جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون اداري

رقم: .....

إعداد الطالب(ة):

1) بوزقو عبد الحليم

2) بوزقو شهيناز

يوم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

العضو 1		الرتبة	الجامعة	رئيسا
العضو 2	براهمي حنان	الرتبة	الجامعة	مشرفا
العضو 3		الرتبة	الجامعة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 – 2026

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون اداري

رقم: .....

إعداد الطالب(ة):

1) بوزقو عبد الحليم

2) بوزقو شهيناز

يوم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

العضو 1		الرتبة	الجامعة	رئيسا
العضو 2	براهمي حنان	الرتبة	الجامعة	مشرفا
العضو 3		الرتبة	الجامعة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 – 2026

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله الذي وفقني وأعانني حتى أتممت هذا العمل.

أهدي ثمرة جهدي وتخرجي هذا إلى روح أبي الغالي رحمه الله، الذي كان مصدر الأمان والسند، وستبقى ذكراه الطيبة حاضرة في قلبي وفي كل خطوة من حياتي، أسأل الله أن يتغمده بواسع رحمته ويسكنه فسيح جناته.

وإلى أمي الغالية، التي كانت وما زالت نعمة عظيمة في حياتي، سندًا ودعاءً ومحبة لا تنقطع، أدامها الله لي وحفظها ورزقها الصحة والعافية.

وإلى عائلتي الكريمة، الذين كانوا بقربي دائمًا وساندوني بالكلمة الطيبة والتشجيع والدعم، وكان لهم الفضل الكبير بعد الله في وصولي إلى هذه اللحظة.

إليكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع، عربون محبة ووفاء وامتنان، راجية من الله أن يجعله سببًا للخير والفخر، وأن يديم علينا نعمه ويرحم من فقدنا ويحفظ من بقي لنا.

بقلم عبد الحليم

الإهداء

الحمد لله الذي أنار دربي بالتوفيق ووهبني القوة والصبر لأصل إلى هذه اللحظة الجميلة التي أقطف فيها ثمرة سنوات من التعب والاجتهاد،

أهدي هذا النجاح إلى والديّ العزيزين اللذين كانا دائماً مصدر الحب والدعم والسند، فبفضلهما بعد الله استطعت أن أواصل طريقي وأحقق هذا الحلم،

وإلى إخوتي الذين كانوا بقربي في كل الأوقات يشاركونني لحظات التعب والفرح،

وإلى جدّي الغالي وجدّتي العزيزة مباركة تابرحة اللذين كانت دعواتهما الصادقة ترافقني في كل خطوة وتمنحني الطمأنينة والأمل،

وإلى ابنة عمتي سارة التي كانت دائماً مصدر تشجيع ودعم لي بكلماتها الجميلة ومواقفها الصادقة،

وإلى عبد الحليم بوزقو وعيسى بوزقو اللذين كانا خير سند ورفيق طوال سنواتي الجامعية، فشكراً لكما على كل الدعم والمساندة والوقوف إلى جانبي في مختلف اللحظات، كما أهدي هذا النجاح إلى صديقاتي وإلى كل من كان له أثر جميل في رحلتي الدراسية، وإلى كل من آمن بي ودعمني ولو بكلمة طيبة، أهديكم ثمرة هذا النجاح بكل حب وفخر وامتنان.

بقلم شهيناز

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، فله سبحانه وتعالى الحمد والشكر على نعمه التي لا تُحصى.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة على ما قدمته لي من توجيهات قيّمة ونصائح علمية ومتابعة مستمرة طوال فترة إنجاز هذه المذكرة، وعلى صبرها وحرصها، فكان لتوجيهاتها ودعمها الأثر الكبير في إتمام هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين على قبولهم مناقشة هذه المذكرة، وعلى ما سيقدمونه من ملاحظات وتوجيهات علمية قيّمة.

ولا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين رافقوني خلال مسيرتي الجامعية، وكان لهم الفضل بعد الله في ما وصلت إليه من علم ومعرفة.

كما أتوجه بالشكر والامتنان إلى عائلتي الكريمة على دعمهم وتشجيعهم الدائم وصبرهم، فكانوا خير سند وعون لي طوال هذه المسيرة.

وفي الأخير، أسأل الله أن يوفق الجميع، وأن يجعل هذا العمل نافعًا ومثمرًا.

مقدمة

مقدمة

تُعدّ الوظيفة العمومية عصب الجهاز الإداري للدولة الحديثة، وركيزة أساسية في تجسيد السياسات العامة وتقديم الخدمات للمواطنين، حيث يضطلع الموظف العام بدور محوري في تسيير المرافق العمومية وتحقيق التنمية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

إلا أنه لا يمكن تصور قيام الموظف العام بمهامه على الوجه الأكمل دون توفير الحماية القانونية الكافية لحقوقه، خاصة منها الحقوق ذات الطابع المالي، التي تمثل أساس استقراره الوظيفي والمعيشي وتحفيزه على رفع الأداء.

وتنطلق هذه الحماية من نصوص الدستور، الذي يكرّس المبادئ العامة المنظمة للحقوق والحريات، حيث يُستفاد من أحكامه ، لاسيما بعد التعديل الدستوري لسنة 2020[1]، تكريس مبدأ العمل مقابل أجر، بما يرسخ العلاقة القانونية بين أداء الخدمة العامة واستحقاق المقابل المالي، ويجعل من الأجر حقاً دستورياً محمياً.

ولقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لتنظيم الحقوق المالية للموظف العام، حيث كرّس نصوصا في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحدد مشتملات هذه الحقوق. ويتكامل هذا الإطار مع مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة، وفي مقدمة هذه النصوص، ما اشتمل عليه القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، باعتباره الإطار العام الذي يحكم علاقة العمل من حيث الأجر والحقوق المرتبطة به.

كما تشمل هذه المنظومة القانونية قوانين المالية السنوية والتكميلية التي تتضمن أحكاماً تتعلق بالأجور والحد الأدنى للأجر، إلى جانب المراسيم الرئاسية والتنفيذية الخاصة بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، منها المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المتعلق بتحديده، والمراسيم السابقة المنظمة له.

كما أحاط المشرع هذه الحقوق بمجموعة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى حمايتها من أي تعسف إداري أو مساس غير مشروع، بما يعزز الأمن القانوني للموظف العام ويكرّس استقرار مركزه الوظيفي.

---

[1] التعديل الدستوري 2020، الموافق عليه بموجب الاستفتاء الشعبي في نوفمبر 2020، أصدره رئيس الجمهورية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20، المؤرخ في 15 جمادي الأول عام 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020م، الجريدة الرسمية، رقم 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020م.

مقدمة

1-أهمية الدراسة:

تكتسي الحقوق المالية للموظف العام أهمية بالغة في النظام القانوني للوظيفة العمومية، إذ لا تقتصر على كونها مقابلاً مادياً للعمل المؤدى فحسب، بل تعكس أيضا مدى اهتمام الدولة بالمورد البشري في إدارتها، كما أنها تعبّر عن مستوى العدالة الاجتماعية في توزيع الثروة الوطنية من جهة، واستقرار الوضعية المالية للموظف العام من جهة أخرى، بما ينعكس على استمرارية المرفق العام، وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

2-أسباب اختيار الموضوع:

إن الواقع العملي يكشف عن جملة من الإشكالات التي تعتري تطبيق النصوص الناظمة للحقوق المالية للموظف العام، لعدة أسباب دعت لاختيار هذا الموضوع للدراسة:

1) تشتت المصادر التشريعية والتنظيمية لهذه النصوص التي تنظم الحقوق المالية للموظف العام

2) تباين المعاملة المالية بين مختلف القطاعات والأسلاك التابعة للوظيف العمومي

3) طبيعة النظام الذي يستند إليه في حساب الراتب أمام ضعف القدرة الشرائية في مواجهة الارتفاع المستمر للأسعار.

3-إشكالية الدراسة:

تثير دراسة الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري إشكالية تتمحور حول:

هل نظم المشرع الجزائري الحقوق المالية للموظف العام في الأمر 03/06 بما يضمن استقراره المالي، ويحقق الحماية الكافية لاستيفاء هذه الحقوق؟

الأسئلة الفرعية:

1) ما هي مشتملات الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري؟

2) ما هي الضمانات القانونية الأساسية المقررة لحماية الحقوق المالية للموظف العام؟

4-أهداف الدراسة:

لقد استدعي هذا دراسة قانونية تحليلية لتحقيق مجموعة من الاهداف:

1) وصف الإطار القانوني الناظم للحقوق المالية للموظف العام من خلال تحديد مشتملات الراتب، والأنظمة القانونية التي يتم حسابه وفقها، وتصنيف هذه المشتملات.

2) الكشف عن أوجه القصور التي قد تعتري النصوص القانونية المنظمة لهذه الحقوق المالية.

3) دراسة فعالية الآليات القانونية المقررة لحماية هذه الحقوق.

5-المنهج المتبع:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالحقوق المالية للموظف العام، لبيان مضمونها القانوني في تحديد هذه الحقوق المقررة للموظف، ووصف خصائصها. بالإضافة إلى تحديد طبيعة الضمانات القانونية المقررة لحمايتها في إطار التشريعات السارية.

6-تقسيم الدراسة:

استنادًا إلى ما سبق، وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين؛ حيث يتناول **الفصل الأول تحديد الحقوق المالية للموظف العام**، وينقسم إلى مبحثين: يتناول المبحث الأول حق الموظف العام في الراتب، بينما يعالج المبحث الثاني حقه في التعويضات والعلاوات.

ثم يتناول **الفصل الثاني الحماية القانونية للحقوق المالية للموظف العام**، حيث خُصص المبحث الأول للقواعد الموضوعية لحماية هذه الحقوق، بينما تناول المبحث الثاني الضمانات الأساسية لكفالة هذه الحماية.

الفصل الأول: تحديد الحقوق المالية للموظف العام

الفصل الأول: تحديد الحقوق المالية للموظف العام

يُعدّ تحديد الحقوق المالية للموظف العام في إطار القانون 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني للوظيفة العمومية، لما له من دور محوري في تحقيق الاستقرار الوظيفي وضمان السير الحسن للمرافق العامة. وتتمثل هذه الحقوق في جملة من الامتيازات المالية، في مقدمتها الراتب الأساسي، إلى جانب التعويضات والعلاوات التي تُمنح وفق ضوابط قانونية وتنظيمية دقيقة، بما يعكس مبدأ المقابل العادل للعمل ويكرّس قيم العدالة والمساواة بين الموظفين.

كما تسهم هذه الحقوق في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظف العام على أداء مهامه بكفاءة والتزام، من خلال توفير حد أدنى من الأمن المالي والاستقرار الاجتماعي، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة العمومية. ومن ثمّ، فإن الإحاطة بهذه الحقوق بالتنظيم القانوني الدقيق يعد ضمانة أساسية لحماية الموظف العام، وترسيخ فعالية الأداء داخل الإدارة العمومية.

وانطلاقًا من ذلك، يتناول هذا الفصل تحديد الحقوق المالية للموظف العام من خلال مبحثين:

المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب

المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات

الفصل الأول: تحديد الحقوق المالية للموظف العام

المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب

يُعدّ الراتب من أبرز الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العام، إذ يمثل المقابل المباشر لما يقدمه من خدمات في إطار الوظيفة العمومية، ويجسد في الوقت ذاته وسيلة لضمان استقراره المادي والمعنوي. ولا يقتصر دور الراتب على كونه أجرًا لقاء العمل، بل يتجاوز ذلك ليشكل أداة قانونية وتنظيمية تسعى من خلالها الدولة إلى تحقيق العدالة الوظيفية وضمان الكفاءة، واستمرارية المرفق العام بانتظام واطراد.

لذا يكتسي صياغة نظام للرواتب أهمية بالغة، سواء من حيث تحديده أو كيفية حسابه، وصرفه، بما يكفل التوازن بين حقوق الموظف ماليا، ومتطلبات الإدارة العامة.

المطلب الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية

يُشكل الراتب الأساس الذي تقوم عليه المنظومة المالية للوظيفة العمومية، باعتباره التعبير المباشر عن المقابل الذي تمنحه الدولة للموظف نظير أدائه لمهامه. ولا يقتصر تحديد مفهوم الراتب على الجانب المالي البحت، بل يمتد ليشمل الأبعاد القانونية والتنظيمية التي تضبط أسسه ومعايير تقديره.

من هذا المنطلق، سوف نبرز في هذا المطلب أهمية الإحاطة بمفهوم الراتب من مختلف جوانبه، وكذا الوقوف على الأنظمة المعتمدة في تحديد نظامه، بما يحقق التوازن بين متطلبات العدالة الوظيفية، وضمان فعالية الأداء داخل المرفق العام.

الفرع الأول: مفهوم الراتب

يتباين مفهوم الراتب بين الفقه والتشريع، إلا أن جميع التعريفات تتفق على أنه المصدر الأساسي للمعيشة للموظف العام، ويشكل عنصرًا حيويًا لتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي والوظيفي باعتباره حقًا ماليًا مباشرًا، إذ يختلف الراتب عن باقي الحقوق ذات الطابع المالي التي يتمتع بها الموظف.

أولا: التعريف الفقهي للراتب

يُعرَّف الراتب في الفقه بأنه المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العام نظير أدائه لمهامه الوظيفية، وهو بذلك يجسد العلاقة التبادلية بين الموظف والإدارة، حيث يلتزم الأول بأداء العمل وتلتزم الثانية بدفع الأجر مقابل ذلك، كما يعكس مقدار الجهد المبذول والوقت المخصص للخدمة.

يتضح أن الراتب يُعد مقابلاً مالياً مباشراً للوظيفة، يقوم على مبدأ التبادل بين العمل والأجر، ويُجسد قيمة الجهد الوظيفي المبذول من طرف الموظف العام.

لم يستقر الفقه على تعريف موحد ودقيق للراتب، إذ تباينت الرؤى الفقهية حول طبيعته القانونية تبعاً لاختلاف الزاوية التي يُنظر من خلالها إليه، بين من يربطه بالمركز الوظيفي، ومن يربطه بعلاقة العمل، ومن يراه حقاً اجتماعياً مرتبطاً بمستوى المعيشة. ويمكن إبراز هذا التباين من خلال عرض أبرز التعريفات الفقهية في كل من الفقه الغربي والعربي.

أ- في الفقه الغربي:

يعرف الأستاذ روزييه الراتب بأنه وسيلة تمكّن الموظف من الحفاظ على المكانة الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة العمومية، وليس مجرد مقابل مباشر للعمل، بل عنصر مرتبط بالمركز الوظيفي الذي يشغله الموظف وما يفرضه من متطلبات اجتماعية ومهنية[1].

و يُقصد بالراتب ذلك المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العام لقاء أدائه للمهام الموكلة إليه في إطار الوظيفة العمومية[2].

ب- في الفقه العربي:

فقد عرّف الأستاذ محمد الطماوي الراتب بأنه المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل انقطاعه عن خدمة الإدارة[3].

غير أن هذا التعريف يُنتقد لكونه يختزل الراتب في مقابل مباشر للعمل، وهو تصور يتقارب مع منطق التبادل الاقتصادي البحت، الذي لا ينسجم مع خصوصية الوظيفة العمومية، خاصة في الحالات التي يستفيد فيها الموظف من الأجر رغم عدم مزاولته الفعلية للعمل لظروف مشروعة.

---

(1) حمادة محمد شطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982، ص22 وما بعدها.

(2) Serge Salon et Jean Charles Savignac, **fonction publique**, Paris, Dalloz ,2 édition, Année 1976, P 125.

(3) سليمان محمد الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، القانون الإداري في مصر وفرنسا**، تنظيم الإدارة العامة، نشاط الإدارة، وسائل الإدارة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، مجلد 24، ص 465.

وفي اتجاه آخر، قدّم الأستاذ حماد محمد شطا تعريفاً ذا بعد اجتماعي، حيث اعتبر الراتب نصيب العامل أو الموظف من الدخل القومي، بما يضمن له مستوى معيشي لائق وفق الظروف الاقتصادية والحضارية للمجتمع[1].

رغم أهمية هذا الطرح في إبراز البعد الاجتماعي للراتب، إلا أنه لم يحسم طبيعته القانونية بدقة، كما لم يوضح وضعية الراتب في حالات التقاعد أو الانقطاع عن العمل.

بعد استعراض هذه التعريفات والوقوف على حدودها، يمكن استخلاص أن الراتب في الوظيفة العمومية لا يقتصر على كونه مقابلاً مادياً للعمل، ولا مجرد نصيب اقتصادي من الدخل القومي، بل هو حق مالي مقرر قانوناً يرتبط بالمركز الوظيفي للموظف، ويهدف إلى ضمان استقراره المعيشي والاجتماعي، بما يمكنه من أداء مهامه في إطار من الاستقرار والفعالية داخل المرفق العام.

ثانيا: طبيعة الراتب من خلال النصوص التشريعية

نصت العديد من القوانين ذات الصلة بالوظيفة العامة على حق الموظف العام في الراتب دون تقديم تعريف محدد له، إذ تنص المادة 32 من الأمر رقم 06/03 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن للموظف حق الحصول على الراتب بعد أداء الخدمة[2].

كما أكدت عدة نصوص سابقة على هذا القانون، حق الموظف في المقابل المالي لقاء أداء مهامه، دون أن تحدد تعريفًا صريحًا للراتب، مثل الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة العمومية، والقانون رقم 78/12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، والمرسوم 85/59 المتعلق بالقانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

---

[1] حمادة محمد شطا، مرجع سابق، ص 49.

[2] المادة 32 من الأمر 06/03 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 48، سنة 2006.

من خلال المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والمواد 4، 6، 7 من المرسوم الرئاسي رقم 07/304[1]، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

يمكن استنتاج تعريف للراتب على النحو التالي:

الراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف العام بعد أداء الخدمة وفق القوانين واللوائح المنظمة، ويحدد وفق شبكة استدلالية تأخذ في الاعتبار درجة الموظف وتأهيله، ويشمل التعويضات الخاصة بظروف الوظيفة لضمان مستوى معيشي لائق[2].

الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب

يتحدد نظام الرواتب في الوظيفة العمومية وفق مجموعة من الأسس والنظريات التي تحكم كيفية تقدير الأجر الممنوح للموظف مقابل أداء مهامه، وقد نشأت هذه الأسس من مزيج بين النظريات التقليدية والمعاصرة، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الموضوعية والواقعية التي تؤثر في تحديد الرواتب العمومية، والمترتبة على ظروف نشوء وتطور الوظيفة العامة.

أولا: نظريات تحديد الراتب

يُلاحظ تعدد النظريات التي حاولت تفسير كيفية تحديد الأجور، خاصة النظريات التقليدية التي شكلت الأساس للفكر الاقتصادي والاجتماعي في هذا المجال. من بين أبرز هذه النظريات نذكر:

أ. **نظرية حد الكفاف:**

تعد هذه النظرية من النظريات التقليدية التي وضعها الاقتصادي ريكاردو، وهي تقوم على فرضية أن أجور العمال يجب أن تكون مساوية لما يكفي لتغطية احتياجاتهم الأساسية من غذاء وكساء، إضافة إلى تأمين استمرارية الأسرة، بمعنى أن الأجر يضمن بقاء العامل وتمكينه من الحفاظ على نوعه.

تؤكد النظرية أن زيادة الأجور عن مستوى الكفاف قد تؤدي إلى زيادة النمو السكاني، مما يزيد من عرض العمالة وبالتالي يضغط على الأجور مرة أخرى لتعود إلى مستوى الكفاف. ويستند هذا

---

[1] المرسوم الرئاسي رقم 07/304، الصادر بتاريخ 28/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة في 30/09/2007.

[2] مراد بوطبة، **نظام الموظفين في القانون الجزائري**، دار هومة، الجزائر،2008، ص 45.

المفهوم إلى فكرة أن رفع مستوى دخل العامل يؤدي إلى تكاثر لانهائي في عدد السكان العاملين، ما يترتب عليه زيادة عرض العمل وانخفاض الأجر حتى تثبيت الأجور عند حد الكفاف[1].

ب. **نظرية رصد الأجور:**

طور هذه النظرية الاقتصادي جون ستيوارت، واعتمدت على المبادئ الأساسية لنظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على قانون العرض والطلب على العمالة وقانون السكان لمالتس، لكنها أضافت مرونة في معدل الأجور، بحيث أصبح بالإمكان التعامل مع تفاوت الأجور حسب ظروف العرض والطلب.

تؤكد هذه النظرية أن الموارد المالية المخصصة للأجور محدودة بمقدار رأس المال المتاح، مما يعني أن أي زيادة في أجر أحد الموظفين تؤدي بالضرورة إلى تقليص أجور الآخرين، إذ إن مجموع الأجور رهن بنسبة العمالة إلى رأس المال المتوفر[2].

ج. **نظرية المساومة الاجتماعية:**

تعود هذه النظرية إلى كارل ماركس، حيث ترى أن تحديد الأجور يتم بواسطة النقابات العمالية بطرق مباشرة أو غير مباشرة. في فرنسا وبلجيكا، تقوم النقابات بتحديد الرواتب بشكل مباشر من خلال المفاوضات الجماعية، بينما في الولايات المتحدة وبريطانيا، يتم تحديد الأجور عبر المقارنة بين الرواتب في القطاع العام وأجور العاملين في القطاع الخاص، ما يعكس دور المفاوضة الاجتماعية في ضبط الأجور وفق الظروف الاقتصادية والاجتماعية[3].

د. **نظرية الإنتاجية الحدية:**

تستند نظرية الإنتاجية الحدية، والتي لا تزال مطبقة حتى اليوم، إلى مبدأ أن الأجور تميل إلى التوازن مع قيمة الناتج الحدي للعمل، أي الدخل الإضافي الذي تتحصل عليه المنشأة من توظيف وحدة إضافية من عنصر العمل. وفق هذه النظرية، من المنطقي للمنشأة أن توظف عمالاً إضافيين إلى أن تتساوى قيمة الناتج الحدي مع تكلفة العمل (الأجر).

---

[1] حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 23.

[2] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 229.

[3] حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 159.

وفي حال ارتفاع الأجور، قد يؤدي ذلك إلى تقليص عدد العمالة في المنشأة، إلى أن يعود التوازن بين قيمة الإنتاج الحدي وسعر العمل، مع ثبات باقي الظروف[1].

تجدر الإشارة إلى أن هناك عدة نظريات أخرى لتحديد الأجور، تتباين في تصورها للأجر؛ فبعضها يعتبر الأجر ثمناً للعمل يُحدد وفق قوانين العرض والطلب والتكلفة، بينما ترى نظريات أخرى أن الأجر عنصر متحول يعتمد على قيمة قوة العمل المنتجة. ومن المهم عدم استبعاد أي نظرية، إذ يمكن أن ينحرف الأجر الفعلي عن مستواه الطبيعي بسبب عوامل اقتصادية واجتماعية متنوعة، كالعرض والطلب أو ظروف السوق.

وبناءً على ذلك، فإن الأساس في طرق تحديد الأجر هو قبول العامل صراحة أو ضمنياً للأجر المقترح في عقد العمل، مع مراعاة الفروقات الاجتماعية والاقتصادية بين الطرفين. ومن هذا المنطلق، أصبح تدخل السلطات العامة والهيئات المهنية ضرورياً لحماية الطرف الأضعف في عقد العمل، وهو العامل، من أي استغلال محتمل من طرف صاحب العمل[2].

لذا لجأت عدة دول إلى تشريع حد أدنى للأجور، وهو الحد الذي لا يجوز لصاحب العمل النزول عنه مهما كانت الظروف أو موافقة العامل، لأن الحد الأدنى للأجور يعد من مسائل النظام العام التي لا يمكن التنازل عنها. وفي بعض الأحيان، تكون طرق تحديد الأجور موضوع مفاوضات جماعية بين أصحاب العمل والنقابات، إلا أن السلطات العامة تقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور لكل مهنة على حدة أو لجميع المهن، مستندة في ذلك إلى مستوى أسعار المستهلك. وعند ارتفاع أسعار المستهلك، تقوم هذه السلطات بزيادة الحد الأدنى للأجور لضمان تحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية.

ثانيا: أساليب تحديد الراتب

يعد وضع نظام مناسب للأجور من بين الوظائف الأساسية في أي إدارة عامة أو منشأة، إذ يلعب دوراً محورياً في ضمان تحفيز العاملين ودفعهم لأداء مهامهم بجدية وكفاءة. من الناحية النظرية، ينبغي أن تكون الأجور محددة بطريقة تضمن تلبية حاجات الموظفين المعيشية

---

[1] مارية فلاح، دراسة **تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات، قسنطينة، الجزائر، 2007-2008، ص 33.

[2] المرجع نفسه، ص 34.

الأساسية، وهو ما يعكس أهميتها ليس فقط كحق مالي للعامل، بل أيضاً كوسيلة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية.

لذا يمكن تحديد الرواتب وفق عدة أساليب، أبرزها:

أ- معيار المدة:

يقوم هذا الأسلوب على أساس الزمن الذي يقضيه العامل في أداء مهامه. وقد يُحسب الراتب بالساعة أو بالأسبوع أو بالشهر، ويعد التحديد الشهري هو الأكثر شيوعاً واعتماداً في أغلب الأنظمة الوظيفية، لما يوفره من انتظام واستقرار مالي للعامل[1].

ب- معيار المردودية:

في هذا الأسلوب، يرتبط الراتب مباشرة بمستوى الإنتاج الذي يحققه الموظف. ويتيح هذا المعيار قياس مسؤولية العامل ومحاسبته وفق كمية إنجازه، حيث يزداد الراتب بزيادة الإنتاج، ويخفض عند تراجع الإنتاج دون الوصول إلى الحد الأدنى المطلوب. هذا الأسلوب يعكس طبيعة العمل في الإدارات والمنشآت العمومية باعتبارها جزءاً من النشاط الاقتصادي للدولة، فهي لا تعد مجرد مصدر رزق للموظف، بل تمثل عنصراً فاعلاً في الدخل القومي وتحقيق التنمية الاقتصادية[2].

ج- المعيار المزدوج:

يجمع هذا الأسلوب بين ميزات الطريقتين السابقتين، حيث يُحسب الراتب الأساسي وفق الزمن الذي يقضيه الموظف في أداء مهامه، بينما تُحدد المكافآت والرواتب التحفيزية بناءً على المردود الفردي والجماعي، مما يوازن بين الاستقرار المالي والتحفيز على الإنتاجية.

د- معيار الأداء:

يعتمد هذا الأسلوب على تقييم أداء العامل وفق معايير محددة مسبقاً، ويتقاضى الموظف أجره بما يتناسب مع جودة وكفاءة أدائه. ومع ذلك، يواجه هذا المعيار تحديات مرتبطة بالتمييز بين كمية الأداء ("كم") ونوعيته ("نوع")، ما يستدعي وضع آليات دقيقة للقياس.

---

[1] أمال بطاهر، **النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013، ص 17.

[2] سليمان حمية، **لتنظيم القانوني لعالقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 193.

هـ- معيار الجهد:

يُستخدم هذا المعيار لتقدير الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز الموظف دون المستوى المطلوب، مع الأخذ في الاعتبار الجهد المبذول. في هذه الحالة، يُقر للموظف أجر يعكس الجهد الذي بذله رغم قلة الإنتاجية الفعلية[1].

المطلب الثاني: كيفية حساب الراتب ودفعه

يكتسي تحديد كيفية حساب الراتب، وكيفية دفعه أهمية بالغة في إطار تكريس الحقوق المالية للموظف العام، إذ لا يكفي الإقرار بالراتب كحق قانوني، بل يتعين ضبط طرق احتسابه وفق معايير دقيقة تضمن العدالة والشفافية بين مختلف فئات الموظفين، وهذا ما سوف يتم توضيحه في هذا المطلب.

الفرع الأول: كيفية حساب الراتب

يُعد الراتب الرئيسي للموظف المقابل المالي الأساسي لأداء مهامه الوظيفية، ولا يمكن للموظف الاستغناء عن هذا الحق بأي حجة. كما أن العلاوات والتعويضات تُعد من ملحقات الراتب الرئيسي، وبالتالي إذا لم يكن للموظف حق في الراتب، فلن يكون له حق في ملحقاته[2].

يُحسب الراتب الرئيسي من خلال ضرب الرقم الاستدلالي الملائم للحد الأدنى للصنف والرتبة التي يشغلها الموظف، مضافاً إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة، في قيمة النقطة الاستدلالية.

يتم استنباط الرقم الاستدلالي المناسب لكل درجة من الدرجات الاثني عشر المحددة للمسار المهني بالرجوع إلى الشبكة الاستدلالية الخاصة بالموظفين، وقد تم تحديد قيمة النقطة الاستدلالية بـ 45 ديناراً جزائرياً.

مثال توضيحي:

لحساب الراتب الرئيسي لموظف مصنف في الصنف 6، الدرجة السادسة، يتم اعتماد الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف مضافا إليه الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة، وذلك على النحو الآتي:

الراتب الرئيسي = قيمة النقطة الاستدلالية × (الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف + الرقم الاستدلالي للدرجة) 45 × (515 + 180) = 31.275 دج

[1] ماريا فلاح، مرجع سابق، 36.

[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 262.

وقد عرفت الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين تعديلا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 54/23 المؤرخ في 12 فبراير 2023، الذي عدل أحكام المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وذلك ابتداء من 01 جانفي 2024[1].

ويهدف هذا التعديل إلى مراجعة الأرقام الاستدلالية الخاصة بالأصناف والدرجات بما يتلاءم مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين الوضعية المالية للموظفين العموميين، مع تكريس مبدأ التدرج الوظيفي والتوازن بين مختلف الرتب والأسلاك.

ويعكس هذا التعديل حرص المشرع الجزائري على تحيين نظام الأجور بما يتلاءم مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مراجعة بعض المؤشرات الاستدلالية المعتمدة في تحديد الرواتب، بما يضمن تحسين الوضعية المالية للموظفين العموميين وتحقيق قدر أكبر من التوازن بين مختلف الأصناف والرتب داخل الوظيفة العمومية[2].

كما يؤكد هذا التعديل استمرار اعتماد الشبكة الاستدلالية كأساس قانوني وتنظيمي موحد لتحديد مرتبات الموظفين العموميين، بما يضمن تكريس مبدأ المساواة بين الموظفين وفق معايير موضوعية ترتبط بالمؤهل العلمي، والرتبة، والدرجة، وطبيعة المهام الممارسة.

تشمل الشبكة الاستدلالية عمودياً الرقم الاستدلالي الأدنى والأقصى، بما يتوافق على التوالي مع مستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية. ويظهر التطور العمودي للشبكة الاستدلالية من الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر بـ 250 إلى الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر بـ 1530، متضمناً المكافآت والترقيات المهنية وكذلك التطور في مستويات التأهيل[3].

---

[1] المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم 54/23 المؤرخ في 12 فبراير 2023، المعدل للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، سنة 2023.

[2] جلول فيساح، "**حق الموظف في الراتب ومبدأ المؤدى**"، مجلة آفاق للعلوم جامعة خميس مليانة، العدد التاسع، 2017، ص 79.

[3] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 263.

الفرع الثاني: كيفية دفع الراتب

يعتبر الراتب حقاً أساسياً للموظف العام لا يجوز التنازل عنه أو الاستغناء عنه تحت أي حجة، ويشمل الراتب الرئيسي بجانب العلاوات والتعويضات التي تعد ملحقات مالية له. وبناءً عليه، لا يحق للموظف الحصول على هذه الملحقات إذا لم يكن له حق في الراتب الرئيسي. ويتناول هذا الفرع آليتين أساسيتين متعلقتين بدفع الراتب، وهما: أولاً، كيفية دفع الراتب نقداً، وثانياً، تسليم قسيمة الراتب.

اولا: دفع الراتب نقداً

تشترط المادة 85 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أن تكون الأجور محددة بعبارات نقدية وتدفع بوسائل نقدية محضة. ويعني ذلك أن الراتب لا يمكن أن يُستبدل بأي شكل آخر كالمقايضة، كما يجب أن يتم دفعه بوحدة الدينار الجزائري[1].

ثانيا: تسليم قسيمة الراتب

تعتبر قسيمة الراتب وثيقة رسمية تثبت حصول الموظف على أجره المستحق، ويجب أن تتضمن جميع مكونات الراتب مع توضيح طبيعتها، سواء كانت راتباً أساسياً أو تعويضات أو اقتطاعات ضريبية واجتماعية. كما يتوجب أن تشتمل على اسم الإدارة التي يعمل بها الموظف واسم الموظف نفسه، بما يضمن وضوح العلاقة بين الاستحقاق المالي والأداء الوظيفي[2].

---

[1] المادة 85 من قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المؤرخ بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، رقم 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

[2] لخضر عبد القادر، ريم عمام، "**تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين: دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط**"، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة طاهري محمد بشار، مجلد 5، عدد 2019، ص 808.

المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات

لا يقتصر النظام المالي للوظيفة العمومية على الراتب الأساسي فحسب، بل يمتد ليشمل مجموعة من المزايا المالية الإضافية التي تتمثل في التعويضات والعلاوات، والتي تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من العدالة الوظيفية ومراعاة خصوصيات بعض المناصب والظروف المهنية. فهذه المستحقات تعدّ آلية مكملة للراتب، تسعى من خلالها الدولة إلى تحفيز الموظفين، وتعويضهم عن الأعباء والمخاطر المرتبطة بأداء مهامهم، فضلاً عن تحسين مستواهم المعيشي.

المطلب الاول: التعويضات

تُعد التعويضات الوظيفية جزءًا أساسيًا من الحقوق المالية للموظف العام، إذ تمثل مكافأة عادلة ومنصفة لقاء مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة أو الإدارة التي يعمل بها. وتأتي هذه التعويضات لتشجيع الموظف على زيادة الإنتاجية والتميز في الأداء، كما تكفل له حقوقًا مالية إضافية تعكس الجهد المبذول في أداء مهامه الوظيفية.

الفرع الاول: تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري

نص قانون الوظيفة العمومية على التعويضات كحق مالي للموظف مقابل أداء خدمات محددة، بحيث لا يحق للإدارة مخالفة هذه النصوص أو حرمان الموظف منها. ويحق للموظف اللجوء إلى الاحتجاج أو المطالبة بحقوقه عند مخالفة الإدارة لهذه الأحكام القانونية.

أولا: حق التعويض وفق الأوامر التشريعية

نظرًا للتعديلات العديدة التي طرأت على قانون الوظيفة العمومية، فقد تناول كل تعديل جوانب التعويضات على نحو محدد، من بينها:

أ. التعويض وفق الأمر رقم 66/133:

حدد الأمر رقم 66/133 التعويضات المتعلقة بالأضرار المادية والمعنوية التي تلحق بصنف الموظفين المجاهدين الذين تعرضوا لأضرار أثناء ثورة نوفمبر 1954. ويعتبر هذا الصنف من الموظفين في طريق الانقراض، نظرًا لتقدم أغلبهم في السن وحصولهم على التقاعد، بينما تبقى نسبة قليلة منهم على وشك التقاعد[1].

---

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

وأشار الأمر إلى مجموعة من التعويضات التي يستحقها الموظف العام في الجزائر، منها:

-التعويضات الخاصة بالمنح العائلية،

-تعويضات العمل الإضافي،

-التعويضات عن الأخطار المهنية،

-النفقات المصروفة بمناسبة الوظيفة،

-تعويضات الإنتاج،

-التعويض عن التسريح الناتج عن عدم كفاءة الموظف المهنية.

ب. حق التعويض وفق الأمر رقم 06/03:

كما أقر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06/03 بحق الموظف في التعويضات، كما نصت المادة 125 منه التي ذكرناها سلفا و بالتالي، تُعد التعويضات حقًا ماليًا للموظف العام منصوصًا عليه بوضوح في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ولا جدال في وجود هذا الحق[1].

كما اشترط المشرع الجزائري أن يكون أساس كل منحة أو تعويض نصًا قانونيًا محددًا، فقد نصت المادة 126 من القانون رقم 06/03 المتعلق بالوظيفة العمومية على ما يلي:

"يؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم"[2].

وعلى الرغم من عدم تحديد شروط استحقاق التعويض في قانون خاص شامل، فقد أقر المشرع بأن نسب التعويضات تختلف بين القطاعات وتُحدد بمراسيم خاصة. ومن أمثلة ذلك:

- تعويض تسيير ومتابعة المشاريع، الذي يُحسب بنسبة 20% من الراتب الشهري،
- تعويض دعم النشاطات البيداغوجية، الذي يُحسب بنسبة 15% من الراتب الشهري.

ثانيا: حق التعويض استنادا إلى المراسيم

تعددت المراسيم التي نصت على حقوق التعويض للموظفين العموميين، ويمكن تلخيص أبرزها فيما يلي:

---

[1] الأمر رقم 66/133، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

[2] المادة 126 من القانون رقم 06/03، مصدر سابق.

أ. في المرسوم رقم 85/59:

يتعلق هذا المرسوم بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العامة، حيث أكدت المادة 19 الفقرة الأولى على حق الموظف في التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحقه أثناء أداء مهامه:

"... يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تحمي العمال مما قد يتعرضون له خلال قيامهم بمهامهم من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو أي اعتداء عليهم، كما يجب عليها أن تعوض لهم، إن اقتضى الأمر، الضرر الذي يلحقهم جراء ذلك"[1].

كما أقر المرسوم حق الموظف في تعويض الخبرة، محددًا الحد الأقصى للتعويض بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، و25% من الأجر الأساسي في القطاعات الأخرى.

ب. في المرسوم التنفيذي رقم 93/130:

اختص هذا المرسوم بضبط قائمة المناطق التي تمنح الحق في التعويض الإقليمي، وفقًا للمرسوم رقم 82/183 المؤرخ في 1982/05/15 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة. ويأتي هذا التخصيص نظرًا للظروف الخاصة التي تتسم بها هذه المناطق، سواء كانت بسبب الظروف المناخية القاسية أو وجود تلوث المصانع وغيرها من المعوقات، بهدف تخفيف وطأة هذه الظروف على الموظفين ومكافأتهم على أداء مهامهم فيها[2].

ج. في المرسوم التنفيذي رقم 79/24:

صدر المرسوم التنفيذي رقم 79/24 المؤرخ في 27 رجب عام 1445 الموافق 8 فبراير سنة 2024، والذي يحدد مبلغ المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الموظفون والأعوان

---

[1] المادة 19 من المرسوم رقم 85/59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 بتاريخ 24/03/1985.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 93/130 حيث اختص المرسوم التنفيذي المؤرخ في 14 جوان 1993 بضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82/183 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني وشروط منحها[1].

يعد هذا المرسوم من أحدث النصوص التنظيمية التي كرس من خلالها المشرع الجزائري الحماية المالية للموظف العام، من خلال ضمان تعويضه عن النفقات التي يتحملها أثناء تنقلاته ومهامه المهنية المرتبطة بالخدمة العمومية، كما يعكس هذا التنظيم حرص الدولة على تحيين نظام التعويضات بما يتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية وارتفاع تكاليف التنقل والمعيشة، بما يضمن للموظف أداء مهامه في ظروف مهنية ملائمة دون تحمله أعباء مالية إضافية.

الفرع الثاني: أنواع التعويضات

تأخذ التعويضات في الوظيفة العمومية شكل حوافز مالية تمنح بناءً على أسباب موضوعية تبرر استحقاقها، غير أنه قد يتم في بعض الأحيان استعمالها كوسيلة غير مباشرة لرفع دخل بعض الموظفين دون إثارة اعتراض الفئات الأخرى التي لا تستفيد منها. ويتم تحديد هذه التعويضات غالباً من قبل المشرع عند التصويت على الاعتمادات المالية اللازمة لها، والتي تُدرج ضمن ملحقات قانون المالية.

غير أن منح التعويضات ينبغي أن يستند إلى مقتضيات واقعية وأسباب فعلية تبررها، خاصة أمام الموظفين الذين لا تشملهم هذه التعويضات. وتتنوع التعويضات في الوظيفة العمومية إلى عدة أنواع، من أهمها ما يلي:

أولا: التعويضات المرتبطة بالمنصب

تُعد هذه التعويضات بمثابة مداخيل مالية مكملة للراتب الرئيسي، وتختلف أهدافها تبعاً لطبيعة الوظيفة أو المنصب الذي يشغله الموظف. ومن بين أبرز هذه التعويضات[2]:

أ. التعويضات عن حادث العمل أو المرض المهني:

تشمل هذه الفئة من التعويضات الحالات التي يتعرض فيها الموظف العام لإصابة أو مرض نتيجة مباشرة لممارسته مهامه الوظيفية، ومن ذلك:

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 79/24 المؤرخ في 27 رجب عام 1445 الموافق 8 فبراير سنة 2024، والذي يحدد مبلغ المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الموظفون والأعوان خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني وشروط منحها، الجريدة الرسمية، العدد 11 ص 21.

[2] سليمان رمضاوي، "**نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني – حالة موظفي قطاع الصحة**"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيض، العدد 4، ديسمبر 2017، ص 30.

1-التعويض عن المرض المهني

أدى ظهور نظرية المخاطر المهنية في مجال الأمراض المهنية إلى إعفاء الموظف من عبء إثبات خطأ الإدارة، مما سهل حصوله على التعويض عند تعرضه لإصابة ناتجة عن العمل. وبصفة عامة، أصبح التعويض عن إصابات العمل مقرراً بنصوص قانونية ويُحدد غالباً على أساس تقدير جزافي.

ويظهر من ذلك أن نظام التعويض عن الأمراض المهنية يقوم على نظام مزدوج يرتكز على أساسين متكاملين، هما[1]:

نظرية المخاطر المهنية كأساس رئيسي، ونظرية الخطأ كأساس تكميلي، إضافة إلى أنظمة تعويض خاصة في بعض الحالات.

وقد نصت المادة 63 من القانون رقم 83/13 على ما يلي:

"تعتبر أمراضاً مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"[2].

من خلال هذا النص يتضح أن المشرع الجزائري حدد الأمراض المهنية بنص صريح، بحيث يعد كل تسمم أو تعفن أو اعتلال يصيب الموظف بسبب نشاطه المهني مرضاً مهنياً يترتب عنه حق في التعويض المالي.

2-التعويض عن حوادث العمل:

عرّف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 6 من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كما يلي:

"يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل"[3].

---

[1] سليمان رمضاوي، مرجع سابق، ص 31.

[2] المادة 63 من القانون رقم 83/13، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 28، الصادرة في 02/07/1983، المعدل والمتمم بالأمر 96/19 المؤرخ في 06/07/1996 الجريدة الرسمية، عدد 42، بتاريخ 7/7/1996.

[3] المادة 06 من القانون رقم 83/13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق.

يُستفاد من هذا التعريف أن ليس كل إصابة بدنية تُعد حادث عمل، إذ يشترط أن تكون الإصابة قد وقعت أثناء أداء الموظف لمهامه الوظيفية، أما الإصابات التي تقع خارج أوقات العمل أو خارج إطار الوظيفة فلا تُعد حوادث عمل ولا يترتب عنها تعويض.

كما نصت المادة 22 من القانون نفسه على أن الطبيب الذي يختاره المصاب يقوم بتحرير شهادتين طبيتين:

الأولى تتضمن حالة المصاب ومدة العجز، والثانية تبين إما الشفاء أو العواقب النهائية للإصابة وحالة الجبر، وترسل هذه الشهادات إلى هيئة الضمان الاجتماعي قصد تحديد تاريخ الجبر.

وفي هذا الإطار، يستحق الموظف المصاب تعويضا يوميا عن فترة العجز المؤقت، حيث يمنح عن كل يوم عمل أو غيره، ولا يجوز أن يقل عن جزء يساوي 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، كما لا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومي أقل من 30/1 من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويتم صرف هذا التعويض وفق الشروط والإجراءات نفسها المعمول بها بالنسبة للتعويضات الممنوحة في حالة المرض، وذلك ضمانا للحماية الاجتماعية والمالية للموظف أثناء فترة العجز الناتجة عن حادث العمل[1].

ب. التعويضات عن المرض والولادة:

توجد أيضاً تعويضات مقررة للموظف العام في حالة المرض أو الولادة، ومن بينها:

1-التعويض عن المرض:

لا يجوز للموظف التغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت حالته الصحية، تصدر عن طبيب محلف أو طبيب عمل أو مؤسسة استشفائية. وفي هذه الحالة تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم تعويض عن المصاريف المرتبطة بالمرض.

---

[1] الطيب سماتي، **المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي**، ج 01، ط 01، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص 57.

ويُصرف التعويض ابتداءً من اليوم الرابع للمرض ولمدة قد تصل إلى 52 أسبوعاً كحد أقصى خلال 24 شهراً الموالية لبداية العجز. كما تُقدر التعويضات اليومية بما يعادل واحداً من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب[1].

وقد نصت المادة 201 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي:

"يستفيد الموظف من العطلة المرضية وكذا الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"[2].

2- التعويض عن الولادة:

تستفيد المرأة الموظفة من تعويض خاص بالولادة، حيث يُقدّر مبلغ هذا التعويض بنسبة 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للاشتراك والذي تقاضته خلال الستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة. ويعد هذا التعويض من الحقوق المقررة للمرأة الحامل دون غيرها من الموظفين، إضافة إلى حقها في الاستفادة من إجازة الأمومة التي تُقدّر مدتها بأربعة عشر أسبوعًا ابتداءً من تاريخ وضع الجنين[3].

وقد نصت المادة 213 من القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق المرأة الموظفة في الاستفادة من عطلة الأمومة[4].

3- تعويض الوفاة:

يُمنح التعويض عن الوفاة في حال توفر الشروط القانونية اللازمة لذلك، ويتعين تقديم طلب الاستفادة من هذا التعويض لدى وكالات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في أجل لا يتجاوز تسعة أشهر ابتداءً من تاريخ الوفاة، ما لم تحول دون ذلك قوة قاهرة ويتم احتساب منحة الوفاة لفائدة ذوي الحقوق الذين كانوا يستفيدون من راتب المتوفى، حيث يترتب عن وفاة المؤمن

---

[1] https://www.cnss.ma/ar/content/التعويضات-اليومية-عن-المرض تم الاطلاع على الموقع يوم 18 ماي 2026 على الساعة 14:03.

[2] المادة 201 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

[3] سليمان رمضاوي، مرجع سابق، ص 33.

[4] المادة 213 من القانون رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

له اجتماعيًا انتقال حق مالي إلى أسرته بهدف حمايتها من المخاطر الاقتصادية التي قد تنجم عن فقدان المعيل[1].

وقد نصت المادة 2 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، على ما يلي:

"تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، والوفاة"[2].

من خلال هذا النص يتبين أن الوفاة تُعد من بين الأخطار الاجتماعية التي يشملها نظام التأمينات الاجتماعية، وذلك نظرًا لما تخلّفه من آثار نفسية ومادية على أسرة الموظف المتوفى، الأمر الذي يبرر تدخل المشرّع لضمان نوع من الحماية الاجتماعية لأفراد عائلته.

ثانيا: التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية

يقصد بالتعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية تلك المزايا المالية التي تُمنح للموظفين العاملين في مناطق تتميز بظروف طبيعية أو مناخية صعبة، لا سيما مناطق الجنوب وبعض الولايات الواقعة في الهضاب العليا والمناطق السهبية ويهدف هذا النوع من التعويضات إلى تشجيع الموظفين على العمل والاستقرار في هذه المناطق رغم ما قد تتسم به من صعوبات في الظروف المعيشية أو المناخية، وبالتالي فهي تُعد وسيلة تحفيزية تسعى من خلالها الدولة إلى تحقيق نوع من التوازن في توزيع الموارد البشرية عبر مختلف أقاليمها[3].

أ. منحة المنطقة الجغرافية

تُعد منحة المنطقة الجغرافية من أهم الامتيازات التي أقرتها السلطات العمومية لفائدة الموظفين العاملين في مناطق ذات ظروف خاصة وقد تم إقرار هذه الامتيازات بموجب المرسوم رقم 72-199، كما تم تنظيمها وتفصيل أحكامها في المرسوم التنفيذي رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتضمن كيفيات حساب تعويض المنطقة، كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 93-13 المؤرخ في 14 جانفي 1993 ليحدد طريقة تصنيف المناطق التي يستفيد الموظفون العاملون فيها من هذا التعويض المالي.

---

[1] الطيب سماتي، **التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد**، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص195.

[2] القانون رقم 83/11 المؤرخ في يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

[3] سليمان رمضاوي، مرجع سابق، ص 34.

وقد وردت الإشارة كذلك إلى الإطار العام للحماية الاجتماعية ضمن القانون رقم 83-11 المؤرخ في يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 28 من السنة العشرون.

وتُحسب هذه ال منحة بنسبة مئوية تختلف باختلاف المناطق الجغرافية، حيث قد تصل إلى 35%، ويكون أساس حسابها الراتب الأساسي المعتمد لسنة 1989، وتُمنح هذه المنحة لكل موظف يعمل في المناطق المعنية بهذا التعويض وفقًا للتصنيف المحدد قانونًا.

ب. منحة الامتياز

تُمنح منحة الامتياز لفائدة الموظفين العاملين في ولايات الجنوب وبعض المناطق الواقعة في السهوب والهضاب العليا، وقد تم تنظيمها من خلال عدة مراسيم تنفيذية تهدف إلى تحديد الامتيازات الخاصة الممنوحة للعاملين في هذه المناطق[1].

ومن بين هذه النصوص التنظيمية المرسوم التنفيذي رقم 288/95 المؤرخ في 12 جانفي 1995، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين في الدولة والعاملين في مؤسسات مصنفة تقع في ولايات الجنوب الكبير.

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 300/95 المؤرخ في 4 أكتوبر 1995 على تحديد الامتيازات الخاصة التي تُمنح ل لعاملين في المؤسسات الواقعة في ولايات الجنوب الأخرى.

إضافة إلى ذلك، جاء المرسوم التنفيذي رقم 330/95 المؤرخ في 25 أكتوبر 1985 ليحدد الامتيازات الخاصة التي يستفيد منها العاملون في المؤسسات الموجودة في بعض بلديات ولايات السهوب والهضاب العليا.

وتُحسب منحة الامتياز بنسبة مئوية متفاوتة تختلف باختلاف المناطق وبحسب الأصناف المهنية، حيث تُطبق ابتداءً من الصنف الثامن (08) ضمن شبكة الأجور فما فوق، وقد تصل هذه النسبة في بعض الحالات إلى 150%، وذلك وفقًا للتصنيف المحدد لكل منطقة والوظائف المشمولة بهذه الامتيازات.

ج. منحة السكن

تُعد منحة السكن من بين التعويضات المرتبطة بالمنطقة الجغرافية التي يستفيد منها الموظفون العاملون في بعض المناطق ذات الخصوصية، وهي منحة لا تخضع للاشتراك في

---

[1] سليمان رمضاوي، مرجع سابق، ص 34.

الضمان الاجتماعي ولا للضريبة على الدخل الإجمالي، شأنها في ذلك شأن مصاريف التنقل. ويُفهم من ذلك أن هذه المنحة تُمنح للموظف على أساس تعويضه عن أعباء مالية قد يتحملها نتيجة ظروف الإقامة أو العمل في تلك المناطق[1].

وتتميز منحة السكن بطابعها الجزافي، إذ تُحدد قيمتها بمبالغ ثابتة تختلف بحسب طبيعة المنطقة التي يعمل فيها الموظف. حيث تُقدر هذه المنحة بمبلغ 2000 دج للموظف العامل في منطقة الجنوب الكبير، بينما تُحدد بمبل غ 1000 دج بالنسبة للموظفين العاملين في منطقة الجنوب المتوسط ومنطقة الهضاب العليا وبعض البل ديات الواقعة في الجنوب. ويأتي تقرير هذه المنحة في إطار سياسة الدولة الرامية إلى تحسين الظروف المعيشية للموظفين العاملين في المناطق البعيدة أو التي تتسم بخصوصيات جغرافية ومناخية.

ثالثا: التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تندرج التعويضات ذات الطابع الاجتماعي ضمن الامتيازات المالية التي تمنح للموظف بالنظر إلى وضعيته العائلية والاجتماعية، وتتمثل أساسًا في المنح العائلية التي تُضاف مباشرة إلى الأجر الصافي. وترتبط هذه المنح بعدد أفراد الأسرة الذين هم تحت كفالة الموظف المستفيد، إضافة إلى أوضاعهم المختلفة، حيث يستفيد الموظف من المنح العائلية المتعلقة بالأبناء ابتداءً من تاريخ الولادة وفقًا للأحكام القانونية المنظمة لذلك.

أ. التعويض العائلي والإقامة

تم إقرار التعويض العائلي والإقامة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 175/65 المؤرخ في 23 مارس 1965 والمتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية. وقد نصت المادة الأولى منه على أن هذه التعويضات تتعلق بالأولاد الذين يتجاوز عمرهم عشر سنوات، حيث يحدد مبلغها بـ 135 دج سنويًا، أي ما يعادل 11.25 دج عن كل ولد مضروبة في اثني عشر شهرًا. ولا تطبق هذه الزيادة على أكثر من ثلاثة أولاد[2].

كما يمنح الموظف المتزوج الذي ليس له أولاد مبلغًا قدره 5.50 دج، غير أنه يفقد الاستفادة من هذا المبلغ في حالة الطلاق أو في حال زيادة مولود جديد، وذلك تبعًا لتغير وضعيته العائلية.

---

[1] سليمان رمضاوي، مرجع سابق، ص 35.

[2] المرسوم رقم 175/65، المؤرخ في 23/03/1965، المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الجريدة الرسمية، بتاريخ 27/03/1965.

ب. المنحة العائلية الإضافية

تم استحداث المنحة العائلية الإضافية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 175/65 المؤرخ في 23 مارس 1965، حيث يحدد هذا المرسوم المعدل السنوي للتعويض الخاص بالحالة العائلية لجميع المستويات بمبلغ 66 دج سنويًا، أي ما يعادل 5.50 دج مضروبة في اثني عشر شهرًا[1].

ج. منحة الأجر الوحيد[2]:

أُحدثت منحة الأجر الوحيد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 والمتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، والذي عدّل أحكام المرسوم رقم 65-175 المؤرخ في 23 مارس 1965. وقد نصت المادة الأولى من هذا المرسوم على أن هذه المنحة تُمنح للعمال التابعين لقطاع الوظيفة العمومية الذين يتكفلون بطفل واحد على الأقل، شريطة أن يكون الزوج أو الزوجة بدون دخل. وقد حُددت قيمة هذه المنحة بمبلغ 9600 دج.

إلى جانب ذلك، توجد المنحة المقررة للأطفال والتي تُمنح ابتداءً من الشهر الأول لولادة الطفل إلى غاية بلوغه سن سبعة عشر (17) سنة. وتُقدَّر هذه المنحة بمبلغ 600 دج بالنسبة للأسر التي يقل دخلها عن 15000 دج، بينما تُحدد بمبلغ 300 دج بالنسبة للأسر التي يفوق دخلها هذا المبلغ.

كما يستفيد الأطفال المتمدرسون من منحة التمدرس، وهي حق مالي يُمنح لكل طفل متمدرس مرة واحدة في السنة، ابتداءً من سن ست سنوات إلى غاية بلوغ سبعة عشر (17) سنة. وقد حُددت قيمة هذه المنحة بـ 5000 دج، وذلك وفقًا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 461/21 المؤرخ في 8 فيفري 2021 المتضمن إحداث منحة دراسية خاصة وتحديد شروط وكيفيات منحها[3].

المطلب الثاني: العلاوات

يقرّ التشريع الوظيفي جملة من العلاوات الوظيفية التي تُضاف إلى الراتب الشهري، وتُعد هذه العلاوات من بين صور الحوافز المالية التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف،

---

[1] المرسوم رقم 175/65 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، مصدر سابق.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 292/07 المؤرخ في 26/09/2007 المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية الجريدة، المعدل للمرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 23/03/1965، ج-ر العدد 63، بتاريخ 7/10/2007.

[3] المادة 02 من المرسوم رقم462/21 المؤرخ في 08/02/2021، المتضمن إحداث منحة دراسية خاصة وتحديد شروط وكيفيات منحها، الجريدة الرسمية العدد 11، بتاريخ 12/02/2021.

إذ يكون لها أثر واضح في سلوكياته المهنية وتعامله مع واجباته الوظيفية، بما يعزز مستوى الأداء والانضباط داخل المرفق العام.

الفرع الاول: مفهوم العلاوات

يقصد بالعلاوات تلك الحقوق المالية التي تُمنح للموظف إضافة إلى راتبه الأساسي مقابل قيامه بمهامه الوظيفية، وهي حقوق مقررة بموجب نصوص قانونية ولا يجوز حرمان الموظف العام منها متى توفرت شروط استحقاقها، شأنها في ذلك شأن التعويضات، غير أنها تختلف عنها من حيث الأسباب والدوافع التي تبرر منحها.

فالعلاوات تمثل زيادات دورية تُمنح للموظفين باعتبارها جزءًا من التعويض المباشر الذي يحصلون عليه مقابل مساهماتهم في العمل. كما يمكن تعريفها بأنها مبلغ نقدي يُدفع للموظف خلال فترات زمنية محددة بالإضافة إلى راتبه أو أجره الأساسي. وغالبًا ما تُمنح العلاوة إذا توفرت جملة من الشروط، من بينها بلوغ الموظف مستوى معينًا من الأداء والكفاءة في وظيفته أو عمله، فضلاً عن انقضاء المدة الزمنية الدورية المحددة لمنح العلاوات، والتي قد تكون أقل من سنة أو أكثر بحسب ما تحدده النصوص التنظيمية[1].

وقد أشار القانون رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى هذا النوع من الامتيازات، حيث نصت المادة 3/98 منه على إمكانية منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، وهو ما يندرج ضمن نظام العلاوات التي تهدف إلى تشجيع الموظفين على الرفع من مستوى أدائهم المهني[2].

وفي السياق نفسه، نص المرسوم التنفيذي رقم 21-144 المؤرخ في 17 أفريل 2021، المحدد لشروط ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 30 بتاري خ 22 أفريل 2021، على جملة من الأحكام المرتبطة بالمكافآت المالية التي تدخل في إطار الحوافز المرتبطة بالأداء وتحسين المردودية[3].

---

[1] عيسى مرازقة، حدة متلف علاوة، "**المردودية كحافز لتحسين الأداء الأفراد**"، مجلة الإحياء، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الإسلامية، العدد 14، 2019، ص 650.

[2] المادة 3/98 من القانون رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 144/21 المؤرخ في 17/04/2021، المحدد لشروط ممارسة أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بوقت جزئي ومكافأتها، الجريدة الرسمية العدد 30 بتاريخ 22/04/2021.

الفرع الثاني: أنواع العلاوات

تعد العلاوات من أهم العناصر المكملة للراتب في نظام الأجور داخل الوظيفة العمومية، حيث تهدف إلى تحقيق العدالة في التعويض عن طبيعة المهام، ومستوى المسؤولية، والظروف الخاصة المرتبطة بالوظيفة. كما تساهم في تحفيز الموظف على تحسين الأداء ورفع الكفاءة المهنية، من خلال ربط جزء من دخله بمعايير موضوعية تتعلق بطبيعة العمل وليس فقط بالرتبة أو الأقدمية.

وتتخذ العلاوات في التشريع الوظيفي عدة أشكال تختلف باختلاف الغرض منها، سواء تعلق الأمر بطبيعة المنصب، أو ظروف أداء الخدمة، أو النتائج المحققة، وهو ما يجعلها نظامًا مرنًا يهدف إلى التكيف مع خصوصيات المرفق العام ومتطلبات تسييره.

اولا: العلاوات المرتبطة بالمنصب

توجد مجموعة من العلاوات التي يستفيد منها الموظف العام وتكون مرتبطة مباشرة بالمنصب الذي يشغله أو بطبيعة المهام الموكلة إليه. وتندرج هذه العلاوات ضمن الآليات التي اعتمدها المشرّع لتحسين جاذبية بعض المناصب والقطاعات وضمان استقرار الموارد البشرية داخلها، خاصة في ظل غياب سياسة موحدة وشاملة للأجور لفترة طويلة، الأمر الذي دفع إلى البحث عن وسائل مالية تشجع الموظفين على الالتحاق ببعض الأسلاك المهنية أو الاستمرار فيها.

ومن بين أبرز العلاوات المرتبطة بالمنصب ما يأتي[1]:

أ-علاوة التبعية الخاصة

تُعد علاوة التبعية الخاصة من العلاوات التي تستفيد منها معظم الأسلاك والمناصب في الوظيفة العمومية. وقد ارتبط ظهورها بمحاولة تعزيز جاذبية بعض القطاعات والمناصب التي تتطلب خصوصية معينة في العمل أو مسؤوليات إضافية. ويستند منح هذه العلاوة إلى عدة معايير تهدف إلى تبرير ضرورتها، من بينها تثمين بعض المناصب والأسلاك المهنية التي تتطلب مهارات أو مسؤوليات خاصة، إضافة إلى إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تتمكن من الحفاظ على مواردها البشرية وضمان استقرارها الوظيفي، فضلاً عن طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب وما قد يتطلبه من مجهود أو التزامات خاصة.

---

[1] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 251.

ب-تعويض الضرر

يرتبط تعويض الضرر بطبيعة بعض الأنشطة المهنية التي تنطوي على مخاطر أو مشاق أثناء أدائها، سواء من حيث صعوبة العمل أو بسبب غياب الظروف الصحية الملائمة في بعض الأحيان. وقد نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 135/10 على ما يلي[1]:

"يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حسب الحال من العلاوات والتعويضات الآتية: علاوة المردودية، تعويض الضرر...".

يفهم من هذا النص أن الموظفين المنتمين إلى أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب يستفيدون من هذه العلاوات ومن بينها تعويض الضرر، وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام التي يؤدونها وما قد تتسم به من صعوبات أو أعباء إضافية.

كما نصت المادة 4 من المرسوم التنفيذي نفسه على ما يلي:

"يصرف تعويض الضرر شهريا للموظفين الذين ينتمون لسلك العمال المهنيين بنسبة 25% من الراتب الرئيسي"[2].

ومن خلال هذا النص يتضح أن المشرّع الجزائري أقر للموظف العام المنتمي إلى هذه الأسلاك تعويضًا شهريًا مقابل الأضرار أو المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء تأدية مهامه الوظيفية، وقد حدد نسبة هذا التعويض صراحة في النص القانوني بنسبة 25% من الراتب الرئيسي.

ج-علاوة العمل بالتناوب

تُعد علاوة العمل بالتناوب من العلاوات المرتبطة بطبيعة المنصب، حيث خُصصت لفائدة الموظفين الذين يفرض عليهم نشاطهم المهني الخضوع لنظام العمل التناوبي. ويتميز هذا النظام بالطابع الاستمراري للعمل، إذ يضطر الموظفون إلى الانخراط في فرق عمل متعاقبة تضمن استمرار النشاط طوال أربع وعشرين (24) ساعة. ونظرًا لما يتطلبه هذا النظام من جهد إضافي وظروف عمل خاصة، فقد أقر المشرّع هذه العلاوة لفائدة الفئات المعنية به وهذا بمقتضى

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 135/10، المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج-ر، العدد 32، بتاريخ 2010/05/16.

[2] المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 10-135، مصدر سابق.

المرسوم رقم 14/81 المؤرخ في 31 مارس 1981، والذي نظم الإطار القانوني المرتبط بالعمل وفق نظام التناوب والحقوق المالية المترتبة عنه[1].

د-التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة

أُقر التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة لفائدة بعض الموظفين الذين تقتضي طبيعة مهامهم العمل خارج الأوقات القانونية العادية للعمل، مثل بعض السائقين والحراس وكاتبات المديريات وغيرهم من الفئات التي تستدعي وظائفهم الحضور المستمر أو التدخل عند الحاجة. ويتميز هذا التعويض بكونه لا يجمع مع الساعات الإضافية، باعتباره تعويضًا خاصًا مرتبطًا بخصوصية العمل المستمر أو الخدمة الدائمة بموجب المرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981.

وقد نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 135/10 على ما يلي:

"يصرف التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للموظف الذي ينتمي لسلكي سائقي السيارات والحجاب بنسبة 25% من الراتب الرئيسي"[2].

يستفاد من هذا النص أن الموظفين المنتمين إلى سلكي سائقي السيارات والحجاب يستفيدون من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة بصفة شهرية، وقد حدد المشرّع نسبته صراحة بـ 25% من الراتب الرئيسي، وذلك تعويضًا لهم عن طبيعة الخدمة التي يؤدونها خارج الأوقات العادية للعمل.

ثانيا: العلاوات المرتبطة بالعون

تتمثل العلاوات المرتبطة بالعون في تلك العلاوات التي تُمنح للموظف بالنظر إلى جهده الفردي أو المهام التي يؤديها وما قد تترتب عنها من نفقات أو التزامات مرتبطة بأداء العمل. ويهدف هذا النوع من العلاوات إلى تحفيز الموظف على تحسين أدائه من جهة، وتعويضه عن بعض المصاريف التي قد يتحملها أثناء قيامه بمهامه من جهة أخرى.

---

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

[2] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 135/10، مصدر سابق.

أ-علاوة المردودية الفردية

تُعد علاوة المردودية الفردية من أهم العلاوات المرتبطة بالعون، إذ تهدف إلى مكافأة الجهود التي يبذلها الموظف من أجل رفع مستوى مردوديته الفردية وتحقيق الأهداف والبرامج التي يشارك في تنفيذها داخل المرفق العام. وتتدرج هذه العلاوة ضمن الآليات التحفيزية التي اعتمدها المشرّع الجزائري لتحسين الأداء المهني وتشجيع الموظفين على تحقيق نتائج أفضل في العمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 194/90 المؤرخ في 23 جوان 1990، لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، حيث حُدد مستواها بنسبة 5% من المرتب الرئيسي[1].

ب-العلاوات المعوضة لبعض المصاريف

تشمل هذه العلاوات مختلف المصاريف التي قد يتحملها الموظف أثناء أداء المهام الموكلة إليه، سواء داخل التراب الوطني أو خارجه. وتتمثل أساسًا في المصاريف المرتبطة بالنقل والإيواء والأكل والتنقل وغيرها من النفقات الضرورية التي تستلزمها طبيعة العمل أو المهام الرسمية التي يكلف بها الموظف[2].

يهدف هذا النوع من العلاوات إلى ضمان عدم تحمل الموظف أعباء مالية إضافية نتيجة قيامه بواجباته المهنية، وذلك من خلال تعويضه عن المصاريف المرتبطة بتنفيذ المهام الموكلة إليه وفقًا لما تقرره النصوص التنظيمية المعمول بها في مجال الوظيفة العمومية.

ثالثا: إضافات المرتب

تتدرج إضافات المرتب ضمن المزايا المالية التي تُضاف إلى الراتب الأساسي للموظف العام، وهي تختلف عن باقي العلاوات من حيث طبيعتها وأهدافها، إذ تهدف أساسًا إلى تحسين مستوى الدخل وتوفير بعض الامتيازات الاجتماعية المرتبطة بظروف العمل والمعيشة.

أ-العلاوة الإضافية للدخل:

تُعد العلاوة الإضافية للدخل من بين الإضافات التي تُمنح للموظف إلى جانب مرتبه الأساسي، حيث تُحدد وفق نسب وطرق مختلفة بحسب التصنيف المهني للموظف. ويستفيد منها

---

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

[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 253.

الموظفون المصنفون ضمن الأصناف من (1) إلى (16)، في حدود مبلغ يتراوح ما بين 100 دج و450 دج، كما تمتد الاستفادة منها كذلك إلى الموظفين المصنفين خارج السلم.

ب-العلاوات ذات الطابع الاجتماعي:

تشمل العلاوات ذات الطابع الاجتماعي مجموعة من الإعانات والامتيازات التي تُمنح للموظف بالنظر إلى ظروفه الاجتماعية أو طبيعة العمل الذي يؤديه. ومن بين هذه العلاوات تلك المرتبطة بالإطعام والسكن، إضافة إلى المرافق ة عند التنصيب في حالة النقل أو التحويل إلى مكان عمل جديد، كما قد تُمنح هذه العلاوات بهدف تشجيع الموظفين على الإقامة والعمل في بعض المناطق التي تتطلب ذلك[1].

قد تأخذ هذه الامتيازات في بعض الحالات شكل تعويضات عينية، مثل توفير السكن الوظيفي أو تحمل تكاليف الكهرباء أو منح الملابس المهنية والأحذية، وذلك وفقًا لما تقتضيه طبيعة الوظيفة أو مكان ممارستها.

[1] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 255.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية للموظف العام

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية للموظف العام

أقرّ المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية لحماية الحقوق المالية للموظف العام في إطار تنظيم الوظيفة العمومية، بالنظر إلى ارتباطها الوثيق باستقرار الموظف ماليا، لضمان أدائه لمهامه بفعالية من خلال الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما كرس هذه الضمانات التعديل الدستوري 2020 في مجموعة من النصوص نظرا لأهميتها ، من خلال نص المادة 66 التي نصت على أنه "كل عمل يقابله أجر" ويُشار في هذا السياق إلى أن الدساتير السابقة، لا سيما دستور 1996، قد أدرجت ضمن مادتها 22 (الفقرة 26) مبادئ عامة تتعلق بحماية الموظف العمومي، باعتبار هذا القانون المرجع الأساسي لكل ما يتعلق بالوضعية القانونية للموظف ويستند هذا الإطار إلى جملة من الأحكام العامة، في مقدمتها مبدأ ارتباط الأجر بالعمل الفعلي، بحيث لا يستحق الموظف راتبه إلا مقابل أداء المهام الموكلة إليه وفق منصبه ورتبته.

كما يقوم النظام المالي للوظيفة العمومية على مبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق المالية، من خلال اعتماد الشبكة الاستدلالية التي تُحدد قيمة الراتب لكل منصب إداري بشكل موحد، ولتعزيز حماية الحقوق المالية للموظف العام، تم إقرار مجموعة من الضمانات الأساسية التي تهدف إلى صون هذه الحقوق ومن بين أهم هذه الضمانات مبدأ امتياز الراتب الذي يمنحه أولوية في التسديد مقارنة ببقية الديون، كما يشمل النظام مبدأ عدم قابلية الأجور للحجز من قبل القضاء، حمايةً للموظف من المساس بدخله الشهري بسبب التزامات مالية شخصية، إضافة إلى مبدأ بطلان التنازل عن الراتب، والذي يمنع الموظف من التخلي كلياً أو جزئياً عن أجره، ضماناً لطبيعته كحق مالي أساسي مرتبط بالوظيفة العامة وعليه، يتناول هذا الفصل الإطار القانوني المنظم لحماية الحقوق المالية للموظف العام من خلال مبحثين.

المبحث الأول: القواعد الموضوعية لحماية حقوق الموظف المالية

المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية للموظف

المبحث الأول: القواعد الموضوعية لحماية حقوق الموظف المالية

يمثل الراتب والتعويضات والعلاوات التي يتقاضاها الموظف العام أحد الأعمدة الأساسية للنظام القانوني للوظيفة العمومية، باعتبارها المقابل المالي المباشر لأداء الخدمة العامة، وعنصراً جوهرياً لضمان الاستقرارين المادي والمعنوي للموظف بما يعزز قدرته على أداء مهامه بكفاءة.

وانطلاقاً من ذلك، أحاط المشرع هذه الحقوق بجملة من القواعد القانونية الموضوعية التي تؤسس لحمايتها، وتمنع أي مساس بها أو انحراف في طرق احتسابها من طرف الإدارة المستخدمة

المطلب الأول: قاعدة لا مرتب بدون عمل فعلي

يُعرّف الراتب بأنه مبلغ نقدي يتحصل عليه الموظف العمومي مقابل أدائه الفعلي للمهام الموكلة إليه، وهو بذلك يُعدّ مقابلاً ضرورياً للعمل المنجز. وقد كرس الدستور الجزائري هذا الحق، مما يجعله حقاً دستورياً ثابتاً يرتبط بأداء العمل، كما أكد عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06/03، الذي أقر مبدأ الأجر مقابل الخدمة.

وعليه لا يمكن تصور قيام الموظف بمهامه دون أن يتلقى المقابل المالي المستحق، إذ يشكل ذلك مخالفة صريحة لأحكام القانون، وينطوي على مساس بالمركز المالي للموظف من جهة، كما يُعدّ إخلالاً بالتزام الإدارة بالوفاء بما في ذمتها ماليا تجاه الموظف من جهة أخرى.

وبناءً على ذلك، سيتم تناول مضمون مبدأ العمل المؤدى في الفرع الأول، على أن يخصص الفرع الثاني لبيان كيفية تكريس قاعدة العمل المؤدى.

الفرع الأول: مضمون قاعدة العمل المؤدى

تعد قاعدة العمل المؤدى من المبادئ الأساسية التي تحكم العلاقة بين الموظف والإدارة، خاصة فيما يتعلق باستحقاق الأجر ويتمثل مضمون هذه القاعدة في أنه لا يجوز للإدارة، كأصل عام، أن تصرف الرواتب للموظفين إلا بعد قيامهم فعليًا بأداء المهام المسندة إليهم، بغض النظر عن رتبهم في السلم الإداري ،أو عن انتمائهم لأي مجموعة وظيفية ضمن الوظيفة العمومية[1].

لذا كرس المشرع الجزائري هذه القاعدة في إطار القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06/03، حيث نصت المادة 128 منه على ما يلي:

[1] فيساح جلول، مرجع سابق، ص 80.

"القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر"[1].

وعليه يُعد الموظف في وضعية الخدمة الفعلية متى كان يمارس فعليًا المهام المرتبطة بالمنصب الذي عُيّن فيه. ومثال ذلك، الشرطي الذي يشغل منصبًا في سلك الشرطة ويمارس مهامه المتعلقة بحفظ الأمن، فإنه يكون في حالة خدمة فعلية، ويستحق بالتالي الراتب باعتباره مقابلاً للخدمة المؤداة.

تقوم قاعدة العمل المؤدى على مبدأ أساسي مفاده أن استحقاق الموظف العام للراتب يرتبط بأدائه الفعلي للمهام الموكلة إليه واحترامه للالتزامات الوظيفية المفروضة قانونًا، فالأجر لا يمنح بمجرد اكتساب صفة الموظف، وإنما مقابل مساهمته في ضمان السير المنتظم للمرفق العام واستمرارية نشاطه. وعليه، فإن إخلال الموظف بواجب الحضور أو توقفه غير المشروع عن ممارسة مهامه يؤدي إلى اعتبار الخدمة غير منفذة، وهو ما يترتب عنه قانونًا عدم استحقاق الأجر عن المدة المقابلة لذلك وبناءً على ذلك، فإن الموظف الذي لا يؤدي المهام المسندة إليه، أياً كانت رتبته، لا يستحق الراتب عن الفترة التي لم يباشر فيها عمله، باعتبارها مدة تُكيف قانونًا على أنها فترة عمل غير مؤدى[2].

الفرع الثاني: تكريس قاعدة العمل المؤدى

كرّس المشرع الجزائري قاعدة العمل المؤدى في إطار القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال عدة نصوص صريحة، حيث نصت المادة 32 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه:

"للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"[3].

---

[1] المادة 128 القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06/03، مصدر سابق.

[2] Essaid Taib, droit de la fonction publique, Algérie, Edition, Distribution Houma, 2003, P 290.

[3] المادة 32 من الأمر 06/03، مصدر سابق.

ويُلاحظ أن هذا النص استعمل مصطلح "الخدمة" بدل "العمل المؤدى"، خلافًا لما ورد في النص الفرنسي الذي جاء بالصيغة التالية:[1]« Le fonctionnaire a droit, après service fait à une rémunération ».

وانطلاقًا من ذلك، فإن الإدارة التي ينتمي إليها الموظف، مهما كان مستواه في السلم الإداري أو شكل تنظيمها الهيكلي، لا يمكنها صرف راتب الموظف أو أي عون عمومي، أياً كانت صيغة توظيفه، إلا بعد أدائه الفعلي للعمل. كما أن التحاق العون بالإدارة لا يرتب حقه في تقاضي الراتب ابتداءً من تاريخ الإمضاء على محضر التنصيب، وإنما من تاريخ مباشرته الفعلية للمهام.

كما أكدت المادة 40 من القانون 03/06 على أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، بحيث يُعدّ مخالفًا لالتزاماته القانونية إذا لم يؤد عمله وفق الكيفيات المحددة قانونًا. ومن ثم، فإن من مقتضيات الأداء الوظيفي السليم أن يباشر الموظف مهامه بجدية وصدق، وأن يقدم خدماته لكافة المرتفقين دون تمييز أو تحيز، في إطار احترام قواعد المرفق العام.

وفي هذا السياق، نصت المادة 120 من الأمر 06/03 على ما يلي:

"يتقاضى الموظف مهما كانت رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها عمله فعلا"[2].

ويستفاد من هذا النص أن استحقاق الراتب مرتبط ارتباطًا مباشرًا بممارسة العمل الفعلي، بحيث إذا لم يباشر الموظف مهامه حقيقة، فإن الإدارة لا تكون ملزمة بدفع راتبه، وهو ما يُجسد التطبيق العملي لمبدأ العمل المؤدى.

وعليه، فإن الموظف العام يستحق راتبه بقوة القانون بمجرد قيامه بواجباته الوظيفية المرتبطة بمنصبه، باعتباره مقابلاً لجهوده المبذولة أثناء أداء مهامه، وذلك استنادًا إلى أحكام المادة 32 سالفة الذكر[3].

---

[1] فيساح جلول، مرجع سابق، ص 80

[2] المادة 120 من الأمر 06/03، مصدر سابق.

[3] المادة 32 من الأمر 06/03، مصدر سابق.

المطلب الثاني: قاعدة المساواة بين الموظفين

تُعدّ المساواة في الراتب من المبادئ الأساسية التي تكفل للموظفين التمتع بحقوقهم المالية دون أي تمييز، باعتبارها تجسيدًا لمبدأ العدالة داخل الوظيفة العمومية، غير أن مسألة المساواة بين الجنسين تظل من القضايا المثارة بشكل واسع، نظرًا لوجود تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء في بعض الحالات، وهو ما يطرح إشكالات تتعلق بمدى احترام هذا المبدأ على أرض الواقع. وعليه سيتم التطرق إلى مفهوم المساواة بين الجنسين في الفرع الأول، على أن يُخصص الفرع الثاني لبيان تطبيقات المساواة بين الجنسين.

الفرع الأول: مضمون قاعدة " المساواة بين الموظفين " نظريا

لابد من تحديد مضمون "المساواة بين الموظفين" في إطار التشريع الجزائري من جهة، اتساقا مع ما نصت عليه المواثيق الدولية ذات الصلة من جهة أخرى.

أولاً: في التشريع الجزائري

كرّس قانون العمل مبدأ المساواة في الأجور من خلال مختلف التشريعات، سواء السابقة أو الحالية، حيث نصت المادة 07 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على ما يلي:

"العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساووا في التأهيل والمردود"[1].

ويمتد تطبيق هذا المبدأ ضمنيًا إلى مجال الوظيفة العمومية، إذ يُفترض أن يتمتع الموظفون بالمساواة في الحقوق والواجبات، غير أن هذا المبدأ لا يمنع وجود فروقات في الرواتب، نظرًا لاعتماد نظام تصنيفي يقوم على معايير موضوعية، مثل الرقم الاستدلالي والدرجات، كما سبق بيانه في كيفية حساب الراتب، وبالتالي فإن الاختلاف في قيمة الأجر بين الموظفين لا يُعدّ إخلالًا بمبدأ المساواة، ما دام يستند إلى أسس قانونية وتنظيمية محددة.

---

[1] المادة 07 من القانون رقم 12/78 الصادر 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، بتاريخ 8 اوت 1978.

ثانيًا: على الصعيد الدولي

حظي مبدأ المساواة بين الموظفين بعناية خاصة دوليا ، حيث تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، إذ كرّس في مواده الأولى مبدأ المساواة وعدم التمييز باعتباره حقًا أساسيًا لجميع الأفراد دون أي إقصاء.[1]

كما أكدت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية الصادر سنة 1919 على أهمية تكريس مبدأ المساواة حيث نصت على أن وجود ظروف عمل تنطوي على الظلم والحرمان من شأنه أن يهدد الاستقرار والسلم الدوليين، الأمر الذي يقتضي تحسين أوضاع العمال من خلال تنظيم ساعات العمل، وتوفير أجر يضمن مستوى معيشة لائق، وحماية العمال من المخاطر المهنية، إلى جانب تكريس مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويستشف من ذلك أن الديباجة كرّست بصورة ضمنية مبدأ ارتباط الأجر بالعمل الفعلي، باعتبار أن الحماية القانونية للعامل والموظف تقوم على تحقيق التوازن بين أداء العمل واستحقاق المقابل المالي عنه، في إطار احترام مبادئ العدالة والمساواة الاجتماعية، لا سيما فيما يتعلق بالأجر، حيث يُعد مبدأ الأجر المتكافئ عن العمل ذي القيمة المتساوية دون تمييز على أساس الجنس من بين المبادئ الأساسية التي توليها المنظمة اهتمامًا بالغًا[2].

في هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن النصوص التنظيمية الصادرة في إطار منظمة العمل الدولية قد عززت بدورها مبدأ المساواة بين الجنسين داخل الهياكل المهنية والمؤسساتية، من خلال أحكام صريحة واردة في بعض موادها.

فقد نصت المادة 3 المتعلقة بتنظيم المؤتمر على إمكانية اصطحاب كل مندوب لعدد لا يتجاوز مستشارين اثنين عن كل بند مدرج في جدول الأعمال، مع التأكيد على أنه عندما تُعرض قضايا تمس المرأة بشكل خاص، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل من النساء، وهو ما يعكس توجهًا نحو ضمان التمثيل النسائي في مناقشة القضايا ذات الصلة[3].

---

[1] محمد بودربالة، "**مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية–دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة**"، كلية الحقوق جامعة علي لونيسي البليدة 2، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد: 35، العدد 3، 2021، ص 30.

[2] منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية (الديباجة)، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2012، ص 05.

[3] منظمة العمل الدولية، مصدر سابق، ص 07.

كما أكدت المادة 9 الخاصة بالموظفين على أن تعيين موظفي مكتب العمل الدولي يتم وفق ما يقرره مجلس الإدارة من لوائح تنظيمية، مع مراعاة اختيار أشخاص من جنسيات متعددة بقدر الإمكان، بما ينسجم مع كفاءة أداء المكتب. وفي الإطار ذاته، نصت المادة على ضرورة أن يكون عدد من الموظفين من النساء، بما يعكس توجهًا واضحًا نحو ترسيخ التوازن والمساواة داخل الجهاز الإداري للمنظمة[1].

الفرع الثاني: تطبيق قاعدة المساواة بين الجنسين

كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال الوظيفة العمومية منذ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، حيث نصت المادة الخامسة منه على ما يلي[2]:

"ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة".

ولا يمكن تحقيق المساواة بين العمال والعاملات في الأجر إلا من خلال التطبيق الفعلي لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي دون أي تفرقة على أساس الجنس. وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل، لا سيما المادة 84 من القانون رقم 11/90، المتضمن علاقات العمل[3]، يتضح أن المشرع لم يميز بين الرجال والنساء في استحقاق الأجور مقابل العمل المؤدى في إطار تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل، بل أكد صراحة مبدأ المساواة بصيغة عامة دون تخصيص أو تمييز بين فئة وأخرى. كما نصت المادة 17 من نفس القانون على حظر كل أشكال التمييز في الأجر بين الجنسين، واعتبرت كل الأحكام التي تتضمن مثل هذا التمييز باطلة وعديمة الأثر.

وفي نفس السياق، جاء الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ليعزز هذا المبدأ، حيث تنص المادة 27 منه على ما يلي:

---

[1] منظمة العمل الدولية، مصدر سابق، ص 09-10.

[2] بودربالة محمد، مرجع سابق، ص 33.

[3] المادة 84 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990، المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادر في 2/04/1990.

"لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"[1].

كما تؤكد المادة 74 من نفس الأمر أن:

"يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"[2].

انطلاقاً من هذه النصوص، يتضح أن المشرع الجزائري قد أرسى قاعدة قانونية أساسية تقضي بحظر أي تمييز بين المترشحين لشغل الوظائف العمومية على أساس الجنس، حيث تُعد كل الممارسات الإدارية المخالفة لهذا المبدأ غير مشروعة وقابلة للإلغاء عند الطعن فيها أمام القضاء الإداري بدعوى عدم المشروعية.

وهذا لسياق، أكدت الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة على ضرورة تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجور متى تماثلت أوضاع العمل، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على:

"أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل"[3].

من جهة أخرى، يتسم نظام الرواتب في الوظيفة العمومية بالطابع التوحيدي، بحيث لا يجوز التمييز بين الموظفين داخل الدولة الواحدة على أساس الانتماء الجغرافي، متى تساوت مؤهلاتهم ورتبهم. ويُعد هذا الطابع التوحيدي، القائم على اعتماد شبكة أجور موحدة تسري على جميع الموظفين، تجسيدًا عمليًا لمبدأ المساواة في المجال الوظيفي[4].

كما يتعزز هذا المبدأ من خلال تطبيق الشبكة الاستدلالية للأجور، التي تُعد آلية قانونية موحدة تحدد الرواتب وفق معايير موضوعية، بما يضمن المساواة بين الموظفين الذين يشتركون في نفس المؤهلات والرتب، ويحول دون أي تمييز غير مبرر بينهم.

---

[1] المادة 27 من الأمر رقم 03/06، مصدر سابق.

[2] محمد بودربالة، مرجع سابق، ص 34.

[3] المادة 42 من الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 لمستويات العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة، مارس، 1976.

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

المطلب الثالث: قاعدة تقرير الحد الأدنى للراتب

يُعدّ تقرير الحد الأدنى للراتب من القواعد الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، إذ يهدف إلى ضمان حدّ أدنى من الدخل يمكّن الموظف من تلبية متطلباته المعيشية الأساسية وقد أصبح من الضروري إرساء نظام قانوني وتنظيمي يُسهم في تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية متوازنة، من خلال توفير مستوى معيشي لائق لفئة الموظفين، ويؤدي تمكين الموظف من الحصول على الحد الأدنى الضروري للعيش الكريم إلى تعزيز شعوره بالاستقرار، سواء على المستوى النفسي أو المهني، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على أدائه الوظيفي وكفاءته داخل المرفق العام، وبناء على ذلك، سيتم التطرق إلى تحديد مضمون الحد الأدنى للراتب في الفرع الأول، ثم بيان تطبيق قاعدة الحد الأدنى للراتب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مضمون قاعدة " الحد الأدنى للراتب"

تُعد قاعدة الحد الأدنى للراتب من القواعد الأساسية في قانون العمل، لما لها من دور في حماية حقوق العمال وضمان حد أدنى من الأجر يكفل متطلبات المعيشة. وقد حرص المشرع الجزائري على تكريس هذه القاعدة ضمن النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل. وعليه، سيتم التطرق إلى تعريف قاعدة الحد الأدنى للراتب، ثم بيان كيفية تكريس المشرع لها.

أولا: تعريف قاعدة الحد الأدنى للراتب

يُعرّف هذا المبدأ بأنه "الحد الذي لا يمكن النزول عنه في تحديد الجزء الثابت من الراتب، باعتباره من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، والذي يضمن للموظف العادي إمكانية العيش في حياة مقبولة وكريمة"[1].

يتضح من هذا التعريف أن مبدأ الحد الأدنى للراتب يشكل حماية قانونية للجزء الثابت من الأجر، بحيث لا يمكن أن يقل راتب الموظف عن العتبة المحددة، والتي قُدرت بـ 20000 منذ سنة 2020، وذلك بهدف ضمان الحد الأدنى من القدرة الشرائية رغم تواضعها، وكذا حماية الموظف المتوسط وتأمين احتياجاته الأساسية.

يُلاحظ أن مبدأ تقرير الحد الأدنى للراتب لا يستهدف بالدرجة الأولى الموظفين متوسطي الدخل، وإنما يهدف أساساً إلى حماية ذوي الرواتب الضعيفة. ومع ذلك، ولتكريس ذلك تعد قاعدة

---

[1] أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، د–ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2013، ص 19.

الحد الأدنى للراتب من قواعد النظام العام، الأمر الذي يترتب عنه عدم جواز مخالفتها، وما يستتبع ذلك من جزاءات قانونية، مما يجعلها ضمانة قانونية مهمة لحماية هذا المقابل المالي.

كما، يُعرّف الحد الأدنى للراتب بأنه:

"جملة الموارد المهنية الضرورية للموظف الأعزب لتغطية كل النفقات المناسبة لحالته الاجتماعية"[1].

ويؤخذ على هذا التعريف تضييقه لنطاق تطبيق مبدأ الحد الأدنى للراتب، حيث قصره على الموظف الأعزب فقط دون غيره من الفئات، في حين أن القاعدة القانونية العامة تمتد لتشمل جميع الموظفين ذوي الدخل المنخفض، بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية.

أما في التشريع الفرنسي، فقد عُرّف الحد الأدنى للراتب بأنه:

"الراتب الذي يضمن للموظفين الذين يكون دخلهم ضعيف مستوى معيشي ومشاركة في التطور الاقتصادي للأمة"[2].

ثانيا: تكريس المشرع الجزائري لقاعدة الحد الأدنى للراتب

كرّس المشرع الجزائري مبدأ الحد الأدنى للأجر منذ المصادقة سنة 1962 على الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951، المعروفة بـ الميثاق الاشتراكي للمؤسسات، حيث نصت على أنه:

"... تحدد فيه من جهة الأجرة الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة..." [3].

---

[1] حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 54.

[2] المادة L3231-2 من قانون العمل الفرنسي، الجزء التشريعي، الكتاب الثاني (الرواتب والمزايا)، المجلد الثالث، البند الأول، المعدل بموجب الأمر القانوني رقم 2007-329 الصادر بتاريخ 12 مارس 2007، والمنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902832 تم الدخول بتاريخ 17 ماي 2026 على الساعة 30: 17.

[3] Décret n°63-109, du 06 avril 1963, portant publication d'accords entre certaines institutions internationales et le Gouvernement de la République Algérienne Démocratique et Populaire, Journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire, no 21. du 12 avril 1963, page 330

ويُستفاد من هذا النص أن تحديد العتبة الدنيا للأجر يُعد عنصراً أساسياً لضمان تطبيق هذا المبدأ، من خلال ضبط الأجر الأساسي المضمون الذي يكفل للموظف مستوى معيشياً كريماً.

كما نص الأمر رقم 37/74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، في المادة 10 منه، على أنه:

"يضمن للعامل دخل أدنى يحدد بموجب قانون تبعاً لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد"[1].

ويُستفاد من هذا النص أن قاعدة الحد الأدنى للأجر لا تقتصر على البعد الاجتماعي فحسب، بل تمتد لتشمل ارتباطها بتطور الإنتاج الوطني والسياسات الاقتصادية للدولة، بما يعكس الطابع التكاملي بين البعد الاجتماعي والاقتصادي في تنظيم الأجور.

أ-حساب عتبة الحد الأدنى للراتب:

رغم أن المشرع الجزائري لم يكرس قاعدة الحد الأدنى للراتب في القانون بشكل تفصيلي، إلا أنه ترك تنظيمها للنصوص التنظيمية، خاصة من خلال المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 12 فيفري 2012 المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون للمؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة العمومية، وذلك بهدف ضمان حماية الحقوق المالية للموظف.

وقد عرف الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر تطوراً تدريجياً، حيث انتقل من 8000 دج سنة 2001 إلى 10000 دج سنة 2004، ثم إلى 12000 دج سنة 2007، ليتم رفعه سنة 2010 إلى 15000 دج، ثم إلى 18000 دج سنة 2014[2].

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجر من خلال حساب الأجر القاعدي وفق الصيغة التالية:

الأجر القاعدي = (الرقم الاستدلالي المقابل للصنف + الرقم الاستدلالي للدرجة في نفس الصنف) × قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج).

---

[1] المادة 10 من الأمر رقم 37/74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، مصدر سابق.

[2] المنشور الوزاري المشترك، المؤرخ في 12 فيفري 2012، يتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أنظر الملحق رقم 02، ص ص 229-233.

وقد تم تحديده بموجب المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 7 أفريل 2021 بمبلغ عشرين ألف دينار جزائري (20.000 دج) شهرياً، وذلك بالنسبة لمدة عمل قانونية أسبوعية تقدر بأربعين (40) ساعة، أي ما يعادل 173.33 ساعة شهرياً، مع سريان هذا التحديد ابتداءً من أول جوان 2020[1].

وقد نصت المادة الأولى منه على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بعشرين ألف دينار جزائري شهرياً، بما يعادل 115.38 دج للساعة الواحدة، كما ألغى هذا المرسوم الأحكام السابقة المخالفة له، لاسيما المرسوم الرئاسي رقم 407/11 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجر من خلال احتساب الأجر القاعدي وفق الصيغة الآتية:

الأجر القاعدي = (الرقم الاستدلالي المقابل للصنف + الرقم الاستدلالي للدرجة في نفس الصنف) × قيمة النقطة الاستدلالية.

ب-العقوبات المقررة لضمان تطبيق الحد الأدنى للراتب:

إن حماية الحقوق المالية للموظف العام تستلزم بالضرورة إقرار آليات ردعية فعّالة، تضمن احترام المبادئ الأس اسية المنظمة للأجر، وفي مقدمتها مبدأ الحد الأدنى للراتب. إذ لا يكفي تكريس هذا المبدأ في النصوص القانونية أو الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية، بل يجب دعمه بمنظومة جزائية وإدارية كفيلة بضمان فعاليته واحترامه في الواقع العملي.

وفي هذا السياق، لم يكتف المشرع الجزائري بالمصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951، أو بإدراج مبدأ الأجر الأدنى ضمن المنظومة القانونية الوطنية، بل اعتبره من القواعد ذات الطابع النظامي (النظام العام)، بما يمنع الاتفاق على مخالفته أو تجاوزه من قبل الهيئات المستخدمة، خصوصاً فيما يتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

وقد نصت المادة 54 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 على ما يلي:

"دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع للعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو

---

[1] المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 24 شعبان 1442 الموافق 7 أفريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، 14 أفريل 2021، ص 4.

اتفاق جماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10000 دج إلى 20000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حال العود تتراوح الغرامة المالية من 20000 دج إلى 50000 دج، وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين"[1].

وقد تم تعديل أحكام المادة 149 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وقد جاءت هذه التعديلات بهدف تعزيز الرقابة على تطبيق تشريع العمل وضمان احترام الحقوق المالية للعمال والموظفين.

وفي هذا الإطار، نصت المادة 149 المعدلة من القانون رقم 11/90 على أنّه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين»[2].

ويُلاحظ من خلال هذا التعديل أنّ المشرّع اتجه نحو تشديد الجزاءات المالية مقارنة بما كان معمولاً به سابقاً، حيث كانت الغرامات تتراوح بين 1000 دج و2000 دج فقط، وهو ما يعكس رغبة السلطة التشريعية في تكريس حماية أكبر للحق في الأجر وضمان احترام الحد الأدنى المقرر قانوناً، خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وارتفاع تكاليف المعيشة.

وعلى الرغم من هذا التكريس في مجال علاقات العمل، إلا أن تشريع الوظيفة العمومية لم يتضمن نصوصاً صريحة تعالج مسألة الحد الأدنى للراتب ضمن قانون الوظيفة العامة، على خلاف قانون العمل المعدل والمتمم الذي نظم مسألة الأجور بشكل أكثر تفصيلاً، وحدد آليات احتسابها عن طريق التنظيم دون أن يرتب عقوبات صريحة في حالة مخالفة الإدارات العمومية لقاعدة الحد الأدنى للأجر.

وعليه، فإن قاعدة الحد الأدنى للراتب تهدف إلى ضمان حياة كريمة ومستوى معيشي لائق للفئات الضعيفة من الموظفين، بما يتماشى مع التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية. كما

---

[1] المادة 54 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 مؤرخ في 18 أوت 2015 يتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2015.

[2] المادة 149 المعدلة من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل https://www.mtess.gov.dz/ar/تشريع-العمل/
تم الاطلاع عليه يوم 17 ماي 2026 على الساعة 18:00.

أن هذه القاعدة تكتس ي أهمية خاصة في ظل منع الجمع بين الوظائف أو ممارسة نشاط مربح أثناء شغل الوظيفة العمومية، بما يفرض على الدولة ضمان راتب كافٍ يغطي الاحتياجات الأساسية للموظف، باعتباره ممثلًا لها أثناء أداء مهامه.

الفرع الثاني: تطبيق قاعدة "الحد الأدنى للراتب"

إنّ تكريس الحد الأدنى للراتب لم يظهر بصورة مفاجئة أو كنتيجة مباشرة لتدخل الدولة، بل ارتبط تاريخياً بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الصناعية منذ أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، خاصة مع بروز الثورة الصناعية في أوروبا، فقد أدّت ظروف العمل القاسية، وطول ساعات العمل، وانخفاض الأجور، واستغلال العمال داخل المصانع، إلى تنامي الاحتجاجات العمالية وظهور الحركات النقابية المطالبة بتحسين أوضاع الطبقة العاملة وضمان حد أدنى من الأجر يكفل العيش الكريم[1].

ومع اتساع النشاط الصناعي خلال القرن التاسع عشر، شهدت الدول الأوروبية سلسلة من الإضرابات العمالية والتنظيمات النقابية التي طالبت بتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل والحد من تعسف أصحاب العمل، وقد ساهمت هذه التحركات في ظهور أولى التشريعات الاجتماعية المتعلقة بحماية العمال، خاصة في فرنسا وبريطانيا وألمانيا، حيث بدأ الاعتراف التدريجي بحق العمال في أجر عادل يتناسب مع الحد الأدنى لمتطلبات المعيشة.

كما تعزز هذا التوجه مع بداية القرن العشرين، لاسيما عقب التطورات الاجتماعية التي صاحبت الحرب العالمية الأولى، إذ برزت الحاجة إلى تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية وحماية السلم الاجتماعي، وفي هذا السياق، تم إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919، والتي أكدت في ديباجة دستورها على ضرورة تحسين ظروف العمل وضمان أجر يكفل معيشة لائقة للعمال، باعتبار ذلك شرطاً أساسياً لتحقيق الاستقرار والسلام الاجتماعي[2].

وقد تواصل تطور فكرة الحد الأدنى للأجور بعد الحرب العالمية الثانية، مع توسع تدخل الدولة في المجال الاجتماعي وظهور مفهوم دولة الرعاية الاجتماعية، حيث أصبحت أغلب التشريعات المقارنة تتجه نحو إقرار حد أدنى قانوني للأجر بهدف حماية العمال من الاستغلال

---

[1] مهدي بخدة، "**الأجر الوطني الأدنى المضمون**"، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 06، 2017، ص 122.

[2] منظمة العمل الدولية، مصدر سابق.

وضمان الحد الأدنى للمعيشة، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية وارتفاع تكاليف الحياة وقد أخذت الجزائر بمبدأ تحديد الحد الأدنى للأجر من خلال مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي كرست هذا المبدأ ضمن السياسة الاجتماعية للدولة، وقد عرف هذا النظام تطوراً تاريخياً متدرجاً منذ الاستقلال، حيث عرف عدة تسميات قبل أن يستقر على المفهوم الحالي[1].

ففي البداية، كان يُعرف بـ الأجر المهني الأدنى المضمون، وكانت هذه التسمية مرتبطة أساساً بقطاع الصناعة، حيث كان الحد الأدنى للأجر يُقسم وفق المناطق الجغرافية للوطن (الشمال، الهضاب العليا، الجنوب)، وبالتوازي مع ذلك، وُجد حد أدنى خاص بالقطاع الفلاحي نظراً لأهميته الاقتصادية والاجتماعية في تلك المرحلة، وكان يُطلق عليه اسم الأجر الأدنى الفلاحي المضمون (SMAG).

ومع نهاية سنة 1970، ظهرت التسمية المعتمدة حالياً لأول مرة، والمتمثلة في الأجر الأدنى الوطني المضمون (SNMG)، الذي جاء ليُوحّد مختلف قطاعات العمل في الدولة، حيث كان الهدف الأساسي منه ذا طابع اجتماعي بحت، يتمثل في ضمان الحفاظ على القدرة الشرائية للعامل عبر مختلف القطاعات والمناطق[2].

---

[1] زوهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر، 2017، ص 166.

[2] رفع الحد الادنى للأجر الوطني المضمون في الجزائر سنة 2020 https://www.scribd.com/document/510709942/ رفع الحد الأدنى للاجر الوطني المضمون تاريخ الاطلاع 17 ماي 2026 على الساعة 19:08.

المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية للموظف

لقد أحاط المشرع الجزائري مجموع الحقوق المالية للموظف العام بجملة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى توفير الحماية اللازمة لها، ومنع المساس بها بأي صورة من الصور، باعتبار أن القواعد المنظمة لهذه الحقوق تدخل ضمن قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

وإذا كانت الأحكام العامة المتعلقة بالراتب والتعويضات والعلاوات تعد الإطار الأساسي لتنظيم الحقوق المالية مع اعمال القواعد الموضوعية في ذلك، إلا أنه من الضروري دعمها بضمانات قانونية أخرى لحمايتها من مختلف التجاوزات او الانتهاكات.

المطلب الأول: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون

قد تواجه الإدارة العامة في بعض الأحيان صعوبات مالية تحول دون قدرتها على الوفاء بمختلف التزاماتها المالية وديونها تجاه الغير، الأمر الذي قد ينعكس سلبا على استيفاء الحقوق المالية للموظفين، خاصة ما تعلق منها بالرواتب باعتبارها المورد الأساسي الذي يعتمد عليه الموظف في تلبية حاجياته المعيشية.

من هذا المنطلق، أقر المشرع مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون بهدف توفير حماية خاصة للموظف العام، من خلال منح راتبه أولوية في الاستيفاء مقارنة بباقي الديون المترتبة على الإدارة، مهما كانت طبيعتها أو مصدرها.

الفرع الأول: طبيعة حق الامتياز

تلتزم الإدارة العامة باحترام وتطبيق مختلف القواعد والمبادئ القانونية المنظمة للحقوق المالية للموظف العام، حمايةً للمركز القانوني والاجتماعي له، ومن بين أهم المبادئ التي كرسها المشرع في هذا المجال لاستيفاء الحقوق المالية مبدأ امتياز الراتب عن بقية ديون الإدارة العامة، والذي يهدف إلى منح الحقوق المالية للموظف أولوية في الاستيفاء حمايةً له من الآثار السلبية التي قد تنجم عن الأزمات أو الصعوبات المالية التي تواجهها الإدارة.

أولا: تعريف حق الامتياز

يُقصد بحق الامتياز منح أولوية قانونية لشخص معين أو لفئة معينة من الدائنين في استيفاء حقوقهم، بحيث يتمتع صاحب الامتياز بحق التقدم على غيره من الدائنين عند اقتضاء الدين[1].

ويعد الامتياز بذلك سلطة يقررها القانون لدائن معين مراعاة لصفة دينه، تخوله استيفاء حقه من مال معين أو من مجموع أموال المدين بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين، بل وحتى على بعض الدائنين أصحاب الضمانات اللاحقين له في المرتبة[2].

ويظهر من خلال هذا المفهوم أن الامتياز في جوهره يمثل نوعاً من التفضيل لدائن معين بالنظر إلى طبيعة الدين، بما يعكس إرادة المشرع في توفير حماية خاصة لبعض الديون ذات الطبيعة المميزة.

لقد كرس المشرع الجزائري هذا المفهوم من خلال نص المادة 982 من القانون المدني، التي تنص على أن: «الامتياز أولوية يقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته، ولا يكون لدين امتياز إلا بمقتضى القانون»[3]. ومن خلال هذا النص يتضح أن حق الامتياز لا ينشأ بإرادة الأطراف، وإنما يستمد وجوده مباشرة من القانون، باعتباره استثناءً على مبدأ المساواة بين الدائنين[4].

كما عرفه المشرع الفرنسي في المادة 2324 من القانون المدني الفرنسي بأنه: «حق تمنحه صفة الدين للدائن في التقدم على غيره من الدائنين المرتهنين منهم». ويؤكد هذا التعريف أن

---

(1) يمينة شوادر، **أحكام حقوق الامتياز في الفقه الإسلامي والقانون المدني – دراسة مقارنة**، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإسلامية تخصص أصول الفقه، كلية الحقوق الإسلامية قسم الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011/2010، ص 48.

(2) السيد عيد نايل، **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، مكتبة الفرابي، عمان، د–ت، ص 143.

(3) المادة 982 من الأمر رقم 58/75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، عدد 78، الصادر في 1975.

(4) مريم جاب الله، عايدة سدايرية، **حقوق الامتياز في القانون المدني الجزائري**، مذكرة تخرج في المدرسة العليا للقضاء، 2007، ص 12.

أساس الامتياز يكمن في طبيعة الدين ذاته، لا في شخص الدائن، الأمر الذي يبرر منحه أولوية الاستيفاء حمايةً لمصالح يراها المشرع جديرة بالرعاية القانونية الخاصة[1].

ثانيا: خصائص حق الامتياز

يتميز حق الامتياز بمجموعة من الخصائص القانونية التي تميزه عن غيره من وسائل الضمان المقررة لحماية الدائنين، وتتمثل أهم هذه الخصائص فيما يلي:

1- حق الامتياز يقرر أولوية الدائن في استيفاء حقه:

يقوم حق الامتياز على منح الدائن أفضلية في استيفاء دينه قبل غيره من الدائنين، بحيث لا تظهر هذه الأفضلية إلا عند تزاحم الدائنين على أموال المدين. ومن ثم، فإن صفة الامتياز لا يكون لها أثر عملي إلا في حالة تعدد الدائنين وعدم كفاية أموال المدين للوفاء بجميع الديون، فيتقدم الدائن الممتاز على غيره بحسب المرتبة التي يقررها القانون[2].

2- حق الامتياز لا يتقرر إلا بموجب نص قانوني:

يُعد القانون المصدر المباشر لحق الامتياز، وهو ما يظهر بوضوح من خلال عبارة: «إلا بمقتضى نص قانوني»، الواردة في نص المادة 982 من القانون المدني الجزائري. ويترتب على ذلك أن الامتياز لا ينشأ باتفاق الأطراف أو بإرادتهم، وإنما يتقرر حصراً بنص تشريعي يحدد الديون الممتازة وشروطها وآثارها القانونية. وعليه، لا يجوز للأفراد إنشاء امتيازات لحقوقهم ما لم يكن المشرع قد قررها صراحة[3].

3- حق الامتياز يتقرر للدين مراعاة لصفته لا لشخص الدائن:

يقوم حق الامتياز على طبيعة الدين وصفته الخاصة، وليس على الاعتبار الشخصي للدائن. فالمشرع يرى أن بعض الديون تتمتع بأهمية خاصة تستوجب توفير حماية قانونية أكبر

---

(1) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044071341

(2) يمينة شوادر، مرجع سابق، ص 33.

(3) محمد حسنين، **الوجيز في التأمينات الشخصية والعينية في القانون المدني الجزائري**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986، ص 203.

لها، ولذلك يمنحها ميزة التقدم في الاستيفاء على غيرها من الديون ومن ثم، فإن أساس الامتياز يتمثل في صفة الدين ذاته وما يقتضيه من رعاية وضمان للوفاء به[1].

الفرع الثاني: مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

يقصد بمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون منح الحقوق المالية للموظف العام أولوية في الاستيفاء مقارنة بباقي الديون التي قد تترتب في ذمة الإدارة، وذلك بالنظر إلى الطبيعة القانونية للراتب وما يرتبط به من تعويضات وعلاوات ومستحقات مالية أخرى، وأهميتها معيشيا واقتصاديا.

ويستند هذا المبدأ إلى فكرة حماية الموظف العام وضمان استقراره المالي، وعدم تحميله نتائج الأزمات المالية التي قد تمر بها الإدارة العامة.

أولا: تعريف مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

بعني هذا المبدأ في مضمونه أولوية الحقوق المالية للموظف العام، والمتمثلة في الراتب ومختلف التعويضات والعلاوات والحوافز المالية، على سائر الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة، مهما كانت طبيعتها القانونية، سواء تعلق الأمر بديون الخزينة العمومية، أو مستحقات الضمان الاجتماعي أو غيرها من الديون العائدة للغير. ويترتب على ذلك أن الإدارة تكون ملزمة بتسديد مستحقات الموظفين قبل الوفاء بباقي الالتزامات المالية الأخرى[2].

ويهدف هذا الامتياز إلى حماية الموظف العمومي من الآثار السلبية التي قد تنتج عن الوضعية المالية للإدارة، باعتبار أن الراتب يمثل المورد الأساسي الذي يعتمد عليه الموظف في تلبية احتياجاته المعيشية والاجتماعية، ومن ثم لا يجوز المساس به أو تأخير صرفه بسبب الديون الأخرى المترتبة عليها.

غير أنه يؤخذ على المشرع الجزائري عدم وضع نص قانوني صريح وواضح يكرس مبدأ امتياز راتب الموظف العام بصورة مباشرة ضمن التشريع المنظم للوظيفة العمومية، الأمر الذي أدى إلى بقاء هذا المبدأ قائماً بصورة ضمنية أكثر منه صريحة[3].

---

[1] عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني في التأمينات العينية والشخصية**، ج 10، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1970، ص 920.

[2] نسيمة براهيمي، **مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل**، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 11، العدد 01، 2015، ص 435.

[3] براهيمي نسيمة، مرجع سابق، ص 436.

ثانيا: الأساس القانوني لمبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون

كرس المشرع الجزائري مبدأ الامتياز باعتباره ضمانة لحماية الأجر من خلال القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، حيث نصت المادة 142 منه على أنه: «تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت علاقة العمل ومدتها وشكلها»[1].

كما أكدت المادة 89 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 على هذا المبدأ بقولها: «تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها»[2].

من خلال هذه النصوص يتضح أن المشرع الجزائري أقر صراحة مبدأ امتياز أجور العمال، وهو ما يمكن تطبيقه كذلك على مرتبات الموظفين العموميين، باعتبار أن الراتب في الوظيفة العمومية يقابل الأجر في القطاع الخاص من حيث الطبيعة والغاية. ورغم غياب نص صريح ضمن قانون الوظيفة العمومية يكرس هذا المبدأ بالنسبة للموظف العام، إلا أن تطبيقه يبقى قائماً بصورة ضمنية، بالنظر إلى أهمية الراتب باعتباره حقاً مالياً أساسياً لا يجوز للإدارة الإخلال به أو المساس بأولويته، وإلا عد ذلك تعسفاً في حق الموظف، يخول له حق الاحتجاج والمطالبة بالحماية.

المطلب الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب

يحظى الراتب في الوظيفة العمومية بحماية قانونية خاصة، بالنظر إلى طبيعته، وارتباطه المباشر بتأمين الحاجات الأساسية للموظف العمومي وأسرته، إذ يعد المورد المالي الرئيسي الذي يعتمد عليه الموظف في مواجهة متطلبات الحياة اليومية.

ومن ثمّ، فإن المساس به عن طريق الحجز أو الاقتطاع من شأنه أن يؤثر سلبا على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للموظف، الأمر الذي دفع مختلف التشريعات إلى إحاطته بجملة من الضمانات القانونية التي تحول دون التعسف في التنفيذ عليه، ومن بينها التشريع الجزائري.

---

[1] المادة 142 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الاساسي للعامل، مصدر سابق.

[2] المادة 89 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في21/4/1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد17، الصادر في 25/4/1990.

الفرع الأول: معنى مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب

يقصد بمبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب، عدم جواز اتخاذ الأجر أو الراتب محلا للحجز الكلي أو التصرف فيه بما يؤدي إلى حرمان الموظف من مورد عيشه، إلا في الحدود والاستثناءات التي يقررها القانون حماية لحقوق الدائنين من جهة، وضمانا للحد الأدنى من العيش الكريم للموظف من جهة أخرى.

غير أن هذه الحماية ليست مطلقة، إذ يجوز الحجز على جزء من الراتب في حالات محددة قانونا، خاصة إذا تعلق الأمر بالوفاء بنفقة محكوم بها قضائيا[1]، أو بأداء ديون ناشئة بمناسبة ممارسة الوظيفة العامة، وفي هذه الحالة يكون الموظف مدينا للغير، ويكون محل التنفيذ هو جزء من راتبه وفق النسب والإجراءات التي يحددها القانون[2].

كما كرّست الاتفاقيات الدولية هذا المبدأ، حيث نص البند الأول من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور على أنه: «لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة أو في الحدود التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية»[3].

ويستفاد من هذا النص أن المشرع الدولي أقر مبدأ حماية الأجور من الحجز، مع ترك سلطة تحديد نطاق هذه الحماية وكيفياتها للتشريعات الوطنية لكل دولة.

وبناء على ذلك، فإن الراتب لا يتمتع بحصانة مطلقة ضد الحجز، وإنما بحماية نسبية يحدد المشرع الوطني حدودها وضوابطها، بما يحقق التوازن بين مصلحة الموظف في الحفاظ على مورد عيشه، وحق الدائن في اقتضاء دينه بوسائل مشروعة.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من المبدأ

كرّس المشرع الجزائري مبدأ حماية الراتب من الحجز بموجب القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث وضع قيودا قانونية تحد من إمكانية التنفيذ على الأجور

---

(1) إبراهيم الدسوقي علي، **حماية الموظف العام إداريا**، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 59.

(2) أمال بطاهر، **النظام القانوني لحماية الاجور في التشريع الجزائري**، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ص171.

(3) الاتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1949، تاريخ نفاذها في 24 سبتمبر 1952، المصادق عليها من طرف الجزائر في 91 أفريل 1962 بموجب المرسوم رقم 109/62، الجريدة الرسمية . العدد 89، الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1962.

والمرتبات، وذلك حفاظا على المورد المالي الأساسي للموظف والعامل، وضمانا لحقه في العيش الكريم[1].

وفي هذا الإطار، نصت المادة 776 من القانون المذكور على عدم جواز الحجز على المرتبات وأجور العمال ومعاشات التقاعد والعجز الجسماني إلا في حدود نسب معينة حددها القانون، وذلك على النحو الآتي[2]:

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

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

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

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

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

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

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

كما نصت المادة نفسها على استثناء المنح العائلية من عملية حساب الدخل الصافي الخاضع للحجز، مؤكدة عدم جواز الحجز عليها بأي حال من الأحوال، بالنظر إلى طبيعتها الاجتماعية وارتباطها بإعالة الأسرة.

يتضح من خلال هذه الأحكام أن المشرع الجزائري اعتمد الأجر الوطني الأدنى المضمون معيارا أساسيا لتحديد النسب المسموح بالحجز عليها، وهو ما يعكس حرصه على تحقيق نوع من

---

[1] القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فيفري 2008، الجريدة الرسمية رقم 21، لسنة 2008.

[2] المادة 776 من القانون رقم 09/08: تستثني المنح العائلية عند احتساب الدخل الصافي في كل النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها.

التوازن بين مصلحة الدائن في استيفاء حقه، وضرورة حماية الموظف من الحرمان من مورد رزقه الأساسي.

كما أن هذه النسب تعد من النظام العام، فلا يجوز لأي جهة تجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها، وفي حال وقوع تجاوز في إجراءات الحجز، يحق للعامل أو الموظف المحجوز على راتبه رفع إشكال في التنفيذ أمام رئيس المحكمة المختصة، الذي يملك سلطة توقيف إجراءات التنفيذ المخالفة للقانون حماية لحقوقه المالية.

المطلب الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

شهد مفهوم الراتب تطورا ملحوظا رافقه تطور في آليات حمايته القانونية، ومن أهم القواعد القانونية المكرسة لحماية الأجور والمرتبات وملحقاتها، مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل يصدر عن الموظف بشأن كامل راتبه أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل أو الظروف التي تم فيها، حماية للطرف الضعيف في العلاقة الوظيفية، وضمانا لعدم حرمان الموظف من مصدر رزقه الأساسي، ولمعالجة هذا المبدأ، سيتم التطرق إلى مفهوم بطلان التنازل عن الراتب في الفرع الأول، ثم بيان التكريس القانوني لهذا المبدأ في التشريع الجزائري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم مبدأ بطلان التنازل عن الراتب

يعد الراتب الغاية الأساسية التي يسعى الموظف العمومي إلى الحصول عليها من خلال التحاقه بالوظيفة العامة، باعتباره المقابل المالي الذي يضمن له مواجهة مختلف متطلبات الحياة، فالراتب ليس مجرد مقابل للعمل، وإنما يعد عاملا أساسيا في توفير الطمأنينة للموظف، ودافعا لبذل الجهد والمحافظة على منصبه الوظيفي الذي يؤمن له ولأسرته حياة كريمة ومستقبلا مستقرا.

ومن غير المنطقي، بعد ما يتحمله الموظف من مسؤوليات وأعباء مهنية، أن يتنازل عن راتبه أو عن جزء منه، لذلك تدخل المشرع لإقرار حماية قانونية تحول دون إمكانية التصرف في هذا الحق المالي بما يضر بمصلحة الموظف[1].

---

[1] سليمان أحمية، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 22.

أولا: تعريف التنازل

يقصد بالتنازل عن الراتب تخلي الموظف عن حقه المالي المترتب له قانونا لفائدة شخص آخر، سواء تعلق الأمر بكامل الراتب أو بجزء منه، دون وجود سند قانوني يبرر ذلك.

ثانيا: موقف المشرع من التنازل عن الراتب

اعتبر المشرع الجزائري التنازل عن الحقوق المالية المرتبطة بالعمل باطلا، تأسيسا على أن الحقوق والواجبات الوظيفية لا يجوز التنازل عنها إلا في الحالات التي يجيزها القانون صراحة.

ويتجلى ذلك من خلال نص المادة 136 من قانون علاقات العمل، التي جاء فيها: «يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون»[1].

يستفاد من هذا النص أن أي اتفاق أو تصرف من شأنه المساس بالحقوق المالية المقررة للعامل أو الموظف يعد باطلا بقوة القانون، ولو تم برضاه، باعتبار أن قواعد حماية الأجر من النظام العام.

الفرع الثاني: التكريس القانوني لمبدأ بطلان التنازل عن الراتب

يطبق مبدأ بطلان التنازل عن الأجر في القانون الخاص، كما يمتد تطبيقه كذلك إلى القانون العام فيما يتعلق برواتب الموظفين العموميين، باعتبار أن الراتب يتمتع بذات الحماية القانونية المقررة للأجر.

أولا: في القانون الخاص

نصت المادة 90 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها»[2].

يتضح من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري حرص على حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو العامل، من خلال إضفاء الصفة الآمرة على قواعد حماية الأجر، بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو التحايل عليها خدمة لمصلحة الإدارة أو المستخدم.

---

[1] المادة 132 من القانون 11/90 المتضمن لعلاقات العمل، مصدر سابق.

[2] المادة 90 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مصدر سابق.

ويفهم من ذلك أن الراتب أو الأجر يعد حقا ثابتا مقابل العمل المؤدى، وأن أي تنازل يصدر عن الموظف بشأن هذا الحق يعد باطلا وعديم الأثر القانوني.

ثانيا: في القانون العام

رغم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص صراحة على بطلان التنازل عن الراتب، إلا أنه كرس هذا المبدأ بصورة ضمنية، من خلال إقراره بحق الموظف في تقاضي راتبه بعد أداء واجباته الوظيفية.

بالتالي، فإنه لا يعقل قانونا أن يمنح المشرع الموظف حقا ماليا محميا دستوريا وقانونيا، ثم يسمح له بالتنازل عنه بصورة تمس الغاية الاجتماعية التي تقرر من أجلها هذا الحق، الأمر الذي يجعل مبدأ بطلان التنازل عن الراتب من المبادئ المستقرة ضمنيا في مجال الوظيفة العمومية.

الخاتمة

الخاتمة:

تعد الوظيفة العمومية من أهم الدعائم التي يقوم عليها التنظيم الإداري الحديث، باعتبار أن الموظف العام يمثل المحور الأساسي في ضمان السير الحسن والمنتظم للمرافق العامة، إذ لا يمكن للإدارة العمومية أن تحقق أهدافها أو تؤدي خدماتها للمواطنين دون مورد بشري كفؤ يتمتع بالاستقرار المهني والضمانات القانونية الكافية.

من هذا المنطلق، أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة للحقوق المالية للموظف العام، من خلال إقرار جملة من الأحكام القانونية والتنظيمية التي تنظم الراتب والتعويضات والعلاوات والمنح المختلفة، باعتبارها الوسيلة الأساسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والمهني للموظف وتحفيزه على أداء مهامه بكفاءة وفعالية.

وقد تبين من خلال دراسة هذا موضوع الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري أن الراتب يشكل الحق المالي الأصلي والأساسي الذي يكتسبه الموظف بمجرد التحاقه بالوظيفة العمومية، غير أن هذا الراتب لم يعد في الواقع العملي كافيًا لتغطية المتطلبات المعيشية المتزايدة، الأمر الذي دفع المشرع إلى تدعيمه بمنظومة من التعويضات والعلاوات والمنح ذات الطبيعة المختلفة، سواء المرتبطة بالمردودية أو طبيعة المنصب أو المنطقة الجغرافية أو الأخطار المهنية ،أو الأعباء العائلية وغيرها من الامتيازات المالية التي تهدف إلى تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية للموظف العام.

كما أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري سعى إلى تنظيم هذه الحقوق من خلال العديد من القوانين والمراسيم، من خلال الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم الرئاسي رقم 07/304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، إضافة إلى مختلف النصوص التنظيمية المتعلقة بالتعويضات والمنح والحوافز المالية. غير أن كثرة النصوص القانونية وتعددها أفرز نوعًا من التشتت والغموض في بعض الأحكام التطبيقية، خاصة فيما يتعلق بشروط الاستفادة من بعض التعويضات وكيفيات احتسابها.

ومن خلال تحليل مختلف النصوص القانونية والاتجاهات الفقهية، أمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج يمكن إجمالها فيما يلي:

الخاتمة

1. لم يعد الراتب وحده كافيًا لمواجهة الأعباء المعيشية المتزايدة، رغم التعديلات التي مست الأجر الوطني الأدنى المضمون.
2. التعويضات والعلاوات أصبحت عنصرًا أساسيًا في السياسة التحفيزية داخل الوظيفة العمومية، لما لها من أثر مباشر على المردودية والرضا الوظيفي.
3. تعدد النصوص التنظيمية الخاصة بالتعويضات والمنح أدى إلى صعوبات عملية في التطبيق، وإلى تفاوت في الاستفادة بين مختلف القطاعات والأسلاك.
4. ما تزال بعض الحقوق المالية تخضع لسلطة الإدارة التقديرية، الأمر الذي قد يؤثر على مبدأ المساواة بين الموظفين العموميين.

واستنادًا إلى النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح جملة من التوصيات، من أبرزها:

1. إعادة تقييم الرواتب بما يتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية الحالية ومتطلبات المعيشة، حفاظًا على القدرة الشرائية للموظف العام.
2. توحيد الأحكام المتعلقة بالتعويضات والعلاوات ضمن إطار قانوني واضح ودقيق يحدد شروط الاستفادة منها وكيفيات منحها.
3. تعزيز مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين في الاستفادة من الامتيازات المالية، مع مراعاة طبيعة المهام والمخاطر المهنية والأداء الوظيفي.
4. ربط بعض الحوافز المالية بمستوى الكفاءة والمردودية المهنية بما يساهم في تحسين أداء المرفق العام وتحقيق الجودة في الخدمة العمومية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المصادر

الاتفاقيات:

1) الاتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1949، تاريخ اعتمادها في 24 سبتمبر 1952، المصادق عليها من طرف الجزائر في 19 أفريل 1962 بموجب المرسوم رقم 62-109، الجريدة الرسمية العدد 89، الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1962.

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

الدستور:

1) التعديل الدستوري 2020، الموافق عليه بموجب الاستفتاء الشعبي في نوفمبر 2020، أصدره رئيس الجمهورية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20، المؤرخ في 15 جمادي الأول عام 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020م، الجريدة الرسمية، رقم 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020م.

القوانين

1) القانون رقم 58/75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، عدد 78، الصادر في 1975.

2) القانون رقم 12/78 الصادر 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، بتاريخ 8 اوت 1978.

3) القانون رقم 83/13، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، عدد 28، الصادرة في 02/07/1983، المعدل والمتمم بالأمر 96/19 المؤرخ في 06/07/1996 الجريدة الرسمية، عدد ،42، بتاريخ 7/7/1996.

4) القانون رقم 83/11 المؤرخ في يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، تاريخ الصدور: 5 يوليو 1983.

5) القانون رقم: 90/11 المؤرخ في21/4/1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد17، الصادر في 25/4/1990.

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

7) قانون المالية التكميلي لسنة 2015 مؤرخ في 18 أوت 2015 يتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2015.

الأوامر:

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

2) الأمر 06/03 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم48، سنة 2006.

المراسيم:

المراسيم الرئاسية:

1) المرسوم الرئاسي رقم 07/304، الصادر بتاريخ 28/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 الصادرة في 30/09/2007.

2) المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 24 شعبان 1442 الموافق 7 أفريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، 14 أفريل 2021.

المراسيم التنفيذية:

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

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

3) المرسوم التنفيذي 93/130 حيث اختص المرسوم التنفيذي المؤرخ في 14 جوان 1993 بضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82/183 المؤرخ في 15/05/1982.

3) المرسوم التنفيذي 93/130 حيث اختص المرسوم التنفيذي المؤرخ في 14 جوان 1993 بضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المخصص للمنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82/183 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

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

5) المرسوم التنفيذي رقم 10/135، المؤرخ في 13/05/2010، يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية، العدد 32، بتاريخ 16/ماي/2010

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

4) المرسوم 21/461، المؤرخ في 08/02/2021، المتضمن إحداث منحة دراسية خاصة وتحديد شروط وكيفيات منحها، الجريدة الرسمية العدد 11، بتاريخ 12/02/2021.

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

6) المرسوم التنفيذي رقم 54/23 المؤرخ في 12 فبراير 2023، المعدل للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، سنة 2023.

7) المرسوم التنفيذي رقم 79/24 المؤرخ في 27 رجب عام 1445 الموافق 8 فبراير سنة 2024، والذي يحدد مبلغ المنح التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الموظفون والأعوان خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني وشروط منحها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 11.

المناشير:

1) المنشور الوزاري المشترك، المؤرخ في 12 فيفري 2012، يتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ثانيا: قائمة المراجع

أ-المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1) أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

2) أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

3) بطاش زوهير، **دليل تطبيقي حول الأجور**، برتي للنشر، الجزائر، 2017.

4) بطاهر امال، **النظام القانوني لحماية الاجور في القانون الجزائري**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013.

5) بوطبة مراد، **نظام الموظفين في القانون الجزائري**، دار هومة، الجزائر، 2008.

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

7) الدسوقي إبراهيم علي، **حماية الموظف العام إداريا**، دار النهضة العربية، مصر، 2006.

8) السيد عيد نايل، **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، مكتبة الفرابي، عمان، د.ت.ن.

9) الطماوي سليمان محمد، **الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة**، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1992.

10) الطيب سماتي، **التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد**، دار الهدى، الجزائر، 2008.

11) الطيب سماتي، **المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي**، ج 01، ط 01، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008.

12) عبد الرزاق السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني في التأمينات العينية والشخصية**، ج 10، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1970.

13) عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

14) محمد حسنين، **الوجيز في التأمينات الشخصية والعينية في القانون المدني الجزائري**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

15) منظمة العمل الدولية، **دستور منظمة العمل الدولية (الديباجة)**، جنيف، مكتب العمل الدولي، 2012.

16) هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة، الجزائر، 2010.

الرسائل والمذكرات الجامعية:

اطروحات الدكتوراه:

1) شوادر يمينة، **أحكام حقوق الامتياز في الفقه الإسلامي والقانون المدني – دراسة مقارنة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية تخصص أصول الفقه، كلية الحقوق الإسلامية قسم الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011/2010.

مذكرات الدراسات العليا:

1) جاب الله مريم، سدايرية عايدة، **حقوق الامتياز في القانون المدني الجزائري**، مذكرة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، 2007.

2) فلاح مارية، **دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات، قسنطينة، الجزائر، 2008/2007.

المقالات العلمية:

1) بخدة مهدي، "**الأجر الوطني الأدنى المضمون**"، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 06، 2017.

2) براهيمي نسيمة، "**مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني**"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 11، العدد 01، 2015.

3) بودربالة محمد، "**مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة**"، كلية الحقوق جامعة علي لونيسي البليدة 2، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 3، 2021.

4) رمضاوي سليمان، "**نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني – حالة موظفي قطاع الصحة**"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيض، العدد 4، ديسمبر 2017.

5) عبد القادر لخضر، عمام ريم، "**تأثير استحقاقات الموظفين على رضا الموظفين: دراسة حالة مديرية السكن والتجهيزات العمومية بالأغواط**"، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 5، العدد 1، 02/06/2019.

6) فيساح جلول، "**حق الموظف في الراتب ومبدأ المؤدى**"، مجلة آفاق للعلوم، جامعة خميس مليانة، العدد التاسع، 2017.

7) مرازقة عيسى، حدة متلف، "**علاوة المردودية كحافز لتحسين الأداء الأفراد**"، مجلة الإحياء، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الإسلامية، العدد 14، 2019.

المواقع الإلكترونية:

1) https://www.cnss.ma/ar/content/التعويضات-اليومية-عن-المرض، تم الاطلاع على الموقع يوم 18 ماي 2026 على الساعة 14:03.

2) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044071341

3) https://www.scribd.com/document/510709942/رفع-الحد-الادنى-للأجر-الوطني-المضمون تاريخ الاطلاع 17 ماي 2026 على الساعة 19:08.

ب-المراجع باللغة الأجنبية:

1) Essaid Taib, droit de la fonction publique, Algérie, Edition Distribution Houma, 2003.

2) Serge Salon et Jean Charles Savignac, fonction publique, Paris, Dalloz, 2 édition, Année 1976.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
مقدمة	أ – ج
الفصل الأول: تحديد الحقوق المالية للموظف العام	**4**
المبحث الأول: حق الموظف العام في الراتب	**5**
المطلب الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية	**5**
الفرع الأول: مفهوم الراتب	**5**
الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب	**8**
المطلب الثاني: كيفية حساب الراتب ودفعه	**12**
الفرع الأول: كيفية حساب الراتب	**12**
الفرع الثاني: كيفية دفع الراتب	**14**
المبحث الثاني: حق الموظف العام في التعويضات والعلاوات	**15**
المطلب الاول: التعويضات	**15**
الفرع الاول: تطور نظام التعويضات في التشريع الجزائري	**15**
الفرع الثاني: أنواع التعويضات	**18**
المطلب الثاني: العلاوات	**25**
الفرع الاول: مفهوم العلاوات	**26**

فهرس المحتويات

الفرع الثاني: أنواع العلاوات	27
الفصل الثاني: الحماية القانونية للحقوق المالية للموظف العام	34
المبحث الأول: القواعد الموضوعية لحماية حقوق الموظف المالية	35
المطلب الأول: قاعدة لا مرتب بدون عمل فعلي	35
الفرع الأول: مضمون قاعدة العمل المؤدى	35
الفرع الثاني: تكريس قاعدة العمل المؤدى	36
المطلب الثاني: قاعدة المساواة بين الموظفين	38
الفرع الأول: مضمون قاعدة " المساواة بين الموظفين " نظريا	38
الفرع الثاني: تطبيق قاعدة المساواة بين الجنسين	40
المطلب الثالث: قاعدة تقرير الحد الأدنى للراتب	42
الفرع الأول: مضمون قاعدة " الحد الأدنى للراتب"	42
الفرع الثاني: تطبيق قاعدة "الحد الأدنى للراتب"	47
المبحث الثاني: الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية للموظف	49
المطلب الأول: مبدأ امتياز المرتبات عن بقية الديون	49
الفرع الأول: طبيعة حق الامتياز	49
الفرع الثاني: مضمون مبدأ امتياز الراتب عن بقية الديون	52
المطلب الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب	53

فهرس المحتويات

الفرع الأول: معنى مبدأ عدم قابلية الحجز على الراتب	**54**
الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من المبدأ	**54**
المطلب الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الراتب	**56**
الفرع الأول: مفهوم مبدأ بطلان التنازل عن الراتب	**56**
الفرع الثاني: التكريس القانوني لمبدأ بطلان التنازل عن الراتب	**57**
الخاتمة	**55**
قائمة المصادر والمراجع	**59**
فهرس المحتويات	**66**

الملخص

الملخص:

تتناول هذه الدراسة موضوع الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، باعتبارها من أهم الضمانات القانونية التي تكفل استقرار الموظف العام وتساهم في ضمان السير الحسن والمنتظم للمرفق العام. فالوظيفة العمومية لا تقوم فقط على أداء الواجبات المهنية، وإنما تقابلها مجموعة من الحقوق التي أقرها المشرع لفائدة الموظف، وفي مقدمتها الحقوق المالية المتمثلة في الراتب والتعويضات والعلاوات والمنح المختلفة.

وقد نظم المشرع الجزائري هذه الحقوق من خلال الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى جانب جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية المكملة، لاسيما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمراسيم الرئاسية والتنفيذية المحددة للأجور والتعويضات والحد الأدنى للأجر الوطني المضمون.

كما هدفت الدراسة إلى إبراز مدى فعالية الحماية القانونية المقررة لهذه الحقوق، سواء من خلال القواعد الموضوعية المنظمة لها أو من خلال الضمانات القانونية المقررة لمنع أي مساس غير مشروع بها، وذلك في إطار تكريس الأمن الوظيفي وتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف العام.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري سعى إلى إرساء منظومة قانونية لحماية الحقوق المالية للموظف العام، غير أن التطبيق العملي يكشف عن وجود بعض النقائص المرتبطة بتشتت النصوص القانونية، وتفاوت الأنظمة التعويضية بين مختلف القطاعات، فضلاً عن محدودية بعض الأجور مقارنة بمتطلبات المعيشة وارتفاع تكاليف الحياة، الأمر الذي يستدعي مراجعة بعض الأحكام القانونية والتنظيمية بما يحقق حماية أكثر فعالية لهذه الحقوق.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام – الحقوق المالية – الراتب – التعويضات والعلاوات – الحماية القانونية – الوظيفة العمومية.

الملخص

Abstract:

This study examines the financial rights of public employees under Algerian legislation, considering them among the most important legal guarantees ensuring the stability of public servants and contributing to the proper functioning of public services. Public service is not limited to the performance of professional duties; it is also associated with a set of rights granted by the legislator, particularly financial rights such as salaries, allowances, compensations, and bonuses.

The Algerian legislator regulated these rights through Ordinance No. 06-03 concerning the General Statute of Public Service, in addition to several complementary legislative and regulatory texts, notably Law No. 90-11 relating to labor relations, as well as presidential and executive decrees governing salaries, compensations, and the guaranteed national minimum wage.

The study also aims to highlight the effectiveness of the legal protection granted to these rights, whether through substantive legal rules or through guarantees intended to prevent any unlawful infringement upon them, within the framework of ensuring job security and balancing the interests of public administration with the rights of public employees.

The study concludes that the Algerian legislator has attempted to establish a legal framework for the protection of public employees' financial rights. However, practical application reveals several shortcomings, particularly the fragmentation of legal texts, disparities in compensation systems among sectors, and the insufficiency of certain salaries in light of rising living costs. This calls for revising some legal and regulatory provisions in order to strengthen the protection of these rights.

Keywords:

Public employee – Financial rights – Salary – Compensation and bonuses – Legal protection – Public service.