الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة النعامة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : قانون عام

النعامة في : 2026/07/01

الإذن بالإيداع بعد التصحيح

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة)

الأستاذ
رافعي ربيع

..... رافعي ربيع .....

الرتبة : أستاذ محاضر أ الجامعة: النعامة .....

الكلية: الحقوق والعلوم السياسية القسم: قانون عام .....

المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة) : بلسعيد حمزة .....

..... بلعابي محمد عوزلي .....

تحت عنوان : الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

التخصص: قانون إداري .....

خلال الموسم الجامعي: 2025/2026 .....

أشهد أن الطالب (ة) قد أتم (ت) تحرير المذكرة، وأخذ (ت) بعين الاعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له (ها) من طرف لجنة المناقشة، وعليه نوافق على طباعة العمل المذكور وفق المعهود في المذكرات والرسائل الجامعية ثم تقديمه للإدارة.

توقيع الأستاذ المشرف (ة)

الأستاذ
رافعي ربيع

جـــــــــامـــــعـــــة الـــــنعامـــــــــة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر – ل.م.د– حقوق

تخصص قانون إداري

تحت إشراف:

الأستاذ: د/ رافعي ربيع.

إعداد الطالبين:

- قاسمي حمزة.
- طالبي محمد فوزي.

أعضاء لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
دردور سمير نور الدين	استاذ محاضر أ	رئيسا
رافعي ربيع	استاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
بدري عز الدين	استاذ محاضر ب	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2025– 2026


بسم الله الرحمن الرحيم

الشـــكـــروعـــرفـــان

الحمدُ لله على نعمة العلم، كل عظيم شكرنا للمولى عز وجل مصداقاً لقوله تعالى:

"وَلَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ".

سورة إبراهيم الآية: 07.

يشرفنا أن نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان إلـــى الأستاذ المشرف الدكتور

" **رافعي ربيع**" على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة وكل المجهودات التي بذلها والتي كانت ثمارها إنجاز هذا العمل حيث لم يبخل علينا بالتوجيه والنصيحة إلى آخر لحظة، ولأعضاء لجنة المناقشة كل بإسمه ومقامه على تفضلهم بمناقشة المذكرة.

كما لا ننسى في هذا المقام تقديم الشكر والتقدير لكل من قدم لنا يد المساعدة، أثناء إنجاز هذا العمل.

الإهداء

قال تعالى: " **وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ**"

سورة التوبة الآية 105.

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

مذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله تعالى

مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات

إلى روح جدي وجدتي الغالية، أسكنهما الله الفردوس الأعلى

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي، وإلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلمي

قاسمي حمزة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

لمن كان سببا في وجودي أمي وأبي حفظهما الرحمان

إلى روح جدي الطاهرة رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه

إلى إخوتي أحبتي

كما لا أنسى صديقي قاسمي حمزة الذي كان سندي المعنوي خلال مشواري الجامعي

إلى من كانوا لي أوفياء، أصدقائي جميعا

ولكل من أعطاني يد العون من قريب أو بعيد وساعدني في إنجاز هذه المذكرة

شكرا لكم جميعا.

طالبي محمد فوزي

قائمة المختصرات

الرمز	الشرح
ج ر ج ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
ص	الصفحة
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة
ط	الطبعة
ج	الجزء
ع	العدد
CNR	الصندوق الوطني للتقاعد

مقدمة

تتجذر الحماية القانونية للحقوق المالية للموظف العمومي في البيئة التشريعية الجزائرية من أصول عقائدية ودستورية صلبة، إذ تتطابق النصوص الوضعية مع المبادئ المقاصدية للشريعة الإسلامية التي أصلت للعدالة الأجرية وحرمة اقتطاع جهد العامل تفعيلاً للوجوب القرآني في قوله تعالى: ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾[1]، وتجسيداً للمبدأ النبوي القاضي بوجوب إيفاء الأجير حقه دون مماطلة.

وانعكاساً لهذه الرؤية القيمية، كفل المؤسس الدستوري الجزائري هذه الحقوق بوصفها ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية، حيث نصت المادة 66 من التعديل الدستوري لعام 2020 على أن: " العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر..."[2]، وهو ما يتلازم بالضرورة مع الحق في نيل مقابل مالي عادل ومجزٍ يحفظ كرامة المواطن.

وقد أحال الدستور في المادة 139 الفقرة 26 تنظيم القواعد العامة للوظيفة العمومية على الاختصاص التشريعي للبرلمان[3]، وهو ما تجسد فعلياً في أحكام الفصل الأول من الباب الخامس من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المادة 121 منه التي أقرت صراحةً بحق الموظف في مرتب مقابل الخدمة المؤداة[4].

ويبرهن هذا التدرج الهرمي من النص القرآني الملزم أخلاقياً، إلى الكفالة الدستورية العليا، وصولاً إلى الهندسة الإجرائية للمرتب في قانون الوظيفة العمومية على أن الحق المالي للموظف العام ليس مجرد منحة تقديرية من الإدارة، بل هو مركز قانوني محصن تشريعياً ومقيد بضمانات الاستحقاق والأمان المالي.

---

[1] القرآن الكريم، سورة الأعراف، الآية 85.

[2] انظر المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، المتضمن إصدار نص التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر ج ج، ع 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

[3] انظر المادة 139 (الفقرة 26) من التعديل الدستوري لعام 2020، المصدر نفسه.

[4] انظر المادة 121 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، ع 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

تُعد الوظيفة العمومية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الدولة لضمان سير مرافقها العامة بانتظام، ومن هنا كان الموظف العمومي هو الأداة البشرية والمحرك الفاعل لتجسيد إرادة الإدارة على أرض الواقع، ونظراً لثقل المسؤوليات الملقاة على عاتقه، أحاط المشرع الجزائري الموظف العمومي بمنظومة من الحقوق والواجبات تهدف في جوهرها إلى خلق توازن بين امتيازات السلطة العامة وبين حماية المسار المهني للموظف.

وتأتي الحقوق المالية في مقدمة هذه الضمانات، إذ لا تمثل مجرد مقابل مادي للجهد المبذول، بل هي صمام الأمان الذي يضمن كرامة الموظف واستقلاليته تجاه الضغوط الخارجية، وهي الحقوق التي لا تقتصر على فترة الخدمة الفعلية فحسب بل تمتد لتشمل مرحلة ما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية من خلال نظام التقاعد، وهو ما يجسد البعد الاجتماعي للدولة الجزائرية.

لم يكن ضبط مصطلح الموظف العمومي بالأمر الهين، نظراً لتداخل المعايير العضوية والموضوعية في تحديده، تبنى المشرع الجزائري في الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية معياراً عضوياً ضيقاً، حيث عرفته المادة الثانية بأنه "كل عون عين في وظيفة دائمة وثبت في رتبة في السلم الإداري"[1]، وبذلك أخرج المشرع فئات الأعوان المتعاقدين والمؤقتين من دائرة الموظف بالمعنى القانوني الصرف، ليربط الصفة بالديمومة والتثبيت، يتوسع الفقه الإداري في التعريف ليربطه بالمرفق العام فالموظف هو كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر مع خضوعه لنظام قانوني ولائحي خاص يختلف عن عقود القانون الخاص.

لا تكتمل الشخصية القانونية للموظف العمومي في التشريع الجزائري لاكتساب صفة الموظف إلا بتوفر أركان ثلاثة، عنصر التعيين وهو الإجراء الإرادي من جانب الإدارة الذي يولد المركز القانوني للموظف، عنصر الديمومة أي أن المنصب الذي يشغله ليس عرضياً أو موسمياً، بل هو جزء من الهيكل التنظيمي القار للمؤسسة، التبعية للإدارة حيث يمارس

[1] أنظر المادة 02 من الأمر رقم 06-03 المصدر السابق.

الموظف مهامه تحت إشراف ورقابة السلطة السلمية، وهو ما يبرر استحقاقه للحقوق المالية مقابل هذا الالتزام والتبعية.

إن العلاقة بين الموظف والإدارة في الجزائر هي رابطة وظيفية، وهذا التكييف القانوني له أبعاد بالغة الأهمية على الحقوق المالية، فالرواتب ومعاشات التقاعد ليست موضوعاً للتفاوض أو المساومة كما في القطاع الخاص، بل هي مراكز قانونية عامة تملك السلطة التنفيذية حق تعديلها بما يتماشى مع المصلحة العامة والظروف الاقتصادية (مثل تعديل النقطة الاستدلالية أو رفع سن التقاعد)، ومع ذلك تظل هذه الحقوق محمية بموجب القانون فلا يجوز المساس بها بأثر رجعي أو الحرمان منها إلا بموجب عقوبة تأديبية مسببة.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الحيوية التي يكتسيها موضوع الحقوق المالية للموظف العام، وتتشعب هذه الأهمية لتشمل مسارين متكاملين:

تتجلى الأهمية العلمية النظرية في محاولة الإحاطة بالنصوص القانونية المتناثرة التي تنظم الحقوق المالية للموظف، خاصة مع التعديلات الجوهرية التي طرأت على القانون رقم 16-15[1]، المعدل والمتمم لقانون التقاعد، وتسليط الضوء على كيفية تكييف المشرع الجزائري لفكرة الحق في المعاش ضمن المنظومة القانونية المعاصرة.

أما الأهمية العملية التطبيقية، فتنبع من الارتباط الوثيق لهذا الموضوع بواقع شريحة واسعة من الموظفين وذوي حقوقهم، إذ تهدف الدراسة إلى تقديم إجابات قانونية منضبطة حول الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لحماية الحقوق المالية للموظف سواء أثناء سريان العلاقة الوظيفية أو عند انقضائها، مما يساهم في تعزيز الأمن القانوني والاجتماعي للفرد داخل الدولة.

[1] قانون رقم 16-15، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد ج ر ج ج، ع 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف يتصدرها الضبط القانوني للمراكز القانونية والتمييز بين الراتب والمعاش والتعويضات، وتفكيك المسار الإجرائي لكيفية تصفية الحقوق المالية داخل الصندوق الوطني للتقاعد.

كما تهدف إلى تقييم مدى كفاية النصوص الحالية في حماية القدرة الشرائية للمتقاعد والموظف أمام التضخم الاقتصادي، وصولاً إلى تشخيص الثغرات والعقبات العملية واستشراف الحلول القانونية الملائمة لتجاوزها.

تتعدد الأسباب والدوافع التي أدت إلى اختيارنا لهذا الموضوع والبحث في ثناياه ويمكن حصرها في جنبتين أساسيتين:

تتجلى الدوافع الذاتية في ذلك الميل العلمي والشخصي نحو التخصص في فروع القانون الإداري، لاسيما المنظومة القانونية الناظمة للوظيفة العمومية لما تتسم به من ديناميكية.

أما من الناحية الموضوعية، فقد فرضت الحداثة التشريعية نفسها كدافع رئيسي خاصة في ظل التعديلات الحساسة التي طرأت على قانون التقاعد، وما صاحبها من إلغاء للتقاعد النسبي ودون شرط السن، وما أثاره ذلك من جدل قانوني وفقهي واسع حول الحقوق المكتسبة للموظفين.

وعلاوة على ذلك تأتي هذه الدراسة في ظل وضعية اقتصادية استثنائية تتميز بتزايد العجز المالي لصناديق التقاعد، مما ولد رغبة ملحة في استجلاء الكيفية التي انتهجها المشرع الجزائري للموازنة بين صون الحقوق المالية للموظف العام من جهة وضمان الاستدامة المالية للصندوق الوطني للتقاعد من جهة أخرى.

كما نبع اختيارنا لهذا الموضوع من طموح الباحث في تقديم إضافة نوعية للمكتبة القانونية، من خلال محاولة الربط المنهجي بين المسار الوظيفي للموظف العام وبين الحماية

التأمينية التي يكفلها نظام الضمان الاجتماعي، وهي علاقة تكاملية تستدعي البحث والتحليل المعمق.

بالرغم من الحرص العلمي على الإحاطة بكافة جوانب الموضوع، إلا أن المسار البحثي قد اصطدم بعدة عقبات، أبرزها التداخل والتشعب التشريعي نتيجة تشتت النصوص بين قوانين الوظيفة العمومية، التأمينات الاجتماعية، والتقاعد، فضلاً عن سيل المراسيم التنفيذية والتنظيمية المرتبطة بها، يضاف إليها الشح الفقهي والمرجعي الذي يعيب مواكبة التعديلات الحديثة المستحدثة بموجب القانون رقم 16-15، المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد فضلاً عن صعوبة الوصول إلى البيانات والتقارير المالية والتقنية الدقيقة الخاصة بالتوازنات الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد نظراً لطابعها الداخلي والسري.

وبالرغم من هذه العقبات، فقد تم بذل قصارى الجهد لتذليلها والخروج بدراسة تتسم بالدقة والموضوعية، بما يخدم الأهداف المسطرة لهذا البحث.

انطلاقاً من هذا الترابط بين استقرار الوضعية المالية للموظف وبين ديمومة المرفق العام، يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية: **ما هي طبيعة المنظومة القانونية الناظمة للحقوق والضمانات المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري؟**

لإحاطة موضوع دراستنا من جميع جوانبه، اخترنا اتباع المنهج الوصفي من خلال وصف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية والتقاعد والمنهج التحليلي، لتحليل وتفكيك النصوص القانونية بالانتقال من القواعد العامة في قانون الوظيفة العمومية إلى الأحكام الخاصة بالحقوق المالية الفردية، وتقديم تحليل شامل يعكس تعقيداته وتحدياته القانونية بدقة ووضوح.

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين رئيسيين يتبعان تدرجاً موضوعياً متناسقاً، حيث خُصص الفصل الأول لبحث الاستحقاقات المالية والضمانات الاجتماعية للموظف العام وتم تقسيمه إلى مبحثين: تناول المبحث الأول الحقوق المالية باعتبارها المقابل المادي للخدمة بينما انكب المبحث الثاني على دراسة الحقوق الاجتماعية والضمانات ذات الأثر المالي.

وامتداداً لهذا التأصيل، جاء الفصل الثاني ليتناول نظام التقاعد وآثاره على الحقوق المالية للموظف العمومي عبر مبحثين متكاملين، خُصص المبحث الأول لضبط مفهوم التقاعد وأنواعه، وفي المقابل ركز المبحث الثاني على النظام القانوني لحساب معاش التقاعد وآثار الإحالة عليه، لينتهي هذا البحث بخاتمة عامة وشاملة توجت بعرض أهم النتائج والتوصيات الناتجة عنه.

الفصل الأول

الاستحقاقات المالية والضمانات الاجتماعية للموظف العام

تُشكل الوظيفة العامة رابطة تنظيمية وقانونية تجمع الموظف بالإدارة وتفرض على كامل الطرفين منظومة متكاملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة.

وإذا كان الموظف العام مُلزماً بتقديم جهده وخبرته لضمان سير المرفق العام بانتظام فإن المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص المعدلة والمتممة له، قد كفل في المقابل حزمة من الاستحقاقات المادية والضمانات الوقائية التي تهدف إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والأمن المعيشي للموظف.

إن الحقوق المقررة للموظف العام لا تقف عند حدود التعويض المباشر عن الجهد العضلي أو الفكري المبذول أثناء الخدمة الفعلية فحسب، بل تمتد لتشمل شبكة أمان اجتماعي وصحي موازية تُغطّي الأعباء والمخاطر المهنية والحياتية التي قد تعترضه.

تنبع الأهمية القانونية لهذه المنظومة من طبيعتها التكاملية، فالأجر والتدرج الوظيفي يمثلان النواة الصلبة للحق المالي المباشر، في حين تُمثل تدابير الضمان الاجتماعي الركيزة الوقائية التي تُضفي نوعاً من الطمأنينة المادية على المسار المهني والشخصي للموظف.

تأسيساً على هذا التلازم الوظيفي بين الاستحقاق المالي والحماية الاجتماعية، ولأجل الإحاطة بكافة أبعاد هذه المنظومة في التشريع الجزائري، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين المبحث الأول سنخصصه لدراسة الحقوق المالية (المقابل المادي للخدمة)، حيث نسلط الضوء على البناء الهيكلي للأجر، والتعويضات، والمنح المرتبطة بجهد الموظف وتدرجه في السلم الإداري، أما المبحث الثاني سنفرده لبحث الحقوق الاجتماعية والضمانات ذات الأثر المالي، من خلال استقراء ميكانيزمات الحماية والتأمين ضد المخاطر المهنية والصحية، وبيان انعكاساتها المادية على الاستقرار الاقتصادي للموظف.

المبحث الأول: الحقوق المالية (المقابل المادي للخدمة)

تتبوأ الحقوق المادية المرتبطة بالمنصب صدارة الاستحقاقات المقررة للموظف العام باعتبارها المقابل القانوني والمادي المباشر للخدمة المؤداة.

وتكمن الأهمية الجوهرية لهذه الحقوق في كونها تمثل الضمانة الاقتصادية التي تمكن الموظف من تغطية تكاليف المعيشة وتأمين متطلبات الحياة الكريمة.

وتتخذ هذه الاستحقاقات صوراً شتى، تتركز أساساً في الراتب كحق أساسي لا يمكن المساس به إلا في إطار القانون، بالإضافة إلى مختلف التعويضات والعلاوات، والحق في الترقية التي يستفيد منها الموظف وما يترتب عليها من أثر مالي مباشر تلازم ممارسته لمهامه الوظيفية.

المطلب الأول: ماهية الراتب وعناصره المكونة

تحظى المرتبات بعناية بالغة وأولوية قصوى ضمن السياسات المالية للدولة، نظراً لكونها المورد المعيشي الأساسي والوحيد للغالبية العظمى من الموظفين العموميين.

وبناءً على ذلك، يُصنف الراتب باعتباره الحق الجوهري والأكثر أهمية في المنظومة الوظيفية حيث يتقدم على سائر الحقوق الأخرى كونه يمثل الركيزة المادية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للموظف.

الفرع الأول: مفهوم الراتب

سنتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم الراتب من خلال رصد دلالته في المعاجم اللغوية وتتبع تطوره في الفكر الاصطلاحي، ثم تبيان المقاربات الفقهية الإدارية في صياغته، وصولاً إلى الوقوف على الحقيقة التشريعية التي تبناها المشرع الجزائري لتعريفه.

أولا: التعريف اللغوي والاصطلاحي للراتب

يعد الراتب المحور الأساسي الذي تقوم عليه الوظيفة العامة، والرابط المالي والدعامة الأولى لاستقرار الموظف واستمرارية المرفق العام، ولإدراك هذا المفهوم يستوجب الأمر تحديد دلالته لغةً واصطلاحاً.

1/ تعريف الراتب لغةً: يرجع أصل كلمة "الراتب" في المعاجم اللغوية العربية إلى المادة الثلاثية (ر ت ب) والتي تدور دلالتها المحورية حول الثبوت والدوام والاستقرار، فيُقال في لسان العرب: "رَتَبَ الشيءُ يَرْتُبُ رُتُوباً، أي دامَ وثَبَتَ وقامَ ولم يَتَحَرَّكْ[1].

ومن هذا المنطلق اللغوي، أُطلق على الأجر السنوي أو الشهري لفظ (راتب) لكونه يتميز بالصفة التكرارية الثابتة والمستمرة التي لا تنقطع، والمستقرة في وعاء زمني معلوم.

2/ تعريف الراتب اصطلاحاً: إنتقل لفظ الراتب من حيزه اللغوي الضيق إلى الفضاء الاصطلاحي العام ليعبر عن تلك المستحقات الدورية المنتظمة التي يتقاضاها الفرد لقاء تفرغه لعمل معين[2]، والراتب في الاصطلاح العام لا يقتصر على القطاع العام فحسب، بل يمتد ليشمل أي كسب مالي دوري ناتج عن علاقة تبعية (عقدية أو تنظيمية) بين المشتغل والجهة الموظفة، بهدف تأمين المتطلبات المعيشية الأساسية.

ثانيا: تعريف الراتب في الفقه الإداري

صاغ الفقهاء تعاريف أكثر انضباطاً تتماشى مع خصوصية القانون العام، حيث يُعرف الفقه الراتب بأنه: "المبلغ النقدي الذي تلزم الإدارة العامة بدفعه للموظف العام بصفة دورية وشهرية منتظمة، كمقابل قانوني واستحقاقي مباشر لقاء قيامه بأعباء الوظيفة وتفرغه

[1] ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان، المجلد 1، مادة (رتب) ص 411.

[2] مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، ط 4، 2004، مادة (رتب)، ص 326.

لخدمة المرفق العام[1]، ويؤكد الفقه هنا على الطبيعة التنظيمية للراتب، فهو ليس محلاً للتفاوض أو المساومة، بل تحدده الدولة بشكل انفرادي تالياً لشروط تولي الوظيفة.

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

يرى الدكتور عمار بوضياف في تعريفه للراتب على أنه: " الراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة"[3]، ويقوم هذا التعريف على ركنين أساسيين، أولهما المقابل المادي وثانيهما شرط التفرغ والانقطاع التام لمزاولة المهام الوظيفية لصالح الإدارة المستخدمة، مما يجعل من الراتب أثراً قانونياً مترتباً على تكريس الجهد والوقت لخدمة المرفق العام".

ثالثا: تعريف الراتب في التشريع الجزائري

بالانتقال إلى المقاربة التشريعية الجزائرية، نجد أن المشرع كعادته في تجنب صياغة التعاريف النظرية وتركها للفقه لم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً للراتب بعبارات صريحة في الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإكتفى بتكريس الحق في الراتب كأثر قانوني مباشر وملازم لعملية أداء الخدمة، وهو ما تجسد صراحة في نص

[1] عوابدي عمار، القانون الإداري (النظام الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط 4، 2008، ص 245.

[2] إسماعيل لعمرات، العلمي قعبي، خوذير رابحي، الحقوق المادي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، ل. م. د، في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، سنة 2025/2024، ص13.

[3] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 121.

المادة 32 حيث نصت على أنه: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب"[1] والتي جعلت من التنفيذ الفعلي للواجبات الوظيفية الشرط الجوهري والوحيد لاستحقاق المقابل المالي.

ليتولى بعد ذلك المرسوم التنفيذي رقم 10-300[2]، الذي يحدد العناصر المكونة للراتب وكيفيات دفعها، ضبط أجزائه بالتأكيد على أن الراتب يتكون من "الراتب الرئيسي" الناتج عن شبكة الأرقام الاستدلالية، مضافاً إليه التعويضات الممنوحة.

وهو ما يعني أن المشرع الجزائري يرى الراتب بمنظور نظامي مركب (هيكلي) يجمع بين الأجر الأساسي المستقر والملحقات التحفيزية.

كما تشير المواد من 114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03[3]، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لمختلف التصنيفات المتعلقة بالراتب من مجموعات وأصناف ودفع للرواتب، وقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 23-54[4]، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

يُستخلص من المقاربات التعريفية السابقة أن الراتب يُمثل تدفقاً مالياً دورياً يُصرف شهرياً للموظف العام كتعويض مادي مباشر عن الأداء الفعلي لمهامه الوظيفية.

[1] أنظر المادة 32 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 10-300 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، الذي يحدد العناصر المكونة للراتب وكيفيات دفعها، ج ر ج ج، ع 72، لسنة 2010.

[3] أنظر المواد من 114 إلى 126 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[4] المرسوم الرئاسي رقم 23-54، مؤرخ في 16 جانفي 2023، يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، ع 03، الصادر بتاريخ 20 جانفي 2023.

رابعاً: خصائص الراتب

تتحدد الطبيعة القانونية للراتب من خلال مجموعة من الخصائص الجوهرية التي تميزه كاستحقاق وظيفي، ويمكن حصر أبرز هذه السمات فيما يلي:

- ✓ **مقابل العمل المؤدى:** لا يدفع الراتب إلى حساب الموظف إلا بعد العمل المؤدى وذلك بالتقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه حتى ولو لم يؤدى خلال اليوم، أي عمل وهي قاعدة معروفة منذ السابق في نصوص المحاسبة العمومية لأن الموظف لابد أن يضمن استمرارية المرفق العام، وقد حسمت المادة 212 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية طبيعة الراتب بقولها: "يمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف"[1].
- ✓ **الطابع النقدي للمراتب:** فلا يدفع راتب الموظف إلا نقداً.
- ✓ **الطابع التنظيمي:** فالراتب تحكمه قواعد قانونية مصدرها القانون أو التنظيم.
- ✓ **الطابع الشهري:** يدفع راتب الموظفين كل نهاية شهر.
- ✓ **عدم الجمع بين الرواتب:** فالموظف مطالب وملزم بأن يكرس كامل وقته لأعمال وظيفته ولا يمكن له في هذا الصدد أن يمارس أي نشاط مربح سواء كان تجارياً، اقتصادياً في إدارة عامة أو نشاط خاص مربح إلا في حالات استثنائية بنص القانون[2].

وهذا ما ورده المشرع الجزائري في نص المادة 43 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه"[3].

[1] أنظر المادة 212 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] مسعودة حداش، مسعودة مكشتي، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، سنة 2024/2023، ص46.

[3] أنظر المادة 43 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

الفرع الثاني: مكونات الراتب

من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجده قد أكد في المادة 32 أنه لابد من أداء خدمة للحصول على راتب فلا راتب بلا خدمة كما حدد مكونات الراتب من خلال المادة 119 التي نصها ما يلي: "يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من: الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات، يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"[1].

أولاً: الراتب الرئيسي

يعرف الراتب الرئيسي بأنه القيمة النقدية المحددة للموظف العام استناداً إلى رتبته ضمن السلم الوطني للمناصب؛ حيث يتم توزيع هذه المناصب وفق نظام الفئات والدرجات.

ويتطابق هذا المقابل المالي مع الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الذي تنتمي إليه الرتبة، وذلك إعمالاً لنص المادة 121 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية المرتبطة بالرتبة التي ينتمي إليها الموظف"[2].

يتم تحديد المستحقات المالية لكافة فئات الموظفين العموميين استناداً إلى المنظومة القانونية التي أرساها المرسوم الرئاسي رقم 07-304[3]، والذي يمثل الإطار المرجعي للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

[1] أنظر المادة 119 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 121 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[3] المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 17 رمضان عام 1428، الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، ع 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2017.

وقد شهدت هذه المنظومة تحيناً جوهرياً بموجب المرسوم الرئاسي رقم 23-54[1] الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم لضمان مراجعة الأرقام الاستدلالية بما يتوافق مع السياسة الاجتماعية للدولة.

حيث حافظ المشرع على القيمة المرجعية للنقطة الاستدلالية المحددة بـ خمسة وأربعين ديناراً جزائرياً (45 دج) بموجب المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 التي نصت على: " تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بـ خمسة وأربعين دينارا (45 دج)"[2] مع مراجعة الأرقام الاستدلالية الدنيا للأصناف والدرجات لرفع القيمة الإجمالية للرواتب بناءً على الشبكة الاستدلالية المعدلة بموجب المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 23-54[3] الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

01- طريقة حساب الراتب الرئيسي

تشكّل المنظومة القانونية للرواتب في الوظيفة العمومية الجزائرية حجر الأساس في تنظيم العلاقة المالية بين الإدارة والموظف، حيث ضبط المشرّع الجزائري آليات احتساب الأجر بدقة لضمان الشفافية والتوازن المالي، وتتضح هذه الآلية بجلاء في نص المادة 122[4] من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تحدد القواعد الرياضية لبناء الراتب الرئيسي، تؤصل المادة لقاعدة تراكمية واضحة، حيث يُشتق الراتب الرئيسي من خلال تحديد الرقم الاستدلالي الأدنى المخصص لصنف ترتيب الرتبة ويُضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة التي يشغلها الموظف نتيجة أقدميته.

[1] المرسوم الرئاسي رقم 23-54، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 07-304، المصدر السابق.

[3] أنظر المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 23-54، المصدر السابق.

[4] أنظر المادة 122 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

وعليه فإن الرقم الاستدلالي الإجمالي الناتج عن هذا الجمع هو الذي يُضرب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية المحددة بموجب المراسيم الرئاسية، لينتج عن هذه المعادلة التشريعية المرتب الرئيسي للموظف.

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

مثال عن حساب راتب موظف مصنف في الصنف 10، الدرجة 07 يحدد الراتب كما يلي[1]:

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 10: 453.
- الرقم الاستدلالي في الدرجة السابعة: 159.

المرتب الأساسي

- 20358=453×45.
- الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة.
- 612= 453+159.
- ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمراتب الذي يساوي 612 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج.
- 27540=45×612

إن الرقم الاستدلالي الموافق للصنف وكذا الرقم الاستدلالي في الدرجة يأخذ عادة شكل جدول تحت عنوان الشبكة الاستدلالية للمرتبات، وهي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه[2].

[1] مخلوفي إمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة 2017/2016، ص 24.

[2] أنظر المادة 2 والمادة 3 من المرسوم رقم 07-304، المصدر السابق.

ثانياً: التعويضات والعلاوات

تُمثل الملحقات المالية للراتب الرئيسي والمتمثلة في التعويضات والعلاوات أداة استراتيجية وظفها المشرع الجزائري لتحقيق التوازن التنافسي داخل بيئة المرفق العام، وتحفيز العنصر البشري على رفع كفاءة الأداء.

1/ التعويضات: وهي المبالغ التي تضاف إلى الراتب الرئيسي لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا يمكن ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل أو لتعويض الخبرة المكتسبة أو الساعات الإضافية أو الخدمة الدائمة أو المصاريف الناتجة عن ممارسة المهام وهي تختلف حسب اختلاف أسلاك الموظفين.

2/ العلاوات: هي مبلغ من المال يمنح للعامل مقابل كمية عمل مؤداة أو مقابل العمل المنتج أو تشجيع للعمال للبقاء في المؤسسة كعلاوة تحسين الأداء علاوة المردودية... إلخ وهي تمنح بواسطة نص قانوني يحدد المستفيد منها والمبلغ وما إلى ذلك[1].

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يُلاحظ أن المشرع قد اعتمد تمييزاً اصطلاحياً دقيقاً في الفصل الأول من الباب الخامس عند تنظيمه لعناصر الراتب، حيث أفرد مصطلح "التعويضات" في المادة 124 منه ليربطها مباشرة بالجهد المنتج والإنتاجية، بنصه على أنها تخصص "للمردودية وتحسين الأداء"[2]، كما مدّد نطاقها في المادة 125 لتشمل التعويض عن المشاق المهنية الملازمة لبعض الوظائف[3]، وفي المقابل آثر المشرع استخدام مصطلح "العلاوات" في المادة 126 ليربطه بخصوصية المنصب أو المهام الموكلة للموظف بموجب القوانين الأساسية الخاصة[4].

[1] مسعودة حداش، مسعودة مكشتي، المرجع السابق، ص ص 48-49.

[2] أنظر المادة 124 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[3] أنظر المادة 125 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[4] أنظر المادة 126 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

وتأسيساً على التمايز الاصطلاحي المتقدم، يتعدى اختلاف الاستراتيجية التشريعية بين "التعويضات" و"العلاوات" مجرد المسميات اللفظية ليتحول إلى اختلاف جوهري في طبيعة البناء الهيكلي والمرونة المالية لكل منهما.

وتتجلى هذه المرونة بوضوح في جعل التعويضات أداة مالية ديناميكية تخضع لمنطق التحفيز المتغير والتقييم الدوري، إذ يربطها المشرع مباشرة بنظام التنقيط التقييمي الذي يخضع له الموظف من قبل سلطته السلمية، وهو ما يتجسد في تعويض المردودية والذي لا يُمثل مبلغاً جامداً بل يخضع لشبكة تنقيط دورية تتراوح بين (0 إلى 40 نقطة) بناءً على الكفاءة والإنتاجية الفعلية[1].

وبالمقابل تتميز "العلاوات "بطابع ثبات واستقرار نسبي يرتبط بوعاء الراتب الرئيسي بصفة مباشرة، حيث تُصاغ غالباً في شكل نسب مئوية ثابتة ومحددة سلفاً في القوانين الأساسية الخاصة، وتُستحق بمجرد شغل الرتبة أو المنصب لتغطية تبعات هيكلية مستديمة كعلاوة التأهيل أو علاوة الإلزام[2].

ويؤكد هذا التباين التقييمي رغبة المشرع في الموازنة بين نوعين من الحقوق المكملة حقوق مالية ثابتة تضمن الحد الأدنى من الاستقرار الوظيفي المرتبط بخصوصية السلك المهني (العلاوات)، وحقوق مالية مرنة ومحفزة تظل رهينة المجهود الفردي والانضباط الميداني للموظف (التعويضات).

[1] المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، ع 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008.

[2] أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المصدر نفسه.

ثالثا: العطل السنوية والغيابات مدفوعة الأجر

يمثل هذا الحق استثناءً من القاعدة العامة الأجر مقابل العمل، حيث يستمر الموظف في تقاضي راتبه رغم توقفه عن أداء مهامه الوظيفية، مراعاةً لاعتبارات صحية اجتماعية أو عائلية.

1/ أيام الراحة القانونية والعطل مدفوعة الأجر: يكفل التشريع الوظيفي المعمول به للموظف الحق في فترات الراحة القانونية، والتي تشمل يوماً كاملاً للراحة الأسبوعية بالإضافة إلى أيام العطل مدفوعة الأجر المحددة قانوناً.

ومع ذلك، يمنح المشرّع الإدارة المرونة التنظيمية لتأجيل يوم الراحة الأسبوعي سياق تنظيم العمل إذا ما اقتضت ضرورة المصلحة العامة ذلك. وفي المقابل، وتكريساً لعدم إسقاط هذا الحق، يقرر القانون حماية خاصة للعاملين في أيام الراحة القانونية، حيث يُمنح الموظف الذي استُدعي للعمل خلالها الحق في الاستفادة من راحة تعويضية تكافئ نفس المدة الزمنية التي قضاها في العمل، على أن تُحدد الآليات التقييدية والكيفيات الإجرائية لتطبيق هذه الأحكام عن طريق التنظيم[1].

2/ العطل السنوية: يكفل التشريع الوظيفي للموظف العمومي حقاً ثابتاً في عطلة سنوية مدفوعة الأجر تُحتسب بواقع يومين ونصف عن كل شهر عمل وبسقف أقصى لا يتجاوز ثلاثين يوماً في السنة، مع إقرار مدد إضافية للعاملين في الجنوب أو الخارج، واعتماد نظام الحصة النسبية والمعادلات التفضيلية (اعتبار 24 يوماً شهراً كاملاً، و15 يوماً لحديثي التوظيف) لضبط وعاء الاستحقاق الذي تدخل فيه فترات العمل الفعلي وما بحكمها كعطل الأمومة، والمرض والخدمة الوطنية.

[1] أنظر المواد 191-192-193 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

وتحاط هذه العطلة بحماية قانونية تحظر إنهاء علاقة العمل خلالها أو تعويضها مالياً أو تأجيلها تلقائياً، مع تمكين الإدارة حصراً من جدولتها، أو تجزئتها، أو تأجيلها في حدود سنتين، أو حتى قطعها لاستدعاء الموظف للضرورة الملحة، على أن يتسبب المرض المبرر في توقيف العطلة السنوية مؤقتاً والتحول للوضعية المرضية الخاضعة للمراقبة الطبية، شريطة ألا تمنح العطل المرضية طويلة الأمد حقاً في العطلة السنوية يتجاوز الشهر الواحد[1].

رابعا: الغيابات المرخصة دون فقدان الراتب

سمح المشرع الجزائري للموظف بالتغيب لفترات قصيرة ومحددة لأسباب نص عليها القانون مع بقاء الراتب ساري المفعول وهي:

1/ تراخيص للغياب: يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية: لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب، لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به، للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية، ويمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية[2].

[1] أنظر المواد 194 إلى 206 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[2] أنظر المادة 208 والمادة 209 من الأمر 06-03، المصدر نفسه.

2/ أداء فريضة الحج: سمح المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03، للموظف بالتغيب لفترة محددة لأداء فريضة الحج، مع اعتبار هذه الفترات خدمة فعلية مدفوعة الأجر بالكامل وذلك تقديرا لظروف الموظف الإنسانية والاجتماعية وهو ما نصت عليه المادة 210: " للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة".

ويمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر[1].

3/ المناسبات العائلية: للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه[2].

4/ عطلة الأمومة: تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به، كما يحق للموظفة المرضعة، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة[3].

[1] أنظر المادة 210 والمادة 211 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 212 من الأمر 06-03، المصدر نفسه.

[3] أنظر المادة 213 والمادة 214 من الأمر 06-03، المصدر نفسه.

الفرع الثالث: الحماية القانونية للحقوق المالية المباشرة للموظف

إن إقرار الحقوق المالية في التشريع الجزائري لم يتوقف عند حد منحها، بل امتد لضمان سلامة وصولها إلى الموظف وحمايتها من أي اقتطاع غير قانوني، وذلك عبر مجموعة من الآليات والضمانات.

أولاً: مبدأ عدم جواز الاقتطاع إلا بنص قانوني

يكرس المشرع الجزائري قاعدة ذهبية تقضي بأن راتب الموظف وما يلحق به من علاوات هو حق مكتسب بمجرد أداء الخدمة.

1/ الحماية من تعسف الإدارة: لا يجوز للإدارة اللجوء إلى اقتطاع أي جزء من الراتب إلا في حالات محددة قانوناً (مثل الغياب غير المبرر، أو كإجراء تأديبي من الدرجة الثالثة أو الرابعة).

2/ الرقابة المالية: تخضع عمليات صرف الرواتب لرقابة سابقة من طرف المراقب الميزانياتي لضمان مطابقتها للميزانية المقررة وعدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظف[1].

ثانياً: حماية الراتب من دائنيه

نظراً للطابع المعيشي للراتب، لم يترك المشرع دائن الموظف (سواء كان بنكاً أو شخصاً عادياً) يحجز على كامل الراتب، بل وضع نظاماً يسمى القسم القابل للحجز وهذا ما يتجلى في المرسوم رقم 95-25[2]، المتعلق بكيفيات الحجز على الأجور والرواتب والمبالغ المقتطعة منها.

[1] عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 312.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 95-25 المؤرخ في 25 جانفي 1995، المتعلق بكيفيات الحجز على الأجور والرواتب والمبالغ المقتطعة منها، ج ر ج ج، ع 06، لعام 1995.

1/ تدرج نسب الحجز: يتم الحجز على الراتب وفق نسب مئوية تصاعدية ترتفع كلما زاد دخل الموظف مع ترك "حد أدنى للمعيشة" لا يمكن المساس به تحت أي ظرف.

2/ استثناء النفقة: يستثنى دين النفقة الزوجية من هذه النسب، حيث تعطى له الأولوية في الاقتطاع نظراً لطابعه الإنساني الاستعجالي[1].

ثالثاً: الامتياز القانوني للرواتب

في حالة ما إذا واجهت المؤسسة المستخدمة صعوبات مالية أو إفلاس (بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي)، فإن ديون الموظفين المتمثلة في الأجور والتعويضات تعتبر "ديوناً ممتازة".

تصنف أجور الموظفين في المرتبة الأولى قبل ديون الدولة ودائنين آخرين، حيث يجب سداد مستحقات الموظف عن الأشهر الأخيرة قبل توزيع أي أموال على باقي الدائنين[2].

رابعاً: الحق في المنازعة القضائية

إذا أخلت الإدارة بالتزاماتها المالية (كالتأخر في الدفع أو الخطأ في حساب العلاوات) منح القانون للموظف حق اللجوء إلى القضاء الإداري.

1/ دعوى القضاء الكامل: يمكن للموظف رفع دعوى للمطالبة بمستحقاته المالية المترتبة عن المسار المهني كما يمكنه المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن تأخر الإدارة في صرف حقوقه المادية.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 95-25، المصدر السابق.

[2] بوسماحة محمد، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2014، ص 198.

2/ عدم سقوط الحق بالتقادم السريع: تخضع الحقوق المالية للموظف لآجال تقادم تضمن له فترة كافية للمطالبة بحقوقه قبل سقوطها بالزمن[1].

يمكنك الإشارة إلى أن هذه الحماية القانونية تهدف بالدرجة الأولى إلى الحفاظ على هيبة الوظيفة العامة، فالموظف الذي يتمتع بحماية مالية قوية يكون أقل عرضة لإغراءات الفساد المالي (الرشوة)، مما يجعل الحماية القانونية للراتب أداة غير مباشرة لمكافحة الفساد الإداري.

المطلب الثاني: الترقية المهنية كأثر مالي و وظيفي

يخضع الموظف العام لمركز قانوني وتنظيمي تُحدده النصوص التشريعية واللوائح التنظيمية، وهو ما يخول له مجموعة من الحقوق المالية الجوهرية التي تشمل الرواتب المكافآت، والحوافز، بالإضافة إلى نظام العلاوات.

ومن أبرز هذه الحقوق والضمانات الوظيفية تأتي الترقية، باعتبارها أداة لتحفيز الموظف وتطوير مساره المهني، وهي الموضوع الذي سيتناوله هذا المطلب بالتفصيل.

الفرع الأول: تعريف الترقية

يعد مفهوم الترقية أحد المرتكزات الجوهرية التي يقوم عليها نظام المسار المهني في الوظيفة العمومية، نظراً لارتباطه الوثيق بالحقوق الأدبية والمالية للموظف العام وتأصيلاً لهذا المفهوم من الناحيتين اللغوية والاصطلاحية، يمكن صياغته على النحو الآتي:

[1] رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (تنظيم واختصاص القضاء الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013، ص 245.

أولاً: تعريف الترقية لغة

تُشتق كلمة "الترقية" في اللسان العربي من الفعل الثلاثي (رَقِيَ) ويقال: رَقِيَ في الشيء أو رَقِيَ في السلم رُقِيّاً وتَرَقّياً أي صَعِدَ، وارتقى فوقه صعد، والرَّقِيُّ هو الصعود والارتفاع من أسفل إلى أعلى.

والترقية هي مصدر الفعل الرباعي المتعدي (رَقَّى)، ويُقال: رقّاهُ ترقيةً أي رفَعَ درجته وصعَّدهُ[1]، ومنه فإن المفهوم اللغوي للترقية يحمل دائماً دلالة السمو، والارتفاع، والانتقال من وضعية أدنى إلى وضعية أعلى مادية كانت أو معنوية.

ثانيا: تعريف الترقية في الاصطلاح الإداري

تباينت التعاريف الفقهية تبعاً للزاوية النظرية التي ينطلق منها الباحث، ويمكن إجمالها في اتجاهين رئيسيين:

أ- الاتجاه الأول (التركيز على الرتبة والمسؤولية)

يُعرّفها جانب من الفقه الإداري بأنها: "نقل الموظف العام من رتبته أو وظيفته الحالية إلى رتبة أو وظيفة أخرى أعلى منها في التدرج الإداري، بما يترتب على ذلك من زيادة في مسؤولياته وتبعاته الإدارية، ويصاحبها عادةً زيادة مادية في أجر الموظف"[2].

[1] أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور)، لسان العرب، المجلد الخامس، دار صادر، بيروت، ط3، 2004 مادة (ر ق ي)، ص 173.

[2] ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 412.

ب- الاتجاه الثاني (التركيز على المسار المهني)

يرى آخرون أنها: "الأداة القانونية والتنظيمية التي تسمح للموظف بالتقدم المطرد عبر درجات وسلالم الوظيفة العمومية خلال حياته المهنية، مكافأةً له على أقدميته أو كفاءته مما يضمن له التدرج الوظيفي الرأسي والأفقي"[1].

ثالثاً: الترقية في التشريع الجزائري (الأمر رقم 06-03)

تعد الترقية حقاً جوهرياً كفله المشرع الجزائري للموظف العمومي بموجب الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تطبيقاً للمادة 38 والتي نصت: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"[2]، وتماشياً مع الفقه الإداري، لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً نظرياً جامداً للترقية وإنما حدد ماهيتها الإجرائية في المادة 106 من الأمر نفسه، حيث اعتبرها انتقالاً نظامياً للموظف العام يسهم في تطور مساره المهني، وقسمها موضوعياً إلى نمطين رئيسيين:

1/ الترقية في الدرجات: وهي التدرج المهني الأفقي للموظف، والمتمثل في صعوده عبر الدرجات المحددة لرتبته بناءً على معيار الأقدمية ونظام التنقيط التقييمي الدوري (المدد الدنيا، المتوسطة، والقصوى)، وهو ما يتجلى في نص المادة 106 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تنص على أنه: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"[3]، كما يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة وفقاً لأحكام المادة 11 والمادة 12 من المرسوم 07-304[4].

[1] عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4، 2010 ص 215.

[2] أنظر المادة 38 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[3] أنظر المادة 106 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[4] أنظر المادة11 والمادة12 من المرسوم رقم 07-304، المصدر السابق.

2/ الترقية في الرتبة: وهي التدرج المهني (الرأسي أو العمودي)، والمتمثلة في انتقال الموظف من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى الموالي، وذلك وفق آليات محددة قانوناً (كالامتحان المهني، أو على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل، أو الفحص المهني)، وهو ما يتضح في نص المادة 107 الفقرة1 من الأمر نفسه بنصها على أنه: "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة..." [1].

3/ الترقية في المناصب العليا: تُمثل الترقية في المناصب العليا في التشريع الجزائري أداةً ديناميكية لتفعيل كفاءة المرفق العام وتطوير أدائه الوظيفي، إذ لا تُعد الترقية في هذا السياق تدرجاً في السلم الإداري للموظف من رتبة إلى رتبة أعلى فحسب، بل هي تكليفٌ بمسؤولياتِ تسييرٍ أو تأطيرٍ أو تنسيقٍ نوعية بموجب سلطة تقديرية تملكها الإدارة، وقد أحاط المشرّع التعيين في هذه المناصب بجملة من الشروط الموضوعية التي تزاوج بين الأقدمية المهنية وإثبات الكفاءة والتأهيل، مع الحفاظ على صفتها المميّزة المتمثلة في كونها مناصب "غير دائمة"، قابلة للإلغاء أو إنهاء المهام تبعاً لمتطلبات المصلحة العامة، ويترتب على شغل هذه المناصب حزمة من الحقوق المالية والامتيازات النظامية التي تُضاف إلى الراتب الأساسي للموظف في رتبته الأصلية كتعويضٍ عن جسامة المسؤولية الملقاة على عاتقه[2].

الفرع الثاني: أنواع الترقية في التشريع الجزائري

تتعدد صور الترقية في المنظومة التشريعية الجزائرية، حيث حددت المادة 107 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عدة أنماط يمكن حصرها ضمن آليات التدرج الوظيفي المتاحة للموظف العام، وتحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق هذه المادة، وتتمثل فيما يلي:

[1] أنظر المادة 107(الفقرة 1) من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 10 إلى المادة 18 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

أولا: الترقية على أساس الشهادة

تعد الترقية على أساس الشهادة آلية استراتيجية اعتمدها المشرع الجزائري في المادة 107 المطة 1 من الأمر رقم 06-03، لربط التطور المهني بالتحصيل العلمي، حيث تتيح ترقية الموظفين الذين يثبتون حيازة المؤهلات المطلوبة أثناء[1].

وتتميز هذه الآلية بكونها ترقية مقيدة لا تخضع للتنافسية أو السلطة التقديرية للإدارة بل تدور وجوداً وعدماً مع شرط تثمين الشهادة المحصل عليها ومدى مطابقتها للمناصب المالية الشاغرة وفقاً لما ضبطه المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل للنظام التعويضي للموظفين[2]، مما يضمن مواكبة الإدارة للكفاءات المتجددة.

ثانيا: الترقية بعد تكوين متخصص

تعد الترقية بعد تكوين متخصص من الآليات التنظيمية التي استهدف المشرع الجزائري من خلالها تكريس مفهوم الإدارة المتطورة عبر ربط التدرج الوظيفي العمودي بالتأهيل المستمر، إذ نصت المادة 107 المطة 2 من الأمر رقم 06-03 على إدراج التكوين المتخصص كمسار نظامي لانتقال الموظف إلى الرتبة الأعلى مباشرة[3].

وتتميز هذه الآلية بطبيعة إجرائية مزدوجة، حيث تجمع بين الحق المالي للموظف في الترقية، والتزام الإدارة بإخضاعه لبرامج تدريبية تخصصية مسبقة تُنفذ بالتنسيق مع معاهد ومؤسسات التكوين المؤهلة قانونًا وفقًا لما تحدده المراسيم التنفيذية والقوانين الأساسية

[1] أنظر المادة 107 (المطة 1) من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المحدد للأحكام المشتركة للنظام التعويضي للموظفين، ج ر ج ج، ع 66، لعام 2016.

[3] أنظر المادة 107 (المطة 2) من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

الخاصة[1]، مما ينعكس إيجابًا على تحسين المردودية وتجديد الدماء في الهياكل الإدارية بناءً على معيار الكفاءة المكتسبة لا الأقدمية المجردة.

ثالثا: الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

تُشكّل الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني الدعامة الأساسية لمبدأ تكافؤ الفرص والجدارة داخل المسار الوظيفي، إذ أقرّها المشرع الجزائري في المادة 107 المطة 3 من الأمر رقم 06-03، كآلية رئيسية للتدرج العمودي نحو الرتبة الأعلى مباشرة[2].

وتتميّز هذه الطريقة بطبيعتها التنافسية المحضة التي تنقل الترقية من فلك السلطة التقديرية للإدارة إلى فلك الاستحقاق الفعلي، حيث يلتزم الموظفون الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة باجتياز اختبارات كتابية أو شفهية تشرف عليها لجان مختصة، وتُجرى شروطها وإجراءات تنظيمها وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجرائها[3]، مما يضمن اختيار العناصر الأكثر كفاءة وقدرة على تحمل التبعات والمسؤوليات الملازمة للرتبة الجديدة.

رابعا: الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل

تُمثل الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الأداة القانونية الأبرز لتثمين الخبرة الميدانية والأقدمية الإدارية للموظف العام، إذ أقرّها المشرع الجزائري في المادة 107 المطة 4 من الأمر رقم 06-03 كمسار رابع للتدرج الوظيفي العمودي[4].

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، الذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين المحسن في المؤسسات والإدارات العمومية وتسييره، ج ر ج ج، ع 44، لعام 2020.

[2] أنظر المادة 107 (المطة 3) من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433، الموافق 25 أبريل 2012، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجرائها.

[4] أنظر المادة 107 (المطة 4) من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

وتتميز هذه الآلية بطبيعتها التقديرية المشتركة التي توازن بين سلطة الإدارة ورعاية الشركاء الاجتماعيين، حيث لا تتم بطريقة تلقائية، بل تستلزم استيفاء الموظف لأقدمية نظامية معتبرة تؤهله للتسجيل في قائمة سنوية تخضع إجبارياً لعرضها وأخذ الرأي الافتراضي المسبق بشأنها من قِبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، ومع ذلك لا يستفيد الموظف من الترقية عند التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين[1].

ويضمن هذا الإجراء الجماعي حماية الحق الأدبي والمالي للموظف من التعسف والاعتماد على معايير موضوعية في المفاضلة كالتنقيط السنوي، والانضباط، والجهد الإداري المبذول لشغل الرتبة الأعلى مباشرة.

الفرع الثالث: الحماية القانونية لحق الموظف في الترقية

تتجلى الحماية القانونية لحق الترقية في مجموع القواعد الموضوعية والإجرائية التي تمنع الإدارة من الانحراف بالسلطة عند منح أو حجب الترقية، وتتمثل هذه الضمانات فيما يلي:

أولاً: خضوع الترقية لمبدأ "المشروعية القانونية"

لا تملك الإدارة سلطة مطلقة في ترقية الموظفين، بل هي مقيدة بضوابط نص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تشمل الحماية هنا:

1/ تحديد طرق الترقية: حصر المشرع طرق الترقية (الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة عن طريق الامتحان المهني، أو على سبيل الاختيار، أو الشهادة)، هذا التحديد يمنع الإدارة من ابتكار طرق غير قانونية لتمييز موظف عن آخر[2].

[1] أنظر المادة 107(الفقرة 2) من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

[2] أنظر المواد 106 إلى 111، من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

2/ شرط الأقدمية: الحماية هنا تكمن في أن القانون يفرض حداً أدنى من الأقدمية للترقية مما يحمي الموظفين القدامى من تجاوزهم من طرف موظفين أقل خبرة دون سند قانوني.

ثانياً: الدور الرقابي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان المتساوية الأعضاء صمام الأمان الحقيقي لحماية حق الترقية، وتتمثل مهامها الحمائية في:

1/ إلزامية الاستشارة: لا يمكن للإدارة إصدار جداول الترقية السنوية (خاصة الترقية على سبيل الاختيار) دون أخذ الرأي التقني لهذه اللجان التي تضم ممثلين عن الموظفين.

2/ الشفافية في الترتيب: تضمن هذه اللجان مراجعة القوائم والتأكد من احترام ترتيب الموظفين بناءً على الكفاءة والأقدمية والنقطة الإدارية، مما يقلص من دائرة المحسوبية[1].

ثالثاً: حق الموظف في الاطلاع والتظلم

منح المشرع للموظف آليات مباشرة للدفاع عن حقه في الترقية في حال شعوره بالإجحاف:

1/ نشر جداول الترقية: تلتزم الإدارة بنشر القوائم الاسمية للموظفين المقترحين للترقية وهذا الإشهار هو وسيلة حماية تمكن الموظف من مراقبة وضعيته مقارنة بزملائه.

2/ التظلم الإداري: للموظف الحق في تقديم تظلم أمام الإدارة أو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حال تم إسقاط اسمه من جداول الترقية رغم استيفائه للشروط[2].

[1] عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ريحانة، الجزائر، 2015، ص 230.

[2] نصر الدين أحمودة، قانون الوظيفة العمومية على ضوء أحدث النصوص التشريعية والتنظيمية، دار هومة، الجزائر 2019، ص 168.

رابعاً: الرقابة القضائية على قرارات الترقية

تعتبر الحماية القضائية هي الحماية الأقوى لحق الترقية، حيث استقر الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الجزائري على ما يلي:

1/ إلغاء القرارات المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة: يمكن للقضاء الإداري إلغاء قرارات الترقية إذا ثبت أن الإدارة تخطت موظفاً أكثر كفاءة وأقدمية لغرض غير مهني.

2/ التعويض عن ضياع فرصة الترقية: في حالات معينة، يمكن للموظف المطالبة بتعويض مالي إذا ثبت أن خطأً إدارياً حرمه من الترقية في وقتها القانوني[1].

إن الحماية القانونية لحق الترقية تهدف إلى تحويل الترقية من منحة تمنحها الإدارة لمن تشاء، إلى استحقاق قانوني يخضع لمعايير موضوعية قابلة للرقابة الإدارية والقضائية مما يعزز ثقة الموظف في مؤسسته.

[1] سعيد مقدم، الوظيفة العامة في الجزائر (بين النظري والتطبيق)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 305.

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية والضمانات ذات الأثر المالي

تعتبر الحقوق الاجتماعية ذات الأثر المالي كحلقة وصل جوهرية، حيث تجمع بين الحماية الرعائية والالتزام المالي للدولة تجاه موظفيها، لتبرز في مجموعة الامتيازات والمنافع التي يقرها الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين المكملة له والتي لا تدخل ضمن الراتب الرئيسي كقيمة ثابتة مقابل العمل بل تترتب كالتزامات مالية على عاتق الإدارة لمواجهة أعباء اجتماعية أو مخاطر مهنية تطرأ على الموظف.

المطلب الأول: المنظومة التعويضية ذات الأثر المالي للموظف العام

تشكل المنظومة التعويضية ركيزة أساسية في النظام الأُجري للموظف العمومي حيث تهدف إلى جبر الأضرار المهنية وتغطية الأعباء العائلية وهي ترتبط بظروف الموظف الشخصية والمكانية والمهنية.

الفرع الأول: التعويضات المرتبطة بالوضع العائلي

تهدف هذه التعويضات إلى مساعدة الموظف على تحمل التكاليف المترتبة على أعبائه الأسرية، وهي تجسيد للبعد الاجتماعي للوظيفة العامة، وهذا ما جاء في نص المادة 124 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: "يتقاضى الموظف، مقابل أداء المهام المنوطة به، راتبا، كما يتقاضى علاوات وتعويضات، طبقا للتنظيم المعمول به"[1].

وتتمثل أساسا في المنح العائلية، ومنحة الأجر الوحيد التي تصرف للموظف الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مهني مأجور، بالإضافة إلى منحة التمدرس، وتتميز هذه المنح بكونها غير خاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي أو الضريبة على الدخل الإجمالي.

[1] أنظر المادة 124 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

1/ المنح العائلية: تُصرف عن كل طفل تحت كفالة الموظف ضمن السن القانونية أو لمتابعة الدراسة.

2/ منحة الأجر الوحيد: تمنح للموظف المتزوج الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مهني مأجور، وهي تهدف إلى دعم القدرة الشرائية للعائلات التي تعتمد على دخل واحد.

3/ علاوة التمدرس: تُصرف مرة واحدة سنوياً مع الدخول المدرسي لمساعدة الموظف على اقتناء المستلزمات المدرسية لأبنائه[1].

الفرع الثاني: التعويض عن الضرر والعدوى والخطر

نظراً لكون بعض الأسلاك والقطاعات الوظيفية (مثل الصحة، الحماية المدنية أو الأشغال العمومية) تتضمن مهامها مخاطر صحية أو جسدية، فقد أقر المشرع تعويضات مادية تهدف إلى تعويض الموظف عن تبعات هذه المخاطر، ويصرف هذا التعويض بناءً على درجة التعرض للخطر أو العدوى، وتحدد نسبته أو مبلغه الجداول التنظيمية الخاصة بكل قطاع، حسب المرسوم التنفيذي رقم 10-300[2]، الذي يحدد العناصر المكونة للراتب وكيفيات دفعها.

كما يشمل هذا النوع من التعويضات جبر الأضرار الناتجة عن حوادث العمل والتعويض عن الساعات الإضافية أو العمل الليلي الذي يرهق القوى الجسدية للموظف[3].

1/ تعويض العدوى: يظهر بوضوح في قطاع الصحة (الأطباء، الممرضون)، حيث يتعامل الموظف مع بيئة موبوءة أو مواد بيولوجية خطيرة.

---

[1] عمار عوابدي، قانون الوظيفة العامة (النظام القانوني للموظف العام)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016 ص 188.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 10-300، المصدر السابق.

[3] نصر الدين أحمودة، الوجيز في شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2018، ص 142.

2/ تعويض الضرر والخطر: يخص الأسلاك التقنية أو الأمنية (عمال النظافة، الحماية المدنية عمال المناجم)، حيث يحتسب التعويض بناءً على درجة الخطورة (خطر ضعيف، متوسط أو مرتفع).

3/ الأداءات المختلفة: في حال تعرض الموظف لضرر جسدي ولم يكن هناك تعويض كافٍ تلتزم الإدارة بالدفع الإداري والتعويض عن حوادث العمل وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم 83-11[1] المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الفرع الثالث: التعويض عن الصعوبات الجغرافية

تعتبر منحة المنطقة أداة قانونية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتوطين الكفاءات في المناطق النائية، لاسيما في الجنوب والهضاب العليا، تهدف هذه المنحة إلى تعويض الموظف عن مشقة العيش في بيئات ذات مناخ قاسي أو تفتقر لبعض المرافق وتُحتسب عادة كنسبة مئوية من الراتب الرئيسي أو الراتب الأساسي القديم حسب بعض القوانين التنظيمية وتتغير قيمتها حسب التصنيف الجغرافي للمنطقة التي يمارس فيها الموظف مهامه، وهذا ما جاء به المرسوم رقم 82-183[2]، المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

كما تهدف هذه المنحة إلى الحد من الهجرة الوظيفية نحو الشمال وتضمن استمرارية المرفق العام في المناطق المعزولة.

[1] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، ع 28، لعام 1983.

[2] المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، ج ر ج ج، والمعدل بالمرسوم التنفيذي 95-28 والتعليمة رقم 01 لعام 2012 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

إضافة إلى منحة المنطقة، دعم المشرع الجزائري المنظومة التعويضية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-189[1]، المؤرخ في 09 مايو 2013، الذي أقر تدابير مالية تحفيزية لفائدة الموظفين العاملين في ولايات الجنوب الكبير، حيث استحدث هذا النص تعويضا شهريا عن السكن للموظفين الذين لا يستفيدون من سكن وظيفي، بالإضافة إلى منحة تعويضية شهرية.

المطلب الثاني: آليات الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية

يعد نظام الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية في الوظيفة العمومية الجزائرية من أدق الأنظمة القانونية، حيث يزاوج بين قواعد الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقواعد العامة للتأمينات الاجتماعية الواردة في القانون 83-11[2] والقانون 83-13[3]، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

تعتبر الحماية الاجتماعية حقاً قانونيا للموظف، تلتزم الدولة من خلاله بتوفير تغطية ضد المخاطر التي قد تمس سلامته الجسدية أو قدرته المادية على العيش الكريم وتتمثل هذه الحماية في نظام التأمين عن المرض، وحوادث العمل، والأمراض المهنية.

الفرع الأول: الأداءات العينية والنقدية (نظام التأمين عن المرض)

يقوم نظام التأمين عن المرض على تقديم نوعين من التعويضات للموظف، تهدف في مجملها إلى الحفاظ على توازنه المالي أثناء فترة العجز المؤقت عن العمل.

---

[1] مرسوم تنفيذي رقم 13-189 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 09 مايو سنة 2013، يتمم المرسوم التنفيذي رقم 10-135 مؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 ماي سنة 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

[2] القانون رقم 83-11، المصدر السابق.

[3] القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، ع 28، لعام 1983.

أولا: الأداءات العينية (التعويض عن العلاج)

تتمثل في تكفل صناديق الضمان الاجتماعي بمصاريف العلاج الطبي، العمليات الجراحية، الأدوية، والتحاليل المخبرية، ويستفيد الموظف عادة من نظام الدفع من قبل الغير (بطاقة الشفاء)، حيث تتحمل الإدارة وصندوق الضمان الاجتماعي الجزء الأكبر من التكلفة مما يحمي الموظف من الإنفاق المباشر الذي قد يرهق ذمته المالية[1].

ثانيا: الأداءات النقدية (التعويض عن الراتب)

عندما يضطر الموظف للتوقف عن العمل بسبب مرض غير مهني، فإنه يستفيد من تعويضات يومية تهدف إلى تعويض الراتب المفقود بحيث يتقاضى خلال الأيام الخمسة عشرة (15) الأولى نسبة تقدر بـ 50% من راتبه اليومي إلا في حالات الأمراض طويلة الأمد أو الاستشفاء حيث تصل لنسبة 100%، ويرتفع التعويض ابتداءً من اليوم السادس عشر(16) إلى 100% من الراتب مما يضمن استمرارية الدخل المالي للموظف رغم توقفه عن أداء الخدمة فعليا[2].

الفرع الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية

وضع المشرع الجزائري حماية خاصة للموظف عندما يكون الضرر الصحي مرتبطا مباشرة بالوظيفة، وهو ما يعرف بالمخاطر المهنية.

أولا: حوادث العمل: يعرف حادث العمل بأنه كل إصابة جسدية ناتجة عن سبب مفاجئ وعنيف بطريق الخطأ أو بفعل قوى خارجية، وتكون مرتبطة بأداء المهام.

[1] أنظر المادة 7 وما يليها من القانون رقم 83-11، المصدر السابق.

[2] عمار بوضياف، شرح قانون الوظيفة العمومية (الأمر 06-03)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 3، 2013، ص 210.

وتشمل الحماية الحادث الذي يقع في مكان العمل، وأيضا حادث الطريق بين المنزل ومكان العمل، بحيث يتقاضى الموظف تعويضاً بنسبة 100% من راتبه ابتداء من اليوم الأول للتوقف، وتتحمل الهيئة المستخدمة الإدارة دفع الراتب في اليوم الأول للحادث كاملا[1].

ثانيا: الأمراض المهنية: هي الأمراض الناتجة عن ممارسة نشاط مهني معين بشكل مستمر مثل الصمم الناتج عن الضجيج، أو أمراض الجهاز التنفسي بسبب الغبار الكيماوي.

يعتمد المشرع الجزائري لإثبات المرض على جداول الأمراض المهنية المحددة تنظيميا فإذا كان مرض الموظف مدرجا في هذه الجداول فإنه يستفيد تلقائيا من نظام التعويض الكامل، وفي حالة أدى الحادث أو المرض إلى عجز دائم كلي أو جزئي، يمنح الموظف ريعاً أو معاش عجز يصرف له مدى الحياة، ويحتسب بناءً على نسبة العجز المحققة[2].

[1] أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-13، المصدر السابق.

[2] سليمان أحمية، طرق تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 144.

الفصل الثاني

نظام التقاعد وآثاره على الحقوق المالية للموظف العمومي

يعد التقاعد المحطة القانونية الختامية للمسار المهني للموظف، وبموجبه تنقضي الرابطة الوظيفية التي تجمعه بالإدارة.

وانطلاقاً من هذه الحتمية، حرص المشرّع على إقرار نظام للمعاشات يهدف إلى ضمان حياة كريمة لمن استوفى الشروط القانونية المقررة.

إن تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للمتقاعدين يظل رهناً بوجود نظام مالي تكافلي يضمن لهم دخلاً ثابتاً، يكفل استمرارية نمط معيشتهم بمستوى يقارب ما كان عليه خلال مسيرتهم المهنية.

ومن منظور اقتصادي، تبرز أهمية المعاش التقاعدي في الحفاظ على القوة الشرائية لهذه الفئة، فضلاً عن دوره الهيكلي في تنظيم سوق العمل، إذ يسهم في تحفيز الإحالة على التقاعد، مما يفسح المجال لاستيعاب طاقات شبابية جديدة ويحد من تفاقم ظاهرة البطالة.

لذا، يُعد توفير الحماية المادية لهذه الفئة من مخاطر الحاجة تجسيداً عملياً لمبدأ التضامن الاجتماعي، وترسيخاً لقيم العدالة التي تقتضي منح الموظف حق الاستراحة والسكينة، تقديراً لما بذله من جهود طوال مسيرته العملية.

وعليه سنتناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين: تناول المبحث الأول: مفهوم التقاعد وأنواعه، ونعالج المبحث الثاني: النظام القانوني لحساب معاش التقاعد وآثار الإحالة عليه.

المبحث الأول: مفهوم التقاعد و أنواعه

إن التقاعد هو الركيزة الأساسية في منظومة التأمينات الاجتماعية، كونه يؤسس لعلاقة قانونية ثلاثية الأطراف (هيئة الضمان الاجتماعي، المؤمن لهم، والمستخدمين) وهي علاقة تنظمها جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة.

المطلب الأول: تعريف التقاعد و أساسه

لقد نصت العديد من النصوص في التشريع الجزائري على حق التقاعد بهدف حماية الموظف من تقلبات الدهر ونكبات الحياة، حيث نظم الإحالة على التقاعد بقوة القانون وحدد ظروفها وعواملها وشروطها، وهذا ما نتطرق إليه من خلال الفرع الأول لتعريف التقاعد و تمييزه عن النظم المشابهة له وفي الفرع الثاني نعرض أساس التقاعد وأهدافه.

الفرع الأول: تعريف التقاعد ومميزاته

وبغية الإحاطة بالإطار المفاهيمي للتقاعد وجب تعريف التقاعد من الناحية القانونية والفقهية وتمييزه عن النظم المشابهة له.

أولا: التعريف التشريعي للتقاعد

نص المشرع الجزائري في المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، على حق الموظف في التقاعد: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"[1]، كما نصت المادة 03 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على أن التقاعد هو: "حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة"[2].

[1] أنظر المادة 33 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] القانون رقم 83-12، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.

ثانيا: التعريف الفقهي للتقاعد

لقد تطرق لتعريف التقاعد عدة فقهاء، نذكر منهم تعريف **الدكتور أحمية سليمان** بقوله أن: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"[1].

كما عرفه **الدكتور مقدم سعيد** بأن التقاعد هو: "الانتهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ويكون ببلوغ الموظف سن التقاعد المحدد قانونا بـ 60 سنة"[2].

من ما سبق نستنتج بأن التقاعد هو الوضعية القانونية النهائية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل أو الخدمة بين الموظف والجهة المستخدمة، إثر بلوغ سن معينة غالباً 60 سنة مكرسة قانوناً، ويترتب عليها تحول الفرد من حالة تقاضي الأجر مقابل الجهد، إلى حالة الاستفادة من معاش دوري مدى الحياة، يمثل مقابلاً للحقوق المكتسبة خلال فترة اشتراكه في الضمان الاجتماعي.

ثالثا: تمييز التقاعد عن النظم المشابهة له

حتى نفهم معنى التقاعد بشكل دقيق، يجب أن نفرق بينه وبين حالات أخرى تنتهي فيها علاقة الموظف بعمله، لكي نميز بين التقاعد والاستقالة والتسريح، مع توثيق الفوارق الجوهرية.

1/ التقاعد مقابل الاستقالة: تعتبر الاستقالة إنهاءً إرادياً للعلاقة الوظيفية بطلب من الموظف، بينما يمثل التقاعد نهاية طبيعية أو قانونية للمسار المهني، تنص المادة 217 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010، ص 331.

على أن "الاستقالة حق معترف به للموظف، يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"[1] حيث يكمن الاختلاف بينهما:

- **من حيث الارادة:** التقاعد غالباً ما يكون بقوة القانون (عند بلوغ السن)، أو اختيارياً بشروط محددة، أما بالنسبة للاستقالة تنبع دائماً من إرادة الموظف المنفردة لترك المنصب.
- **من حيث المستحقات:** التقاعد يترتب عليه حق مالي دوري (معاش تقاعدي) مدى الحياة أما الإستقالة لا يترتب عليها معاش إلا إذا استوفى الموظف شروط السن والخدمة.
- **من حيث قبول الإدارة:** التقاعد الإحالة القانونية لا تحتاج قبول الإدارة (حق مكتسب) في حين أن الاستقالة لا تصبح فعلية إلا بعد قبول الإدارة الصريح أو الضمني.

2/ التقاعد مقابل التسريح: التسريح هو إجراء تأديبي أو إداري يؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية قسراً وهو يختلف جذرياً عن التقاعد، و تنص المادة 163 الفقرة الرابعة من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر على أن " الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة / التسريح"[2]، حيث يكمن الاختلاف بينهما:

- **من حيث السبب:** التقاعد يكون ببلوغ السن القانونية أو استيفاء سنوات الخدمة (نهاية طبيعية)، أما بالنسية للتسريح يكون بارتكاب خطأ مهني جسيم أو ضرورة إدارية (إجراء استثنائي).

- **من حيث الطبيعة:** التقاعد يُعد تكريماً وضماناً اجتماعياً للموظف، أما التسريح يُعد عقوبة تأديبية (في أغلب الحالات).

- **من حيث الآثار المالية:** التقاعد يضمن معاشاً كاملاً يعادل نسبة من الراتب الأخير في حين أن التسريح قد يؤدي إلى الحرمان من بعض الامتيازات أو المعاش إذا كان تأديبياً.

[1] أنظر المادة 217 من أمر رقم 06-03، المصدر السابق.
[2] أنظر المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المصدر نفسه.

الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد و أهدافه

بعد الإحاطة بالتعريف التقاعد وفك الارتباط بينه وبين النظم المشابهة، يبرز التساؤل حول الأساس التشريعي الذي يضفي عليه صفة الإلزام والحماية. فمن منظور الحقوق الوظيفية والاجتماعية، يقوم التقاعد على دعائم قانونية متينة تهدف إلى صون كرامة الموظف وتأمين مستقبله المعيشي.

أولا: أساس التقاعد

يعد القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد هو العمود الفقري لنظام التقاعد الذي وضع قواعد الاستفادة والتمويل، وقد شهد عدة تعديلات جوهرية لتكييفه مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، حيث أقر المشرع الجزائري في المادة 1 من هذا القانون على أنه: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد" و المادة 2 من نفس القانون على أنه: " يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية: توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق، توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات، توحيد التمويل"، كما نصت المادة 3 على ضمان معاش للتقاعد حيث جاء فيها أنّه : "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة"[1].

والقانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الذي عدل وأتمم القانون السابق وأبرز ما جاء فيه هو إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، مع تكريس سن الستين 60 كشرط أساسي[2].

بالإضافة للقانون المتمم مؤخراً رقم 25-09 مؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، الصادر بتاريخ 22 يوليو سنة 2025 وأبرز

[1] أنظر المواد 1، 2، و 303 من القانون 83-12، المصدر السابق.

[2] القانون رقم 16-15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، ع 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

ما جاء به هو إقرار تخفيض استثنائي في سن التقاعد القانوني بمقدار ثلاثة سنوات لصالح موظفي وأساتذة قطاع التربية الوطنية[1].

ثانيا: أهداف التقاعد

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

1- تحقيق العدالة من خلال تحقيق الأمن الاجتماعي.
2- تحقيق الإنصاف من خلال توزيع الدخل بين فئة الموظفين وفئة المتقاعدين.
3- تحقيق الاستمرارية بمعنى أن نظام التقاعد يدوم لعدة أجيال وذلك من شأنه تحرير الموظف من الخوف على مصيره ومصير أسرته[2].

المطلب الثاني: أنواع التقاعد و الاستثناءات التفضيلية الواردة عليه

تعتبر منظومة التقاعد في الجزائر من أهم ركائز السياسة الاجتماعية للدولة، حيث استندت لعقود على أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد[3]، الذي أسس للقواعد العامة للاستفادة من معاش التقاعد.

إلا أن هذه المنظومة شهدت تحولاً جوهرياً بموجب القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد[4]، والذي جاء استجابةً للمتغيرات الاقتصادية والديموغرافية، ويهدف

[1] القانون رقم 25-09 المؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، ع 47، الصادرة بتاريخ 22 يوليو سنة 2025.

[2] عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص القانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018- 2019، ص 69.

[3] القانون رقم 83-12، المصدر السابق.

[4] القانون رقم 16-15، المصدر السابق.

هذا الإطار القانوني الجديد إلى ضمان الاستدامة المالية للصندوق الوطني للتقاعد مع محاولة التوفيق بين الحفاظ على الحقوق المكتسبة للعمال وبين ضرورة ضبط طرق الاستفادة، وذلك من خلال حصرها بصرامة في معايير السن القانونية ومدة الخدمة الفعلية مكرساً بذلك مرحلة جديدة من الحماية الاجتماعية القائمة على التوازن المالي.

الفرع الأول: أنواع التقاعد

تطور النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري عبر محطتين تشريعيتين بارزتين حيث أسس القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد لأربعة أنواع رئيسية تشمل: **التقاعد العادي** كإجراء حتمي لبلوغ السن القانونية المقدرة بـ (60) سنة للرجال، و(55) سنة اختيارياً للنساء مع تخفيضات مرتبطة بتربية الأطفال، أو العجز التام، أو مناصب الضرر[1]، **والتقاعد النسبي** القائم على إرادة العامل المقترنة بشروط السن والخدمة المحددة بـ (50) سنة للرجال و(45) سنة للنساء، بالإضافة إلى **التقاعد دون شرط السن** المستند إلى استكمال 32 سنة من الخدمة الفعلية واشتراكات الضمان الاجتماعي، وأخيراً **التقاعد المسبق** المستحدث بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق كآلية وقائية اجتماعية للعمال القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية بضوابط سن واشتراكات خاصة ونظام مساهمة جزافية مرن[2].

أحدث التعديل التشريعي الجديد تحولاً هيكلياً في منظومة التقاعد بموجب التعديل رقم 16-15 المتعلق بالتقاعد، إذ عمد المشرع الجزائري كإجراء وقائي للحد من عجز الصندوق الوطني للتقاعد الناتج عن الطفرة العددية للمستفيدين إلى **إلغاء** نظامي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، مع الإبقاء على هذا الأخير بصفة انتقالية مقيدة زمنياً وعمرياً (58 سنة في سنة 2017 و59 سنة في سنة 2018) للعمال الذين أتموا 32 سنة من النشاط الفعلي المسدد للاشتراكات، معيداً تثبيت السن القانونية للتقاعد العادي عند ستين

[1] أنظر المواد 6، 7، و21 من القانون رقم 83-12، المصدر السابق.

[2] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 ماي 1994، يُحدث التقاعد المسبق، ج ر ج ج، ع 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

(60) سنة للرجال، وفتح المجال اختيارياً للمرأة العاملة لطلب الإحالة عند سن الخامسة والخمسين (55) [1].

في مقابل هذا التقييد العمرى، استحدث المشرع مرونة موضوعية تتيح للعامل بمحض إرادته تمديد سن العمل ومواصلة نشاطه الفعلي بعد بلوغ الستين في حدود خمس سنوات إضافية (أي حتى سن 65 كحد أقصى) [2]، بغرض الرفع من القيمة المالية للمعاش بالتوازي مع إقرار استثناء تفضيلي يجيز الاستفادة من التقاعد قبل السن القانونية لفائدة شاغلي مناصب العمل المتميزة بظروف جد شاقة، على أن تُوكل مهمة ضبطها وتصنيفها إلى المراسيم التنظيمية الخاصة بكل قطاع مهني[3].

الفرع الثاني: الاستثناءات التفضيلية الواردة على التقاعد

على الرغم من حصر المشرع الجزائري لمنظومة التقاعد في صيغتها العادية المحددة ببلوغ ستين (60) سنة بعد إلغائه للصيغ النسبية ودون شرط السن، إلا أنه أبقى على حزمة من الاستثناءات التفضيلية التي تتيح التخفيضات العمرية، وتتوزع موضوعياً عبر ثلاثة مصادر تشريعية:

أولاً: الامتيازات الدائمة في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد

حيث تستفيد المرأة العاملة من تخفيض سنوي عن كل طفل تولت تربيته لمدة تسع سنوات على الأقل وبسقف أقصى يصل لثلاث سنوات، كما يُعفى العامل المصاب بعجز تام ونهائي من شرط السن شريطة حيازته 15 سنة اشتراك كحد أدنى[4]، فضلاً عن إقرار تخفيض

[1] القانون رقم 16-15، المصدر السابق.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 07 رمضان عام 1441 الموافق 30 أبريل سنة 2020، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر ج ج، ع 27، الصادرة بتاريخ 06 ماي 2020.

[3] أنظر المادة 3 من القانون رقم 16-15، المصدر السابق.

[4] أنظر المواد 8، 9، من القانون رقم 83-12، المصدر السابق.

بخمس سنوات للمجاهدين الذين شاركوا في حرب التحرير، وتخفيضات نسبية متغيرة للذين أصيبوا بعجز جراء الحرب توافق معدلات العجز الطبية المقررة لهم[1].

ثانياً: التوجّهات المهنية الشاقة في القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد

إذ استحدثت المادة الثالثة منه حكماً معدلاً للمادة 07 من القانون 83-12، يجيز الاستفادة المبكرة للعمال الشاغلين لمناصب تتميز بظروف جد شاقة بعد قضائهم فترة دنيا فيها تُحدد تنظيمياً[2]، وهو إجراء واجه عملياً تمديداً زمنياً طويلاً لتفعيله نظراً لتعقيدات عملية تصنيف وتحديد تلك المهن.

ثالثاً: الخصوصية القطاعية المستجدة في المرسوم التنفيذي رقم 26-74

وضع المرسوم التنفيذي رقم 26-74[3] المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية من معاش التقاعد قبل السن القانونية ترتيبات استثنائية قطاعية لفائدة موظفي الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية (كالأساتذة والمعلمين، والنظار، والمديرين، والمفتشين) تسمح لهم بطلب الإحالة على التقاعد عند بلوغ سن 57 سنة للرجال و52 سنة للنساء، شريطة تواجد الموظف في حالة نشاط فعلي واستيفائه للشروط القانونية عند إيداع طلبه خلال الأشهر الثلاثة الأولى من السنة الدراسية مع إلزام الهيئة المستخدمة بعدم رفض الطلب، وإرساء قاعدة قانونية تقضي بعدم جَواز مراجعة أو تصفية المعاش مجدداً في حال عودتهم لممارسة أي نشاط مأجور لاحق[4].

[1] أنظر المواد 20 إلى 29 من القانون رقم 83-12، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة 3 من القانون رقم 16-15، المصدر السابق.

[3] المرسوم تنفيذي رقم 26-74 مؤرخ في 14 جانفي سنة 2026، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية من معاش التقاعد قبل السن القانونية، ج ر ج ج، ع 06، الصادرة بتاريخ 21 جانفي 2026.

[4] أنظر المواد 2، 3، 4، 5 و 7 من القانون رقم 16-15، المصدر السابق.

المبحث الثاني: النظام القانوني لحساب معاش التقاعد وآثار الإحالة عليه

يشكل معاش التقاعد الضمانة القانونية التي تكفل للفرد حياة كريمة بعد استنفاد قدرته على العطاء المهني أو بلوغه السن القانونية المحددة ولا يقتصر نطاق الاستحقاق في التشريعات المعاصرة على الموظف أو العامل في حد ذاته، بل يمتد ليشمل فئات أخرى ترتبط به بروابط عائلية، وذلك تكريساً لمبدأ التكافل الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق يقتضي التحليل القانوني لهذا المبحث الوقوف أولاً من خلال المطلب الأول على معايير تحديد وطريقة حساب معاش التقاعد ثم رصد الآثار المالية والادارية التي تترتب على اكتساب صفة المتقاعد، وما يتبع ذلك من دور الصندوق الوطني للتقاعد من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: معايير تحديد وطريقة حساب معاش التقاعد

الفرع الأول: وعاء معاش التقاعد

المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأعلى خلال حياته المهنية.

الأجر الشهري المتوسط هو الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي الذي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب و نتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي التعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة[1].

[1] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، (CNR)

كما يقصد بالمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص المبالغ المعوضة لضرر كتعويضات التسريح، العلاوات و التعويضات أو المكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض نهاية الخدمة[1].

إضافة إلى مبلغ المعاش، للمتقاعد الحق في الاستفادة من علاوة الزوج المكفول يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءا على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد و هذا عملا بالمادة 15 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم[2].

الفرع الثاني: نسبة اعتماد معاش التقاعد

لمعاش التقاعد حد أدنى و حد أقصى هما:

الحد الأقصى المقدر بـ 80% بالنسبة للعامل الذي له صفة مجاهد يرفع هذا الحد إلى نسبة 100% من الأجر المعتمد لحساب مبلغ المعاش.

الحد الأدنى لا يمكن أن يكون أقل من الآجر الوطني الأدنى المضمون، بالنسبة للمجاهد الحد الأدنى لا يمكن أن يقل عن مرتين و نصف 2.5 من مبلغ الأجر المرجعي[3].

وفي كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر المرجعي و هذا استنادا للمادة 17 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم[4].

[1] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، (CNR)، المرجع السابق.
[2] أنظر المادة 15 من القانون 83-12، المصدر السابق.
[3] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، (CNR)، المرجع نفسه.
[4] أنظر المادة 17 من القانون 83-12، المصدر السابق.

الفرع الثالث: الآلية الحسابية لمعاش التقاعد

عامل يبلغ في العمر 60 سنة و له مدة عمل فعلية تقدر بـ 32 سنة.

الأجر الشهري المتوسط المعتمد للحساب = 24300 دج شهري.

نسبة المعاش = 32×2.5/100= 80% هذه النسبة ترجع إلى 80 بالمائة، و هذا طبقا للمادة 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

مبلغ المعاش إذا يساوي:

- ✓ الامتياز الرئيسي (المبلغ الخام) = 24300×0.8=19440 دج.
- ✓ التأمينات الاجتماعية 2% = 388.8 دج.
- ✓ الاقتطاع على الضريبة معفى (أقل من 30.000 دج).
- ✓ منحة الزوج المكفول = 2.500 دج.
- ✓ المبلغ الصافي الشهري = 21.940 دج[1].

المطلب الثاني: آثار الإحالة على التقاعد ودور الصندوق الوطني للتقاعد

بمجرد استيفاء الموظف العمومي لكافة الشروط الموضوعية المقررة قانوناً للاستفادة من حق التقاعد، واستكمال التدابير الإجرائية المنصوص عليها، تلتزم الإدارة بمباشرة استصدار مقرر الإحالة على التقاعد.

وتمر هذه العملية عبر دورة مستندية تبدأ بإعداد المقرر، ثم إخضاعه للتأشير من قبل الجهات المختصة، وصولاً إلى تبليغه رسمياً للموظف المعني.

[1] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، (CNR)، المرجع السابق.

وبموجب هذا التبليغ، تدخل الآثار القانونية للتقاعد حيز التنفيذ، وهي آثار ذات طبيعة مزدوجة يمكن حصرها في مسارين أساسيين وسنتناول هذين الجانبين بالتفصيل وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: الأثار المالية

إن الموظف الذي كان يسدد اشتراكات في الصندوق الوطني للتقاعد يكون له الحق في معاش تقاعدي بعد إحالته على التقاعد وأما في حالة وفاته فإن ذوي الحقوق يستفيدون أيضا من معاش منقول وذلك وفق إجراءات قانونية.

أولا: المعاش المباشر وضوابطه

المعاش المباشر هو مبلغ مالي يتقاضاه الموظف المحال على تقاعد بطريقة منتظمة وهذا ما نصت عليه المادة 3 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد حيث جاء فيها أنه: "يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه العامل مدى الحياة" كما نصت المادة 6 من نفس القانون على وجود قيام العامل بمدة عمل فعلي تساوي سبع سنوات ونصف (7.5) من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، لكي يستفيد من معاش التقاعد[1].

وقد نصت المادة 12 على أنه: " يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة معتمدة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري" أما المادة 13 فقد نصت على أنه: "يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش إما المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد وإما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس الثلاث (03) سنوات حيث يبلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر أحسن نفعا له"، أما إن كان للموظف المتقاعد زوجا أو أكثر مكفولين فإن له الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه قدره المشرع في نص المادة 15 من نفس القانون بـ 600 مرة قيمة معدل الساعات في الأجر الوطني المضمون كما لا يمكن منح صاحب المعاش أكثر

[1] أنظر المواد 3، 6 من قانون رقم 16-15، المصدر السابق.

من زيادة واحدة، ويكون الانتفاع بمعاش التقاعد من اليوم الذي شطب فيه الموظف من منصبه[1].

إن المعاش الذي يتقاضاه الموظف بعد تقاعده لا يعد منحة وإنما هو حق ناتج عن مساهمته أثناء مساره المهني في الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة 25% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم، ونسبة 09% من أساس الاشتراك الاجتماعي يتكفل بها العامل، ونسبة 0.5% من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية، وبالتالي فإن جمع ما يدفعه الموظف والمستخدم كمساهمة في الصندوق الوطني للتقاعد نجده يساوي نسبة 34.5% من مرتب الموظف طيلة 32 سنة ومنه نخلص إلى أن معاش التقاعد يعد حق مكتسبا وليس منحة[2].

ثانيا: المعاش المنقول

المعاش المنقول هو المبلغ المالي الذي يستفيد منه ذوي الحقوق بعد وفاة معيلهم (أي شخص الذي كان يكفلهم وهو رب الأسرة) بعد وفاته الذي قد سبق وأن استفاد من معاش تقاعدي في حياته أو لم يستفد منه وتوفي في العمل[3].

الفرع الثاني: الآثار الإدارية

تعتبر الإجراءات الإدارية التي تسبق الإحالة على التقاعد من أهم الآثار الإدارية ويمكن إيجازها فيما يلي:

أولا: إجراءات الإحالة على التقاعد

في إطار تحضير ملف التقاعد للموظف الذي ما زال قيد النشاط وبغرض تصفيته على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد المخول إقليميا لابد أن تتكفل الهيئة المستخدمة

[1] أنظر المواد 12، 13، 15 من قانون رقم 16-15، المصدر السابق.

[2] عبد القادر العناق، المرجع السابق، ص ص 75- 76.

[3] عبد القادر العناق، المرجع نفسه، ص 76.

بتحضير وثائق إثبات النشاط المهني لآخر مستخدم وكذا شهادات العمل لأصحاب العمل السابقين يودع الملف من ممثل صاحب العمل وبعد تصفية الملف على مستوى الوكالة المحلية، يتم إشعار صاحب الطلب للإطلاع على بيان الحساب المؤقت لغرض تقديم الطعن أو تقديم تفسيرات حول طريقة الحساب كما يتم تبليغ مقررة منح المعاش لصاحب العمل لغرض تحرير شهادة توقيف الراتب وكذا إدراج الأجور والفترات المتخلفة منذ تاريخ إيداع الطلب إلى غاية غلق الحساب من أجل المنح النهائي للمعاش وتقديم بطاقة القيد و المتقاعد لصاحب المعاش[1].

01- تكوين ملف التقاعد

أ- التقاعد المباشر: ملء استمارة طلب التقاعد، شهادة عائلية للحالة المدنية، إثبات الأجور، شهادة العمل و الأجور للسنوات الخمس الأخيرة أو الأفضل، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية، إثبات فترة الخدمة الوطنية: نسخة عن بطاقة الخدمة الوطنية، ابن شهيد في حالة نشاط: شهادة إثبات صفة ابن شهيد، إثبات فترات التربص شهادة التمهين و ودفع الاشتراكات[2].

ب- التقاعد المنقول

الزوج أو الزوجة على قيد الحياة: ملء استمارة طلب المعاش المنقول، شهادة عائلية للحالة المدنية، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

اليتامى البالغين: ملء إستمارة طلب المعاش المنقول، شهادة عائلية للحالة المدنية، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

الأبناء الذكور البالغين: ملء إستمارة طلب المعاش المنقول، شهادة عائلية للحالة المدنية بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية شهادة مدرسية أو شهادة التمهين، شهادة طبية تحدد نسبة الإعاقة.

[1] عبد القادر العناق، المرجع نفسه، ص 76.

[2] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، المرجع السابق.

بالنسبة للأصول: ملء إستمارة طلب المعاش المنقول، شهادة عائلية للحالة المدنية، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية بيان المداخيل الشهرية (كشف الراتب، كشف المداخيل)[1].

ثانيا: دور الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985[2] الملغى بالمرسوم 92-07[3] المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي ويعتبر الصندوق الوطني تقاعد هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة.

إن الغاية من إنشائه هو إنشاء نظام موحد للتقاعد وتسير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت قبل سنة 1983، حيث نصت المادة 9[4] من المرسوم التنفيذي 92-07 على مهامه: تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع من 1984/01/01 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين وضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد تسيير صندوق المساعدة الإغاثة تطبيقا للمادة 52[5] من القانون 83-12 المعدل والمتمم بالقانون 16-15 المتعلق بالتقاعد ويعد الصندوق الوطني للتقاعد من فئة المرافق الاجتماعية التي تقدم الخدمة العمومية لأفراد المجتمع وهم طائفة الموظفين والعمال.

[1] الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي: http://cnr-dz.com، المرجع السابق.

[2] المرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج ج، ع 35 الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي 1992، يعدل ويتمم المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج ج، ع 01، الصادرة بتاريخ 5 جانفي 1992.

[4] أنظر المادة 9، من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 ، المصدر نفسه.

[5] أنظر المادة 52 من قانون رقم 83-12، المصدر السابق.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت "الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري"، نصل إلى حقيقة مفادها أن المشرع الجزائري قد صاغ نظاماً متكاملاً يرافق الموظف العمومي في كافة مراحل مساره المهني، بل ويمتد أثره حتى بعد انقطاع رابطة العمل.

من خلال ما تم استعراضه في دراستنا هذه يمكننا تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها فيما يلي:

– أثبتت الدراسة أن الحقوق المالية والاجتماعية أثناء الخدمة (من راتب وترقية ورعاية صحية) ليست منفصلة عن نظام التقاعد، بل هي حلقة واحدة، فالاقتطاعات المالية التي تتم أثناء الخدمة هي ذاتها التي تضمن استمرارية المعاش في مرحلة التقاعد، مما يكرس مبدأ "الاستقرار في المركز القانوني والمالي" للموظف.

– انتقلت فلسفة التشريع الجزائري من النظرة الآلية للوظيفة إلى نظرة إنسانية شاملة، حيث اعتبر أن كفاءة المرفق العام مرتبطة طردياً بمدى الأمان المادي والاجتماعي الممنوح للموظف، سواء من خلال النظام التعويضي للمخاطر أو عبر ضمان معاش يحفظ كرامته وكرامة ذوي حقوقه.

– تبرز الدراسة أن الصندوق الوطني للتقاعد ليس مجرد هيئة صرف، بل هو صمام أمان اجتماعي واقتصادي يقع على عاتقه تدبير التوازنات المالية الحساسة، مما يجعل كفاءة هذا الصندوق شرطاً أساسياً لنجاح السياسة الاجتماعية للدولة.

– أظهرت الدراسة أن تنوع أشكال التقاعد وتعدد أنواع المنح والتعويضات يعكس رغبة المشرع في الاستجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ومحاولة التوفيق بين حقوق الأجيال المتعاقبة وديمومة صناديق الضمان الاجتماعي.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم الإقتراحات التالية:

– ضرورة التحيين المستمر للمنظومة التعويضية للموظفين بما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية لضمان بقاء الحق المالي مؤدياً لوظيفته الأساسية في توفير العيش الكريم.

– تعزيز الرقابة القانونية والمالية على تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي لضمان الملاءة المالية للصندوق الوطني للتقاعد على المدى الطويل.

– العمل على تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالانتقال من وضعية الخدمة الفعلية إلى وضعية التقاعد، لضمان استلام الموظف لمعاشه دون انقطاع مالي يؤثر على استقراره الاجتماعي.

في الختام إن الحقوق المالية للموظف العام هي الركيزة التي تقوم عليها ثقة الفرد في مؤسسات الدولة، وهي المحرك الحقيقي للولاء الوظيفي، وإن الحفاظ على هذه المكتسبات وتطويرها يظل رهاناً مستمراً يتطلب تظافر الجهود التشريعية والإدارية لضمان صمود هذه المنظومة أمام التحديات المستقبلية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

أ- القرآن الكريم برواية ورش عن الإمام نافع.

- سورة الأعراف، الآية 85.

ب- المصادر القانونية الجزائرية

1- الدستور

- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، المتضمن إصدار نص التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين

- القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 28، لعام 1983.
- القانون رقم 83-12، مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 لعام 1983.
- القانون رقم 16-15، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
- القانون رقم 25-09 المؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403

الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 22 يوليو سنة 2025.

3- الأوامر:

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

4- المراسيم التشريعية:

- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 ماي 1994، يُحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

5- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2017.
- المرسوم الرئاسي رقم 23-54، مؤرخ في 16 جانفي 2023، يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادر بتاريخ 20 جانفي 2023.

6- المراسيم التنفيذية :

- المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، والمعدل بالمرسوم التنفيذي 95-28 والتعليمة رقم 01 لعام 2012 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- المرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35 الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي 1992، يعدل ويتمم المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ 5 جانفي 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-25 المؤرخ في 25 جانفي 1995، المتعلق بكيفيات الحجز على الأجور والرواتب والمبالغ المقتطعة منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، لعام 1995.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد03، الصادرة بتاريخ 20 يناير 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-300 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، الذي يحدد العناصر المكونة للراتب وكيفيات دفعها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 72، لسنة 2010.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل 2012، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجرائها.
- مرسوم تنفيذي رقم 13-189 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 09 مايو سنة 2013، يتمم المرسوم التنفيذي رقم 10-135 مؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 ماي سنة 2010، الذي يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المحدد للأحكام المشتركة للنظام التعويضي للموظفين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66 لعام 2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 07 رمضان عام 1441 الموافق 30 أبريل سنة 2020، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ 06 ماي 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، الذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين المحسن في المؤسسات والإدارات العمومية وتسييره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، لعام 2020.
- المرسوم تنفيذي رقم 26-74 مؤرخ في 14 جانفي سنة 2026، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية من معاش التقاعد قبل السن القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 06، الصادرة بتاريخ 21 جانفي 2026.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة العربية:

أ – الكتب:

- الكتب العامة:

- ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر بيروت، لبنان، المجلد الأول، دون تاريخ.
- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور)، لسان العرب، المجلد الخامس دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 2004.
- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية (تنظيم واختصاص القضاء الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ريحانة، الجزائر، 2015.

- عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2010.
- عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2008.
- عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2017.
- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر الطبعة الرابعة، 2004.

- الكتب المتخصصة:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- أحمية سليمان، طرق تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- بوسماحة محمد، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر 2014.
- سعيد مقدم، الوظيفة العامة في الجزائر (بين النظري والتطبيق)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار بوضياف، شرح قانون الوظيفة العمومية (الأمر06-03)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالث، 2013.
- عمار عوابدي، قانون الوظيفة العامة (النظام القانوني للموظف العام)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016.
- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010.

- نصر الدين أحمودة، الوجيز في شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2018.
- نصر الدين أحمودة، قانون الوظيفة العمومية على ضوء أحدث النصوص التشريعية والتنظيمية، دار هومة، الجزائر 2019.

ب – الرسائل العلمية:

- إسماعيل لعمرات، العلمي قعبي، خوذير رابحي، الحقوق المادي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، ل. م. د، في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، سنة 2025/2024.
- عبد القادر العناق، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص القانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2018.
- مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص إدارة ومالية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، سنة 2017/2016.
- مسعودة حداش، مسعودة مكشتي، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، سنة 2024/2023.

ثالثا: المراجع الإلكترونية:

– الصندوق الوطني للتقاعد (الجزائر)، الموقع الإلكتروني الرسمي:http://cnr-dz.com (تاريخ الاطلاع: 11 ماي 2026 على الساعة 18:00).

الفـهـــــــرس

العنوان	الصفحة
الشكر والعرفان	/
إهداءات	/
قائمة المختصرات	أ
مقدمة	1 - 7
الفصل الأول: الاستحقاقات المالية والضمانات الاجتماعية للموظف العام	**8 - 39**
المبحث الأول: الحقوق المالية (المقابل المادي للخدمة)	10 - 33
المطلب الأول: ماهية الراتب وعناصره المكونة	10 - 25
الفرع الأول: مفهوم الراتب	10 - 14
الفرع الثاني: الفرع الثاني: مكونات الراتب	15 - 22
الفرع الثالث: الحماية القانونية للحقوق المالية المباشرة للموظف	23 - 25
المطلب الثاني: الترقية المهنية كأثر مالي و وظيفي	25 - 39
الفرع الاول: الفرع الأول: تعريف الترقية	25 - 28
الفرع الثاني: أنواع الترقية في التشريع الجزائري	28 - 31
الفرع الثالث: الحماية القانونية لحق الموظف في الترقية	31 - 33
المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية والضمانات ذات الأثر المالي	34 - 39
المطلب الأول: المنظومة التعويضية ذات الأثر المالي للموظف العام	34 - 37
الفرع الأول: التعويضات المرتبطة بالوضع العائلي	34 - 35
الفرع الثاني: التعويض عن الضرر والعدوى والخطر	35 - 36
الفرع الثالث: التعويض عن الصعوبات الجغرافية	36 - 37
المطلب الثاني: آليات الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية	37 - 00
الفرع الأول: الأداءات العينية والنقدية (نظام التأمين عن المرض)	37 - 38
الفرع الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية	38 - 39

الفصل الثاني: نظام التقاعد وآثاره على الحقوق المالية للموظف العمومي	**56 - 40**
المبحث الأول: مفهوم التقاعد و أنواعه	49 - 42
المطلب الأول: تعريف التقاعد و أساسه	46 - 42
الفرع الأول: تعريف التقاعد ومميزاته	44 - 42
الفرع الثاني: أساس نظام التقاعد و أهدافه	46 - 45
المطلب الثاني: أنواع التقاعد و الاستثناءات و الواردة عليه	49 - 46
الفرع الأول: أنواع التقاعد	48 - 47
الفرع الثاني: الاستثناءات التفضيلية الواردة على التقاعد	49 - 48
المبحث الثاني: النظام القانوني لحساب معاش التقاعد وآثار الإحالة عليه	56 - 50
المطلب الأول: معايير تحديد وطريقة حساب معاش التقاعد	52 - 50
الفرع الأول: وعاء معاش التقاعد	51 - 50
الفرع الثاني: نسبة اعتماد معاش التقاعد	51
الفرع الثالث: الآلية الحسابية لمعاش التقاعد	52
المطلب الثاني: آثار الإحالة على التقاعد ودور الصندوق الوطني للتقاعد.	00 - 52
الفرع الأول: الأثار المالية	54 - 53
الفرع الثاني: الآثار الإدارية	56 – 54
الفرع الثالث: دور الصندوق الوطني للتقاعد	56
خاتمة	59 - 57
قائمة المصادر والمراجع	66 - 60
ملخص الدراسة	/

ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المنظومة القانونية الناظمة للحقوق المادية والاجتماعية التي يتمتع بها الموظف العمومي في الجزائر، مع بيان كيفية انتقال هذه الحقوق من مرحلة الخدمة الفعلية إلى مرحلة التقاعد. استهلت الدراسة بتحليل الحقوق المباشرة كالأجر والترقية، والحقوق غير المباشرة المرتبطة بالحماية الاجتماعية والتعويض عن المخاطر المهنية وفقاً للأمر 06-03. كما تناولت الدراسة بالتحليل المعمق نظام التقاعد باعتباره امتداداً طبيعياً لهذه الحقوق، من خلال تبيان فئات المستفيدين، وطرق حساب معاش التقاعد والدور المؤسساتي للصندوق الوطني للتقاعد في ضمان التوازنات المالية. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري سعى لتكريس مفهوم "الأمن الوظيفي والمادي" للموظف، إلا أن استدامة هذه المنظومة تظل رهينة بمدى قدرة الصناديق الضامنة على مواجهة التحديات الاقتصادية والديموغرافية الراهنة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، الحقوق المالية، الحماية الاجتماعية، معاش التقاعد، الصندوق الوطني للتقاعد، التشريع الجزائري.

Abstract:

This study aims to highlight the legal framework governing the material and social rights of public employees in Algeria, illustrating how these rights transition from the period of active service to retirement. The research begins by analyzing direct rights, such as salary and promotion, alongside indirect rights related to social protection and compensation for professional risks, in accordance with Ordinance 06-03. Furthermore, the study provides an in-depth analysis of the retirement system as a natural extension of these rights, identifying the categories of beneficiaries, the methods for calculating pension benefits, and the institutional role of the National Retirement Fund (CNR) in maintaining financial stability. The study concludes that while the Algerian legislator has sought to establish the concept of "professional and material security" for employees, the sustainability of this system remains dependent on the ability of social security funds to withstand current economic and demographic challenges.

Keywords: Public Employee, Financial Rights, Social Protection, Retirement Pension, National Retirement Fund (CNR), Algerian Legislation.