

تاريخ القبول: 2018/04/23

تاريخ الإرسال: 2018/03/28

الحماية القانونية للراتب

The legal Wage's protection

MAAOUI ATIKA

عتيقة معاوي

طالبة سنة أولى دكتوراه

atika93@hotmail.com

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف

Stadies and research on colonial massacres laboratory

Med Lamine Debaghine Setif 2 University

المخلص:

يعتبر الراتب أحد العناصر المشكلة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، وأهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف، حيث يقع على عاتق الدولة أن تحيطه بضمانات فعالة لحمايته من كل العوامل التي قد تؤثر عليه سلبا، لضمان التوازن بين المصلحة العامة للإدارة ومصلحة الموظف الخاصة، فالراتب بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر، فأى خلل في نظامه سيؤدي حتما إلى مشاكل إدارية، اقتصادية واجتماعية خطيرة.

الكلمات المفتاحية: الراتب؛ الحماية القانونية؛ الموظف.

Summary

The wage is considered as a component of a public sector office basic law, and the most important employee's rights, and any imbalance in its system will inevitably lead to serious administrative, economic and social problems, so it's the duty of the government to protect it from all factors, that may adversely affect it, in order to ensure a balance between the administration public's interest of and the employee's own benefits.

So, in terms of its economic, social and legal dimensions, is one of the most important subjects that must be studied continuously.

Keywords: Wage; Legal Protection; Employee.

مقدمة

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، ينجم عنها جملة من الآثار، تتمثل في مجموعة من الواجبات التي تقع على عاتقه، ويتوجب عليه الالتزام بها، وفي المقابل، نجده يتمتع بجملة من الحقوق، تختلف باختلاف طبيعتها، فمنها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية.

ولعل أهم هذه الحقوق على الإطلاق، تلك الحقوق ذات الطبيعة الاقتصادية، التي تتمحور في الحقوق المالية، إذ يعد الراتب من أبرزها، كونه يعتبر الحافز -بالدرجة الأولى- الذي يدفع أي فرد من المجتمع، إلى الترشح لنيل وظيفة في إحدى الإدارات العمومية، من أجل كفالة تلبية واشباع حاجاته ورغباته الخاصة من جهة، وضمان مستوى معيشي لائق، بعيدا عن كل الانحرافات السلوكية، التي قد تنشأ من العوز والحرمان، من جهة أخرى.

غير أن حق الموظف في الراتب، هو في واقع الأمر، حق يتميز بطبيعة متغيرة، ويرجع ذلك إلى جملة من الأسباب والعوامل التي قد تؤدي به إلى تدني قيمته، فقد يتعرض الموظف أحيانا خلال مساره المهني إلى المساءلة التأديبية، أو ظروف تخرج عن النطاق التأديبي، يحرم بموجبها الموظف من جزء من راتبه، أو تجمد وضعيته المالية بصفة مؤقتة، كما قد يحرم منه بصفة نهائية.

لذلك، يتوجب الأمر على الدولة أن تحيط الراتب بجملة من الضمانات الفعالة لحمايته من كل التجاوزات.

وفي هذا الإطار، وجدت جملة من المبادئ الدولية، وقواعد إدارية وضعت من أجل توفير الحماية الكافية للمركز المالي للموظف، مما يقودنا الأمر لطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تكريس تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر للمبادئ الدولية المقررة لحماية الراتب ومدى فاعلية القواعد الإدارية الضامنة لحماية المركز المالي للموظف؟

وينجم عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- فيما تتمثل المبادئ الدولية المقررة لحماية الراتب؟ وهل تم احترامها من قبل المشرع الجزائري والإدارة العمومية؟

- ما هي القواعد الإدارية العامة الكفيلة لحماية المركز المالي للموظف؟ وما مدى نجاعتها؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، وكذا التساؤلات الفرعية، ارتئينا تناول الموضوع في محورين على النحو التالي:

المحور الأول: المبادئ الدولية المقررة لحماية الحق في الراتب

المحور الثاني: القواعد الإدارية المقررة لحماية الحق في الراتب

تهدف هذه الدراسة، إلى تسليط الضوء على بعض الاتفاقيات الدولية التي تتعلق بالراتب وحمايته، لمعرفة مدى اهتمام والتزام تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر بها، وكذا النصوص القانونية الداخلية والتي جاء بها الأمر رقم 06-03، والتي ارتأينا تسميتها بالقواعد الإدارية، كما تهدف أيضا إلى الكشف عن مواطن الخلل التي تعترى من أجل اقتراح الحلول المناسبة والملائمة لهذا الحق ذو الأهمية الكبرى، تسهم في الحد من التجاوزات في الواقع التطبيقي للقرارات المتعلقة بالراتب في الجزائر، مما سينعكس إيجابا على تطوير الجهاز الوظيفي بالدولة والنهوض به تحقيقا للصالح العام.

المحور الأول: المبادئ الدولية المقررة لحماية الحق في الراتب

قد بنى التشريع الدولي نظاما متكاملًا لحماية المرتبات⁽¹⁾ على مبادئ وأسس، اعتنتها المشرع الجزائري منذ 1962، بمصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، من أجل تحقيق حماية فعالة لمرتبات الموظفين⁽²⁾، تأمينا لاستقرار أوضاعهم والاطمئنان على مستقبلهم الوظيفي⁽³⁾.

ونشير إلى أن هذه المبادئ عديدة، لعل أهمها: مبدأ تقرير حد أدنى للراتب (أولا)، ومبدأ عدم جواز الحجز على الراتب (ثانيا).

أولا: مبدأ تقرير حد أدنى للراتب

تعتبر مسألة تقرير حد أدنى للمرتبات بمثابة البوابة الرئيسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، عن طريق بناء نظام يساهم في إحداث تنمية اجتماعية واقتصادية، فشعور الموظف بالاستقرار والمقدرة على توفير مستلزمات حياته من خلال منحه القدر الحيوي والضروري للمعيشة، مما يضمن زيادة استقراره النفسي وقدرته على الأداء، ولقد تبنت معظم الدول هذا

المبدأ واعتمدته بصفة رسمية في قوانينها الوطنية، حتى تمكن الموظف من مواجهة مشكلات الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وبناء عليه، سوف نتطرق فيما يلي، لتحديد مدلول الحد الأدنى للراتب، ثم نبين تكريسه القانوني من قبل المشرع الجزائري، ثم العقوبات المقررة في حال عدم احترام مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب.

1. مدلول الحد الأدنى 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".⁽⁴⁾ كما عرفته المادة 06 من الاتفاقية رقم 15 الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1983 الحد الأدنى للراتب على أنه: "المستوى المقرر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق".⁽⁵⁾

أما التشريع الفرنسي فعرفه على أنه: "الراتب الذي يضمن للموظفين الذين يكون دخلهم ضعيف مستوى معيشي ومشاركة في التطور الاقتصادي للأمة".⁽⁶⁾ 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.

2. 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 بنقابات القوة في نهاية القرن الثامن عشر⁽⁷⁾.

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 واحترامه⁽⁸⁾.

والجدير بالذكر أن وسائل وآليات تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في التشريع الجزائري تختلف باختلاف القطاع، لهذا سنحاول توضيح مدى تبني المشرع الجزائري هذا المبدأ في كل من القطاع الذي يحكمه القانون الخاص، ثم القطاع الذي ينظمه القانون العام، على النحو التالي:

أ. تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في القانون الخاص:

كرس المشرع الجزائري مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب منذ مصادقته سنة 1962، على الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951⁽⁹⁾، ويظهر في القوانين التالية⁽¹⁰⁾:

- الميثاق الاشتراكي للمؤسسات، حيث نص على أنه: "...تحدد فيه من جهة الأجرة الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة..."
- 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 تبعاً لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد."

- 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.

ب. تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب في القانون العام:

لم يعتمد المشرع الجزائري، على مبدأ تقرير حد أدنى للراتب في القوانين المتعاقبة للتوظيف 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 فئة الموظفين ذوو المرتبات المنخفضة، على الرغم من سكوت المشرع الجزائري عليه في القانون العام، حيث ترك مسأله للتتظيم⁽¹¹⁾، وذلك صيانة للموظف

وضمنا 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⁽¹²⁾.

3. العقوبات المقررة في حال عدم احترام مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب:

لم يكتف المشرع الجزائري بتقرير مبدأ الحد الأدنى للراتب بتوقيعه على الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951 أعلاه، وتضمينه في القوانين المنظمة للعمل، بل اعتبره من النظام العام أيضا، 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 10 000 دج إلى 20 000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حال العود، تتراوح الغرامة المالية من 20 000 دج إلى 50 000 دج، وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين".⁽¹³⁾

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.

ثانيا: مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب

لقد حرص المشرع الجزائري، بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95⁽¹⁴⁾، 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 القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه⁽¹⁵⁾.

وعليه، سوف نبين ما المقصود بعدم الحجز على الراتب، وحتى نتمكن من معرفة مدى تقيد المشرع الجزائري بهذا المبدأ، يستوجب علينا الأمر استقراء بعض النصوص القانونية التي تطرقت له.

1. المقصود بعدم جواز الحجز على الراتب

يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ، إذ يعد إجراء يلجأ إليه الدائن استيفاء لدين له على المدين⁽¹⁶⁾؛ بمعنى أن الحجز لا يكون إلا لوفاء نفقة محكوم بها من القضاء، أو لأداء ما يكون مستحقا بسبب يتعلق بأداء الوظيفة⁽¹⁷⁾، وفي هذه الحالة، يكون الموظف مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو راتبه⁽¹⁸⁾، إلا أن هذا المبدأ أقر عدم جواز الحجز عن الراتب، بموجب أحكام البند الأول من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 المذكورة آنفا، حيث بين ضمنا 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.

2. 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:

أ. 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 على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".⁽¹⁹⁾

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 عامل من أي حجز، إلا أنه يسجل عليه الملاحظات التالية:

- أن منعه الكلي للحجز عن الأجر بموجب أحكام المادة 90 المبينة أعلاه، جاء مخالفا لأحكام الأمر رقم 66-154، المتضمن قانون الإجراءات المدنية⁽²⁰⁾، الذي أقر صراحة إمكانية الحجز الجزئي من الأجر، وذلك بموجب أحكام المادة 358 والتي نصت على أنه: "يبطل كل وفاء للدين، من جانب الغير المحجوز لديه، للمدين، من تاريخ توقيع الحجز. ومع ذلك يستمر الغير المحجوز في أن يدفع للمدين ما لا يجوز حجزه من أجره عمله أو خدمته أو مرتبه"، كما بين الحد الأقصى للحجز، وذلك بموجب أحكام المادة 367 والتي جاءت على النحو التالي: "كل رب عمل أعطى سلفة نقدية، في غير الحالة المنصوص عنها في المادة 366، لا يجوز استردادها إلا بطريق الاقتطاعات المتتابعة بحيث لا تتجاوز عشر الأجر أو المرتب المستحق".

- كما أن منعه الكلي للحجز يشكل عائقا كبيرا من الناحية التنفيذية، فعلى سبيل 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. 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⁽²¹⁾، وبذلك خرق المشرع الجزائري مبدأ الشرعية، حماية لأجر العامل.

ب. مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون العام:

إن المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 06-03، قد أقر حرمان الموظف من راتبه، بصفة جزئية، سواء كان ذلك بالطريق التأديبي أو بغيره، بما يفيد تطبيقه للقاعدة الدولية التي تقر بعدم جواز الحجز عن الراتب إلا في الحدود التي تضعها القوانين والتنظيمات الوطنية.

إلا أنه، 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 يبقي 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.

ما يلاحظ لأول وهلة أن المشرع الجزائري، قد أخذ بالمبدأ الدولي القائل بعدم الحجز الكلي على الراتب، حماية للموظف وتأميناً لحياته الاجتماعية، غير أنه بالتدقيق فيها وفحصها، نسجل بأنه قد خرج عن نطاق المادة 367 من الأمر رقم 66-154، الذي كان معمولاً به، وذلك بتجاوز الحجز على الراتب العشر (1/10) منه.

وتجدر الإشارة، أنه بعد إلغاء الأمر رقم 66-154، حل محله القانون رقم 08-09، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية⁽²²⁾، حيث تبني المشرع الجزائري بموجبه هذا المبدأ، وذلك وفقاً لأحكام المادة 639، إذ بين من خلالها أنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات ومعاشات التقاعد أو العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 776 من ذات القانون، كما اشترط بموجب أحكام المادة 775 منه، ضرورة توافر سند تنفيذي.

وسنقوم بتوضيح هذه النسب وفقاً للجدول أدناه:

الجدول رقم 01: نسب الحجز من المرتبات

نسبة الحجز	مصدر الحجز
10%	إذا المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
15%	إذا المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته
20%	إذا المرتب الصافي يفوق ضعف قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث (3) مرات عن قيمته.
25%	إذا المرتب الصافي يفوق ثلاث (3) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى

المضمون ويساوي أو يقل بأربع(4) مرات عن قيمته.	
إذا المرتب الصافي يفوق أربع(4) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس(5) مرات عن قيمته.	30%
إذا المرتب الصافي يفوق خمس(5) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست(6) مرات عن قيمته.	40%
إذا المرتب الصافي يفوق ست(6) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.	50%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن المشرع الجزائري، قد حدد نسب الحجز على المرتبات، تتراوح بين 10 % و 50% من المرتب الصافي للدفع، مستثنيا المنح العائلية في حسابه، كما منع الحجز عليها بموجب أحكام المادة 776 من القانون رقم 08-09. وفي المقابل وضع الأجر الوطني الأدنى المضمون كميّار لتطبيق هذه النسب، إذ لا يجوز لأي جهة كانت أن تتعدى هذه الحدود لأي سبب من الأسباب وإلا كانت قراراتها بهذا الشأن مشوبة بعيب عدم الشرعية، أي باطلة بطلانا مطلقا.

وفي الأخير، نقول بأن مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب لم يكن يشكل ضمانا فعلية لحماية الراتب، بناء على التعارض الذي كان قائما بين الأمر رقم 06-03، 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 الجزائري بعين الاعتبار أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03 في إصداره لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث درج المشرع على الإبقاء على نصف راتب الموظف في حال ارتكابه خطأ جسيما، كما أعطى للإدارة سلطة تقديرية في تحديد الجزء الذي يجب الإبقاء عليه في حالة المتابعة الجزائية للموظف.

المحور الثاني: القواعد الإدارية المقررة لحماية الحق في الراتب

على اعتبار ما للراتب من خصوصيات، لارتباطه بالموظف لا بالعامل الأجير، وعلى اعتبار أنه يتميز بطبيعة قانونية تنظيمية لائحية، فإن المشرع الجزائري قيده بقاعدتين أساسيتين، تتمثل الأولى في قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة (أولا)، أما الثانية فتتمثل في قاعدة عدم الجمع بين مرتبين أو وظيفتين (ثانيا).

أولاً: قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة

ترتبط قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة بمبدأ استمرارية المرافق العمومية من حيث طبيعتها، كما تعتبر من أساسيات المحاسبة العمومية للمرتبات، لكونها تشكل سنداً لتبرير النفقة العمومية، وإثبات القيام بخدمة عمومية⁽²³⁾، إذ لا يمكن للموظف مهما كانت رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها⁽²⁴⁾، بمعنى أن استحقاق الموظف لراتبه إنما يكون بعد الأداء الفعلي للمهام المسندة إليه⁽²⁵⁾، بصفة دورية ومنظمة، أي عند نهاية كل شهر⁽²⁶⁾، وهذه الوضعية يطلق عليها وفقاً لمفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بوضعية القيام بالخدمة⁽²⁷⁾، وسوف نقوم بتعريف القيام بالخدمة، توضيح الاستثناءات الواردة عليها، حتى يتسنى لنا معرفة مدى حماية المشرع الجزائري لحق الموظف في الراتب بموجب هذه القاعدة الإدارية.

1. تعريف القيام بالخدمة:

عرف المشرع الجزائري القيام بالخدمة بموجب أحكام المادة 128 من الأمر رقم 06-03 على أنها: "وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر"، والمناصب المنصوص عليها بموجب المادتين 10 و15، تتمثل في المناصب العليا التي تشمل مهام التأطير ذات طابع هيكلي أو مهام إعداد وتنفيذ السياسات العمومية التي يشغلها الموظف، فالراتب يكون دائماً مقابل خدمة فعلية توجب استحقاقه.

2. استثناءات قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة:

إذا كانت القاعدة العامة تجيب الأداء الفعلي للخدمة حتى يتقرر الحق في الراتب للموظف، بمعنى أن الخدمة هي السبب القانوني لاستحقاق الراتب، فإن هذا الأصل ترد عليه بعض الاستثناءات، حيث يستحق الموظف راتبه رغم عدم قيامه بخدمة فعلية. فمن بينها نجد العطل والراحة القانونية.

أ. العطل والراحة القانونية:

عدد المشرع الجزائري حالات القيام بالخدمة التي توجب الدفع دون ممارسة فعلية للخدمة في نصوص متفرقة، وتتمثل في:

الراحة حق دستوري⁽²⁸⁾، وأقرته قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث نظم المشرع بموجب أحكام المادة 39 من الأمر 06-03، وتتمثل العطل والراحة القانونية في حالتين: الأولى أيام الراحة الأسبوعية والأعياد، أما الثانية فتتمثل في العطلة السنوية.

• أيام الراحة الأسبوعية والأعياد:

بالرغم من أن أيام الراحة القانونية والأعياد تؤدي إلى تعليق علاقة العمل نتيجة توقف الموظف عن أداء الخدمة، إلا أنه يتلقى خلالها مرتبه⁽²⁹⁾، كاملا ودون أي نقصان، وكأنه يؤدي الخدمة فعليا، وقد اعتبر المشرع الجزائري بموجب المادة 191 من الأمر رقم 06-03، أيام الراحة الأسبوعية من الحقوق الأساسية للموظف.

كما أقر صراحة أن تلك الراحة والأعياد⁽³⁰⁾، هي عطل مدفوعة الراتب، والحكمة من إلزام الإدارات العمومية دفع مرتبات الموظفين خلال هذه الفترة من الخدمة غير المؤداة، هي السماح للموظف بالمحافظة على حياته وصيانة كرامته، من خلال الحفاظ على مستوى معيشي لائق خلال مدة انقطاعه عن ممارسة وظيفته حتى يمكنه العودة إليها بحال أحسن وقدرة أكثر على الأداء⁽³¹⁾.

• العطلة السنوية:

العطلة السنوية حق مقرر لكل موظف، المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 194 من الأمر 06-03 مقرا صراحة أنها مدفوعة الأجر، إذ تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة الممتدة من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة.

أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، فتحسب مدتها بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة، وذلك وفقا لأحكام المادة 196 من الأمر رقم 06-03، وذلك على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل، كما هو محدد في المادة 197 من ذات الأمر، دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل، إذ أن

كل فترة تساوي أربعة وعشرين يوما أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية، أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، فقد حددت المدة بموجب المادة 198 منه، حيث اعتبرت كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر يوما معادلة لشهر من العمل.

والعطلة السنوية عطلة مدفوعة الراتب، على الرغم من أن الموظف المتواجد فيها لا يمارس مهامه، ولا يتواجد في مقر عمله، إلا أنه يتلقى راتبه كاملا خلالها، ولعل السبب في ذلك يرجع لموقف المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 129، حين أدرجها ضمن حالات القيام بالخدمة، كما يراعى فيها الجوانب النفسية والاجتماعية للموظف، بتمكينه من الاستراحة مع الإبقاء على راتبه، وبهذا تعد استثناء عن قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة وضمانة فعالة لحماية حق الموظف في راتبه.

أ. رخص الغياب:

الأصل أن وقت الموظف مكرس للوظيفة وللإدارة، فلا يجوز له أن يتغيب عن وظيفته، إلا لعطلة يستحقها وفقا لأحكام الرخص والعطل المقررة في القوانين والأنظمة غير أنه لمصلحة الإدارة، ولاعتبارات اجتماعية ووطنية، يحق للموظف الحصول على رخص للغياب قصد إتاحة الفرصة له لممارسة بعض الحقوق ذات الطابع السياسي، ديني، اجتماعي، علمي أو ثقافي، وذلك دون فقدان له لراتبه.

ولقد حدد المشرع الجزائري حصرا هذه الحالات التي تعد بمثابة استثناءات عن قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة، والمتمثلة في الآتي:

• الممارسات العلمية، الثقافية والمهنية:

نص المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 208 من المرسوم رقم 06-03، بالنسبة لهذه الحالة، زيادة على شرط تقديم مبرر مسبق، كدفع الاستدعاء، شهادة التسجيل، أو الشهادة المرسلة للمشاركة، شرط ثاني يتمثل في ضرورة سماح الإدارة المعنية وموافقتها على مشاركة الموظف، فإذا توافرت هذه الشروط يستحق الموظف راتبه دون نقصان كما لو قدم خدمة فعلية ضمن الساعات التي تغيب فيها لأجل متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات، أو من أجل القيام بمهام التدريس، أو

للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية، أو للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، واشتراط بموجب المادة 209 منه، أن تكون هذه الأخيرة لها علاقة بنشاطاته المهنية.

• الممارسات السياسية:

الممارسات السياسية هي الحقوق أو السلطات التي تقرها فروع القانون العام للموظف، والتي يستطيع بموجبها أن يباشر أعمالاً معينة يشترك بها في إدارة شؤون المجتمع كالترشح للمجالس النيابية بدرجاتها المختلفة: البرلمانية، الولائية والبلدية، أو انشاء حزب سياسي، أو لتمثيل الموظفين ورفع انشغالاتهم للأجهزة الإدارية العليا، عن طريق العمل النقابي، وهي حقوق خولها التعديل الدستوري 2016، بموجب المادة 70 وقانون الوظيفة العمومية بموجب المادة 28، للموظف، كما اعتبرهما الأمر رقم 06-03 استثنائين عن قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة، كالمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، أو لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي، أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي (32).

• الممارسات الدينية:

نقصد بالممارسات الدينية، أداء فريضة الحج، حيث يستحق الموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية عطلة مدفوعة الراتب منفصلة عن العطلة السنوية لزيارة البقاع المقدسة، ولقد حدد المشرع الجزائري مدتها بـ ثلاثين يوماً متتالية، وذلك بموجب المادة 210 من الأمر رقم 06-03، يمنح من أجلها الموظف رخصة تغيب مع احتفاظه بحقه في الراتب، وبهذا تشكل فريضة الحج استثناء عن قاعدة الدفع بعد أداء الخدمة، على الرغم من أن الموظف لم يقدم خدمة فعلية لمدة شهر، ونشير بأن المشرع لم يتطرق لمسألة العمرة، على الرغم من أنها تعد من قبل الممارسات الدينية، تؤدي في البقاع المقدسة أيضاً، وبالتالي تبقى مسألة تقديرية للإدارة المعنية.

كما تجدر الإشارة، أن المشرع الجزائري قد أضاف استثناء آخر لقاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة، يتعلق بالفترات الضرورية للسفر بالنسبة للحالات المذكورة آنفاً، والتي تستوجب السفر، بموجب أحكام المادة 211 من ذات الأمر، بما يفيد أن الموظف المرخص له

الغياب لأداء مناسك الحج أو حضور مؤتمر دولي مثلا، فإن الفترة الضرورية لذلك لا تخصم من راتبه ، ويتلقى راتبه كاملا.

• الممارسات الاجتماعية:

وهي كل الحالات التي تتعلق بالحياة الاجتماعية للموظف، والتي تستوجب استقادة الموظف من غياب مرخص ودون فقدانه للراتب، سواء ما تعلق منها بأفراحه، كزواجه، ازدياد طفل له، ختان ابنه، أو زواج أحد فروع، أو ما تعلق بحالات الوفاة في عائلته، ك وفاة زوجه أو وفاة أحد فروع، أصوله أو الحواشي المباشرة له أو لزوجه، وقد حدد المشرع الجزائري هذه التغيبات بمدة ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الراتب، غير أنه لم يشر إلى مسألة تقديم المبرر بموجب أحكام المادة 212 من قانون الوظيفة العمومية. كما أن المشرع الجزائري، ومراعاة للحياة الاجتماعية للموظفة وضرورة تواجدها بجانب رضيعها، أقر لها صراحة بموجب المادة 214 من الأمر رقم 06-03- بعد انتهاء عطلة الأمومة- الاستقادة من ساعتين غياب كل يوم مدفوعتي الراتب خلال الستة أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الراتب كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية لإرضاع صغيرها.

• الممارسات الرياضية:

نقصد بالممارسات الرياضية، تلك المتعلقة برياضي النخبة، وهي حالة استثنائية نص عليها الأمر رقم 66-133 بموجب المادة 39 منه في فقرتها "د"، حيث منح للموظفين المعيّنين لتمثيل الجزائر في المباريات الرياضية الدولية، ولم يتطرق لكيفيات الترخيص لهم بالغياب المدفوع الراتب، عكس ما جاء في المادة 90 من المرسوم رقم 85-59، حيث أقر صراحة على أنه يتم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالرياضة⁽³³⁾.

وتجدر الإشارة، أن الأمر رقم 06-03، لم يتطرق لهذه المسألة، مما يجعلها عرضة لإشكالات من الناحية العملية.

كما نشير في الأخير، أنه ثمة نصا قانونيا يشكل خرقا صارخا لحق الموظف في راتبه، والذي بموجبه يحرم الموظف من حقه في الراتب على الرغم من حصوله على ترخيص بالغياب من الإدارة العمومية التابع لها، ويتمثل في المادة 215 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: قاعدة عدم الجمع بين مرتبين

مفاد هذه القاعدة أنه لا يجوز للموظف أن يجمع بين مرتبين فأكثر، أو بين نشاطين عموميين أو حتى بين نشاط عمومي وآخر خاص، فالموظف مطالب بتخصيص كل وقت نشاطه لوظيفته⁽³⁴⁾، ويعتبر هذا المبدأ القائمة عليه هذه القاعدة منطقية لعدة اعتبارات، بعضها لصيق بتصور الراتب نفسه، أما البعض الآخر فله طابع تاريخي واقتصادي في آن واحد⁽³⁵⁾، وسوف نتطرق لكل منهما على حدى، ولتوضيح ذلك وجب علينا تبيان موقف المشرع الجزائري منها.

1. اعتبارات قاعدة عدم الجمع بين مرتبين:

كما أشرنا أعلاه، بأن قاعدة الجمع بين مرتبين هي نتيجة منطقية لعدة اعتبارات، هذه الأخيرة تنقسم إلى نوعين، النوع الأول لصيق بتصور الراتب، أما النوع الثاني فله طابع تاريخي واقتصادي.

وسنقوم بتوضيحهما بشيء من الإيجاز على النحو التالي⁽³⁶⁾:

أ. الاعتبارات للصيقة بتصور الراتب:

هذه الاعتبارات لصيقة بالراتب في حد ذاته، فهو يتضمن في نظر الوظيفة العمومية ثلاثة أبعاد:

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

ب. الاعتبارات ذات الطابع التاريخي والاقتصادي:

بحكم الظروف التي نشأت في ظلها جل أنظمة المرتبات، بدا من غير المعقول أمام البطالة التي تشكو منها معظم الدول، خاصة غداة الحرب العالمية الثانية وبعدها بالنسبة للدول النامية، أن يتحصل المرء على منصبين، بينما لا يوفر سوق العمل إلا حظوظا ضئيلة للتوظيف.

انطلاقاً من هذه الاعتبارات، أصبح لزاماً على الموظف أن يكرس وقته كاملاً للنشاط العمومي الذي وظف من أجله، وأن يتمتع عن كل نشاط من شأنه أن يخل بمركزه الاجتماعي، أو أن يعيق أداء مهامه بصفة منتظمة ونزيهة، أي الحفاظ بمبدأ سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.

2. موقف المشرع الجزائري من قاعدة عدم الجمع بين مرتبين:

تطرق المشرع الجزائري لهذه القاعدة منظماً إيها بموجب أحكام الأمر 06-03، وذلك في بابين منفصلين، حيث اعتبر عدم الجمع بين مرتبين من قبيل الواجبات المفروضة على الموظف، وأدرجها في المواد من 43، 45 و 46 من الفصل الثاني: "واجبات الموظف" من الباب الثاني "الضمانات وحقوق الموظف وواجباته"، وكذا بموجب المادة 181 من الفصل الثالث "الأخطاء المهنية" من الباب السابع "النظام التأديبي".

حيث أقر صراحة، بموجب المادة 43 من ذات الأمر، ضرورة تكريس الموظف لكامل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه، وعدم مزاولته أي نشاط خاص مهما كان نوعه، ويضيف المشرع بموجب أحكام المادة 45 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مانعاً عن أي موظف، امتلاك بصفة مباشرة أو غير مباشرة سواء في الجزائر أو خارجها، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته، أو تشكل عائقاً للقيام بمهامه بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها، أو لها صلة مع هذه الإدارة، كمبدأ عام، بما يفيد، أن كل خروج عن هذه القاعدة يعد خرقاً صارخاً للقانون ولتلك القاعدة، كما تلزم المادة 46 من المرقم 06-03 التصريح للإدارة التي ينتمي إليها كقيد، إذا كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية نشاطاً خاصاً مربحاً، حيث اعتبر عدم التصريح بذلك، خطأً مهنيًا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 06-03، والمتمثلة في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو التسريح، كما اعتبر الجمع بين مرتبين خطأً مهنيًا من الدرجة الرابعة بموجب أحكام المادة 181.

إن المتصفح لأحكام الأمر 06-03، يدرك تماماً أن قاعدة عدم الجمع بين مرتبين، أو كما سماها المشرع الجزائري بقاعدة عدم الجمع بين وظيفتين، لا تكتسي الصفة المطلقة،

وإنما الطبيعة النسبية، فهي محل بعض الاستثناءات تشترك فيها معظم الأنظمة الإدارية، تتمثل في بعض التراخيص لمزاولة وظائف ثانوية إلى جانب الوظيفة الأصلية، منحت لبعض الأسلاك الخاصة كإساتذة التعليم العالي والباحثين، والأطباء وغيرهم، والمتمثلة في:

• **ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث:**

لقد أقر الأمر رقم 06-03 صراحة للموظف، الحق في ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث⁽³⁷⁾، إلى جانب وظيفته الأصلية، وكمثال على ذلك، القانون رقم 13-07 الذي ينظم مهنة المحاماة، حيث نص في المادة 27 في فقرتها الأخيرة على أنه: "لا تتنافى مهنة المحاماة مع وظائف التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي".⁽³⁸⁾، فعلى الرغم من أن نشاط المحامي يعد من قبيل الأنشطة التجارية والتي تدر بالأرباح، إلا أن المشرع الجزائري بهذا النص خرج عن قاعدة عدم الجمع بين مرتبتين.

• **منح الترخيص بمناسبة إنتاج أعمال علمية، أدبية أو فنية:**

منح المشرع الجزائري للموظف الترخيص لإنتاج أعمال علمية، أدبية أو فنية⁽³⁹⁾، والتي تتمثل في المؤلفات والبحوث العلمية مهما كانت طبيعتها، على الرغم من أنها تعد من قبيل الأعمال التجارية هي الأخرى.

• **ممارسة نشاط مريح:**

بالرجوع إلى أحكام المادة 44 في فقرتها الأولى، نلاحظ بأن الأمر 06-03، قد خرج عن نطاق مبدأ عدم الجمع بين مرتبتين، بإقراره صراحة لموظفي أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وأيضاً أسلاك الأطباء، ممارسة نشاط مريح، حيث جاءت على النحو التالي: "بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم".

نستخلص بأن المشرع الجزائري، بإقراره صراحة لشريحة أساتذة التعليم العالي والأطباء، مزاوله وظائف ثانوية، إلى جانب وظائفهم الأصلية، قد خرج عن نطاق قاعدة عدم الجمع بين مرتبتين من جهة، ومن جهة أخرى خرق المبدأ الدستوري القائل بضرورة المساواة في

تقلد المهام والوظائف، باستثنائه للأسلاك الأخرى من هذا الحق، مما يزيد من حدة البطالة، بعدم إتاحة الفرصة للعاطلين عن العمل الحصول على الوظائف، كما يجعل فئة الموظفين المحرومين من هذا الامتياز، يطمحون في زيادة مداخيلهم، إما هجرة الإدارة العمومية، وإما تخصيص جهدهم في أعمال ثانوية أخرى لتغطية احتياجاتهم.

الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع، نستنتج بأنه على الرغم من إقرار المشرع الجزائري - بعد توقيعه على الاتفاقيات الدولية، الرامية لحماية الراتب - لمبدأ الحفاظ على حد أدنى للراتب ومبدأ عدم جواز الحجز على الراتب، ضمانا لمستوى معيشي لائق للموظف، إلا أن هذا الإقرار قابله بعض الخروقات القانونية والتنظيمية وأخرى من الناحية العملية، وذلك لعدم تقيد الأمر رقم 06-03، بالنسب المحددة بموجب أحكام قانون الإجراءات المدنية، وعدم مراعاة المشرع الجزائري لقانون الوظيفة العمومية في إصداره لقانون الإجراءات والإدارية المعمول به حاليا، كما نشير أن الأمر رقم 06-03، لم يتطرق لهذين المبدأين، عكس تشريع العمل، الذي فعل حماية العامل بفرضه عقوبات مالية، على كل رب عمل يخرق أحد المبدأين.

وعلى الرغم من أن الأمر رقم 06-03، احتوى على قاعدتين إداريتين بالغتي الأهمية يستند عليهما الموظف كضمانات لحماية حقه في الراتب، إلا أن المشرع الجزائري لم ينظمهما بإحكام، حيث أغفل بعض الضمانات الأساسية، كما أنه لم يوازن بين فئات جميع الموظفين، وبالتالي تبقى ضمانتين نسبيتين.

ومن أجل غلق باب التأويل على الإدارة العمومية المستخدمة، بإمكان المشرع الجزائري، القيام بإصلاح الثغرات والنقائص، التي تعترى الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لضمان فاعلية آليات الحماية الإدارية.

وبناء عليه، نقترح الآتي:

- تضمين المبادئ الدولية في قانون الوظيفة العمومية، وإعادة النظر في نصي المادتين 173 و 174، مع فرض عقوبات مالية مباشرة على المسؤول الإداري في حال خرقه لأي منهما.
- ضرورة إعادة النظر في مسألة مبدأ المساواة في تقلد الوظائف، وذلك بحظر الجمع بين راتبين أو وظيفتين على جميع أسلاك الوظيفة العمومية، دون استثناء.
- تحيين ساعات الدراسة الممنوحة للموظف، ورفعها إلى ستة (6) ساعات بدلا من الأربعة (4) المقررة له، ومنحه عطلة مدفوعة الراتب، لتمكينه من إجراء امتحاناته في جو يضمن له المردود في تحصيله العلمي، وكذا التحصيل الوظيفي، دون تعرضه لخصومات بسبب الدراسة، كون هذه الأخيرة ترجع بالنفع لكل من الموظف والإدارة على حد سواء.
- تضمين قانون الوظيفة العمومية، نصا يمنح الموظف الحق في عطلة مدفوعة الراتب لأداء مناسك العمرة، وأن تكون مدتها بنصف ما هو مقرر للحج، تمنح له مرتين خلال مساره المهني.
- إعادة النظر في أحكام المادة 215، فبدلا من اعتبارها مانعا من موانع الحصول على الراتب، تصبح ضمانا لحمايته، على اعتبار أنها تتعلق بظروف خارجية عن إرادة الموظف.

الهوامش والمراجع المعتمدة

- (1) في الواقع، أن هذه الاتفاقيات جاءت لحماية أجر العامل، على اعتبار أن الأنظمة الدولية ومنها النظام المفتوح لا يميز بين الأجر والراتب، لذلك ارتأينا إدراج الراتب كبديل عنه، كون المصطلحين لا يختلفان عن بعضهما من حيث المضمون.
- (2) آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 19.
- (3) محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 59.
- (4) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 95.

(5) بناء على تقرير لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل العربية، المنعقدة بالقاهرة، في دروتها الحادية والثلاثين، خلال 01-03 من نوفمبر 2011، نشير أن هذه الاتفاقية، لم تصادق عليها الجزائر، غير أننا أدرجناها في الدراسة من باب معرفة مدى إقرار وحرص القانون الدولي على حماية الراتب. الموقع الالكتروني: <http://alolabor.org> (تاريخ الاطلاع 2018/03/13، ساعة الاطلاع 10:15).

(6) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 96.

(7) حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 75.

(8) زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر، 2017، ص 166.
(9) Décret n°63-109, du 06 avril 1963, portant publication d'accords entre certaines institutions internationales et le Gouvernement de la République Algérienne Démocratique et Populaire, Journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire, n° 21, du 12 avril 1963, page 330.

(10) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 104 - 109.

(11) انظر في ذلك: المنشور الوزاري المشترك، المؤرخ في 12 فيفري 2012، يتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للتوظيف، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
(12) نشير أنه، إذا كانت القاعدة في هذا المنشور الوزاري المشترك، تقيد الإدارات العمومية، بإضافة الفارق بين الأجر الوطني الأدنى المضمون والراتب الإجمالي للمتعاقدين في الإدارات العمومية لضمان مستوى معيشي لائق، فما محل الشبكة الاستدلالية منها على اعتبار أن فئة المتعاقدين مشمولة ضمنها؟ هذا من جهة، ومن جهة أخرى، اعتماد هذه القاعدة من قبل الإدارات العمومية وتطبيقها على الموظفين ذوو المرتبات الضعيفة دون نص صريح، فهل يعد هذا الإجراء عمل شرعي أم خرقاً لمبدأ الشرعية؟

(13) المادة 54 من الأمر رقم 15-01، المؤرخ في 23 جويلية 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المعدلة لأحكام المادة 149 من القانون رقم 90-11،

المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، الصادرة بتاريخ 23 جويلية 2015، ص 06.

(14) "تحمي الأجور من الحجز أو التنازل، بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته"، الاتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1949، تاريخ نفاذها في 24 سبتمبر 1952، المصادق عليها من طرف الجزائر في 16 أبريل 1962 بموجب المرسوم رقم 63-109، الجريدة الرسمية للجزائرية الديمقراطية الشعبية باللغة الفرنسية.

(15) محمد إبراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 76.

(16) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 171.

(17) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996، ص 317.

(18) محمد إبراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 76.

(19) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 171.

(20) 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، ص 582.

(21) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 172.

(22) القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، ص 02.

(23) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 237.

(24) المادة 207 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 03.

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

(26) المرجع نفسه، ص 111.

(27) المرجع نفسه، ص 119.

(28) الفقرة الثالثة من المادة 69: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفيات ممارسته."، القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، العدد 14، ص 01.

(29) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 54.

(30) المادة 193 من الأمر 06-03، والمادة الأولى من القانون رقم 63-278، المؤرخ في 02 أوت 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 53، ص 776. "كما نصت المادة الثانية منه على أنها أيام عطل قانونية مدفوعة الأجر.

(31) آمال بطاهر، مرجع سابق، ص 55.

(32) المادة 208 من الأمر رقم 06-03 اشترط المشرع بموجبا تقديم مبرر مسبق، حيث يعد هذا الأخير الضمانة الوحيدة التي بموجبا يحافظ الموظف على حقه في الراتب.

(33) "تحدد كيفيات الترخيص للرياضيين بالتغيبات الخاصة المدفوعة الأجر كما نصت عليها الفقرة الثالثة من المادة 78 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 8 غشت سنة 1978 أعلاه، بقرار وزاري مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالرياضة."

(34) Essaid TAIB, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2005, page 291.

(35) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 237.

(36) المرجع نفسه، ص ص 237 - 238.

(37) الفقرة الثانية من المادة 43 من الأمر رقم 03-06.

(38) القانون رقم 07-13، المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة

المحاماة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ

30 أكتوبر 2013، العدد 55، ص 05.

(39) الفقرة الثالثة من المادة 43 من الأمر رقم 03-06.