وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

حق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: دولة ومؤسسات

من تقديم الطالبتين:
- بوشتة سعيدة
-بطاش أحلام

تحت إشراف الدكتورة
كرليفة سامية

أعضاء لجنة المناقشة:

أ/ بن عيشة نبيلة ..... رئيـــــــسا
أ/ كرليفـة ساميـة ..... مشرفا ومقررا
أ/ بلعربي بلقاسم ..... عضوا مناقشا

السنةالجامعية:2019م-2020م.


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

نبدأ أولا بحمد الله عز وجل وشكره تعالى على نعمته العظيمة التي من بها علينا لإتمام هذا العمل العلمي المتواضع.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة كرليفة ساميةالتي قبلت الإشراف على هذا العمل، ورافقتنا بتأن في إنجازه، وتعهده بالتصحيح والتصويب.

كما أنه لمن دواعي العرفان أن نتقدم بوافر الشكر وأصدق معاني الامتنان وأسمى عبارات التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لقاء قبولهم مناقشة عملنا هذا، ونخص بالذكر الدكتورة الفاضلة بن عائشة نبيلة الذي نلنا منها شرف رئاسته هذه اللجنة، وكذلك الأستاذ " بلعربي بلقاسم التي نلنا منه شرف مناقشة هذه المذكرة بوصفه عضوا مناقشا

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من مد إلينا يد العون في إعداد هذه المذكرة، ولو بكلمة طيبة أو دعاء في ظهر الغيب.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى أعز الناس إلى قلبي... إلى من علمتني وأنارت دربي، والتي أعانتني بالصلوات والدعوات...**أمي الحبيبة** أطال الله في عمرها وجعلها الشمعة التي تضيء طريقي وتزداد توهجا عند سماع نجاحي.....

إلى من علمني العطاء بدون انتظار ...إلى من أحمل اسمه بكل افتخار....**أبي الغالي** رحمة الله عليه وجزاه كل خير على كل حرف أو كلمة علمني إياها...

وإلى إخواتي اسية و فاطيمة وبناتهم و أزواجهم حفظهم الله لي وحفظني الله لهم،وإلى أخواتي الذكور رياض و عادل وأخي الصغير يوسف.

كما أهدي هذا المجهود العلمي إلى رفيقة دربي في مشواري الجامعي، صديقتي بطاش أحلام التي قاسمتني انشغالات في هذا الانجاز العلمي.

سعيدة

الإهــداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

من قال فيهما الله تعالى : و أخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة الإسراء الآية 24

إلى من علمني العطاء بدون انتظار ..... إلى من احمله اسمه بكل افتخار..... و الذي ستبقى كلماته نجوما يهتدي بها اليوم و الغد و إلى الأبد ..... أبي الغالي

إلى اعز الناس إلى قلبي..... إلى من علمتني معنى الحب و الحنان .....

و رأيت في وجهها بسمة الحياة و سر الوجود..... إلى التي علمتني أولى خطوات حياتي .....و أنارت دربي و أعانتني بالصلوات و الدعوات .....

أمي الحبيبة

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أخوتي وأخواتي حفظهم الله..

أحلام

مقدمـــــــــــــــة:

يشكل قطاع الموظفين أهمية خاصة في الدولة، مما جعل من الموظف العمومي منفذ وأداة لها لتحقيق أهدافها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بحيث إن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام، وحتى تستطيع القيامبدورها في الجهاز الإداري، وللتعبير عن إرادتها تحتاج لشخص طبيعي، ألا وهو الموظف العمومي، لكن هذا الدور الفعال للموظف العام مرتبط هو أيضا بحياته الوظيفية ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية، حيث يتجلى ذلك في إطار العلاقة بين الموظف والإدارة العامة عبر المسار الوظيفي لهذا الموظف العمومي.

تعد الوظيفة العامة أهم العناصر التي يرتكز عليها عمل السلطات الإدارية، لذلك نجد أن قانون الوظيفة العمومية يعتمد على جملة من العناصر المتكاملة تتمثل في الحقوق والواجبات والوضعيات التي تخص موظفي القطاع العمومي، أي كل ما يخص المسار المهني للموظف، وعلى رأس الحقوق الهامة للموظف الحقوق المالية، والتي يتمتع بها الموظف مقابل وفائه بالتزاماته العقدية اتجاه الوظيفة التي يشغلها، وتعد من بين الامتيازات والمزايا المالية التي يستفيد منها الموظف.

تتمثل هذه الحقوق من قبل الجهة الإدارية التي يعمل لديها الموظف في استلام الراتب باعتباره الحق الأساسي، وجوهر التحاق الموظف بوظيفته وتصغيره بعلاوات تضاف إلى الراتب الأساسي وفق لشروط وضوابط نظامية، وكذا ترقيته إلى مرتبة أعلى، بالإضافة لتعويضه الشامل ماديا للمكافآت والمنح، وحتى البدلات، إذ نجد هذه الحقوق تكتسي أهمية بالغة لكونها أحد أهم المواضيع في الوظيفة العمومية، كما نجد الدولة من واجبها أن تحيط الراتب بجملة من الضمانات الفعالة لحمياته من كل التجاوزات وفي هذا الإطار وجدت جملة من المبادئ الدولية وقواعد إدارية وصنعت من أجل توفير الحماية الكافية للمركز المالي للموظف.

كما نجد أهمية بالغة لموضوع التي تتجلى في دراسة، وتبيان الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العمومي، ومن بين هذه الحقوق حق الموظف في الراتب لتبيان مكانته وأهميته بالنسبة للموظف، وكذلك لتبيان ضماناته القانونية لحمايته باعتباره حقا أساسيا الذي يتمتع به الموظف فكان هناك دوافع وأسباب اختيار الموضوع المتمثل فيما يلي:

الأسباب الذاتية والتي تتمثل في كون هذا الموضوع يعالج الجانب المالي للموظف أو حقه أثناء تأديته مهامه الوظيفية وهو حقه في الراتب، وأيضا للآن موضوع يستحق الدراسة كون أن الموظف أصبح نوعا ما لا يأخذ نصيبه من عمله، أما الأسباب الموضوعية فتتمثل أساسا في طبيعة الموضوع، وتعرف أكثر على أهم النصوص القانونية التي تحكم وتحمي حقوق الموظف العام من خلال الأمر 06/03، أما الأهداف أو الغاية من هذه الدراسة فهي تكمن في الوقوف على عدة

استنتاجات، ووضع اقتراحات التي يمكن استخلاصها وإزالة التغيرات وتقديم النتائج، تهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على حقوق الموظف من بداية عمله إلى نهاية أي قبل وبعد الخدمة وهذا بالرجوع إلى النصوص القانونية التي نصت عليها.

من خلال البحث في هذا الموضوع ومحاولة الإلمام بجميع المعلومات التي تخدمه تعوضنا لبعض الصعوبات من بينها:

- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.
- صعوبة الحصول على المراجع لدراسة هذا الموضوع ومما ذكرنا سابقا ارتأينا أن أعالج هذا الموضوع وفقا للإشكالية التالية:

ما مدى فعاليةالمنظومة القانونيةلحماية حق الراتب للموظف العمومي في التشريع الجزائري؟

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تناول الموضوع في فصلين على النحو التالي:

تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطارالمفاهيمي لحق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري، فحين خصصنا الفصل الثاني لتبيان الضمانات القانونية لحماية هذا الحق.

تم الاعتماد في البحث على المنهج الوصفي فيما يتعلق بحقوق الموظف، باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع،كما استعنا أيضا إلى المنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الحماية المقررة لحق الموظف في الراتب وتبيان ضماناته القانونية، فاعتمدنا على التقسيم الثنائي لتبيان طبيعة الموضوع للآن الموضوع يتطلب هذا التقسيم.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري

يصبح للموظف العام بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة حقوق، ويتحمل على عاتقه التزامات، التي يمنحها إياه القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، إذ يعتبر حق الموظف في الراتب من الحقوق التي ينتظرها الموظف لقاء العمل الذي يؤديه([1])، ومن هذا الأخير ارتأينا إلى التطرق إلى مفهوم حق الموظف في الراتب ضمن (المبحث الأول) والذي ينقسم بدوره إلى تعريف الراتب وطبيعته القانونية (المطلب الأول)، وملحقات الراتب للموظف (المبحث الثاني).

[1]- بلقاسم نادية ، مسعودي فاطمة ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أكلي محند أو الحاج - البويرة – السنة الجامعية 2017/2016 ،ص 5.

المبحث الأول :مفهوم حق الموظف في الراتب

يعتبر الراتب كحق من الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف، يتقاضاه شهريا وفقا لما تقضيه الأحكام المقررة لذلك، وفي النظام الذي تبناه الجزائر، فإن الراتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، وإنما غالبا ما تمنح صفة النفقة التي تمكنه من العيش على نحو لائق، الفقرة صياغتها تدقق([1]) ولتدقيق أكثر، وضبط تعريف دقيق للراتب، قسمنا المبحث الأول إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف الراتب، وطبيعته القانونية، والمطلب الثاني نعالج فيه ملحقات الراتب للموظف.

المطلب الأول : تعريف الحق في الراتب و طبيعته القانونية

يعد الراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا ، ويعد حق الراتب هو الحق المالي الوحيد الذي يمكن للموظف أن يتميع به بعد قيامه بمهامه ووظائفه ([2])، ويمكن أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول سنخصصه لتعريف الراتب، أما الفرع الثاني فنحدد فيه الطبيعة القانونية لهذا الأخير .

الفرع الأول : تعريف الحق في الراتب و مكوناته

أولا: تعريف الحق في الراتب:نجد كل من الفقه والقانون اختلفوا في تعريفهم للراتب فسنتعرف على تعريف بعض الفقهاء للراتب أولا ، ثم نتطرق إلى التعريف القانوني ثانيا، ونعالج بعض الاستثناءات التي ترد على الراتب أو المرتب في بعض التشريعات ثالثا

ثانيا: مكونات الراتب:

أ- **الراتب الرئيسي:** يتم تحديد الراتب الرئيسي للموظف من خلال الرقم الاستدلالي للرتبة مضاف إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها

ب- **العلاوات :** تهدف العلاوات لتشجيع الموظف على رقم مردوديته و تحسين أدائه

ج- **التعويضات:** تدفع التعويضات للموظف العمومي مقابلالتبعات الخاصة المرتبطة بطبيعة النشاطات و المتعلقة بمكان ممارسة النشاطات و الظروف الخاصة بالعمل.

[1] ـ بلقاسم نادية ، مسعودي فاطمة ، المرجع السابق، ص 6.

[2] -ضياف جهاد عبد الرحمان ، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، التخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، الجزائر، 2018 / 2019 ، ص23.

د- **المنح ذات الطابع العائلي:** و هذه تختلف بحسب الحالة العائلية للموظف في كل الاحوال فان تأسيس كل منحة او تعويض بواسطة مرسوم[1]

1 - المحاولات الفقهية لتعريف الحق في الراتب:اختلف الفقهاء في تعريفهم للراتب، ونظرا لتعدد هذه التعاريف، فإننا سوف نعرف الراتب من ناحية الفقه الغربي ، ومن جانب الفقه العربي.

-تعريف الفقه الغربي للمرتب:اختلف الفقه الغربي في تحديد الراتب، ومن ضمنها يعرف الأستاذ رزييه المرتب بأنه : "تعتبر الوظيفة العامة تقليديا كحرفة، وعلى ذلك فالمرتب ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة مثل الأجر، ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته([2]).

- تعريف الفقه العربي للراتب: يعرف الأستاذ **محمد الطماوي** المرتب بأنه هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة "([3])، ويعرف **الأستاذ حماد محمد شطا**الراتب على أنه :"هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، يتفاوت هذا الأجر أو الراتب بمقدار ما يسهم به العمل في تكوين هذا الدخل القومي([4]).

2- التعريف القانوني للراتب: نجد المادة 32 من الأمر 03/06 تنص على : **" للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "**([5])، ومعنى ذلك أن الموظف يترتب على أداء مهامه ووظيفته حق، وهو حقه في الراتب أي في مقابل لجهده وعمله، كما نجد كذلك أن مصطلح الأجر أشار إليه المشرع في المرسوم رقم 85- 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 70 منه : " يتقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله "، وطبقا لأحكام المادة 68 يحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم

---

[1]- سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الامر 03/06، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، قسم القانون العام، السنة الثالثة، دفعة 2015/2014، ص 14.

[2]-حميدي لطفي ، الضمانات القانونية للراتب ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ـ مستغانم –السنة الجامعية 2018 / 2019 ، ص،24.

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

[4]- بن بركة غنية ، كوت خالدة ، الأنظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا ، مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة المدية ، سنة الجامعية 2015 / 2016 ، ص8.

[5]-المادة 32 من الأمر رقم 03 /06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية..

المعمول به([1])، فالمرتب هو ذلك المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الاحكام المقررة لذلك و القوانين ذات الصلة، ويقصد بالراتب ايضا " المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير القيام بمهام وظيفته....". ومنه فالراتب وسيلة تسمح للموظف ان يكون في مستوى وظيفته([2]).

3- الاستثناءات التي ترد على المرتب: الأصل أن المرتب مقابل العمل فيستحق الموظف راتبه بعد قضاء مدة خدمة فعلية، بمعنى أن الموظف يستحق راتبه عند نهاية كل شهر،ولا يجوز للإدارة المساس بالمرتب وتعديله بأثر الرجعي، وذلك باعتباره حق شخصي للموظف ، إلا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء، فقد نجد أن الموظف يستحق راتبه رغم أنه منقطع عن العمل وأهم هذه الحالات نجد([3]):

- **الموظف المريض:** يستحق الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة على إجازة استثنائية بأجر كامل ، ويعد هذا الاستثناء من أحكام الإجازات المرضية، يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته، استقرارا يمكنه العودة إلى العمل، أو يتبين عجزه عجزا كاملا ، وفي هذه الحالة يظل العامل يأخذ أجره كاملا حتى بلوغه سن الإحالة إلى المعاش([4]) .

- **الموظف المعتقل :** يستحق الموظف المعتقل راتبه كاملا، وذلك لأن اعتقال الموظف يعتبر من قبيل القوة القاهرة،يؤدي إلى منعه من مباشرة أعمال وظيفته، أو أن اعتقال الموظف لا يترتب عليه انقضاء العلاقة الوظيفية، بل تبقى العلاقة الوظيفية قائمة، مما يترتب عليه من أحقيته لمرتبه وعلاوته وترقياته، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا المفروض في مصر تأكدي واكتبي في حكم لها : " لما كان اعتقال الموظف يعتبر من الأعذار التي ترقى إلى مرتبة القوة القاهرة في مجال الاعتقال، طالما لم يسند إلى الموظف تهمة أو يحكم بإدانته أو يصدر بشأنه قرار خاص،وأنه ترتيبا على

[1]-المادتين 70 و 68 من المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[2] عمار عوابدي، رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الامر 03/06، مذكرة لنيل شهادة الماجستار في الحقوق، فرع دولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، السنة الجامعية 2009/2008،ص 129.

[3]-محمد إبراهيم الدسوقي علي ، الحقوق المالية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص، 57 .

[4] - المرجع نفسه، ص، 60.

استمرار العلاقة الوظيفية قائمة ومتصلة، فإن الموظف يستحق مرتبه عن فترة الاعتقال باعتباره مرتبا وليس تعويضا ".

-**الموظف المحبوس حبسا احتياطيا:**يستحق الموظف المحبوس حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي غير نهائي نصف راتبه رغم عدم قيامه بأداء أعمال وظيفته، ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي([1])، تطبيقا لمبدأ العمل المؤدى فقد نصت المادة 207 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على انه " لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته ان يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها" ان هذه المادة نصت صراحة على هذا المبدأ فالموظف الذي لا يؤدي خدمة من الخدمات الموكولة اليه مهما كانت الرتبة التي يحوزها، لايدفع له راتب كثيرا كان او قليلا على اعتبار ان الفترة التي غاب فيها عن العمل تكيف انها فترة عمل غير مؤدى، كما نجد هناك استثناءات عن هذه القاعدة.

4- الاستثناءات على المرتب في القانون الجزائري

حالة العطلة السنوية:

لقد نصت المادة 194 من الامر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية : "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر"، و تضيف المادة 195 من نفس الامر بانه زيادة عن مدة العطلة السنوية المحددة مدتها بثلاثين يوما بانه للموظف الاستفادة من عطلة اضافية للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني.

أيام الراحة القانونية و الاعياد الوطنية و الدينية :

طبقا للمواد 193/192/191 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية يستفيد الموظف من راحة يوم واحد في الاسبوع و يكون هذا اليوم مدفوع الاجر كما يستفيد من مرتبه كاملا في الاعياد الدينية كعيد الفطر و عيد الاضحى، و الاعياد الوطنية كعيد الاستقلال و اندلاع الثورة مثلا، بالرغم من ان الموظف لا يؤدي عملا الا انه يدفع له راتب.

العطل المرضية :

يستفيد الموظف من دفع مرتبه في حالة المرض، فاذا استفاد الموظف من عطلة مرضية من 1 الى 15 يوم فانه يدفع له 50 بالمئة من مرتبه، اما اذا استفاد من عطلة مرضية ابتداء من

[1]- محمد إبراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص ، 61 ، 62 .

16 الى 30 يوما فانه يدفع له المرتب كاملا، طبقا للمادة 14 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل و المتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الولادة و الامومة:

تستفيد المرأة الموظفة من عطلة امومة مدتها اربعة عشرة اسبوعا مدفوعة الاجر بنسبة مائة بالمائة بعد استفائها للشروط المخولة للحق في عطلة الولادة، طبقا للمادتين 28/29 من القانون 11/83 المشار اليه سابقا[1].

الفرع الثاني: خصائص الراتب و طبيعته القانونية

أولا: خصائص الراتب:

يتميز الراتب طبقا لما سبق ذكره بخصائص يمكن إجمالها فيما يلي

أ: قاعدة العمل المؤدى:

لقد سبق لنا أن بينا أن الراتب لا يدفع إلى حساب الموظف إلا بعد العمل المؤدى , كما يمكن أن نقول على مفهوم العمل المؤدى أنه يتمثل في التقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه حتى و لو لم يؤد خلال اليوم أي عمل , واستنادا إلى هذه القاعدة فإن أي غياب او اضراب او توقف غير شرعي عن العمل يعد عمل غير مؤدى، ومن ثم تقتطع الايام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه، طبقا للمادة 32 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق و المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

أ- **قاعدةعدم الجمع بين الرواتب:**

ان الموظف مطالب و ملزم بان يكرس كامل وقته لأعمال وظيفته، ولا يمكن له في هذا الصدد ان يمارس أي نشاط مربح سوآءا كان تجاريا او اقتصاديا او في ادارة عامة الا في الحالات الاستثنائية بنص القانون وهذا ما نصت عليه المادة 43 من الامر رقم 03/06 سالف الذكر، حيث نصت على " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت اليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في اطار خاص مهما كان نوعه..."، وتطبيقا لهذا النص يمنع منعا باتا على الموظف ان يكون موظفا في ادارة عمومية ما ويمارس نشاطا غير النشاط الموكول اليه و يتقاضى عليه راتبا ثانيا[2].

[1] - جلول فساح، حق الموظف في الراتب و مبدأ العمل المؤدى، مجلة الافاق للعلوم، جامعة خميس ميانة، العدد التاسع، سبتمبر 2017، ص 81-82.

[2]- المرجع نفسه، ص 77-78.

لمعرفة الطبيعة القانونية للراتب، وجب علينا إلقاء نظرة حول الآراء الفقهية (أولا) ، الاجتهادات القضائية (ثانيا) ثم تبني موقف المشرع الجزائري منها هل هو مقابل أم نفقة ؟ ([1])

ثانيا: تحديد الطبيعة القانونية للراتب

- **موقف الفقه من تحديد الطبيعة القانونية للراتب**: فنجد الفقه القانون الإداري انقسم إلى اتجاهين علة النحو التالي:

الراتب عبارة عن مقابل: ينظر للراتب على أنه مقابل لأداء الوظيفة، ويعتمد على هذا الأساس، إذ تهيمن هذه الفكرة على المشرع الأمريكي، لأن الوظيفة العمومية عبارة عن عمل مؤقت لا تختلف عن العمل في المشروعات الخاصة، وعليه لا تختلف المرتبات كثيرا بالنسبة للموظفين العموميين وغيرهم من المشروعات كالفنيين والمختصين، الذين يزاولون وظائفهم في الخدمة المدنية الفيدرالية، تخصص لهم مرتبات مساوية لنظرائهم في المشروعات الخاصة([2]).

الراتب عبارة عن نفقة: يرى هذا الاتجاه أن الراتب ليس مقابلا للخدمة المؤدات، وإنما عبارة عن نفقة تراعي فيها حالة الموظف وظروفه لتمكينه من أن يعيش على نحو لائق، وأن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته للأعباء الوظيفية، مثل فرنسا إذ تحرص تشريعاتها على أن يكون الراتب الذي يقرر للموظف كافيا لتوفير المستوى اللائق للمعيشة كونها تعتبر الوظيفة مهنة.

يرى البعض شيئا من المبالغة في تحديد طبيعة الراتب، حيث اتفق جل الفقهاء، أن طبيعته تحدد وفقا لتنظيم الوظيفة العمومية الذي يختلف من بلد لآخر، لكن في الواقع أن الراتب ذو طبيعة واحدة تنتج عن مزج رأي الاتجاهين معا، وهي لا تتغير، وذلك لعدة اعتبارات من ضمنها أن من يتقاضى راتبا في الولايات المتحدة الأمريكية أو في فرنسا، فإنه سيشبع به حاجياته كإنسان، وإن اختلفت أوجه الحاجات، الراغبات، العادات والتقاليد، وعليه فإن الراتب يعد نفقة ([3].)

يلاحظ أن الراتب الذي يدفع للموظف شهريا، ما هو إلا نظير الخدمات إذ يمكن أن يتحصل عليه كاملا بسبب اقتطاعات عطل مرضية أو تغيب بدون مبرر، مما يؤكد أن الراتب عبارة عن مقابل الخدمة، وعليه نستطيع القول بأن الراتب ذو طبيعة مزدوجة من جهة، فهو مقابل الخدمة المؤدات، ومن جهة أخرى له دور اجتماعي يكفل حياة الموظف في فترة التقاعد دون أدائه خدمة، وعليه فيعتبر نفقة.

[1]-حميدي لطفي ، الضمانات القانونية للراتب المرجع السابق ، ص28.
[2]-نفس المرجع السابق، ص 29 .
[3] -نفس المرجع السابق، ص ، 29

ب- موقف المشرع الجزائري من الطبيعة القانونية للراتب: اتفق فقهاء القانون الإداري على أن المشرع الجزائري يرجعهلفكرة النفقة ، بحيث يغلب هذا الطابع على نظرية الراتب، وأنه قد ورد في بيان أسباب القانون الأساسي للوظيفة العمومية، أنه يجب عدم النظر للوظيفة العمومية من حيث مظهرها فقط كأداء خدمة الدولة لا غير، بل يجب الشعور بالواقع الاجتماعي التي تعطيه هذه الوظيفة وبالمكانة التي تحتلها في الأمة، ويترتب على هذا الاعتبار وجوب عدم حرمان الموظف من الراتب بأي طريقة من طرق إلا في الأحوال الاستثنائية([1]).

ج- موقف القضاء الإداري من الطبيعة القانونية للراتب: بعدما تطرقنا إلى الاتجاهات والآراء الفقهية المحددة لطبيعة الراتب، وجب علينا استعراض موقف القضاء الإداري منها ، ونشير منذ البداية أن القضاء المصري في تحديده لطبيعة الراتب، قد تبنى موقفين مختلفين ، لذلك نورد موقف المحكمة الإدارية العليا، ثم محكمة القضاء الإداري كما يلي([2]):

تبنت المحكمة الإدارية العليا في مصر الاتجاه القائل بأن الراتب مقابل الخدمة المؤدات، وذلك في الحكم الصادر عنها رقم 1417-7 المؤرخ في 1965/04/04، حيث حكمت بما يلي : **"**ومن حيث إنه بالنسبة إلى الفترة 1954/06/24 تاريخ الإفراج عن المدعى حتى تسلمه العمل في 1954/09/28 ، فالثابت أنه لم يكن هناك مانع قانوني يحول دون مباشرة المدعي لعمله فعلا ، كما لم يثبت أن الإدارة امتنعت عن تمكينه من مباشرة عمله بعد الإفراج عنه ، بل إجابته إلى ذلك عندما طلب إليها إعادته للعمل، وصرف راتبه من تاريخ استلامه، وكان عليه باعتبار كون رابطة التوظيف مازالت قائمة وزال عنه سبب منعه من العمل بالإفراج عنه، أن يبادر إلى طلب تسلم عمله دون انتظار ما قد تسفر عنه دراسة الوزارة لحالته، ما دام لم يبلغ بصدور قرار جديد بالوقف يحول بينه وبين مباشرة مهام وظيفته بعد الإفراج عنه .

كما أن الإدارة لم تتخذ حياله أي موقف يحول دون استلامه للعمل وتمكينه منه ، بل الذي يستفاد من الأوراق أن المدعي اكتفى بأن تقدم بطلب إعادته للعمل، ولم يستعجل الإدارة الرد على هذا الطلب، بل أنه تباطأ، متأنيا حتى أنه لم يستلم عمله إلا بعد عشرة أيام من صدور قرار الوزارة بإعادته للعمل، ثم عاودته شهوة الانقطاع عن العمل من جديد عقب استلامه العمل([3])، ببضعة أيام، وقد تم ذلك بتاريخ 1954/10/13 بذريعة المرض، ومن ثم لا يكون المدعى قد أدى عملا خلال هذه الفترة

[1] -حميدي لطفي ، الضمانات القانونية للراتب ، المرجع السابق ، ص 39.
[2] - نفس المرجع السابق، ص 30.
[3]- نفس المرجع السابق، ، ص 30.

يستحق عليه أجرا ، كما أنه لم يمنع من أداء عمله لا يفعل الإدارة، ولا لسبب لا دخل لإرادته فيه"([1]).

ما يشتق من خلال الفقرة الأخيرة من هذا الحكم ، أن المحكمة الإدارية العليا في مصر حددت طبيعة الراتب على أنه مقابل الخدمة المؤدات، وذلك يمنعها دفع الراتب كاملا لذلك الموظف، وبالرجوع إلى محكمة القضاء الإداري المصرية ، نلاحظ أنها أخذت برأي مخالف للمحكمة الإدارية العليا المذكور أعلاه ، حيث ميزت بين نظامين ، نظام الموظف وطبيعة علاقته بالإدارة ، ونظام العامل الذي تحكمه علاقة تعاقدية بصاحب العملبأن الراتب عبارة عن نفقة .

وفي هذا الصدد نقول: "أن معنى الراتب في فقه القانون الإداري يختلف عن معنى الأجر في فقه القانون المدني، ومرد ذلك إلى اختلاف طبيعة الموظف بالدولة، وهي علاقة تعاقدية، فمرتب الموظف تحدده القوانين واللوائح بصفة عامة وموضوعية، وهذا التحديد لا يقوم فقط على الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء فحسب، بل يراعي في تحديده ما ينبغي أن يتوافر للموظف .

وبتحليل هذا الحكم القضائي ، نستخلص أن المرتب عكس الأجر، بمعنى أنه ليس مقابلا للعمل، وإنما عبارة عن نفقة، إذ يراعي في تحديده عوامل أخرى مثل مكانة الوظيفة الاجتماعية ، وأن يضمن للموظف إشباع حاجاته بصفة دائمة .

المطلب الثاني : ملحقات الحق في الراتب للموظف

تعد الرواتب من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة والمدفوعة لعمالها نظير جهدهم، إضافة إلى الأعباء الأخرى الملحقة بها (كالعلاوات والتعويضات والمكافآت)، التي تعتبر جزء مكمل أو ملحق لدخل الموظف من أجل تحفيزه على الأداء الأحسن لتجاوز بعض النقائص أو السلبيات في المهنة ([2])، وسنحاول معالجة هذا المطلب من خلال تقسيمه إلى ثلاثة فروع سنعالج فيه العلاوات(فالفرع الأول) أما سندرس التعويضات(الفرع الثاني)، أما فيما يخص للمكافآت فخصصنا لها(الفرع الثالث) وهذا فيما يلي:

الفرع الأول : العلاوات

يرتبط نظام العلاوات بجدول المرتبات،والتي من شأنها زيادة الراتب باستمرار وبصورة دورية كل فترة زمنية معينة، قد تكون سنة أو سنتين أو ستة أشهر، أو أي مدة يتم تحديدها بحسب ما يقتضي

[1]-بن بركة غنية ، كوت خالدة ، الانظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا، مرجع سابق ص 39.
[2] ـ بلقاسم نادية، مسعودي فاطمة، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 20.

به قانون الموظفين في الدولة، والذي غالبا ما يقرر منحها لكل الموظفين وبصفة تلقائية، وإن كان من الجائز وقف منع هذه العلاوة على تقدم الموظف في عمله بصورة مرضية وفقا ما يرفع من تقارير من قبل رئيس المباشر، كما يتم حجب هذه العلاوات عن الفاشل والضعيف بينهم([1]).

أولا - علاوة التبعية الخاصة: تستفيد معظم الأسلاك والمناصب من هذه العلاوة، وهي تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها تثمين بعض المناصب، وإعطاء الأولوية لبعض القطاعات التي تحافظ على مواردها البشرية، وطبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب، وصعوبة المنصب والأخطار التي يتعرض لها شاغله، بالإضافة إلى الطبيعية التنفيذية للمنصب([2]).

يستفيد من هذه العلاوة عدة فئات نذكر منهم : أعضاء الأسلاك الدبلوماسية، ومفتشي العمل، وموظفي الإدارة المحلية، وموظفي سلك التعليم والتكوين العالي، وشاغلي المناصب العليا والوظائف السياسية ([3]).

ثانيا- علاوة تعويض الضرر: ترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة، والمخاطر والمشقات التي تتضمنها صعوبة الأداء ، الوسخ العدوى ، انعدام الصحة ، ويعود للقطاعات المعنية تحدد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة .(التهميش

ثالثا- العلاوة الجزافية للخدمة المستمرة: هو تعويض للعمل الدائم الزائد على ساعات العمل الثانوية الذي تمليه ضروريات المنصب، ولا تتعدى 22 ساعة شهريا، فقد يتقاضاه سائق مداومة، كاتب سكرتارية، رئيس مصلحة...الخ([4]).

رابعا- العلاوات المعوضة لبعض المصاريف: تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام الموجه للموظف القيام به سواء داخل التراب الوطني، أو خارجه، وتتمثل هذه المصاريف في : مصاريف النقل، الأكل و الإيواء ...الخ، تدفع هذه العلاوة إما جزافية بناءا على جدول مرجعي، وإما مقابل تقديم الفواتير المثبتة لنفقة معينة([5]).

---

[1]- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية، 2004، ص،289.

[2]- مسعود عشاش ، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر، الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2013 – 2014، ص،48.

[3]-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر،2013، ص 48 .

[4] -فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الإداري،جامعة محمد خيضر،بسكرة، 2014-2015 ص، 23.

[5]- بلقاسم نادية، مسعودي فاطمة، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص22.

خامسا- العلاوة المصادفة للدخل: هي تلك العلاوة المضافة للمرتب حسب نسب وطرق مختلفة، يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف (1) إلى (16) في حدود مبلغ يتراوح بين (100) و(450) دينارا، كما يستفيد أيضا من هذه العلاوة الموظفون المصنعون خارج السلم([1]).

الفرع الثاني: التعويضات

يعتبر التعويض شكل من أشكال التأمين على توفير بديل للراتب، ويستفيد منه الموظف إثر توقفه عن عمله، لسبب طبي، أو لانتهاء العلاقة الوظيفية، فيتمثل في قيم مالية يدفعها له المستخدم، ويختلف هذا التعويض حسب سبب التوقف أو الانتهاء، وتعد التعويضات من الحقوق المالية الأساسية للموظف بنص القانون، فهي من إحدى العناصر المكونة للراتب، ونجدها متنوعة حسب كل حالة نشير إلى البعض منها:

أولا- التعويضات اليومية عن الولادة: تستفيد المرأة المؤمن لها،عند انقطاعها عن العمل من أجل الولادة من تعويضات يومية لمدة أربعة أشهر وأسبوع، فلكي تستفيد من هذا التعويض يجب أن تكون أجيرة ومسجلة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، كما أنه ولابد أن تتوفر على الأقل على (54) أربعة وخمسون يوما من الاشتراك خلال العشرة أشهر السابقة لتاريخ التوقف عن العمل من أجل الولادة، تعتبر الأربعة عشر أسبوعا هي مدة التعويض، أما بالنسبة لمبلغ التعويض فيكون 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال الستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة.

ثانيا- التعويضات اليومية عن المرض: يعدالمرض من العوارض التي تصيب الموظف، ويتسبب في التوقف عن العمل لفترة تطول أو تقصر، فيتعرض الموظف خلالها إلى فقد دخله([2])، وقد يكلفه ذلك مصاريف تفوق دخله المعتاد (مصاريف الأطباء، المستشفى و الدواء)، والأصل في التعويض عن المرض أن يغطي المستفيد وذويه، وقد يشترط للاستفادة من هذا التعويض مدة معينة من الاشتراك.

ثالثا- التعويضات اليومية عن حادث العمل أو المرض المهني: إن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، وهذا حسب المادة 36من القانون رقم 83-13 التي تنص على: "تدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي

[1] - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص253.

[2] - بلقاسم نادية، مسعودي فاطمة، المرجع السابق ، ص 23.

تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح وإما الوفاة ، وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم المنصوص عليهما في المادة 62أدناه "، إذ حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث، وهذا في حالتي الانتكاس أو الاشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58 و 62 من نفس القانون([1]).

في هذا الإطار فإن التعويض اليومي يستحق عن كل يوم عمل أو غيره، ولا يمكن أن يقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبي، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومي أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون. ويدفع هذا التعويض حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضية المضمونة في حالة المرض، وهذا حسب المادة (39) من القانون رقم 83-13 التي تنص على : **" يحسب الربع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشرة (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث "([2])**، ويعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ أو خارجي وطرأ في إطار علاقة العمل، كما أنه يجب التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عادا في حالات القوة القاهرة "([3]).

رابعا - التعويض عن الوفاة: يهدف التعويض عن الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته ، ويختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفى باختلاف الظروف ، وكذا الأشخاص الذين يعلوهم ومدى احتياج هؤلاء ، ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة ، وتذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين([4])، وتعد وفاة الموظف قوة قاهرة ينفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل نفسه، ويتعذر على ورثته أدائه،ومن ثم بمجرد وفاة الموظف تنتهي علاقة العمل ، وتعتبر الوفاة من الحالات التي ينتج عنها فقدان صفة الموظف، وبالتالي الإنهاء التام للخدمة، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين" ([5]).

---

[1]-القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

[2]-المادة 39 من نفس القانون.

[3]- بلقاسم نادية ، مسعودي فاطمة، الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام، المرجع السابق،ص26.

[4]-نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

[5]- بلقاسم نادية ، مسعودي فاطمة ،الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام، المرجع السابق، ص، 27.

الفرع الثالث : المكافآت و المنح

تعطى المنحة أو المكافأة للموظف وتصرف له جزاء أمانته ، أو كفاءته، فإذا كانت المنحة أو المكافأة مقررة من عقد العمل ، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة ، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح الموظفون يعدونها جزءا من الأجر لا تبرعا، ونذكر من ضمن هذه المنح والمكافآت ما يلي:

أولا- المكافآت:تعدالمكافآت قيمة من المال يسددها صاحب العمل لأجرائه أو لبعض منهم ، تعبيرا منه عن رضاه وإراحته لما حققه في مؤسسته من نشاط إخلاصه في العمل ، فتعتبر المكافآت جزءا مكملا للأجر إذ توفر فيه الشرطان التاليان :

أ- أن يكون عقد العمل الفردي أو الجماعي قد لخصها أو يكون العرف قد كرسها بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة.

ب- تسديد المكافآت من قبل صاحب العمل مرات عديدة لا يكفي لتكريس العرف،بل يجب أن تتصف المكافآت بعناصر: العموميات،الثبات والاستمرار([1]) .

ثانيا- المنح: تعتبر المنحة مبلغ من المال تمنح للأجير نتيجة مناسبات وظروف معينة،ومنها ما يعطى لسبب طارئ مثلا: الزواج أو ولادة طفل...الخ ، وبالتالي لا تعتبر المنحة أجرا إضافيا كونها تشكل تبرعا طارئا يعود لصاحب العمل تقريره وتحديد مقداره ، ومنها ما يعطى للموظف في ظروف مستمرة لتشجيع الإنتاج ما يسمى منحة الإنتاج، أو كتعويض خاص نتيجة طبيعة العمل أو ظروفه ، من أجل اعتبار المنحة أجرا إضافيا ،يجب أن تتوفر فيه الشروط الثلاثة والمتمثلة في العمومية ، الثبات والاستمرار([2]).

[1]- بلقاسم نادية ، مسعودي فاطمة ،الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام، المرجع السابق، ، ص 28.

[2] - نفس المرجع ، ص، 29.

المبحث الثاني : تحديد الراتب للموظف

تعتبر فكرة الراتب من الأفكار غير الثابتة ، فقد كانت في الماضي ثمنا للعمل، ثم أصبح الراتب دخلا للعامل، مما يقتضي الأمر تناول نظريات أو الأسس النظرية لتحديد الراتب ضمن المطلب الأول)، ومعالجة أساليب تحديد الراتب (ضمن المطلب الثاني)، وكذلك السلطة المختصة في تحديد الراتب ضمن (المطلب الثالث) .

المطلب الأول:الأسس النظرية لتحديد الراتب

نظرا لتعدد النظريات في تعريف الراتب سوف نسلط الضوء على ثلاث نظريات للراتب مختلفة([1]).

الفرع الأول: نظرية الحد الكفاف

تعد من أهم النظريات، بزعامة للأستاذ **"ريكاردو"**، تفرض هذه النظرية أدنى ثمن العمل على الكفاف العامل، فالأجر يساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية، وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكفله المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم([2]).

الفرع الثاني: نظرية رصد الأجور

صاحب هذه النظرية الأستاذ **"استيوارت"** التي قامت على الأسس التي أخذت بها نظرية الحد الكاف من حيث الاعتماد على عرض العمل ، وقانون ما التمس للسكان، ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير عن الأجور.

الفرع الثالث: نظرية المساومة الجماعية

صاحب هذه النظرية الأستاذ **"كارل ماركس"** ، فحسب هذه النظرية، فإن النقابات هي التي تحدد الرواتب بطريقة مباشرة، كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا ، وإما بطريقة غير مباشرة في أمريكا وبريطانيا عن طريق المقارنة بين المرتبات في الخدمة العامة وأجور العمال في القطاع الخاص ، مع الإشارة بأن تحديد الراتب لا يعتمد فقط على ما يقدمه الموظف من جهد لصالح الإدارة بل تجتمع في ذلك عدة اعتبارات تتمثل فيما يلي : مكانة الوظيفة الاجتماعية وما تتطلبه من مظاهر تحتاج إليها، وما تتطلبه الوظيفة العامة من عتاد.

---

[1]- بن بركة غنية ، كوت خالدة ،الانظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا، مرجع سبق ذكره ، ص ص 11، 12.

[2]- مسعود عشاش ،الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص ،32.

هذه الاعتبارات التي تفرض على أية دولة بأن يحيط الراتب بجملة من الضمانات الأساسية لحماية الراتب لأنه حق أساسي للموظف العام ([1]).

المطلب الثاني : أساليب تحديد الراتب و السلطة المختصة بالتحديد

إن الأساليب التي قيلت في تحديد الراتب عديدة ، ولذا فإنني سوف أقتصر على ثلاث (3) أساليب فيما يلي :

الفرع الأول: معايير تحديد الراتب

وجدت عدة معايير تم تحديد الراتب من خلالها أهمها:

أولا- معيار المدة: يحدد الراتب حسب هذا المعيار وفقالزمن، فقد يحدد بالشهر، أو يحدد بالأسبوع وقد يحدد بالساعة، والأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

ثانيا - معيار المردودية :حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يتحدد حسب كمية الإنتاج ، وهذا المعيار يربط ما بين الراتب والإنتاج، من هنا يمكن تحديد مسؤولية القائم بالعمل ومحاسبته على أساس إنتاجه فإذا زاد إنتاجه زاد راتبه حسب مقدار إنتاجه، وبالعكس إذا انخفض إنتاجه عن الحد الأدنى المطلوب وجب خفض أجره بمقدار نسبة العجز، فالشركات العمومية ليست مجرد مصدر لرزق العامل ، بل أصبحت عنصرا هاما من عناصر الدخل القومي للدولة ([2]).

ثالثا- المعيار المزدوج : إن هذه الطريقة تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين،بحيث يحسب الراتب على أساس الزمن ، أما الرواتب التشجيعية فتحدد على أساس المردود الجماعي([3]).

الفرع الثاني: السلطة المختصة في تحديد الراتب

سنتناول في هذا الفرع السلطة التي تحدد الراتب من خلال (السلطة التي تحدد الراتب) والتطرق إلى (السلطة التي تحدد الرواتب في ظل القانون الجزائري) وهذا ما سيتم دراسته فيما يلي :

[1]- مسعود عشاش ،الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص32.
[2]- نفس المرجع السابق، ص33.
[3] -بن بركة غنية، كوت خالدة،مذكرة بعنوان الأنظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا، مرجع سابق الذكر، ص 13.

أولا- موقف الفقه من السلطة التي تحدد الراتب: ينقسم الفقه الإداري بالنسبة للسلطة التي تحدد الراتب في الوظيفة العامة إلى ثلاثة (3) اتجاهات وهي:

أ-الاتجاه الأول:وهو اتجاه غالبية الفقهاء بأن المرتب عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة.

ب- الاتجاه الثاني: ويؤيد هذا الرأي من الفقهاء الاتجاه الأول بإخضاع المرتب إلى العلاقة التنظيمية إلا أن هؤلاء يأخذون بعين الاعتبار بعض الظواهر الجديدة في ميدان المرتبات والأجور.

ج: الاتجاه الثالث:وهي قلة من الفقهاء أدركت التطور الذي طرأ على المرتبات بفعل القوانين الصادرة في شؤون الوظيفة العامة،وخلص هؤلاء إلى أن المرتبات في قطاع التوظيف العمومي والقانون الخاص الذي ينظم الأجور في القطاع العام ([1]).

ثانيا- السلطة التي تحدد الرواتب في الجزائر: إن تناول التجربة الجزائرية في تحديد الرواتب والأجور، تحدد من خلال دراسة هذه التجربة في القانون العام الذي ينظم الرواتب في قطاع الوظيفة العمومية ، والقطاع الخاص الذي ينظم الأجور في القطاع الخاص، لهذا سوف نقوم بتحديد الرواتب حسب القانون العام أولا ثم تحديد الرواتب حسب القانون الخاص.

أ- **تحديد الرواتب حسب القانون العام:** تطرقت فروع القانون العام في التشريع الجزائري وفق معايير وأسس نعالجها وفق ما يلي:

1- **تحديد الرواتب حسب الدساتير الجزائرية:**خلافا لدستور 1976 فإن دستور 1989/02/23 جاء خاليا من الإشارة إلى الأسس التي يجب أن تقوم عليها سياسة الرواتب على اعتبار أن الإصلاحات الاقتصادية تقتضي إجراء مفاوضات في مستوى المؤسسات تستقل بنفسها بتسيير علاقات الكل بعدما كان ذلك الاختصاص الحصري للجهاز المركزي للحكومة، وهو نفس الأمر في دستور 1996لم يتطرق إلى هذا الموضوع ([2])، اضافة إلى التعديل الدستوري2016.

2- **تحديد الرواتب حسب الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02:**وفق المادة 31 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فإن الرواتب العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يشغلها الموظف، بالإضافة إلى درجته أو رتبته، وقد صدرت مجموعة من المراسيم في وقت واحد تحدد الرواتب الخاصة بالموظفين منها : المرسوم التنفيذي رقم 66-133

[1] -مسعود عشاش ، مذكرة بعنوان الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص 34.
[2] -بن بركة غنية، كوت خالدة،بعنوان الأنظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا المرجع السابق، ص14.

المؤرخ في 1966/06/20 الذي يحدد سلالم الرواتب وقد وضع هذا المرسوم 14 سلما ([1])، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 66-138 المؤرخ في 1966/06/02 الذي يحدد رواتب المجموعة عن السلالم([2]).

3 - **تحديد الراتب حسب المرسوم 85-59 المؤرخ في 1989/03/23: عنوان المرسوم**أشار هذا بأن الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق، خاصة وأن هذه الطريقة لا تغطي كافة المناصب والأعمال، إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها، وهذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصص في تصنيف العمل .

أكدت المادة 63 من هذا المرسوم حيث نصت بقولها : **"يمكن السلطة المعنية أن تنشئ المؤسسات والوزارات لجنة أو عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات العمومية والوزارات أو الأجهزة أو المصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها".**

وهذه طبعا مع احتفاظ الحكومة بحق الرقابة،وهذا يعود لانعدام الوسائل الكافية لدى الحكومة فأنشأت المؤسسة لجان على مستواها، وهذا بعد الأخذ بنظام استقلالية المؤسسات، وحسب هذا المرسوم وطبقا للمادة 68 منه، فإن رواتب الموظفين تحدد طبقا للأصناف الذي يرتب الموظف، والأصناف مرتبة إلى عشرين (20) صنفا،ولكل مجموعة من الأصناف أقسام بحيث :يشمل من الصنف الأول إلى الصنف التاسع على ثلاثة أقسام ، ومن الصنف العاشر إلى الصنف ثلاثة عشر على أربعة أقسام، ومن الصنف الرابع إلى الصنف العشريين على خمسة أقسام، ويشمل كل صنف رقم استدلالي وسطي، وعلى عشر درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية ([3]).

ثانيا- تحديد الأجور حسب القانون الخاص:عالج القانون الخاص أحكام تحديد الأجر نعالج البعض منها وفق ما يلي: اليس الأجر يختلف عن الراتب الأجر للعامل والموظف له الراتب، ونحن يهمنا الراتب أعيدي النظر في الأجر .

أ- **تحديد الأجور حسب القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05المتضمن القانون الأساسي العام للعامل:**ابتداء من 1974 أخذ بمبدأ التحديد المركزي للأجور من قبل السلطة العامة، خاصة بعد صدور القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن

[1] -المادة 31 من الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/20 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 138/66 المؤرخ في 1966/06/02 الذي يحدد رواتب المجموعة -31- الخارجة عن السلالم.

[3]-المادتين 63-68، المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

القانون الأساسي العام للعامل، فالمادة 127 من هذا القانون أشارت إلى أن تحديد الأجور يجب أن يكون مرتبط بأهداف المخطط، وهو من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن تؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة ، كما أن المادة 211 من ذات القانون أشارت إلى أنه، تنشأ لجنة وطنية للأجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب والمنظمات الجماهيرية، والإدارات المختصة في المؤسسات الاشتراكية،وتكلف هذه اللجنة بناءا على طلب الحكومة بالدراسة وإبداء الرأي في أساليب تحديد الأجور على الصعيد الوطني والقطاعي في إطار توازن شامل للأجور والدخل والأسعار وتحدد كيفيات تنظيم هذه اللجنة وسيرها وتدخلها بموجب المرسوم([1]).

ب-تحديد الأجور حسب المرسوم 80-18 في 1980/04/12 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنيةللأجور ويحدد عملها وسيرها:وفق ما جاء في هذا المرسوم فإن هذه اللجنة تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف الوزارات، بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات الجماهيرية ([2]) والقطاعات الحساسة،ويرأس هذه اللجنة وزير العدل، وتتكفل بدراسة المسائل التالية في النظام العام للأجور، وتطور القدرة الشرائية ودراسة كيفية تصنيف مناصب العمل، حيث تقوم هذه اللجنة بإعداد تقرير سنويا يدفع إلى الحكومة، وتقدم هذه اللجنة اقتراحاتها المتعلقة بالسياسة الوطنية للأجور([3]).

وفي عام 1985 صدر المرسوم رقم 03/85 الذي يحدد السلم الوطني للأجور، هذا السلم مقسوم إلى 20 صنف وهذه الأصناف مقسمة إلى مجموعات حسب الترتيب التالي:

1-الأصناف من واحد (1) إلى تسعة (9) مقسمةإلى ثلاث (3) مجموعات.

2-الأصناف من عشرة (10) إلى ثلاثة عشرة (13) مقسمة إلى أربعة (4) مجموعات.

3-الأصناف من أربعة عشرة (14) إلى عشرين (20) مقسمة إلى خمسة (5) مجموعات.

تشمل كل مجموعة على رقم استدلالي أقصى، وهذا المرسوم يخلف المرسوم 137/66 المؤرخ في 1996/06/20 السالف الذكر، الذي يحدد سلما الوطني للأجور، أصنف عليها تسمية الأصناف وحددها إلى (20) صنف .

---

[1]-المادتين 127-211، القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،الجريدة الرسمية ، العدد 32.

[2]-المرسوم 80-18 المؤرخ في 1980/04/12 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للأجور .

[3]-المرسوم 80-18 ، المرجع نفسه.

وفي نفس السنة صدر مرسوم يحدد كيفية منح الرواتب التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة ، وهذه الفئة من الموظفين تصنف إلى ستة (6) أصناف وهي : (أ- ب – د-ت-و)، وتشمل قسمين أما الصنف (9) فيمثل قسم واحد وكل قسم من هذه الأقسام يتضمن رقم استدلالي أساسي، ويضاف له تعويض الخبرة المهنية، فهو يعادل 2% من الرقم الاستدلالي عن كل سنة من العمل في الوظيفة العليا، وهذا في حدود 40% ، أما الأقدمية الضرورية للاستفادة من زيادة تعويض([1]).

تحدد الخبرة بسنتين، وفي عام 1990 صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 1990/07/25 يحدد كيفية منح الرواتب الخاصة بالموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وتصنف هذه الفئة من الموظفين إلى سبعة (7) أصناف هي : (أ،ب،ج ،د، ه ،و ، ز)، وتشمل الأصناف الستة الأولى على قسمين، أما القسم السابع - ز – فيشمل قسم واحد، وكل قسم يتضمن الرقم الاستدلالي الأساسي، وتضاف إليه تعويض الخبرة ، وهذا الأخير يعادل 2.5 %، وحسب المرسوم فإن الراتب هو حامل الرقم الاستدلالي مضروبا في قيمته، وبصفة عامة فإن الرواتب في القطاع العام تحدد بواسطة ثلاث أدوات، وهي اتفاقية العمل الفردي، واتفاقية العمل الجماعية والنصوص الأساسية، مع الإشارة أن هذه المراسيم السالفة تم إلغاءها، وقد جاء آخر تعديل لهذه المراسيم الأمر 03/06 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية به في قطاع الوظيفة العمومية([2]).

[1]-المرسوم رقم 85-03 المتضمن السلم الوطني للأجور.

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 228/90 المؤرخ في 1990/07/25 ، يحدد كيفية منح الرواتب الخاصة بالموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة .

الفصل الثاني: الضمانات القانونية لحماية الراتب

وضعت في هذا الإطار جملة من الضمانات القانونية لحماية الراتب([1])سنتطرق إلى (المبادئ القانونية لحماية حق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري)ضمن المبحث الأول، في حين خصصنا المبحث الثاني لدراسة (الضمانات الإدارية، وكذا الضمانات القضائية لحماية حق الموظف في الراتب) .

المبحث الأول: المبادئ القانونية لحماية حق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري

بنى التشريع الدولي نظاما متكاملا لحماية المرتبات على مبادئ وأسس، اعتنقها المشرع الجزائري منذ 1962 بمصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق حماية فعالة لمرتبات الموظفين، تأمينا لاستقرار أوضاعهم والاطمئنان على مستقبلهم الوظيفي([2])، وتشير إلى أن هذه المبادئ عديدة، لنا التطرق لبعضها من ضمنها فمبدأ تقرير حد أدنى للراتب (المطلب الأول) ومبدأ عدم جواز الحجز على الراتب (المطلب الثاني)، أما مبدأ امتياز الراتب عن الديون الأخرى (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مبدأ تقرير حد أدنى للراتب

يعرف جانب من الفقه الحد الأدنى للراتب بأنه: **"الحد الذي لا يمكن النزول عنه في تحديد الجزء الثابت من الراتب، ذلك أنه يعد من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، والذي يمكن الموظف المتوسط من العيش حياة ملائمة وكريمة "**([3])، كما عرفته المادة 06 من الاتفاقية رقم 15 الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1983 الحد الأدنى للراتب على أنه: **"المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق"** ، أما التشريع الفرنسي فعرفه على أنه: **"الراتب الذي يضمن للموظفين الذين يكون دخلهم ضعيف مستوى معيشي ومشاركة في التطور الاقتصادي للأمة".**([4])

من خلال هذه التعاريف، نستنتج بأن مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب، جاء لضمان حياة لائقة ومستوى معيشي للفئة الضعيفة من الموظفين، بما يتوافق مع المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

---

[1]-حميدي لطفي، بعنوان الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق ، ص 40.

[2]-عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، محمد لمين دباغين سطيف، المجلد 08، العدد 01، السنة 2019، ص 133.

[3]-آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، بدون طبعة، دار الجامعة للنشر 2013، ص 95.

[4]-المرجع نفسه، ص 96.

الفرع الأول: التكريس القانوني لمبدأ الحد الأدنى للراتب

نشير منذ البداية أن تقرير الحد الأدنى للراتب لم يكن بمبادرة من جانب السلطة التشريعية، ولا من قبل السلطة التنفيذية لأية دولة، ولكنه كان ثمرة كفاح مستمر من جانب الطبقة العاملة عن طريق الإضرابات مستندة في ذلك بنقاباتها القوية في نهاية القرن الثامن عشر، ولقد أخذت الجزائر بمبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر، في العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تم من خلالها تحديد بعض الوسائل لتكريسه، وطريقة حساب عتبته، وكذا العقوبات المقررة في حال عدم احترام تطبيقه ، والجدير بالذكر أن وسائل وآليات تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في التشريع الجزائري تختلف باختلاف القطاع([1])، لهذا سنحاول توضيح مدى تبني المشرع الجزائري هذا المبدأ في كل من القطاع الذي يحكمه القانون الخاص، ثم القطاع الذي ينظمه القانون العام،وهذا على النحو التالي:

أولا- تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في القانون العام: لم يعتمد المشرع الجزائري على مبدأ تقرير حد أدنى للراتب في القوانين المتعاقبة للوظيفة العمومية، حيث ربط فكرته بفئة العمال،كما سبق بيانه أعلاه- دون سواهم لا بفئة الموظفين، غير أن الممارسات العملية أثبتت أن الإدارات العمومية، درجت على تطبيق هذا المبدأ على كافة الموظفين ذو المرتبات المنخفضة، على الرغم من سكوت المشرع الجزائري عنه في القانون العام، حيث ترك مسألته للتنظيم، وذلك صيانة للموظف وضمانا مستوى معيشي لائق له، حيث يتم اعتماد الراتب الوطني الأدنى المضمون قياسا بالساعة، ويتم الحصول على المدة الشهرية بطريقة حسابية مغايرة لطريقة حساب الراتب الذي يعتمد بالدرجة الأولى على النقطة الاستدلالية([2]).

ثانيا- تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في القانون الخاص: كرس المشرع الجزائري مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب منذ مصادقته سنة 1962، على الاتفاقية رقم 9 ولسنة 1951، ويظهر في القوانين التالية:

أ- الميثاق الاشتراكي للمؤسسات، حيث نص على أنه: "...تحدد فيه من جهة الأجرة الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة...".

[1] عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المرجع السابق، ص 134.
[2] - نفس المرجع السابق، ص 135.

ب- الأمر رقم 71-74 الذي يتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وذلك بموجب أحكام المادة 10 منه، والتي نصت على أنه: **"يضمن للعامل دخل أدنى يحدد بموجب قانون تبعا لحاجاته الأساسية، وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد"**([1]).

ج- القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل: الذي تم بموجبه إقرار قيود قانونية في مجال الأجور، خاصة في استمرار المحافظة على حد أدنى للأجور مضمون للعمال، كما منح النقابات العمالية حق المشاركة في تحديده([2]).

الفرع الثاني: العقوبات المقررة في حال عدم احترام مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب

اعتبر المشرع الجزائري مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب من النظام العام، حيث فرض عقوبات في حال عدم احترام الهيئات المستخدمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك بموجب أحكام المادة 54 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والتي جاءت على النحو التالي: **"دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10000 دج إلى 20000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حال العود، تتراوح الغرامة المالية من 20000 دج إلى 50000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين"**. التهميش

والجدير بالذكر، أن تشريع الوظيفة العمومية لم يتعرض لمسألة الحد الأدنى للراتب على عكس قانون العمل المعدل والمتمم، 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([3]).

المطلب الثاني: مبدأ عدم الحجز على الراتب

حرص المشرع الجزائري بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 على حماية راتب الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه، ذلك لأن المفروض أن يعيش الموظف من راتبه وينفق منه لمواجهة متطلبات المعيشة، لذلك فإن حرمانه منه لأي سبب يلحق به ضررا، ويمنعه من

[1]-المادة 10 من الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات.
[2]-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
[3]- عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، مرجع سابق، ص 136.

القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه، وعليه سوف نبين ما المقصود بعدم الحجز على الراتب([1])، وحتى تتمكن من معرفة مدى تقيد المشرع الجزائري بهذا المبدأ، يستوجب علينا الأمر استقراء بعض النصوص القانونية التي تطرقت له.

الفرع الأول: تعريف مبدأ عدم الحجز على الراتب

يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ، إذ يعد إجراء يلجأ إليه الدائن لاستيفاء دين له على عاتق المدين، بمعنى أن الحجز لا يكون إلا للوفاء بنفقة محكوم بها من القضاء أو لأداء ما يكون مستحقا بسبب يتعلق بأداء الوظيفة، وفي هذه الحالة يكون الموظف مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو راتبه([2])، إلا أن هذا المبدأ أقر عدم جواز الحجز عن الراتب بموجب أحكام البند الأول من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 المذكورة سلفا، حيث بين ضمنيا أنه يجوز ذلك، إذ جاء على النحو التالي: "لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها، إلا بالطريقة أو المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية...".

وبناء عليه، نستطيع القول بأن تقرير عدم قابلية الراتب للحجز، هو مبدأ غير مطلق، وبالتالي فإن حماية الراتب من الحجز هي حماية نسبية، تقوم على السلطة التقديرية للمشرع الوطني.

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

سوف نقوم بتوضيح موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب، وذلك من خلال بيان مكانته في كل من القانون الخاص والقانون العام على النحو التالي:

أولا- مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون العام: بالرجوع إلى الأحكام المنظمة لمسألة تعليق العلاقة الوظيفية سواء كانت بسبب خطأ مهني أو المتابعة الجزائية، نجد أن المشرع الجزائري في الحالة الأولى يحجز على نصف الراتب أي 50%، أما في الحالة الثانية فإنه يبقى على جزء لا يتعدى النصف من الراتب، بمعنى أنه يحجز على ما يقارب ثلاثة أرباع من الراتب أي أكبر أو يساوي 50% مع إبقاءه على مجمل المنح ذات الطابع العائلي في كلتا الحالتين. التهميش

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري، قد أخذ بالمبدأ الدولي القائل بعدم الحجز الكلي على الراتب، حماية للموظف وتأمينا لحياته الاجتماعية، غير أنه بالتدقيق فيها وفحصها، تسجل بأنه قد خرج على نطاق

[1]- عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، مرجع سابق، ص 137.
[2]حميدي لطفي، مذكرة بعنوان الضمانات القانونية للراتب مرجع سابق، ص 47.

المادة 367 من الأمر رقم 66-154، الذي كان معمولا به، وذلك بتجاوز الحجز على عشر الراتب (10/1) منه([1]).

وتجدر الإشارة أنه بعد إلغاء الأمر رقم 66-154، حل محله القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية([2])، حيث بين المشرع بموجبه هذا المبدأ، وذلك وفقا لأحكام المادة 639، إذ بين من خلالها أنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات والمعاشات التقاعد أو العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 776 من ذات القانون، كما اشترط توافر سند تنفيذي، وتجدر الإشارة أن ذات الإدارة، درجت على هذا النحو في الكثير من الحالات، ومن أخطرهاحالة الحجز على الراتب كليا بما فيها المنح العائلية، بسبب الغيابات المبررة وغير المبررة والمتكررة، إلا أن أصحاب الشأن رفضوا موافاتنا بما يفيد دراستنا خوفا من تعسف الإدارة([3]).

يلاحظ بأن مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب لم يكن يشكل ضمانة فعلية لحماية الراتب، بناء على التعارض الذي كان قائما بين الأمر رقم 03/06، وقانون الإجراءات المدنية رقم 66-154 الذي كان جاري العمل به قبل صدور القانون رقم 08-09 هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم يأخذ المشرع بعين الاعتبار أحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 في إصداره لقانون الإجراءات المدنية والإدارية([4])، كما تشير أيضا إلى خروج الإدارات العمومية عن نطاق المشروعية، وذلك لعدم تقيدها بالنسب المحددة بموجب أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعمول به حاليا.

ثانيا- مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون الخاص: ذهب المشرع الجزائري إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة وكلية، وكرس ذلك من خلال نص المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث نصت على أنه: "لا يمكن الاعتراض

[1]- آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 172

[2]-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

[3]-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة وضمانات ما بعد توقيع الجزاء، دار الفكر الجامعي،الاسكندرية، 2002، ص 03.

[4]-عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء أراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011 ، ص 289.

على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"([1]).

نلاحظ من خلال نص المادة أعلاه، أن المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ عدم جواز الحجز على الراتب الدولي بصفة مطلقة، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى السلطة التقديرية التي منحها إياه المشرع الدولي، فعلى الرغم من أن قانون العمل الجزائري جاء حاميا لأجر العامل من أي حجز.

إلا أنه يسجل عليه جملة من الملاحظات بما فيها أن منعه الكلي للحجز عن الأجر بموجب أحكام المادة 90 المبينة أعلاه، جاء مخالفا لأحكام الأمر رقم 154-66، المتضمن قانون الإجراءات المدنية([2])، الذي أقر صراحة إمكانية الحجز الجزئي على الأجر، وذلك بموجب أحكام المادة 358، والتي نصت على أنه: **"يبطل كل وفاء للدين، من جانب غير المحجوز لديه للمدين من تاريخ توقيع الحجز، ومع ذلك يستمر الغير المحجوز في أن يدفع للمدين ما لا يجوز حجزه من أجرة عمله أو خدمته أو مرتبه"**، كما بين الحد الأقصى للحجز، وذلك بموجب أحكام المادة 367، والتي جاءت على النحو التالي: كل رب عمل أعطى سلعة نقدية في غير الحالة المنصوص عنها في المادة 366، لا يجوز استردادها إلا بطريق الاقتطاعات المتتابعة، بحيث لا تتجاوز عشر الأجر أو المرتب المستحق.

إن المنع الكلي للحجز على الراتب يشكل عائقا كبيرا من الناحية التنفيذية، فعلى المثال لا الحصر نفقة الطلاق في حال فك العلاقة الزوجية، ففي هذه الحالة، يتعذر على الدولة تنفيذ هذا الحكم، مما ينجم عنه حرمان الدائنين من حقوقهم([3])، وتجدر الإشارة أن هذا الموقف، أخذ به المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 143 من القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 ، حيث تضمنت النص الكامل لما جاءت به المادة 90 أعلاه، وبذلك خرق المشرع الجزائري مبدأ الشرعية، حماية الأجر العامل.

المطلب الثالث: مبدأ امتياز الراتب عن الديون الأخرى

يعد مبدأ امتياز الراتب من أهم المبادئ المعترف بها في مختلف التشريعات المعاصرة، ويتلخص مضمون هذا المبدأ في امتياز وأسبقية الحقوق المالية المتمثلة في الأجور، ومختلف التعويضات الملحقة بها عن مختلف الديون الأخرى،التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية

[1]- عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 48.
[2]-الأمر رقم 66-154، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1966
[3]-حميدي لطفي، مذكرة بعنوان الضمانات القانونية للراتب مرجع سابق، ص 48.

أو التجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي، وما يفهم من خلال هذا المبدأ أن امتياز الأجور عن باقي الديون يستوجب توفير الحماية لها([1]).

عرف المشرع الجزائريالامتياز بمقتضى المادة 982 من القانون المدني الجزائري على أنه "أولوية يقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته، ولا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني".

أولا- امتياز الدين: تنص المادة 993 من القانون المدني الجزائري على أنه: "يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقاركل منالمبالغ المستحقة للخدم، والكتبة، والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم رواتبهم من أي نوع كان عن الاثني عشر الأخيرة، والمبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين، ولمن يعوله من مأكل وملبس (في الستة أشهر الأخيرة،النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الستة 6 أشهر الأخيرة"([2]).

وتضيف المادة رقم 89 من القانون رقم 11-90 المتضمن علاقات العمل([3]) على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

أكد القضاء الجزائري على امتياز الأجور المستحقة للعمال في قرار صادر عن المجلس الأعلى للقضاء في النقض المرفوع من السيد وزير المالية ضد العامل (س.ر) الذي تحصل على قرار عن المجلس القضائي بدفع أجوره المستحقة بامتياز على كل الديون، بما فيها ديون الخزينة العامة وجاء طعن السيد الوزير على أساس المادة 993 من قانون المدني الجزائري، التي تعطي الأولوية لديون الخزينة العامة.

يلاحظ أن المشرع في ظل هذا القانون وسع من المجال الذي يشمله الامتياز، فلم يقتصر على الأجر بل حتى التعويضات الأخرى المترتبة عن عقد العمل بالعودة إلى نص المادة 89 لتحديد مشتملات الامتياز يتبين أن الامتياز يشمل الأجر بكافة عناصره والتسبيقات دون التعويضات دون فسخ علاقة العمل، وتعويضات العطل المدفوعة الأجر([4]).

[1] بلقاسم نادية، مسعودي فاطمة، مذكرة بعنوان الحقوق المالية و الاجتماعية للموظف العام، مرجع سابق، ص 18.
[2] -حميدي لطفي، المرجع سابق الذكر، ص 52.
[3] -القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق ذكر.
[4] -حميدي لطفي،مذكرة بعنوان الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق الذكر، ص 53.

من خلال نص هذه المادة يتضح، أنها تمنح الأفضلية والأولية لدفع أجور العمال وتسبيقاتها على ديون الخزينة العامة، وديون هيئات الضمان الاجتماعي، وقد سكت المشرع الجزائري عن التطرق إلى المصاريف القضائية وأولويتها على دين الأجر، وبالتالي ترجع إلى النص العام المقرر في ق م ج في مادته 993 التي تعطي الأولوية للمصاريف التي تستوفي قبل الوفاء بدين الأجر، وعليه على الديون الممتازة بما **فيها دين الأجر**.

ثانيا- المرتبة المقررة لدين الأجر: بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة، وذلك حسب المادة السالف ذكرها، وهذا بعد استيفاء المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة والمصاريف الخاصة بحفظ المنقول.

أما طبقا لنص المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيها كما يلي: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"([1])،أما عن مدة امتياز ديون العمال المتعلقة بالأجور والتعويضات، فنجد الفقرة الثانية من المادة 993 ق.م.ج، والتي سبق ذكرها قد حدد امتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الأشهر الإثنى عشر الأخيرة، وما يلاحظ هو أن هناك اختلاف في تحديد مرتبة دين أجر العامل بين القواعد العامة المتمثلة في ق م ج، والقواعد الخاصة المتمثلة في التشريعات العمالية، وعليه وطبقا للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص يقيد العام، فإن أحكام المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تلقي أحكام المادة 4/993 من ق م ج، أو على الأقل تطبيق بالأفضلية عليها، إن أجر العامل كيفما كان شكله وقدره وطريقة تحديده هو أجر ممتاز، فهو لا يقتصر على الأجر الثابت، بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر أي الأجر المتغير كالمنح والتعويضات([2]).

[1]-حميدي لطفي، المرجع سابق الذكر، ص 54.
[2]- نفس المرجع السابق الذكر،ص 54-55.

المبحث الثاني: الضمانات الإدارية و القضائية لحماية الراتب

نتطرق ضمن هذا المبحث إلى أهم الضمانات المقررة قانونا لحماية الراتب، وذلك بالتطرق إلى الضمانات الإدارية في المجال التأديبي أولا، كما تتحدث عن هذه الضمانات في المجال غير التأديبي ثانيا، وفي الأخير إلى الضمانات القضائية كضمان لحماية الراتب.

المطلب الأول: الضمانات الإدارية التأديبية لحماية الرتب

نظم المشرع الجزائري مسألة الضمانات في المجال التأديبي، بوضعه لجملة من الأحكام العامة التي تشترك فيها العقوبات التأديبية والتي تضمن حماية الراتب (أولا)، كما بين الضمانات الخاصة بكل فئة من العقوبات التأديبية (ثانيا)، وسنقوم ببيانها فيما يلي:

الفرع الأول: الضمانات العامة في المجال التأديبي لحماية الراتب

نقصد بالضمانات العامة تلك القواعد القانونية التي تحكم المجال التأديبي، وتصون حق الموظف في راتبه، والمتمثلة في جملة الإجراءات والشكليات القانونية التي تشترك فيها كل العقوبات التأديبية بدرجاتها المختلفة، والمتمثلة في:

أولا- تقديم مبررات للإدارة: أقر المشرع الجزائري صراحة ضمانة للموظف سابقة عن اتخاذ القرار التأديبي، تتمثل في إتاحة الفرصة له لتقديم مبرراته وتوضيحاته حول الخطأ الذي اقترفه، وذلك بموجب أحكام المادتين 165 و169 من الأمر رقم 03-06[1]، حيث تتعلق الأولى بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، إذ أوجب المشرع أن تكون تلك المبررات كتابية، أما الثانية فتتعلق بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وأعطى بموجبها للموظف حرية الاختيار بين التوضيحات الكتابية والشفوية، وتهدف هذه الضمانة إلى تمكين الموظف المذنب من رد الأخطاء المنسوبة إليه، ولا يتحقق له ذلك إلا عن طريق تقديم المبررات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته، وبالتالي إمكانية وفق تنفيذ العقوبة التأديبية عليه، ويتحقق ذلك عندما تصرف الإدارة النظر عن إصدار القرار التأديبي بعد اقتناعها بتلك المبررات، وعليه ينجم عن قبول تلك المبررات السابقة على اتخاذ القرار التأديبي النتائج التالية:احتفاظ الموظف بحقوقه المالية التي كان سيحرم منها، الراتب والمزايا المتعلقة به، وعدم الشطب من قائمة التأهيل، وبقاءه في الدرجة والرتبة المقررة له قانونا، وعدم استبعاده من الوظيفة، سواء بصفة مؤقتة أو نهائية.

[1]-الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006

ثانيا- تسبب القرار التأديبي: يعد تسبب القرار التأديبي من بين أهم الضمانات الواجب توافرها في المجال التأديبي، كما يعد من الإجراءات الشكلية الجوهرية التي يجب أن تتبعها الإدارة عند قيامها بإصدار قراراتها بهذا الشأن، وتجد هذه الضمانة سندها القانوني في أحكام المادة 165 من الأمر رقم 06-03، والتي أوجبت على الإدارة تبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المتخذة بحق الموظف([1]).

يقصد بالتسبب في هذه الحالة بأنه: "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي دفعتها إلى إصدار القرار التأديبي، وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه "([2])، بمعنى ذكر الإدارة في صلب القرار التأديبي مبررات إصداره، بهدف إحاطة الموظف المخاطب به، بالدوافع التي لأجلها تم اتخاذ العقوبة التأديبية " ،مما يضمن له الدفاع عن مركزه القانوني والمالي، فمن خلال هذا التعريف نستنتج بأن هذه الضمانة تقوم على عدة عناصر أهمها تحديد الوقائع الموجهة للعقوبة، وبيان الأسس القانونية التي بني عليها القرار التأديبي، وتعرف الموظف على ما نسب إليه.

الفرع الثاني: الضمانات الخاصة بحماية الراتب في المجال التأديبي

إذا كانت القاعدة العامة في التشريع الجزائري، تقر بوجود أحكام أو ضمانات مشتركة في المجال التأديبي تصون حق الموظف في راتبه، فإن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات تتمثل في جملة النصوص القانونية التي تحكم وتنظم الضمانات الخاصة في المجال التأديبي([3])، وفي هذا الإطار نشير بأن المشرع الجزائري قد ميز بموجب أحكام الأمر رقم 06-03 بين الضمانات التي يمكن أن يستفيد منها الموظف في حال ارتكابه أخطاء مهنية، وعوقب بجزاء تأديبي من ذات الدرجة، وبين الضمانات المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث حصر الدرجتين الأولى والثانية في قالب واحد، وأقر له ضمانات خاصة به وبالمثل بالنسبة للدرجة الثالثة والرابعة، فقد وضع لها أحكاما خاصة بها، كما أقر ضمانات للموظف المتابع جزائيا، نبينها فيما يلي:

أولا- الضمانات الخاصة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية: إلى جانب الضمانات العامة التي تشترك فيها العقوبات التأديبية بمختلف درجاتها، أقر المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 176 من الأمر رقم 06-03، ضمانة خاصة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية،

[1]-عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع السابق، ص 294.

[2]-علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2004، ص 761.

[3]-محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر قايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 215-216.

تتمثل في إلغاء القرار التأديبي إداريا، بمعنى إنهاء آثاره بالنسبة للمستقبل مع ترك آثاره بالنسبة التي رتبها منذ لحظة صدوره في إلغاءه([1])، حيث نصت المادة 176 على أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

ما يفهم من خلال نص هذه المادة أنه: "يتعين ألا يكون أثر العقوبة التأديبية ممتدا إلى ما لا نهاية في المسار المهني للموظف المذنب، على اعتبار أن قابلة للتغيير الأحسن، حيث أن طريق الإلغاء الإداري لها من شأنه أن يساهم في إصلاح الموظف وتقويمه من جهة، ومن جهة أخرى صيانة حقه في الراتب، ولذلك يتعين الأخذ بهذه الضمانة، واستبعاد كل ما يتعلق بالعقوبة التأديبية من ملف الموظف"، ويتم الإلغاء بطريقتين، إما بطلب من الموظف بعد مضي سنة من تاريخ اتخاذ القرار التأديبي، أو بقوة القانون بعد فوات سنتين من ذلك، شريطة خلو ملفه في هذه الحالة من عقوبات تأديبية جديدة، وبالتالي رد اعتبار للموظف المذنب، مما يزرع الأمل في نفسه والطمأنينة([2]).

لم يتطرق الأمر رقم 06-03 لمسألة الطعن الإداري بشأن العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، على الرغم من أنه ألزم السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل اتخاذها قرار التأديب بخصوص هذا النوع من العقوبات التأديبية، أن تحصل على مبررات من الموظف المنسوب إليه الأخطاء المهنية، والذي يتم عادة عن طريق الاستجواب، فإذا كانت العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى في نظره هيئة، ولا تتطلب الطعن الإداري فيها على الرغم من أن هذا الأخير حق مقرر للموظف، فإن عقوبات الدرجة الثانية لا يستهان بها، وخاصة أنها تمس بالمركز المالي للموظف([3])، لذا نرى أنه من الضروري على المشرع الجزائري إعادة النظر في مسألة المدة المقررة لإعادة الاعتبار، وكذا مسألة الطعن الإداري في القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية.

[1]-عزري الزين، الأعمال الإدارية ومنازعاتها، مطبوعة مخبر الاجتهاد القضائي وأثره على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر، 2010، ص 26.

[2]-محمد بن صديق أحمد الفلاني، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية لدراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية)، رسالة ماجستير تخصص السياسة الجنائية، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 3112،ص 49.

[3]-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 173

ثانيا- الضمانات الخاصة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة:سبق بيان ما للعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة من آثار بالغة الخطورة على المسار المهني للموظف لاسيما مركزه المالي، وعلى هذا الأساس أوجبت هذه الخاصية التي تتميز بها هذه الفئة من موانع الراتب، أن يحيط المشرع الجزائري الموظف المعني بها بجملة من الضمانات، فهذه الأخيرة تأخذ صورتين تتمثل الأولى في الضمانات الإجرائية، أما الثانية فتتمثل في الضمانات الموضوعية،وهذا وفق ما يلي:

أ/- الضمانات الإجرائية المتعلقة بعقوبة الدرجة الثالثة والرابعة: قيد المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحيات التعيين بجملة من الإجراءات يتعين عليها اتباعها قبل اتخاذها أي قرار تأديبي بحق الموظف المذنب، وهذه الإجراءات تشكل في مجملها ضماناته إجرائية تكفل حماية راتب الموظف ضد احتمالات تعسف الإدارة وانحرافها في استعمال سلطاتها التقديرية، على اعتبار أنها تحد من حريتها، وعليه سنتطرق إلى بيان هذه الضمانات الإجرائية التي كرسها المشرع الجزائري من أجل صيانة حق الموظف في راتبه والتي تتمثل في:

1-الضمانات الإجرائية السابقة على توقيع العقوبة: بالرجوع إلى الأمر رقم 06-03، نجد أن هذا الأخير تبنى مجموعة من الإجراءات التي أقرها لصالح طائفة الموظفين المتابعين تأديبيا([1])بمناسبة ارتكابهم أخطاء تكيف على أنها من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ضمن أحكام نصوصه المتعلقة بالنظام التأديبي لتشكل بذلك الضمانات الإجرائية السابقة على توقيع العقوبة، والتي تتمثل أساسا في: حق اطلاع الموظف على ملفه، وحق الدفاع والتحقيق.

2-الضمانات الإجرائية اللاحقة على توقيع العقوبة: إذا ما استنفد الموظف المتهم بخطأ تأديبي، ما كفل له من سبل لدفع الاتهام عن نفسه، ومع ذلك صدر القرار التأديبي ووقعت عليه العقوبة التأديبية، فلا يكون بوسعه سوى التظلم من هذا الجزاء إداريا، ويقصد بالتظلم الإداري على أنه: "التماس يتقدم به الموظف المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه، إما بإلغائه أو تعديله أو سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام القوانين والأنظمة([2])، وبذلك تعد هذه الضمانة الإجرائية اللاحقة على توقيع العقوبة، بمثابة صمام الأمان للتأكد من صحة القرار التأديبي المتخذ من جانب الإدارة، حيث بواسطتها تقوم الإدارة بمراجعة قراراتها لتجسيد التوازن المطلوب بينها وبين حقوق الموظف، وخاصة منها المالية، مما يؤدي إلى إحداث آثار قانونية بالتغيير في

[1]-حميدي لطفي، مذكرة بعنوان الضمانات القانونية للراتب، مرجع سابق، ص 61.
[2]نفس المرجع السابق، ص 64.

الأوضاع القانونية، إذا أخطأت في تقدير المخالفة التأديبية المنسوبة للموظف، سواء كان ذلك بالتعديل، الإلغاء أو السحب([1]).

ب/- الضمانات الموضوعية المتعلقة بالعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة: تقصد بالضمانات الموضوعية جملة من الأحكام التي تبين الجهات الإدارية المخولة صلاحية النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وكذا الضمانات المقررة في حالة المتابعة التأديبية.

بالرجوع لأحكام الأمر رقم 06-03، نجد بأن المشرع الجزائري خول صلاحية النظر في المسائل المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين بمعية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبصفة انفرادية إلى لجنة الطعن المختصة، كضمانات مخولة للموظف لحماية راتبه ومركزه القانوني([2]).

الفرع الثالث: الضمانات المقررة للمتابعة التأديبية

رأينا فيما سبق أن العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، يمكن أن تمحى سواء بطلب من الموظف أو بقوة القانون، إذا لم يقترف أخطاء جديدة ، فإذا كان هذا الوضع مقررا بالنسبة للأخطاء من هذه الدرجات، فما هو الوضع بالنسبة للمتابعة التأديبية، فالنصوص القانونية التي تعرضت لهذا، ولمعرفة المقررة للمتابعة التأديبية، وجب علينا استقراء بعض أحكام الموضوع سواء بموجب الأمر رقم 06-03[3] أو عن طريق التنظيم.

أولا: الضمانات الموضوعية المقررة للمتابعة التأديبية وفقا للأمر رقم 06-03: وفقا لأحكام الأمر رقم 06-03، فإن الضمانات الموضوعية المقررة للمتابعة التأديبية تتمثل في الآتي:استفادة الموظف المنسوب له خطأ جسيم يكيف على أنه من الدرجة الرابعة من نصف راتبه الرئيسي، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي([4])، وإمكانية سقوط الخطأ التأديبي بقوة القانون في الحالات : وبانقضاء أجل الخمسة والأربعين (45) يوما المقررة لإخطار المجلس التأديبي، وبالتالي انعدام القرار التأديبي الذي سيؤثر على المركز القانوني للموظف، ويسلب حقوقه المالية، إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا

[1]- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2012، ص 307.
[2]-حميدي لطفي، نفس المرجع السابق، ص 65.
[3]-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.
[4]-الفقرة الثانية من المادة 173 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه

لم تبث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه، والجزء الذي خصم من راتبه.

والضمانات الموضوعية المقررة للمتابعة التأديبية وفقا للتنظيم، وبالرجوع لأحكام التعليمة الوزارية رقم 267 السالفة الذكر أذكري عنوان التعليمة لم تذكر من قبل ذكرت بعد راجعي، نجدها أضافت ضمانة أخرى تتمثل في إمكانية تعليق العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل في القضية عن طريق لجنة الطعن المختصة، إذا رفع الموظف بشأن القرار التأديبي تظلما إلى لجنة الطعن المختصة في الآجال القانونية، والجدير بالذكر أن هذه التعليمة لم تتطرق لمسألة إعادة إدماج الموظف في منصبه، إذا تم تعليق العقوبة، كما أنها لم تعالج يتم تعويض الجزء الذي خصم من راتبه، مما زاد الأمر تعقيدا من الناحية العملية، حيث نجد العديد من الوضعيات لا تزال عالقة بسبب غموض أحكام المادة 173 من الأمر رقم 06-03([1]).

ثانيا: الأساس القانوني للضمانات الخاصة بالموظف المتابع جزائيا: لتوضيح الضمانات المقررة للموظف المتابع جزائيا وجب علينا تسليط الضوء على الأحكام التي وردت في هذا الشأن بموجب الأمر رقم 06-03 ،وكذا التعليمية الوزارية رقم 267 ، وسيتم توضيحها فيما يلي:

أ/- الضمانات المقررة للموظف المتابع جزائيا وفقا للأمر رقم 06-03: بالرجوع إلى أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03([2])، نجد بأن المشرع الجزائري قد أقر للموظف المتابع جزائيا ضمانتين تتمثل الأولى في استفادته خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، مع استثماره في تقاضي مجمل المنح العائلية أما الثانية فتتمثل في إمكانية تسوية وضعيته إذا كان الحكم النهائي الصادر عن الجهات القضائية الجزائية لا يدينه والجدير بالذكر أن الأمر رقم 06-03، سكت عن توضيح مسألة التسوية النهائية لوضعية الموظف في حال ثبوت براءته، مما أدى إلى تدخل التعليمة الوزارية رقم 276([3]) أعلاه.

ب/- الضمانات المقررة للموظف المتابع جزائيا وفقا للتعليمة الوزارية رقم 267: عالج التعليمة الوزارية رقم 267، مسألة التسوية النهائية لوضعية الموظف، حيث بينت نتائج المتابعة الجزائية، ثم

[1] الفقرة الأخيرة من المادة 173 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] -المادة 174 من الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه.

[3] -التعليمة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016، المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المواد رقم 173-174 من الأمر رقم 06-03 (الملف التأديبي).

طرق التسوية على النحو التالي: نتائج المتابعة الجزائية حصرت التعليمة الوزارية رقم 267([1]) نتائج المتابعة الجزائية في ثلاث حالات نبينها فيما يلي:

1-الحالة الأولى: إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية للمجلس القضائي ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء، لأن البراءة في منظور التعليمة لا تعني بالضرورة عدم وجود خطأ مهني، إذ يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية على أساس الخطأ المهني، رغم تبرئته جزائيا، وهذا مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية أو المهنية عن المسؤولية الجزائية.

2-الحالة الثانية: إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، لكن مع وقف التنفيذ من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيا، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء، للبث فيها على أساس هذا الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

3-الحالة الثالثة: إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثالثة بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسة المهام المنوطة به، أو وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة المتساوية الأعضاء أن تفصل في وضعيته، وذلك بالتأكد من مدى خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وفقا لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06-03([2]).

المطلب الثاني: الضمانات الإدارية المتعلقة بموانع الراتب بغير الطريق التأديبي

سنقوم من خلال هذا المطلب توضيح الضمانات الإدارية المتعلقة بموانع الراتب بغير الطريق التأديبي، التي وضعها المشرع الجزائري لصيانة حق الموظف في الراتب المتواجد في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية (أولا) [3]ثم نتطرق لتلك المتعلقة بالغيابات (ثانيا) وأخيرا نعرج لبيان الضمانات الإدارية المقررة للموظف عند انتهاء العلاقة الوظيفية (ثالثا).

الفرع الأول: الضمانات الإدارية المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحكم الوضعيات القانونية للموظف،والتي تعد من ضمن موانع الراتب بغير الطريق التأديبي، نجد أن المشرع الجزائري أقر بعض الضمانات لكن من وضعية

[1]-التعليمة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المحددة لكيفية تطبيق أحكام المواد رقم 173-174 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق.

[2]-المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 9-25.

[3]-حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 70.

الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية تتمثل في إمكانية إعادة الإدماج في المنصب، والحصول على منحة خلال فترة الوضعية القانونية، واحتساب فترتها في المسار المهني للموظف، وسنقوم بتوضيحها فيما يلي:

أولا- إمكانية إعادة الإدماج في المنصب: باستقراء أحكام المادة 152 من الأمر رقم 06-03 المتعلقة بوضعية الاستيداع، والمادة 155 منه، والتي تحكم وضعية الخدمة الوطنية، نجد أن المشرع الجزائري أقر ضمانة للموظف تتمثل في إعادة إدماجه بعد انقضاء فترة الاستيداع، وكذا فترة الخدمة الوطنية بحسب الحالة في رتبته الأصلية بقوة القانون، حتى ولو كان زائدا عن العدد، كما أكد على أن الموظف بعد أداءه لواجب الخدمة الوطنية له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله([1]) قبل تجنيده، إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له، على أن يكون ذلك في أجل لا يتعدى الستة أشهر، أما بالنسبة لوضعية الاستيداع فلم يحدد أجلا لعملية الإدماج، محيلا هذه المسألة للتنظيم([2])، وهذا الأخير لم يصدر ليومنا هذا، مما يقود الجهات الإدارية إلى الاحتكام بالقواعد القانونية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات التي صدرت في ظل الأمر رقم 66-133 أو المرسوم رقم 85-59، وفي هذا الإطار حددت أحكام المادة 15 من المرسوم رقم 66-([3]150)، مدة عودة الموظف من الاستيداع بطلب منه أو تجديد المدة الجارية بشهرين على الأقل قبل انقضائها دون تحديده للمدة المقررة للعودة في حالة الاستيداع بقوة القانون، و من المؤكد إقرار المشرع الجزائري إعادة الإدماج للموظف في منصبه الأصلي تعد من أهم الضمانات بالنسبة للموظف من جهة، حيث تمكنه من الحصول على راتبه من جديد ، وكافة المزايا المتعلقة به دون أي شروط، إذ تتم بقوة القانون غير أن ما يعاب هذه الضمانة، هو العبارات التي وظفها المشرع الجزائري لإقرارها حتى ولو كان زائدا عن العدد، وعبارة **"إذا كان المنصب شاغرا أو منصب معادل له"**، إن كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية([4]).

[1]- حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 71.

[2]-المادة 68 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 09 ....سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية.

[3]-المرسوم رقم 66-150 المؤرخ في 06 جوان 1966، المتعلق بنظام بعض الأوضاع الخاصة بالموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

[4]-المادة 09 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا- إمكانية الحصول على منحة خلال فترة تعليق العلاقة الوظيفية: على عكس وضعية الاستيداع التي اعتبرها المشرع الجزائري مانعا لحصول الموظف على راتبه، نجد بأنه أقر للموظف في فترة التجنيد ضمانة تتمثل في حصوله على منحة شهرية، يحدد مبلغها لكل رتبة عن طريق التنظيم([1])

ثالثا- احتساب فترة الانقطاع عن الخدمة في المسار المهني للموظف بسبب الوضعية القانونية الأساسية: بالرجوع إلى أحكام المادة 154 من الأمر رقم 06-03 نجد أن المشرع الجزائري أقر صراحة أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات، والتقاعد غير أنه لم يحدد طرق وكيفيات ذلك، وبصدور المرسوم الرئاسي رقم 17-109، قام بتوضيح هذه المسألة وبصورة معجزة على أنها تثبت وتحسب له لتأسيس الحق في معاش التقاعد أو في تصفيته([2])، وركز على نظامها المحاسبي في الميزانية، حيث تكون الاشتراكات المستحقة على عاتق ميزانية الدولة بعنوان فترات الاستيفاء وإعادة الاستدعاء من صندوق المعاشات العسكرية، إلى الهيئة المكلفة بتصفية معاش التقاعد محيلا إليها إلى التنظيم ككل مرة([3]).

الفرع الثاني: الضمانات الإدارية المتعلقة بالتقييم المنخفض و بالغيابات

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03 نجد بأن المشرع الجزائري، لم يحط التقارير الدورية أو السنوية المتخذة بطريقة تعسفية، والتي تحمل في طياتها تقويمات الموظفين، وكذا الغيابات غير المبررة التي يعاقب بموجبها الموظف بخصم من الراتب بما يكافئ مدة الغياب بأية ضمانة إدارية، وبناء عليه تقوم ببيان الضمانات الإدارية المقررة للموظف في حالة غيابه سواء بسبب عطلة مرضية أي الغياب المبرر والمقبول، وفي حالة الغياب بدون مبرر مقبول (العزل)([4])

الفرع الثالث: الضمانات الإدارية المتعلقة بإنهاء العلاقة الوظيفية

سبق بيان بأن حرمان الموظف من راتبه بصفة نهائية من قبل الإدارة المستخدمة بالطريق غير التأديبي، يكون إما بقبول الاستقالة أو فقدان أحد الشروط القانونية للتوظيف، وحتى نتمكن من توضيح

[1]-المادة 62 من القانون رقم 14-06، متعلق بالخدمة الوطنية.

[2]-المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 17-109، المؤرخ في 14 مارس 2017 يحدد كيفيات تنفيذ أحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستيفاء وإعادة الاستدعاء، بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 15 مارس 2017، ص 03.

[3]-المادة 04 من المرسوم رقم 17-109، المؤرخ في 14 مارس 2017 يحدد كيفيات تنفيذ أحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية و الإستيفاء و إعادة الإستدعاء بعنوان التوظيف و الترقية و التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 مارس 2017، مرجع سابق.

[4]-حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 74.

هذه الضمانات المقررة لحماية حق الموظف في راتبه وجب علينا تسليط الضوء على أحكام الأمر رقم 06-03 وعرض الضمانات التي تمنح له بعد قبول استقالته أو رفضها([1])

أولا الضمانات الإدارية المقررة لحماية حق الموظف في الراتب بعد قبول الاستقالة أو رفضها: من المقرر قانونا أنه يقبل طلب استقالة الموظف من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين دون أي قيود أو مماطلة من جانب هذه الأخيرة، كما قد يرفض الطلب لأسباب قانونية كضرورة المصلحة أو لأسباب خارجة عن نطاق الشرعية، كتعسف الإدارة وتقاعسها عن إصدار قرار القبول، على الرغم من أن الأمر رقم 06-03 تضمن تفصيلا موسعا نوعا ما لمسألة الاستقالة مقارنة بالحالات الأخرى المنهية للعلاقة الوظيفية بالطريق غير التأديبي، إلا أنه أغفل مسألة الضمانات التي يمكن أن يتمتع بها الموظف حماية لراتبه بعد قبول استقالته أو في حال رفضها، لذلك وفي ظل سكوت قانون الوظيفة الحالي عن هذه الضمانات يتوجب علينا الأمر أن نسلط الضوء على بعض النصوص القانونية التي تطرقت لهذه الضمانات سواء كانت في تشريعات الوظيفة العمومية السابقة أو مقررة بموجب التنظيم([2]).

أ - الضمانات الإدارية المقررة لحماية حق الموظف في الراتب بعد قبول الاستقالة: نشير منذ البداية أنه على غرار الأمر رقم 06-03 فإن تشريعات الوظيفة العمومية السابقة، لم تتطرق لمسألة الضمانات المقررة للموظف بعد قبول استقالته([3])، غير أنه وبالرجوع إلى التنظيم الذي كان ساري المفعول قبل صدور قانون الوظيفة العمومية الحالي، نجد أن المنشور رقم 105 قد أقر ضمانة للموظف الذي تم قبول استقالته بصفة صريحة ونهائية تتمثل في تمكينه من الترشح للتوظيف من جديد، ولكنه ضبطها بمدة إذ لا يمكن نيل وظيفة عمومية إلا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة، وبالتالي نستطيع القول بأنها ضمانة نسبية، وبذلك يمكن القول بأن التنظيم أقر للموظف ضمانة إدارية فعالة تضمن حصوله على الراتب في المستقبل، وذلك بإعطائه فرصة للمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد، وعند تعيينه فإنه يتم ضم خبرته السابقة إلى راتبه، كما يتم احتساب الفترة المؤدات في الوظيفة المستقل منها في التقاعد.

ب - الضمانات الإدارية المقررة لحماية حق الموظف في الراتب في حال رفض الاستقالة: بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 66-133 والمرسوم رقم 85-59 نجد أن المشرع الجزائري قد أدرج ضمن النصوص التي تحكم وتنظم مسألة الاستقالة، ضمانة إدارية يلجأ إليها الموظف في حال سكوت الإدارة عن الإفصاح عن إرادتها بعد فوات الآجال المقررة قانونا لإصدار قرار القبول، أو في حال

[1]- حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 77.
[2]- نفس المرجع السابق، ص 78.
[3]-التعليمة رقم 509 المؤرخة في18 أفريل 2011 المتعلقة بالترخيص من أجل المشاركة في المسابقة بعد الإستقالة.

رفضها الصريح للاستقالة تتمثل في الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء([1]) أو لجنة الموظفين([2]) والتي عليها أن تصدر رأيا بالموافقة على الاستقالة وبذلك يضمن الموظف حقه في الاستقالة من جهة ومن جهة أخرى فإنه يشمن منصب العمل الذي كان سببا في طلب استقالته لأنه ثبت من الناحية العملية أن غالبية الموظفين يطلبون الاستقالة من أجل تغيير مناصب عمل التي تضمن لهم المستوى المعيشي الذي يحلمون به، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص أو حتى خارج التراب الوطني، وتأسيسا لما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 06-03 كعادته لم ينظم مسألة الضمانات المقررة للموظف لممارسة حقه في الاستقالة.

ثانيا - الضمانات الإدارية المقررة للموظف عند فقدانه لأحد شروط التوظيف: أن الموظف بمجرد فقدانه لأحد شروط التوظيف ينتفي حقه في حصوله على الراتب بصفة آلية من قبل السلطة الإدارية التي قامت بتعيينه، وهي نتيجة منطقية وحتمية، تلزم الإدارة المعنية وفق صرف ما هو مقرر للموظف المعني من مزايا مادية، كون أن العلاقة الوظيفية في هذه الحالة، تنتهي بصفة نهائية ومطلقة، لكن السؤال الذي يطرح نفسه يتمثل في ماهية الضمانات التي يمكن أن تمنح للموظف في هذه الحالة، وفي سبيل التقصي والبحث عن هذه الضمانات وجب علينا تفحص تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر بالنسبة لفقدان الموظف للياقته البدنية أو بلوغه السن القانونية لإنهاء العلاقة الوظيفية، وفي مجال فقدانه الجنسية أو الحقوق المدنية أو في حال وفاته.([3])

المطلب الثالث: الرقابة القضائية كضمانة لحماية الرتب

تعد الرقابة القضائية على أعمال السلطة الإدارية من أبرزها مظاهر حماية لحقوق الموظف، فإذا خالفت هذه الأخيرة مقتضيات القانون أو أخلت بالضمانات المقررة لحماية حق الموظف في الراتب، فإن هذا الأخير يلجأ إلى ساحة القضاء الإداري طالبا إنصافه من تعسف الإدارة، والجدير بالذكر أن الأنظمة القانونية للوظيفة العمومية المتعاقبة في الجزائر لم توفر ضمانة الرقابة القضائية على الأعمال القانونية التي تصدر عن الإدارة بحق الموظف، تكفل حماية حقوقه بصفة عامة، مما يستدعي بنا الأمر الرجوع إلى القانون الذي يكلمها ويعد أساسها (الفرع الأول) وذلك في سبيل إبراز آليات تفعيلها (الفرع الثاني).

[1]-المادة 66 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

[2]-المادة 135 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[3]-حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 80.

الفرع الأول: الأساس القانوني للرقابة القضائية

نجد الرقابة القضائية على الأعمال القانونية للسلطة الإدارية أساسها بالدرجة الأولى في القانون الأسمى لأي دولة والمتمثل في الدستور، فعلى غرار الدساتير المقارنة، نجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري، قد أقر بها صراحة في الفصل الثالث تحت عنوان الرقابة القضائية من الباب الثاني تنظيم السلطات([1]) حيث نص على أن السلطة القضائية هي من خولها القانون صلاحية الحماية والمحافظة على الحقوق الأساسية لكل فرد([2])، وعلى اعتبار أن الموظف فرد من هذا المجتمع، فإنها تصون حقه في الراتب الذي يعد حقا أساسيا ترتبط به جميع حقوقه التي أقرها له القانون، كما أكد بموجب أحكام المادة 161 منه على أنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية، وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجده أكد بأن منازعات الموظفين وأعوان الدولة من قبيل المنازعات التي تنظر فيها الجهات القضائية الإدارية([3])، وهذه الأخيرة تتمثل في هيئات المحاكم الإدارية([4])، وكذا مجلس الدولة وبناء على ما تقدم، يمكن القول بأن الرقابة القضائية على قرارات الإدارة هي حق دستوري وقانوني أصيل للموظف، وتعد الضمانة الأخيرة له التي تصون حقه في الراتب يمارسها القضاء عن طريق آليات، نعرضها فيما يلي:

الفرع الثاني: آليات تفعيل الرقابة القضائية

إن رقابة القضاء الإداري التي تنصب على الأعمال القانونية للجهات الإدارية، والمتمثلة في القرارات الإدارية هي رقابة شرعية يمارسها القاضي الإداري من خلال آليات وضعها المشرع بيد الموظف صيانة لمركزه المالي، حيث نأخذ صورتان تتمثل الأولى في الآليات الأولية لتفعيلها (أولا)، أما الثانية فتتمثل في الآليات النهائية (ثانيا) وسيتم بيانها في الآتي:

أولا - الآليات الأولية لتفعيل الرقابة القضائية: تتمثل الآليات الأولية التي تفعل هذا النوع من الرقابة على قرارات السلطات الإدارية التي لها صلاحيات التعيين في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض إلى

[1]- حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 84.

[2]-المادة 157 من قانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس المتضمن التعديل الدستوري.

[3]البند الرابع من المادة 804 من الأمر رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد21، الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

[4]-الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 37 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1998، ص 08.

جانب دعوى فحص المشروعية ودعوى التفسير([1])، وعلى اعتبار أن القرارات التي نحن بصدد دراستها تتمثل في القرارات الفردية لا التنظيمية، والتي تتعلق بالموظف بمفهومه الضيق يتم التطرق إلى دعوى الإلغاء، ودعوى التعويض كآليتين من المفترض أن تصونان المركز المالي للموظف كمرحلة لاحقة للرقابة الإدارية، إذ يلجأ إليهما عند انعدام الضمانات الإدارية التي تكفل له هذه الحماية، كما أنهما يعتبران كمرحلة أولى الرقابة القضاء الإداري.

أ/- دعوى الإلغاء لتفعيل رقابة القضاء الإداري: سنقوم بتعريف دعوى الإلغاء، ثم بيان مدى حمايتها للراتب من خلال عرض بعض تطبيقاتها من الناحية العملية.

1- تعريف دعوى الإلغاء: تعد دعوى الإلغاء آلية أولية من آليات رقابة الجهات القضائية الإدارية على القرارات التي تصدر عن الإدارة العمومية بمختلف مستوياتها سواء كانت المركزية أو اللامركزية تمارسها جهات القضاء الإداري كما سبق الإشارة إليها، والمتمثلة في: المحاكم الإدارية، وكذا مجلس الدولة([2])، وتعرف دعوى الإلغاء، على أنها: "الدعوى التي يرفعها صاحب المصلحة من الموظفين وغيرهم أمام القضاء الإداري، يطلب فيها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون".([3])

2- تطبيقات دعوى الإلغاء من الناحية العملية: من أجل توضيح مدى فاعلية دعوى الإلغاء في حماية راتب الموظف تعرض بعض قرارات الإلغاء الصادرة عن مجلس الدولة، تتعلق بموانع الراتب بنوعيها، بالطريق التأديبي وبغير الطريق التأديبي، كما يلي:

نورد في هذا الإطار قرارين إلغاء صادرين عن مجلس الدولة يتعلقان بموانع الراتب بالطريق التأديبي: ووجوب استلام الموظف لاستدعاء المثول أمام مجلس التأديب بموجب القرار الصادر عن الغرفة الثانية من مجلس الدولة والذي يتعلق بالملف رقم 009898 بتاريخ 20-04-2004([4])، قرر ما يلي: يجب إثبات الاستدعاء القانوني والرسمي يوصل استلام موقع عليه من طرف الموظف بمحضر رسمي ممضي عليه، وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعاءه بصفة قانونية، ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب إجراء يدخل ضمن حقوق الدفاع، لذا يجب على الإدارة

[1]-الفقرة الثانية من المادة 171 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس المتضمن التعديل الدستوري.

[2]-المادة 801 من القانون رقم 08-09: تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في : 1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية...2- دعاوى القضاء الكامل.

[3]- القانون رقم 02/18 المؤرخ في 04 مارس 2018، الجريدة الرسمية العدد15 المؤرخة في 07 مارس 2018 المعدل و المتمم للقانون العضوي 01/98 المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله.

[4]-عبد القادر عدوة، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 96.

المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية([1]) وخضوع قرار لجنة التأديب للرقابة القضائية: بموجب القرار الصادر عن الغرفة الثالثة من مجلس الدولة فهرس 40 بتاريخ 22-01-2001([2])، قرر ما يلي: حيث أنه بتاريخ نشب خلاف بين المستأنف ورئيسه المباشر مدير المناجم، فأوقفه عن العمل وأحاله على لجنة التأديب، حيث قرر تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة على المستأنف متمثلة في تنزيله من الرتبة.

ب- دعوى التعويض كآلية لتفعيل رقابة القضاء الإداري:تعرف دعوى التعويض بصفة عامة على أنها "الدعوى التي يرفعها الموظف إلى القضاء الإداري بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضا عما أصابه من ضرر نتيجة تصرفها غير المشروع، كما تعرف أيضا في المجال التأديبي على أنها الدعوى القضائية التي يرفعها أحد الموظفين للحصول على تعويض مالي عن كافة الأضرار التي لحقت به، بسبب توقيع جهة الإدارة عليه الجزاء التأديبي غير المشروع([3]).

1- مدى فاعلية دعوى التعويض في حماية الراتب من الناحية العملية:البيان مدى فاعلية دعوى التعويض في حماية الراتب من الناحية العملية، تعرض قرار المحكمة الإدارية بسكرة حول القضية رقم (...) ،فهرس رقم (...)، تاريخ الجلسة (.../...) 2015، والمتعلقة بالسيد (موظف) من بلدية بسكرة)، والمتضمن دعوى التعويض المرتبات شهرية.

في الشكل: حيث أن الدعوى مستوفية لكافة الشروط الشكلية والإجراءات المحددة قانونا، مما يتعين التصريح بقبولها شكلا.

في الموضوع: حيث أقام المدعي دعوى من بلدية بسكرة المتمثلة في شخص رئيس المجلس الشعبي البلدي، يلتمس إلزام المدعى عليها بدفع مرتبات شهرية للمدعي (الموظف) ابتداء من تاريخ (.../...) 2013 إلى غاية .....2014)، على أساس مبلغ شهري مقدر بـ(....دج)، حيث أن المدعي عليها تلتمس رفض الدعوى لعدم التأسيس، حيث أن موضوع النزاع ينصب حول دفع مرتبات شهرية، حيث تبين للمحكمة أن الوثائق المودعة بالملف، أن المدعي يزعم أن المدعى عليها أصدرت مقرر رقم .../2013 بتاريخ .../.../2013 يتضمن تعيينه في ....(بسكرة)، وأنه باشر مهامه بتاريخ

[1]-بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم، عمل واختصاص) دار هومة، الجزائر، 2011، ص 331.

[2]-عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني (الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية)، جسور، الجزائر، 2013، ص 313.

[3]-محمد إبراهيم الدسوقي علي، الحقوق المالية للموظف العام، مرجع سابق، ص 453.

(.../.../2013) طبقا لمقرر التعيين، وأنه ومنذ تعيينه بمنصبه لم يتلق راتبه الشهري المقدر بـ(...دج)، حيث تدفع أن المدعي عليها أنه ثمن إدانة المدعي بجرم تسليم وثائق إدارية إلى شخص بغير حق والإدلاء بإقرارات كاذبة وجنحة التزوير واستعمال المزور معاقبته بستة (06 أشهر) حبس موقوفة التنفيذ وأن أمين خزينة بلدية بسكرة هو الذي رفض تمكينه من راتبه بعد مراسلته للموظف العمومي بموجب ارسالية مؤرخة في.../.../2013 رقم .../13..([1]).

وعليه يمكن القول بأن دعوى التعويض هي الآليات القضائية الثانية بيد الموظف وضمانة لاحقة على دعوى الإلغاء، ومكملة لها، حيث تمكنه من جبر الضرر المادي الذي مس بمركزه المالي من جراء تنفيذ الإدارة قرارها المتخذ تعسفا بحقه([2].)

ثانيا - الآليات النهائية لتفعيل رقابة القضاء الإداري: تعد الآليات النهائية التي تفعل رقابة القضاء هي جملة الوسائل القانونية اللاحقة لدعوى الإلغاء ودعوى التعويض، حيث تتعلق بتنفيذ الأحكام والقرارات التي تصدر عنه بشأن الدعويين السالفتي الذكر، والذي تأخذ ثلاث صور، تتمثل الأولى في آلية الأوامر التنفيذية، أما الثانية الغرامة المدنية (التهديدية)، أما الأخيرة فهي الغرامة الجزائية.

1/- آلية الأوامر التنفيذية: إذا كانت القاعدة العامة تلزم الإدارة أن تتخذ موقفا إيجابيا اتجاه الأحكام والقرارات القضائية لإعادة الحالة إلى ما كانت عليها كأن تدمج الموظف المعزول تعسفيا، إن كانت حكم عليها بذلك أو تعويضه عن الخصومات المتخذة بحقه خطأ أو تعسف، وغيرها من الحالات التي سبق ذكرها بشأن موانع الراتب بالطريق التأديبي وبغير طريقة([3]).

2/- آلية المدنية (الغرامة التهديدية): وضع المشرع الجزائري آلية مدنية بيد القاضي الإداري، تتمثل في توقيع الغرامة التهديدية لإجبار الإدارة على الامتثال لأوامره في حال تقاعسها عن تنفيذها لقراراته وأحكامه، وذلك بموجب المواد من 980 إلى 988 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث أقر بموجب أحكام المادة 980 على أنه يجوز للجهة القضائية الإدارية المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و979 أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعوله، كما أنه في حالة عدم تنفيذ أمر أو حكم أو قرار قضائي، ولم تحدد تدابير التنفيذ تقوم الجهة القضائية المطلوب منها ذلك بتحديدها، ويجوز لها تحديد أجل للتنفيذ، وأمر بغرامة تهديدية ، وهذه الأخيرة لا يمكن بأي

[1]-أنظر الوقائع والإجراءات في الملحق رقم 09، المتضمن قرار المحكمة الإدارية لبسكرة والمتعلق بدعوى التعويض، ص ص 254-256.

[2]-محمد إبراهيم علي الدسوقي، الحقوق المالية للموظف العام، مرجع سابق، ص 452.

[3]-بوحميدة عطاء الله،الوجيز في القضاء الإداري(تنظيم ،عمل و إختصاص) مرجع سابق، ص 333.

حال من الأحوال اعتبارها تعويضا للموظف، وإنما هي مبلغ من المال إضافي مستقل عنه مقرر لعدم التنفيذ([1]).

وعلى اعتبار أنها جوازية لا إجبارية، فإن القاضي الإداري يستطيع تخفيضها أو إلغائها عند الضرورة، أو يقرر عدم دفع جزء منها للموظف المتضرر، إذا تجاوزت قيم الضرر، ويأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية، وعليه يمكن القول بأن الغرامة التهديدية هي عبارة عقوبة مالية تبعية. التهميش

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول بأن الغرامة التهديدية، تعد مجرد إهدار للمال العام، وعديمة الجدوى في ضمان حماية الموظف على الرغم من أنها تتمتع بإيجابية تتمثل في استقلالها عن التعويض المقرر للموظف المتضرر.

3/- الآلية الجزائية: أمام عجز آليتي الأوامر التنفيذية، والغرامة التهديدية على إلزام الغدارة على تنفيذ الأحكام والأوامر الصادرة عن جهات القضائية الإدارية ضدها، وضمان الحماية اللازمة للموظف من تعسف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وضع المشرع الجزائري آلية جزائرية أخيرة، تتمثل في العقوبة السالبة للحرية والغرامة الجزائية التي توقع على المسؤول المباشر الذي كان سببا في عرقلة تنفيذ الأعمال الصادرة عن الجهات القضائية وذلك بموجب أحكام المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، حددي أي سنة أذكري آخر تعديل حيث نصت على أنه:"كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة أشهر (06) إلى ثلاث (3 سنوات) وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج، وبتقرير المشرع الجزائري لهذه الآلية الجزائية، يمكن بأنه قد صان حق الموظفين المتضررين من تصرفات السلطة الرئاسية.([2])

[1]- المادة 981 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.
[2]-حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، المرجع سابق، ص 94.

خاتمة:

وفي الأخير توصلنا إلى أن الموظف العام لديه حقوق مالية يتمتع بها فهي حقوق أصلية للموظف يكتسبها من خلال تعاقده مع الإدارة وتتبعه أثناء وظيفته، كما تبقى تابعة له حتى بعد انتهاء المسار المهني وذلك عن طريق معاش التقاعد، إذن بالنسبة للحق المالي للموظف العام أثناء تأديته لوظيفته يكون عبارة عن ملف مالي نظيرأداءه الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 03/ 06، أي أن الموظف يكون له الحق في الراتب إذا بذل جهده فبدون هذا الجهد الذي يعد التزاما وظيفيا فلا حق له في الراتب.

كما أن استحقاقه للراتب يخضع لعدة شروط وهذا الحق تحيطه حماية قانونية أقرها المشرع الجزائري، ومن خلال ما توصلنا إليه في هذه الدراسة ارتأينا أنه لابد من تحسين الظروف المالية للموظفين العموميين وتثمين الجهود التي تقوم بها الدولة لحماية حقوقهم المالية بما فيها حق الموظفين العموميين في الراتب التي تشكل وسيلة من وسائل النهوض الدولة وتحقيق العيش الرغيد والرفاهية للموظفين العموميين، ومن هذا الأخير يمكننا اقتراح بعض الحلول التي من شأنها توفير إمكانية لتحسين الوضعية المالية للموظفين العموميين.

- مراجعة نظام الرواتب والأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظف الضرورية.
- اقتراح زيادة سنوية في الراتب لجميع فئات الموظفين وذلك للحد من انتظار الترقية التي يمكن أن تطول.
- تطبيق نظام الترقية وفقا للقانون، لكي يتم ترقية الموظف في الوقت المناسب مما يحفزه على الزيادة في المجهود الذي يبذله داخل الوظيفة.

كما يمكن أن نستنتج أن المشرع الجزائري لم ينظم الضمانات لحماية حقه الموظف في الراتب بإحكام، حيث نجده أنه أغفل على بعض الضمانات الأساسية، كما أنه لم يوازن بين فئات جميع الموظفين، وبالتالي تبقى تلك الضمانات تسمية، من أجل غلق باب التأويل على الإدارة العمومية بإمكان المشرع الجزائري القيام بإصلاح التغيرات والنقائص التي تعتري الأمر رقم 06/ 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لضمان فاعلية آليات الحماية الإدارية ومن خلال ما تطرقنا له يمكن استنتاج ما يلي:

الراتب هو المقابل المالي المدفوع للموظف مقابل أداءه للوظيفة التي يشغلها ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصوم منه بعض الاقتطاعات الإجبارية منها الاختيارية إلى جانب أعباء المستخدم.

إن الراتب باعتباره حافز مادي ومعنوي قوي في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا للموظفين هو أيضا أداة تشجع على العمل أكثر لماله من تأثير قوي على الجانب المعنوي والنفسي لهم.

المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لضمان عدم ضياع حق الموظف، وضع حد أدنى للراتب لا يمكن للمستخدم أو المؤسسة النزول عنه.

المشرع الجزائري حماية الراتب غير علاقات العمل من علاقات تنظيمية إلى تعاقدية.

وبناء على هذه الاستنتاجات نصل إلى اقتراحات الآتية:

- إعطاء الراتب تعريف واضح ودقيق وخاص بالمجال الذي تنظمه قوانين العمل وهذا حتى لا يحدث خلط بينه وبين الرواتب المنظمة بقواعد الوظيفة العمومية من أجل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس إيجابيا على حقوق الموظفين ليكون ضمانا له في مواجهة الإدارة العمومية والموظف العمومي.
- ضرورة إعادة النظر في مسألة المساواة في تقليد الوظائف وذلك بحظر الجمع بين راتبين أو وظيفتين على جميع أسلاك الوظيفة العمومية دون استثناء.
- تضمين قانون الوظيفة العمومية، نص يمنح الموظف الحق في عطلة مدفوعة الراتب لأداء مناسك العمرة وأن تكون مدتها بنصف ما هو مقرر للحج، تمنح له مرتين خلال مساره المهني.
- تعديل النص المتعلق بالغرامة التهديدية الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك بتوضيح على أنها توقع على المسؤول المتقاعس، الذي لم ينفذ أوامر القاضي الإداري، ردعا له والابتعاد عن العبارات الجوازية في توقيعها

قائمة المراجع

أولا:المؤلفات:

المؤلفات العامة:

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

02- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة و ضمانات ما بعد توقيع الجزاء، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2002.

03- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004.

04- علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأول، دار الثقافة، عمان ، 2004.

05- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء أراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأول، مطبعة مزوار ، الجزائر، 2011.

06-بوحميدة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم، عمل، اختصاص)، دار هومة، الجزائر، 2011.

07- عبد القادر عدوة، المنازعات الإدارية، دار هومة، الجزائر، 2012.

08- عمار بوضياف، الوجيز في المنازعات الإدارية، القسم الثاني (الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية)، جسور الجزائر، 2013.

09- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2013.

ب-الكتب الخاصة:

01-كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.

02- محمد إبراهيم الدعسوقي علي، الحقوق المالية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

03- وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأول، دار الثقافة، عمان، 2012.

04- أمال بطاهر، النظام القانوني الحماية الأجور في القانون الجزائري، بدون طبعة، دار الجامعة للنشر، 2013.

ثانيا- الأطروحات و المذكرات الجامعية:

أ- مذكرات الماجستير:

01- دكتورعمارعوابدي، رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع دولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009-2008.

ب- مذكرات الماستر:

01- مسعود عشاش , الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة ماستر, كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر،بسكرة،2013م-2014م.

02- فايزة هامل فراح ،الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،تخصص القانون الإداري،جامعة محمد خيضر،بسكرة،السنة الجامعية2014م-2015م.

03-غنية بن بركة،خالدةكوت،الأنظمة التعويضية للموظفين للأسلاك المشتركة نموذجا،مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في الحقوق،تخصص إدارة ومالية،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعةالمدية،السنة الجامعية2015م-2016م.

04-نادية بلقاسم،فاطمةمسعودي،الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون،تخصص إدارة ومالية،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة آكلي محند أولحاج،البويرة،السنة الجامعية2016م-2017م.

05-عبد الرحمان ضياف جهاد،الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر،تخصص قانون الإداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،مستغانم،الجزائر،2018م-2019م.

06-لطفي حميدي،الضمانات القانونية للراتب،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر،تخصص قانون الإداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،السنة الجامعية2018م-2019م.

ثالثا- المقالات العلمية:

01- جلول فساح، حق الموظف في الراتب و مبدأ العمل المؤدى، مجلة الأفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، العدد التاسع، سيبتمبر 2017

02- عتيقة معاوي، الحماية القانونية للراتب، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، المجلد 08 ، العدد01، 2019.

رابعا- المطبوعات الجامعية:

01- عزري الزين ، الأعمال الإدارية و منازعاتها، مطبوعة مخبر الاجتهاد القضائي و أثره على حركة التشريع جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010.

خامسا: النصوص القانونية:

أ: الدساتير

01–قانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016, الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس المتضمن التعديل الدستوري.

ب: القوانين

01- القانون العضوي رقم 02/18 المؤرخ في 04 مارس 2018 الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 07 مارس 2018 المعدل و المتمم للقانون العضوي 01/98 المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله.

02- القانون رقم 12/78 ,المؤرخ في 05 /1978/08المتضمن القانون الأساسي العام للعامل,الجريدة الرسمية ,العدد.32

03- القانون رقم 13/83 ,المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 20 يوليو سنة 1983 , المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

04- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

05- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتعلق بإجراءات المدنية و الإدارية , الجريدة الرسمية العدد 21 , الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

06- القانون رقم 06/14 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق ل 09 غشت سنة 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ,الجريدة الرسمية , العدد48.

د: الأوامر

01- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/20 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

02- الأمر رقم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات.

03- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, الجريدة الرسمية, العدد46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

ه: المراسيم

01- المرسوم التنفيذي رقم 138/66 المؤرخ في 1966/06/02 المحدد لرواتب المجموعة-31- الخارجة عن السلالم.

02- المرسوم رقم 150/66 المؤرخ في 06 جوان 1966, المتعلق بنظام بعض الأوضاع بالموظفين , الجريدة الرسمية,العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان .1966

03- المرسوم رقم 18/80,المؤرخ في 1980/04/12 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للأجور.

04- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985, المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

05- المرسوم رقم 03/85 المتضمن السلم الوطني للأجور.

06- المرسوم التنفيذي رقم 228/90 المؤرخ في 1990/07/25 المحدد لكيفية منح الرواتب الخاصة بالموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

07- المرسوم الرئاسي رقم 109/17 المؤرخ في 14 مارس 207 محدد لكيفيات تنفيذ أحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية و الاستيفاء و إعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف و الترقية و التقاعد، الجريدة الرسمية,العدد17 الصادرة بتاريخ 15 مارس 2017.

و: التعليمات:

01- التعليمة رقم 509, المؤرخة في 18 أفريل 2011 المتعلقة بالترخيص من أجل المشاركة في المسابقة بعد الاستقالة.

02- التعليمة رقم 267 المؤرخة في 19 جانفي 2016 المتضمنة كيفية تطبيق أحكام المواد رقم 174/173 من الأمر رقم 03/06.

الفهرس

مقدمة:	ا
الفصل الأول : الإطارالمفاهيمي لحق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري:	03
المبحث الأول : مفهوم حق الموظف في الراتب:.....	04
المطلب الأول : تعريف الراتب وطبيعته القانونية	04
الفرع الأول : تعريف الحق في الراتب و مكوناته:.....	04
الفرع الثاني : خصائص الراتب و طبيعته القانونية.....	08
المطلب الثاني : ملحقات الحق في الراتب للموظف**:**.....	11
الفرع الأول : العلاوات.....	11
الفرع الثاني: التعويضات.....	13
الفرع الثالث : المكافآت والمنح.....	15
المبحث الثاني : تحديدالراتب للموظف.....	16
المطلب الأ ول: الأسس النظرية لتحديدالراتب	16
الفرع الأول :نظرية الحد الكفاف.....	16
الفرع الثاني : نظرية رصد الأجور.....	16
الفرع الثالث: نظرية المساومة الجماعية.....	16
المطلب الثاني:أساليب تحديد الراتب و السلطة المختصة بالتحديد.....	17
الفرع الأول: معاييرتحديدالراتب	17
الفرع الثاني: السلطة المختصة في تحديد الراتب:.....	17
الفصل ا لثاني: الضمانات ا لقانونية لحماية الراتب.....	22
المبحث الأول: المبادئ القانونية لحمايةحق الموظف في الراتب في التشريع الجزائري:	22
المطلب الأول: مبدأتقريرحدأدنى للراتب	22

الفرع الأول: التكريس القانوني لمبدأالحدالأدنى للراتب:	23
الفرع الثاني: العقوبات المقررة في حال عدم احترام مبدأ تقريرالحدالأدنى للراتب:	24
المطلب الثاني: مبدأعدم جوازالحجزعلى الراتب.....	24
الفرع الأول: تعريف مبدأعدم الحجزعلى الراتب:	25
الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من مبدأعدم جوازالحجزعلى الراتب:.....	25
المطلب الثالث: مبدأامتيازالراتب عن الديون الأخرى:.....	27
المبحث الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية الراتب:.....	30
المطلب الأول: الضمانات الإدارية التأديبية لحماية الراتب	30
الفرع الأول: الضمانات العامة في المجال التأديبي لحماية الراتب:	30
الفرع الثاني: الضمانات الخاصة بحمايةالراتب في المجال التأديبي:	31
الفرع الثالث: الضمانات المقررة للمتابعة التأديبية.....	34
المطلب الثاني: الضمانات الإداريةالمتعلقةبموانع الراتب بغيرالطريق التأديبي.....	36
الفرع الأول: الضمانات الإدارية المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف:.....	36
الفرع الثاني: الضمانات الإدارية المتعلقة بالتقييم المنخفض والغيابات	38
الفرع الثالث: الضمانات الإدارية المتعلقة بإنهاءالعلاقة الوظيفية:	38
المطلب الثالث: الرقابة القضائية كضمانة لحماية الراتب:	40
الفرع الأول: الأساس القانوني للرقابة القضائية	41
الفرع الثاني: آليات تفعيل الرقابة القضائية	41
خاتمة:	46
قائمةالمراجع	48
الفهرس	54