جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

حق الموظف العام في الراتب والتقاعد في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة المـاستر في القانون

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

- دحاك رانية
- حدوش ليندة

إشراف الأستاذ:

– د/ بغدادي ليندة

لجنـة المناقـشة

الأستاذ(ة) د- ....حمو حسينة.....رئيسا

الأستاذ(ة): د.....بغدادي ليندة.....مشرفا ومقررا

الأستاذ(ة): أ- .....سعال حسينة.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2026/06/14

السنة الجامعية: 2025-2026

شكر و تقدير

نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذتنا المشرفة الدكتورة "**بغدادي ليندة**" على قبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات قيمة طيلة فترة العمل لإعداد هذا البحث.

ونشكر لها حرصها ومتابعتها الدقيقة التي ساعدتنا كثيراً في تذليل الصعوبات وتصويب مسار العمل.

فلكِ منا أستاذتنا العزيزة كل الثناء والتقدير، وتمنياتنا لكِ بدوام الصحة والتوفيق في مسيرتكِ العلمية والمهنية.

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

إلى أبي العزيز، السند الحقيقي ومن علمني القوة والمثابرة، وإلى أمي الحنونة نبع العطاء والرحمة وصاحبة الدعوات الصادقة. إليكما يا من لم تبخلا علي يوماً بالدعم والتوجيه، أهدي هذا الجهد فخراً باعتناق اسميكما.

إلى أختي الكبيرة، وسندي التي كانت لي أماً ثانية وملجأً دافئاً تقاسمت معي كل اللحظات، وإلى أخواتي رفيقات دربي، مصدر الطاقة الإيجابية اللواتي شاركنني على مراحل التعب والفرح، لكم مني كل المحبة والتقدير.

إلى بنات أختي الغاليات: "**أليسيا وليليان**"، زهور حياتي وبراءتها، إن وجودكن بابتسامتكن العذبة وضحكاتكن الجميلة يملأ قلبي بالفرح والأمل.

إلى روح أستاذتي الراحلة "**حبيش كريمة**" رحمها الله، التي تركت في نفسي أثراً لا ينسى وتوجيهات راسخة، وكانت قدوة في العطاء والإخلاص، سائلين المولى أن يجعل ما قدمته في ميزان حسناتها.

وإلى كل من ساندني وآمن بقدراتي ووقف إلى جانبي ولو بكلمة تشجيع، أهديكم هذا العمل بكل حب وامتنان، فبوجودكم كان الطريق أسهل والوصول أجمل.

الطالبة: دحاك رانية

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

أهدي هذا النجاح :

إلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر وبالإصرار إلى من لا ينفصل إسمي عن اسمه إلى مصدر الدعم والعطاء إلى داعمي الأول وسندي وقوتي بعد الله "**والدي الغالي**"

إلى من جعلت الجنة تحت قدميها إلى نور عيني ومهجة حياتي إلى الإنسانة العظيمة التي طالما تمنت أن تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا، إلى القلب الحنون وضوء دربي " **أمي الغالية**"

إلى بركة العائلة، والقلوب الطاهرة التي تفيض حبا وحنانا، جدي العزيز وجدتي الحبيبة، حفظهم الله وأطال في عمركم لتشهدوا ثمار دعواتكم لي.

إلى خيرة أيامي وصفوتها، إلى من مدت أيديهم في ضعفي وأمنوا بقدرتي، إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إخوتي أمال ومريم و ليليا وإسلام.

إلى عائلتي العزيزة مصدر الحب والدعم والسند في كل مراحل حياتي أهدي هذا العمل تقديرا لما قدمتموه لي من تشجيع.

الطالبة: حدوش ليندة

مقدمة

تشكل الوظيفة العامة الركيزة الأساسية و العمود الفقري الاستراتيجي الذي تعتمد عليه الدولة في تسيير مرافقها الادارية و تجسيد برامجها التنموية و تحقيق المصلحة العامة للمجتمع و بما ان العنصر البشري هو المحرك الاساسي و الديناميكي الفاعل لسير هذه المرافق بانتظام و اطراد ، فقد أحاطه المشرع بمنظومة قانونية متكاملة من الحقوق و الواجبات لضمان استقراره و تحفيزه و من ابرز و اهم هذه الحقوق المالية اللصيقة بالمركز القانوني و التنظيمي للموظف هو حقه في تقاضي "الراتب أو المرتب "اثناء فترة خدمته الفعلية ، و الذي لا يعد مجرد عائد مالي عادي مقابل العمل المؤدى ،بل هو المقابل المالي الشرعي و الضمانة الاساسية التي تمثل تقديرا لجهده المبذول و عطائه المستمر كما انه يشكل الوسيلة الاساسية التي تمكن الموظف من تلبية احتياجاته المعيشية و الوفاء بالتزاماته الاسرية و الاجتماعية ،كما يساهم في تحفيزه على أداء مهامه بكفاءة و فعالية بما يضمن السير الحسن للمرفق العام و استمرارية نشاطه و من هذا المنطلق حرس المشرع الجزائري على تنظيم هذا الحق و احاطته بمجموعة من الاحكام التي تكفل استحقاقه و حمايته من مساس غير مشروع .

ولا ينتهي اهتمام المشرع الجزائري بالموظف العام عند حدود فقرة ممارسته لوظيفته، بل تمتد لتشمل المرحلة الاحقة لانتهاء حياته المهنية ،ذلك ان الموظف و بعد سنوات طويلة من الخدمة و العطاء قد يجد نفسه في حاجة الى مورد مالي يضمن له العيش الكريم و يحافظ على استقراره الاجتماعي ،و لهذا أقر المشرع الجزائري "نظام التقاعد "باعتباره أحد أهم انظمة الحماية الاجتماعية التي تهدف الى توفير دخل بديل للموظف بعد انتهاء علاقته الوظيفية سواء بسبب بلوغه السن القانونية او لقيام اسباب أخرى يحددها القانون ،كما اولى المشرع الجزائري عناية خاصة لهذا الحق من خلال تنظيم شروط الاستفادة منه و أنواعه و العناصر المعتمدة في تصفية معاش التقاعد و كيفيات حسابه ،بما يضمن تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف و متطلبات نظام الحماية الاجتماعية .

وعليه، فإن دراسة موضوع الحق في الراتب والتقاعد تكتسي أهمية بالغة بالنظر إلى كونه يتناول أحد الجوانب الجوهرية في الوظيفة العمومية، والمتعلق بالحماية المالية والاجتماعية للموظف. كما تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يعكس مدى فعالية السياسة التشريعية

المنتهجة من طرف المشرع الجزائري في تكريس مبادئ العدالة الاجتماعية التي فرضت إعادة النظر في العديد من الأنظمة القانونية وعلى رأسها نظام التقاعد.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع كذلك في كونه يمس شريحة واسعة من المجتمع، ويؤثر بشكل مباشر على مستوى معيشتهم واستقرارهم الاجتماعي، الأمر الذي يجعله محل اهتمام متزايد من قبل الفقه والقضاء والتشريع، كما أن تعدد النصوص القانونية المنظمة له سواء في إطار قانون الوظيفة العمومية أو قوانين الضمان الاجتماعي و التقاعد، يطرح إشكاليات عملية وقانونية تستدعي البحث والتحليل.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق غايات منهجية وقانونية محددة، تتبلور في تقديم تأصيل فقهي وقانوني دقيق لمفهوم الراتب في الوظيفة العامة ، وتفكيك عناصره الأساسية والإجمالية مع تبيان شروط استحقاقه. كما تهدف الدراسة إلى إبراز الضمانات القانونية والاحتياطية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية هذا الراتب من الحجز أو التنازل غير المشروعين ، وضمان دفعه بانتظام وإثباته قانوناً. ويمتد هدف البحث ليشمل مرحلة ما بعد الخدمة ، عبر توضيح شروط الإحالة على التقاعد وأنواعه المختلفة في ظل الإصلاحات والتحولات التشريعية المتلاحقة ، وصولاً إلى تبيان الأحكام المنظمة لمعاش التقاعد بشقيه المباشر والمنقول لصالح ذوي الحقوق ، وتفكيك العناصر التقنية المعتمدة في تصفيته وحسابه (كالمدة المرجعية وفترات التأمين ونسب الاعتماد).

يكمن الدافع وراء اختيارنا لهذا الموضوع تعود إلى الرغبة في الإحاطة الشاملة بمختلف الجوانب القانونية المتعلقة بالحقوق المالية للموظف العام، لاسيما "الراتب والتقاعد". بالإضافة إلى محاولتنا معرفة أهم الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العام في وقت أصبحت الإدارة تلعب فيه دوراً كبيراً في حياة الأفراد، ومعرفة أهم الضمانات التي مُنحت للموظف الذي أصبح دوره ضرورياً في سير المرافق العامة. كما يعود اختيار هذا الموضوع إلى أهميته العملية وارتباطه الوثيق بالحياة اليومية للموظف سواء خلال مساره المهني أو بعد انتهائه. وتأسيساً على ما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:

فيما يتمثل النظام القانوني لحق الموظف العام في الراتب و في التقاعد في التشريع الجزائري ؟

سنحاول الاجابة على الاشكالية المطروحة من خلال تقسيم الموضوع إلى فصليين نتطرق إلى دراسة حق الموظف العام في الراتب في (الفصل الأول) و حقه في التقاعد (الفصل الثاني)

حيث يتناول الفصل الأول: الحق في الراتب من حيث مفهومه وخصائصه وأحكام استحقاقه، إضافة إلى الضمانات القانونية المقررة لحمايته.

بينما يُخصص الفصل الثاني: لدراسة الحق في التقاعد والمعاش من خلال التطرق إلى مفهوم التقاعد وشروطه وعناصره ، ثم تحليل نظام المعاش من حيث تعريفه وأنواعه وكيفية حسابه.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى تعريف الراتب و خصائصه و كذلك تطرقنا إلى تعريف التقاعد و تحليل النصوص القانونية المنظمة لهما مع الاستعانة بالمنهج التاريخي و المنهج المقارن لتوضيح التطورات التشريعية و إبراز الفروقات بين نظام التقاعد القديم و النظام الحالي.

الفصل الأول: حق الموظف العام في الراتب

يعتبر الراتب من أهم الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العام ، إذ يشكل المقابل القانوني الذي يتقاضاه نظير ما يقدمه من خدمات و أعمال لفائدة المرفق العام كما يعد الوسيلة الأساسية التي تضمن له الاستقرار المادي و الاجتماعي، و تمكنه من تلبية متطلبات الحياة اليومية و الحفاظ على كرامته الإنسانية لذلك فقد أولى المشرع عناية خاصة لهذا الحق من خلال وضع إطار قانوني ينظم أحكامه و يكفل حمايته من كل مساس قد يؤثر على الغاية التي وجد من أجلها، بإعتبار أن إستقرار الموظف ماديا ينعكس بصورة مباشرة على حسن أداء الوظيفة العامة و ضمان السير المنتظم للمرافق العامة.

يكتسي الراتب أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة ليس فقط لكونه حقا ماليا مقررا للموظف ، بل لارتباطه الوثيق بمبدأ العدالة الوظيفية و الاستقرار المهني حيث يساهم في تحقيق التوازن بين الحقوق و الالتزامات التي تقوم عليها العلاقة الوظيفية ، كما أن انتظام صرفه و توفير الحماية القانونية له يعدان من اهم الضمانات التي تعزز ثقة الموظف بالإدارة و تدفعه إلى أداء مهامه بكل كفاءة و حياد خاصة و أن الموظف العام يكرس جزءا كبيرا من وقته و جهده لخدمة المصلحة العامة .

ولم يقتصر المشرع على مجرد الإقرار بحق الموظف العام في الراتب بل أحاطه بضمانات قانونية تهدف إلى حمايته من كل مساس غير مشروع سواء من خلال الضمانات تكفل إستحقاقه و صرفه ، و أخرى تضمن حمايته من الاقتطاع و الحجز في غير الحالات التي يجيزها القانون.

من أجل الإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بحق الموظف العام في الراتب ، إرتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسين، نتناول مفهوم الراتب (المبحث الأول) ثم نتطرق إلى الضمانات الأساسية و الإحتياطية لحماية الراتب (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الراتب

تتأسس الوظيفة العامة على توازن جوهري بين أداء الموظف العام لمهامه و بين الضمانات المادية و الامتيازات المالية التي تكفل إستقراره المعيشي و الاجتماعي ، حيث يعد المقابل المالي حقا أصيلا محميا بموجب النصوص القانونية التشريعية و التنظيمية للوظيفة العمومية و الاحاطة الشاملة بالأبعاد القانونية لهذا الحق ، يقتضي الأمر منا أولا تأصيله و تحديده كأثر مترتب عن الرابطة الوظيفية ، ثم الانتقال بعد ذلك للبحث في الشروط القانونية التي تحكمه و مكوناته الهيكلية ، و هو ما سنفصله تباعا إلى تعريف الراتب و خصائصه (المطلب الأول) ، و أحكام إستحقاق الراتب و عناصره (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الراتب وخصائصه

تستلزم الاحاطة بالحق المالي للموظف العام ضبط مفاهيمه الأساسية و تحديد ماهيته بشكل دقيق يمنع الخلط بينه و بين المفاهيم المشابهة و هو مالا يكتمل إلا بالوقوف إلى السمات الذاتية و الملامح التي تمنحه طبيعته الخاصة في مجال الوظيفة العمومية ، و لتفكيك هذه الابعاد المنهجية نبحث أولا في مفهوم هذا الحق ،لننتقل بعدها إلى إستقراء الميزات العامة التي تحدد هويته القانونية و هو ما سنفصله في المقصود بالراتب (الفرع الأول) و كذا خصائص الراتب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقصود بالراتب

تقتضي الدراسة المنهجية للحق المالي إستجلاء حقيقته القانونية عبر ضبط مدلوله في بيئة الوظيفة العمومية ،و مقارنته المجاورة و المشابهة له الامر الذي يتطلب دراسته وفق الترتيب الاتي تعريف الراتب (أولا) ،ثم تمييزه عن الأجر(ثانيا).

أولا: تعريف الراتب

1- التعريف اللغوي للراتب

الراتب الجذر: رتب ، ما يأخذه المستخدم أجرا على عمله لفترة محددة و يقال: رزق راتب ثابت دائم[1].

2- التعريف الاصطلاحي للراتب

الراتب هو المبلغ الذي يتلقاه الموظف كل شهر نظير عمله وفقا لأحكام المحددة لذلك[2]، وهو أموال عمومية تمنحها السلطة المختصة وتصادق عليها وزارة المالية طبقا لإجراءات إدارية ووضعيات مالية مقررة[3].

3- التعريف الفقهي للراتب

اختلفت الآراء الفقهية في تعريف الراتب، سنقتصر على ذكر أهمها:

1- تعريف الأستاذ محمد سليمان الطماوي: عرف الراتب بأنه:" عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة".[4]

هذا التعريف موضع انتقاد من عدة أوجه:

- أنه يعتبر الراتب مقابلا للخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة، وهذا يعود إلى فكرة العمل كسلطة تباع وتشترى وهي فكرة سائدة في القرون الوسطى حيث كان ينظر إلى العامل كانه يبيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار ان العمل سلطة تباع وتشترى للعامل.

---

[1]- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط 5، د د ن، القاهرة، 2011، ص332.

[2]- فيساح جلول، "**حقوق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي**"، مجلة آفاق العلوم ، العدد 09، جامعة الجلفة، الجزائر ،سبتمبر 2017، ص 76.

[3] – تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة، – بومرداس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص57.

[4] – بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص333.

– هذا التعريف يعتبر الراتب مقابلا للعمل مما يجعله قاصرا عن تعبير الحالة التي يكون فيها الموظف مريضا ولا يقوم بأي عمل ومع ذلك منحه القانون راتبا.[1]

2– أما الأستاذ حماد محمد شطا فيرى أن الراتب هو :" حصة العامل أو الموظف من الدخل القومي، تحدد بما يضمن له مستوى معيشته لائقا وفقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد، ويتعاون هذا الراتب بمقدار مساهمة العامل في تكوين الدخل القومي".

3– بدوره الأستاذ شعبان رأفت عبد اللطيف عرف الراتب بأنه: "المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير قيامه بمهام وظيفته" ، أورد هذا التعريف الأول ضابطا مهما وهو أن الراتب يكون شهريا كما أورد التعريف الثالث ضابطا آخر مهم وهو أن الراتب يكون بمقابل تفرغه لخدمة الإدارة.[2]

أما التعريف الثاني فقد حاول الأستاذ حماد محمد شطا تعريف الراتب تعريفا اجتماعيا ، وحسب هذا التعريف ، لا يوجد فرق بين الراتب والأجر ، وقد وفق الأستاذ في التعريف إلى حد كبير لكن إذ علمنا أن الراتب هو نصيب الموظف من الدخل القومي لم يحدد طبيعة هذا النصيب ، هل هو حق للموظف أم ميزة في الدولة ؟، كما أن هذا التعريف لم يقدم تفسيرا واضحا عن الراتب الذي يتقاضاه الموظف بعد إحالته على التقاعد رغم أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكون الدخل القومي.[3]

4– التكريس القانوني لحق الموظف في الراتب

كرس المشرع الجزائري في مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية حق الموظف في الراتب بدءا بالأمر رقم 66 – 133 حيث لم يتطرق المشرع من خلاله إلى تعريف الراتب على الرغم من أنه من أهم الحقوق اللصيقة بالموظف وإنما أشارت أيه المادة 31 منه[4]، وهو

---

[1]– قنيفي صبرينة، حقوق الموظف العمومي وحمياتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكلمة من متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون إداري، قيم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،الجزائر ، 216/2015، ص08.

[2] – بوطبة مراد، المرجع السابق، ص333.

[3] –قنيفي صبرينة ، المرجع السابق ،ص 8–9.

[4] – المادة 31 من الأمر رقم 66–133 مؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 مؤرخة في 7 جوان 1966، (الملغى).

نفس ما جاءت به المادة 13 من المرسوم رقم 07-308 التي تنص:" بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما يحق للأعوان الخاضعين لهذا النظام الاستفادة على وجه الخصوص من راتب مالي راتب مقابل أداء الخدمة."[1]

وكذلك نصت المادة 32 من الأمر رقم 06-03 لها نفس السياق الذي ورد في نص المادة 1/13 من المرسوم رقم 07-308 من خلال العبارة " إستحقاق الراتب مقابل أداء الخدمة"[2].

ثانيا: تمييز الراتب عن الأجر

لقد كرس الأمر رقم 66-133 " الأجر" بينما استعمل المرسوم رقم 85-59 والأمر رقم 06-03 مصطلح " الراتب" يبقى الفرق بين المصطلحين فالأول ذو طبيعة عقدية، والثاني ذو طبيعة قانونية لائحية، الراتب يحدده القانون حسب الدرجات مع مراعاة اختيارات متعددة أهمهما درجات التأهيل ،الأقدمية ،الشهادة العلمية، أما الأجر فيعبر عن ما يتقاضاه العمال في القطاع الاقتصادي[3].

الفرع الثاني : خصائص الراتب

يتميز الحق المالي للموظف العام بمجموعة من الضوابط و السمات القانونية التي تحكم طبيعته و تحدد كيفية التعامل معه قانونا داخل البيئة الادارية مما يمنحه خصوصية إستثنائية تفصله عن بقية الحقوق المالية الاخرى و تتضح هذه السمات من خلال إستعراض قاعدة العمل المؤدى (أولا) ، الطابع النقدي (ثانيا)، ثم الطابع التنظيمي (ثالثا)، و أخيرا خاصية عدم الجمع بين الرواتب (رابعا) .

أولا: قاعدة العمل المؤدى

---

[1]- المادة 13الفقرة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 2007/09/29 المتعلق بتحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، ج ر، عدد 61، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، معدل و متمم.

[2]- المادة 32 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، مؤرخ في 16 جويلية 2006 معدل و متمم.

[3] – ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئة المنازعة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، الشعبة حقوق، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2023/2022، ص95.

تستند قاعدة العمل المؤدى إلى مبدأ أن الراتب لا يدخل للموظف إلا بعد أداء العمل المتمثل في التقيد بالالتزامات القانونية المفروضة عليه ، متى ولو لم يؤدي خلال اليوم أي عمل . هذه النقطة المعروضة على نصوص المحاسبة العمومية حيث يتعين على الموظف ضمان استمرارية المرفق العام بموجب هذه القاعدة يعتبر أي غياب أو إضراب أو توقف غير شرعي عن العمل عملا غير مؤدى ، وبالتالي تقتطع الأيام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه وفقا للمادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، والمادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم كما تنص المادة 207 من الأمر رقم 06-03 على أنه:" لا يجوز للموظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتبا عن مدة لم يؤدي خلالها مهامه الوظيفية ، كما يترتب على الغياب غير المبرر إقتطاع مبلغ من راتبه يعادل أيام الغياب ،وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المقررة قانونا في هذا الشأن"[1].

ثانيا: الطابع النقدي

يعد الراتب مقابلا ماليا يمنح للموظف العام في صورة مبالغ نقدية تصرف بصفة دورية شهرية، و هو ما ينسجم مع التطور الذي عرفته المالية العامة الحديثة ، و التي أصبحت تقوم على أساس اعتماد الطابع النقدي في تحصيل الإيرادات و تغطية مختلف النفقات العامة[2].

ثالثا: الطابع التنظيمي

يتميز الراتب بالطابع التنظيمي بحيث يحدد مقداره وفقا لما تحدده النصوص القانونية ، وذلك لكون علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية تحكمها و تؤطرها القواعد القانونية المعمول بها كما تعد من قبيل النظام العام الأمر الذي يقتضي تحديده حصريا وفقا لأحكام القانون دون جواز الخروج عنها أو الاتفاق على ما يخالفها .[3]

رابعا: عدم الجمع بين الرواتب

[1]- فيساح جلول، المرجع السابق، ص78.

[2] – سعدون طعمة زينب ، "**تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب**" ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد الثالث عشر العدد الثاني ، كلية القانون العلوم السياسية ، جامعة ديالى ،العراق ، 2024 ، ص 257.

[3] – سعدون طعمة زينب ، المرجع نفسه ، ص 258.

الموظف ملزم بتكريس كامل وقته لأعمال وظيفته ولا يجوز له ممارسة أي نشاط مربح سواء كان تجاريا أو اقتصاديا أو في إدارة عامة أو نشاط خاص إلا في الحالات الاستثنائية التي ينص عليها القانون هذا ما تنص عليه المادة 43 من الأمر رقم 06-03 حيث يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام الموكلة إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه[1].

المطلب الثاني : أحكام إستحقاق الراتب و عناصره

إن تفعيل الحق المالي للموظف العام يتطلب الانتقال من الجانب النظري و المفاهيمي إلى البيئة الاجرائية و العملية حيث يستلزم الامر الوقوف بدقة على الضوابط القانونية المنظمة لهذا الحق و الظروف الواقعية و الادارية التي تمنحه الاثر الفعلي في الواقع العملي ، إلى جانب تفكيك البنية الهيكلية و المكونات المالية و التعويضية المختلفة التي يشتمل عليها هذا المقابل الممنوح للموظف و هو الامر الذي يستدعي البحث ضمن مسارين التاليين إستحقاق الموظف للراتب (الفرع الأول) ، عناصر الراتب في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استحقاق الموظف للراتب

يرتبط استحقاق الراتب كقاعدة عامة لمبدأ الأجر مقابل الخدمة حيث يتوقف ذلك على ممارسة الموظف لمهامه فعليا، مع وجود حالات استثنائية يكفل فيها القانون بقاء هذا الحق بالرغم من توقف الخدمة.

يستحق الموظف راتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه، لأن الراتب هو المقابل للعمل الذي يؤديه إذا لم يباشر الموظف مهامه، دون عذر مشروع خلال شهر من تاريخ تبليغه بقرار التعيين ، يفقد حقه في شغل المنصب الذي نجح فيه ، دفع الرواتب يتم في بداية كل شهر مما يدل على ان الراتب يدفع بمقابل العمل المنجز الموظف

[1]- حداش مسعودة،كتشي مسعودة، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر ،2024/2023، ص46.

الذي لا يعمل لا يستحق راتبه عن الفترة التي لم يعمل فيها إلا إذا كان هناك نص صريح ينص على خلاف ذلك[1].

التعيين في الوظيفة يتم بموجب قرار إداري صادر عن الجهة المختصة ويشترط في صحة هذا القرار أن تصدره الجهة ذات الاختصاص ويترتب على هذا الشرط الآثار التالية:

– صدور القرار من جهة مختصة يضمن صحة القرار التعيين إنتاج آثاره القانونية ومن بينها استحقاق الموظف لراتبه.

– صدور القرار من جهة غير مختصة يجعله معيبا وقابلا للإلغاء.

– حماية الأعمال المنجزة في حالة عدم مشروعية القرار ووجود الشخص شغل المنصب يعتبر موظفا فعليا، ويقر المشرع صحة أعماله وتصرفاته حماية لمصالح الغير[2].

يلزم الموظف المعين حديث الالتحاق بمنصبه ويقصد بذلك الواقعة المادية التي تثبت خضوعه للجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة آثارها في حساب الراتب ، مدة التربص و التقاعد، تنص المادة 83 من الأمر رقم 06–03 المتعلق بالوظيفة العمومية على أن:" يعين المترشح الذي تم توظيفه في احدى رتب الوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يجوز للقوانين الأساسية الخاصة مراعاة للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب أن تنص على الترسيم المباشر في الرتبة دون الخصوع لفترة التربص ".[3]

يشترط لاستحقاق الموظف لراتبه الشهري أن يمارس فعلا الوظائف المطابقة للمنصب الذي عين فيه وليس مجرد وجوده في مقر العمل ، وذهب الاجتهاد القضائي إلى اعتبار الموظف لا يستحق الأجر إذا لم يمارس وظائفه حتى وإن كان متواجد في مقر العمل.

– يقتضي لاستحقاق الموظف العام صدور قرار التعيين وفق الشكل والإجراءات القانونية المقررة في " المادة 34 من المرسوم 85–59 والمادة 80 من الأمر رقم 06–03".

---

[1] – كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ، دط ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 112.

[2]– مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر ، 2017/2016، ص22.

[3] – المادة 83 من الأمر رقم 06–03المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، السالف الذكر.

ويترتب على التحاق الموظف بمنصبه الآثار القانونية التالية:

- حق الموظف في الأجر : بناء على مبدأ القيام بالخدمة والذي يجسد محضر التنصيب.
- السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين: يخضع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة اعتبارا من تاريخ تنصيبه.
- امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب: يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب[1].

الفرع الثاني: عناصر الراتب

تقوم البنية المالية للموظف العام على منظومة مركبة تجمع بين القيمة القاعدية الثابتة للمنصب ،و المستحق المالي الكلي بعد إضافة مختلف التعويضات و هو ما سنفصله من خلال النقاط التالية الراتب الأساسي والرئيسي (أولا)، ثم الانتقال إلى الراتب الإجمالي (ثانيا) .

أولا: الراتب الأساسي و الراتب الرئيسي

بدءا يجب التمييز بين الراتب الأساسي و الراتب الرئيسي :

1- الراتب الأساسي

يحدد هذا النوع بناء على المستوى العلمي للموظف حيث يتم تصنيفه في احدى المجموعات الأربعة المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر 06-03 وذلك وفقا لمؤهلاته العلمية والمهنية ثم يصنف في أحد الأصناف السبعة عشر، وتمنح له الدرجة العلمية بناء على أقدميته ويرتبط كل درجة برقم استدلالي.

مثال توضيحي:

موظف تم توظيفه في المجموعة (د) الصنف (1) والرقم الاستدلالي له عند بداية توظيفه هو 200 يتم احتساب الراتب الأساسي بضرب هذا الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج) ليصبح الراتب الأساسي 9000 دج[2].

[1]-فراح فايزة هامل، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة مكلمة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص ص7-8.

[2]- فيساح جلول، المرجع السابق، ص76.

مثال آخر: موظف مصنف في الصنف 16 الدرجة 10 حيث الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف هو 838 نقطة استدلالية والرقم الاستدلالي للدرجة 10 للصنف 16 هو 419 نقطة استدلالية (مرسوم 54-23).

يحسب الراتب الأساسي وفقا للعملية التالية

الراتب الأساسي=الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف 16× 45 دج (قيمة النقطة الاستدلالية)

383× 45 دج، 37710 دج أي الراتب **الأساسي للموظف السابق هو 37710 دج.**[1]

2- الراتب الرئيسي

يتألف الراتب الرئيسي من الراتب الأساسي وتعويض الخبرة المهنية يمثل الراتب الأساسي الالتزامات القانونية الأساسية للموظف بينما يعتبر تعويض الخبرة المهنية (I.E.P) تعويضا على الأقدمية التي قضاها الموظف في الوظيفة العمومية، ترتبط قيمة هذا التعويض بالرتبة والدرجة المتحصل عليها حيث يرتقي الموظف من درجة إلى أخرى أعلى مع زيادة خبرته في حدود 12 درجة مما يؤدي إلى ارتفاع قيمة تعويض الخبرة المهنية.

يستفيد جميع الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية من تعويض الخبرة المهنية ويتقاضونه وفقا لرتبهم ودرجاتهم ويتقاضى الموظفون المنتمون إلى نفس الرتبة والدرجة نفس تعويض الخبرة المهنية بغض النظر عن القطاع والقانون الأساسي الخاص الذي يخضعون له، ينطبق الشيء نفسه على الراتب الأساسي ويعود الاختلاف في الرواتب بين مختلف موظفي القطاع الوظيفي العمومي أساسا إلى اختلاف العلاوات والتعويضات[2].

---

[1]- شاربي محمد، "**تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر، دراسة في الأطر القانونية ومنهجيات الحساب على ضوء التعديلات الجديد**"، مجلة المعيار، المجلد 14، العدد 1، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2023، ص568.

[2]- ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات المالية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر ،2015-2016، ص309.

في حين هو الناتج عن ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة + الرقم الاستدلالي للدرجة المتحصل عليها × قيمة النقطة الاستدلالية ويختلف عن الراتب الأساسي الذي ينتج حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى فقط في قيمة النقطة الاستدلالية.[1]

ثانيا: الراتب الإجمالي

بعد حساب الراتب الرئيسي يضاف إليه المنح و التعويضات أو مكافآت وتعويضات عينية تحدد إما بموجب القانون كما هو الحال حاليا وفقا للقانون الأساسي العام أو عن طريق التنظيم[2].

يتكون من الراتب الرئيسي مضاف إليه، العلاوات ليصبح "راتبا إجماليا" و بيان ذلك فيما يلي :

1- العلاوات أو المنح

العلاوات هي مبالغ مالية تضاف إلى الراتب الأساسي للموظف لأسباب محددة وفقا للشروط والضوابط النظامية المعمول بها مما يؤدي إلى زيادة تلك الرواتب[3]، كما تعرف أيضا بأنها مبالغ مالية محددة القيمة مقررة لكل فئة في جدول الوظائف والرواتب وتضاف إلى رواتب الموظف عند استفاء الشروط المحددة لها.[4]

يلاحظ أن المشرع في الأمر رقم06-03 في النص العربي استخدم مصطلحي : العلاوة والمنح" بشكل متزايد، حيث يقابلها مصطلح " les primes" في النص الفرنسي وتمنح هذه العلاوات أو المنح للتحفيز الموظفين على تحسين الأداء[5].

---

[1]- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص35 .

[2]- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص251.

[3]-كنعان نواف، المرجع السابق، ص114.

[4]-العيفاوي صبرينة، سمغوني زكرياء،" **حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر رقم 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 08، العدد 1، المركز الجامعي مصالي أحمد، النعامة، الجزائر ،جانفي 2022، ص474.

[5]- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص35.

منحة تحسين الاداء البيداغوجي و العلمي :تصرف كل ثلاثة أشهر ، و تحتسب بنسبة متغيرة من صفر(0) إلى 40 بالمئة من الراتب الرئيسي ، و تخضع للاستفادة من هذه المنحة إلى تنقيط السلطة السلمية. [1]

2- التعويضات

التعويضات هي مبالغ مالية تضاف إلى الراتب بدل تعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات أو بمكان العمل أو الظروف الخاصة بالعمل كما تمنح بدل الخبرة المكتسبة أو الساعات الإضافية وعادة ما تنشأ بموجب مراسيم [2]، حيث تنص المادة 126 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي:" يكون إحداث المنح و التعويضات بموجب مرسوم".[3]

التعويضات تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات ومكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به.[4]

ومن أمثلة التعويضات نذكر:

تعويض المنطقة: يمنح تعويض المنطقة الجغرافية للموظفين العاملين بالمناطق التي تتسم بظروف معيشية خاصة أو بصعوبات اجتماعية و اقتصادية كمناطق الجنوب ،ويهدف هذا التعويض إلى تشجيع الموظفين على الاستقرار بهذه المناطق و ضمان استمرارية المرفق العام فيها و تخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا للسكان و اكتظاظهم.[5]

تعويض الضرر: فبنسبة للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية يمنح لموظفي المخابر تعويض بنسبة 10 بالمئة من الراتب الرئيسي.[6]

[1] – ربوح ياسين ، المرجع السابق ص317.

[2] –ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص97.

[3] – المادة 126 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،السالف الذكر.

[4] – ربوح ياسين ،المرجع السابق، ص309.

[5] – قنيفي صبرينة ،المرجع السابق ،ص 14.

[6] – ربوح ياسين ،المرجع السابق ، ص 318.

تعويض التوثيق: يدفع شهريا و جزافيا بمبلغ يتراوح بين 3000 دج و 16000 دج حسب رتبة الموظف للأساتذة الباحثين .[1]

3- المنح ذات الطابع العائلي

يستفيد الموظف من المنح العائلية عن الزوج غير العامل والأبناء وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.[2]

هذه المنح تمثل دخلا إضافيا للموظف وضعت أساسا لأسباب عائلية تخص الطفل والزوجة، بهدف المساهمة في إعانة الأسرة وإشباع بعض احتياجاتها مثل التمدرس وقد حدد المشرع شروط الاستفادة منها مثل الإعاقة على الراتب الوطني والسند القانوني للطفل (من الولادة إلى 17 سنة) ويمكن تمديده إلى 21 سنة في حالات معينة.

- الطفل الذي يدرس بانتظام في مؤسسات تعليمية عمومية (الثانوي أو الجامعي).
- الطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا (مهني أو حرفي).
- الطفل الذي انقطع عن الدراسة أو التكوين بسبب عاهة أو إعانة أو مرض مزمن.
- البنت الماكثة بالبيت متكفلة برعاية أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.[3]

[1] -ربوح ياسين ، المرجع نفسه ،ص 317.

[2] -بوطبة مراد، المرجع السابق، ص335.

[3] - ربوح ياسين ، المرجع السابق، ص320.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للراتب

إن مجرد إقرار الحق المالي للموظف العام لا يحقق غايته الاستقرارية و الاجتماعية إلا إذا أحيط بسياج قانوني صارم يحميه من أي شكل من أشكال التعسف سواء صدر ذلك من قبل الادارة او نتيجة لمطالبات الدائنين الأخريين ، و لاجل ذلك حرص التشريع الوظيفي على وضع منظومة حمائية متكاملة و محكمة تبدأ من إرساء القواعد الجوهرية و الاليات اللصيقة بالراتب كأصل ثابت لا يجوز المساس به ، و تكتمل تبني إجراءات و تدابير إحتياطية و تكميلية تضمن إستمرارية هذا و تصونه في مختلف الحالات الطارئة و تتجلى هذه الرؤية التشريعية عبر دراسة الضمانات الاساسية لحماية الراتب (المطلب الاول) و الضمانات الاحتياطية لحماية الراتب (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: الضمانات الأساسية لحماية الراتب

تتشكل النواة الصلبة للحماية المالية للموظف من خلال مجموعة من القواعد الامرة التي تخطر المساس بمدخوله أو تداوله كأي حق مالي عادي حيث أرسى المشرع مبادئ حمايته تمنع التنفيذ الجبري عليه ، و تمنحه الاولوية في الاستيفاء قبل غيره من الحوقوق بالاضافة إلى تجريد الموظف نفسه من سلطة التفريط فيه تعاقديا و تتضح معالم هذه الحماية الاساسية عبر دراسة العناصر الاتية ، مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب (الفرع الاول) و مبدأ إمتياز الراتب عن بقية الديون (الفرع الثاني) ثم مبدأ بطلان التنازل عن الراتب (الفرع الثالث) .

الفرع الأول: مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب

يعد منع التنفيذ الجبري على مستحقات الموظف ضمانة أساسية لاستقراره المعيشي الامر الذي يتطلب اولا ضبط مفهومه ثم تتبع اليات تكريسه في المنظومة التشريعية الوطنية و الوقوف على ملامحه المشتركة و المتميزة بين فرعي القانون العام و الخاص و هو ما سندرسه تعريف مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب (أولا) و موقف الشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب (ثانيا) ثم مكانة المبدأ في القانون العام (ثالثا) و مكانة المبدأ في القانون الخاص (رابعا) .

أولاً: تعريف مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب

يعد الحجز وسيلة من وسائل التنفيذ الجبري، إذ يلجأ إليه الدائن بعد اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة قصد استيفاء حقه من المدين، وبعبارة أخرى لا يباشر الحجز إلا من أجل الوفاء بنفقة مقضى بها قضائياً أو لأداء مستحقات مترتبة بسبب يتعلق بممارسة الوظيفة[1].

تعرف الكتلة المالية للأجور بأنها مجموع الاعتمادات المالية التي تخصصها الهيئة المستخدمة لتغطية أجور موظفيها، وتعتبر هذه الاعتمادات حقاً مكتسباً وثابتاً لفائدتهم، يتمتع بحماية قانونية تحول دون المساس به بأي شكل من الأشكال، سواء من خلال التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليص.

كما أن هذه الكتلة المالية لا تكون قابلة للحجز من قبل دائني المستخدم نظراً لكونها مخصصة حصرياً لدفع الأجور، وهو ما يترتب عنه إخراجها من دائرة التصرف الحر لصاحب العمل بحيث لا يجوز له التصرف فيها أو توجيهها لغير الغرض الذي رصدت من أجله[2].

ثانياً: موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب

قرر المشرع الجزائري مبدأ عدم جواز الحجز على المرتبات وأجور العمال وكذا معاشات التقاعد ومعاشات العجز الجسماني، باعتبارها موارد مخصصة لضمان معيشة المستفيدين منها[3].

إلا في حدود ما نصت عليه المادة 776 من نفس القانون، حيث تنص على أنه: "يجوز لكل دائن يحوز سندا تنفيذيا أن يوقع الحجز على الأجور ومرتبات التي يتقاضاها المدين وذلك وفق الإجراءات القانونية المقررة وفي حدود النسب الاتية :

- 10%من المرتب الصافي إذا يساوي أو يقل عن قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون .

---

[1] – معاوي عتيقة ، "**الحماية القانونية للراتب**"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 01، جامعة محمد لمين دباغين سطيف ، الجزائر، 2019، ص137.

[2] – مخلوف كمال، "**الحماية القانونية للأجر**"، مجلة علمية محكمة (معارف)، العدد 17، قسم العلوم القانونية، ديسمبر 2014، ص 222.

[3] – بوبريق أميرة ، توبي اكرام، كرموز نور الهدى، الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص قانون دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2021–2022، ص 57.

- 15%من المرتب الصافي إذا تجاوز قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون و لم يزد عن ضعف قيمته .
- 20%من المرتب الصافي إذا تجاوز ضعف قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون و لم يزد عن ثلاثة أضعافه.
- 25% إذا تجاوز المرتب الصافي ثلاثة أضعاف قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ولم يزد عن أربعة أضعافه.
- 30% إذا تجاوز أربعة أضعاف قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ولم يزد عن خمسة أضعافه.
- 40%إذا تجاوز خمسة أضعاف قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون و لم يزد عن ستة أضعافه .
- 50% إذا تجاوز ستة أضعاف قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون و لم يزد عن ستة أضعافه.

و تستثنى المنح العائلية من حساب الدخل الصافي و لا يجوز الحجز عليها[1].

المشرع الجزائري اعتمد أسلوباً أصلياً يقوم على تحديد نسب مئوية من الأجر القابل للحجز التنفيذي، حيث تكون هذه النسب محصورة بين 10% و50% من المرتب الشهري الصافي وذلك وفقاً للضوابط التي يقرها القانون في هذا الشأن[2].

ثالثا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون العام

بموجب أحكام الأمر 06-03 أقر إمكانية حرمان الموظف من راتبه بصفة جزئية سواء كان ذلك في إطار جزاء تأديبي أو في غيره، وهو ما يعكس تبنيه للقاعدة الدولية التي تقضي بعدم جواز الحجز الكلي على الراتب إلا في الحدود التي تحددها القوانين والتنظيمات الوطنية، غير أنه بالرجوع إلى الأحكام المنظمة لتعليق العلاقة الوظيفية سواء كان ذلك بسبب خطأ مهني أو في حالة المتابعة الجزائية.

[1] – المادة 776 من قانون رقم 08-09 المتضمن قانون إجراءات مدنية وإدارية، مؤرخ في 25 فيفري 2008، ج.ر، رقم 21 لسنة 2008.معدل و متمم.

[2] – مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 223.

المشرع الجزائري قد أجاز في الحالة الأولى الحجز على نصف الراتب أي بنسبة 50%، في حين أنه في الحالة الثانية يبقي على جزء لا يتجاوز النصف من الراتب مما يعني علمياً إمكانية الحجز على ما يقارب ثلاثة أرباع الأجر أو ما يساوي أو يفوق 50% منه، مع الإبقاء في كلتا الحالتين على مجموع المنح ذات الطابع العائلي.

ويلاحظ للوهلة الأولى أن المشرع الجزائري يكون قد كرس المبدأ الدولي القاضي بعدم جواز الحجز الكلي على الراتب ضماناً لحماية الموظف وتأميناً لظروفه الاجتماعية غير أن التدقيق في هذه الأحكام يظهر أنه قد خرج عن نطاق ما كان مقرراً في المادة 367 من الأمر 66-154 الملغى، والتي كانت تقيد الحجز في حدود عشر الراتب (10/1).

وجدير بالذكر أنه بعد إلغاء الأمر رقم 66-154 حل محله القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تبنى المشرع الجزائري من خلاله هذا المبدأ، وذلك وفقاً لأحكام المادة 639، التي نصت على أنه يخطر الحجز على الأجور أو المرتبات أو معاشات التقاعد أو الحجز الجسدي إلا ضمن الحدود الواردة في المادة 776 من ذات القانون، مع اشتراط توفر سند تنفيذي[1].

رابعا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون الخاص

ذهب المشرع الجزائري إلى تقرير مبدأ عدم جواز الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة وشاملة، وقد كرس هذا المبدأ صراحة في قانون العمل 90-11 ليواصل المشرع تكريسه في سنة 2006 بموجب القانون 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، من خلال نص المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، بما يؤكد الحماية القانونية المقررة للأجور وارتباطها المباشر بحقوق العمال[2].

[1] – حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر 2018-2019، ص ص 49-50.

[2] – معاوي عتيقة، المرجع السابق، ص 137.

حيث تنص المادة 90 على أنه: "لا يجوز التعرض للأجور المستحقة للعامل أو توقيع الحجز أو الاقتطاع عليها لأي سبب كان ،وذلك حماية لحقوق العمال و ضمانا لانتفاعهم بها"[1].

نلاحظ من خلال نص المادة المذكورة أعلاه أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب بصفة مطلقة، ويعزى ذلك إلى السلطة التقديرية التي خولها المشرع في هذا المجال وعلى الرغم من أن قانون العمل الجزائري قد جاء في مجمله كضمانة لحماية أجر الموظف من أي شكل من أشكال الحجز، إلا أنه أقر هذا المنع المطلق تعزيزاً للحماية القانونية المقررة للأجر باعتباره وسيلة أساسية لمعيشة العامل[2].

غير أنه تسجل عليه الملاحظات التالية، حيث إن المنع الكلي للحجز على الأجر بموجب أحكام المادة 90 المشار إليها أعلاه يعد مخالفاً لأحكام الأمر رقم 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والذي أقر صراحة إمكانية الحجز الجزئي على الراتب وفق ضوابط وشروط محددة[3].

وذلك استناداً إلى أحكام المادة 358 التي تنص على ما يلي: "يعد باطلاً كل وفاء يجريه الغير المحجوز لديه لصالح المدين ابتداءً من تاريخ توقيع الحجز، غير أنه يجوز له الاستمرار في صرف المبالغ غير القابلة للحجز للمدين ولا سيما الاجر او المرتب او المقابل المستحق عن خدمات التي يؤديها "[4].

كما حدد المشرع الحد الأقصى للحجز وذلك بموجب أحكام المادة 367 والتي تنص على ما يلي: "إذا منح رب العمل العامل سلفة نقدية في غير الحالات المحددة بالمادة 366 فلا

[1] – المادة 90 من قانون 90-11 مؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 17، يوم 1990/04/25.

[2] – معاوي عتيقة، المرجع السابق، ص 138.

[3] – الأمر رقم 66-154 ، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية ، ج.ر ،العدد 47 ، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1966.

[4] – المادة 358 من أمر رقم 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية ، سالف الذكر.

يجوز له استردادها إلا بواسطة اقتطاعات دورية من الاجر أو الراتب المستحق شريطة ألا تتجاوز هذه الاقتطاعات نسبة العشر من المبلغ المستحق"[1].

الفرع الثاني: مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

تتمثل الحماية التشريعية للراتب في منحه مرتبة أولوية تضمن إستيفاءه بالاسبقة و لادراك أبعاد هذه الافضلية وجب تحديد مفهوم هذه الاداء القانونية ثم بيان نطاق تطبيقها الفعلي و هو ما تتقاضاه مفهوم حق الامتياز (أولا) و مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون (ثانيا) .

أولاً: مفهوم حق الامتياز

الإدارة مرغمة على تطبيق القاعدة والمبدأ الذي ينص عليهم القانون فيما يخص الحقوق المالية للموظف، ومن بين هذه المبادئ المكرسة في القانون مبدأ امتياز الراتب عن بقية ديون الإدارة العامة[2]، وسنتناول تعريف حق الامتياز، ثم خصائص حق الامتياز.

1- التعريف بحق الامتياز

حقوق الامتياز أو الحقوق الممتازة تتمثل في تقرير أفضلية لفائدة بعض الدائنين عند استيفاء حقوقهم، مما يؤدي إلى استبعادهم من الخضوع لقسمة الغرماء[3]، فالامتياز هو حق يقرره القانون لدائن معين، بالنظر إلى طبيعة دينه، ويمنحه أولوية في استيفاء حقه من مال محدد أو من مجموع أموال المدين، وذلك قبل الدائنين العاديين وقبل أصحاب الضمانات اللاحقين في المرتبة.

وعليه، فإن الامتياز في جوهره لا يعدو أن يكون تفضيلاً لدائن معين على سائر الدائنين، وهو ما يتفق مع المعنى الأصلي اللاتيني لمصطلح الامتياز، باعتباره مشتقاً من عبارة تفيد القانون الموجه لفائدة الفرد[4].

---

[1] – المادة 367 من الأمر 66- 154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية ، سالف الذكر.

[2] – بوبريق أميرة ،توبي اكرام، كرموز نور الهدى، المرجع السابق، ص 54.

[3] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم ، الجزائر ، 2016 -2017 ، ص 186.

[4] – براهمي نسيمة، **"مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل"**، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2015، ص 34.

وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 982 من القانون المدني بأنه " الامتياز أولوية يقررها القانون لدين معين، مراعاة لصفته، ولا يثبت إلا بناءا على نص في القانون"[1].

2- خصائص حق الامتياز

يتميز حق الإمتياز بخصائص نذكرها كالتالي :

أ. حق الامتياز هو أولوية الدائن الممتاز في استيفاء حقه

وأولوية الحق لا يأتي إلا عن طريق السماح باستيفائه قبل غيره من الحقوق، وبالتالي فإن صفة الأفضلية أو الامتياز لا تنتج أثرها القانوني، إلا عند تزاحم الدائنين، إذ إن انفراد الدائن الممتاز بالتنفيذ على أموال المدين يفرغ الامتياز من مضمونه، كما يفترض إعمال هذا الامتياز تحويل أموال المدين إلى قيمة نقدية، بحيث تكون الأولوية في الاستيفاء للدائن الممتاز من حصيلة التنفيذ، وبناءً عليه، لا يترتب على هذا الامتياز أي أثر يمنع المدين من التصرف في أمواله، كما لا يحول دون مباشرة باقي الدائنين إجراءات الحجز على تلك الأموال.[2]

ب. حق الامتياز لا يتقرر إلا بنص قانوني

وفي ذلك تضمنت المادة 982 من القانون المدني عبارة "إلا استنادا الى نص قانوني"، وهو ما يفيد بأن القانون يعد المصدر المباشر لحق الامتياز،

وبموجبه تحدد الحقوق الممتازة وتبين، ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للأفراد إنشاء أو تقرير امتياز لأي حق من الحقوق بإرادتهم الخاصة ما لم يكن المشرع قد نص صراحة على ذلك الامتياز وقرره لهذا الحق[3].

---

[1] – المادة 982 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 (الموافق 26 سبتمبر 1975)، والمتضمن القانون المدني، ج.ر، العدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم.

[2] – براهيمي نسيمة ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 187.

[3] – براهمي نسيمة، "**مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل**"، المرجع السابق، ص 35.

ج .حق الامتياز يتقرر لدين من الديون مراعاة لصفة هذا الدين

وذلك دون اعتبار لشخص الدائن، فيرى المشرع أن بعض الديون تتميز بطابع خاص يجعلها جديرة بعناية وحماية متميزة، ولذلك يحيطها بضمانات تكفل الوفاء بها، وذلك من خلال تقرير حق الامتياز لها[1].

ثانياً: مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

يعد مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون من المبادئ القانونية التي تهدف إلى حماية حق الموظف في الحصول على راتبه باعتباره المصدر الأساسي لمعيشته، ويعكس هذا المبدأ اهتمام المشرع بضمان أولوية استيفاء الراتب عند تزاحم الديون ، و يقوم تحليل هذا المبدأ على توضيح تعريفه و بيان الأساس القانوني الذي يستند إليه في التنظيم التشريعي .

1- تعريف مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

إن هذا المبدأ معترف به في مختلف التشريعات المعاصرة، ولا سيما القوانين العمالية[2].

هذا المبدأ يتجسد مضمونه في إقرار امتياز وأولوية الحقوق المالية للموظفين المتمثلة في الراتب وما يتصل به من ملحقات كالعلاوات والمكافآت والحوافز المختلفة على غيرها من الديون التي قد تترتب على الإدارة ، أياً كانت طبيعتها القانونية كالمستحقات الضريبية واشتراكات الضمان الاجتماعي وديون الخزينة، إضافة إلى مختلف الديون المستحقة للغير بصرف النظر عن طبيعتها القانونية[3].

وفي إطار هذا الامتياز يجب ألا يتضرر الموظف مهما كانت رتبته من الوضعية المالية السيئة التي آل إليها صاحب العمل، عندما يفوق الجانب السلبي من ذمت الجانب الإيجابي[4].

---

[1] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 187.

[2] – سنة أحمد ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة–، بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2004– 2005 ، ص 68.

[3] – العناق عبد القادر، الحقوق المالية للموظف العمومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018–2019، ص12.

[4] – براهمي نسيمة، "**مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل**"، المرجع السابق، ص 36.

يعين على المشرع الجزائري عدم وضع نص قانوني صريح وواضح يعرف فيه مبدأ امتياز راتب الموظف العام[1].

2- الأساس القانوني لمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ إبتداءا بموجب القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل مبدأ امتياز أجر العامل، باعتباره حقاً ذا طابع تفضيلي، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 142[2]، منه التي تنص على: "تصرف الأجور وتسبيقاتها بالأولية على سائر الديون، بما في ذلك ديون الخزينة العمومية والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل أو مدتها أو شكلها"[3].

يتبين من فحو النص السالف الذكر أن المشرع الجزائري قد أقر للعامل حق الأولوية في استيفاء راتبه قبل باقي الديون، بصرف النظر عن طبيعة علاقة العمل، سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، وسواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة[4].

كما تم تكريس هذا المبدأ بموجب المادة 89 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 حيث تنص على أنه: "تحظى الأجور و تسبيقاتها بالأولوية في الاستيفاء مقارنة بسائر الديون بما في ذلك ديون الخزينة وهيئات الضمان الاجتماعي بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل وصحتها أو شكلها"[5].

المشرع الجزائري كرس صراحة مبدأ امتياز أجور العمال في المواد المذكورة سابقاً، كما يمتد هذا المبدأ إلى رواتب الموظفين العموميين ، رغم عدم وجود نص صريح يفرض تطبيقه في الوظيفة العمومية، على اعتبار أن الراتب في القانون العام يقابل الأجر في القطاع الخاص.

---

[1] – بوبريق أميرة ، توبي اكرام،كرموز نور الهدى، المرجع السابق، ص 56.

[2] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 187.

[3] – المادة 142 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32، الصادر في أوت 1978(ملغى).

[4] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 194.

[5] – المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، سالف الذكر.

غير أن هذا المبدأ يظل مطبقاً ضمنياً فيها، ولا يجوز للإدارة مخالفته، وإلا عدّ ذلك تعسفاً في حق الموظف ، ويكون لهذا الأخير حق الاعتراض على الإدارة المعنية بهذا التصرف[1].

الفرع الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

حظر المشرع التنازل الاداري عن الراتب حماية للموظف و لاحاطة هذا المنبع بجميع جوانبه و جب بيان مضمونه و موقف المشرع منه ، إضافة الى مقارنة مكانته بين القانونيين العام و الخاص و هو ما يتبين تباعا الى مضمون مبدأ بطلان التنازل عن الراتب(أولا) و موقف المشرع الجزائري من مبدأ بطلان التنازل عن الراتب (ثانيا) ثم مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون العام (ثالثا) و مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون الخاص (رابعا) .

أولاً: مضمون مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

يعد مبدأ عدم جواز تنازل الموظف عن راتبه من المبادئ الأساسية التي تحكم العلاقة الوظيفية ، بإعتبار أن الأجر يمثل حقاً ذا طابع معيشي واجتماعي لا يجوز التفريط فيه أو التخلي عنه تحت أي ظرف أو مبرر كان ، ومن ثم فإن إرادة الموظف لا تمتد إلى المساس بهذا الحق، سواء كان ذلك بصورة كلية أو جزئية ، لما لذلك من تأثير مباشر على استقراره المعيشي وضمان حد أدنى من الحماية الاجتماعية[2].

ثانياً: موقف المشرع الجزائري من مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

يعد هذا التصرف باطلاً قانوناً، ذلك أن الحقوق على غرار الواجبات، لا يجوز التنازل عنها إلا في الحالات التي يجيزها القانون صراحة[3].

[1] – بوبريق أميرة ، توبي إكرام ، كرموز نور الهدى ، المرجع السابق ، ص 56.

[2] – عدلاني فتيحة ، المرجع السابق ، ص 51.

[3] – بوبريق أميرة ، توبي اكرام، كرموز نور الهدى ،المرجع السابق، ص 60.

وهذا ما يتبين في نص المادة 136 من قانون 90-11 التي تنص على أنه: "يعد باطلاً و غير منتج لأي أثر قانوني كل شرط يرد في عقد العمل و يخالف الاحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول و تطبق أحكام هذا القانون محله بقوة القانون"[1].

ثالثا: مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون العام

لم يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نصاً صريحاً في هذا الشأن، غير أنه كرس هذا المبدأ ضمنياً، من خلال إقراره بحق الموظف في تقاضي راتب مقابل أدائه لواجباته، ومن ثم، لا يتصور قانون سلب هذا الحق الذي أقره له المشرع لا سيما وأنه يحظى بحماية دستورية[2].

رابعا: مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون الخاص

نص المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 90 على ما يلي: "لا يجوز التعرض للأجور المستحقة للعامل ،كما لايجوز حجزها أو إجراء أي إقتطاع منها لاي سبب كان ،وذلك حماية لحقوق العمال و ضمانا لانتفاعهم بها"[3].

تكريسا لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو العامل، يتبين أن أغلب قواعد قانون العمل تندرج ضمن النظام العام، بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ولولا طابعها الآمر لتمكنت الإدارات من التحايل على أحكام هذا القانون بما يخدم مصالحها على حساب الموظف.

ويستفاد من ذلك أن للموظف حقوقاً ثابتة مقابل العمل الذي يؤديه، يتقاضى بموجبه أجراً أو دخلاً وأن كل تنازل يصدر عنه بشأن هذه الحقوق يعد باطلاً قانوناً[4].

[1] – المادة 136، من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، سالف الذكر.

[2] – بوبريق أميرة ، توبي اكرام، كرموز نور الهدى ،المرجع نفسه ،ص 59.

[3] – المادة 90، من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، سالف الذكر.

[4] – بوبريق أميرة ، توبي اكرام، كرموز نور الهدى ،المرجع السابق، ص 58.

المطلب الثاني: الضمانات الاحتياطية لحماية الراتب

تعزيز للمنظومة الوقائية سن المشرع تدابير إجرائية تكفل تسلم الموظف لمستحقاته فعليا و تأمينها من الناحية القانونية إذ يرتكز المطلب على تأطير عملية الصرف المادي في مواعيدها و يستهدف أيضا تحديد أدوات التوثيق الرسمية يمنع اي خلاف و يتجلى هذا المسار إلى ضمان الدفع السليم للراتب (الفرع الأول)و ضمان إثبات الدفع السليم للراتب (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: ضمان الدفع السليم للراتب

ترتبط الحماية القانونية للراتب إرتباطا وثيقا باليات الوفاء به ، إذ لا تتحقق الغاية من إقراره الا بضمان وصوله إلى الموظف بشكل سليم وفق ضوابط إجرائية صارمة تحكم وسيلة و طريقة دفعه ، و كذا ظروفه الزمانية و المكانية و هو ما يتضح من خلال الاتي الدفع النقدي والمنتظم للراتب (أولاً)، ثم دفع الراتب في الزمان والمكان العاديين (ثانياً).

أولاً: الدفع النقدي والمنتظم للراتب

يعد هذا المبدأ من المبادئ المستحدثة في نطاق القواعد القانونية المنظمة للمرتبات، إذ لم يتضمنه قانون الوظيفة العمومية بنص صريح، بخلاف تشريعات العمل التي أقرت به وأشارت إليه[1].

ويعود ذلك إلى أن النظام القديم كان يقوم على أساس المقايضة في دفع الأجور، حيث كان صاحب العمل يمنح العامل أجره في صورة عينية، من خلال تسليمه منتجات المؤسسة أو من خلال منحه بطاقات تموين لاقتناء حاجياته من المواد الاستهلاكية والغذائية وغالباً ما تكون منخفضة الجودة ومرتفعة الثمن ومن محلات تابعة لصاحب العمل، وقد أدى ذلك إلى إلغاء هذا النظام ومنع إنشاء مثل هذه التعاونيات الاستهلاكية التابعة لأصحاب العمل[2].

---

[1] – أحمد سنة ، المرجع السابق، ص 67.

[2] – هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل –علاقة العمل الفردية والجماعية–، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 144.

كرس المشرع الجزائري في وقت متقدم مبدأ منع دفع الأجر عينا ، وذلك بموجب القانون حيث ألزم المستخدم بوجوب تسديد أجور العمال نقداً بما يعادل قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وإذا استحق العامل ما يزيد عن ذلك جاز تقديمه عيناً[1].

وفي هذا الصدد، وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 78-12 يتضح أن المشرع قد تبنى نفس المبدأ المتعلق بـ "الدفع النقدي للأجر" حيث نصت المادة 137 منه على أن "تقدر الاجور بمبالغ نقدية ،ولا يجوز تسديدها إلا بوسائل تتسم بالطابع النقدي "[2].

وبناءً على ذلك، فإن القاعدة العامة تقضي بوجوب دفع أجر العامل نقداً دون سواه من الأساليب الأخرى باعتباره من النظام العام والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ومع ذلك فإن الإشارة إلى الدفع النقدي لا تعني بالضرورة الاقتصار على تسليم النقود الورقية بشكل مادي مباشر، بل يمتد ليشمل مختلف الوسائل الحديثة المعتمدة في تسوية الأجور نذكر منها تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الآجال مباشرة، وذلك عبر الصكوك، كما أن هذا الأسلوب لم يعد مجرد خيار، بل أضحى إلزامياً بالنسبة للأجور[3].

فقد أكد هذا المبدأ من خلال آخر تشريع عمالي ساري المفعول حيث نصت المادة 85 من القانون رقم 90-11 على أن " تصرف الاجور بالعملة القانونية المتداولة وفقا لوسائل الدفع المعتمدة"[4]، كما أكدت المادة 149 من نفس القانون هذا الحكم، إذ اشترطت أن يتم الوفاء بالأجر نقداً، سواء في شكل نقود معدنية أو أوراق نقدية، كما أكد على أن هذا المبدأ يندرج ضمن النظام العام، وبالتالي بطلان كل شرط أو بند أو اتفاق يخرج عن مقتضاه ولو تم برضا الأطراف، وبذلك يمكن القول أن المشرع الجزائري قد انتهج ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 95 التي أقرت على أن الدفع لا يتم إلا بوسائل نقدية كما حظرت اللجوء إلى أساليب غير

[1] – بوشناقة أسماء، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في ميدان الحقوق، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2022/2021، ص 44.

[2] – المادة 137، من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال ، السالف الذكر.

[3] – بوشناقة أسماء، المرجع السابق، ص 44.

[4] – المادة 85، من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، السالف الذكر.

مشروعة مثل الدفع عن طريق الكحول أو المخدرات أو أي وسيلة أخرى كالصكوك التي تصرف في محلات تابعة للمستخدم.

ومن جهة أخرى نلاحظ أن المشرع الجزائري رتب البطلان على قيام رب العمل على كل مخالفة لأحكام هذا المبدأ، وذلك استناداً إلى المادة 136 من القانون 90-11 التي تقضي "ذلك من خلال بطلان كل شرط مخالف للأحكام القانونية خاصة المتعلقة بالدفع النقدي للأجر ،بما يكفل للعامل استيفاء أجره و التصرف فيه بحرية"[1].

ثانياً: دفع الراتب في الزمان والمكان العاديين

1- زمان الوفاء بالراتب

يعد تحديد موعد دقيق لاستيفاء الراتب من المسائل ذات الأهمية البالغة بالنسبة للموظف، لما لذلك من أثر مباشر في تمكينه من تنظيم شؤونه المالية وتدبير ميزانيته العائلية بشكل منتظم، فالعلم المسبق بتاريخ استحقاق الراتب يمكنه من تفادي اللجوء إلى الاستدانة لتغطية احتياجاته اليومية، كما يساعد على تقدير قدرته المالية في حال اضطراره للالتزام بقروض أو نفقات استثنائية.

أ. موقف المشرع الجزائري

وفيما يتعلق بموقف المشرع الجزائري يلاحظ أنه لم يضع معياراً محدداً يضبط بدقة تاريخ دفع الأجور، إذ لم ينص على أجل معين أو دورية محددة لذلك، وإنما اكتفى بإقرار مبدأ وجوب الدفع المنتظم للأجور عند حلول ميعاد استحقاقها دون تحديد إطار زمني دقيق يلزم به صاحب العمل، وهو ما يترك مجالاً لتنظيم هذه المسألة وفقاً لما تقرره النصوص التنظيمية أو ما يستقر عليه الاتفاق بين أطراف علاقة العمل[2].

[1] – بوشناقة أسماء، المرجع السابق، ص 45.

[2] – خليل سومية، آليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري – دراسة مقارنة–، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه طور ثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،الجزائر ، 2021-2022، ص 204.

2- مكان دفع الأجر

فيما يخص قانون الوظيفة العمومية، لا يوجد نص صريح يحدد مكان صرف الراتب، غير أن المعمول به في هذا القطاع هو صرف الرواتب عن طريق تحويلات بريدية في أوقات محددة من كل شهر[1].

الفرع الثاني: ضمان إثبات الدفع السليم للراتب

لا يقتصر إلتزام الادارة على دفع الراتب فحسب بل يمتد الى الزامية إثبات هذا الدفع بطرق قانونية تجنبا لاي نزاع و ضمانا لبراءة ذمة الادارة و صيانة حق الموظف و تتحقق هذه الحماية الاجرائية من خلال وجوب إستلام الموظف لراتبه شخصيا (أولا) و إلزامية تسليم كشف المرتبات (ثانيا) ثم مسك دفاتر الاجور (ثالثا) .

أولاً: وجوب استلام الموظف لراتبه شخصياً

1- مضمون مبدأ إستلام الموظف لراتبه شخصيا

لم ينص المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 06-03 على حكم صريح يقرر إلزامية تسليم الراتب للموظف بذاته ، غير أن بالرجوع إلى القواعد العامة في العقود يفضي إلى القول بتقابل الالتزامات بين طرفيه ، و من أبرز مقومات هذا المركز أداء الموظف لعمله بصفة شخصية ، إذ تعد شخصية الموظف عنصرا جوهريا فيه ، بحيث إن إنتفاء هذه الصفة من شأنه أن يغير طبيعته القانونية و ترتيبا على ذلك يثبت للموظف وحده الحق في تقاضي الراتب المستحق عن العمل الذي أنجزه بما يقتضي إلتزام الإدارة بدفع الراتب إليه مباشرة و بصفة شخصية و دون تدخل أي وسيط أيا كان صفته[2].

---

[1] – بلعلمي أماني، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الإداري، تخصص الإدارة العامة القانون وتسيير الإقليم، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،الجزائر ، 2020-2021، ص 369.

[2] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 212.

ثانياً: إلزامية تسليم كشف المرتبات

لم يتناول قانون الوظيف العمومي هذه المسألة صراحة، في حين أن القانون الأساسي النموذجي لعامل المؤسسات و الإدارات 85-59[1] ، اعتبر عدم تسليم هذه الوثيقة للموظفين مخالفة قانونية تشكل خرقاً للأحكام المنظمة.

كما أنه يرتب القانون جزاءات مالية في حال عدم احترام الأحكام المتعلقة بتسليم قسيمة الأجر[2].

حيث يعد كشف الأجور من الالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل، إذ يلتزم بتسليمه للعامل، باعتباره وثيقة تمنحه حماية قانونية عند استيفاء حقوقه، ويعتبر هذا الكشف في أصله سنداً يسمح بمراقبة تسديد الأجر الفعلي وعدد الساعات المنجزة، ثم تطور ليصبح وثيقة تتضمن بيانات الأجير، وعلى وجه الخصوص الراتب المستحق، وحقوقه في العطلة المدفوعة الأجر، إضافة إلى الاتفاقيات الجماعية المطبقة[3].

كما تعرف كذلك بأنها وثيقة يدرج فيها جميع عناصر الراتب بمختلف أنواعها، سواء كانت ثابتة أو متغيرة، دائمة أو عارضة، مع إدراج بيانات العامل وصاحب العمل، وتعد هذه الوثيقة وسيلة إعلام ووسيلة إثبات في نفس الوقت، إذ تمكن العامل من التحقق بصفة دورية من صحة عناصر الراتب ومطابقتها للمبلغ المدفوع[4].

---

[1] – المرسوم رقم85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، ج.ر ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985(ملغى).

[2] – قنيفي صبرينة، المرجع السابق، ص 20.

[3] – براهمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 214.

[4] – براهمي نسيمة، نفس المرجع، ص 217.

الفصل الثاني: الحق في التقاعد

يعد الحق في التقاعد من أهم الحقوق الاجتماعية التي أقرتها التشريعات الحديثة ، لماله قاعد من أهم الحقوق الاجتماعية التي أقر من دور أساسي في ضمان الاستقرار المادي والاجتماعي للموظف بعد انتهاء مساره المهني، فالتقاعد يمثل آلية من آليات الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى توفير مورد مالي بديل للموظف عند بلوغه سنا معينة أو عند استيفائه لشروط محددة يقرها القانون، وذلك تعويضا عن الجهد الذي بذله خلال فترة عمله، كما يساهم نظام التقاعد في تحقيق نوع من التضامن الاجتماعي بين فئات المجتمع من خلال ضمان الحد الأدنى من العيش الكريم للمتقاعدين.

يكتسي التقاعد أهمية بالغة بإعتباره حقا إجتماعيا يرتبط بمبدأ التضامن الاجتماعي ،حيث يساهم في حماية الموظف من مخاطر الشيخوخة و فقدان الدخل الناتج عن التوقف العمل ، كما يحقق نوعا من الطمأنينة و الاستقرار لفئة واسعة من المجتمع ، لذلك حرص المشرع على تنظيم مختلف الأحكام المتعلقة به .

من جهة أخرى ، فإن الإحالة على التقاعد يترتب عنها إستفادة الموظف من معاش التقاعد ، الذي يمثل المقابل المالي المخصص له بعد إنتهاء علاقته الوظيفية أو المهنية ، و يعد الوسيلة الأساسية التي تضمن له الاستمرار في تلبية احتياجاته المعيشية بعد زوال الراتب ،لذلك اهتم المشرع بتنظيم الأحكام المتعلقة بالمعاش .

وعليه سيتم التناول في هذا الفصل دراسة الاطار القانوني للحق في التقاعد، وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم الحق في التقاعد وشروط الاستفادة منه في(المبحث الأول)،وكذا دراسة الحق في المعاش باعتباره الأثر المالي المترتب عن الاستفادة من التقاعد في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الحق في التقاعد

يكرس نظام التقاعد مظهرا من مظاهر الحماية الاجتماعية التي أقرها المشرع لفائدة الموظف بعد إنتهاء مساره المهني ،بإعتباره حقا يهدف إلى ضمان الاستقرار المادي و الاجتماعي عقب التوقف عن ممارسة النشاط و نظرا للأهمية القانونية و الاجتماعية التي يكتسيها هذا النظام فقد أحاطه التشريع الجزائري بتنظيم قانوني يحدد شروط الاستفادة منه و صوره المختلفة ، كما عرف هذا النظام تطورا تشريعيا مست عدة أحكام مرتبطة به بما يتماشى مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية ، و من ثم تقتضي دراسة مفهوم الحق في التقاعد بيان المقصود بالتقاعد في (المطلب الأول) ثم بيان مختلف أنواعه في التشريع الجزائري في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بالحق في التقاعد

يشكل نظام التقاعد أحد أهم الانظمة القانونية التي نتظم نهاية المسار المهني للموظف ، من خلال وضع إطار قانوني يضمن إنتقاله من مرحلة النشاط إلى مرحلة الاستفادة من معاش يحقق له الاستقرار المعيشي بعد سنوات خدمة و يهدف هذا النظام إلى تنظيم هذا الانتقال وفق ضوابط و شروط يحددها المشرع بما يكفل حماية الحقوق المرتبطة به ،و لتحديد مفهوم التقاعد بدقة يقتضي الأمر بنا تحديد المقصود به من خلال تعريفه وتمييزه عن المصطلحات المشابهة له في (الفرع الأول)ثم التطرق إلى الشروط القانونية للإحالة على التقاعد في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الحق في التقاعد و تمييزه عن المصطلحات المشابهة له

في إطار الاحاطة بالمفاهيم القانونية المرتبطة بنظام التقاعد ، يبرز الجانب المفاهيمي كمدخل أساسي لفهم طبيعته القانونية ، و يعد تحديد تعريف الحق في التقاعد ضرورة لضبط دلالته و خصائصه المميزة ، كما يستلزم ذلك بيان أوجه التمييز بينه و بين المصطلحات المتقاربة معه بما يرفع اللبس و يوضح الاطار المفاهيمي له ، و لتحديد تعريف التقاعد يقتضي الامر بنا بيان مختلف تعريفاته (أولا)ثم تمييزه عن المصطلحات المشابهة له (ثانيا).

أولا: تعريف التقاعد

1- التعريف اللغوي للتقاعد

التقاعد لغة: مصدر الفعل "قعد" و الفعل معناه كان واقفا فجلس .[1]

يقصد بالتقاعد في اللغة إحالة الموظف أو العامل إلى المعاش، أي إنهاء خدمته الوظيفية ومنه مبلغاً ماليا يعرف بصفة دورية يضمن له مستوى معيشيا مناسبا بعد انتهاء مساره المهني، ويستعمل مصطلح "معاش التقاعد" للدلالة على هذا المبلغ المالي الذي يتقاضاه الشخص بعد انتهاء خدمته.

كما تستخدم عبارة: "أحيل إلى التقاعد" للتعبير عن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة التي كان يعمل لديها، وفي اللغة الفرنسية يقابل مصطلح التقاعد كلمة "Retraite" المشتقة من الفعل "Retraiter" والتي تفيد معنى الانسحاب أو التراجع من النشاط المهني وبالتالي يفهم التقاعد على أنه مرحلة ينسحب فيها الشخص من الحياة العملية، حيث يتوقف خلالها عن ممارسة نشاطه المهني المعتاد[2].

2- التعريف الاصطلاحي للتقاعد:

يعتبر التقاعد حقا أساسيا للموظف في مختلف التشريعات ، فهو يشكل نهاية طبيعية للحياة المهنية، يتحقق هذا الحق عادة عند بلوغ الموظف سنا معينا(التقاعد العادي)، لكن قد تطرأ ظروف استثنائية التي تستوجب إنهاء الخدمة قبل بلوغ السن القانونية، مما يفتح المجال أمام خيارات بديلة كا "التقاعد المسبق" أو "التقاعد النسبي" أو "التقاعد دون شرط السن"، كما كان عليه الحال في التشريعات [3].

---

[1] –المنجد الابجدي ، دار المشرق ، بيروت، 1968، ط1 ، ص 28.

[2]– زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر ، 2018/2017، ص 29.

[3]– مراد مهدي، يحياوي نصيرة، "**نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة والاصلاحات الاقتصادية والاجتماعية وانعكاسات الوضعية**" مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 2، جامعة العربي تبسي، جامعة بومرداس، الجزائر، ديسمبر 2020، ص 170.

كما يعرف التقاعد بأنه وضع قانوني ينهي نشاط الموظف المهني بعد استفائه الشروط المطلوبة (السن، المدة والاشتراكات)[1].

يعرف بأنه الإجراء الإداري الذي تتخذه السلطة المختصة بقرار إداري بإرادتها المنفردة أو بناء على طلب الموظف من توافرت شروط حددها القانون والذي يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بشكل طبيعي ويشكل نهاية لخدمة الموظف في الإدارة[2].

3- التعريف الفقهي للتقاعد

يعرفه عطا الله بو حميدة:" بأنه قرار إداري يتخذه الموظف تحت إشراف الإدارة عند بلوغه سنا معينا و استفائه سنوات خدمة محددة، وتنتهي بذلك علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد".

كما يعرفه رمضان جمال كامل بأنه: " انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا عند بلوغه السن التي يحددها نظام عمله[3].

كما عرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه :"انتهاء المدة القانونية للمسار المهني للعامل أو الموظف مما يشكل النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، ويعتبر بذلك السبب القانوني الشرعي لإنهائها"[4].

تفيد هذه التعاريف المعروضة بأن التقاعد هو قرار اداري و النهاية القانونية الطبيعية التي تنتهي بموجبها العلاقة الوظيفية و المسار المهني للموظف بشكل إلزامي ،و ذلك عند بلوغه سنا معينة يحددها نظام العمل و استيفائه لسنوات خدمة محددة.

4- التكريس القانوني لحق الموظف في التقاعد

كرس المشرع الجزائري حق التقاعد لحماية الموظف من تقلبات الحياة وضمان مستوى معيشي لائق بعد سنوات من الخدمة، وقد وضع نظام التقاعد بقوة القانون وحدد

---

[1]- زيان مريم،أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص30.

[2]- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 358.

[3] - حسين جعجيع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، تخصص إدارة و مالية ، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر ،2002-2003 ص 26.

[4]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص30.

شروط تطبيقه[1]، حيث تنص المادة 33 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، "يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد وفقا للتشريع المعمول به".

فالتقاعد وضعية قانونية يصل إليها الشخص الطبيعي بعد توقفه عن ممارسة نشاطه المهني، حيث يصبح مستفيدا من معاش تقاعدي، شريطة توافر شروط قانونية محددة، كما يعتبر التقاعد أحد الأسباب التي تنهي علاقة العمل الفردية بين الموظف ومحيط عمله وفي الوقت ذاته، يمثل تعويض عن الخدمات والجهود التي بذلها الفرد طيلة حياته المهنية، ويمثل أيضا ضمان لاستمرارية دائمة له بعد انتهاء مساره المهني[2].

ثانيا: تمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة له

يشترك التقاعد في أثاره مع بعض المصطلحات، و عليه سنتطرق إليها بالدراسة فيما يأتي:

1- تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف الاستقالة بأنها حق الموظف في إنهاء علاقة العمل قبل بلوغ السن القانونية، دون أن يتوقف قبولها على صاحب العمل، حيث يمكن للموظف فسخ عقد العمل وتحرير نفسه من الالتزامات الناجمة عن هذا العقد متى رأى ذلك في صالحه، وتعتبر الاستقالة طريقة قانونية وشرعية لإنهاء علاقة العمل وقد اعتمدها المشرع الجزائري في قوانين العمل والإجراءات التنظيمية، جاعلا منها حالة قانونية لإنهاء علاقة العمل، يعتبر حقا معترف به للموظف، حيث يسمح له بتقديم استقالة كتابية إذا رغب في إنهاء علاقة العمل مع البيئة المستخدمة، ويمكنه مغادرة منصبه بعد مهلة إشعار محددة وفقا للشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الاتفاقات الجماعية[3].

[1]- عمامرة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وأثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2021، ص7.

[2]- رفيق خالد، زيد بوجرود، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ،تخصص قانون عام منازعات إدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر،2017/2016، ص08.

[3]- جعجيع حسين، مرجع سابق، ص 37 و 38.

يظهر تشابه بين الاستقالة والإحالة على التقاعد حيث تميز كلتا الحالتين بالقرار الشخصي للموظف لأسباب خاصة، وتؤديان إلى انقطاع علاقة العمل وإنهاء الحياة المهنية، وتأتي هذه النتيجة بعد إجراءات تتخذها الإدارة أو صاحب العمل وفقا للشروط المحددة في كل حالة ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

أما الاختلافات فتتجلى في الشروط والنتائج المترتبة عن كل حالة، الإحالة على التقاعد تتطلب بلوغ سن من معينة وقضاء مدة عمل محددة، ما يسمح للموظف بالاستفادة من معاش تقاعده مدى الحياة والذي يضمن له مبلغا ماليا مستقرا بعد انتهاء خدمته، بينما الاستقالة لا تشترط ذلك، حيث يمكن للموظف تقديم استقالته في أي وقت، دون أن يستفيد من أي منحة أو معاش، وتنقطع علاقته بالنشاط الذي كان يمارسه مما قد يؤثر على وضعه المالي المستقبلي[1].

2- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي

الإحالة على التقاعد والتسريح التأديبي يختلفان اختلافا جوهريا من حيث الأسباب والشروط والإجراءات والأثار القانونية المترتبة عنها، فالتسريح التأديبي يعد إجراء يُتخذ في مواجهة العامل نتيجة" ارتكابه أخطاء جسيمة خلال ممارسته لمهامه كعدم الامتثال لأوامر وتعليمات السلطة السلمية دون سبب مشروع، أو إفشاء أسرار مهنية تتعلق بالمؤسسة، أو الانخراط في سلوكات غير مشروعة داخل مكان العمل، أو التواجد في حالة سكر أو تأثير مواد محظورة، أو القيام بأفعال من شأنها الإضرار الجسيم بالمؤسسة، وهي أفعال اعتبرها المشرع أخطاء جسيمة قد تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل دون تعويض، في حين أن الإحالة على التقاعد لا ترتبط بوجود خطأ، وإنما تستند إلى توافر شروط قانونية محددة من بينها بلوغ العامل السن القانونية، أو استكمال مدة الخدمة المطلوبة أو المشاركة المقررة قانونا، وعلى مستوى الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، فإن التسريح التأديبي يتم بقرار إداري بعد تبليغ المعني وتمكينه من ممارسة حق الدفاع، بينما تتم الإحالة على التقاعد بناء على طلب يقدمه العامل، يخضع لدراسة من طرف الجهة المختصة للتحقق من استيفاء الشروط القانونية.

[1]- جعجيع حسين، المرجع نفسه، ص 38.

أما فيما يتعلق بالأثار فإن التسريح التأديبي قد يؤدي إلى حرمان العامل من بعض الحقوق، في حين يترتب عن الإحالة على التقاعد تمكين العامل من الاستفادة من معاش تقاعدي مقابل سنوات الخدمة ، مع إمكانية انتقال هذا الحق إلى ذوي حقوقه بعد الوفاة، وعليه فإن الإحالة على التقاعد تعد صورة من صور الانتهاء الطبيعي لعلاقة العمل، بخلاف التسريح التأديبي الذي يشكل جزاء قانونيا نتيجة إخلال جسيم بواجبات الوظيفة[1].

الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد

تعتبر شروط الإحالة على التقاعد من العوامل الأساسية التي تحدد استعادة الموظف من حقه في التقاعد، وإن الاستفادة من الحق في التقاعد ليست مطلقة بل هي مقيدة بمجموعة من الضوابط والمعايير التي وضعها المشرع لضمان التوازن المالي لصناديق التقاعد من جهة ولحماية حقوق الموظفين من جهة أخرى وتتمحور هذه الشروط أساسا حول بلوغ السن القانونية (أولا) ، المدة القانونية (ثانيا) ، دفع الاشتراكات (ثالثا).

أولا: بلوغ السن القانونية

يصعب تحديد سن محددة للتقاعد بدقة، لذا تلجأ التشريعات إلى تحديد سن معينة لمنح معاشات الشيخوخة، يطلق على هذا السن اسم سن التقاعد أو سن الى الإحالة على المعاش، وهو السن الذي يحدد بغض النظر عن قدرة الفرد على مواصلة العمل، ويعتبر بمثابة عتبة للحصول على حقوق التقاعد[2].

يمكن تعريف سن التقاعد بأنه السن الذي ينسحب عنده الموظف أو العامل نهائيا من الحياة المهنية، ويتوقف فيه نشاطه الإنتاجي، وعليه يقصد بسن التقاعد السن المحددة قانونا التي يحق للعامل عند بلوغها المطالبة بحقوقه التقاعدية، وذلك بغض النظر عن حالته الصحية أو مدى قدرته عن مواصلة العمل[3].

[1]– زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ، المرجع السابق ، ص 34 –35.

[2]– زيان مريم، المرجع نفسه، ص 36.

[3]– جمان نبيل، حق الموظف العمومي في التقاعد، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2021/2020، ص21.

عرف البعض سن التقاعد بأنه: العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف عنده مجهوده الإنتاجي، كما يعني انتهاء علاقته بالحياة المهنية بصورة كاملة.

كما عرفه الأستاذ حسين جعجيع بأنه: "السن المقررة قانونا التي متى بلغها العامل وجب إحالته على التقاعد، بغض النظر عن حالة الصحية أو مدى قدرته على الاستمرار في العمل".

ومن خلال هذه التعاريف يتبين أن سن التقاعد يرتبط أساسا ببلوغ العامل حدا عمريا معينا يترتب عليه خروجه من الخدمة وتوقف نشاطه الإنتاجي، كما أنه محدد بموجب قواعد قانونية واضحة لا تراعي بالضرورة الحالة الفردية للعامل وعليه فإن سن التقاعد هو السن التي يحددها التشريع الداخلي لكل دولة، والتي تخول للعامل حق الإحالة على التقاعد[1].

كرس المشرع الجزائري هذا الشرط في إطار القانون رقم 83- 12 في المادة6 منه، حيث نصت على أن: " تحدد السن القانونية للتقاعد بالنسبة للعمال ب 60 سنة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء العاملات[2].

- الإستثناءات الواردة عن شرط السن القانونية

يعرف شرط السن للتقاعد عدة استثناءات منها:

- بالنسبة للمرأة يمكن تخفيض السن بنسبة واحدة عن كل ولد قامت بتربيته لمدة 9 سنوات على الأقل دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاث سنوات.
- يمكن تخفيض السن بالنسبة للموظفين الذي يمارسون مهامهم في ظروف جد شاقة.
- يستفيد المجاهدون من تخفيض 5 سنوات كما يستفيد العجزة من جراء الحرب التحرير من تخفيض سنة واحدة عن كل نسبة عجزه 100%.
- يمكن تمديد السن بالنسبة لشاغلي الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر.

[1]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 37.

[2]- المادة 6 من القانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983.

- يعفى الموظفون المصابون بالعجز الدائم والنهائي عن العمل من شرط السن، بشرط إثبات 20 سنة عمل[1]،
- كما يمكن للموظف بطلب منه، مواصلة نشاطه بعد بلوغ السن القانوني للتقاعد (60 سنة) وذلك في حدود 5 سنوات إضافية[2].

وفي سياق تطوير المنظومة القانونية، قام المشرع بتعديل القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد بموجب القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم له، وهو ما انعكس على بعض شروط الاستفادة من التقاعد وعلى رأسها شرط السن القانونية، حيث حددته المادة 02 منه التي تنص على بلوغ سن 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين سنة كاملة[3].

إذ يمكن للموظف أو العامل أن يتجاوز هذه السن القانونية وذلك في حالات حددها القانون وهي كالآتي:

- المادة 7 مكرر من القانون 16-15 يمكن تمديد سن التقاعد ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر[4].
- وأيضا المادة 2 لفترة 4 من القانون 16-15 بالنسبة للموظف أو العامل الذي يريد مواصلة عمله أو نشاطه إلى غاية بلوغ سن 65 سنة، ففي هذه الحالة لا يمكن للهيئة المستخدمة أن تمنعه من ذلك، وتحيله للتقاعد خلال هذه الفترة الإضافية[5].

ثانيا: المدة القانونية

تعد مدة العمل من الشروط الجوهرية والأساسية للانتفاع من حق التقاعد، إذ يشترط المشرع أن يقضي العامل فترة محددة من النشاط المهني الخاضع لنظام الضمان الاجتماعي،

---

[1]- ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص 111.

[2]- قروف جمال ،"**الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير تأديب**"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2022، ص84.

[3]- المادة 2 من القانون 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

[4]- المادة 4 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد، السالف الذكر.

[5]- المادة 2 مكرر من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد، السالف الذكر.

بما يتيح له الحق في الإحالة على التقاعد والاستفادة من الحقوق المرتبطة به، وتبرز أهمية هذه المدة في كونها تعكس مقدار المساهمة الفعلية للعامل في نظام الضمان الاجتماعي من خلال تسديد الاشتراكات طيلة فترة نشاطه المهني[1].

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة تأخذ عدة أشكال، فهي تتغير من دولة إلى أخرى حسب سياساتها المعتمدة، فيوجد من الأنظمة ما يوجب بتسديد عدد من الاشتراكات، وأخرى توجب البقاء في حقل معين لمدة محدودة، فهناك ما تجمع بين الأمرين السابقين معا، في حين تشرط أنظمة أخرى الإقامة في الدولة لمدة معينة[2].

ويقصد بمدة العمل أو الاشتراك تلك الفترة الزمنية التي يباشر خلالها العامل نشاطه المهني بصفة قانونية، ابتداء من تاريخ التحاقه بالعمل وتسجيله لدى هيئات الضمان الاجتماعي، إلى غاية انتهاء علاقته المهنية بالإحالة على التقاعد[3].

وطبقا للمادة 2 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد ، أنه يشترط لمنح الموظف معاش التقاعد أن تكون مدة خدمته 15 سنة على الاقل و ان تكون مدة عمله الفعلي 7 سنوات ونصف على الاقل مع التزامه بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن هذه المدد[4].

و يوجد بعض الحالات التي يكون فيها الموظف خارج إطارا الخدمة، ولكنها تحتسب في حكم فترات العمل وذلك حسب المادة 11 معدلة بالأمر 98-18 من القانون 83-12 الخاص بالتقاعد:

1. كافة المدد التي يتقاضى المؤمن له خلالها تعويضات يومية بسبب المرض والولادة وحوادث العمل أو الأمراض المهنية.
2. مدد التوقف عن النشاط المهني بداعي المرض بعد استنفاذ المؤمن له لكافة حقوقه في التعويض ، شريطة ان تقر هيئة الضمان الاجتماعي بعجزه البدني عن العودة الى العمل أو مواصلته.

[1]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 38.

[2]- جمال نبيل، المرجع السابق ، ص 25.

[3]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 38.

[4]- المادة 02 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

3. كافة فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر.
4. المدة المعنية التي يؤدي خلالها الموظف التزمات الخدمة الوطنية.
5. كافة الفترات التي يستفيد فيها المؤمن له من معاش العجز أو تعويض ناتج عن حادث عمل بشرط ان يعادل معدل العجز 50 بالمائة كحد أقصى .
6. المدد التي تقضى في أداء التعبئة العامة.
7. كافة الفترات التي يتقاضى فيها المؤمن له تعويضا في اطار التأمين عن البطالة.
8. على مدة يستفيد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق[1].

ثالثا: دفع الاشتراكات

تعرف الاشتراكات بأنها تلك الاقتطاعات المالية التي تعرض على الأجر أو الربح بنسبة مئوية محددة، حيث يلتزم المؤمن له بأدائها بصفة دورية، سواء كانت شهرية أو فصلية أو سنوية[2]، وذلك وفقا لما يقرره التشريع المعمول به، ويعد دفع هذه الاشتراكات شرطاً أساسياً للاستفادة من معاش التقاعد، إذ يشترط أن يكون العامل قد قضى مدة عمل فعلية تعادل على الأقل نصف المدة القانونية، مع تسديد الاشتراكات المستحقة عنها، كما يتعين على العمال الذين سبق لهم الاستفادة من نظام التقاعد إثبات ممارستهم لنشاط مهني ودفعهم للاشتراكات عن كامل السنوات المطلوبة، باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون.

أما بالنسبة لفئة المجاهدين، فيشترط للاستفادة من التقاعد دفع الاشتراكات لمدة لا تقل عن خمسة عشر (15) ثلاثياً، ما لمتحدث الوفاة دون استيفاء هذا الشرط، و في حالة عدم استيفاء العامل المجاهد لكافة الشروط القانونية يمكنه الاستفادة من منحة التقاعد إذا أثبت قضاء نصف مدة العمل الفعلية أي خمسة عشر (15) ثلاثيا، مع تسديد الاشتراكات المستحقة عنها، وذلك تطبيقًا لأحكام المادة 28 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية1983 والمتعلق بالتقاعد[3].

[1]- المادة 11 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

[2]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 39.

[3]- د. محديد مليكة، التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية، د ط، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018، ص ص 110 - 111.

المطلب الثاني: أنواع التقاعد في التشريع الجزائري

يكتسي موضوع أنواع التقاعد أهمية بالغة لارتباطه المباشر بضمان الحقوق الاجتماعية و إستقرار المنظومة الوظيفية إضافة إلى كونه يعكس تطور السياسة التشريعية في هذا المجال ،و عليه فقد عرف التشريع الجزائري سلسلة من الاصلاحات التي مست تنظيم التقاعد و أنواعه بما يتماشى مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية ،و يمكن إبراز هذه الانواع من خلال مرحلتين أساسيتين أنواع التقاعد قبل قانون 16-15 (الفرع الأول)و أنواع التقاعد في ظل قانون 16-15(الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع التقاعد قبل قانون 16-15

يشكل تنظيم أنواع التقاعد قبل صدور القانون 16-15 مرحلة مهمة في تطور المنظومة التقاعدية في الجزائر حيث تميزت بتعدد صور الاحالة على التقاعد وفق ضوابط قانونية محددة و في هذا الاطار إعتمد المشرع أنذاك جملة من الانواع التي كانت تستجيب لظروف مهنية و إجتماعية مختلفة يمكن إبرازها في التقاعد العادي (أولا)و النسبي (ثانيا)و التقاعد دون شرط السن (ثالثا)إضافة إلى التقاعد المسبق(رابعا).

أولا: التقاعد العادي

يعد نظام التقاعد من الأنظمة الأساسية التي نظمها المشرع حيث كرس القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد مبدأ التقاعد العادي[1]، باعتباره الآلية القانونية التي تنهي العلاقة المهنية للموظف عند بلوغه سن معينة لا يستطيع معها مواصلة مهامه الوظيفية على أكمل وجه[2].

ويشترط لاستفادة الموظف أو العامل من الحق في الإحالة على التقاعد العادي توافر جملة من الشروط الضرورية التي مكنه منها المشرع، والتي قد تتأثر بعوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية، حيث تختلف هذه الشروط من دولة إلى أخرى تبعا لظروفها، بل وقد تتغير داخل الدولة الواحدة من فترة زمنية إلى أخرى حسب المتغيرات الراهنة.

[1]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 497.

[2]- العناق عبد القادر، المرجع السابق، ص70.

وقد حدد المشرع الجزائري شروط التقاعد العادي في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، مبينا السن القانونية المطلوبة وكذا مدة العمل اللازمة[1].

1- شرط السن القانونية

نص القانون في مادته السادسة على السن القانونية للإحالة على التقاعد، حيث حددها بالنسبة للعمال الأجراء ب 60 سنة للرجال و55 سنة للمرأة العاملة[2].

أ. الاستثناءات عن الأصل العام

إستثناء من القاعدة العامة المحددة لسن التقاعد أجار المشرع إمكانية تقديم السن في حالات معينة، مراعاة لظروف خاصة تتعلق بالوضعية الشخصية أو المهنية لبعض الفئات وذلك وفق ضوابط محددة.

ومن بين هذه الحالات: المرأة العاملة التي تستفيد من تخفيض في سن التقاعد بمقدار سنة واحدة عن كل طفل على أن يكون هذا التخفيف في حدود ثلاثة أطفال كحد أقصى[3]، بحيث لا يتجاوز مجموع التخفيض ثلاث (3) سنوات.

ويفهم من ذلك أن المشرع راعى الأعباء العائلية الملقاة على عاتق المرأة العاملة لاسيما في حالة انقطاعها عن العمل من أجل تربية ثلاث أطفال يمكنها الإحالة على التقاعد عند بلوغها سن 52 سنة بدلا من 55 سنة مع الالتزام بعدم تجاوز الحد الأقصى للتخفيض المقرر قانونا[4].

كما تشمل هذه الاستثناءات فئة الموظفين المجاهدين الذي خصوا بإمكانية الاستفادة من تخفيض في سن التقاعد بما يسمح لهم بالإحالة على التقاعد في سن أقل من السن القانونية وذلك تقديرا للظروف التي مروا لها.

---

[1]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 44.

[2]- مهدي مراد، يحياوي نصيرة، المرجع السابق، ص 170.

[3]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 497.

[4]- غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام ،تخصص قانون عام، قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة 8ماي 1945 قالمة ،2021 2022،ص19.

ومن جهة أخرى يستفيد الموظفون المصابون بعجز تام أو نهائي من أحكام خاصة حيث يمكنهم الإحالة على التقاعد دون التقيد بشرط السن، متى ثبت عدم قدرتهم على مواصلة النشاط المهني، غير أن ذلك يبقى مشروطا بضرورة استيفاء حد أدنى من مدة الاشتراك والتي لا ينبغي أن تقل عن خمس عشرة (15) سنة[1].

كما تمتد هذه الأحكام لتشمل فئة العمال الذين يزاولون أعمالا تصنف ضمن الأعمال الشاقة، حيث يقر لهم المشرع إمكانية الاستفادة من تخفيض في سن التقاعد، نظر لطبيعة هذه الأعمال وما تنطوي عليه من صعوبات ومخاطر، وذلك وفقا لما تقرره النصوص القانونية المعمول بهافي هذا المجال[2].

ب. الاستثناءات التي وضعها المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية

سعى المشرع إلى إيجاد حلول لامتصاص جزء من البطالة المتزايدة في الجزائر، فوضع أنظمة جديدة في مجال التقاعد تختلف عن سابقتها بموجب الأمر 97-13 المعدل للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، تسمح هذه الأنظمة بخلق فرص جديدة لتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل، وتمثل في نظام التقاعد النسبي ونظام التقاعد دون شرط السن[3].

2- مدة العمل:

يشترط استحقاق معاش التقاعد توافر شرطين أساسين وهما:

- بلوغ سن التقاعد المحدد قانونا.
- قضاء مدة عمل لا تقل عن خمسة عشر (15) سنة، اشتغل خلالها الموظف فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن سبع سنوات ونصف (7.5سنوات)، مع مراعاة أن تكون هذه المدة متواصلة أو متقطعة وأن تكون مدة الاشتراكات الفعلية في الضمان الاجتماعي تسمح باحتساب الحق في التقاعد وفقا للتشريع المعمول به[4].

[1]- ربوح ياسين ، المرجع السابق، ص 497.

[2]- غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر ،المرجع نفسه، ص19.

[3]- زيان مريم،أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 46.

[4]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 497.

- دفع الاشتراكات: يتعين على العامل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لكامل مدة العمل، وتشمل هذه الاشتراكات حصة العامل وحصة صاحب العمل وذلك لضمان استحقاقها لمعاش التقاعد وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها، حيث يتم احتساب هذه الاشتراكات على أساس الأجر الخاضع للاشتراكات وتدفع هذه الاشتراكات بصفة دورية ومنتظمة[1].

ثانيا: التقاعد النسبي

يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 95-119 أول إطار تشريعي أقر من خلاله المشرع نظام التقاعد النسبي حيث كان تطبيقه في بدايته مقتصرا على فئة الإطارات العليا للدولة[2]، غير أن هذا التنفيذ لم يدم طويلا، إذ جاء الأمر رقم 97-13 ليكرس مبدأ تعميم الاستفادة من هذا النظام فشمل بذلك جميع العمال دون تمييز، سواء كانوا ينتمون إلى القطاع العام أو الخاص أو يمارسون نشاطهم ضمن المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية ..

ويقصد بالتقاعد النسبي ذلك النظام الذي يجيز للموظف أو للعامل طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية المحددة بستين (60) سنة، متى استوفى شرط مدة العمل الفعلية المقدرة بعشرين (20) سنة على الأقل[3]، غير أن ممارسة هذا الحق تظل مرتبطة بتوافي شروط محددة، وفي مقدمتها بلوغ العامل سن خمسين (50) سنة الأقل إلى جانب إثبات مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات في الضمان الاجتماعي تعادل عشرين سنة كحد أدنى.

كما أقر المشرع امتيازا لفائدة المرأة العاملة يتمثل في تخفيض كل من سن الإحالة على التقاعد ومدة العمل المطلوبة بخمس (5) سنوات، بحيث يمكنها الاستفادة من هذا النظام ابتداء

[1]- مهدي مراد، يحياوي نصيرة، المرجع السابق، ص 171.

[2]- العابد ليندة ، انعكاسات التقاعد النسبي على نقل الخبرات بين الأساتذة القدامى والأساتذة الجدد من وجهة نظر الأساتذة الجدد -دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتربصين بابتدائيات ولاية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم اجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر ،2021-2022، ص 26.

[3]- زيان مريم، "أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية"، المرجع السابق، ص 46.

من سن خمس وأربعين (45) سنة، شريطة إثبات مدة عمل فعلية لا تقل عن خمسة عشر (15) سنة[1].

وتجدر الإشارة إلى أن الاستفادة من التقاعد النسبي لا تتم إلا بناء على طلب صريح من العامل الأجير ولا يعتد بالإحالة على هذا النوع من التقاعد إذا تمت لمبادرة منفردة من المستخدم، أما فيما يتعلق لمعاش التقاعد، فيمنح بنسبة خمسين بالمائة (50%) إذا أثبت العامل مدة عمل لا تقل عن عشرين (20) سنة، وترتفع هذه النسبة إلى اثنين وستين فاصلة خمسة بالمائة (62.5%) إذا بلغت مدة العمل خمسا وعشرين (25) سنة[2].

ثالثا: التقاعد دون شرط السن

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد[3].

ويقصد به استفادة الموظف من التقاعد بناء على طلبه، دون التقيد بشرط السن القانوني للعامل أو الموظف كما يرتكز عليه التقاعد المباشر أو العادي وذلك في حال إتمامه مدة عمل ينتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل[4]، أي 32× 2.5× 80% وهو أكبر نسبة يستفيد منها العامل[5].

وهذا طبقا للمادة 6 مكرر من القانون 97-13، فهنا بتوفر مدة العمل المطلوبة يسقط شرط السن، بحيث يمكن للموظف طلب التقاعد حتى وإن كان أقل من 60 سنة، كما لا يجوز

---

[1]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 500.

[2]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 46-47.

[3]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 499.

[4]- خليفي محمد، "**إشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائر بين التشريع و التنظيم**" ،مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية ، المجلد السابع، العدد الأول، المركز الجامعي صالحي احمد النعامة الجزائر، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر 2022،ص349.

[5]- عشة فطيمة، لطفى شعباني، "**واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه**"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 04،العدد 02، مجبر العوامل والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، (الجزائر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة (بومرداس)،الجزائر ، ديسمبر 2020، ص16.

للمستخدم إحالة الموظف على التقاعد، إجباريا مادام لم يبلغ سن 60 سنة ... باعتبار هذا الأمر اختياري وليس إجباري[1].

وتدخل في حساب مدة اثنين وثلاثين (32) سنة:

- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عند العطل المدفوعة الأجر.
- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق.
- سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، والتي تحتسب بضعف مدتها2.
- تصفى نهائيا المعاشات الممنوحة في هذا الإطار ولا تكون قابلة للمراجعة أوترفع إلى الحد الأدنى للمعاشات3.

رابعا: التقاعد المسبق

جاء بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26، ومن خلال استقراء أحكام هذا المرسوم يتضح أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق تعريفًا صريحا، غير أنه يمكن استخلاص مفهومه من خلال نصوصه، لا سيما المادة الأولى التي هدفت إلى تحديد الشروط اللازمة للاستفادة منه حيث تنص على "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يمكن بموجبها العامل الأجير الاستفادة من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة و ذلك قبل بلوغ السن القانونية للاحالة على التقاعد بفترة قد تصل إلى عشر (10سنوات)،و ذلك وفقا للاحكام المنصوص عليها في المواد 5،6،7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983"[4].

---

[1]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 499.

[2]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 47.

[3]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 499.

[4]- المادة 1 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994، يحدد التقاعد المسبق، ج،ر،ج،ج، : العدد 34.

كما تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه :"يسري هذا المرسوم على الاجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية غير إدارية مع امكانية توسيعه ليشمل بعض عمال القطاع العام بنص خاص "[1].

من خلال هاتين المادتين يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه "الاحالة على التقاعد بصفة مسبقة و ذلك قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد بمدة قد تصل الى 10 سنوات وفقا لاحكام التشريع المتعلق بالتقاعد"[2].

كما يعرف أيضا: "إجراء يتيح إحالة العامل الاجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد المسبق قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد العادي و ذلك بمدة قد تصل الى 10 سنوات في حالة تعرض المؤسسة المستخدمة لظروف اقتصادية تستوجب ذلك[3].

ويمكن الاستفادة من التقاعد المسبق متى توفرت الشروط التالية:

- بلوغ سن خمسين (50) سنة بالنسبة للرجل وخمس وأربعين (45)سنة بالنسبة للمرأة.
- على الأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد قدرها 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها اشتراط أن تكون 3 سنوات من بينها سابقة على إنهاء علاقة العمل.
- أن يكون المعني مسجلاً ضمن قائمة العمال المعنيين بتقليص مناصب العمل من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا.

عدم استفادة من أي دخل ناتج عن نشاط مهني آخر[4].

[1]– المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94–10 سالف الذكر.

[2]– زيان مريم، "**تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري**"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر ،جوان 2017، ص160.

[3]– زيان مريم، "**تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري**"، المرجع نفسه، ص161.

[4]– غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، المرجع السابق، ص 21.

الفرع الثاني: أنواع التقاعد في ظل القانون 16-15

شهد نظام التقاعد في الجزائر في ظل القانون 16-15 إعادة تنظيم عميقة مست مختلف صور الاحالة على التقاعد في إطار توجه جديد يهدف إلى إعادة تنظيم هذا المجال بشكل أكثر ضبطا ، و في هذا السياق يمكن التطرق إليها من خلال التقاعد العادي (أولا)ثم إلى إلغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن و إعادة بعث التقاعد المسبق لفئات محددة (ثانيا).

أولا: التقاعد العادي

يقصد بالتقاعد العادي بلوغ الموظف السن القانونية التي لا يستطيع بعدها الاستمرار في أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه[1]، وقد حدد المشرع الجزائري في القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد في نص المادة 06 من التقاعد التي تنص على "بلوغ سن 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجل، غير أنه يمكن للمرأة العاملة ان تحال على التقاعد بطلب منها ابتداء من سند الخامسة و الخمسين55 سنة كاملة"[2].

"وهذا ما أكده المنشور رقم 289/ وأ المؤرخ في 2 سبتمبر 2013 الصادر عن الوزير الأول الذي يخص كيفيات تطبيق أحكام التقاعد، حيث وضح أن سن التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للجنسين، واعتبر أن إحالة المرأة على التقاعد في سن 55 سنة هو ميزة تقديرية إذ لا يمكن أن تتم إلا بطلب منها"[3]، وينبغي كذلك حسب ما جاء في نص المادة 2 من القانون 16-15:"يشترط أن يكون طالب التقاعد قد أقضى مدة لا تقل عن خمس عشرة 15 سنة من العمل مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي ،على أن تقل مدة العمل الفعلي المرفقة بدفع الاشتراكات عن سبع سنوات و نصف 7.5 سنة على الأقل "[4].

---

[1]- العناق عبد القادر، المرجع السابق، ص70.

[2]- المادة 2 من قانون 16- 15 المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

[3]- العناق عبد القادر، المرجع السابق، ص 74.

[4]- المادة 2 من قانون 16- 15المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

ثانيا: إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وإعادة بعث التقاعد المسبق لفئات محددة

في إطار مواجهة الاختلالات المالية التي عرفها صندوق التقاعد في الجزائر، والتي باتت تهدد قدرته على الاستمرار تدخلت السلطات العمومية من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات الرامية إلى تشخيص وضعية الصندوق واقتراح حلول فعالة تضمن استدامته، وفي هذا السياق جاء تعديل سنة 2016 بموجب القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد حيث تضمن هذا التعديل مجموعة من التدابير لمجابهة العجز وإعادة الاستقرار المالي للصندوق، بالإضافة إلى السعي للبحث من موارد جديدة للصندوق أقدر بعضها في قانون المالية لسنة 2019.

وقد أثار صدور القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد نقاشا واسعا في الأوساط العمالية، كم تضمنته من تغيرات مست مكتسبات اجتماعية كانت تعتبر من الحقوق الراسخة.

إذ اعتبر هذا التعديل ذا طابع اقتصادي أكثر منه اجتماعي بالنظر إلى سعيه لمعالجة العجز المالي للصندوق مما دفع إلى إعادة النظر في بعض آليات التقاعد وعلى رأسها إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن مع الإبقاء على التقاعد وفق الشروط الجديدة[1].

أما فيما يتعلق بالتقاعد النسبي فقد تم إلغاؤه بموجب القانون 16-15الذي نص صراحة في المادة 8 منه والتي جاء فيها أنه" تبطل جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون لاسيما تلك الواردة في نص المادة 6 مكرر من القانون 83-12"[2]، ويأتي هذا الإلغاء في سياق الإصلاحات التي فرضتها الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها الجزائر، خاصة في ظل تراجع أسعار النفط وتأثيراتها على الموارد المالية للدولة، الأمر الذي انعكس بدوره على سوق

[1]- بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي، **"نظام التقاعد في الجزائر: قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق"**، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 13، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي الياس سيدي بلعباس، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر2022،ص601.

[2]- المادة 8 من قانون 16-15المتعلق بالتقاعد ، سالف الذكر.

العمل ومستويات التوظيف، مما استدعى تبني سياسة تقشفية وإدخال تعديلات على نظام الوظيفية العمومية"[1].

أما فيما يخص التقاعد دون شرط السن فإن هذا الإلغاء الذي تقرر بدافع الحفاظ على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد لم يكن موفقا لما يترتب عنه من استنزاف لفئة من العمال الذين التحقوا بالنشاط المهني في سن مبكرة قد لا تتجاوز 16 سنة حيث أصبحوا ملزمين بمواصلة العمل لمدة قد تصل إلى 44 سنة بدلا من المدة الأصلية المقدرة ب 32سنة من أجل بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد المحددة ب 60 سنة مع استمرارهم في دفع الاشتراكات طوال هذه الفترة.

ويؤدي هذا الوضع إلى إرهاق هذه الفئة من العمال لا سيما وأنهم رغم طول مدة اشتراكم لا يستفيدون عند التقاعد إلا بما يقارب 60 إلى 80% من رواتبهم، في حين نجد أن بعض الإطارات السامية يستفيدون من معاش يعادل 100% بعد مدة خدمة لا تتجاوز 20 سنة، وعليه فإن الأرجح أنه مادام المؤمن قد أوفى بالتزاماته و دفع اشتراكاته بانتظام فإنه وبمجرد استكماله سنوات الخدمة المطلوبة يكون من حقة الإحالة على التقاعد[2].

أما فيما يتعلق بصيغة التقاعد المسبق، فقد أبقى عليها القانون رقم 16-15 غير أنه أعاد تنظيمها وفق شروط أكثر تقييدا، حيث خصها حصريا بفئه العمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتسم بظروف شديدة الشقة والصعوبة، والذي كان من المزعم صدور نص تنظيمي يحدد حصرا لقائمة هذه المناصب وكذا الأعمار المناسبة لها بالإضافة إلى المدة الدنيا التي يجب قضائها في تلك الوظائف، ككل تلك المعايير أكدت عليها الفقرة الثانية من نص المادة 7 من قانون التقاعد[3].

[1]- العناق عبد القادر ،المرجع السابق، ص 72.

[2]- بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي، المرجع السابق، ص603.

[3]- بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي، المرجع نفسه، ص603.

المبحث الثاني: الحق في معاش التقاعد

يعتبر الحق في المعاش من الحقوق الأساسية التي يكلفها القانون للموظفين العموميين حيث يهدف إلى ضمان مستوى معيشي لائق لهم بعد انتهاء فترة خدمتهم أو في حالة العجز أو الوفاة، ويشكل هذا الحق جزءا أساسيا من نظام التقاعد في الوظيفة العمومية، الذي يسعى إلى حماية الوطفين وأسرهم من المخاطر الاجتماعية وتوفير الاستقرار المالي، وتهدف مدة الدراسة إلى تحليل الحق في المعاش في سياق الوظيفة العمومية، من خلال تناول تعريف هذا الحق و أنواعه (المطلب الأول) و عناصر تصفية معاش التقاعد و حسابه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم معاش التقاعد وأنواعه

يعد معاش التقاعد من أهم الاليات القانونية التي إعتمدها المشرع في إطار نظام التقاعد ،حيث يجسد الالية العملية لضمان الاستمرارية المعيشية في إطار الحماية الاجتماعية التي يكرسها القانون و في هذا السياق يكتسي تحديد مفهوم معاش التقاعد أهمية خاصة بإعتباره الاساس النظري الذي تبنى عليه مختلف الاحكام المرتبطة به كما أن هذا الحق يتخد صورا متعددة تختلف باختلاف الوضعيات القانونية و التنظيمية التي تحكمه و عليه يمكن معالجة هذا المطلب من خلال التطرق الى تعريف معاش التقاعد (الفرع الأول)و إلى أنواع معاش التقاعد(الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف معاش التقاعد

يعرف المعاش بأنه المبلغ المالي الذي يستحق للموظف أو المستخدم نتيجة انتهاء خدمته بصورة نظامية وفق الأطر القانونية المعمول بها، أوفي حالة إصابته بعجز يعوقه عن ممارسة عمله ويحول هذا المعاش، بعد وفاة المستفيد إلى الأشخاص المستحقين قانونا بما في ذلك والديه ويمنح كتعويض مالي مقابل المساهمات التي كانت تقتطع من أجره خلال فترة الخدمة، بالإضافة إلى المساهمات المالية التي تتحملها الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسية التي ينتمي إليها الموظف، وفقا للأنظمة والقوانين المنظمة لمعاشات التقاعد[1].

[1]– جعجيع حسين، المرجع السابق، ص 115.

ويعرف أيضا بأنه المبلغ المالي الذي يلتزم الصندوق أو الدولة بدفعه بشكل دوري للموظف عند انتهاء خدمته أو لمن يعولهم من ورثته الشرعيين، وفقا لما ينص عليه القانون، ويعد هذا الحق مخصصا لضمان استمرارية الدعم المالي للفرد بعد انتهاء حياته المهنية ويخضع لأحكام التشريع الخاص بالمعاشات والتقاعد[1].

كما يمكن تعريفه بأنه حقا قانونيا يثبت للموظف أو العامل عند بلوغه السن القانونية لاستحقاق المعاش مقابل اشتراكاته في نظام الضمان الاجتماعي طول فترة نشاطه المهني، ويعتبر هذا الحق من الحقوق المالية الشخصية إذ يمنح للمستفيد بصفة دورية ما يوفر له دخلا ماديا بعد انتهاء خدمته ويضمن له الاستقرار المعيشي ويتميز المعاش بارتباطه بشخص المستفيد حصرا ويستمر الانتفاع به مدى الحياة، مع إمكانية انتقاله في بعض الحالات إلى ذوي الحقوق بعد وفاة المستفيد، بما يعكس البعد الاجتماعي لنظام التقاعد ودور الدولة في توفير الحماية الاجتماعية للفرد بعد انتهاء نشاطه المهني[2].

يعتبر بلوغ سن التقاعد السبب الأساسي لانتهاء خدمة الموظف العمومي بحكم القانون، وقد جاء تحديد سن تقاعد قانونية تقديرا من المشرع باعتباره مؤشرا على تراجع القدرة البدنية والعقلية للموظف على تحمل أعباء وظيفته وأداء مهامه بكفاءة وبالتالي انخفاض قدرته على العطاء والإنتاجية وعليه يعد بلوغ الموظف سن المعاش سبب تلقائيا لانتهاء خدمته بموجب القانون شريطة أن يكون قد أدى الاشتراكات المقررة للضمان الاجتماعي طوال مدة عمله، كما تختلف نسبة الاستحقاق للمعاش بحسب فئة الموظف والمدة المخصصة لكل فئة، بما يضمن التوازن بين حقوق الموظف والتزامات الدولة تجاهه بعد انتهاء خدمته[3].

---

[1]– بلمادي صبرينة، بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص القانون العام الداخلي، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 34.

[2]– لعور صندرة، "**إستدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي**"، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 2، العدد 4، جامعة قسنطينة2، عبد الحميد مهري،الجزائر ، جوان 2017، ص527.

[3]– ضياف عبد القادر، "**الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري**"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر ،2022،ص 566.

الفرع الثاني: أنواع معاش التقاعد

تختلف صور الاستفادة من معاش التقاعد بإختلاف الوضعيات القانونية التي نظمها المشرع ، حيث لا يتم التعامل مع جميع الحالات وفق صيغة واحدة بل وفق تصنيفات دقيقة تراعي طبيعة الاستحقاق و الظروف المرتبطة به ، و في هذا السياق يمكن إبراز هذه الانواع من خلال صنفين أساسيين المعاش المنقول (أولا)و المعاش المباشر(ثانيا).

أولا: المعاش المنقول

يعرف المعاش التقاعدي المنقول بأنه ذلك الحق في الاستفادة من معاش التقاعد والممنوح للمستحقين بعد وفاة المؤمن عليه، وذلك وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 الصادر في 2 جويلية 1983 والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم99-03 الصادر 22 مارس 1999 والذي يحدد شروط منح هذا المعاش في حال وفاة المؤمن عليه[1].

يترتب على وفاة الموظف أو المؤمن له انتقال الحق في الاستفادة من المعاش التقاعدي إلى ذوي الحقوق وذلك في إطار ما يقرره التشريع الاجتماعي من حماية لفئة الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفي، ويقصد بذوي الحقوق كل من كان المتوفي يتكفل بإعانتهم بصفة فعلية ومنتظمة حيث يشكل هذا المعاش مورداً بديلا يضمن لهم الحد الأدنى من الاستقرار المعيشي بعد انقطاع مصدر الدخل الأصلي وقد تولت المادة 67 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تحديد الفئات المستحقة لهذا المعاش وذلك وفق شروط وضوابط دقيقة تتمثل فيما يلي:

- زوج المؤمن له، شريطة عدم ممارسته لأي نشاط مهني مدر للدخل.
- الأبناء الذين يواصلون دراستهم بما يعكس حرص المشرع على ضمان استمرارية مسارهم التعليمي.
- البنات اللاتي لم يملكن أي دخل، مهما كان سنهن باعتبارهن في وضعية احتياج مستمر للحماية الاجتماعية.

[1]- مفتاح فايزة، "**إصلاح نظام التقاعد المبني على التوزيع (دراسة حالة لنظام التقاعد في الجزائر و فرنسا)**"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 4، جامعة تلمسان، الجزائر ،2022، ص 635.

- الأبناء، أيا كان عمرهم، الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، بما يضمن لهم الرعاية في ظل عجزهم عن الكسب.
- أصول المؤمن له أو زوجه المكفولون شريطة ألا تتجاور مواردهم الشخصية الحد الأدنى لمعاش التقاعد، تكريسا لمبدأ التضامن الأسري والاجتماعي[1].

1- استحقاق المعاش المنقول

في حالة وفاة المؤمن له اجتماعيا المستحق للمعاش ينتقل الحق في الاستفادة من المعاش إلى ذوي حقوقه في شكل معاش منقول، يتم توزيعه بينهم وفق نسب مئوية محددة قانونا، وذلك متى توافرت فيهم شروط الاستحقاق وتختلف هذه النسب تبعا لدرجة القرابة التي تربط كل مستفيد بالمؤمن له المتوفى بما يضمن توزيها عادلا و متوازنا لهذا الحق.

أ. زوج المؤمن له

في حالة انفراد الزوج أو الزوجة بالاستفادة تحدد نسبة المعاش المنقول ب75% من معاش المتوفى، أما في حالة تعدد الأرامل فتقسم هذه النسبة بينهن بالتساوي، وفي حالة وجود الزوج أو الزوجة مع أحد ذوي الحقوق سواء كان من الأصول أو الفروع، تحدد نسبة المعاش ب50% للزوج أو الزوجة و30% للمستفيد الآخر أي بمجموع 80%، أما في حالة وجود الزوج أو الزوجة مع أكثر من مستفيد من ذوي الحقوق فتحدد نسبة 50% للزوج أو الزوجة و40% لباقي المستفيدين بمجموع 90%.

ب. أصول وأولاد المؤمن له

في حالة عدم وجود الزوج أو الزوجة، يتقاسم باقي ذوي الحقوق نسبة 90% من المعاش، حيث تخصص نسبة 45%للأبناء المكفولين و30% للأصول، وفي حالة عدم وجود الأصول يوزع المعاش بين الأبناء بالتساوي.

أما في حالة إعادة زواج الأرملة فإن المعاش الذي كانت تستفيد منه يلغى و يعاد توزيعه على الأبناء، في حين أنه في حالة وفاتها تقسم حصتها بين الأيتام المكفولين بالتساوي.

ويستحق هذا المعاش ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة، وعلى غرار الأنظمة المقارنة، نص المشرع في المادة 47 من قانون التقاعد المذكور أعلاه على إمكانية

[1]- ضياف عبد القادر، المرجع السابق، ص566.

استفادة ذوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفى من منحة تقاعد منقولة وذلك إذا كان العامل قد بلغ سن 65 سنة على الأقل دون أن يستوفى شرط مدة العمل القانونية للاستفادة من المعاش، شريطة إثبات مدة عمل لا تقل عن 5 سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا[1].

2- كيفية الاستفادة من المعاش المنقول

توجد حالتان أساسيتان لاستفادة ذوي الحقوق من المعاش المنقول:

حالة يتعين على ذوي الحقوق تقديم طلب إلى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد مع ضرورة تكوين ملف للاستفادة من المعاش والذي يتضمن ملئ استمارة تسلم من طرف مصالح الصندوق الوطني للتقاعد، شهادة وفاة المؤمن له وشهادة عائلية للحالة المدنية.

أ. وفاة المؤمن له بعد حصوله على المعاش

يتعين على ذوي الحقوق تقديم طلب إلى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد مع ضرورة تكوين ملف للاستفادة من المعاش والذي يتضمن ملئ استمارة تسلم من طرف مصالح الصندوق الوطني للتقاعد، شهادة وفاة المؤمن له وشهادة عائلية للحالة المدنية.

ب. حالة وفاة المؤمن له أثناء مزاولة العمل وقبل حصوله على المعاش

في هذه الحالة، يتوجب على ذوي الحقوق التوجه إلى الوكالة المحلية للصندوق للتقاعد التابعة لمكان عمل المتوفى من أجل تكوين ملف المعاش المنقول ويشمل هذا الملف نفس الوثائق المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى وكذا شهادة الأجور المدفوعة خلال الستين (60) شهرا السابقة لتاريخ الوفاة[2].

مثال تطبيقي في حساب معاش التقاعد المنقول

في حالة وفاة متقاعد كان يتقاضى معاشا شهريا يقدر ب 30.000.00 دج يتم احتساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ ويوزع وفق الحالات التالية:

[1]- ط. د، بلارشيد، د أقصاص عبد القادر **"الاطار القانوني المعاش المنقول وأثره على ذوي الحقوق"**، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسة، المجلد الثاني، العدد التاسع، جامعة أحمد دراية، أدرار،الجزائر ، مارس 2018، ص133.

[2]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 504.

- في حالة وجود الزوج (أو الزوجة) مع مستفيد واحد أخر من ذوي الحقوق: تحدد نسبة المعاش المنقول بـ 80% وتقسم كما يلي:

50 %للزوج (أو الزوجة) أي ما يعادل 15.000 دج و 30 % للمستفيد الآخر أي ما يعادل 9.000 دج.

- في حالة وجود الزوج (أو الزوجة) مع عدة مستفيدين من ذوي الحقوق:

تحدد نسبة المعاش المنقول ب 90 % وتقسم كما يلي:

50% للزوج(أو الزوجة) أي ما يعادل 15.000 دج و 40% لباقي ذوي الحقوق، أي ما يعادل 12.000 دج.

- في حالة وجود مستفيد واحد فقط من ذوي الحقوق دون وجود زوج: تحدد نسبة المعاش المنقول ب 45% من معاش المتوفى، أي ما يعادل 13.500 دج.

وبعد التطرق إلى هذه الحالات العادية، يمكن الانتقال إلى دراسة حالات إنهاء خدمة الموظف العمومي[1].

ثانيا: المعاش المباشر

المعاش المباشر هو مبلغ مالي يصرف بصفة دورية الموظف عند إحالته على التقاعد، ويعد من أهم وسائل توفير الاستقرار المالي، المادي له، إذ يمنح هذا النظام الموظف شعورا بالأمان أثناء تأديته لمهامه الوظيفية، كما يضمن له موردا ماليا بعد وفاته وعليه يساهم المعاش المباشر في تحقيق الطمأنينة النفسية والصحية للموظف باعتباره إحدى المنافع الأساسية التي يوفرها نظام التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة[2].

1- شروط الحق في المعاش المباشر

أ. المعاش حسب السن الشرعي

تتوقف استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشروط التالية:

[1]- ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 505-506.

[2]- عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022-2023، ص 66.

بلوغ سن التقاعد: يجب أن يكون الموظف قد بلغ ستين سنة من العمر مع إمكانية إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين.

- مدة الخدمة الفعلية: يجب أن يكون الموظف أو العامل قد قضى مالا يقل عن خمسة عشر عاما في العمل الفعلي، بحيث يحتسب العمل المنجز كحد أدنى نصف المدة القانونية المذكورة أعلاه، معا لالتزام بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي اللازمة[1].

ب. المعاش دون شرط السن

يمكن منح المعاش التقاعدي مع التمتع الفوري قبل بلوغ السن القانوني ستين سنة (60 سنة) في الحالات التالية:

1) إحالة التقاعد المبكر بناءا على مدة الاشتراكات:

إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات لا تقل عن 32 سنة، يمكن له الاستفادة من المعاش قبل السن القانوني.

2) التقاعد النسبي إبتداءاً من سن الخمسين:

يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات لا تقل عن 20 سنة، أن يطلب الاستفادة من معاش التقاعد النسبي ابتداءا من سن الخمسين، وبالنسبة للنساء العاملات يتم تخفيض السن ومدة العمل المشار إليها أعلاه بخمس سنوات.

3) استقرار المعاش بعد التقاعد:

تصرف المعاشات بشكل نهائي ولا تكون قابلة للمراجعة في حال عودة العامل لممارسة نشاط مأجور بعد إحالة التقاعد.

4) حق العامل في طلب التقاعد:

يمنح التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن بناءا على طلب العامل الأجير وحده، ولا يمكن للإدارة إجباره على التقاعد، وإلا أصبح قرار الإحالة باطلا و عديم الأثر، كما يحق

[1]– فراح فايزة هامل، المرجع السابق، ص42.

للعامل الذي يستوفي الشروط السابقة أن يحال على التقاعد مع إمكانية إقرار الإحالة قبل تبليغ منح المعاشات[1].

ج. العامل الذي لم يستوفي شروط العمل والاشتراكات المطلوبة

بمقتضى نص المادة 10 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد: يمكن اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات إضافية وفق الحالات التالية:

- خمس سنوات كحد أقصى إذا كان العامل يبلغ من العمر 61 سنة.
- سنتان كحد أقصى إذا كان العامل يبلغ من العمر 63 سنة.
- سنة واحدة كحد أقصى إذا كان العامل يبلغ من العمر 64 سنة.
- يشترط الاستفادة من هذا الإجراء أن يكون العامل مسجلا في قائمة العمال لمدة سنتين (2سنوات) على الأقل، كما يترتب عن اعتماد سنوات التأمين دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم عند تصفية الملف مع الأخذ بعين الاعتبار الفترات التالية:
  - الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويضات عن التأمين المرضي، الأمومة، حوادث العمل والبطالة.
  - فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.
  - سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية مع احتساب ضعف مدتها.

كما أنه عند بلوغ العامل سن 65 سنة ولا يستوفي الشروط القانونية للعمل والتأمين المقدرة بخمس عشرة سنة، يمنح الصندوق الوطني للمعاشات منحة تقاعدية على أن يكون قد أثبت ما بين 5 و 20 سنة عمل ودفع الاشتراكات المطلوبة[2].

[1]- مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، المرجع السابق، ص 45-46.

[2]- عدلاني فتيحة، المرجع السابق، ص 68.

المطلب الثاني: عناصر تصفية معاش التقاعد وحسابه

يعد معاش التقاعد نتيجة مباشرة لعملية قانونية و تقنية دقيقة تهدف إلى تحديد الحقوق المالية للمؤمن له إجتماعيا بعد إنتهاء مساره المهني ، وفق ضوابط يحددها التشريع التقاعدي و في هذا السياق لا يتم صرف هذا المعاش بصورة تلقائية بل يخضع لعملية تصفيو تقوم على جملة من العناصر و المعايير المحددة قانونا كما يتم لاحقا الانتقال إلى مرحلة الحساب النهائي التي تترجم هذه العناصر إلى قيمة مالية فعلية و عليه يمكن تناول هذا المطلب من خلال فرعيين عناصر تصفية المعاش (الفرع الأول)وحساب معاش التقاعد(ثانيا).

الفرع الأول: عناصر تصفية المعاش

تعد عملية تصفية معاش التقاعد مرحلة أساسية في تحديد القيمة المالية المستحقة للمؤمن له إجتماعيا إذ تقوم على جملة من المعايير القانونية التي تهدف إلى إحتساب المعاش بشكل دقيق و عادل و في هذا السياق لا يتم تحديد مبلغ المعاش بصورة غير عادية بل وفق عناصر محددة نص عليها التشريع التقاعدي لضبط عملية التصفية ،و عليه يمكن تناول هذه العناصر من خلال ثلاثة مكونات أساسية الأجر المرجعي (أولا)فترة التأمين (ثانيا) و نسبة الاعتماد(ثالثا).

أولا: الأجر المرجعي

هو الأجر الذي يخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، ويقصد به الأجر الذي يتخذ كأساس لحساب المعاش التقاعدي، والذي يحدد كما يلي:

- متوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق تاريخا لإحالة على التقاعد.
- أو متوسط الأجر الشهري المتقاضي خلال فترة خمس سنوات وذلك في الحالة التي يكون فيها أجر العامل أعلى خلال مساره المهني مقارنة بباقي فترات العمل[1].

واستنادا إلى نص المادة 13 من القانون 83-12 المعدلة بالقانون 99-03 المتعلق بالتقاعد التي تنص: "يعتمد الاجر المرجعي كأساس لحساب قيمة المعاش المستحق "

[1]- مفتاح فايزة، المرجع السابق، ص 633.

- إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.
- وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات (5) التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له[1].

ثانيا: فترة التأمين

تتمثل فترة التأمين في المدة التي يقضيها المؤمن له في اشتراكات في التأمين[2]، كما حددتها المادة 11 من القانون 83-12 المعدلة بالأمر 96-18 على أنه: "تكون في حكم فترات عمل:

1. المدد التي استفاد فيها المؤمن له من التعويضات اليومية الخاصة بالتامين عن المرض والولادة و حوادث العمل أو الامراض المهنية .
2. فترات التوقف عن العمل بداعي المرض بعد نفاذ الحق في التعويض ،بشرط اقرار هيئة الضمان الاجتماعي بوجود عجز بدني يمنع العامل من الاستمرار في عمله او العودة اليه.
3. الفترات التي تقاضى فيها المؤمن له معاش عجز او ريعا ناتجا عن حادث عمل على ان تقل نسبة العجز المقررة عن 50% .
4. جميع فترات العطل القانونية مدفوعة الاجر.
5. المدة التي يقضيها العامل في أداء واجب الخدمة الوطنية.
6. الفترات المستغرقة في اداء مهام التهيئة العامة .
7. الفترات التي حصل خلالها المؤمن له على تعويضات من صندوق التأمين على البطالة.
8. كل مدة تقاضى خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق[3].

يمكن الإشارة إلى أن الأجر المرجعي يشمل كل العناصر التي تدخل في حساب الآخر باستثناء التعويضات العائلية التي يتقاضاها العامل عن الزوجة غير العاملة والأولاد، وكذلك

[1]- المادة 13، من قانون رقم 83- 12 المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر.

[2]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص132.

[3]- المادة 11 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، سالف الذكر.

التعويضات ذات الطابع الاستثنائي مثل تعويضات حالات تسريح العمال، ويتكون الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المرتبط نشاط العمل ونتائجه والتي تتمثل في الأجر الأساسي، وتعويض الأقدمية المهنية وتعويض الضرر والتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة أو الساعات الإضافية، مع استثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات المخصصة للمصابين والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، إضافة إلى التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة أو العزلة[1].ويقصد بها سنوات العمل المعتمدة أي مدة الخدمة الفعلية الفعلية[2].

بالإضافة إلى الفترات التي نص عليها المشرع والتي تعتبر في حكم فترات العمل وهي الفترات التي يستفيد خلالها العامل من تعويضات، مثل فترة التأمين عن المرض وعطلة الأمومة وحوادث العمل وفترة البطالة وكذلك فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني[3].

ثالثا: نسبة الاعتماد

نص المشرع الجزائري في المادة 12 على تحديد نسبة اعتماد سنوات النشاط من خلال المادة 12 من القانون 83-12 المعدلة بموجب الأمر 96-18[4]والتي تنص: "يحتسب مبلغ المعاش عن كل سنة خدمة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي والمحددة وفقا للأحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه"[5].

[1]- زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص131.

[2]- غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، المرجع السابق، ص28.

[3]-زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، ص ص 132-133.

[4]- زيان مريم، المرجع نفسه، ص 133.

[5]- المادة 12 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ، سالف الذكر.

حيث تحتسب كل سنة من مدة الخدمة الفعلية القابلة للتصفية بنسبة2.5%[1]، بعد أن كانت النسبة المعتمدة سابقا تقدر ب 1,33% والتي كان العامل يستفيد منها عند تاريخ إحالته على التقاعد[2].

تختلف النسبة المطبقة في حالة المشاركة في ثورة التحرير الوطني حيث تحتسب بضعف النسبة العادية وتقدر ب 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، كما يعتمد مبدأ مماثل في حالة العجز، إذن كل قسط يعادل 10% من نسبة العجز يقابله اعتماد سنة واحدة، وتطبق في هذه الحالة كذلك نسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، أما في غير هاتين الحالتين، فإن النسبة المعتمدة تقدر ب 2.5 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية[3].

الفرع الثاني: حساب معاش التقاعد

تحسب القاعدة التي يعتمد عليها في تحديد مبلغ معاش التقاعد وفق منهجية محددة، يمكن عرضها وشرحها على النحو الآتي:

أولا: يتولى الصندوق المختص حساب عدد سنوات الخدمة المعتمدة للمؤمن له وذلك استنادا إلى مساره المهني وفترات اشتراكه الفعلية.

ثانيا: يضرب عدد السنوات المحتسبة في نسبة الاعتماد المقدرة ب 2.5%قصد استخراج نسبة الاستحقاق الإجمالية.

ثالثا: يتم تحديد مبلغ الأجر المرجعي وفق الكيفيات المعتمدة والمبينة سابقا.

رابعا: تضرب نسبة الاستحقاق المتوصل إليها في مبلغ الأجر المرجعي، ويعد الناتج المتحصل عليه هو مبلغ المعاش التقاعدي للمؤمن له، والذي تضاف إليه عند الاقتضاء علاوة خاصة بالزوج المكفول.

---

[1]– غمراني خير الدين، عبالية عبد الناصر، المرجع السابق، ص 28

5.بوقرة نادية، نظام التقاعد في الجزائر..رهانات و أفاق –دراسة حالة تحليلية على فترة –..1983–2040 ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ،تخصص اقتصاد و إحصاء تطبيقي، قسم العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة اكلي محند أولحاج البويرة،الجزائر ، 2021 /2022 ص139.

[3]– زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، ص 133.

وعلى سبيل المثال: إذ افترضنا أن عاملاً قد اشتغل وساهم في دفع الاشتراكات لمدة 22 سنة، فإن مبلغ معاشه يحسب كما يلي:

$$22 \times 2.5\% = 55\%$$

أي ما يعادل 55% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي[1].

[1]– جعجيع حسين، المرجع السابق، ص117–118.

خاتمة

سعى المشرع إلى إرساء إطار قانوني متكامل يهدف إلى تكريس الحماية المالية للموظف العام ، سواء خلال مساره المهني أو بعد انتهائه، فقد تبين أن الراتب يعد حقاً ماليا أصيلاً يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء الوظيفة العمومية، ويتميز بجملة من الخصائص القانونية التي تفرض حمايته وضمان استمراريته، كما أن المشرع أحاطه بعدد من الضمانات الأساسية والاحتياطية التي تحول دون المساس به.

كما أظهرت الدراسة أن نظام التقاعد يشكل امتداداً طبيعياً للحماية التي يتمتع بها الموظف، إذ يهدف إلى تأمين مورد مالي قار بعد انتهاء الخدمة. غير أن هذا النظام عرفّ عدة تحولات نتيجة الإصلاحات التشريعية، مما أثر على شروط الاستفادة منه وأنواعه، وأثار بعض الإشكالات المتعلقة بمدى كفايته في تحقيق الاستقرار الاجتماعي للموظف، أما المعاش، فقد تبين أنه يعد الأثر المالي المباشر للتقاعد ويخضع لقواعد محددة في حسابه، غير أنه قد لا يواكب في بعض الأحيان المتطلبات المعيشية المتزايدة.

ويمكن استخلاص أهم النتائج و من أبرز هذه النتائج :

- أن المشرع الجزائري أقر حماية قانونية معتبرة للراتب من خلال تنظيم دقيق لأحكام استحقاقه وضماناته.
- أن الراتب يتميز بخصوصية قانونية تجعله محاطا بقيود تحد من إمكانية المساس به، كمنع الحجز الكامل وعدم جواز التنازل عنه.
- تدعيم الحماية القانونية بتفعيل النصوص أكثر على المستوى التطبيقي.
- أن نظام التقاعد يعد آلية أساسية لتحقيق الرعاية الاجتماعية، غير أنه تأثر بالإصلاحات الأخيرة خاصة ما تعلق بشروط الإحالة على التقاعد وأنواعه.
- وجود نوع من الفجوة بين قيمة المعاش ومتطلبات الحياة، مما قد يؤثر على المستوى المعيشي للمتقاعد.
- أن التنظيم القانوني ، رغم أهميته ، لا يخلو من بعض النقائص التي تستدعي المراجعة والتطوير.

وعلى ضوء ما تم التوصل إليه، يمكن تقديم بعض الاقتراحات من بينها:

- ضرورة تعزيز الحماية القانونية للراتب من خلال تشديد الرقابة على تطبيق النصوص المتعلقة بصرفه وضمان انتظامه.
- ضرورة مراجعة نظام التقاعد بما يحقق توازناً بين متطلبات الإصلاح الاقتصادي وضمان الحقوق المكتسبة للموظفين.
- ضرورة إعادة النظر في كيفية حساب المعاش بما يتماشى مع تطور المستوى المعيشي و ارتفاع تكاليف الحياة.
- ضرورة توسيع نطاق الضمانات الاجتماعية لفائدة المتقاعدين بما يضمن لهم حياة كريمة.
- ضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالاستفادة من التقاعد والمعاش، لتفادي التعقيدات التي قد تواجه الموظف.

وفي الختام، يبقى موضوع الحق في الراتب والتقاعد من المواضيع الحيوية التي تستدعي مواصلة البحث والدراسة نظراً لارتباطه المباشر بالاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، مما يفرض على المشرع مواكبة التحولات المستمرة والعمل على تطوير المنظومة القانونية بما يحقق العدالة والإنصاف.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم

1. المنجد الأبجدي ، ط1 ، دار المشرق ، بيروت ، 1968 .
2. مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، ط5، د د ن، القاهرة ، 2011.

ثانياً: الكتب

1. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، د.ط، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018 .
2. كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، د.ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003 .
3. محديد مليكة، التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية، د ط، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018 .
4. هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 .
5. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقة العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .

ثالثاً: الأطروحات و المذكرات الجامعية

I. أطروحات الدكتوراه:

1. العابد ليندة، انعكاسات التقاعد النسبي على نقل الخبرات بين الأساتذة القدامى والأساتذة الجدد من وجهة نظر الأساتذة الجدد – دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المتربصين بإبتدائيات ولاية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علوم اجتماع التربية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،الجزائر، 2020-2021 .

2. براهيمي نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016 / 2017.
3. بلعلمي أماني، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الإداري، تخصص: الإدارة العامة، القانون وتسيير الإقليم، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة،الجزائر، 2020 / 2021 .
4. بوقرن نادية، نظام التقاعد في الجزائر: رهانات وآفاق – دراسة تحليلية على فترة 1983 – 2040، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وإحصاء تطبيقي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر ،2021 / 2022 .
5. خليل سومية، آليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري: دراسة مقارنة – أطروحة لنيل شهادة دكتوراه طور ثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،الجزائر ، 2020 / 2021 .
6. ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص: رسم السياسات المالية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر ،2015 / 2016.
7. زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر ،2017 / 2018.
8. ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئة المنازعة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، الشعبة: حقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة،الجزائر ، 2022 / 2023.

II. مذكرات الماجستير:

1. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة: جامعة محمد بوقرة بومرداس؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير

في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2005 / 2010.

2. جعجيع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2002 / 2003.
3. سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة، بحث للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2004 – 2005.

III. مذكرات الماستر:

1. العناق عبد القادر، الحقوق المالية للموظف الحكومي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018 / 2019.
2. بلمادي صبرينة، بلقاسمي ليدية، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: القانون العام الداخلي، قسم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
3. بوبريق أميرة، إكرام توبي، نور الهدى كرموز، الحقوق المالية للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: قانون دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2021 / 2022.
4. بوجرود رفيق، خالد زيد، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص: قانون منازعات إدارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016 / 2017.
5. بوشناقة أسماء، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في ميدان الحقوق، تخصص: قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2021 / 2022.

6. جمال نبيل، حق الموظف العمومي في التقاعد، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص: قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2020 / 2021.
7. حداش مسعودة، مسعودة كتشي، الحقوق المالية والاجتماعية للموظف العام، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، تخصص: قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2023 / 2024.
8. حميدي لطفي، الضمانات القانونية للراتب، مذكرة لنهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019 / 2020.
9. عدلاني فتيحة، الموظف العام وحقوقه المالية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2012 / 2013.
10. عمارة حورية، أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2020 / 2021.
11. غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص: قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022 / 2024.
12. قنيفي صبرينة، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015 / 2016.

13. مخلوفي إيمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016 / 2017.
14. هامل فراح فائزة، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014 / 2015.

رابعاً: المقالات العلمية

1. العيفاوي صرينة، سمفوني زكرياء، "**حقوق وواجبات الموظف العام: دراسة مقارنة بين الأمر رقم 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 8، العدد1 ، المركز الجامعي مصالي أحمد، النعامة، الجزائر ،جانفي 2022، (ص ص 472، 490).
2. براهيمي نسيمة، "**مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل**"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11 ، العدد1 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر ، 2015، (ص ص 432 – 448).
3. بارشيد، أقصاص عبد القادر، "**الإطار القانوني للمعاش المنقول وأثره على ذوي الحقوق**"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الثاني، العدد التاسع، جامعة أحمد دراية، أدرار،الجزائر ، مارس 2018، (ص ص 1105 – 1118).
4. بن طاع الله زهيرة، دوار عبد الهادي، "**نظام التقاعد في الجزائر: قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق**"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 13، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس (سيدي بلعباس)، جامعة أبي بكر بلقايد (تلمسان)، الجزائر، 2022، (ص ص 593 – 606).
5. خليفي محمد، "**إشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائر بين التشريع والتنظيم**"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد الأول، المركز الجامعي صالحي أحمد، النعامة، الجزائر، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2022، (ص ص 345-359).

6. زيان مريم، "**تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري**"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، كلية الحقوق، جامعة مستغانم،الجزائر ، جوان 2017، (ص ص 159 – 173).
7. سعدون طعمة زينب، "**تنظيم الاستقطاع المالي على الراتب**"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد الثالث عشر، العدد الثاني، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، العراق 2024، (ص ص 253 – 273).
8. شاربي محمد، "**تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر، دراسة في الأطر القانونية ومنهجيات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة**"، مجلة المعيار، المجلد 14، العدد 1، جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2023، (ص ص 561–576).
9. ضياف عبد القادر، "**الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري**"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر ،2022، (ص ص 557 – 571).
10. عشة فطيمة، شعباني لطفي، "**واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه**"، مجلة نماء الإقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد 2، مجبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة (بومرداس)، الجزائر ، ديسمبر 2020، (ص ص 12 – 27).
11. عيسات جلول، "**حقوق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى**"، مجلة آفاق العلوم، العدد 09، جامعة الجلفة، الجزائر ، سبتمبر 2017، (ص ص 75 – 85).
12. قروف جمال، "**الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية من غير التأديب**"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2022، (ص ص 78 – 91).
13. لعور ضدرة، "**استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي**"، مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد 2، العدد 4 ، جامعة قسنطينة 2 وجامعة عبد الحميد مهري، الجزائر ،جوان 2017، (ص ص 512 – 537).

14. مخلوف كمال، "**الحماية القانونية للأجر**"، مجلة عالمية محكمة (معارف)، العدد 17، قسم العلوم القانونية، ديسمبر 2014، (ص ص 112 – 226).
15. معاوي عتيقة، "**الحماية القانونية للراتب**"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف،الجزائر ، 2019، (ص ص 131 – 154).
16. مهدي مراد، يحياوي خيرة، "**نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والانعكاسات الوضعية**"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13، العدد 2، جامعة العربي بن مهيدي، جامعة بومرداس، الجزائر، ديسمبر 2020، (ص ص 166 – 189).
17. مفتاح فايزة، "**إصلاح نظام التقاعد المبني على التوزيع (دراسة حالة نظام التقاعد في الجزائر وفرنسا)**"، مجلة المعيار، المجلد 26، العدد 4، جامعة تلمسان، الجزائر ، 2022، (ص ص 630 – 644).

خامساً: النصوص القانونية

أ- النصوص التشريعية

1.الاوامر :

1. **أمر رقم 66-133** مؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،ج.ر ،عدد 46(ملغى).

2. **أمر رقم 66-154** مؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الاجراءات المدنية ، ج.ر العدد 47، الصادرة بتاريخ 9 جوان 1966.

3. **أمر رقم 58/75** مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون المدني ، ج.ر عدد 78 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم .

4. **أمر رقم 06-03** مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،ج.ر ،عدد 46 ، المؤرخة في 16 يوليو 2006 معدل و متمم.

2.**القوانين** :

1. **قانون رقم 75 / 31** مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، العدد 39، الصادر بتاريخ 1975.
2. **قانون رقم 78 - 12** مؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج.ر، عدد 32، الصادر في 8 أوت 1978(ملغى).
3. **قانون رقم 83 - 12** مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94 - 05، ج.ر، عدد 28 الصادر بتاريخ 5 يوليو سنة 1983.
4. **المرسوم رقم 85 - 59** مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985(ملغى).
5. **القانون رقم 90 - 11** المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 / 4 / 1990، ج.ر، العدد 17، الصادرة في 25 / 4 / 1990.
6. **قانون رقم 08 - 09** مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
7. **قانون رقم 16 - 15** مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016 يعدل ويتمم القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

ب - المراسيم:

1- المراسيم الرئاسية:

- **مرسوم رئاسي رقم 07 – 308** مؤرخ في 29 / 09 / 2007، المتعلق بتحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، ج.ر، عدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007 معدل و متمم.

2- المراسيم التشريعية:

- **مرسوم تشريعي رقم 94 – 10** مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 ماي سنة 1994 المتضمن التقاعد المسبق، ج.ر، عدد 34(ملغى).

شكر وتقدير..... /

إهداء ..... /

مقدمة 1

الفصل الأول: حق الموظف العام في الراتب 5

المبحث الأول: مفهوم الراتب 7

المطلب الأول: تعريف الراتب وخصائصه 7

الفرع الأول: المقصود بالراتب..... 7

أولا: تعريف الراتب..... 8

1- **التعريف اللغوي للراتب** 8

2- التعريف الاصطلاحي للراتب..... 8

3- **التعريف الفقهي للراتب** 8

4- التكريس القانوني لحق الموظف في الراتب..... 9

ثانيا: تمييز الراتب عن الأجر 10

الفرع الثاني : خصائص الراتب 10

أولا: قاعدة العمل المؤدى..... 10

ثانيا: الطابع النقدي..... 11

ثالثا: الطابع التنظيمي..... 11

رابعا: عدم الجمع بين الرواتب 11

المطلب الثاني : أحكام إستحقاق الراتب و عناصره 12

الفرع الأول: استحقاق الموظف للراتب 12
أولا: الراتب الأساسي و الراتب الرئيسي 14
1- الراتب الأساسي 14
2- الراتب الرئيسي 15
1- العلاوات أو المنح 16
2- التعويضات 17
3- المنح ذات الطابع العائلي 18
المبحث الثاني: الضمانات القانونية للراتب 19
المطلب الأول: الضمانات الأساسية لحماية الراتب 19
الفرع الأول: مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب 19
أولاً: تعريف مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب 19
ثانياً: موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب 20
ثالثا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون العام 21
رابعا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الراتب في القانون الخاص 22
الفرع الثاني: مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون 24
أولاً: مفهوم حق الامتياز 24
1- التعريف بحق الامتياز 24
2- خصائص حق الامتياز 25
ثانياً: مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون 26

1- تعريف مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون 26
2- الأساس القانوني لمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون 27
الفرع الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب 28
أولاً: مضمون مبدأ بطلان التنازل عن الراتب 28
ثانياً: موقف المشرع الجزائري من مبدأ بطلان التنازل عن الراتب 28
ثالثا: مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون العام..... 29
رابعا: مكانة مبدأ بطلان التنازل عن الراتب في القانون الخاص 29
المطلب الثاني: الضمانات الاحتياطية لحماية الراتب 30
الفرع الأول: ضمان الدفع السليم للراتب 30
أولاً: الدفع النقدي والمنتظم للراتب 30
ثانياً: دفع الراتب في الزمان والمكان العاديين 32
1- زمان الوفاء بالراتب..... 32
2- مكان دفع الأجر 33
الفرع الثاني: ضمان إثبات الدفع السليم للراتب 33
أولاً: وجوب استلام الموظف لراتبه شخصياً 33
1- مضمون مبدأ إستلام الموظف لراتبه شخصيا..... 33
ثانياً: إلزامية تسليم كشف المرتبات..... 34
الفصل الثاني: الحق في التقاعد 35
المبحث الأول: مفهوم الحق في التقاعد 37

المطلب الأول: المقصود بالحق في التقاعد 37
الفرع الأول: تعريف الحق في التقاعد و تمييزه عن المصطلحات المشابهة له 37
أولا: تعريف التقاعد 38
1- التعريف اللغوي للتقاعد 38
2- التعريف الاصطلاحي للتقاعد: 38
3- التعريف الفقهي للتقاعد 39
4- التكريس القانوني لحق الموظف في التقاعد 39
1- تمييز التقاعد عن الاستقالة 40
2- تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي 41
الفرع الثاني: شروط الإحالة على التقاعد 42
أولا: بلوغ السن القانونية 42
ثانيا: المدة القانونية 44
ثالثا: دفع الاشتراكات 46
المطلب الثاني: أنواع التقاعد في التشريع الجزائري 47
الفرع الأول: أنواع التقاعد قبل قانون 16-15 47
أولا: التقاعد العادي 47
1- شرط السن القانونية 48
2- مدة العمل: 49
ثانيا: التقاعد النسبي 50

ثالثا: التقاعد دون شرط السن 51
رابعا: التقاعد المسبق..... 52
الفرع الثاني: أنواع التقاعد في ظل القانون 16-15 54
أولا: التقاعد العادي 54
ثانيا: إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وإعادة بعث التقاعد المسبق لفئات محددة..... 55
المبحث الثاني: الحق في معاش التقاعد..... 57
المطلب الأول: مفهوم معاش التقاعد وأنواعه 57
الفرع الأول: تعريف معاش التقاعد 57
الفرع الثاني: أنواع معاش التقاعد 59
أولا: المعاش المنقول..... 59
1- استحقاق المعاش المنقول 60
2- كيفية الاستفادة من المعاش المنقول..... 61
ثانيا: المعاش المباشر..... 62
1- شروط الحق في المعاش المباشر 62
المطلب الثاني: عناصر تصفية معاش التقاعد وحسابه 65
الفرع الأول: عناصر تصفية المعاش 65
أولا: الأجر المرجعي..... 65
ثانيا: فترة التأمين 66
ثالثا: نسبة الاعتماد..... 67

الفرع الثاني: حساب معاش التقاعد 68

خاتمة 69

قائمة المصادر و المراجع 69