

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة
كلية العلوم الحقوقية والعلوم السياسية
قسم الحقوق



تخصص: الوظيفة العامة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

نظام التقاعد في القانون الجزائري

تحت إشراف الدكتور:

♦ بوادي مصطفى

من إعداد الطالبة :

♦ مرابطي أمينة

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذة: د بدرى مباركة رئيساً

الأستاذ: د بوادي مصطفى مشرفا و مقررا

الأستاذة: د جعفري نعيمة عضوا مناقشا

الأستاذة: د مولاي ملياني دلال رئيساً

السنة الجامعية: 2017-2018 م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

"فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعهم من جوع و آمنهم من
خوف"

سورة قريش الآياتان 3، 4

"و قل اعملوا فسيري الله عملكم و رسوله و المؤمنون و ستردون
إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون"

سورة التوبة الآية 105

صَلَوةُ اللّٰهِ الْعَظِيْمِ



الإهدااء

إلى التي أفاضت علي بمحواتها و برحماتها، إلى من جعلته الجنة تحت أقدامها، إلى من يهتز لضرعها عرش الرحمن، إلى التي لم أستطع أن أوفي حقها مما قدمت لها حفظها الله أهي الغالية.

إلى من أفتني صحته و مهده في سبيل نجاحي والدي العزيز حفظه الله.

إلى خالاتي اللتان طالما قدموا لي النصائح في كل سبل الحياة.

إلى أخلي ما منعني الدنيا إخوتي عائشة و مروق.

إلى كل أصدقائي و زملائي منهم حليمة، فاطمة الزهراء، سهام، أسماء، سميرة.

إلى الكتاتيب محمد نذير، عبد الرؤوف، فاروق، زهرة، حليمة، سهيلة، خيروه.

إلى أخلي ما عندي و الذي طالما ساندني و أنذر الأشخاص عندي قاسم حمزة.

إلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد.

إلى كل من هم في ذاكرتي و لم تسعمهم ذاكرتي

الشُّكْرُ وَ التَّفْدِيرُ

أول ما أبدأ به الحمد و الشُّكْرُ لِلله عَزَّ وَ جَلَّ، الذي أنار دربي و يسر لي السبيل لإنجاز هذا العمل، و منعني الإرادة و العزيمة و الصبر، لإنماء المشوار الدراسي بخير و على خير.

ولا يسعني المقام إلا أن أعبر عن شكري و احترامي لدكتور و الأستاذ: "بوادي مصطفى" الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة، وعلى المجهودات التي بذلها من أجله، و النصائح و التوجيهات العظيمة، التي كان يضعها نصبه عيني و هو يتبع هذا البحث بكل اهتمام.

كما أتقدم بشكري إلى كل موظفي مكتبة العقوق و العلوم السياسية على تقديمهم يد العون في إنجاز هذا العمل وكل أساتذة العقوق، وأخيراً أدعوا الله سبحانه و تعالى أن يمتعكم كلكم بالصحة و العافية و أن يمنحكم الجزاء الأوفى جزاء لما تقدمون من جهد في سبيل نال العلم قد صدق رسول الله صلى الله عليه و سلم عندما قال :

"إِنَّمَا يَلْعَقُ الْمُؤْمِنَ مِنْ عَمَلِهِ وَ حَسَنَاتِهِ بَعْدَ مَوْتِهِ عِلْمًا عَلِمَهُ وَ نَشَرَهُ" .
كما لا يفوتنـي أن أقدر كل مجهود بذلـ، وكل يد ساهمـتـ أو محلـ
كلمة طيبة قيلـتـ في سبيل هذا العمل.



إن التطور والتقدم الذي شهدته العالم الحديث، جعل الإنسان يصارع ويسعى يومياً إلى توفير وسد حاجياته، كما يحق له اختيار عمله لكسب قوته مقابل أجر مناسب لضمان العيش والحياة كريمة.

ان العمل ضرورياً في حياة الإنسان، بحيث يشكل رقيه وازدهاره، إذ يسمح له بإظهار قدراته البدنية والفكرية وينحه مزايا في جميع مجالات الحياة "الاقتصادية والاجتماعية" بحيث يكون الغرض منه هو سد الحاجيات الأساسية ومتطلبات الحياة.

إلا أن حياة العامل تبقى غير مستقرة، إذ بمجرد زوال القدرة على العمل تنتهي قدرته على سد حاجياته، ومن هذا المنطلق تم إيجاد وسيلة في نظام الحماية الاستثنائية كحادث، أو عجز نهائى يوقفه عن العمل.

وعليه ظهرت فكرة نظام التقاعد التي تقوم على فلسفة قانونية مفادها أن العمل ضروري في حياة الفرد، غير أنه يحتاج في عمله على الراحة، وذالك لتحقيق التوازن بين القدرات على العمل وقابلية احتمال التعب، وإضافة غلى حقه توقفه عن النشاط أن يؤمن دخلاً تعويضياً¹.

مع بداية القرن العشرين شهد نظام التقاعد لحماية الأشخاص من المخاطر منها العجز والمرض والشيخوخة في الدول، بحيث يحق لكل فرد الحماية الاجتماعية، وبهذا أنشأت الأنظمة العامة للضمان والتأمين في دول العالم الثالث ذكر منها قانون التأمينات الاجتماعية وقانون التقاعد، الذي أدخلت عليه بعض التعديلات والمراسيم والأوامر وكلها متعلقة بالحماية الاجتماعية والتي تم العمل بها من سنة 1983 إلى غاية يومنا هذا فيما يخص القانون الجديد الذي عدل بعض الأحكام.

إن المنظومة الجديدة لنظام التقاعد الذي يسعى إلى ضمان الحقوق للموظفين سواء كانوا موظفين أو متقاعدين، يعتبر حق من حقوقهم، إذ شهد نظام التقاعد تطورات عديدة بدأت

¹ - د/لبيب السعيد، دراسة إسلامية في العمل والعمال والمكتبة الثقافية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1970، ص 117.

مرحلة الاستعمار الفرنسي إلى غاية الاستقلال "جهاز التقاعد المورث عن الفترة الاستعمارية" وذلك بتنوع الأنظمة وتباعين في المنهج والأداءات وتحصيل الاشتراكات.

أما في الجزائر فقد ارتبطت فكرة التقاعد بالتضحيات وكفاح المريض الذي قام به العمال ضد أصحاب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل استفادتهم من الضمان الاجتماعي والتقاعد، حيث قام الاحتلال الفرنسي معتمدا في تأجيل تطبيق قوانين التقاعد المصادق عليها سنة 1949 في الجزائر، وقد أهملت المبادئ الأساسية التي تقوم عليها نظام التقاعد وهي العدل في التضامن بين المؤمنين به، وبعد الاستقلال فقد تميز جهاز التقاعد بتنوع النظم وشدة التعقيد في تحصيل الاشتراكات، في مختلف النشاطات مما دفع الحكومة الجزائرية إلى اتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم الجهاز المنظومة الضمان الاجتماعي، غير أنه في ضل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما إنها تحرض منظومة على تغطية العامل الجزائري وضمان حقوقه التقاعدية، وقد عرف نظام التقاعد تعديلات عديدة "قانون 12/83 المعدل والمتمم".

وعليه فإن الغاية من هذا البحث هو إبراز نظام التقاعد وتوضيحه وإبعاد الستار عن القوانين التي تحكمه رغم الصعوبات التي مر بها، فتن المدافع من هذه الدراسة يمكن خاصة في إبراز الإطار القانوني لنظام التقاعد في الجزائر، ومعرفة تأثيره على العلاقة الوظيفية، وفضلا على ذلك فإن المشروع الجزائري ضبط نظام التقاعد تحقيقا للمصلحة العامة، واحتمنا دراسة هذا الموضوع كونه من المواضيع الساخنة والمطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية نتيجة للتغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها الفرد والمجتمع معا هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى رغبتنا الذاتية في معالجة موضوع التقاعد وإعطائه القدر اللازم من الاهتمام الخاص لما له من أهمية بالغة بالنسبة للأفراد¹.

¹ - القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02/07/1983، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في 05/07/1983، ص 1804.

1- ان دراسة هذا الموضوع يدفعنا الأمر رقم 06 / 03، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

إلى الأخذ بالمنهج القانوني، من خلال استقاء النصوص القانونية وتحليلها، وكذا المنهج التاريخي كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

2- بالأمر رقم 06 / 03، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

الا أنه واجهتنا خلال إنجاز هذه المذكرة بعض العرقل والصعوبات، ولعل أبرز مشكلة واجهتنا في إعداد هذا العمل المتواضع هي ندرة المراجع المتخصصة في الموضوع، وكذا مشكل ضيق الوقت الذي كان غير كافٍ في إعداد مذكرة التخرج مستوفية لكل الشروط العلمية والقانونية وضبطها نظريا.

وعليه سنقوم بطرح الإشكاليات التالية:

◆ فيما يمثل الإطار القانوني لنظام التقاعد؟

◆ وما هي أهم التعديلات الواردة عليه؟

وللإجابة عن الإشكال المطروح آنفا، فقد قسمنا هذا البحث إلى فصلين أساسين، حيث تناولنا في الفصل الأول، الإطار المفاهيمي لنظم التقاعد في حين تطرقنا إلى النظام القانوني الذي يحكم التقاعد في الجزائر، ضمن الفصل الثاني.

الفصل الأول

الإطار المعاصر لنظام التقاعد

تمهيد:

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة التي تتدخل في صيغتها مع غيرها من العلوم الأخرى منها: العلوم القانونية والاقتصادية والمالية، لهذا فإن التقاعد يعد وسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية كالعجز أو الشيخوخة أو الوفاة، كما يعد من الأنظمة القانونية العامة كونه يمثل المصلحة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد.

كما يعد نظام التقاعد الأنظمة المتميزة شكلاً ومضموناً من حيث الشكل: فإن شروط الانخراط في هذا النظام تعد إجبارية في أغلب الدول، أما من حيث المضمون فيتميز بتطور تاريخي و خاصة التطور التاريخي الذي عرفه القانون الجزائري، وما يتميز به من مفاهيم وأهداف اقتصادية وسياسية وما يترتب عنه من آثار وشروط، إضافة إلى شكليات أخرى.

وعليه ستنتطرق ضمن هذه الدراسة إلى التطور التاريخي لنظام التقاعد وتميزه عن الحالات المشابهة له (المبحث الأول)، وكذلك شروط الإحالة على التقاعد (المبحث الثاني).

المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد وقيمه عن الحالات المماثلة له

تداخلت التطورات المتعلقة بالتقاعد من خلال الأزمنة والعصور بحيث كل منهم يقتصر على نمط يقوم عليه فيما يخص التقاعد، وهذا فقد مر بتطورات عديدة وخاصة بالنسبة للقانون الجزائري بحيث ستنحصر في البداية على التطور التاريخي الذي شهد العالم، ثم بالنسبة للقانون الجزائري وقيمه عن بعض الحالات المماثلة له وعرض أهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع.

المطلب الأول: نبذة تاريخية لنظام التقاعد وتطوره بالنسبة للقانون الجزائري

ترجع الأصول الأولى للتقاعد (Retraite)، إلى عهد البابليين والصين واليونان، بحيث كانوا يعتمدون على طابع التفويض الإلهي أو الغير مباشر، وذلك لأن المجتمعات في الزمن القديم كانوا يهتمون بمساعدة الفقراء والمحاجين لنيل رضا الآلهة وهذا يعني أنهم كانوا على طابع ديني.¹

وفي زمن الدولة الإسلامية خاصة في عهد الخلفاء الراشدين وعلى رأسهم الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه)، بحيث كان مرتبهم دوري ومنتظم فيما يخص الراتب التقاعد الذي كان يقوم في بادئ الأمر على المغاربين وعائلياتهم، ثم قرر معاش ليوزع على الفقراء والمحاجين والمساكين وذوي الاحتياجات سواء كانوا مسلمين أو غيرهم من بيت المال.²

بعد ظهور القوانين الوضعية وكان أول مصلح اجتماعي تحدث عن هذا الأمر، من خلال وضعه لقانون يحمي هؤلاء المحاجين والفقراء والأرامل، هو العالمة فينيس (Venus)، وكان الغرض من وضع هذا القانون هو تحسين الأمور، وإحلال نظام اجتماعي تسيره الدولة في محل العطاءات والصدقات التي تقدم من قبل أشخاص عامة (فردية)، وقد طبق هذا النظام في بعض الدول بحيث كانت الأولوية في نظام التقاعد الخاص بهم حسب قانون الوضع الاجتماعي هم موظفو الدولة وعلى رأسهم العسكريون وذلك للاتصال المباشر بالسلطة، وهؤلاء كانوا أول المستفيدن.³

¹ - حسين جعيج عوایدی، *النظام القانوني للتقاعد في الجزائر*، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 13.

² - لبيب السعيد، المرجع السابق، ص 118.

³ - حسين جعيج عوایدی، المرجع السابق، ص 5.

هذا وقد ظهرت نظم التأمينات الاجتماعية في ألمانيا في أواخر القرن التاسع عشر وذلك من خلال محاولة المستشار الألماني "بسمارك"، الذي كان هدفه هو جذب الطبقة العاملة، وعدم انضمامها للمبادئ الاشتراكية، وقد كانت جهود بسمارك هو العمل على تحسين أوضاع هذه الطبقة وذلك بمنحها بعض الامتيازات الاجتماعية التي تساعد على التخفيف في المخاطر الاجتماعية، وهذا الصدد ظهرت ثلاث تشريعات متتالية فيما يخص التأمين الاجتماعي بمختلف أنواعه، حيث صدر الأول في عام 1883 خاص بالتأمين ضد المرض، والثاني في عام 1884 خاص بالتأمين ضد حوادث العمل والثالث في عام 1889 خاص بالتأمين ضد مخاطر العجز والشيخوخة.¹.

وبناء على ذلك، جمعت هذه التشريعات في قانون واحد يسعى بالتأمينات الاجتماعية، وقد أضيفت إليه تقنيات أخرى، منها صدور قانون التأمين ضد الوفاة في عام 1931، وقانون التأمين ضد البطالة في عام 1929²، ثم عدلت هذه القوانين في نظام شامل للضمان الاجتماعي صدر في عام 1957 والآخر صدر في 1968. ولعل أبرز هذين القانونين، قانون التقاعد الذي حدد السن التي يموجبها يكون للشخص حق التقاعد بالنسبة للرجال (65) سنة أما النساء (60) سنة وقد ربطها بشروط أخرى كالمدة الفعلية ودفع الاشتراكات.³

كان في فرنسا في عهدها الملكي السابق للثورة الفرنسية نظام تقاعد متغير حيث كان الملك يمثل السلطة دون غيره في مملكته حسب إرادته ورغباته فيما يخص توزيع الرواتب التقاعدية للمقربين في حاشيته ومنع الموظف والعامل البسيط منها.

وقد كانت أهمية نظام الحماية الاجتماعية ونظام التقاعد بالنسبة للفرنسيين كبيرة، حيث يعود اهتمامهم بها عائد على وجه الخصوص إلى ثلاثة قرون مضت، إذ عرف نظام للحيطة

¹ - د. محمد حسن قاسم، *قانون التأمين الاجتماعي*، دارة الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الإسكندرية، مصر 2003، ص 18.

² - المرجع نفسه، ص 19.

³ - بودواية محمد، *التقاعد في الجزائر*، مذكرة لنييل شهادة الماستر، جامعة د. طاهر مولاي سعيدة 2014-2015، ص 4.

الاجتماعية في عام 1776 ثم في عام 1831 ثم أنشأت لصالح العجزة من العسكريين نظام خاص تقاعد خاص به، وقد صدر أيضاً أمر في سنة 1945 يتضمن إنشاء الضمان الاجتماعي هدفه تغطية الأخطار مهما كانت طبيعتها لكن غرضه إقامة نظام وحيد وإجباري.

غير أن فرنسا تأثرت بالتشريعات الألمانية السابقة، إذ صدر قانون 9 أبريل 1889 يقوم على مبدأ المسؤولية الموضوعية بحيث لا يقوم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل لتقرير حقه في التعويض بعدي عدم إلزامية إثبات خطاً و الواقع أن فرنسا اقتربت أكثر من النظام الألماني خاصة بعدما استرجعت فرنسا إقليم الألزاس واللورين من ألمانيا، غير أنهم لم يتمكنوا من سلب حقوق العمال هذا الإقليمين الذين كانوا تابعين للاحتلال الألماني فيما يخص التأمينات الاجتماعية، مما اضطر المشرع الفرنسي من تعميم التأمينات الاجتماعية ونظام التقاعد عند الشيخوخة أو العجز وعليه صدر ذلك القانون في 05 أبريل 1928 وبعد صدر قانون آخر في عام 30 أبريل 1930، وقد عمم الضمان الاجتماعي في كافة المجالات الأخرى، وقد شهد هذا النظام تطويراً ملحوظاً في مجال تطبيقه وتنظيمه فبمجرد استقلال فرنسا عن ألمانيا قامت فرنسا بإصلاح نظامها والغرض منه هو تطوير الحماية الاجتماعية وقد اتسع نطاق تطبيقها وتقديم اقتصادها¹.

عرفت إنجلترا مصلحين اجتماعيين كل من "قانون بايكلي" و"شارل بوت" نظام التقاعد الخاص بها، وقد عرفت أيضاً نظام المعاشات الخاصة بها، حيث صدر في هذا المجال قانون المعاش في سنة 1834 يقضي باقتطاع 2,5 % في رواتب الموظفين وهذه المبالغ التي تتم اقتطاعها، ثم صدر قانون 1859 الذي تم من خلاله الأخذ بعدي المعاش دون خصم من الراتب إلى غاية صدور قانون 1908، حيث أنشئ صندوق الإعانة ضد الشيخوخة².

¹ - د/ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 20.

² - د/ مصطفى أحمد أبو عمرو، **الأسس العامة للضمان الاجتماعي**، الطبعة الأولى، منشورات الخلوي الحقوقية، لبنان، بيروت، 201، ص 26.

بالإضافة إلى أن إنجلترا أنشأت صناديق أهلية خاصة بالعمال في بعض المشاريع يشترك في تمويلها العمال وأصحاب العمل وما زالت بريطانيا إلى يومنا هذا تطبق نظام التقاعد الخاص بها دون أن ننسى بعض التعديلات والتغييرات¹.

أما مصر فقد تأخر ظهورهم نظم التأمينات الاجتماعية وسببها يرجع إلى تأخر الحركة العمالية بها، وعليه مرت بعدة مراحل ويمكن تقسيمها إلى مراحلتين وهما:

المرحلة الأولى وهي العهد الملكي، أما المرحلة الثانية وهي العهد الجمهوري ففي العهد الملكي كان القانون شامل للتأمين الاجتماعي، إذ يلاحظ على هذا أنه يقدر العامل تقديرًا جزافيا²، وعليه صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي في مصر بتاريخ 31 أكتوبر 1955 يختص في إنشاء صندوق التأمين والإدخال للعمال، والتأمين عن إصابات العمل، وقد تم تعديل هذا القانون بقانون آخر رقم 143 لسنة 1961 حيث تم فيه استبدال التعويض الذي يدفع للعامل دفعات واحدة، وقرر تعويضه بنظام المعاش الذي يدفع للعامل دفعات واحدة، وقرر تعويضه بنظام المعاش الذي يدفع بصفة دورية مستمرة ومن أهم ما جاء به قانون 1964 الذي صدر بعد ذلك، إضافة إلى جانب معاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والوفاة فعات أخرى من العمال التي يحققها القوانين المعاشات ونظام التأمينات الاجتماعية المعمول بها في القطاع الحكومي³.

أما الجزائر، نجد أن نظام التقاعد مر بتطورات تاريخية عديدة، يمكن اختصارها على النحو الآتي:

الفرع الأول: المرحلة الاستعمارية إلى غاية الاستقلال

لقد كان الشعب الجزائري في حالة استبداد لا يحمد عقباها وخاصة العمال، حيث أن الاحتلال الفرنسي أوهم العمال الجزائريين بضمان حقوقهم في الضمان الاجتماعي وحرمانهم وممتلكاتهم، غير أن الاحتلال كان متحكم كل الإحكام في الممتلكات العامة والخاصة والامتيازات

¹ - حسين جعيج عوادي، المرجع السابق، ص 16-18.

² - بودواية محمد، مرجع سابق، ص 65.

³ - د/مصطففي أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 31-37.

واستولوا على فئة العمال وغيرها في الفئات، إضافة إلى الأنظمة الخاصة بالتقاعد في مجال القطاع الخاص وكذا في المناجم والمهن الحرة¹.

حيث كان الاحتلال الفرنسي يطبق نظامه المبثق عن الثورة الفرنسية في الجزائر، وكان نظامها نفسه مطبق على موظفي الدولة في 1869 على الموظفين الفرنسيين العاملين في الجزائر غير أنه يستفيد منه بعض الجزائريين الموظفين في الإدارة الفرنسية، وقد طبقت فرنسا نظام الضمان الاجتماعي الخاص بها في الجزائر بقانون 1919/09/52، وقد دخل حيز التنفيذ في 01 جانفي 1921 وقد قاموا بإدخال تعديلات كثيرة².

نظرا للضغوطات التي مرت بها الجزائر وتحركات طبقتها العاملة سنوات 1947، 1948، 1949 في مرحلة التجنيد والنضال في الحركة التحريرية الوطنية، حيث أن الجزائر مرت بضغوطات غير أنه بتسجيل مناقشة بموجب نظام الضمان الاجتماعي و التقاعد وذلك في 1949³.

ومن خلال هذا التاريخ تم إصدار قرارات تقضى بإنشاء صناديق مختلفة للتقاعد وأهمها:

- الصندوق العام للتقاعد (CGR) يشمل الموظفين والمستخدمين وشبيه العسكريين سنة 1949.
- صندوق خاص بعمال المناجم (CARPDMA) خصص للعمال والتقنيين وكذلك تم تأسيس صندوق للتأمين على الشيغوخة سنة 1954/06/24⁴.

كذلك أسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30. معنى أصحاب المهن الحرة وغيرها من المهن للعمال الغير أجراء، إضافة إلى القوانين المنشأة بمقتضى اتفاقيات وقرارات وطبقت هذه الأنظمة في الجزائر، سنة 1951 للاستفادة بمعاش تعويض لأغلبية العمال⁵.

¹ - حسين جيوج عوادي، المرجع السابق، ص 23.

² - بودواية محمد، المرجع السابق، ص 7-8.

³ - المرجع نفسه، ص 8.

⁴ - حسين جيوج عوادي، المرجع السابق، ص 60.

⁵ - مكي سهيل، نظام التقاعد في الجزائر كآلية لحماية المورد البشري، مذكرة تخرج ليل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، النعامة، 2013/2015، ص 62-63.

الفرع الثاني: مرحلة الاستقلال 1962 إلى 1983:

رغم الاستقلال إلا أن الجزائر لا استمرت العمل بالتشريع الفرنسي طبقاً للقانون 1571/62، حيث صدور أمر جديد وأصبح للجزائر تشريعها الخاص بها، المتضمن إعادة إصلاح مختلف الأنظمة وإنشاء صناديق جهوية ويمكن تحديدها في 03 ولايات وهرن، الجزائر، قسنطينة. وهذه الفترة ظهرت فيها أشكال وأنظمة كثيرة، غير أنها لم تكن متباعدة على جميع العمال.¹

وعليه تم توحيد النظام سنة 1984 وستنطرب إلى فيما يلي:

1) **نظام تقاعد المناجم:** ويختص هذا النظام على الامتيازات الممنوحة للعمال المستفيدين في المعاش ومن الشروط المطلوبة للحصول على المعاش وهو بلوغ 55 سنة إلا أنها خفضت إلى 50 سنة.

2) **نظام التقاعد العام الغير فلاحي:** بعد إنشاء الصندوق العام للتقاعد وظهور نظام الشيخوخة، أصبح نظام التقاعد يعمل به في سنة 1953، ومن شروطه هو أن يبلغ العامل 60 سنة مع خدمة فعالية لا تقل عن 10 سنوات، ويستفيد من المعاش التقاعدي السنوي، إضافة إلى الأنظمة الأخرى نذكر منها: نظام تقاعد الحركة الجزائرية للكهرباء والغاز.

3) **النظام الفلاحي:** بعد إنشاء الصندوق التعاوني الفلاحي، والذي كان الاشتراك فيه اختياري مع موافقة المجلس الإداري له، حيث كانت مدة المساهمة فيه 05 سنوات.

الفرع الثالث: الفترة من 1983 إلى يومنا هذا:

لقد عرفت هذه المرحلة تطورات عديدة وتغيرات كثيرة وهامة في جميع الميادين، خاصة في مجال التأمين والضمان الاجتماعي، وتعد هذه المرحلة كعمل أولي وتحضيري حيث أنها تهدف إلى ترسیخ العدالة الاجتماعية، غير أن هذا النظام عرف بعض العيوب وضعف إمكاناته ولتصحيح وتحسين الظروف المادية والمعنوية، ولذلك ظهرت تشريعات في عام 1983 بعض القوانين:

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01، الصادرة باللغة الفرنسية في 11/01/1962، ص 18.

- قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.
- قانون التقاعد 12/83 المتعلق بالتقاعد، غير أن هذا القانون هو محل دراستنا بحيث يعتبر نظام التقاعد الحالي في الجزائر من أحسن الأنظمة المعمول بها في الدول الأخرى، حيث تم توحيد الأنظمة في نظام واحد وهو نظام التقاعد رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتكم بمرسوم رقم 18/96 المؤرخ 06 جويلية 1996 بمرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997.
- القانون 99/03 المؤرخ في 22 مارس 1999²، غير أن هذا النظام أصبح العمل به في 01 جانفي 1984.³

وعليه فقد تم تعديل هذا القانون 12/83 الذي تضمنه العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانونية رقم 16-15 المؤرخ في 01 جانفي 2017 المتعلق بالتقاعد، والذي عدل القانون سابق الذكر والذي جاء في مادته الثانية التي تعدل و تتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83، بحيث توقف المادة الثانية (02) على أن يستفيد كل عامل (ة) في معاش التقاعد على أساس شرطين وهما بلوغ السن القانونية وهي 60 سنة على الأقل غير أنه يحق للمرأة العاملة ابتداء من السن 55 سنة، شرط قضاء مدة 15 سنة من العمل على الأقل، وقد تحدثت على أنه يحق للعامل خلال مدة على الأقل سبع سنوات ونصف من الاستفادة، ومن معاش التقاعد مع دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي.⁴

¹ - قانون رقم 11/83، مورخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتكم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

² - قانون رقم 12/83 المعدل والمتكم، المرجع السابق.

³ - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية ط2، الجزائر، 1994.

⁴ - الأمر رقم 16/15 المؤرخ في 01 جانفي 2017، والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتكم، الجريدة الرسمية.

المطلب الثاني: تعريف التقاعد أهدافه والآثار المترتبة عنه.

الفرع الأول: تعريف التقاعد

رغم الدراسات التي تختص بمفهوم التقاعد، والسبب في ذلك كونه لم يكن معروفاً، مما أدى ذلك إلى البحث لإعطاء مفهومه سواءً اصطلاحياً أو لغوياً، ونذكر في هذا المجال الأستاذ عبيدي بقوله "الفرد الذي عمل فترة في حياته في القطاع الحكومي وعز منه هو الحصول على معاش التقاعد" ، كما عرفه أيضاً على أنه هو الشخص الذي يعمل في قطاع تابع للدولة وذلك مقابل آخر أنه يحق للعامل أن يطالب بحصوله على القاعد خلال السنوات المحددة والنسبة المحددة¹، إما اختياري أو إجباري أو حصول له حادث أدى إلى عجزه على ممارسته عمله وذلك مقابل استفادته في التأمين الاجتماعي و هذا ما يجعل العامل يبذل مجهوداته فيما يخص وظيفته وأعماله².

كما عرفه الأستاذ أهمية سليمان "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"³.

كما عرفه الأستاذ "عط الله بوجميدة" بأنه "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الغدارة متى بلغ سن معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"⁴.

وقد عرفه كذلك طومسون المتلاعند بأنه "كل من ترك وظيفته سواءً إجبارياً بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختيارياً بسبب ظروفه الصحية، وهذا يعرف لنا أن المتلاعند هو الذي يبلغ من العمر 60 سنة أثناء تأديته لوظيفته.

¹ - مكي سهيل، المرجع السابق، ص 59.

² - أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 340.

³ - حسيبة بابا عربي، لويزة تلي، نظام التقاعد في الجزائر كآلية (عواید العامل)، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة تقني سامي في: تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، عين البيضاء ورقلة، 2008/2011، ص 13.

⁴ - حسين جعیج عوایدی، المرجع السابق، ص 30.

وقد عرفه المشرع الجزائري في القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، على انه: "نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل 60 سنة كاملة، مقابل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة للمرأة العاملة".¹

وعليه فالتقاعد لغة: هو مصدر الفعل "قعد"، وجاء في المعجم الوسيط و يعني تقاعد الموظف عن العمل، والمصطلح اللاتيني يعني " فعل الانسحاب" وباللغة الفرنسية "Retraite".

أما التعريف الاصطلاحي: هو نظام الاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد المخاطر، المرض، الشيخوخة، العجز، الوفاة، مقابل دفع أقساط التأمين.²

و "كل من ترك وظيفته سواء إجبارياً بسبب بلوغ سن التقاعد أو اختيارياً بسبب ظروف صحية".³

التقاعد في معناه يذهب إلى الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها، لتأمين لهم المعاش عند العزل من الخدمة بعد مدة، شريطة أن يدفعوا خلالها أقساط من أجراهم كاشتراكات في الصناديق التقاعدية، على أن تكون مقدار الاشتراكات المناسبة مع راتب الشخص بحد ذاته إلى أن المعاش لا يفيد معنى التقاعد، إلا أن هذا الأخير والصيغة القانونية لخصائص محددة وشروط معينة تؤدي إلى إنهاء علاقة التوظيف في حين أن المعاش هو مبلغ المنحة التي يتلقاها التقاعد.

الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:

يعد نظام التقاعد جهاز ذو طابع اجتماعي فقد روعي فيه ثلاط (03) أهداف:

¹ - قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28، المرجع السابق.

² - حسين جعجع عوادين المرجع السابق، ص 24

³ - نفس المرجع، ص 25

العدالة:

يساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعي بما يبيده من استقرار في نفوس المستفيدين لأن المؤمن له يحصل على مقابل مادي يسمى "منحة التقاعد"، بعد مساهمته بجزء من راتب لحساب هذه المنحة ودفع حقوق الاشتراكات.¹

الإنصاف:

هو مبدأ التوزيع في نطاق التقاعد يضمن للأجيال مردوداً مماثلاً، بمعنى إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والمعاقدة، مما يعني أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب أن لا يفصل جيل عن جيل.

الاستمرارية:

نظام التقاعد يدوم لسنوات عديدة، ويتوافر في أي لحظة على رؤية واضحة لحماية الموظف وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وأولاده، نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر في حاضره ومستقبله.²

الفرع الثالث: آثار نظام التقاعد:

ستنطرب إليها من خلال خصائص متعددة وتمثلة في أربعة جوانب منها: الجانب الاجتماعي والجانب السياسي والجانب الاقتصادي والجانب الصحي والجانب النفسي.

أ- الجانب الاجتماعي:

بعد حصول الموظف على التقاعد ينقطع عن علاقته المهنية والموظفين، بحيث يعتبر نظام التقاعد له أهمية كبيرة، فبمجرد إحالة موظف إلى التقاعد يتم اختيار شخص مؤهل للخدمة وبها يتم القضاء على البطالة، وعليه فالجانب الاجتماعي للتقاعد له آثار وهي:

¹ - حسين جعبيجع عوايدى، المرجع السابق، ص 30

² - المرجع نفسه، ص 34.

- يؤدي إلى ظهور فئة اجتماعية من التقاعدين الشيوخ إلى أن تصبح طبقة اجتماعية متميزة ومؤثرة على بعض الجوانب.

- ينشأ على الساحة الاجتماعية نظام فكري بين الجيل القديم والجيل الجديد¹.

ب- الجانب السياسي:

ويقوم هذا الجانب على حماية الأشخاص المسنين في نظام التقاعد وتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة وخاصة تدعيم المسؤولية.

ج- الجانب الاقتصادي:

أصبح الراتب التقاعدي أساس محور النظريات والدراسات الاقتصادية، حيث أن راتب التقاعد يرتبط بالأجور، حيث أن مستوى الأجر يؤثر على طبيعة الوسط وخاصة مستوى الحاجيات وذلك فيما يخص كبار السن فهو الأكثر حاجة إليه لزيادة حاجياتهم.

د- الجانب الصحي

مجرد إحالة موظف على التقاعد يعني إحالته على أساس تأثر بنيته الجسمية وكذلك تأثره نفسياً وهذا ما يؤدي إلى نقص النشاط وذلك ينعكس على صحته ونفسيته².

هـ- الجانب النفسي:

إن إحالة الموظف على التقاعد، يؤثر ذلك على نفسيته بحيث يعبرها الباحثين بأنها ثانية مرحلة يمر بها الشخص في حياته بعد المراهقة، فهي تولد بدورها مشاعر الكآبة والشعور بالتهميش، وبذلك يؤثر على صحتهم نتيجة تغير برامجهم من موظف إلى متلاعِد³.

¹ - حسين جعيج عوايدى، المرجع السابق، ص 36

² - بودوابة محمد، المرجع السابق، ص 40.

³ - مكي سهيل، المرجع السابق، ص ص 56-58.

المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المماثلة له.

يعتبر نظام التقاعد نظام اختياري بمعنى يحق للعامل طلب التقاعد وعليه بحد كذاك الاستقالة لها طابع اختياري، بحيث يحق لكلتا الحالتين الإمكانية من تقديم الطلب سواء التقاعد أو الاستقالة فهل يمكن أن تعتبر التقاعد نوع من الاستقالة؟

ومن مضمون آخر إذا كان له إمكانية في وضع حد للعلاقة الوظيفية بين صاحب العمل والعامل، وفهنا نطرح الإشكال هل يعتبر إحالة على التقاعد أم تسرير؟

من خلال هذه الإشكالات المطروحة والتساؤلات، كما نذهب إلى التمييز بين التقاعد مع غير من الحالات الخاصة (الاستقالة و التسرير).

الفرع الأول: تمييز التقاعد عن الاستقالة

الاستقالة: تعتبر الاستقالة على أنها إنهاء علاقة العمل بإدارة العامل كما أنها حق من حقوق المعترف بها في عدة قوانين وأحكام قضائية¹، حيث يحق للعامل بتقديم طلب للإدارة بفسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات المفروضة عليه والواجب له احترامها، حيث أن المشرع الجزائري لم يكتفي يجعلها حالة من الحالات القانونية لإنها علاقه العمل في المادة 66 فقرة 3 من القانون رقم 12/78².

بل أقر في المادة 68 من القانون 11/90 على أنها "الاستقالة حق معترف به للعامل"، بمعنى له حق بتقديمه استقالته الكتائية ما دام راغبا فيها و عليه فإن العامل يغادر بعد مهلة من إشعاره³.

والاستقالة لها معنى آخر أن العامل يمارس عمله ممارسة مقيدة، ومن أهم القيود الواردة على حق الاستقالة هي وجوب الفصل بين مهلة تاريخ إعلان الرغبة وتاريخ بداية سريان الاستقالة، ومن الناحية الشكلية والموضوعية وفق ما نص عليه القانون السابق وبعض الاتفاقيات، وعليه فإن

¹ - أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 336-338.

² - القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري، المؤرخ في 08 أوت 1978، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 38 المادة 66، ص 724.

³ - مكي سهيل، المرجع السابق، ص ص 54-55.

كل من التقاعد والاستقالة لها نقاط تشابه، بحيث كلا هما نهاية للعلاقة العلمية والوظيفية حيث أن العامل هنا ينهي علاقته بالعمل، ونهاية كل منهما تكون واحدة، والاستقالة لا يكون لها قبول إلا إذا قبلتها الإدارة صاحبة الحق في التعيين، كما لهما كذلك نقاط اختلاف بحيث يعتبر التقاعد نهاية طبيعية للموظف، أما الاستقالة ف تكون من طلب الموظف¹، وكذلك الاستقالة يقوم فيها الموظف بالطلب، لكن حتى تقوم الإدارة المعنية بقبول الطلب أو رفضه خلال مدة معينة، أما التقاعد يكون اختياري لكن وفق إرادة الموظف².

الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن التسرير الغير تأديبي:

يعتبر كلا من التسرير الغير تأديبي والتقاعد صورتان متشابهتان في إنهاء علاقة العمل، بحيث لا يكون للعامل إرادة في إنهاء علاقته الوظيفية، بحيث يعتبر التسرير الغير تأديبي هو انتهاء علاقة الموظف بالإدارة نتيجة تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، معنى لا يكون للموظف دور في إحالته من الوظيفة وكذلك التقاعد هنا تكون الإحالة تلقائيا من طرف الإدارة، وعليه فإن التمييز بينهما صعب إلا أن التشريعات قامت بالفصل في الموضوع بحيث يعتبر التقاعد ضمن إطار حالات التأديب والتسرير الغير تأديبي، غير أن المشرع الجزائري لم يدرج ضمن السياسي في عام 1978 الإحالة التلقائية للتقاعد ضمن العقوبات التأديبية ولقد ألغى العزل، وعليه نستنتج ما يلي:

أ- يمكن إعادة من سرح تأديبي (المفصل) إلى مرفقه إذا احتاج إليه و إعادة إدماجه، أما التقاعد لا يمكن إرجاعه إلى عمله الأصلي.

ب- يستفيد التقاعد من المعاش بسبب سنوات الخدمة الفعلية له، غير أنه لا يمكن جمع بين الراتب التقاعدي وراتب وظيفة أخرى، أما المسرح غير التأديبي، فيقبض تعويض نتيجة فصله ويمكنه أيضا الحصول على راتب آخر للتعويض.

¹ - قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990، المعدل والتمم الفقرة 08، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص 56.

² - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسي والجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014، ص 361-362.

ت-التسرير يكون نتيجة (ال فعل) بسبب اقتصادي أو شخصي، أما التقاعد يكون بنتيجة غالبية بطلب من الموظف أو نهاية طبيعية¹.

المبحث الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.

فيما مضى لم تكن الحالة البيولوجية تراعي علاقة العامل في عمله، بحيث كان يمارس عمله دون انقطاع إلى غاية إصابته بحادث عمل أو الشيخوخة أو مرض يمنعه من ممارسة عمله بشكل طبيعي، فبمجرد انقطاعه عن عمله يقومون بتسريره من وظيفته دون تعويض أو مكافأة، لكن لم يبقى الأمر على حاله فبعدما ظهرت أنظمة التأمينات الاجتماعية سنت لنا قوانين التقاعد بحيث تراعي من خلالها مصلحة الطرفين، والتي جاءت بوسائل وشروط إلزامية يحترمها كلاهما للاستفادة من شرط السن، للمحافظة على صحة وراحة العامل وعلى مصلحة المرفق، وكذا شرطي مدة الخدمة الفعلية والاشتراكات للمساهمة في تمويل النظام المختص بها².

المطلب الأول: وجوب بلوغ السن القانوني.

يعمل الضمان الاجتماعي على تنظيم علاقة العمل خاصة، فيما يتعلق بالسن القانوني والهدف هو مصلحة العامل وذلك من خلال تقدمه في السن، وعليه فإن القوانين الحديثة أصرت على تحديد السن القانوني، الذي يمكن فيه للعامل ممارسة نشاطه بمعنى تحديد السن، ولهذا تطرقانا إلى أهم النقاط في هذا الموضوع.

الفرع الأول: تعريف السن القانوني للتقاعد:

وهي الحد الأقصى بوجوب معايير العمل الدولي الصادر عن منظمة العمل الدولية³، ويرى الآخرون أن سن التقاعد حسب منظمة العمل الدولية حيث أنها تعتبر السن العادلة أو سن

¹ - قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 08/08/1978، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 38، المادة 66، ص 78.

² - بودواية محمد، المرجع السابق، ص 40

³ - مريم التادي، جريدة يومية شاملة "التجديد" 7، المؤرخة في 18 محرم 1436، الموافق ل 13 نوفمبر 2014، العدد 3518.

استحقاق المعاش يعني أن سن التقاعد مرتبط تدريجياً بقدرة العامل على تقديم كل مجهوده وطاقته لتحقيق الإنتاج وبحرث ما تبدأ مقدرة العامل تضم حل و يصبح غير قادر على ممارسة مهامه¹.

ويراها البعض الآخر بأنها السن التي يحول فيها العامل من الهيئة العاملة بشكل نهائي.

وعليه يمكن أن يعتبر سن التقاعد، هي السن التي وجب على الهيئة العاملة عند بلوغ العامل أو الموظف إحالته على التقاعد بغض النظر مراعاتهم لقدراته في العمل².

وعليه فإن السن القانونية لا يمكن ربطها مباشرة بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة مرتبطة بجهود العامل، وعليه نلاحظ أن رغم كبر الموظفين في السن في مجال العمل إلا أن قدرتهم الإنتاجية تزداد، والسبب في ذلك هو خبرتهم في هذا المجال "الطويلة و المكتسبة" من خلال المدة التي قضوها، كما لهم الفضل في العمل على تحسين ظروف العمل من جميع النواحي وخاصة من ناحية الاقتصادية وزيادة الإنتاج، وهذا ما أدى إلى تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم، بالرغم من الظروف المشابهة للعمال، فيما يخص الحالة الصحية والقدرة الإنتاجية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وعليه نقوم بدراسة مختلف الدول في تحديد السن القانونية لـإحالات التقاعد، إلا أن هناك اختلافات كبيرة بحيث نذكر منها كمثال: تحديد سن التقاعد يفوق 60 سنة في سنة 2013 ليصل إلى 67 سنة، وهذا ما عليه اعتماده السوي وانتقلت معظم الدول بالنسبة للرجال سن 66 سنة والنساء بين 62 سنة إلى 66 سنة، وكذلك بالنسبة (النمسا، بلجيكا، قبرص، الدنمارك، إسبانيا، فنلندا، اليونان، إيطاليا) ونجد كذلك المغرب³، حيث جاء في وثيقتي مشروع إصلاح أنظمة التقاعد مجموعة من الإجراءات أهمها رفع سن الإحالة على التقاعد إلى 62 سنة ابتداء من الفاتح يوليو 2015، وذلك بدلاً من السن المعمول بها حالياً، أما الجزائر بالنسبة

¹ - حسين جعجع عوادي، المرجع السابق، ص 42.

² - وزارة صالحي الواسعة، راشد راشد، المخاطر المضمنة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2006، 2007.

³ - حسيبة بابا عربي، لوبيزة تلي، المرجع السابق، ص 30.

للرجال 60 سنة أما النساء 55 سنة، وعليه نستنتج أن السن القانوني للتقاعد بالنسبة للرجال يفوق النساء. بمعنى السن القانوني للتقاعد للنساء أقل من السن القانوني للرجال.

الفرع الثاني: كيفية تحديد السن القانوني للتقاعد و دراستها بالنسبة لالاتفاقات الدولية:

رغم الاختلافات الواقعة في العمل وب مجالاته، إلا أن كل دولة لها نظرتها في قضايا العمل والعمال، بحيث تحدد سن التقاعد على أساس العمر، غير أنها تختلف من فرد إلى آخر حسب نسبة النشاط الذي يمارسه. بمعنى لا تقتصر على السن بالنسبة للكبير أو الصغير، أو صاحب القدرة وفتقدها فهي تختلف باختلاف مستويات العمل مثل الصحة والتغذية، وعليه تدخلت منظمة العمل الدولية في تحديد السن القانونية وعليه صدرت الاتفاقيات عن هذه المنظمة الأولى في سنة 1933 تحت رقم 35، تقوم على وجوب بلوغ 65 سنة ولا تفوقها للاستفادة من الحقوق التقاعدية الثانية رقم 43 في نفس السنة على تخفيض سن التقاعد إلى 60 سنة وعليه حددت أن على سن التقاعد بالنسبة للرجل 65 سنة و النساء 60 سنة¹.

وعموما نستنتج أن الاتجاه العالمي في الاتفاقيات والتوصيات الدولية، نذكر منها توصيات الدورة 51 المؤتمر العامل الدولي: في جوان 1967، اتفاقية رقم 128، اتفاقية رقم 102 لسنة 1952.

المطلب الثاني: مدة الخدمة الفعلية مع الاشتراكات.

الفرع الأول: تعريف مدة الخدمة لـإحالة على التقاعد والهدف منها

تعرفها البعض بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من تاريخ دخول الموظف أو العامل إلى الخدمة. بمعنى انخراطه في نظام التقاعد إلى غاية تاريخ نهاية خدمته. بمعنى إحالته على التقاعد، وبعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها العامل في عمله قبل إحالته على التقاعد، ويعرفها البعض بأنها المدة الموجبة للحصول على المعاش التقاعد بحيث تعتبر شرطا جوهريا، كما أنها تأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالا بحيث تغير بتغيير سياسة الدولة.

¹ - بودواية محمد، المرجع السابق، ص 43.

والمهدف منها هو ضمان تمويل يكفي للاستحقاق التقاعدي خصوصاً التي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها، وهذه الخدمة هي الأساس حساب المعاش، إلا أن هناك انخفاض بالنسبة للمدة المؤهلة في معاش التقاعد لأن هذا الأخير أصبح من الحقوق المكفولة للعمال بحيث أن هذا النظام يعتمد في تمويله على التكافل الاجتماعي.¹

الفرع الثاني: مدة الخدمة الفعلية والاشتراكات

إن هذه المدة في الغالب ترتبط بشرط آخر وهو شرط الاشتراكات أو المساهمات، لأن الذي يعمل على تحقيق المعاش عليه دفع الاشتراكات شهرياً أو سنوياً عن كل سنة يقضيها في الخدمة غير أن هناك بعض الأنظمة تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل، غير أنه في كيفية حساب المدة المؤهلة بالمثال: فترات العطل القانونية، فترات المرض، فترات التأمين على البطالة، كما أنه هناك نظم أخرى بحسب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد.

وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لضييق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته، ويشمل نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بصفة منتظمة حتى بلوغهم السن القانونية للتقاعد، بحيث لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعده تبلغ عدد سنوات، وعليه فإن نظام التقاعد يقتضي توافر شروطه منها السن القانوني و مدة الخدمة الفعلية والاشتراكات.²

¹ - وزارة صالحي الواسعة، راشد راشد، المرجع السابق، ص 55.

² - بوداوية محمد، المرجع السابق، ص 45.

الفصل الثاني

تطور سعر المأكولات والمشغولات

المأكولات والمشغولات في الجزائر خلال الفترة (1990-2015)

تهيد:

رغم الخلافات والأساذه التي مرت بها الجزائر، إلا أنها تبنت أنظمة التقاعد والذي يعد من الأنظمة المتناقضة في أحکامها، غير أن الجزائر عملت به بعد الاستقلال فترة قصيرة إلى غاية إنشاء قوانين جزائرية تعمل على تحقيق مصالح الشعب الجزائري، غير أنه بعد إنشاء القوانين قامت الجزائر بإحداث عدة تعديلات في عدة ميادين منها ميدان التقاعد والضمان الاجتماعي الذي يعمل على تحقيق التكافل الاجتماعي بين الأجيال المطابقة.

وعليه يهدف نظام التقاعد إلى ترسیخ العدالة الاجتماعية، بحيث يعتبر نظام تأميني تساهمي يميزه التضامن بين العمال الناشطين والمتقاعدين وبالتالي تعمل على توزيع و توحيد مصادر التمويل، والغرض من ذلك هو توفير الأمان للعامل أو المتqaعد و جعله ذو طابع شخصي و مالي هذا من جهة، ومن جهة أخرى قام المشرع بإصدار بعض الأحكام الخاصة بالفئة الثورية (الجاهدين)، وهناك كذلك أشكال أخرى خاصة بالتقاعد وعليه ستنطرق إلى دراسة الميكل الاجتماعي التي تعمل على تسهيل التقاعد في الجزائر (المبحث الأول)، وكذا السلطة المختصة بتمويل التقاعد وطرق الإحالة عليه في القانون الجزائري.

المبحث الأول: الهياكل الاجتماعية التي تعمل على تسيير التقاعد في الجزائر.

لقد مر قانون التقاعد الجزائري بمراحل عديدة خلال تطوره، حيث بدأ بمرحلة ما قبل الاستقلال "مرحلة الاحتلال الفرنسي" ثم مرحلة ما بعد الاستقلال، حيث عرف هذا القانون منذ نشأته عام 1984 إلى غاية يومنا هذا العديد من التعديلات.

غير أن هذا النظام يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير والغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، غير أن التحولات التي شهدتها الجزائر في هذا القطاع خاصة بعد استحداثه كآلية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابل الاشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية، حيث يدفعون الاشتراكات الخاصة بهم إلى الصناديق المعتمدة والمتعددة، المنشأة والمنظمة مع بقائهما تحت مسؤولية مجلس الإدارة، مع الإشراف والمراقبة والتوكيل بتسهيل التقاعد، والتي قسمها المشرع في مجال التقاعد إلى عدة صناديق نذكر منها: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة وهذا ما ستنطرق إليه في هذا المبحث كالتالي¹.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و صلاحياته:

ستنطرق في بادئ الأمر فكرة الضمان الاجتماعي *la sécurité sociale* حيث يعتبر نظام قانوني ظهر في ألمانيا ثم امتدت فكرته إلى باقي الدول منها الأجنبية والعربية نذكر منها: "ألمانيا، فرنسا، إنجلترا، الولايات المتحدة الأمريكية، مصر، لبنان" وكمثال لذلك نذكر "رومانيا" وفقا "لروبرت هنري نيلسون" حيث كانت الكنيسة الرومانية الكاثوليكية في العصور الوسطى تعمل بنظام الرعاية الاجتماعية الشاملة البعيدة المدى من أجل الفقراء²، غير أنه هناك بيانات إحصائية قليلة نسبيا عن المدفوعات التحويلية والتي ظهرت قبل العصور الوسطى المتوسطة،

¹ - د.سليمة أحيمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر 1994، ص 153.

² - د.مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 65 وبعدها.

وكذلك الثورة الصناعية حيث كانت وظيفة مدفوعات الرعاية الاجتماعية في أوروبا تتحقق بشكل أساسي من خلال دفع الأموال للفقراء، حيث أنها شملت برامج الرعاية الاجتماعية في أوقات مبكرة كقانون الفقراء الإنجليزي لعام 1601 وقد تم تعديله في عام 1834¹، وقد تكلمت عنه الشريعة الإسلامية في عهد الخليفة الراشد عمر بن الخطاب في القرن السابع، وكذلك الفقيه الإسلامي أبو حامد الغزالي الذي تحدث كذلك عن الضمان الاجتماعي، وعليه فإن الضمان حسب تعريفه في الشريعة هو ضمن الشيء بالكسر ضمان كفل به فهو ضامن وضمين وضمن الشيء تضمننا فتضمنته عنه مثل غرمه²، كما عرفه باحث اهتم بدراسة الاقتصاد الإسلامي بأنه: "التزام الدولة نحو مواطنيها وهو لا يتطلب تحصيل اشتراكات مقدما مع التزام الدولة بتقديم المساعدة للمحتاجين، وعليه ذكر بعد ذلك "الإسلام هو دين الضمان الاجتماعي" من حيث التزام الدولة بتحقيق حد الكفاية، وعليه فإن الضمان الاجتماعي هو مفهوم منصوص عليه في المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي ينص على أنه "كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع له الحق في الضمان الاجتماعي، كما له الحق في أن يتم توفيره له من خلال التعاون الدولي وبما يتفق مع التنظيم والموارد في كل دولة، ويعني آخر ومبسط على المجتمع مساعدة كل شخص يريد تنمية شخصيته وتحقيق الاستفادة القصوى مع جميع المزايا "الثقافة والعمل والرعاية الاجتماعية".³

وعليه فإن الضمان الاجتماعي يشير كذلك إلى برامج عمل الحكومة، التي تهدف إلى اتخاذ تدابير مساعدة تضمن الحصول على ما يكفي من ضمانات وتسمى هذه الضمانات التي تقدم الضمان الاجتماعي "بالخدمات الاجتماعية".

¹ - د.أحمد محمد إسماعيل برج، الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013، ص 24.

² - shadi hamid (august 2003), “an islamic alternative? Redistributive justice, and the welfare state in the caliphate of Umer”, renaissance monthly islamic journal, 13 (8), (see online).

³ - حسيبة بابا عربي، مرجع سابق، ص ص 5354

حيث يتحدث مصطلح الضمان الاجتماعي على عدة خصوصيات ومنها **التأمين الاجتماعي** حيث يحصل الأشخاص من خلاله على منافع أو خدمات لمساهمتهم في برنامج التأمين وتوفير رواتب التقاعد، والتأمين ضد العجز واستحقاقات الناجين والتعويضات، والخدمات بحيث تقدمهما الدولة أو الهيئات المعنية المسؤولة عن توفير الضمان الاجتماعي¹.

وقد ظهر الضمان الاجتماعي سنة 1929 في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة الأزمة الاقتصادية التي مرت بها، مما أدى إلى انهيار الاقتصاد الوطني حيث فرض على المواطنين حمايتهم وعليه سنقوم بتعريفه إذ هو يعتبر نظام تأميني اجتماعي لحماية الأفراد اجتماعيا واقتصاديا ويكون ذلك باقتطاع نسبة بسيطة من راتبه الشهري، حيث تقوم المؤسسة التي يتبعها بدفع مساهمة عنه بنسبة معينة يحددها الضمان في القانون العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي، غير إن هذه النسبة تختلف بين الدول، إذ تقوم بحماية الفرد اجتماعيا بمعنى الإصابات التي يتعرض لها العامل في العمل وتسمي إصابات العمل، حيث يعترف بها الضمان الاجتماعي قانونيا من خلال لجنة تقيم مدى خطورة إصابة العامل، وعليه في هذا الصدد سنقوم بدراسة بالنسبة للجزائر حيث أنها قامت بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمدف منه تغطية المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها الموظف أو العامل في حياته المهنية².

ولكي يمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أداء المهام المنوطة به، كان لابد من الاعتراف كان لابد من الاعتراف له بالشخصية القانونية بحيث يترتب عن تتمتع الصندوق بذلك الشخصية أن يكون له اسم وموطن وذمة مالية، وعليه يستقل بها من المؤسسات الأخرى، وإلا أن "الشخصية المعنوية" التي يتمتع بها الصندوق تؤدي إلى استقلاله ماليا وإداريا، فهو يعتبر كهيئة

¹ - أمزيان نعيمة، الآثار السوية اقتصادية (حدث التقاعد على فئة العمر الثالث)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماعي الديمغرافي، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 93-94..

² - مكي سهيل، مرجع سابق، ص ص 83-84..

إدارية لحماية العامل، بحيث أن كل دولة تعمل على تأسيس صندوق وطني خاص بها، ومن خلال ذلك سنقوم بدراسته من حيث تأسيسه وما هي صلاحياته؟¹

الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (العمال غير الأجراء):

تأسس هذا الصندوق وفقاً للمرسوم التنفيذي 92/07 المؤرخ في 04/01/1992 الذي ينص على الخصوصية لصناديق الضمان الاجتماعي وكيفية تسييره إدارياً ومالياً، كما أنه يدخل في حيز الضمان الاجتماعي كنظام يتکفل بالتغطية الاجتماعية للعمال الذين يمارسون نشاطات حرفة ومهنية لغير المأجور مثل: الحرفيين، التجار، الفلاحين، وقد تم العمل به في سنة 1995، ومن خلال ذلك للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نشاطاً مهنياً يدخل في حيز التشريع الخاص بالمهن الحرة المنظمة، إلا أن هذا القطاع أدى إلى صدور مرسوم جديد حيث جاء ليحدد الإطار القانوني والتنظيمي، وهو المرسوم التنفيذي رقم 96/434 والذي يحث الأشخاص على الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملفاتهم وتقديم الوثائق المطلوبة، وذلك من خلال محافظتهم على الواجبات في حين تتعههم بالحقوق، وتمثل فيما يلي:

أ- الحقوق: من خلال انخراط العمال في الصندوق يعطى لهم الحق في تغطية المخاطر المتوجهة نحوهم، ويمكن ذكرها كالتالي (ضمان المرض والأمومة، ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، الوفاة والتقاعد) بحيث يقوم بالتعويض على كل المصاريف.

ب- الواجبات: وجب على كل شخص يمارس نشاطين مأجور والآخر غير المأجور حتى وإن كان أحد النشاطين ثانوياً، وجب عليهم عدم المساس بالنشاط الأساسي (العمل المأجور)، وهذا ينحصر في المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم².

الفرع الثاني: صلاحياته

يماس بتقديم مجموعة صلاحيات وتمثل فيما يلي:

¹ - حسيبة بابا عربى، مرجع سابق، ص ص 56-57.

2 - بلعروسي أحمد التجانى وابن رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بوزراعة الجزائر، 2004، ص 155.

- تغطية المخاطر بما فيهم (المرض، العجز، الأمومة، التقاعد، الوفاة) والعمل على منحهم كامل حقوقهم في هذا المجال بالنسبة للعمال (التأمين لفائدة العامل).
- الاستفادة من معاش التقاعد في حالة العجز وخاصة إذا كان العجز نهائياً وكلياً، فإنه يعمل الصندوق على استفادة العامل من ذلك.
- يساهم الصندوق الاجتماعي في تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً، كما يساهم في القضاء على الفقر والسرقة مع ضمان الاستقرار الوظيفي للفرد.
- تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق.

وللاستفادة من معاش التقاعد وجب الاستجابة إلى الشروط التالية: بأن يكون السن المعنـى 60 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة في العمل، مع استفادة كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير، وبعدها يقدم الطلب من أجل الحصول على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب.

منحة التقاعد: لا يتحقق الشرط للاستفادة من معاش التقاعد من خلال جمع السنوات الـازمة للـمعنـى من هذه المنحة، إلا إذا اجتمعت فيه الشروط الـازمة:

- توفر السن المحددة بالنسبة للرجل و للمرأة 60 سنة.
- نسبة الاشتراكات بـ 15 سنة.

وللانخـراط في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء CASNOS وجب تسديد الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التـأخـير، وتمثل في حساب الاشتراكات من الدخل السنوي الخاضع للضـرـيبة والـذـي يـقـدر 8 مـرـات من المـبـلـغ لـلـأـجـرـ الوـطـنـيـ الأـدـنـيـ للمـضـمـونـ، وـفيـ حـالـةـ نـشـاطـاتـ غـيرـ المـأـجـورـ مـتـعـدـدـةـ لـاـ يـجـبـ أـنـ يـتـجاـوزـ المـبـلـغـ الـأـقـصـىـ¹.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 23 ذي القعـدة 1413 الموافق لـ 15 ماـيـ 1993، يـحدـدـ اـخـتـصـاصـاتـ الصـنـدـوقـ الـوطـنـيـ لـلـضـمـانـ الـاجـتـمـاعـيـ الـخـاصـ لـغـيرـ الـأـجـرـاءـ وـتـنـظـيمـهـ وـسـيـرـهـ الـإـدـارـةـ، الـجـمـهـورـيـةـ الـجـزـائـرـيـةـ، جـريـدةـ رـسـمـيـةـ، عـدـدـ 33ـ الصـادـرـ فيـ 11ـ ماـيـ 1993ـ.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد:

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد ما هو إلا حصيلة لاندماج سبع صناديق فيما بعضها، كما أنه يعتبر هيئة إدارية أنشأها المشرع بموجب المرسوم 223-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى، والمستبدل بالمرسوم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي، والذي أعطى للصندوق الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية والاستقلال المالي وعلاقاته مع الأطراف الأخرى.

الفرع الأول: نشأة الصندوق الوطني للتقاعد

في بداية 1953 تم إنشاء مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، وذلك من خلال إنشاء أول صندوق والذي كان يطلق عليه اسم الصندوق للتأمين عن الشيحة بالنسبة لجميع العمال، غير أنه قبل تاريخ 1953 كانت بعض القطاعات تستفيد عن بعض الأنظمة التقاعد وهم الموظفين والعمال كعمال قطاع السكك الحديدية وكذلك عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز التابعة للدولة¹.

ومن خلال ذلك حدثت عدة تطورات بدأت من سنة 1984 إلى غاية 1985، إلا أن الشروط تغيرت بنسبة للصندوق من خلال تحصيل التقاعد، وذلك حسب القانون رقم 12/83 الذي أسس الصندوق بالمرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي².

CAPAS مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء والغاز يمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز.

وعليه فإن الميكل الأساسية المكلفة بتسيير ضمان الصندوق هي:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412هـ، المافق لـ 04 ماي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والمالي للضمان الاجتماعي، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية.

² - سليمية أهمية، مرجع سابق، ص 154.

- مجلس الإدارة.
- المدير العام.

1/ - مجلس الإدارة: والذي يتولى:

إدارة مراقبة وتنشيط الصندوق ويكون من 29 عضو موزعين كالتالي:

- 18 ممثلا عن العمال يتم تعينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.
- 9 ممثلين عن أرباب العمل من بينهم ممثلين اثنين بالوظيف العمومي.
- ممثلين اثنين عن مستخدمي الصندوق.

2-المدير العام: ويتولى الإشراف عن الصندوق، وضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة.

الفرع الثاني: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 49/78، كما أنه هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، ويفكـد المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 14/12 الموافق ل 4 جانفي 1992 على أنه يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، غير أنه يـعـدـ إلىـ حصـيـلـةـ لـانـدـمـاجـ سـعـبـ صـنـادـيقـ فـيـماـ بـعـضـهـاـ،ـ "ـصـنـدـوقـ التـأـمـيـنـ عـنـ الشـيـخـوـخـةـ لـغـيـرـ الـأـجـرـاءـ الـذـيـ تـحـولـ فـيـمـاـ بـعـدـ صـنـدـوقـ التـأـمـيـنـ الـاجـتـمـاعـيـ لـلـعـمـالـ الـغـيـرـ الـأـجـرـاءـ الـمـنـشـأـ سـنـةـ 1985ـ وـالـتـيـ كـانـتـ تـسـيـرـ جـمـيـعـ أـنـظـمـةـ التـقـاعـدـ المـتوـاجـدـةـ قـبـلـ إـنـشـاءـهـاـ سـنـةـ 1983ـ إـلـىـ نـظـامـ وـطـنـيـ مـوـحـدـ لـلـتـقـاعـدـ الـذـيـ يـمـنـحـ نـفـسـ الـمـزاـيـاـ لـكـلـ العـمـالـ مـهـمـاـ كـانـ قـطـاعـ نـشـاطـهـمـ وـيـتـعـلـقـ الـأـمـرـ بـ:

- CSSM الصندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم والمكلف بتسهيل منح متقاعدي قطاع المناجم.
- CAVNOS الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء والمكلف بتسهيل منح التقاعد لغير الأجراء.
- LEPSGM مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر، والمكلف بمنح التقاعد لعمال البحر.

- CNMA الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي والمكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي¹.

الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد

إن الصندوق الوطني للتقاعد مكلف بعدها مهام ووظائف متعددة، وهذا ما نصت عليه المادة

9 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 وعليه:

- تنسيق وتحصيل اشتراكات التقاعد وتسهيل وإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين اجتماعياً.
- تنسيق المعاشات والمنح الممنوحة بحسب التشريع السابق جانفي 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين.
- مراقبة وضمان عملية التحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- القيام بضمان وتأدية كل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد 12/83 المعدل والمتم والقوانين، إضافة إلى المراسيم المعدلة والمتتمة له.
- يعمل بالأحكام المتعلقة بقوانين التقاعد، وغيرها من المعاهدات والاتفاقيات المنصوص عليها.
- ضمان سير لجنة الطعن المسبق المنصوص عليها في المادة 09 من قانون رقم 15/83 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983، والمتصل بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي².

الفرع الرابع: كيفية ممارسة وظائف ومهام الصندوق الوطني للتقاعد

الصندوق الوطني للتقاعد مشكل من إدارة مركبة وهي ما يسمى بعمر لإدارة العامة³ وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992، وكذلك القرار الوزاري المؤرخ في 4 محرم 1417 الموافق لـ 16 أبريل 1997، إضافة إلى المقر المركزي

¹ - حسين جعجع، مرجع سابق، ص 139

² - مكي سهيل، مرجع سابق، ص 85.

³ - القرار الوزاري المؤرخ في 04 محرم 1417، الموافق لـ 16 أبريل 1997، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، الجريدة الرسمية، رقم 71، الصادرة في 11 مايو 1997.

للصندوق فإنه يتضمن وكالات ولائية ومحلية وفروع إدارية أو فروع مؤسسة، وذلك حسب المادة 06 من المرسوم رقم 07/92، غير أنه يعتمد كذلك على لامركزية واسعة في التسيير.

1/ - الإدارة المركزية:

للصندوق الوطني للتقاعد مركز ومقر رئيسي في الجزائر العاصمة، غير أن هذه الإدارة تخضع لسلطة المدير العام ومساعدة أعون الإدارة، وذلك حسب المادة 4 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997، وتشمل هذه الإدارة المديريات التالية:

أ/ - مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين: تكلف هذه المديرية حسب المادة 8 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997 بتحديد ووضع وتنظيم قاعدة المعطيات للحسابات، والمعطيات المتعلقة بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.

ب/ - مديرية التقاعد: تتكلف هذه المديرية حسب المادة 7 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997، بمتابعة وصرف ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد وعملية مراجعة المعاشات، إضافة إلى ضمان تسيير لجنة الطعن والمنصوص عليها في المادة 9 من القانون رقم 15-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 نذكر منها: إصدار تعليمات فيما يخص تنظيم الوكالات، ضمان التنسيق مع هيئات التقاعد الأخرى والسهر على تطبيق الأحكام المنصوص عليها.

ج/ - المديرية العامة للمالية: تتكلف هذه المديرية حسب المادة 09 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997 بالتحضير، وذلك عن طريق الاتصال مع هيأكل معينة السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية، مع تسيير خزينة الصندوق والمتابعة والتکفل بالتنسيق المالي وكذا عمال المحاسبة.

د/ - مديرية الإعلام الآلي والتنظيم: تتكلف هذه المديرية حسب المادة 10 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997، بتجهيز مخطط الإعلام الآلي للصندوق وكذا تنظيم مراكز المتعاملة بالإعلام الآلي مع حسن سيرها حسب المقاييس، مع تنظيم الإجراءات والمطبوعات ووضعها حيز التنفيذ¹.

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 139

و- **الوكالات الولاية:** تتکفل هذه الوکالات حسب المادة 12 من القرار الوزاري المؤرخ في

16 أبريل 1997، حيث تمثل هذه المهام فيما يلي:

- العمل على خدمة معاشات التقاعد.
- التحكم بالمحاسبة وتنسيق العمليات المالية.
- المشاركة مع المصالح، بالنسبة لفرعي التقاعد والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مع السهر على تحصيل حصصهم من الاشتراكات.
- ضمان تسيير الوسائل المادية والبشرية والوكالة، وتصنيف الوکالات الولاية إلى ثلات فئات حسب عدد المتقاعدين:
 - **الصنف الأول:** يضم الوکالات التي تسير أكثر من 60000 متقاعد.
 - **الصنف الثاني:** يضم الوکالات التي تسير أكثر من 20000 متقاعد.
 - **الصنف الثالث:** يضم الوکالات التي تسير أقل من 20000 متقاعد.¹

المطلب الثالث: الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة

يعد مصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية تختص بالعمال الذين توفر فيهم صفة الإطار السامي للدولة، حيث قام بتحديد المشرع لحماية العامل، وبهذا الصدد سنقوم بدراسة هذا الصندوق.

الفرع الأول: نشأة الصندوق الخاص بالإطارات السامية:

- المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة، والمرسوم رقم 246/86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق.
- المرسوم رقم 615/83 المؤرخ في 31/10/1983 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية.

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 140

- مرسوم رقم 133/94 في 1994/06/05 المعدل والتمم رقم 617/83، المتضمن معاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.

وعليه فإن هذه المراسيم تختص وتنظم النظام الخاص المتعلق بأشخاص معينين في الإطارات السامية للدولة، غير أنه يعتبر في حد ذاته كامتيازات ومكافئات تقدم لهم نتيجة تسيير المهام، حيث أن مقر هذا الصندوق متواجد في الجزائر العاصمة وتابع لوصاية وزارة المالية، على عكس الصناديق الأخرى الخاضعة لوزارة العمل والتشغيل، كما أنه يخضع لمدة العمل بالنسبة للمنصب المؤهل، بمعنى عكس الشروط العامة للتقاعد المرتبطة بالسن، وعليه فإن هذا الصندوق أنشأ بمحض المرسوم رقم 55/80، مع تتمتعه باستقلال الذمة المالية وكيفية تسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة.¹

و عليه فإن المرسوم سالف الذكر يقوم بتحديد الاشتراكات نذكر منها:

- مساعدات الدولة.
- مساعدة الدولة في تحصيل معاشات المستفيدين.
- الاشتراكات ذات الطبيعة الشخصية الذين يتكفل بها المؤمنون إليه.

و كل هذه الاشتراكات المذكورة من قبل المرسوم تعمل بنفس النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية.

الفرع ثانٍ: مهام صندوق الخاص بالإطارات السامية للدولة

إن الإدارة هي التي تختص بتنظيم وتسيير عن طريق جهاز إداري، وذلك من خلال فروع متخصصة تشرف على تنظيم الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة، في الجانب الإداري والمالي:

– تحصيل شكل من أشكال المعاشات التقاعد بالنسبة للمستفيدين.

¹ – المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموقـع لـ 31 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص 11.

- التحقيق في الملفات المتمثلة في طلب الحصول على المعاشات التقاعد، والتأكد من مدى صلاحية الشروط المحددة قانوناً للاستفادة من المعاشات، وعليه وجوب تحديد صفة أصحاب الإطارات السامية للدولة وجوب تحديد صفتهم والمتمثلون:

- كل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية ونوابه وتحدد كل رتبة في مستواها.
- رئاسة مجلس الوزراء أو رؤساء الحكومة أو رؤساء الجمهورية، وذلك حسب المادة 2 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والتي من خلالها جاءت المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 133/94 لتعديل وتنتمي أحكام المادة 2 من المرسوم 617/83.

وعليه نذكر الاشتراكات والمساهمات الدولة بالنسبة لموارد الصندوق الخاص للتقاعد وذلك طبقاً للمادة 21 من المرسوم 55/80، أما المصاريف المتعلقة بدفع معاشات التقاعد فقد نصت عليها المادة 23 من المرسوم السابق ذكره¹.

بعد أن قمنا بتحديد صفة الإطار السامي في الدولة، وجوب علينا التطرق إلى كيفية الاستفادة من هذا الصندوق بمعنى "شروط الاستفادة" من خلال إبراز حقوق الصندوق لصالح المستفيدين منه وستنطرب إلى كالتالي:

أولاً: شروط الاستفادة من الصندوق

يخصص للإطارات السامية للدولة حق معاشات التقاعد، من خلال عدم مراعاة شرط السن من خلال النظر فقط للأقدمية وهي 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل يقضيها الموظف في وظيفته، بمعنى في هيكل الدولة سواءً كانت إدارية أو غير إدارية، وكذلك السنوات المنقضية خارج هيكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه، وعليه نصت المادة 01 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31، أما فيما يخص السنوات التي قضاها الموظف قبل الدخول المرسوم إلى حيز التنفيذ فإنه متابع بها، وتلتحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون، وعليه فإن الدولة هي التي تختص بتعويض العجز المالي من خلال المادة 06 من المرسوم 617/83.

¹ - حسيبة بابا عريبي، لويزة تلي، مرجع سابق، ص 100.

غير أنه هناك حالتين من الشروط: الحالة الأولى إذا لم يستوفي شرط المدة فإن كل الاشتراكات كانت ترد إلى الصندوق الوطني للتقاعد، أما الحالة الثانية في حالة إذا استوفى الشرط المحدد قانوناً فإن الموظف خلال فترة عمله فإنه يتحصل على مبلغ معاش التقاعد يساوي المرتب الصافي، بما في ذلك المكافآت والتعويضات مع استبعاد التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني، وفي حالة ما إذا عين الموظف من جديد بمعنى بعدهما أن ارجع المتتقاعد إلى منصبه مرة أخرى، فإنها تدخل في المعاش الذي يعاد تقديره وإذا كان يتتقاضى معاشًا كاملاً، فإنه يحتفظ بمعاش واحد لأنه لا يمكن أن يجمع مرتين¹.

وستطرق كذلك إلى المعاش المنقول ويستفاد منه باختلاف النسب فيه، وذلك حسب المرسوم 617/83:

- تستفيد أرملة صاحبة المعاش من معاش يساوي 75% من المعاش المخصص للمتوفى.
- تستفيد أرملة صاحب المعاش 100% من المرتب الذي يتتقاضاه صاحب المعاش، وذلك من خلال ما نص عليه القانون متي توافرت الشروط المنصوص عليها في المرسوم السابق الذكر.

ثانياً: التزامات الصندوق تجاه المستفيد

وفقاً ما ينص عليه القانون فإنه عند انتهاء أجل الاستحقاق في آخر كل شهر، يقوم الصندوق الخاص بالتقاعد للإطارات السامية للدولة وذلك بتطور مبلغ المعاشات المخصصة، بمقتضى أحكام نظراً للظروف نفسها التي تؤدي إلى تطوير المرتبات التي يتتقاضاها أصحاب الوظائف العليا.

ثالثاً: التزام المستفيد تجاه الصندوق

¹ - مكي سهيل، مرجع سابق، ص 85.

سواءً بصفة مباشرة أو غير مباشرة يتنافس المستفيد بالمعاش طوال السنين مع أي عمل أو نشاط، وفي حالة سقوط الحق في المعاش مع أي امتلاك أي لعقارات وما غيرها إلا باستثناء المسكن العائلي فإن طبيعتها تعود بالأرباح¹.

المبحث الثاني: السلطة المختصة بتمويل التقاعد وطرق الإحالة عليه في القانون الجزائري

إن الهدف من صدور القانون 12/83 هو تأسيس نظام واحد للتقاعد، يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق، وعليه فإنه يحق للعمال الاستفادة من المعاشات التقاعد كل العمال سواءً كانوا عمال أجراء أو غير أجراء، مهما كان النشاط الذين ينتمون إليه ومهما كانت العلاقة التي تربطهم بأصحاب الأعمال، ومهما كانت وضعياتهم اتجاه الإدارة.

وعليه فإن نظام التقاعد في الجزائر يمول من طرف الاشتراكات وقد أكد ذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل بموافقتهم بالإجماع "اشتراكات الخاصة به".

غير أنه حسب المادة 04 من قانون التقاعد رقم 12/83 التي قامت بتحديد الأشخاص الذين لهم الحق الاستفادة حيث أشارت إليهم بعض المواد منها 3، 4، 6 من قانون رقم 11/83² الصادر في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي تختص بفئة العمال الأجراء، ويمكن تعريفهم هم العمال الذين يخضعون لإدارة صاحب العمل، وفئة العمال الملحقيين بالأجراء منهم الفنانين، الممثلين وغيرهم، وهناك العمال الغير أجراء وهم الأشخاص الذين يمارسون نشاطات حرة.

¹ - حسين جعجع، مرجع سابق، ص 100.

² - القانون رقم 11/83 المعدل والتمم، مرجع سابق.

إن طرق الإحالة على التقاعد تختلف باختلاف الفئات، وذلك من خلال أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات، ووضع نظام خاص بالفئات العمال المستفيدين منه وذلك حسب القانون 12/83 المعدل بالأمرتين: الأمر رقم 13/97¹ والأمر رقم 10/94².

المطلب الأول: السلطة المختصة بتمويل التقاعد في الجزائر

لقد كان التمويل يتم على أساس كل فرع على حدة، بحيث يقع على عاتق الأجير وصاحب العمل معاً وقد كان ذلك قبل إصلاح الضمان الاجتماعي في يناير سنة 1984، غير أن نسب الاشتراكات لم تكن مترابطة مع بعضها في مختلف الأنظمة، لذلك نجد نسب مختلفة لكنها تعطي نفس المخاطر منها " التقاعد، حوادث العمل و المرض" .³

غير أنه بعد الفاتح من يناير 1984 أصبحت كل الفروع تعمل في إطار فرع واحد، منه فرع التقاعد الذي عرف بعد الإصلاح اشتراك واحد و إجمالي، والهدف من ذلك ضمان التغطية المالية له وذلك أدى إلى تحقيق العدالة والتضامن بين مختلف الفروع، وقد أدى هذا الإصلاح إلى تحقيق مبادئ أساسية منها:

- العمل على بناء اشتراك شامل و موحد يهدف إلى تمويل الأداءات.
- العمل بالاشتراكات مع الأجر، مع إلغاء الاشتراكات الجزافية.

إن الضمان الاجتماعي يمول بشكل عام، أما صندوق التقاعد بشكل خاص عن طريق نسب الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال وأرباب العمل، لذا فإن نسبة التشغيل في الوكالات والمؤسسات والهيئات الإدارية، ترتبط بنسبة الموارد المالية التي تدفع كل مستحقاتها إلى صندوق

¹ - الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 38، ص 03، المؤرخة في 04/06/1997.

² - المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، ص 08، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34.

³ - حسين جعیجع، مرجع سابق، ص 139.

التقاعد، مع المحافظة على مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتياطات الصندوق الوطني للتقاعد ¹. كلما دعت الحاجة إلى تغطية العجز الذي يمر به الصندوق لتغطية الآداءات للمتقاعدين.

وعليه يتم تحديد نسب الاشتراكات التي يدفعها العامل بمراسم تنفيذية وقوانين، التي توضح أن الاشتراكات تقوم على أساسين: النسبة المئوية ووعاء الاشتراك الذي هو الأجر الشهري الخاص بالعمال الأجراء.

ونظرا للمشاكل التي ظهرت في عام 1994 الناتجة عن الفرق بين المعاش القانوني المنصوص عليه، والحد الأدنى للمعاش المحدد في القانون 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي 11250.00 دج شهريا بدءا من 1 جانفي 2010، فإنه وجب علينا تحديد هذه المشاكل وتوضيح ذلك من خلال:

الفرع الأول: تطور مبلغ المعاشات التقاعدية:

لقد عرف نظام المعاشات التقاعدية تطورات عديدة إلى يومنا هذا في عدد المستفيدين من معاشات التقاعد، حيث أن نسب الأشخاص المتقاعدين في ارتفاع دائم، ففي سنة 1998 ارتفع عدد المتقاعدين إلى مليون متocado وهذا نلاحظ تطورا كبيرا خاصة بالنسبة لصندوق التقاعد والغرض منه، الارتفاع هو ضعف التشغيل وفقدان مناصب الشغل، وهذا ما جعل جهاز التقاعد يدخل في مشاكل مالية وعليه نستخلص الأسباب التي أخلت التوازن المالي لصندوق التقاعد:

- ضعف نسب الاشتراك فيما يخص الأوضاع المالية نتيجة عدم المساهمة في تغطية الأعباء.
- تقويم و تثمين و التكفل بعصاريف التضامن الوطني.
- التهرب من دفع الاشتراكات في بعض القطاعات الخاصة، وعدم التصريح الحقيقي برواتب العمال وعدهم.
- تفاقم مشاكل المؤسسات العامة لعدم دفعها لمستحقاته المالية لصندوق التقاعد.

¹ - قانون رقم 12/85 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405، الموافق لـ 02/02/1985، يتضمن تحديد نسبة الاشتراك لضمان الاجتماعية المدة الأولى، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد رقم 06.

- تفاقم عدد المحالين للتقاعد وبالتالي ارتفاع في مبالغ المعاشات¹.

الفرع الثاني: المداخيل والآداءات

إن مداخيل صندوق التقاعد في تطور ملحوظ، ويعود ذلك إلى أسباب عديدة منها ارتفاع مبالغ الأجور من طرف الدولة وذلك منذ سنة 1990، منه الحد الأدنى للأجر الوطني وكذلك الزيادة بالنسبة لنسب الاشتراك والمتمثلة في إنشاء فروع جديدة للتقاعد تستوجب اشتراك إضافي كالتقاعد النسيي، كما يلاحظ تطور ملحوظاً بالنسبة لحجم الآداءات التي تضاعفت في نفس الفترة بعشرين مرة تقريباً، مسببة في ذلك صعوبات منها العجز المالي مع بداية عام 1988 لجهاز التقاعد ليصل إلى أقصى الحدود.

الفرع الثالث: تمويل آداءات التقاعد بالنسبة للعمال الغير أجراء:

تكون من التزامات المستفيد بشكل خاص، حيث يتحمل المستفيد تمويل الآداءات الممنوحة لغير الأجراء في مجال التقاعد بالنسبة للاشتراكات، إذ يعتبر الاشتراك هو ذلك المبلغ الدخل الخاضع لقانون الضرائب ويكون الحد الأدنى له².

وقد حددت نسب الاشتراك بالنسبة للعمال الغير أجراء بـ 7.5% لتمويل فرع التقاعد، بحيث يكونون ملزمين لإثبات النشاط وتصريح بالدخل، ودفع الاشتراك أمام الصندوق الوطني لغير الأجراء³.

المطلب الثاني: طرق الإحالة على التقاعد في الجزائر:

تختلف طرق الإحالة على التقاعد حسب الفئات، ويمكن تحديدها بمختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد وذلك من خلال أنواع التقاعد وكذلك من خلال مدة قانونية ونسب الاشتراكات،

¹ - حسين جعجع، مرجع سابق، ص ص 140، 141.

² - د. خليفى عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعى، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، الجزائر، 2008، ص 177.

³ - أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 209.

وبعهـام كل نوع من أنواع التقـاعـد، وـخـاصـة تحـديـدـ النـظـامـ الخـاصـ بالـفـعـاتـ العـمـالـ المـسـتـفـيـدـينـ منهـ وكـلـهـاـ يـنـظـمـهـاـ قـانـونـ التـقـاعـدـ 12/83ـ المـعـدـ وـالـمـتـمـ وـعـلـيـهـ نـقـومـ بـدـرـاسـتـهـاـ منـ خـالـلـ:

الفـرعـ الأولـ:ـ التـقـاعـدـ العـادـيـ أوـ الـكـلـيـ:

إنـ قـانـونـ التـقـاعـدـ رقمـ 12/83ـ يـعـمـلـ عـلـىـ تـنـظـيمـ القـوـاعـدـ المـتـعـلـقـةـ بـالـاـمـتـيـازـاتـ وـالـتـموـيلـ وـالـإـحـالـةـ فيـ التـشـرـيعـ الـجـزـائـريـ،ـ بـحـيـثـ لـاـ يـكـونـ إـلـاـ بـقـرـارـ مـنـ الـمـسـتـفـيـدـ وـيـطـلـبـ الـمـعـنـيـ سـوـاءـ كـانـ مـسـتـفـيـدـ أوـ مـسـتـفـيـدـةـ،ـ حـسـبـ الـمـادـةـ 10ـ مـنـ الـقـانـونـ 12/83ـ الـمـعـدـلـ بـالـمـادـةـ 05ـ الـتـيـ تـنـصـ عـلـىـ أـنـهـ "ـلـلـعـاـمـلـ(ـةـ)ـ الـذـيـ اـسـتـوـفـ الـشـرـوـطـ الـمـنـصـوصـ عـلـيـهـاـ فـيـ الـمـوـادـ 7ـ وـ7ـ مـكـرـرـ وـ8ـ مـنـ هـذـاـ الـقـانـونـ الـحـقـ"ـ.ـ فـيـ إـلـاـحـالـةـ عـلـىـ التـقـاعـدـ،ـ إـلـاـ أـنـهـ لـاـ يـمـكـنـ إـقـرـارـ إـلـاـحـالـةـ عـلـىـ التـقـاعـدـ قـبـلـ تـبـلـيـغـ قـرـارـ مـنـحـ الـعـاـشـ"ـ.

وـذـلـكـ حـسـبـ الـقـانـونـ رقمـ 16ـ 15ـ المـؤـرـخـ فـيـ 31ـ دـيـسـمـبـرـ 2016ـ الـمـتـعـلـقـ بـالـتـقـاعـدـ،ـ بـعـنـيـ أـنـ الـمـسـتـفـيـدـ لـاـ يـمـكـنـ اـتـخـاذـ هـذـاـ الـقـرـارـ بـالـمـعـنـيـ إـلـاـ إـذـاـ تـوـافـرـتـ الـشـرـوـطـ الـمـعـيـنـةـ وـالـمـعـرـفـ بـهـاـ قـانـونـاـ،ـ وـيـمـكـنـ ذـكـرـهـاـ حـسـبـ النـقـاطـ التـالـيـةـ:

أـوـلـاـ:ـ شـرـطـ الـسـنـ:ـ وـ الـغـرـضـ مـنـهـ هـوـ حـمـاـيـةـ الـمـوـظـفـ اـجـتـمـاعـيـاـ،ـ وـ يـعـتـمـدـ قـانـونـ التـقـاعـدـ الـجـدـيدـ الـمـؤـرـخـ فـيـ 31ـ دـيـسـمـبـرـ 2016ـ بـرـقـمـ 15ـ 16ـ فـيـ مـادـةـ 02ـ الـتـيـ جـاءـتـ لـتـعـدـلـ وـتـتـمـمـ أـحـكـامـ الـمـادـةـ 6ـ مـنـ الـقـانـونـ الـذـيـ عـدـلـ رـقـمـ 12ـ 83ـ عـلـىـ أـنـهـ "ـتـوقـفـ وـجـوـبـاـ اـسـتـفـادـةـ الـعـاـمـلـ(ـةـ)ـ مـنـ مـعـاـشـ التـقـاعـدـ عـلـىـ اـسـتـفـاءـ الـشـرـطـيـنـ التـالـيـنـ،ـ بـلـوـغـ سـنـ 60ـ سـنـةـ عـلـىـ الـأـقـلـ...ـ"ـ،ـ بـعـنـيـ اـعـتـمـدـ الـمـشـرـعـ الـجـزـائـريـ السـنـ الـقـانـونـيـ كـشـرـطـ أـسـاسـيـ فـيـ شـرـوـطـ إـلـاـحـالـةـ عـلـيـهـ حـيـثـ خـصـصـ لـلـرـجـالـ 60ـ سـنـةـ وـلـلـنـسـاءـ 60ـ سـنـةـ بـالـنـسـبـةـ لـلـعـاـمـلـاتـ وـهـذـاـ فـيـ مـجـالـ الـعـاـمـلـ الـأـجـرـاءـ،ـ أـمـاـ الـغـيـرـ الـأـجـرـاءـ فـيـحـبـ بـلـوـغـ سـنـ 65ـ وـ60ـ سـنـةـ لـلـنـسـاءـ هـذـاـ كـأـصـلـ عـامـ،ـ غـيـرـ أـنـهـ يـرـدـ عـلـيـهـ بـعـضـ الـاـسـتـثـنـاءـاتـ¹ـ:

- يمكن للعمال الذين يشغلون مناصب معينة، تكون مصدراً استثنائياً للتعب والإرهاق مثل عمال المناجم أن يستفيدوا من تخفيض في سن التقاعد 5 سنوات وفقاً للتدابير القانونية المعمول بها.

¹ - القانون 12/83، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

- يمكن المرأة العاملة أن تستفيد من التقاعد ببلوغها 55 سنة بحيث تستفيد بقدر سنة عن كل طفل ربته على الأقل في مدة 9 سنوات، في حدود إنجابها لثلاثة أطفال.
- يستفيدون المجاهدون نظراً للامتيازات المنوحة لهم في عدة مجالات منها فيما يختص بالتقاعد بحيث ينخفض في السن بـ 05 سنوات، وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10% بالنسبة للمعوزين والمعطوبين جراء حرب التحرير الوطني، وبتخفيض 6 أشهر عن كل سنة عجز تقدر بـ 05% حيث قدم للمجاهد بعض الامتيازات منها:
 - الحق في مطالبه المطلقة بإرادته دون مراعاة شرط السن.
 - حصوله على معاش تقاعدي بقدر 100% يعني لا يقدر بشرط السن وخاصة العامل المصاب بعجز تام ونهائي، على عكس التأمينات الاجتماعية لا يمكنه من الاستفادة.

وعليه تقوم الإدارة المعنية بالأمر بالمحافظة على الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر التي توضح اندماجهم في نظام التقاعد، من خلال الوثائق الالزامية منها عقود الازدياد التي تصرح بها أثناء التوظيف، غير أن شرط السن وشرط مدة الخدمة الفعلية هما شرطان متتابعان بحيث نصت ليهما المادة 02 من القانون 12/83 المعدل والمتمم في 01 جانفي 2017 المتعلق بالتقاعد، والتي تعني وجوب استفادة العامل (ة) من الإحالة على التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين السن القانوني مع الخدمة الفعلية¹.

وبالتالي فإن قانون التقاعد الجزائري في مجال "شرط المدة القانونية والاشتراكات"، يؤكّد وجوب قضاء العامل في منصب عمله 15 سنة من العمل على الأقل، مع المساهمة في دفع مبالغ للضمان الاجتماعي لهذا من جهة، ومن جهة أخرى إتمام 32 سنة خدمة فعلية مع دفع الاشتراكات الخاصة به، غير أن المشرع كقاعدة عامة حدد مدة الخدمة كعدد أقصى بـ 15 سنة، إلا أنه قام بتخفيضها حتى يستفيد أكبر عدد ممكن من العمال والموظفين من معاش التقاعد، وقد اشترط كذلك أن يكون العامل قد أدى العمل فعلياً ودفع الاشتراكات القانونية وذلك حسب الفقرة 2 من المادة 02 التي تعدل أحكام المادة 6 من قانون رقم 12/83 بحيث أنه: "يتعين على

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 83.

العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل سبع سنوات ونصف سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي". وذلك كأساس المدة الدنيا 15 سنة و لمدة 5 سنوات كأساس الأحكام الانتقالية¹.

إلا أن المشرع لم ينس بعض الفترات كعدد النشاط، وقد جاء تفصيلها في قانون التقاعد ونذكر منها:

- 1 كل فترة قانونية مدفوعة الأجر. معنى عطل قانونية ومنصوص عليها.
- 2 التعويضات اليومية للتأمينات على الولادة، حوادث العمل... إلخ.
- 3 استرجاع المؤمن حقوقه من التعويض بسبب المرض. معنى هيئة الضمان الاجتماعي.
- 4 المدة الكاملة لحرب التحرير الوطني من بداية أول نوفمبر 1954 حتى سنة 1962 بالنسبة لأبناء الشهداء².
- 5 استفادة المحاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي، والتي لم تكن تتحسب في إطار المعاشات العسكرية. معنى سنوات غير مضاعفة³.

ثانيا: الإقرار أو الاعتراف بالإحالة على التقاعد

لقد جاء في المادة 05 التي تعدل و تتمم أحكام المادة 10 من قانون 12/83 بحيث تنص على أنه: "للعامل (ة) الذي استوف الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 7 و 7 مكرر و 8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش⁴، كما أكد ذلك الأمر رقم 13/97³ في نص مادته 03 حيث اعتبره شرطا صريحا حتى وإن توافرت الشروط المطلوبة من السن القانوني مع الخدمة المتعلقة بالاشتراكات، حيث لا

¹ - القانون 12/83، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

² - القانون رقم 01/91 المؤرخ في 01/01/1991 المتعلق بأرامل الشهداء، المادة 03، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، رقم 02، الصادرة في 1991/01/09.

³ - القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

⁴ - القانون رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 04/06/1997، ص 03.

يمكن إحالته على التقاعد إلا إذا قبلت الإجراءات من طرف الصندوق الوطني للتقاعد أولا، أما ثانيا تبليغ العامل في نفس الوقت، وهو إجراء إلزامي وجب على الصندوق الوطني للتقاعد اتخاذ القرار في أجل أقصاه 03 أشهر ابتداءً من تاريخ الإيداع مع تبيان طرق الطعن في حالة الرفض .

ثالثا: الإجراءات المتبعة لطلب معاش التقاعد

- تقديم استماراة قانونية من طرف المعن بالأمر أو عائلته (ذوي الحقوق).
- مساهمة الهيئة المختصة للحصول على الوثائق وهي شهادة الميلاد، شهادة عائلية للحالة المدنية، شهادة العضوية، شهادات لإثبات فترات النشاط، كشف الأجور خلال 5 سنوات السابقة من تاريخ تقديم الطلب

رابعا: الإجراءات المتبعة لإعداد ملف المعاش الخاص بالمنقول: من خلال الوثائق التالية:

- ملئ استماراة المعلومات بطلب معاش التقاعد.
- شهادة وفاة المؤمن له.
- شهادة عائلية وعقد زواج وشهادة الكفالة.

وإذا كان المؤمن له لم يكن متقدعا، وجب تقديم شهادات العمل التي ثبت نشاطه المهني وكتشوفات الرواتب المدفوعة خلال 5 سنوات¹.

الفرع الثاني: التقاعد المسبق:

وهذا النوع ينظمه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يعرف على أنه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصبهم، إلا أنه يمس إلا القطاع الاقتصادي و ذلك من خلال تغطية الأجراء بالنسبة للقطاعات الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة، يعني يستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يفقدون عملهم نتيجة تخفيف أو توقف تام للنشاط إما صاحب العمل أو مؤسستهم، و عليه يعملون على تقليل عدد

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 92.

العمال لتفادي الأزمة الاقتصادية التي يمرون بها وذلك من خلال تسريح بعض العمال ويستفيد منه العامل إذا استوفى الشروط التالية:

- أن يبلغ العامل المعنى بهذا الإجراء 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة للنساء العاملات.
- مدة العمل 20 سنة أو يقوم بالاشتراك لمدة 10 سنوات على الأقل "دفع فيها أقساط الاشتراك"، وتخفض بـ 5 سنوات للمرأة العاملة.
- تدرج أسماءهم حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي سابق الذكر في القائمة سواءً كانوا في موضوع تقليص عددهم أو إنهاء وضعيتهم من العمل (تسريح)، إلا أن هناك استثناءات لا يمكن للعمال الاستفادة من التقاعد:
 - الذين يستفيدون من الدخل عن نشاط آخر.
 - العمال الذين هم في انقطاع مؤقت أو دائم نتيجة عجز أو غير ذلك وذلك حسب المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94.
 - العمال الذين علاقتهم انتهت نتيجة أسباب مرتبطة مع الإدارة كالتسريح من العمل أو الاستقالة¹.

الامتيازات الممنوحة للتقاعد المسبق:

يستفيد العامل التقاعد في التقاعد المسبق من منحة لا تقل عن 75% من المبلغ الأدنى، في حين لا يمكن أن يفوق 80% من الراتب الشهري بمعنى المبلغ الأقصى له، وتحسب هذه المنحة بالكيفية التالية:

- أ/ معدل الأجر الخاضع للاشتراك 60 شهراً التي تسبق الإحالة على التقاعد.
- ب/ 2.5% للسنة الواحدة في حدود 80%.

مثلاً: معدل أجرك 30000 دج.

1 - بلفضيل محمد، الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2014-2015، ص 77.

قامت بالاشتراك لمدة 22 سنة .

30000 دج * 2.5% * 22

غير أن كيفية احتساب التقاعد المسبق هي نفسها كيفية حساب التقاعد العادي حيث أن كلها تتحسب ب 2.5%، في حين أن العمال المجاهدين في حرب التحرير تتحسب بنسبة 3.5% عن كل سنة، وعليه فإن منحة التقاعد تتراوح كل 12 شهر ابتداء من تاريخ سريان مفعول التقاعد المسبق بنسبة 1% من كل سنة تسبيق، وذلك إلى غاية بلوغه السن القانوني و بذلك يسترجع مجموع النسب التي اقتطعت منه عند إحالته على التقاعد.

استفادة المعن بالأمر من منحة إضافية بالنسبة للزوجة الغير العاملة، إلا أنه تستفيد منها زوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات بنسبة 12.5% من المبلغ الأجر الذي يتقاده المعن بالأمر شهريا، مع استفادته كذلك من منح الضمان الاجتماعي ومنح الوفاة في حالة وفاة أحد الزوجين.

وعليه سنقوم بتحديد تمويل و تسهيل التقاعد المسبق وذلك من خلال الاشتراكات بنسبة 1.5% من الأجر الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي موزعة على: حصة يتحملها الأجر 0.5% وحصة يتحمله صندوق الخدمات الاجتماعية ¹.

الفرع الثالث: تقاعد المجاهدين:

يشمل كل فئة المجاهدين سواء كانوا أجراء أو غير أجراء، منصوص عليه في المادة 85 من الدستور 1976 والمادة 46 و 198 من القانون الأساسي العام للعامل وغيرها من الحقوق، إلا أن قانون التقاعد رقم 12/83 والقانون 03/85 المؤرخ في 02/02/1985 ومراسيم تطبيقية أخرى، يحافظون على المزايا المنوحة للفئة الثورية منها "المجاهدون وأرامل وأبناء الشهداء" ².

¹ - بلفضل محمد، مرجع سابق، ص 79.

2 - القانون رقم 03/85 المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في حيـش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجـبهـة التحرير الوطني الجـمهـوريـة الجزائـرـيـة الـديمقـراـطـيـة الشـعـبـيـة، الجـريـدة الرـسـمـيـة، عـدـد 06 الصـادـرـة بـتـارـيخ 114، 1985/02/03

وعليه سنقوم بتحديد الصفة أو الأشخاص الذين تتوافر والواجب حصولهم على معاش التقاعد الخاص بفئة المجاهدين، طبقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 12/06/1970 ونذكر منها:

- أعضاء في حيش التحرير الوطني.
- الأعضاء في المنظمات المدنية لجبهة التحرير الوطني الذي كانوا مسبيلين أو الأعضاء الدائمين للمنظمة... إلخ.

غير أن قانون التقاعد العالي أعطى بعض الاستثناءات فيما يخص فئة المجاهدين، حيث قدم بعض التعديلات منها:

- بالنسبة لشرط السن فقد قدم لهم المشرع استثناء في استفادتهم في تخفيضات ب 5 سنوات، مع استفادته كذلك ب 10% من تخفيض لمدة سنة عن كل نسبة عجز التي قدرت ب 5% من العجز لمدة 6 أشهر.
- استفادة المجاهدين من سنوات التي قضوها في صفوف الجيش ولم تعتمد في ملفات المعاشات العسكرية.
- الاستفادة من تخفيضات العجز خلال سنوات المشاركة بضعف مدتها ب 0.3% عن كل سنة.
- استفادة المجاهدين من معاش تقاعدي بنسبة 100% من الراتب الشهري¹.

غير أنه لاستفادة المجاهدين من المعاش المباشر، وجب عليهم تقديم بعض الوثائق الازمة لتسهيل مهمة الاستفادة ونذكر منها ما يلي:

شهادة الميلاد، استماراة معلومات توقع من طرف المعين بالأمر تقدم للصندوق الوطني للتقاعد، شهادة العضوية، شهادة العجز، تأكيد فترات النشاط بشهادات العمل ويحق لذوي

¹ - قانون 12/83 المعدل والتمم، سابق الذكر.

الحقوق في حالة وفاة المؤمن وهو لا يزال يمارس نشاطه بطلب معاش المنقول وذلك بتقديم جميع الوثائق الالزامـة.

وهناك كذلك قام قانون التقاعد 12/83 بتطبيق نفس الأحكام التي تطبقت على فئة المجاهدين على أرامل وأبناء الشهداء وذلك بموجب القانون رقم 01/91 المؤرخ في 1991/01/08 يعنى أرامل أعضاء المنظمات المدنية أو جيش التحرير الوطني أو المتزوجين من الشهيد قبل وفاته، الذين قاموا بإثبات زواجهم تطبيقا لأحكام القانون رقم 02/70 الصادر في 1970/02/19 حيث قام بتحديد لهم بعض الامتيازات:

- استفادتهم من معدل عجز بنسبة 100% من تاريخ التحاقه بالثورة إلى تاريخ 1962/07/01 بضعف مدتها.

أما فيما يخص أولاد الشهداء بالنسبة لمعاشاتهم التقاعدية فقد خصصت لهم بعض الامتيازات:

- تحسـب لهم هذه المدة في الرتبة أو المنصب الذي يشغلـه، وذلك من خلال منحـه أعلى رتبـة في حياته المهنية.
- استفادـتهم بنسبة 100% طبقـا للقوانين المعـمول بها من الأجرـة الشـهرـية.
- أما سـنـوات خـالـل فـتـرـة الثـورـة تـحـسـب كـفـتـرـة عـمـل فـعـلـية غـيـر مـضـاعـفـة.¹

الفرع الرابع: معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول)

وهو جمـوع المـبالغ المـالية المـمنـوـحة لـلـأـشـخـاـص، الـذـيـن يـعـتـمـدـون فـي تـسـيـر حـيـاتـهـمـ الـمـعـيـشـيـة بـنـاءـ على دـخـلـ المـتـوفـيـ حـيـالـ حـيـاتـهـ سـوـاءـ كـانـ عـمـلـ يـسـتـحـقـ بمـوجـبـهـ مـعـاشـ تقـاعـدـ أوـ رـاتـبـ تقـاعـدـيـ،ـ يـعـنىـ الـأـشـخـاـصـ الـذـيـنـ لـهـمـ الـحـقـ فيـ استـفـادـةـ فيـ رـاتـبـهـ بـهـدـفـ ضـمـانـ استـمـرـارـ حـيـاتـهـمـ وـتـوـفـيرـ حـمـاـيـةـ الـاـقـتـصـادـيـ لـأـسـرـتـهـ،ـ غـيـرـ أـنـ نـظـامـ التـقـاعـدـ اـهـتـمـ بـهـذـاـ مـوـضـوعـ سـوـاءـ مـنـ نـاحـيـةـ التـأـمـيـنـ وـنـاحـيـةـ أـخـرـىـ الـحـمـاـيـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ،ـ وـذـلـكـ تـأـصـيـلاـ لـفـكـرـةـ الضـمـنـ الـاجـتـمـاعـيـ هـدـفـ إـلـىـ ضـمـانـ السـيـرـ الـحـسـنـ

¹ - قانون 01/91 المـعـدـلـ وـالـمـتـسـمـ،ـ سـابـقـ الذـكـرـ.

للأشخاص المكفولين غير أنه وجب اقتصارها على أرمة التقاعد المتوفى و أولاده، فهم الأولى بذلك وعليه سنقوم بتحديد الأشخاص المستفيدين من المعاش المنقول:

أولاً: معاش الأرملة أو الأرمل

إن نسبة استحقاق من معاش الأرملة أو الأرمل تختلف حسب كل دولة إلى أخرى، غير أن الأنظمة التعاقدية تتفق على حق المعاش ولتوسيع ذلك نقوم بتوضيح الشروط المطلوبة بمعنى استفادة الأرمل أكثر تشددًا من استفادة الأرملة.

ثانياً: الأصول:

وهم أولياء التقاعد المتوفى فيحق لهم الاستفادة بجزء من المعاش في حالة إثباتهم أنه كان يعيلهم أو في حالة عجزهم، وذلك حسب كل دولة و قانونها.

ثالثاً: الأيتام:

فهم لهم الحق الكامل للاستفادة في المعاش، بهدف تسخير حيالهم حمايتهم من الأخطار الاجتماعية الناتجة عن فقدان معيالهم، وعليه اجتمعت النظم التعاقدية كافة في ما يخص انتقال الحق إليهم و خاصة القصر منهم، حيث حدّدت السن الواجب ضمانتها لتقاعد الأيتام والاستفادة منه.

رابعاً: بقية الأقرباء:

وذلك من خلال الاستفادة من المعاش إلا أنه تم تشديد الشروط للاستفادة كلما بعدهت صلة القرابة عن المتوفى، ومن شروط الاستفادة أن يكون المعني في كفالة التقاعد المتوفى قبل وفاته.

فقد حصر المشرع الجزائري في المادتين 30 و 31 من قانون التقاعد رقم 12/83 في الانتفاع بالمعاش "الزوجة، الزوج، الأولاد المكفولين، الأصول المكفولين مع الأخذ بخصوصيات المجتمع الجزائري الإسلامي¹، ومن شروط الاستفادة شرط السن وشرط الأقدمية للزواج.

أ- معاش الأرملة:

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 127.

كما جاءت في المادتين 32 و36 من قانون التقاعد رقم 12/83، والغرض منها هو تسهيل حصول الأرملة على معاش زوجها المتوفى وذلك بالتحديد بلوغها سن 55 سنة لاستحقاقها المعاش المنقول، وشرط أن يكون الزواج قد انعقد بكيفية شرعية قبل إحالة الزواج المتوفى على التقاعد بستين على الأقل، حيث أصبح للأرملة الحق في معاش الأيلولة حتى في حالة الزواج من متقاعد وبدون أي شرط سوى أن تثبت زواجهما من المتوفى بعقد شرعي.

غير أنه في حالة تعدد الأرامل فإن المعاش يقسم بينهن بالتساوي، وإذا تزوجت الأرملة من جديد فإن مبلغ المعاش يؤول إلى الأولاد بالتوفر الشروط الالزمة¹.

ب- معاش الأرمل:

طبقا لقانون الأسرة الجزائري الصادر عام 1984، فإنه يحق للشخص الذي توفي زوجته سواء كانت موظفة أو متقدمة الاستفادة من المعاش المنقول، وذلك ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة، غير أن بعض الدول تقييد الشروط أكثر تضيقا لحصوله على المعاش إلا أن هناك استثناء في حالة إصابته بمرض أو عجز تام يمنعه من ممارسة العمل يحق له الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته².

ج- معاش الأولاد المكفولين

يستفيد الأولاد المكفولين المذكورين في المادة رقم 67 من القانون رقم 12/83 الصادر في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهم الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط:

- أن تقل أعمارهم عن 18 سنة.

¹ - قانون 12/83 المعدل والتمم، سابق الذكر.

² - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 131.

- أن تقل أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة، أو في حالة ما إذا كان الابن تحت الرعاية الطبية قبل 21 سنة فإنه لا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- أن تقل أعمارهم عن 25 سنة إذا أبرم بشأفهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.

لا يشترط تحديد السن للاستفادة بالمعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانون بسبب عاهات أو أمراض مزمنة عجزا تاما ومطلقا عن ممارسة العمل، وذلك طيلة مدة هذه العاهة أو المرض المزمن.

كما لا يشترط حد السن بالنسبة للبنات اللاتي لا دخل لهن، وتطبيق نفس الشروط على أيتام المرأة العاملة التي يحق لها التقاعد حتى وإن كان ولدتها غير شرعي، إذ يكفي إثبات بنتوة الولد لأمه المتوفاة.

ويوزع المعاش المنقول على الأولاد المكفولين من الورثة، وذلك بنسب محددة قانونا حسب الحالات الآتية:

1- حالة عدم وجود أرملة فإن ذوي الحقوق من الأولاد مهما كان عددهم يتقاسمون بالتساوي الذي يساوي 90% من مبلغ المعاش المؤمن له.

2- في حالة وجود أولاد ذوي حقوق مع أرملة، وأصول للمؤمن له المتوفى فإن مبلغ المعاش يساوي 90% من المعاش ويوزع كالتالي: 50% للأرملة، 40% للأصول والأولاد وذلك بتوزيعها بنسب متساوية¹.

3- يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 80% من مبلغ المعاش المؤمن له، في حالة وجود ولد ذي حق مع أرملة المتوفى، وذلك باستفادة الولد بنسبة 30% من راتب الأرامل نسبة 50%.

4- إذا وجد الأصول مع ذوي الحقوق من الأبناء فإن مبلغ المعاش يحدد بنسبة 90% ويوزع 45% لكل ولد، 30% لكل واحد من الأصول ويخفض مبلغ إذا لزم الأمر في حالة وذلك حتى

¹ - بلفضيل محمد، مرجع سابق، ص 81.

لا يتجاوز مجموع حصص 90% لذوي الحقوق، لأنه لا يمكنه أن يفوق المبلغ الإجمالي 90% ذوي الحقوق من مبلغ المعاش¹.

5- وفي حالة ما إذا كان الأُم والأُب متقاودين أو عاملين معا، فإن الأيتام ذوي الحقوق وذلك بالجمع بين معاشي الأُب والأُم بعد وفاهما.

د- الأصول:

كانت النظم في الجزائر سابقا لا تمنح أي حق، حتى بعد صدور قانون 12/83 أصبح لذوي الحقوق معاش متعلق بهم شريطة أن يكونوا تحت الكفالة العامل، وذلك قبل وفاته، بحيث يكون أقل من المبلغ الأدنى من المعاش أي أقل من نسبة 75% من الأجر الوطني، ولا تخضع استفادة الوالدين من معاش ابنهما المتوفى لشرط السن، كما يسمح القانون الجزائري للأصول بالجمع بين عدة المعاشات في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد² (المعاش المباشر)، إلا أنه في حالة ما إذا كان أحد الأصول متحصل من قبل على معاش فأكثر، فإن مبلغ المعاش الجديد يحتسب ضمن الموارد على أساسها إنشاء الحق في معاش جديد³.

ويرتبط تحديد حصة الوالدين من مبلغ المعاش المنقول، وذلك بتحديد حصص من غيرهم من المستحقين.

حيث يقدر المبلغ المستحق لكل واحد من الأصول في حالة انفراادها دون باقي ذوي الحقوق بنسبة 30% من معاش المؤمن له المتوفى والزوج نسبة 50%， حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة، وعليه سنقوم بتوزيع نسب من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له على الأشخاص المستفيدين بحيث توزع على النحو التالي:

- 1 50% للزوج و40% موزعة على الأشخاص الآخرين المستفيدين.
- 2 استفادة الوالدين بنسبة 30% من المعاش المنقول بعد خصم نصيب الأرمل.

¹ - قانون 12/83 المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² - قانون 12/83 المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ - قانون 12/83 المعدل والمتمم، سابق الذكر.

3- في حالة وجود الوالدين مع الأولاد فقط دون الزوج(ة)، فإن المبلغ المخصص للمعاش بنسبة 90% من المبلغ المؤمن له المتوفى بحيث يقسم ب 30% بالنسبة للوالدين، ونسبة 45% لكل واحد من الأبناء بحيث لا يمكن أن يفوق المبلغ الإجمالي للمعاشات عن نسبة 90%， إلا أنه يحق للأصول للزوج المتوفى نفس الحق للأصوله في معاش بعد وفاته "نفس الحق" الممنوح لهم من قبل وبعد هذه التحليلات نستخلص ما يلي¹ :

- الاستفادة بالمعاش الأكثـر فائـدة، غير أهـم لـا يمكنـهم الاستـفادة من مـعاشـات الأـيـولة.
- يـحدد مـعاشـ ذـويـ الحـقـوقـ اـبـتـداءـ مـنـ الشـهـرـ المـوـالـيـ لـتـارـيـخـ وـفـاهـ المـتـقـاعـدـ.
- تقديمـ فـريـضـةـ شـرـعـيـةـ يـجـتـمـعـ فـيـهـاـ كـلـ الـورـثـةـ، وـتـكـوـنـ مـحـرـرـةـ مـنـ طـرـفـ المـوـثـقـ بـالـإـجـمـاعـ.

الفرع الخامس: التقاعد النسبي Retraite proportionnelle

يـنـحـ التقـاعـدـ النـسـبـيـ بـنـاءـ عـلـىـ طـلـبـ العـاـمـلـ الـأـجـيـرـ دـوـنـ شـرـطـ السـنـ، وـيـحـقـ لـهـ الـاـنـتـفـاعـ الـمـبـاـشـرـ منـ مـبـلـغـ الـمـعـاشـ عـلـىـ أـنـ يـصـفـيـ مـعـاـشـهـ التـقـاعـدـيـ عـلـىـ أـسـاسـ النـشـاطـ الـفـعـلـيـ الـيـتـمـ مـنـ خـلـالـ دـفـعـ الـاشـتـراـكـاتـ إـلـىـ صـنـدـوقـ التـقـاعـدـ، وـعـلـيـهـ نـكـوـنـ أـمـامـ التـقـاعـدـ النـسـبـيـ إـذـاـ اـسـتـوـفـتـ الـشـرـوـطـ الـأـتـيـةـ حـسـبـ قـانـونـ رـقـمـ 12/83ـ الـمـعـدـ وـالـتـمـمـ فـيـ 31ـ دـيـسـمـبـرـ 2016ـ:

- السن القانوني 50 سنة على الأقل
- استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل و من اشتراك الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمرأة العاملة ينخفض السن إلى 45 سنة و مدة العمل إلى 15 سنة، و عليه سنقوم بتقديم مثال عن التقاعد النسبي:

موظـفـ يـلـغـ مـنـ الـعـمـرـ 50ـ سـنـةـ وـيـسـتـوـفـ 24ـ سـنـةـ مـنـ النـشـاطـ، فـإـنـهـ بـإـمـكـانـهـ الـاـسـتـفـادـةـ مـنـ تقـاعـدـ نـسـبـيـ يـحـسـبـ بـنـاءـ عـلـىـ 24ـ سـنـةـ كـمـاـ يـلـيـ²:

$$24 \times \% 2,5 = \% 60$$

¹ - قـانـونـ 12/83ـ الـمـعـدـ وـالـتـمـمـ، سـابـقـ الذـكـرـ.

² - قـانـونـ 12/83ـ الـمـعـدـ وـالـتـمـمـ، سـابـقـ الذـكـرـ

وبالتالي هذا العامل يحصل على تقاعد نسبته 60%

Retraite sans condition وهنالك كذلك تقاعد دون شط السن

وهو كذلك بناء على طلب العامل، إذ يمكنه الاستفادة من معاش التقاعد كامل بشرط استيفاءه على الأقل 32 سنة، إلا أن القانون الجديد ألغى دون شرط السن (32 سنة) وهو قانون رقم 12/83 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 بحيث تم إلغاءه طبقا لنتائج الثلاثية: بحيث أكد الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل مع موافقتهما بالإجماع على إلغاءه الإحالة على التقاعد دون شرط السن المنصوص عليها في الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997.

ومن هذا المنطلق، قررت الثلاثية إنشاء فوج عمل سيرأسه ممثل الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية وسيضم ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وعن كل منظمة من منظمات أرباب العمل، وسيضطلع هذا الفوج بمهمة إعداد مشروع نص يتم بوجيه إلغاء الترتيب المتعلق بالإحالة على التقاعد دون شرط السن، وستقدم نتائجه في القمة الثلاثية التي ستتعقد في أواخر الثلاثي الأول للسنة المقبلة لتكرسه الحكومة بعد ذلك في شكل مشروع قانون تمهيدي¹.

¹ - حسين جعيج، مرجع سابق، ص 102.



كما تبين من دراستنا لهذا الموضوع الاجتماعي الهام، أن التقاعد لم يعد حكراً على موظفي الدولة كما كان في بادئ الأمر، وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من نشوء الطبقة العمالية، وذلك بتطور الفكرة مع انتشار الأفكار الاجتماعية أدت هذه الأمور إلى مد مظلة الضمان الاجتماعي وخاصة إن التقاعد شمل جميع العمال الأجراء أو الغير الأجراء فأصبح من حق كل من الموظف والأجير والحرفي والتاجر ورب العمل... إلخ، للانخراط في نظام التقاعد ودفع الاشتراكات الذي يضمن لهم ولأفراد أسرهم الذين هم تحت كفالتهم بحيث يمكنهم من مواجهة الظروف والمتطلبات الاجتماعية الناجمة عن توقف الدخل الذي كان يأتي بالعمل.

كما أصبح نظام التقاعد من أهم الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل، وهي مقررة للعامل الذي تقدم في السن، كما وجب على الدولة تأمين دخل تعريفي على كافة جميع مواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم، حيث أن المعاش التقاعدي هو ثمرة ونتاج يجنيها العامل في شيخوخته.

وبعد الإصلاحات التي حدثت منذ سنة 1983، والقوانين الاجتماعية الصادرة آنذاك أثبتت نظام التقاعد شجاعته في الجزائر، الذي يهدف إلى توحيد الحقوق والامتيازات كما أدى هذا إلى بروز منظومة وطنية للتقاعد.

ورغم ما قبل في نظام التقاعد الخاص بالجزائر إلا أنه يعاني نقائص فيما يخص المتقاعدين، بحيث لا يعترف بعبدأ المساواة بين المتقاعدين وهو يشكل إخلال بأحكام الدستور، وذلك من خلال إصداره عدة نصوص خاصة بالتقاعد، خاصة فئة المحاهدين وإنشاء نظام خاص بالإطارات السامية في الدولة. موجب مراسيم نذكر منها مرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 31/10/1983، وعليه فقد لاحظنا كذلك نظام الضمان الاجتماعي الذي يهدف إلى خلق انسجام بين الطابع الاجتماعي لخدمات الهيئات الاجتماعية.

إلا أنه تم تدارك هذا النقص من خلال القوانين والمراسيم وبعض الأحكام الخاص بنظام التقاعد الحالي وبهذا الصدد قمنا بتعديلات جديدة منها قانون 12/83 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 لاسيما في مجال التقاعد المسبق، وتم إلغاء التقاعد دون شرط السن.

وأحياناً حتى تتمكن المنظومة التقاعدية من الاستمرار من خلال القيام بالمهام الموكلة لها، والتي عليها أن تواجه التحديات والتغييرات التي تشهدها الجزائر.

وقد توصلنا من خلال دراسة هذا الموضوع إلى مجموعة من النتائج تتلخص فيما يلي:

1. لقد تم النص على نظام التقاعد لصالح الموظفين من أجل ضمان سير حياتهم وحمايتهم من المخاطر التي يتعرضون إليها من خلال حماية حقوقهم.
2. إن نظام التقاعد يعد من الأنظمة المتميزة شكلاً ومضموناً، كما يعد وسيلة من الوسائل القانونية التي تعمل على حماية الموظف حتى بعد نهاية خدمته.
3. إن نظام التقاعد يستلزم إتباع الإجراءات الخاصة به والمقررة في عدة قوانين ومراسيم ودساتير منها، قانون رقم 15/16 المعدل والمتمم.
4. تنظيم كيفيات وتطبيقات نظام التقاعد من قبل المشرع الجزائري في قانون 15/16 المعدل والمتمم والذي يرسخ الإجراءات والشروط المتبعة.



أولاً : القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

- 1- أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية ط 2، الجزائر، 1994.
- 2- أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 3- أحمد محمد إسماعيل برج، الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013.
- 4- أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 5- بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، بوزرية الجزائر، 2004
- 6- لبيب السعيد، دراسة إسلامية في العمل والعمال، المكتبة الثقافية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1970.
- 7- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.
- 8- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 2010.
- 9- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، الجزائر، 2008.

ثالثا: الرسائل الجامعية

- 1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والجزائرية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014.
- 2- زرارة صالحى الواسعة، راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2006,2007.
- 3- أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو اقتصادية (حدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع demographique، جامعة الجزائر، 2004-2005).
- 4- حسين جعبيج عوایدی، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002-2003.
- 5- بودواية محمد، التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة د. طاهر مولاي سعيدة 2014-2015.
- 6- بلفضيل محمد، الحماية الاجتماعية للعامل في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي جامعة الدكتور طاهر مولاي الطاهر سعيدة، 2014-2015.
- 7- حسيبة بابا عربى، لويزة تلي، نظام التقاعد في الجزائر كآلية (حماية العامل، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة تقني سامي في : تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، عين البيضاء ورقلة، 2008/2011.
- 8- مكي سهيل، نظام التقاعد في الجزائر كآلية لحماية المورد البشري، مذكرة تخرج لنيل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، النعامة، 2013/2015

رابعا: النصوص القانونية

أ. القوانين

3- قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلّق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في 1983/07/05.

4- قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلّق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في 1983/07/05.

5- قانون رقم 12/83 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يتعلّق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 16-15 الصادرة في 2017/01/14.

6- القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 08 أوت 1978 الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية، عدد 38 الصفحة 724، المادة 66.

7- قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم 66 الفقرة 8 الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 17.

8- قانون رقم 04/85 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 02 فبراير 1985 يتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي المادة الأولى، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 06.

9- القانون رقم 01/91 المؤرخ في 1991/01/09 المتعلق بأرامل الشهداء المادة 03 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 1991/01/09.

10- القانون رقم 03/85 المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين توفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، عدد 06 الصادرة بتاريخ 1985/02/03.

ب. الأوامر:

- الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 38 ، المؤرخة في 04/06/1997.

ج. المراسيم:

- المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، الصفحة 08، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 34.

- مرسوم تنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق ل 15 ماي 1993 يحدد احتجازات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الأجراء و تنظيمه وسيره الإدارية، الجمهورية الجزائرية، جريدة رسمية، عدد 33 الصادر في 11 مايو 1993.

- المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 4 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجمهورية الجزائرية الجريدة الرسمية.

- المرسوم التنفيذي رقم 617/83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

خامسا: التعليمات الوزارية

- القرار الوزاري المؤرخ في 04 محرم 1417 الموافق ل 16 أبريل 1997 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد الجريدة الرسمية رقم 71 الصادرة في 11 مايو 1997.

البسمة	
إهداء	
شكر وعرفان	
مقدمة عامة:	1

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

تمهيد:	5
المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد وتميزه عن الحالات المماثلة له	6
المطلب الأول: نبذة تاريخية لنظام التقاعد وتطوره بالنسبة للقانون الجزائري	6
الفرع الأول: المرحلة الاستعمارية إلى غاية الاستقلال	9
الفرع الثاني: مرحلة الاستقلال 1962 إلى 1983:	11
الفرع الثالث: الفترة من 1983 إلى يومنا هذا:	11
المطلب الثاني: تعريف التقاعد أهدافه والآثار المترتبة عنه	13
الفرع الأول: تعريف التقاعد	13
الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:	14
الفرع الثالث: آثار نظام التقاعد:	15
المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المماثلة له	17
الفرع الأول: تمييز التقاعد عن الاستقالة	17
الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن التسریح الغیر تأدیبی:	18
المبحث الثاني: شروط الإحالة على التقاعد:	19
المطلب الأول: وجوب بلوغ السن القانوني	19
الفرع الأول: تعريف السن القانوني للتقاعد:	19
الفرع الثاني: كيفية تحديد السن القانوني للتقاعد و دراستها بالنسبة للاحتجاقات الدولية:	21
المطلب الثاني: مدة الخدمة الفعلية مع الاشتراكات	21
الفرع الأول: تعريف مدة الخدمة للإحالة على التقاعد والمدف منها	21

22	الفرع الثاني: مدة الخدمة الفعلية و الاشتراكات
الفصل الثاني: النظام القانوني الذي يحكم التقاعد في الجزائر	
24	تمهيد:
25	المبحث الأول: الهياكل الاجتماعية التي تعمل على تسيير التقاعد في الجزائر
25	المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و صلاحياته:
28	الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (العمال غير الأجراء):
28	الفرع الثاني: صلاحياته
30	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد:
30	الفرع الأول: نشأة الصندوق الوطني للتقاعد
31	الفرع الثاني: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد
32	الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد
32	الفرع الرابع: كيفية ممارسة وظائف ومهام الصندوق الوطني للتقاعد
34	المطلب الثالث: الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة
34	الفرع الأول: نشأة الصندوق الخاص بالإطارات السامية:
35	الفرع ثالث: مهام صندوق الخاص بالإطارات السامية للدولة
38	المبحث الثاني: السلطة المختصة بتمويل التقاعد و طرق الإحالة عليه في القانون الجزائري
39	المطلب الأول: السلطة المختصة بتمويل التقاعد في الجزائر
40	الفرع الأول: تطور مبلغ المعاشات التقاعدية:
41	الفرع الثاني: المداخيل والآداءات
41	الفرع الثالث: تمويل آداءات التقاعد بالنسبة للعمال الغير أجراء:
41	المطلب الثاني: طرق الإحالة على التقاعد في الجزائر:
42	الفرع الأول: التقاعد العادي أو الكلي:
45	الفرع الثاني: التقاعد المسبق:
47	الفرع الثالث: تقاعد المجاهدين:

49	الفرع الرابع: معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول).....
54	الفرع الخامس: التقاعد النسبي Retraite proportionnelle
57	خاتمة عامة:.....
	قائمة المصادر والمراجع