاش فيه، فكل تسمم أو تعفن أو اعتلال قد يصاب به الموظف العام يعتبر مرضاً مهنيًا يأخذ عنه تعويض مالي.

ب. التعويض عن حوادث العمل

لقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 6 من القانون 83-13³: "يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل".

فليس كل إصابة بدنية تعتبر حادث مهني، إذ اشترط المشرع الجزائري أن تكون الإصابة البدنية طرأت للموظف أثناء أداء مهامه الوظيفية وأي إصابة كانت خارج أوقات القيام بالوظيفة لا يأخذ عليها الموظف تعويض لأنها خارج نطاق الوظيفة.

¹رمضاوي سليمان، نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني-حالة موظفي قطاع الصحة-، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيوض، العدد 4، ديسمبر 2017، ص 30-31.

²القانون رقم 83/13، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، عدد 28، الصادرة في

02/07/1983، المعدل والمتمم بالأمر 96/19 المؤرخ في 06/07/1996 الجريدة الرسمية، عدد 42، بتاريخ 7/7/1996.

³القانون رقم 83/13، المرجع نفسه.

كما أشارت المادة 22 من القانون 83-13 على تحرير الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين الأولى تتضمن حالة المصاب ومدة العجز ... الخ، والثانية إما الشفاء أو عواقب نهائية، وحالة المصاب أو الجبر، وترسل هذه الشهادات إلى هيئة الضمان الإجتماعي لتحديد تاريخ الجبر.

2. التعويضات عن المرض والولادة

هناك تعويضات للموظف العام تتعلق بالمرض والولادة وهي كالتالي:

أ. التعويض عن المرض

لا يحق للموظف التغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت مرضه، يسلمها طبيب محلف أو طبيب عمل أو مؤسسة استشفائية، حيث تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بالموظف بتقديم تعويض عن المصاريف المترتبة عن المرض.

يصرف التعويض ابتداء من اليوم الرابع طوال 52 أسبوعا على الاكثر خلال 24 شهرا الموالية لبداية العجز. وتقدر التعويضات اليومية واحد من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب.

وقد نصت المادة 201 من القانون 03/06 على انه يستفيد الموظف من العطلة المرضية وكذا الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.

فالقانون أقر للموظف العام حقه في العطلة المرضية بالتالي فهي عطل مدفوعة الأجر ما دامت في القانون بالإضافة إلى استحقاق تعويض مالي عن الأمراض التي قد تصيب الموظف والتي تعيقه عن القيام بمهامه الوظيفية فالمشرع أولى اهتمامه بصحة الموظف قبل اهتمامه بالمهام الوظيفية.

ب. التعويض عن الولادة

تستفيد المرأة الموظفة من تعويض الولادة، ويقدر مبلغ التعويض 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال الستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة.

فهو تعويض يخص النساء الحوامل دون غيرهم، إضافة للحصول على إجازة الولادة التي تقدر 14 اسبوعا من تاريخ وضع الجنين، وقد نصت المادة 213 من القانون 03-06 على حق المرأة الموظفة من عطلة الأمومة.

ج. تعويض الوفاة

يخول الحق في التعويض عن الوفاة إذا ما توفرت الشروط اللازمة، ويجب أن يودع طلب التعويض عن الوفاة، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة، لدى وكالات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في أجل لا يتعدى 9 أشهر ابتداء من تاريخ الوفاة. ويتم احتساب منحة الوفاة لكل من يستحق الراتب بعد وفاة صاحب الراتب، فمتى تحققت وفاة المؤمن له اجتماعيا يستفيد ذوي حقوقه من راتب منقول كحق مالي يكفل الأسرة من الخطر الاقتصادي الناجم عن وفاة معيهم.

إذ ورد في المادة 2 من القانون 11/83¹ المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم الذي يشمل تغطية أخطار اجتماعية والتي نصت على التالي: " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، والوفاة ".

فالوفاة ضمن الأخطار الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، وذلك نظرا لما تخلفه من أضرار نفسية على عائلة الموظف المتوفي وكذلك الأضرار المادية التي تلحقهم بعد وفاته.

ثانيا: التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية

هي تعويضات تمنح للموظفين في المناطق التي تتميز بصعوبة من ناحية المناخ عامة، خاصة المناطق الجنوبية وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهلية، فهي عامل تحفيزي لتشجيع الموظفين على البقاء في هذه المناطق، وتكون في شكل منحة المنطقة الجغرافية منحة الامتياز بالإضافة إلى منحة السكن.

1. منحة المنطقة الجغرافية:

هذه الامتيازات أحدثت بموجب المرسوم رقم 72 / 199، وفصل فيها في المرسوم التنفيذي رقم 82/183 المؤرخ في 15/05/1982 والمتضمن كليات حساب تعويض المنطقة. والرسوم التنفيذية رقم 93/13 المؤرخ في 14/01/1993 الذي أضاف طريقة تحديد المناطق التي يستفيد الموظفون فيها من تعويض مالي.

¹ القانون رقم: 11/83، المؤرخ في يوليو سنة 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، السنة العشرون.

وتحسب بنسبة مئوية متفاوتة تصل إلى 35% حسب المناطق، أساسها الراتب الأساسي لسنة 1989 وتمنح لكل موظف.

2. منحة الامتياز:

هي منحة مخصصة لولايات الجنوب وبعض المناطق في السهوب والهضاب العليا، نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12/01/1995 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في ولايات الجنوب الكبير، كما نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 04/10/1995 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للعاملين في مؤسسات تقع في ولايات الجنوب الأخرى.

وأيضاً المرسوم التنفيذي رقم 95-330 المؤرخ في 25/10/1985 المحدد للامتيازات الخاصة التي تمنح للعاملين في المؤسسات التي تقع في بعض بلديات ولايات السهوب والهضاب العليا. وتحسب بنسبة مئوية متفاوتة حسب المناطق وحسب الأصناف من الصنف (8) لشبكة الاجور إلى الأعلى وتصل هذه النسبة إلى 150%.

3. منحة السكن:

منحة السكن غير خاضعة لا للضمان الاجتماعي أو الضريبة على الدخل مثلها مثل مصاريف التنقل تمنح كتعويض عن مبالغ قد دفعها الموظف. فهي منحة جزافية تقدر ب 2000 دج للموظف في منطقة الجنوب الكبير، و 1000 دج لمنطقة الجنوب المتوسط ومنطقة الهضاب العليا وبعض بلديات الجنوب.

ثالثاً: التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تتمثل في المنح العائلية، التي هي منح تتعلق بالوضعية المادية للموظفين تضاف مباشرة إلى الأجر الصافي، وهي ناتجة عن عدد أفراد العائلة الموجودين تحت كفالة المستفيد و مختلف أوضاعهم، و يستفيد الموظف من المنح العائلية على الأولاد منذ الولادة.

1. التعويض العائلي والإقامة

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 175/65 المؤرخ في 1965/03/23، حيث أشارت المادة الأولى منه على أنها تتعلق بالأولاد الذين يتجاوز عمرهم العشر سنوات بمبلغ 135 دج أي 11.25 دج عن كل ولد مضروبة في 12 شهرا، ولا تطبق هذه الإضافة على أكثر من ثلاثة أولاد، حيث يمنح مبلغ 5.50 دج للموظف المتزوج والذي ليس له أولاد، ويفقدها إذا تم الطلاق أو بزيادة مولود.

2. المنحة العائلية الإضافية

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 275/65 المؤرخ في 1965/03/23، اذ يحدد في جميع المستويات المعدل السنوي للتعويض الخاص بالحالة العائلية والمقدر ب 66 دج سنويا أي 5,50 دج مضروبة في 12 شهرا.

3. منحة الأجر الوحيد

أحدثت هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 292/07³ حيث أقرت المادة الأولى منه على أنها منحة تخص العمال التابعين لقطاع الوظيفة العمومية الذين يتكفلون بطفل واحد علة الأقل ويكون أزواجهم بدون دخل، وقيمة هذه المنحة قدرت ب 9600 دج.

بالإضافة الى المنحة المستقرة للأطفال تمنح من أول شهر ولادة إلى غاية بلوغ سن 17 سنة تقدر ب 600.00 دج للدخل الاقل من 15000 دج و 300.00 دج للدخل الذي يفوق 15000 دج، ومنحة التمدرس التي هي حق لكل طفل متمدرس تمنح له كل سنة مرة واحدة منذ بلوغه سن 6 سنوات إلى غاية بلوغ سن 17 سنة تقدر ب 5000 دج وفق المادة 02 من المرسوم 461/21.

¹ المرسوم 75/65، المؤرخ في 1965/03/23، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 1965/03/27.

² المرسوم 75/65، المرجع نفسه.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 292/07، المؤرخ في 2007/09/26، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية الجريدة، المعدل للمرسوم 75/65 المؤرخ في 1965/03/23، الجريدة الرسمية العدد 63، بتاريخ 2007/10/7.

⁴ المرسوم 61/21، المؤرخ في 2021/02/08، المتضمن إحداث منحة دراسية خاصة وتحديد شروط وكميقات منحها، الجريدة الرسمية العدد 11، بتاريخ 2021/02/12.

المطلب الثاني: العلاوات

إضافة للراتب الذي يتحصل عليه الموظف العام، له الحق في العديد من العلاوات الوظيفية التي تضاف على الراتب الشهري الذي يتقاضاه هذا الأخير، فالعلاوات هي صورة من صور الحوافز المالية التي تساهم في الرضا الوظيفي. إذ تؤثر في سلوكيات الموظف وتصرفاته اتجاه مهامه الوظيفية الملزم بتأديتها في إطار وظيفته.

ولإحاطة بالمقصود بالعلاوات سنتناول مفهوم العلاوات (الفرع الأول)، أنواع العلاوات (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم العلاوات

العلاوات هي حقوق مالية تابعة للراتب الذي يأخذه الموظف مقابل أداء المهام فهي حقوق منصوص عليها قانونا ولا يمكن حرمان الموظف العام منها مثلها مثل التعويضات إلا أنها تختلف في الأسباب سنتناول التعريف بها (أولا)، وتمييزها عن بعض المصطلحات (ثانيا).

أولا: تعريف العلاوات

لتعريف العلاوات يتم التطرق للتعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي.

1. التعريف اللغوي:

الجمع: علاوي وعلاوى وعلاوات، والعلاوة من كل شيء ما زاد عليه، مثل علاوة الترقية علاوة. العلاوة من كل شيء، ما زاد عليه، أو ما يزداد على المرتب الأصلي للعامل كل مدة معينة تمضي في العمل¹.

¹معجم المعاني، معجم عربي عربي، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2022/05/16،

2. التعريف الاصطلاحي:

تمثل الزيادات الدورية التي تدفع للموظفين كجزء من التعويض المباشر الذي يتقاضونه لقاء مساهماتهم التي يقدمونها. كما أنها عبارة عن مبلغ نقدي يدفع للفرد كل فترة زمنية محددة زيادة على راتبه أو أجره الأساسي، وتدفع العلاوة عادة إذا حقق الفرد الشرطين التاليين:

- مستوى معين من الأداء والكفاءة في وظيفته أو عمله، وبغض النظر عن مستوى أدائه في السنوات الماضية، فكل فترة زمنية تستحق فيها العلاوة هي وحدة مستقلة عن الفترات السابقة.
- مضي المدة الزمنية الدورية المحددة لمنح العلاوات التي قد تكون أقل من سنة أو أكثر.¹

نصت عليها المادة 3/98 من القانون 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، فقد أقر القانون الجزائري بالعلاوات تحت عبارة "منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء" والتي سنفصل فيها لاحقا.

ثانيا: تمييز العلاوة عن بعض المصطلحات

إن مصطلح "العلاوة" يتميز عن مجموعة من المصطلحات:

1. المكافآت

هو مبلغ مالي يحصل عليه الموظف لقاء عمل استثنائي كتعويض له زيادة على الراتب، مثال: مكافأة الدوام الإضافي، مكافأة الإنتاج ... الخ. وقد نصت عليها المادة 4/98 من القانون 03-06. وكذلك نصت عليها المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 144/21² كالتالي: "يستفيد الباحث بوقت جزئي الذي تمت دعوته للتكفل بنشاطات بحث، من مكافأة عن نشاطات البحث المنجزة ...".

¹ عيسى مرازمة وحدة متلف، علاوة المرودية كحافز لتحسين الأداء الأفراد، مجلة الإحياء، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الإسلامية، العدد 14، 2019، ص 651.

² مرسوم التنفيذي رقم 144/21 المؤرخ في 17/04/2021، المحدد لشروط ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافآتها، الجريدة الرسمية العدد 30، بتاريخ 22/04/2021.

حيث أقر المشرع الجزائري مكافآت مالية للباحث بوقت جزئي الذي يقوم بنشاطات بحث، أي تعتبر كعوض عن مجهوداته.

2. البدلات

هي عبارة عن مبلغ مالي ثابت يعطى للموظف على فترات دورية لتغطية النفقات الخاصة التي يتحملها أثناء أداء الواجبات المتعلقة بالوظيفة، أي انه عبارة عن تعويض عن تكبد نفقات محددة، فهو جزء من الراتب. مثال: بدل إيجار المنزل.

الفرع الثاني: أنواع العلاوات

باعتبار أن العلاوات هي زيادة مالية للموظف العام فهي تنقسم إلى عدة أنواع علاوات مرتبطة بالمنصب (أولاً)، علاوات مرتبطة بالعون (ثانياً)، إضافات على المرتب و (ثالثاً).

أولاً: العلاوات المرتبطة بالمنصب

هناك مجموعة من العلاوات التي يستفيد منها الموظف العام وتكون مرتبطة بمنصبه:

1. علاوة التبعية الخاصة

تستفيد معظم الأسلاك والمناصب من هذه العلاوة، وذلك أن انعدام سياسة شاملة للأجور شجعت إلى حد كبير نوعاً من المزايدة في البحث عن العوامل التي قد تضمن حداً أدنى من الجاذبية لأسلاك الموظفين والمناصب التي تخصص لأعضائها وهي تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها، من بينها:

- تثمين بعض المناصب والأسلاك.
- إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية.
- طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب.¹

2. تعويض الضرر

ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة، التي تشمل مخاطر و مشاق القيام بها سواء كانت في صعوبة الأداء انعدام الظروف الصحية ، و قد نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 251.

رقم 135/10¹ على الآتي: "يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حسب الحال من العلاوات والتعويضات الآتية: علاوة المردودية، تعويض الضرر...". فالموظف العام الذي ينتمي لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب يستفيدون من العلاوات وتعويض الضرر نظرا للمهام المتعبة التي يادونها.

كذلك المادة 4 التي نصت على: "يصرف تعويض الضرر شهريا للموظفين الذين ينتمون لسلك العمال المهنيين بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي".

إذ أقر المشرع الجزائري للموظف العام في هذه المادة تعويضا كل شهر مقابل الأضرار التي قد تقع للموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية وقد حدد النسبة صراحة في المادة السابقة.

3. علاوة العمل بالتناوب

خصصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم والطابع الاستمراري الذي يتمتع به نظام العمل التناوبي حيث يجعلهم مضطرين للانخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل (24سا)، وقد حددت إجراءات الاستفادة من هذه العلاوة بمقتضى المرسوم 14-81 المؤرخ في 31/03/1981.

4. التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

أقرت لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين والحراس، وكاتبات المديريات وغيرهم، كما أنها لا تجمع مع الساعات الإضافية، استحدثت بالمرسوم رقم 57/81 المؤرخ في 20/03/1981.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 135/10، المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب الجريدة الرسمية، العدد32، بتاريخ 16/ماي/2010.

² المرسوم التنفيذي 81/14 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2014، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 519/91 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991 والمتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 26 فبراير 2014.

وقد نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي 135/10¹ على ما يلي: "يصرف التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للموظف الذي ينتمي لسلكي سائقي السيارات والحجاب بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي". حيث أن الموظف الذي ينتمي إلى سلكي سائقي السيارات والحجاب يتمتعون بحق التعويض الجزافي عن الخدمة وذلك بشكل دوري كل شهر وقد حددت النسبة ب 25% من الراتب الرئيسي.

ثانيا: العلاوات المرتبطة بالعون

تتمثل هذه العلاوات في:

1. علاوة المردودية الفردية

تهدف هذه العلاوة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوديته الفردية ومستوى تحقيق الأهداف والبرامج التي يشارك في إنجازها، أنشأت بمقتضى المرسوم

194-90² المؤرخ في 23/06/1990 لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية وحدد مستواها بنسبة 5% من المرتب الرئيسي.

2. العلاوات المعوضة لبعض المصاريف

تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه وهي مصاريف النقل والإيواء والأكل والتنقل وغيرها.

ثالثا: إضافات المرتب

1. العلاوة الإضافية للدخل

هي علاوة تضاف إلى المرتب حسب نسب وطرق مختلفة يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1 إلى 16 في حدود مبلغ يتراوح بين 100 و 450 دج.

- يستفيد منها كذلك الموظفون المصنفون خارج السلم.

¹المرسوم التنفيذي رقم: 135/10، المرجع السابق.

²المرسوم التنفيذي رقم 90-194، المؤرخ في 23 يونيو 1990، المحدد لعلاوة المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 7 يونيو 1990.

2. العلاوات ذات الطابع الاجتماعي

هي علاوات وإعانات مرتبطة بالإطعام والسكن والمرافقة لتنصيب في حالة النقل أو لتشجيع الإقامة في بعض المناطق، وقد يتعلق الامر كذلك ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي وتكاليف الكهرباء والملابس والأحذية.¹

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 253 و 254.

خلاصة الفصل الأول:

إن الموظف العمومي هو كل عون عمومي عين تعيينا صحيحا وذلك بمقتضى قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة بالتعيين، وعليه يكتسب الموظف بموجب تعيينه حقوق وامتيازات ومن أهم حقوقه هي الحقوق المالية.

ويبقى الراتب حق مالي للموظف العام واهم سبب لالتحاقه بقطاع الوظيف العمومي، والذي يؤمن له العيش الكريم ويحفظ كرامته ويسد كافة احتياجاته واحتياجات عائلته المعيشة فهو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف العمومي مقابل قيامه بمهامه وهذا ما يؤكد استحقاقه له.

كما هناك حقوق مالية أخرى تقترب بالراتب والمتمثلة في التعويضات والعلاوات، فلا يقتصر حق الموظف في الراتب فقط، فهذه الأخيرة عبارة عن مكافأة منصفة للموظفين مقابل نشاطهم الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة المردودية.

ولا يمكن للإدارة بأي شكل من أشكال التعسف أن تحرم الموظف من هذا الحق لأن القانون واضح ولم يترك لها السلطة التقديرية في ذلك.

وكذلك الشأن بالنسبة للعلاوات التي تحسب للموظف على أنها مزايا مالية ملحقة بالراتب تقدم مقابل مساهمة الموظف الفعلية تجاه وظيفته وتكون حين يحقق الموظف إحدى الشرطين، إما تحقيق مستوى معين من الأداء والكفاءة في وظيفته أو عمله، أو مضي المدة الزمنية الدورية المحددة لمنح العلاوات التي قد تكون أقل من سنة أو أكثر.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية

يعد الحق في الوظيفة من الحقوق الأساسية للإنسان التي كفلها الدستور الجزائري في نص المادة 22 الفقرة 26 من دستور 1996 والتي أكدت على أن تحديد ضمانات الموظف العمومي عامة و القانون الاساسي للوظيفة العامة الذي يعتبر الأساس القانون لكل ما يخص الموظف يبقى من ضمن اختصاصات البرلمان فيما يتعلق بالأحكام العامة المتمثلة في أنه لا راتب بدون عمل فعلي أي أنه لا يحق للموظف الراتب إلا بعد أداء مهامه المتعلقة بمنصبه و رتبته ، و كذلك المساواة بين الموظفين في الحقوق المالية وذلك لخضوع كافة الموظفين للشبكة الاستدلالية التي تحدد لكل منصب إداري في الوظيف العمومي قيمة راتبه وذلك بتطبيق هذه الشبكة على كافة الأسلاك دون تمييز أو تحيز و إلا اعتبرت مخالفة للقانون.

و لتحقيق حماية أكثر للحقوق المالية تم إضافة ضمانات أساسية لحماية هذه الحقوق لما لها من أهمية في حياة الموظف، فهناك عدة مبادئ اعتبرت ضمانات للموظف العام، بداية بمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون و ذلك في حالة وقوع الدولة في أزمة مالية أيا كانت نوعها أو أسبابها و أثرت على سيولة الإدارة العامة و يجب عليها تطبيق هذا المبدأ لدفع رواتب الموظفين كأولوية، كذلك مبدأ عدم قابلية الرواتب للحجز من طرف القضاء و ذلك لإيفاء دين ما على الموظف بالإضافة إلى مبدأ آخر ألا و هو مبدأ بطلان التنازل عن الراتب فلا يمكن للموظف التخلي عن راتبه كاملاً أو جزء منه و ذلك حماية لحقه المالي ، و باعتبار الحقوق المالية للموظف العام من أهم الحقوق التي يكتسبها عند تعيينه حاول المشرع الجزائري حمايتها بتطبيق أحكام عامة و ضمانات أساسية.

وسنتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: القواعد العامة للحقوق المالية

المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية

المبحث الأول: القواعد العامة للحقوق المالية

يعتبر الراتب و التعويضات بالإضافة للعلاوات أهم الحقوق المالية للموظف العام أحد الركائز المشكّلة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، لذلك توجب إحاطتهم بالحماية اللازمة و هذا يظهر من خلال إعداد أحكام عامة تطبق كقواعد لتنظيم الحقوق المالية و حمايتها عموما ، و التي تتمثل في قاعدة أنه لا مرتب بدون عمل فعلي و تعرف أيضا بمبدأ الخدمة الفعلية في الوظيف العمومي، كذلك قاعدة المساواة بين الموظفين فيما يخص الحقوق المالية و ذلك لأن رواتب الموظفين تحدد عن طريق الشبكة الاستدلالية بدون أي تمييز، و أخيرا تقرير حد أدنى للراتب إذ لا يجوز أن يكون هناك راتب أقل من الحد الأدنى للرواتب و إلا اعتبرت مخالفة للقانون، و هذا لحمايتها من كل العوامل التي تؤثر عليها سلبا.

وسنتناول الأحكام العامة في ثلاث مطالب:

المطلب أول: لا مرتب بدون عمل فعلي

المطلب ثاني: المساواة بين الموظفين

المطلب ثالث: قاعدة الحد الأدنى للراتب

المطلب الأول: لا مرتب بدون عمل فعلي

إن الراتب مبلغ نقدي يتحصل عليه الموظف العمومي بعد أداء مهامه بالضرورة، فقد كرسه الدستور بالتالي فهو حق دستوري مقابل العمل، كما نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 فلا يمكن أن يقوم الموظف بعمله دون تلقي حقه مقابل الأداء فهذا يعتبر مخالفا للقانون بالدرجة الأولى وإنقاصا من قيمة الموظف بالدرجة الثانية وعدم وفاء الإدارة بدينها بالدرجة الثالثة لذلك سنتناول مضمون مبدأ العمل المؤدى (فرع أول)، وتكريس المبدأ في قانون الوظيفة العامة (فرع ثاني).

الفرع الأول: مضمون قاعدة العمل المؤدى

ظهرت قاعدة العمل المؤدى أو كما تعرف قاعدة الخدمة الفعلية مع قواعد المحاسبة العمومية، وقد تجسدت أيضا في النظم الاجتماعية والدينية القديمة. فهي من القواعد القانونية الثابتة في مجال دفع المرتبات إلى مستحقيها.

ومضمون هذه القاعدة يتمثل في أن الإدارة لا يمكنها كمبدأ عام أن تدفع الرواتب للموظفين إلا بعد قيامهم بمهامهم المنوطة إليهم، مهما كانت رتبة هؤلاء الموظفين في السلم الإداري للوظيفة العمومية، ومهما كانت المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها هذا الموظف.¹

وقد عرفها المشرع الجزائري هذه القاعدة في قانون الوظيفة العامة 03/06 وذلك في نص المادة 128: " 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 ".

إذ يكون الموظف في وضعية الخدمة الفعلية إذا كان يقوم فعلا بالوظائف المرتبطة بمنصبه الذي هو معين به، مثال ذلك: الشرطي الذي عين في منصب شرطي ويمارس فعلا مهامه المتعلقة بتحقيق الأمن للمواطنين داخل المدينة هو في حالة الخدمة الفعلية ويستحق صرف الراتب الذي هو مقابل الخدمة التي يقوم بها.

ويمكن تعريف العمل المؤدى على أنه التقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه حتى ولو لم يؤدي خلال اليوم أي عمل واستنادا إلى هذه القاعدة فإن اي غياب او إضراب او توقف غير شرعي عن العمل يعد عملا غير مؤدى، ومن ثم تقتطع الأيام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه².

فالموظف الذي لا يؤدي خدمة من الخدمات الموكلة إليه مهما كانت الرتبة التي يحوزها، لا يدفع له راتب، على اعتبار أن الفترة التي غاب فيها عن تأدية العمل تكيف على انها فترة عمل غير مؤدى.

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 80.

² فيساح جلول، المرجع نفسه، ص 77.

الفرع الثاني: تكريس قاعدة العمل المؤدى في قانون الوظيفة العامة

نصت المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية نصت على أن " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "، نلاحظ أن هذا النص استعمل كلمة " الخدمة " بدل العمل المؤدى كما هو وارد في النص المحرر باللغة الفرنسية، الذي جاء بالصيغة التالية:

« Le fonctionnaire a droit, après service fait à une rémunération »

بالتالي فلا إدارة التي ينتمي إليها الموظف، مهما كان مستواه السلمي وتنظيمها الهيكلي لا يمكن لها أن تدفع راتب الموظف أو أي عون مهما كانت صيغة توظيفه إلا بعد ادائه للعمل فعلا. كما إن العون الذي يلتحق بالإدارة لا يبدأ دفع راتبه من تاريخ الإمضاء على محضر التنصيب.

كما نصت المادة 40 من القانون 03/06 أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز فإذا لم يؤد عمله بالكيفيات المحددة له يكون في هذه الحالة مخلا بالتزاماته القانونية. فمن صفات الموظف الكاد والصادق في أداء مهامه القيام بها دون أي تمييز أو تحيز لأي طرف من المستخدمين فهو ملزم على خدمة كافة المواطنين داخل المرفق العام أو الإدارة.

كذلك أقرت المادة 120 من الأمر 03/06، والتي تنص على التالي: "ينتقاضى الموظف مهما كانت رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها عمله فعلا".

فإذا لم يمارس الموظف عمله فعلا وحقيقة لا تدفع الإدارة التي ينتمي إليها راتبه، وهذا تجسيد وتطبيق لمبدأ العمل المؤدى.¹

فالموظف العام بمجرد قيامه بواجباته المتعلقة بمنصبه، يحق له أخذ راتبه بقوة القانون بالتالي فهو تقدير لجهده أثناء أداء مهامه وهذا ما أقرته المادة 32 السالفة الذكر، بشرط أن يقوم بواجباته على أكمل وجه وبكل صدق وأمانة وذلك يتجسد باستقلاليته عن كافة العوامل الخارجية التي قد تؤثر عليه فيمارس عمله بدون تحيز أو تمييز بتطبيقه للكيفيات المنصوص عليها قانونا. كما أن الإدارة

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 80.

العامة التي تقوم بتتصيب الموظف العام هي التي ملزمة بدفع الراتب له وذلك بفرض رقابة عليه فيما يخص أداء مهامه.

المطلب الثاني: المساواة بين الموظفين

تعتبر المساواة في الراتب من المبادئ الأساسية التي تضمن للموظفين التمتع بحقوقهم دون أي تمييز، إلا أنه تعتبر قضية المساواة بين الجنسين من القضايا الشائعة جدا وذلك لوجود فجوة في تساوي الراتب بين الجنسين. لذلك سنتحدث عن مفهوم مبدأ المساواة (الفرع الأول)، والمساواة بين الجنسين في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم مبدأ المساواة بين الموظفين

سوف نتطرق إلى المعنى العام لمبدأ المساواة من حيث القوانين الداخلية على الصعيد الداخلي (أولا) وكذلك بعض من النصوص الدولية على الصعيد الخارجي (ثانيا).

أولا: على الصعيد الداخلي

اعترف قانون العمل بمبدأ المساواة في الأجور من خلال التشريعات السابقة والحالية، حيث جاء في المادة 07 من القانون رقم 12-78¹ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ما يلي: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود".

كما تنطبق المادة ضمنا في قانون الوظيفة العمومية، فالموظفين متساوين في الحقوق والواجبات، إلا أنه يوجد تقسيمات وتصنيفات فتحسب الرواتب بمعيار الرقم الاستدلالي والدرجات (كما ذكرنا سابقا في كيفية حساب الراتب). فينتج عن ذلك اختلاف في قيمة المرتب من موظف لآخر.

¹ القانون رقم 12-78، المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 1978 / 8 / 5 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، بتاريخ 1978/8/8.

ثانياً: على الصعيد الخارجي

تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹ مبدأ المساواة، وقد اعتمده بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948. وظهر جلياً في مواده الأولى حرص المجتمع الدولي على تكريس المساواة وعدم التمييز كحق أساسي لجميع الناس بدون إقصاء.

كما تضمنت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية² الصادر عام 1919 إعلاء مفهوم المساواة في الأجر، إذ يعد مبدأ الأجر المتكافئ دون تمييز أو تفرقة في الجنس عن العمل ذو القيمة المتكافئة أحد الموضوعات التي توليها اهتماماً كبيراً.

الفرع الثاني: المساواة بين الجنسين

لا يمكن تحقيق المساواة بين العمال والعاملات في الأجر إلا إذا طبق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي دون تفرقة بين الجنسين، إذ أنه بالرجوع إلى قانون علاقات العمل لاسيما المادة 84 من قانون 90-11 لم يفرق المشرع بين الرجال والنساء في دفع الأجور عن العمل المؤدى في إطار تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل، بل أكد صراحة على مبدأ المساواة على نطاق عام وبدون تخصيص أو تمييز فئة عن أخرى. وفي المادة 17 من نفس القانون حضر كل تمييز في الأجر بين الجنسين واعتبر الأحكام التي تضمنته باطلة وعديمة الأثر.

كما أشارت الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976³ بشأن مستويات العمل المعدلة على تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر متى تماثلت أوضاع عملهم حيث نصت المادة 42 منها صراحة على: "أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل".

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع الأمم المتحدة، [https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-](https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/)

[rights](https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/)، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2022/05/16 الساعة 00:40.

² دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012، ص 5.

³ الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 لمستويات العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة، مارس، 1976.

وللرواتب أيضا الطابع التوحيدي فلا يصح التمييز بين فئة الموظفين في البلد الواحد بين منطقة وأخرى ان اتحدت مؤهلاتهم ورتبهم. ولا شك ان الطابع التوحيدي للرواتب وفرض شبكة واحدة تسري على كل الموظفين يكرس مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة.¹

فالمساواة تظهر من خلال الطابع التوحيدي للرواتب تقاديا التمييز بين فئة الموظفين المشتركين في نفس الرقعة الجغرافية حين يتساوون في المؤهلات والرتب.

وما يكرس أيضا هذا المبدأ الشبكة الاستدلالية المفروضة والتي تسري على جميع الموظفين.

¹ أعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص121.

المطلب الثالث: قاعدة تقرير الحد الأدنى للراتب

من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية كان لابد من إتمام مسالة تقرير الحد الأدنى للراتب عن طريق بناء نظام يساهم في إحداث تنمية اجتماعية واقتصادية. فشعور الموظف بالاستقرار والقدرة على توفير مستلزمات حياته من خلال منحه القدر الحيوي والضروري للمعيشة يضمن زيادة استقراره النفسي وقدرته على الأداء، وسنتناول تعريف الحد الأدنى للراتب (الفرع الأول) وتوضيح صور قاعدة الحد الأدنى للراتب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الحد الأدنى للراتب

أولاً: التعريف اللغوي

المستوى الذي يمكن أن تصل إليه، أصغر درجة.¹

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

هو الأجر الذي تعتمد عليه الجهة المختصة في الدولة والذي لا يجوز النزول عنه.²

ثالثاً: التعريف الفقهي

الحد الأدنى للراتب هو مبدأ قانوني يحدد مقدار ما يجب على الإدارات دفعه كحد أدنى للموظفين مقابل ساعات العمل، ومن ثم فإن الحد الأدنى للراتب هو أقل مرتب يجب دفعه وغير مسموح بان يتقاضى الموظف أقل من ذلك.

ويعرف المبدأ أيضاً بأنه " الحد الذي لا يمكن النزول عنه في تحديد الجزء الثابت من الراتب ذلك انه يعد من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، والذي يمكن للموظف المتوسط من العيش حياة ملائمة وكرامة".

¹المعجم العربي، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/05/18، على الساعة 21:07.

²المرجع السابق <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/05/18، على الساعة 21:15.

يتضح من هذا التعريف إن مبدأ الحد الأدنى للراتب هو حامي الجزء الثابت من الراتب بحيث لا مرتب اقل من العتبة المحددة بقيمة 20000 دج منذ سنة 2020¹ للوصول إلى القوة الشرائية على الرغم من تواضعها، كما أنه جاء لحماية الموظف المتوسط وتأمين حاجياته الأساسية.

إما التشريع الفرنسي فعرفه على أنه: "الراتب الذي يضمن للموظفين الذين يكون دخلهم ضعيف مستوى معيشي ومشاركة في التطور الاقتصادي للأمة".

إن قاعدة الحد الأدنى تضمن حياة لائقة ومستوى معيشي للفئة الضعيفة من الموظفين، بما يتوافق مع المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، فمن غير المعقول إن ينص القانون على عدم تعدد الوظائف ومنع ممارسة أي نشاط مريح إثناء مزاولة الوظيفة العمومية لضمان جودة الخدمات المقدمة من طرف الموظف ولأنه يمثل الدولة أثناء قيامه بالمهام المكلف بها ولا يكون له راتب يغطي لكل احتياجات ومتطلبات الحياة.

الفرع الثاني: صور الحد الأدنى للراتب

إن تقرير الحد الأدنى للراتب لم يكن مبادرة من جانب السلطة التشريعية ولا من قبل السلطة التنفيذية لأي دولة، بل كان نتيجة كفاح مستمر من الطبقة العاملة عن طريق الإضرابات، مستندة في ذلك على نقاباتها القوية في نهاية القرن الثامن عشر.² كما اخدت الجزائر بمبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر في العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية.

وقد تم العمل بالحد الأدنى للأجور منذ الاستقلال، حيث عرف عدة تسميات وتطورات منذ ذلك الحين إلى يومنا هذا، وقد عُرف في البداية بتسمية الأجر المهني الأدنى المضمون، وكانت تتعلق التسمية بقطاع الصناعة حيث كان الحد الأدنى للأجر مقسم حسب المناطق الجغرافية للوطن الشمال، الهضاب العليا والجنوب إلى جانب هذه التسمية كان هناك حد أدنى للأجور خاص بالقطاع الفلاحي نظرا للأهمية الكبرى التي كان يحظى بها في سنوات الستينات والسبعينات وكان يطلق عليه بالأجر الأدنى الفلاحي المضمون (SMAG).

¹ رفع الاجر الأدنى الوطني المضمون في الجزائر سنة 2020 <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html>

تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/05/18 على الساعة 21:59.

² حمادة محمد شطا، مرجع سابق، ص75.

في نهاية 1970 ظهرت التسمية المعروفة الآن لأول مرة وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون (SNMG)، والذي وحد كل قطاعات العمل في البلاد، حيث كان الهدف من هذه الأخيرة اجتماعيا بحثا وهو الحفاظ على القدرة الشرائية للعامل في كل المجالات وجميع المناطق.¹

أولا: تكريس المشرع الجزائري لقاعدة الحد الأدنى للراتب

كرس المشرع الجزائري مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب منذ مصادقته سنة 1962 على الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951²: الميثاق الاشتراكي للمؤسسات. حيث نص على انه "...تحدد فيه من جهة الأجرة

الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بان يعيشوا عيشة لائقة..." تحديد العتبة مهم لتطبيق المبدأ لتحديد الراتب الأساسي والمضمون الذي يسمح للموظف بالعيش بشكل يليق به.

بالنسبة للأمر رقم 74-71³ الذي يتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب أحكام المادة 10 منه والتي نصت على: " يضمن للعامل دخل أدنى يحدد بموجب قانون تبعا لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد".

يتوضح بان قاعدة الحد الأدنى للراتب تساهم في تطور الإنتاج الوطني وسياسة الموارد كما يساهم التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

ثانيا: حساب عتبة الحد الأدنى للراتب

بالرغم من سكوت المشرع الجزائري على قاعدة الحد الأدنى في القانون العام وترك مسأله للتنظيم من خلال لمنشوري الوزاري المشترك المؤرخ في 12 فيفري 2012 المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون للمؤسسات والإدارات العمومية الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة، من اجل صيانة الموظف وضمان حماية حقه المالي، بحيث ارتفع الراتب الوطني الأدنى

¹ مرجع سابق <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html> تم الاطلاع عليه بتاريخ

2022/05/18 على الساعة 22:15.

² الاتفاقية رقم 99 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، 1951.

³ الأمر رقم 74-71 المتضمن للقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، الجريدة الرسمية، العدد 17، بتاريخ 25 ابريل 1990.

المضمون بالجزائر سنة 2001 إلى 8000 دج، ليتم رفعه في سنة 2004 إلى حدود 10 آلاف دج، ليستقر بعدها في 12 ألف دج سنة 2007، ليتم مراجعته مرة أخرى سنة 2010 حيث تم تحديده بـ 15 ألف دج، وفي سنة 2014 تم رفعه عند 18 ألف ثم تم تثبيت سقفه إلى 20000 دج سنة 2020 إلى يومنا هذا.¹

يتم تحديد الحد الأدنى للراتب من خلال حساب الأجر القاعدي كالتالي:

الأجر القاعدي = (الرقم الاستدلالي المقابل لترتيب الأصناف + الرقم الاستدلالي للدرجة في نفس الصنف) * قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج حسب المادة 8 من المرسوم.²

مثال: بفرض أن موظف مرتب في الصنف 10 وفي الدرجة الثالثة، حسب القاعدة المذكورة أعلاه فإن الرقم الاستدلالي للصنف 10 هو 453، والرقم الاستدلالي للدرجة الثالثة في الصنف رقم 10 هي 68، وعليه الأجر القاعدي لهذا الموظف هو $(68+453) * 45 = 27495.00$ دج.

ثالثا: العقوبات المقررة لضمان تطبيق الحد الأدنى للراتب

إن الضمانات التي تحمي الحقوق المالية بصفة خاصة لا بد من اقترانها بعقوبات مقررة في حال عدم احترام أحد المبادئ التي تحمي حقوق الموظف وكذلك الشأن لمبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب، لم يكتف المشرع الجزائري بتوقيعه على الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951 أعلاه، وتضمينه في القوانين المنظمة للعمل بل اعتبره من النظام العام أيضا، في حال تجاوز الهيئات المستخدمة للأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك بموجب أحكام المادة 54 من قانون المالية التكميلي³ لسنة 2015، والتي جاءت على النحو التالي: "دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من

¹ ارتفاع الاجر القاعدي للراتب خلال السنوات من 2014 الى يومنا هذا <https://dzayerinfo.com/ar> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/05/19 على الساعة 10:00.

² المرسوم الرئاسي 07-304، المرجع السابق.

³ الأمر رقم 15-18 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2016، الجريدة الرسمية، العدد 72، بتاريخ 31 ديسمبر 2015.

10000 دج أي 20000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حال العود تتراوح الغرامة المالية من 20000 دج إلى 50000 دج، وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين."

لكن تشريع الوظيفة العامة لم يتعرض صراحة لمسألة الحد الأدنى للراتب في قانون الوظيفة العامة، على عكس قانون العمل المعدل والمتمم الذي نص صراحة على طرائق تنظيم الأجور، واكتفى بتحديد كيفية حسابه عن طريق التنظيم، دون ترتيبه لأي عقوبة عند خرق الإدارات العمومية لهذه القاعدة الدولية، على الرغم من وجود فئة من الموظفين معنية بهذه المسألة والتي تعاني منها جدا ولا بد من إعادة النظر في هذه النقطة والتعديل فيها كما هو الحال في القطاع الخاص.

المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية

تحظى الحقوق المالية للموظف العام بحماية قانونية هذا يظهر في مختلف التشريعات، لتمييزها بالطابع الإجمالي والاقتصادي، إذ تعتبر القواعد المنظمة لها من قواعد النظام العام، ونظرا لأهميتها فتطبق أحكام عامة فقط لا يكفي لتحقيق الحصانة الكاملة لهذه الحقوق.

لذلك طبقت عدة مبادئ لتشديد هذه الحماية في التشريع الجزائري بداية بمبدأ امتياز الرواتب عند تأثر الإدارة العامة بالأزمات المالية التي تمر على الدولة، إضافة لمبدأ عدم قابلية الراتب للحجز وهذا ضمانا للموظف بعدم دفع الراتب لقضاء دين على الموظف المعني، ومبدأ بطلان التنازل عن الراتب فلا يحق للموظف التخلي عن حقه المالي المتمثل في الراتب والذي يعد حقا أساسيا للموظف العام.

وسنتناول هذا المبحث في ثلاث مطالب:

المطلب أول: مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

المطلب ثاني: مبدأ عدم قابلية الراتب للحجز

المطلب ثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

المطلب الأول: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون

كثيرا ما تصادف الإدارة صعوبات مالية، تؤدي إلى عدم قدرتها على دفع ديونها، وعادة ما يكون الموظف العمومي الذي لم يتقاضى راتبه لفترة معينة من بين هؤلاء الدائنين، وعلى هذا الأساس يمتاز راتب الموظف بامتيازته عن باقي الديون كتدبير حمائي لضمان أولوية الموظف في استيفاء مرتبه. وقبل التعرف على هذا المبدأ نتعرف على مفهوم حق الامتياز (فرع أول)، ثم على مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون (فرع ثاني).

الفرع الأول: مفهوم حق الامتياز

الإدارة مرغمة على تطبيق القاعدة والمبدأ الذي ينص عليهم القانون فيما يخص الحقوق المالية للموظف، ومن بين هذه المبادئ المكرسة في القانون مبدأ امتياز الراتب عن بقية ديون الإدارة العامة. وسنتناول تعريف حق الامتياز (أولاً)، ثم خصائص حق الامتياز (ثانياً).

أولاً: التعريف بحق الامتياز

يعرف حق الامتياز على أنه إعطاء أولوية معينة لشخص معين أو لأشخاص معينين لاستيفاء حقه. فهي سلطة يقرها القانون لدائن معين مراعاتاً لصفة حقه، تخوله أن يستوفي هذا الحق من مال معين أو مجموع أموال مدينه بالأولوية على غيره من الدائنين.¹

بالتالي فلامتياز في جوهره ليس إلا محاباة لدائن معين وتفضيله بالتالي على سائر الدائنين وهو ما يتفق مع معنى الاصل اللاتيني لكلمة امتياز فهي اشتقاق من عبارة أي القانون الذي يعمل من أجل الفرد.

فالمشرع الجزائري عرفه في نص المادة 982 من القانون المدني² " الامتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون لدين امتياز إلا بمقتضى القانون ".

وعرفه المشرع الفرنسي في نص المادة 2324 من القانون المدني على أنه " حق يمنحه صفة الدين للدائن في التقدم على غيره من الدائنين المرتهين منهم ".

ثانياً: خصائص حق الامتياز

يتميز حق الامتياز بعدة خصائص، نذكرها كالتالي:

¹ابراهيم نسيمة، مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 11، العدد 01، 2015، ص434.

² القانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي، 2007 المعدل المتمم للأمر 58/75 المؤرخ في 26/9/1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 13 ماي سنة 2007.

1. حق الامتياز أولوية الدائن في استيفاء حقه:

وأولوية الحق لا يأتي إلا عن طريق السماح ي باستيفائه قبل غيره من الحقوق وبالتالي صفة الافضلية أو الامتياز في هذا الإطار لا يباشر إلا عند تراحم الدائنين.

2. حق الامتياز لا يتقرر إلا بنص قانوني:

ويظهر ذلك في عبارة " إلا بمقتضى نص قانوني "، بمعنى أن القانون هو مصدر حق الإمتياز المباشر وبمقتضاه تعين الحقوق الممتازة ويترتب على هذا أنه لا يجوز للأفراد ان يقرروا وجود امتياز حق من الحقوق إذا كان المشرع لم يقرر امتيازهم.

3. حق الامتياز يتقرر لدين من الديون مراعاتاً لصفة هذا الدين

وذلك دون اعتبار لشخص الدائن، فالمشرع يرى أنه من الديون ما يختص بصفة خاصة تجعله في نظره جديراً بالرعاية فيكتنفه بحمايته ويوفر ضمان الوفاء به بتقرير امتياز.

الفرع الثاني: مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

يعتبر مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون أولوية حق الدائن في استيفاء حقه كما أنه حق يتقرر بموجب نص وأنه حق يدفع لدين من الديون مراعاتاً لصفة الدين، سنتناول تعريف مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون (أولاً)، ثم الأساس القانوني لمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون (ثانياً).

أولاً: تعريف مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

يتلخص مضمون هذا المبدأ في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للموظف العمومي والمتمثلة في الراتب ومختلف التعويضات والعلاوات التابعة له والحوافز المالية المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون، كالضرائب المستحقة ومستحقات الضمان الإجتماعي ديون الخزينة، وكذا الديون العائدة للغير مهما كانت طبيعتها القانونية.¹

¹براهيمي نسيم، المرجع السابق، ص435.

وفي إطار هذا الحق " الامتياز " فإن الموظف مهما كانت رتبته يجب ألا يتضرر من الوضعية المالية السيئة التي آلت إليها الإدارة.

ما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يضع نصا قانونيا واضحا صريحا يعرف فيه مبدأ امتياز راتب الموظف العام.¹

ثانيا: الأساس القانوني لمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

كرس القانون رقم 12/78¹ المتضمن القانون الأساسي للعامل مبدأ الامتياز كحق يتميز به أجر العامل. وذلك بموجب نص المادة 142 " تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت علاقة العمل مدتها، شكلها".

كما نصت المادة 89 من قانون علاقات العمل رقم 11/90² على التالي " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها من ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

المشرع الجزائري أقر مبدأ امتياز أجور العمال صراحة في المواد المذكورة سابقا، وتطبق كذلك على مرتبات الموظفين العموميين مع أنه لا يوجد نص يلزم تطبيق هذا المبدأ في الوظيف العمومي باعتبار الراتب في القانون العام هو ما يقابل الأجر في القطاع الخاص.

ولم يوضع نص صريح يخص الموظف العام بمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون، لهذا بقي الوضع مبهما فيما يخص الوظيف العمومي إلا أنه مطبق ضمنا في هذا المجال. فلا يمكن أن تخالف الإدارة هذا المبدأ وإلا أعتبر تعسفا في حق الموظف وللموظف الحق في الاحتجاج ضد الإدارة المعنية بهذا الفعل.

¹براهيمي نسيمة، المرجع السابق، ص435، 436.

²القانون رقم: 12/78، المرجع السابق.

³القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 21/4/1990، المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، ال عدد17، الصادر في 25/4/1990.

المطلب الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب

نظرا للأهمية التي يكتسبها الراتب بالنسبة للموظف وذلك باعتباره مصدر دخله الوحيد، فهو يحظى بحماية خاصة من المساس به بأي شكل من الأشكال. فلا يجوز الحجز أو الاعتراض على الأجور بأي حجة كي لا يلحق بضرر للموظف لذلك سنتناول مفهوم مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب (الفرع الأول)، وموقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب

إن الحجز لا يكون إلا لوفاء نفقة محكوم بها من القضاء، أو لأداء ما يكون مستحقا بسبب يتعلق بأداء الوظيفة¹، وفي هذه الحالة يكون الموظف مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو راتبه.² كما ينص البند الأول من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 على: "لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها، إلا بالطريقة أو المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية". ومنه نستنتج بأن الراتب لا يتمتع بحماية مطلقة من الحجز عليه، بل تعتبر حماية نسبية يسند تقديرها للمشرع الوطني.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب

بموجب قانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ووفقا للمادة 639³ منه، أشار المشرع الجزائري بعدم جوازية الحجز على المرتبات وأجور العمال ومعاشات التقاعد والعجز الجسماني إلا في حدود ما نصت عليه المادة 776 كما يلي:

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996، ص 317.

² محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 59.

³ القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية رقم 21، لسنة 2008.

"... وفي حدود النسب المبينة أسفله:

10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون،

15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته.

20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته،

25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع مرات عن قيمته،

30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته،

40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست مرات عن قيمته،

50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون...

تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها".¹

نلاحظ من خلال النسب أعلاه أن المشرع الجزائري وضع الأجر الوطني الأدنى المضمون كمعيار لتطبيق هذه النسب، إذ لا يجوز لأي جهة كانت أن تتعدى هذه الحدود لأي سبب وفي حال التجاوز يمكن للعامل المحجوز عليه رفع إشكال في التنفيذ إلى رئيس المحكمة الذي يوقف في إجراءات التنفيذ.

¹قانون 09/08، المرجع السابق.

المطلب الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن المرتب

تطور مفهوم الراتب وتطورت معه آليات حمايته وذلك لأهميته من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، فالأولى لأنه الوسيلة التي يعتمد عليها الموظف في حياته اليومية وذلك من أجل سد حاجياته وعائلته، أما الثانية لأنه عنصر جوهري في تحديد تكلفة الإنتاج التي تتأثر بدورها بمستوى الراتب.

ولان للراتب الصفة المزدوجة من الناحية القانونية، فهو حق للموظف والتزام الإدارة، لذلك تقررت حمايته من أي تعدي كيفما كان شكله سواء برضاه او دون رضاه.

ومن القواعد الأساسية المكرسة لحماية الأجور والرواتب وملحقاته مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من الموظف عن كامل راتبه او جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل إذا كان برضا او بدون رضا الموظف¹.

ومن أجل دراسة هذا المبدأ كان لابد من التطرق الى مفهوم بطلان التنازل (الفرع الأول) وكيف كرس المشرع الجزائري حمايته قانونا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

الهدف الأساسي من وراء الوظيفة العامة الحصول على المقابل المالي الذي يتمثل في الراتب فهو المصدر الوحيد لسد مختلف حاجيات الحياة، ويعد من اهم الأولويات في حياة الفرد والجماعة على حد سواء.

كما ان الحصول على الاجر هو أحد دوافع للعمل وحوافزه² وهو العنصر الذي يكون اطمئنان فكري ونفسي لمواجهة الحياة، والذي يدفع بالموظف لبذل مجهود من اجل الحفاظ عليه وعلى المنصب الذي يضمن له ذلك وهو مصدر تامين مستقبله وعائلته، فلا يعقل بعد تحمل المسؤوليات والمتاعب يتنازل عن الراتب.

سنتناول في هذا الفرع تعريف التنازل (أولاً)، موقف المشرع الجزائري من التنازل عن الراتب (ثانياً)

¹سليمان احميه، المرجع السابق، ص22.

²قادري حليلة، جودة الحياة في ظل ارتفاع الأجور لدى أساتذة التعليم الثانوي، جامعة وهران2، مجلة القانون الاجتماعي، العدد 4، سنة2013، ص44.

أولاً: تعريف التنازل

1. لغة: تنازل عن حقه :تخلي عنه تركه، تنازل عن شكايته: تخلى عنها.¹
يعرف التنازل لغة بأنه التخلي عن الشيء وتركه.
2. اصطلاحاً: التنازل عن الراتب هو التخلي عن الحق المالي لشخص آخر بدون حق.

ثانياً: موقف المشرع من التنازل عن الراتب

اعتبره القانون باطلاً فالحقوق كالتزامات لا يمكن التنازل عنها إلا ما نص القانون على خلاف ذلك. و هذا ما يظهر في نص المادة 136²: " يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

الفرع الثاني: التكريس القانوني لمبدأ بطلان التنازل عن الراتب

إن مبدأ بطلان التنازل كما هو مطبق في القانون الخاص على الأجر يطبق كذلك في القانون العام على الراتب.

سنتناول في هذا الفرع مبدأ بطلان التنازل في القانون الخاص (أولاً)، مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون العام (ثانياً).

أولاً: في القانون الخاص.

نص المشرع الجزائري في المادة 90 من القانون 90-11³ المتضمن علاقات العمل على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجر المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

¹معجم المعاني الجامع، معجم عربي <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/05/22، على الساعة 13:32.

²القانون 90-11 المتضمن لعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/29 الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة في 1990/04/25.

³القانون 90-11، المرجع نفسه.

لأجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل نجد ان معظم قواعد قانون العمل من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولولا الصفة الامرة كان بوسع الإدارات ان تتحايل على احكام قانون العمل بما يخدم مصالحها اضرار بالموظف .

المفهوم من هذا النص انه للموظف حقوق مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا وكل تنازل من طرفه يعد باطلا.

ثانيا: في القانون العام

لم يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي مثل هذا النص صراحة لكنه تبناه ضمنا بان للموظف الحق في راتب بعد أداء واجبه فلا يعقل ان يسلب منه الحق الذي منحه إياه وهو محمي دستوريا.

خلاصة الفصل الثاني:

من أجل ضمان الحماية اللازمة للحقوق المالية دعت الضرورة لوضع أحكام عامة

و ضمانات أساسية من أجل إحاطة هذه الأخيرة بالحماية اللازمة.

وتتضمن الأحكام العامة ثلاث عناصر أساسية، لا مرتب بدون عمل فعلي هذا ما يجسد الحق الدستوري المتمثل في أن الراتب مقابل العمل، كما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العامة كمبدأ عام ان تدفع الرواتب للموظفين إلا بعد قيامهم بمهامهم المنوطة إليهم.

كما أن هذا المبدأ يطبق على جميع الموظفين دون تمييز وهو تجسيد للمساواة بين الموظفين والذي يحمي الحقوق المقترنة بالموظف وماله فاعتراف قانون العمل والقانون رقم 12/78 المتضمن للقانون الأساسي العام للعامل على ان العمال سواسية في الحقوق والواجبات ولا اختلاف بين الجنسين ويتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردودية.

واتماما للأحكام العامة فان قاعدة الحد الأدنى للراتب أو الأجر هي التي تحمي قيمة الراتب حتى لا تكون اقل من الحد المقرر قانون الضمان مستوى معيشي لائق للوظف يمكنه من تلبية حاجياته الأساسية ومن اجل تحقيق العدالة الاجتماعية كان لابد من بناء نظام يساهم في احداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

أما بالنسبة للضمانات فإن امتياز المرتب عن بقية الديون أهم ضمانة لحصول الموظف على راتبه في موعده دون إنقاص منه أو تأخير من الإدارة المسؤولة عن دفع المرتبات وتنظيمه عن باقي الديون حتى وإن كانت تواجه صعوبات مالية وحتى لا يكون الموظف ضحية هذه الصعوبات.

وللأهمية البالغة التي يكتسبها الراتب فإن عدم قابلية الحجز عليه حسب موقف المشرع الجزائري منه غير جائز إلا في حدود ما نص عليه القانون من 10 إلى 50 بالمئة من الراتب الصافي فقط محددًا إياه بالحد الأدنى للأجر.

كما يعد باطلا كل تنازل عليه حسب مبدأ بطلان التنازل عن الراتب وهو من أهم المبادئ التي تحمي الحقوق المالية.

خاتمة

يعتبر الموظف العام الأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية، لذلك منحه المشرع الجزائري حقوق أصلية مكتسبة بمجرد توظيفه في الإدارة، فتمنح له حقوق مادية مرتبطة بمنصبه ألا وهي الحقوق المالية والمتمثلة في الراتب وملحقاته التي تكون على شكل تعويضات وعلاوات التي تضاف على الراتب الرئيسي. وللحصول على أفضل أداء من الموظفين على الدولة توفير الشروط التالية:

- وضع نظام قانوني يكفل اختيار الموظف الأفضل.

- تسليط الرقابة على الموظف ومعاقبته في حالة الإهمال أو التقصير.

- توفير الاطمئنان المالي للموظف العام من خلال الراتب والترقية وغيرها من الحقوق المالية.

فالوظيفة العمومية تركز على أداء الموظف العام لمهامه الوظيفية، ولا أساس لها بدون وجود الموظف الذي يسيرها ويقف على سيرورة الإدارة والمرافق العامة بأحسن حال وبلا تقصير فهو المعني بتقديم الخدمات للمواطنين والمؤمن على تحقيق الصالح العام للأفراد لذلك يتوجب على الإدارة حسن اختيار وانتقاء أكفأ المواطنين لشغل المناصب الهامة.

والموظف العام يتقاضى الحقوق المالية مقابل أداء مسؤولياته الوظيفية داخل الإدارة. إذ هي عبارة عن مبالغ مالية تدفع نظير أداء الموظف العام لمهامه اليومية سواء كان جهدا فكريا أو بدنيا. وهذا ما أقره المشرع الجزائري في المادة 32 من القانون 03/06 في تعريفه للراتب.

ويستفيد الموظفون العموميون من هذه الحقوق قصد حماية الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام، وقصد حماية الموظف ضد تعسف الإدارة نفسها أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية.

النتائج:

ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

يعتبر الراتب أهم الحقوق المالية التي يكتسبها الموظف عند توظيفه في الإدارة العامة.

- الراتب لا يلبي كافة حاجيات الموظف ورغباته.
- لا تقتصر الحقوق المالية للموظف على الراتب فقط، إذ يتمتع كذلك بالتعويضات والعلاوات.
- التعويضات والعلاوات حوافز مالية تعطى للموظف لتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام.
- المشرع الجزائري لم يوفر الحماية القانونية الكافية للحقوق المالية للموظف، حيث أولى اهتمامه فيما يتعلق بالحقوق المالية للعامل.

التوصيات:

من خلال دراسة موضوع الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري يمكن ذكر التوصيات التالية:

- إعادة النظر في النظام القانوني الخاص بالراتب التعويضات والعلاوات بإدخال إصلاحات على كل ما يخصه من مواد.
- رفع الحد الأدنى للراتب بالتالي زيادة الرواتب لكافة الموظفين لأنه في الغالب هذه الرواتب لا تلبي جميع حاجيات الموظف ورغباته.
- اقتراح تعديل للنصوص التنظيمية والتشريعية للتعويضات والعلاوات وذلك بوضع قانون يحدد كيفية منحها وشروطها وكل ما يخص هذه الحقوق المالية، من خلال قدرات الموظف والأخطار التي يتعرض لها أثناء تأدية وظيفته وغيرها من الاعتبارات التي هي عامل أساسي في منح هذه الحقوق.
- اقتراح رفع قيمة الحوافز المالية والمتمثلة في التعويضات والعلاوات التي تقدم للموظف متى قام بجهد يخدم المرفق العام.
- اقتراح وضع المشرع الجزائري نصوص قانونية صريحة خاصة بحماية الحقوق المالية للموظف العام.

قائمة المصادر والمراجع

1. قائمة المصادر:

أولاً: الاتفاقيات

- الإتفاقية رقم 95، إتفاقية بشأن حماية الأجور، مؤتمر العمل الدولي، مكتبة حقوق الإنسان، 1990.

ثانياً: القوانين

- القانون رقم 75/65 المؤرخ في 23/03/1965، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية الجريدة الرسمية، بتاريخ 27/3/1965.

- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5/08/1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 8/08/1978.

- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في 02/07/1983، المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 06/07/1996/ الجريدة الرسمية، العدد 42، بتاريخ 07/07/1996.

- القانون 11/83 المؤرخ في 5/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، السنة العشرين.

- القانون رقم: 90/ 11 المؤرخ في 21/04/1990، المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادر في 2/04/1990.

- القانون 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، المعدل والمتمم للأمر 58/75 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 13/05/2007.

- القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25/02/2008، الجريدة الرسمية رقم 21، سنة 2008.

ثالثا: الأوامر

- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 07/06/1966.
- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46، سنة 2006 /07/16.
- الأمر رقم 01-05، المؤرخ في 23/07/2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المعدلة لأحكام المادة 149 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، الصادرة بتاريخ 2015/07/23.

رابعا: المراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم: 148/66، المؤرخ في 12/01/1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 08/06/1966.
- المرسوم رقم: 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة الرسمية، العدد 13، بتاريخ 24/03/1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-194 المؤرخ في 23/06/1990، المحدد لعلاوة المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، بتاريخ 1990/06/27.
- المرسوم التنفيذي رقم: 130/93، المؤرخ في 14/01/1993، يتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليها في المرسوم 183/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية، بتاريخ 1982/05/17.

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/07/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- المرسوم التنفيذي رقم: 292/07، المؤرخ في 2007/09/26، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية الجريدة، المعدل للمرسوم 75/65 المؤرخ في 1965/03/23، الجريدة الرسمية العدد63، بتاريخ 2007/10/7.
- المرسوم التنفيذي رقم: 135/10، المؤرخ في 2010/05/13، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية، العدد32، بتاريخ 2010/05/16.
- المرسوم التنفيذي 81/14 المؤرخ في 2014/02/20، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 91-519 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991 والمتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 والمتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 2014/02/26.
- المرسوم 21/61، المؤرخ في 2021/02/8، المتضمن إحداث منحة مدرسية خاصة وتحديد شروط وكيفيات منحها، الجريدة الرسمية، العدد 11، بتاريخ 2021/02/12.
- المرسوم التنفيذي رقم 144/21 المؤرخ في 2021/04/17 المحدد لشروط ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها، الجريدة الرسمية، العدد 30، بتاريخ 2021/04/22.

خامسا: المناشير

- المنشور الوزاري المشترك، المؤرخ في 2012/02/12، يتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون للمؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة.

2. المراجع:

أولاً: الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- أمال بالطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2008.
- زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر.
- الطماوي محمد سليمان، الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، 1975.
- عمار بوضياف، الوظيفة لعامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بمصر، 1991.
- لحسن بن شيخ، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2004.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996.
- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- هاشمي خرافي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثانياً: المذكرات الجامعية

- أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.

- صبرينة قنفي، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
- فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

ثالثا: المجالات

- المجلة القضائية، مجلس الدولة، العدد 1، القضية رقم 3998، ليوم 24 /6/ 2002.
- قادري حليلة، في ظل ارتفاع الأجور لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة القانون الاجتماعي، العدد 4، 2013.
- براهيم نسيمة، مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 11، العدد 01، 2015.
- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق العلوم، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد 9، سبتمبر 2017.
- رضاوي سليمان، نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني-حالة موظفي قطاع الصحة-، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، العدد 4، بتاريخ ديسمبر 2017.
- لخضر عبد القادر وعمام ريم، تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين: دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، مجلد 5، عدد 1 2019/06/02.
- عيسى مرارقة وحدة متلف، علاوة المردودية كحافز لتحسين أداء الأفراد، مجلة الأحياء، كلية العلوم الإسلامية، جامعة باتنة، العدد 14، 2019.

3. المواقع الإلكترونية

- <https://dzayerinfo.com/ar/>
- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>
- <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html>
- [/https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights](https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights)
- www.droit.org

4. المراجع الأجنبية

- ESSAID TAIB, Droit de la fonction publique, Edition distribution Houma, Algérie, 2003.

الفهرس

الصفحة	الفهرس
6	مقدمة.....
10	الفصل الأول: ماهية الحقوق المالية للموظف العام.....
10	المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب.....
11	المطلب الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية.....
12	الفرع الأول: مفهوم الراتب
18	الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب
21	المطلب الثاني: حساب الراتب ودفعه
21	الفرع الأول: كيفية حساب الراتب.....
23	الفرع الثاني: دفع الراتب
23	المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات.....
24	المطلب الأول: التعويضات
24	الفرع الأول: تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري.....
27	الفرع الثاني: أنواع التعويضات.....
33	المطلب الثاني: العلاوات
33	الفرع الأول: مفهوم العلاوات.....
35	الفرع الثاني: أنواع العلاوات.....
41	الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية
42	المبحث الأول: القواعد العامة للحقوق المالية
42	المطلب الأول: لا مرتب بدون عمل فعلي.....
43	الفرع الأول: مضمون قاعدة العمل المؤدى.....

44	الفرع الثاني: تكريس قاعدة العمل المؤدى.....
45	المطلب الثاني: المساواة بين الموظفين.....
45	الفرع الأول: مفهوم المساواة بين الموظفين.....
46	الفرع الثاني: المساواة بين الجنسين.....
48	المطلب الثالث: قاعدة تقرير الحد الأدنى للراتب.....
48	الفرع الأول: تعريف الحد الأدنى للراتب.....
49	الفرع الثاني: صور الحد الأدنى للراتب.....
53	المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية.....
53	المطلب الأول: مبدأ إمتياز المرتبات عن بقية الديون.....
54	الفرع الأول: مفهوم حق الإمتياز.....
55	الفرع الثاني: مضمون مبدأ إمتياز الراتب عن بقية الديون.....
57	المطلب الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب.....
57	الفرع الأول: مفهوم مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب.....
57	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من المبدأ.....
59	المطلب الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب.....
59	الفرع الأول: مفهوم مبدأ بطلان التنازل عن الراتب.....
60	الفرع الثاني: التكريس القانوني للمبدأ.....
64	خاتمة.....
67	قائمة المصادر والمراجع.....
74	الفهرس.....

الملخص:

نص القانون الجزائري مجموعة من الحقوق ليتمتع بها الموظف العام مقابل قيامه بالخدمة المنوط إليه تنفيذًا لأوامر الإدارة العامة وتمثيلًا لدولة.

واستنادًا إلى الأمر 03/06 المتضمن لقانون الوظيفة العامة الذي ينص على مجموعة الحقوق المقترنة بالموظف التي تقابل الواجبات كالراتب وهو أهم حق والذي يؤكد الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية، إضافة إلى التعويضات والعلاوة خلال فترة التوظيف بمناسبة وأثناء القيام بالخدمة الوظيفية.

ولضمان الحماية اللازمة للموظف من الجانب المالي وضمان حقه المادي من أي تعسف ناتج عن الإدارة العامة في استعمال سلطاتها أو عن جهات أخرى، كان لابد للمشرع الجزائري أن يكرس أحكام عامة وضمانات تحكي الحقوق المالية للموظف الجزائري وفرض عقوبات متمثلة في غرامات مالية في حالة ما تم التعدي على هذه الأخير والمساس بها .

Abstract

Algerian law stipulates a set of rights for a public official to perform the service entrusted to him pursuant to public administration orders and to represent a State.

According to Ordinance 06/03 of the Public Service Act, which provides for a set of rights associated with an employee who meets duties such as salary? This is the most important right and confirms the legal nature of the employment relationship.

In order to protect the employee from the financial aspect and to guarantee the material right of any arbitrariness resulting from the public administration to use its powers or from other entities.

The Algerian legislature was required to establish general provisions and guarantees that reflected the employee's financial rights and to impose penalties in the form of fines in the event of infringement.