

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة
كلية العلوم الحقوق و العلوم 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 بدري مباركة رئيساً
الأستاذ: د بوادي مصطفى مشرفاً و مقرواً
الأستاذة: د جعفري نعيمة عضواً مناقشا
الأستاذة: د مولاي ملياني دلال رئيساً

السنة الجامعية: 2017-2018 م



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

سورة قريش الآيتان 3،4

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

سورة التوبة الآية 105

صدق الله العظيم



الإهداء

إلى التي أفاضت علي بدعواتها و بركاتهما، إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى من يهتز لتضرعها عرش الرحمن، إلى التي لم أستطع أن أوفي حقها مهما قدمت لها حفظها الله أُمي الغالية:

✦ إلى من أفنى صحته وجهده في سبيل نجاحي والدي العزيز حفظه الله.

✦ إلى خالتي اللتان طالما قدما لي النصائح في كل سبل الحياة.

✦ إلى أُمي ما منحتني الدنيا إخوتي عائشة و مرزوق .

✦ إلى كل أصدقائي و زملائي منهم حليلة، فاطمة الزهراء، سهيل، أسماء، سميرة.

✦ إلى الكتاكيت محمد نذير، عبد الرؤوف، فاروق،

زهرة، حليلة، سهيلة، خيرور.

✦ إلى أُمي ما عندي و الذي طالما ساندني و أعز

الأشخاص عندي قاسم حمزة.

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

✦ إلى كل من هم في ذاكرتي و لم تسعفهم مذكرتي

التشكر والتقدير

أول ما أبدأ به الحمد و الشكر لله عز و جل، الذي أنار دربي و يسر لي السبيل لإنجاز هذا العمل، و منحني الإرادة و العزيمة و الصبر، لإتمام المشوار الدراسي بخير و على خير.

ولا يسعني المقام إلا أن أعبر عن شكري و احترامي للدكتور و الأستاذ: "بوادي مصطفى" الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة، وعلى المجهودات التي بذلها من أجلي، و الناصر و التوجيهات العظيمة، التي كان يضعها نصب عيني و هو يتتبع هذا البحث بكل اهتمام.

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

"إن مما يلحق المؤمن من عمله و حسناته بعد موته علما علمه ونشره..."
كما لا يفوتني أن أقدر كل مجهود بذل، و كل يد ساعدت و كل كلمة طيبة قيلت في سبيل هذا العمل.



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

إن العمل ضروريا في حياة الإنسان، بحيث يشكل رقيه وازدهاره، إذ يسمح له بإظهار قدراته البدنية والفكرية وبمنحه 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 نهائي 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، وذلك لتحقيق التوازن بين القدرات على العمل وقابلية احتمال التعب، وإضافة على حقه توقفه عن النشاط أن يؤمن دخلا تعويضيا¹.

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 نذكر 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/ليب السعيد، دراسة إسلامية في العمل والعمال والمكتبة الثقافية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1970، ص 117.

بمرحلة الاستعمار الفرنسي إلى غاية الاستقلال "جهاز التقاعد المورث عن الفترة الاستعمارية وذلك بتعدد الأنظمة وتباين في المنهج والأدوات وتحصيل الاشتراكات.

أما في الجزائر فقد ارتبطت فكرة التقاعد بالتضحيات وكفاح المير 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 بتعدد 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 تحرص منظومة على تغطية العامل الجزائري و ضمان 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، فئن الهداف من هذه الدراسة يكمن 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، واخترنا دراسة هذا الموضوع كونه من المواضيع الساعة 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- 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.

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

وعليه سنقوم بطرح الإشكاليات التالية:

◆ فيما يتمثل الإطار القانوني لنظام التقاعد؟

◆ وما هي أهم التعديلات الواردة عليه؟

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

A decorative border made of golden-yellow floral and scrollwork patterns, framing the central text. It features stylized flowers, leaves, and swirling vines.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

تمهيد:

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة التي تتداخل 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 شكلا ومضمونا من حيث الشكل: فإن شروط الانخراط في هذا النظام تعد إجبارية في أغلب الدول، أما من حيث المضمون فيتميز بتطور تاريخي وخاصة التطور التاريخي الذي عرفه القانون الجزائري، وما يتميز به من مفاهيم وأهداف اقتصادية وسياسية وما يترتب عنه من آثار وشروط، إضافة إلى تشكيلات أخرى.

وعليه سنتطرق ضمن هذه الدراسة إلى التطور التاريخي لنظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة له (المبحث الأول)، وكذا شروط الإحالة على التقاعد (المبحث الثاني).

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

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

المطلب الأول: نبذة تاريخية لنظم التقاعد و تطوره 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 والمحتاجين لنيل رضا الآلهة وهذا يعني أنهم كانوا على طابع ديني¹.

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 المحاربين وعائلاتهم، ثم قرر معاش ليوزع على الفقراء والمحتاجين والمساكين وذوي الاحتياجات سواء كانوا مسلمين أو غيرهم من بيت المال².

بعد ظهور القوانين الوضعية وكان أول مصلح اجتماعي تحدث عن هذا الأمر، من خلال وضعه لقانون يحمي هؤلاء المحتاجين والفقراء والأرامل، هو العلامة فينيس (Venus)، وكان الغرض من وضع هذا القانون هو تحسين الأمور، وإحلال نظام اجتماعي تسييره 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 الوضعي هم موظفو الدولة وعلى رأسهم العسكريون وذلك للاتصال المباشر بالسلطة، وهؤلاء كانوا أول المستفيدين³.

¹ - حسين جعيجع عوايدي، 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 جعيجع عوايدي، 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 متعاقبة 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 والشيخوخة¹.

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 بموجبها يكون للشخص حق التقاعد فبالنسبة للرجال (65) سنة أما النساء (60) سنة وقد ربطها بشروط أخرى كالمدة الفعلية ودفع الاشتراكات³.

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 للحديقة

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

² - المرجع نفسه، ص 19.

³ - بودواية محمد، التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل 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، و قد صدر أيضا 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. بمضي عدم إلزامية إثبات خطأ والواقع 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 و نظام التقاعد عند الشيخوخة أو العجز وعليه صدر ذلك القانون في 05 أبريل 1928 وبعده صدر قانون آخر في عام 30 أبريل 1930، وقد عمم الضمان الاجتماعي في كافة المجالات الأخرى، وقد شهد هذا النظام تطورا ملحوظا في مجال تطبيقه وتنظيمه فبمجرد استقلال فرنسا عن ألمانيا قامت فرنسا بإصلاح نظامها والغرض منه هو تطوير الحماية الاجتماعية وقد اتسع نطاق تطبيقها وتقدم اقتصادها¹.

عرفت إنجلترا مصلحين اجتماعيين كل من "كانون بايكلي" و"شارل بوت" نظام التقاعد الخاص بها، وقد عرفت أيضا نظام المعاشات الخاص 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 بمبدأ 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 الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 201، ص 26.

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

أما مصر فقد تأخر ظهورهم نظم التأمينات الاجتماعية و-سببها يرجع إلى تأخر الحركة العمالية بها، وعليه مرت بعدة مراحل ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين 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 تقديرا جزافيا²، وعليه صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي في مصر بتاريخ 31 أوت 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 دفعة واحدة، وقرر تعويضه بنظام المعاش الذي يدفع للعامل دفعة 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 فئات 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 عقباه وخاصة العمال، حيث أن الاحتلال الفرنسي أوهم العمال الجزائريين بضمان حقوقهم في الضمان الاجتماعي وحرّياتهم وممتلكاتهم، غير أن الاحتلال كان متحكم كل الأحكام في الممتلكات العامة والخاصة والامتيازات

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

² - بودواية محمد، مرجع سابق، ص 65.

³ - د/مصطفى 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 و المهن الحرة¹.

حيث كان الاحتلال الفرنسي يطبق نظامه المنبثق 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 و تحركات طبقتها العاملة سنوات 1947، 1948 في مرحلة التجنيد والنضال في الحركة التحررية الوطنية، حيث أن الجزائر مرت بضغوطات غير أنه بتسجيل مناقشة بموجب نظام الضمان الاجتماعي و التقاعد وذلك في 1949.³

ومن خلال هذا التاريخ تم إصدار قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة للتقاعد و أهمها:

- الصندوق العام للتقاعد (CGR) يشمل الموظفين والمستخدمين وشبه العسكريين سنة 1949.
- صندوق خاص بعمال المناجم (CARPDMA) خصص للعمال والتقنيين وكذلك تم تأسيس صندوق للتأمين على الشيخوخة سنة 1954/06/24.⁴

كذلك أسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30. بمعنى 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 جعيجع عوادي، المرجع السابق، ص 23.

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

³ - المرجع نفسه، ص 8.

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

⁵ - مكّي 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، ص ص 62-63.

الفرع الثاني: مرحلة الاستقلال 1962 إلى 1983:

رغم الاستقلال إلا أن الجزائر لا استمرت العمل بالتشريع الفرنسي طبقا 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 وهران، الجزائر، قسنطينة. وهذه الفترة ظهرت فيها أشكال و أنظمة كثيرة، غير أنها لم تكن متباينة على جميع العمال¹.

وعليه تم توحيد النظام سنة 1984 وسنتطرق إليها 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 فلاح:** بعد إنشاء الصندوق العام للتقاعد و ظهور نظام الشيوخوخة، أصبح نظام التقاعد يعمل به في سنة 1953، ومن شروطه هو أن يبلغ العامل 60 سنة مع خدمة فعلية 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 التعاون الفلاحي، والذي كان الاشتراك فيه اختياري مع بموافقة 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 ترسيخ العدالة الاجتماعية، غير أن هذا النظام عرف بعض العيوب وضعف إمكانيته 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 والمتمم بمرسوم رقم 18/96 المؤرخ 06 جويلية 1996 بمرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997.
- القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999²، غير أن هذا النظام أصبح العمل به في جانفي 1984³.
- وعليه فقد تم تعديل هذا القانون 12/83 الذي تضمنه العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانونية رقم 15-16 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 تتوقف 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 الاجتماعي⁴.

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

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

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ط2، الجزائر، 1994.

4 - الأمر رقم 15/16 المؤرخ في 01 جانفي 2017، والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، 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 معروف، مما أدى ذلك إلى البحث لإعطاء مفهومه سواء اصطلاحيا أو لغويا، ونذكر في هذا المجال الأستاذ لعبيدي بقوله "الفرد الذي عمل فترة في حياته في القطاع الحكومي وعز منه هو الحصول على معاش التقاعد"، كما عرفه أيضا على أنه هو الشخص الذي يعمل في قطاع تابع للدولة وذلك مقابل أجر أنه يحق للعامل أن يطالب بحصوله على القاعد خلال السنوات المحدد 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 و أعماله².

كما عرفه الأستاذ أحمية 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 "عطا الله بوحميده" 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 المتقاعد بأنه "كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريًا بسبب ظروفه الصحية، وهذا يعرف لنا أن المتقاعد هو الذي يبلغ من العمر 60 سنة أثناء تأديته لوظيفته.

¹ - مكي سهيل، المرجع السابق، ص 59.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 340.

³ - حسيبة بابا عربي، لويضة 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، 2011/2008، ص 13.

⁴ - حسين جعيجع عوايدي، 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 بمعنى "فعل الانسحاب" وباللغة الفرنسية "Retraite".

أما التعريف الاصطلاحي: هو نظام الاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد المخاطر، المرض، الشيخوخة، العجز، الوفاة، مقابل دفع أقساط التأمين².

و"كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغ سن التقاعد أو اختياري 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 أجرهم كاشتراكات في الصناديق التقاعد، على أن تكون مقادير الاشتراكات المناسبة مع راتب الشخص تجدر الإشارة 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 يتقاضاه المتقاعد.

الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:

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

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

² - حسين جعيجع عوادين المرجع السابق، ص 24

³ - نفس المرجع، ص 25.

العدالة:

يساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعي بما يديه من استقرار في نفوس المستفيدين لأن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "ممنحة التقاعد"، بعد مساهمته بجزء من راتب لحساب هذه المنحة ودفع لحقوق الاشتراكات¹.

الإنصاف:

هو مبدأ التوزيع في نطاق التقاعد يضمن للأجيال مردوداً مماثلاً، بمعنى لإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والمتقاعدة، 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 ومستقبله².

الفرع الثالث: آثار نظام التقاعد:

سنتطرق إليها من خلال خصائص متعددة ومتمثلة 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 جيعيج عوايدي، المرجع السابق، ص 30

² - المرجع نفسه، ص 34.

- يؤدي إلى ظهور فئة اجتماعية من المتقاعدين 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 وتتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة وخاصة تدعيم المسؤولية.

ج- الجانب الاقتصادي:

أصبح الراتب التقاعدي أساس ومحور 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

بمجرد إحالة موظف على التقاعد بمعنى إحالته على أساس تؤثر بنيته الجسمية وكذلك تؤثره نفسيا وهذا ما يؤدي إلى نقص النشاط وذلك ينعكس على صحته ونفسيته².

هـ- الجانب النفسي:

إن إحالة الموظف على التقاعد، يؤثر ذلك على نفسيته بحيث يعتبرها الباحثين بأنها ثاني 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 متقاعد³.

¹ - حسين جيعيج عوايدي، المرجع السابق، ص 36

² - بودوابة محمد، المرجع السابق، ص 40.

³ - مكى سهيل، المرجع السابق، ص 56-58.

المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المماثلة له.

يعتبر نظام التقاعد نظام اختياري. بمعنى يحق للعامل طلب التقاعد وعليه نجد كذلك 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 الإمكانية في وضع حد للعلاقة الوظيفية بين صاحب العمل والعامل، و فهنا نطرح الإشكال هل يعتبر إحالة على التقاعد أم تسريح؟ من خلال هذه الإشكالات المطروحة والتساؤلات، كما نذهب إلى التمييز بين التقاعد مع غير من الحالات الخاصة (الاستقالة و التسريح).

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 بجعلها حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 3 من القانون رقم 12/78.²

بل أقر في المادة 68 من القانون 11/90 على أنها "الاستقالة حق معترف به للعامل"، بمعنى له حق بتقديم استقالته الكتابية 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 كلاهما 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 فتكون 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 التسريح الغير تاديبي:

يعتبر كلا من التسريح الغير تاديبي والتقاعد صورتان متشابهتان في إنهاء علاقة العمل، بحيث لا يكون للعامل إرادة في إنهاء علاقته الوظيفية، بحيث يعتبر التسريح الغير تاديبي هو انتهاء علاقة الموظف بالإدارة نتيجة تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، بمعنى 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 والتسريح الغير تاديبي، 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 تاديبي (المفصول) إلى مرفقه إذا احتاج إليه و إعادة إدماجه، أما التقاعد لا يمكن إرجاعه إلى عمله الأصلي.

ب- يستفيد المتقاعد 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 والمتمم 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-التسريح يكون نتيجة (الفعل) 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 بتسريحه 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 تطرقنا إلى أهم النقاط في هذا الموضوع.

الفرع الأول: تعريف السن القانوني للتقاعد:

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

¹ - قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 1978/08/08، 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 في 18 محرم 1436، الموافق ل 13 نوفمبر 2014، العدد 3518.

استحقاق المعاش بمعنى أن سن التقاعد مرتبط تدريجيا بمقدرة العامل على تقديم كل مجهوده وطاقته لتحقيق الإنتاج و بمجرد 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 بمجهود 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 في سن التقاعد في مختلف دول العالم، بالرغم من الظروف المتشابهة للعمال، فيما يخص الحالة الصحية والقدرة الإنتاجية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وعليه نقوم بدراسة مختلف الدول في تحديد السن القانونية للإحالة على 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 اعتمدته السويد وانتقلت معظم الدولة بالنسبة للرجال سن 66 سنة والنساء بين 62 سنة إلى 66 سنة، وكذلك بالنسبة (النمسا، بلجيكا، قبرص، الدانمرك، اسبانيا، 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 بدلا من السن المعمول بها حاليا، أما الجزائر فبالنسبة

¹ - حسين جميع عوايدي، المرجع السابق، ص 42.

² - زرارة صالح الواسعة، راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2007، 2006.

³ - حسية بابا عربي، لويزة 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 ودراساتها بالنسبة للاتفاقيات الدولية:

رغم الاختلافات الواقعة في العمل ومجالاته، 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 وفاقدها 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، 36 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 العمل الدولي: في جوان 1967، اتفاقية رقم 128، اتفاقية رقم 102 لسنة 1952.

المطلب الثاني: مدة الخدمة الفعلية مع الاشتراكات.

الفرع الأول: تعريف مدة الخدمة للإحالة على التقاعد والهدف منها

يعرفها 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 تتغير بتغير سياسة الدولة.

¹ - بودواية محمد، المرجع السابق، ص 43.

والهدف 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 الاجتماعي¹.

الفرع الثاني: مدة الخدمة الفعلية و الاشتراكات

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 بالمثل: فترات العطل القانونية، فترات المرض، فترات التأمين على البطالة، كما أنه هناك نظم أخرى بحساب فترات التغطية العامة وفترات التجديد.

وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق 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 والاشتراكات².

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

² - بوداوية محمد، المرجع السابق، ص 45.



الفصل الثاني

تطور سعر الفائدة والمتغيرات

الماكرواقتصادية في الجزائر خلال الفترة (1990-2015)

تمهيد:

رغم الخلافات والمأساة التي مرت بها الجزائر، إلا أنها تبنت أنظمة التقاعد والذي يعد من الأنظمة المتناقضة في أحكامها، 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 المتطابقة.

وعليه يهدف نظام التقاعد إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية، بحيث يعتبر كنظام تأميني تساهمي يميزه التضامن بين العمال الناشطين والمتقاعدين وبالتالي تعمل على توزيع و توحيد مصادر التمويل، والغرض من ذلك هو توفير الأمان للعامل أو المتقاعد و جعله ذو طابع شخصي ومالي هذا من جهة، ومن جهة أخرى قام المشرع بإصدار بعض الأحكام الخاصة بالفئة الثورية (المجاهدين)، وهناك كذلك أشكال أخرى خاصة بالتقاعد وعليه سنتطرق إلى دراسة الهياكل الاجتماعية التي تعمل على تسيير 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 والمتنوعة، المنشأة والمنظمة مع بقاءها تحت مسؤولية مجلس الإدارة، مع الإشراف والمراقبة والتكفل بتسيير 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 سنتطرق إليه في هذا المبحث كالتالي¹.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و صلاحياته:

سنتطرق في بادئ الأمر فكرة الضمان الاجتماعي la sécurité sociale، حيث يعتبر كنظام 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 أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج1، 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 وضمن وضمن الشيء تضمينا 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، وبمعنى 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 isslamic alternative? Redistributive justice, and the welfare state in the caliphate of Umer", renaissance monthly islamic journal, 13 (8), (see online).

³ - حسية 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 ينتمي إليها 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 وتسمى إصابات العمل، حيث يعترف بها الضمان الاجتماعي قانونيا من خلال لجنة تقييم مدى خطورة إصابة العامل، وعليه في هذا الصدد سنقوم بدراسته بالنسبة للجزائر حيث أنها قامت بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والهدف منه تغطية المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها الموظف أو العامل في حياته المهنية².

ولكي يتمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أداء المهام المنوطة به، كان لابد من الاعتراف كان لابد من الاعتراف له بالشخصية القانونية بحيث يترتب عن تمتع الصندوق بتلك 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 السويو اقتصادية (حدث التقاعد على فئة العمر الثالث)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديمغرافي، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 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 وفقا للمرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 الذي ينص على الخصوصية لصناديق الضمان الاجتماعي وكيفية تسييره إداريا و ماليا، كما أنه يدخل في حيز الضمان الاجتماعي كنظام يتكفل بالتغطية الاجتماعية للعمال الذين يمارسون نشاطات حرة ومهنية لغير المأجور مثال: الحرفيين، التجار، الفلاحين، وقد تم العمل به في سنة 1995، ومن خلال ذلك للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نشاطا مهنيا 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 434/96 والذي يحث الأشخاص على الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملفاتهم وتقديم الوثائق المطلوبة، وذلك من خلال محافظتهم على الواجبات في حين تمتعهم بالحقوق، وتتمثل فيما يلي:

أ- **الحقوق:** من خلال انخراط العمال في الصندوق يعطيهم 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 ثانويا، وجب عليهم عدم المساس بالنشاط الأساسي (العمل المأجور)، وهذا يخص المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم.²

الفرع الثاني: صلاحياته

يتمس بتقديم مجموعة صلاحيات وتتمثل فيما يلي:

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

² - بلعوسي أحمد التجاني وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بوزريعة الجزائر، 2004، ص155.

- 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 نهائيا وكليا، فإنه يعمل الصندوق على استفادة العامل من ذلك.
- يساهم الصندوق الاجتماعي في تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا، كما يساهم في القضاء على الفقر و السرقة مع ضمان الاستقرار الوظيفي للفرد.
- تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق.

وللاستفادة من معاش التقاعد وجب الاستجابة إلى الشروط التالية: بأن يكون السن المعني 60 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة في العمل، مع استثناء 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 اللازمة للمعني من هذه المنحة، إلا إذا اجتمعت فيه الشروط اللازمة:

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

وللانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء CASNOS وجب تسديد الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخر، وتتمثل في حساب الاشتراكات من الدخل السنوي الخاضع للضريبة والذي يقدر 8 مرات من المبلغ للأجر الوطني الأدنى للمضمون، وفي حالة نشاطات غير المأجور متعددة لا يجب أن يتجاوز المبلغ الأقصى¹.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق لـ 15 ماي 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإدارة، الجمهورية الجزائرية، جريدة رسمية، عدد 33 الصادر في 11 ماي 1993.

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 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى، والمستبدل بالمرسوم 07-92 المؤرخ في 4 يناير 1992 والمتضمن 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 الشيخوخة 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 85/223 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 الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير ضمان الصندوق هي:

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

² - سليمة أحمية، مرجع سابق، ص 154.

● مجلس الإدارة.

● المدير العام.

1/- مجلس الإدارة: والذي يتولى:

إدارة مراقبة وتنشيط الصندوق ويتكون من 29 عضو موزعين كالتالي:

- 18 ممثلا عن العمال يتم تعيينهم 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 81/78/49، كما أنه هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، ويؤكد 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 يعد إلى حصيلة اندماج سبع صناديق فيما بعضها، "صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء الذي تحول فيما بعد صندوق التأمين الاجتماعي للعمال الغير الأجراء المنشأ سنة 1985 والتي كانت تدير جميع أنظمة التقاعد المتواجدة قبل إنشاءها سنة 1983 إلى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم و يتعلق الأمر بـ:

● CSSM الصندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم والمكلف بتسيير منح متقاعدي قطاع المناجم.

● CAVNOS الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء والمكلف بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء.

● LEPSGM مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر، والمكلف بمنح التقاعد لعمال البحر.

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

الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد

إن الصندوق الوطني للتقاعد مكلف بعدة مهام ووظائف متعددة، وهذا ما نصت عليه المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 وعليه:

- تنسيق وتحصيل اشتراكات التقاعد وتسيير وإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين اجتماعياً.
- تنسيق المعاشات والمنح الممنوحة بسند 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 والمتممة 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 83/15 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983، والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي².

الفرع الرابع: كيفية ممارسة وظائف ومهام الصندوق الوطني للتقاعد

الصندوق الوطني للتقاعد مشكل من إدارة مركزية وهي ما يسمى بمقر للإدارة العامة³ وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-07 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 جميع، مرجع سابق، ص 139

² - مكّي 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.

للسندوق 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:

للسندوق الوطني للتقاعد مركز ومقر رئيسي في الجزائر العاصمة، غير أن هذه الإدارة تخضع لسلطة المدير العام وبمساعدة أعوان الإدارة، وذلك حسب المادة 4 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997، وتشمل هذه الإدارة المديرات 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: تتكفل 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 الهيئات التقاعد الأخرى والسهر على تطبيق الأحكام المنصوص عليها.

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

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

¹ - حسين جميع، مرجع سابق، ص 139

و/- الوكالات الولائية: تتكفل هذه الوكالات حسب المادة 12 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997، حيث تتمثل هذه المهام فيما يلي:

- العمل على خدمة معاشات التقاعد.
- التحكم بالحاسبة 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 الوكالات الولائية إلى ثلاث فئات حسب عدد المتقاعدين:

- **الصف الأول:** يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 60000 متقاعد.

- **الصف الثاني:** يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 20000 متقاعد.

- **الصف الثالث:** يضم الوكالات التي تسيير أقل من 20000 متقاعد¹.

المطلب الثالث: الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية للدولة

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

الفرع الأول: نشأة الصندوق الخاص بالإطارات السامية:

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

¹ - حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 140

- مرسوم رقم 133/94 في 1994/06/05 المعدل والمتمم رقم 617/83، والمتضمن 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 حسن تسيير الهياكل، 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 بموجب المرسوم رقم 55/80، مع تمتعه باستقلال الذمة المالية وكيفية تسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة¹.

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

- مساعدات الدولة.
 - مساهمة الدولة في تحصيل معاشات المستفيدين.
 - الاشتراكات ذات الطبيعة الشخصية الذين يتكفل بها المؤمنون إليه.
- وكل هذه الاشتراكات المذكورة من قبل المرسوم تعمل بنفس النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية.

الفرع ثاني: 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 الموافق 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 وجب تحديد صفة أصحاب الإطارات السامية للدولة وجب تحديد صفتهم والممثلون:

- 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 لتعدل وتتم 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، وجب علينا التطرق إلى كيفية الاستفادة من هذا الصندوق بمعنى "شروط الاستفادة" من خلال إبراز حقوق الصندوق اتجاه المستفيدين منه وسنتطرق إليها 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 هياكل الدولة سواءً كانت إدارية أو غير إدارية، وكذلك السنوات المنقضية خارج هياكل 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 قضاه الموظف قبل الدخول المرسوم إلى حيز التنفيذ فإنه متابع بها، وتلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون، وعليه فإن الدولة هي التي تختص بتعويض العجز المالي من خلال المادة 06 من المرسوم 617/83.

¹ - حسية بابا عريبي، لوزيرة 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 استوفي الشرط المحدد قانونا 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 بعدما أن ارجع المتقاعد إلى منصبه مرة أخرى، فإنها تدخل في المعاش الذي يعاد تقديره وإذا كان يتقاضى معاشا كاملا، فإنه يحتفظ بمعاش واحد لأنه لا يمكن أن يجمع مرتين¹.

وستتطرق 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 يتقاضاه صاحب المعاش، وذلك من خلال ما نص عليه القانون متى توافرت الشروط المنصوص عليها في المرسوم السابق الذكر.

ثانيا: التزامات الصندوق اتجاه المستفيدين

وفقا 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 نظرا للظروف نفسها التي تؤدي إلى تطوير المرتبات التي يتقاضاها أصحاب الوظائف العليا.

ثالثا: التزام المستفيد اتجاه الصندوق

¹ - مكي سهيل، مرجع سابق، ص 85.

سواءاً بصفة مباشرة أو غير مباشرة يتنافى الاستفادة بالمعاش طوال الستين 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 و طرق 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 و تقدير الحقوق، وعليه فإنه يحق للعمال الاستفادة من المعاشات التقاعد كل العمال سواءاً 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 و قد 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 و 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 الملحقين بالأجراء منهم الفنانين، الممثلين وغيرهم، وهناك العمال الغير أجراء وهم الأشخاص الذين يمارسون نشاطات حرة.

¹ - حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 100.

² - القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم، 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 بالأمرين: الأمر رقم 13/97¹ والأمر 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 معا و قد 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 تغطي 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 الآداءات.
- 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 مستحقها 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 جعيجع، مرجع سابق، ص 139.

التقاعد، مع المحافظة على مداخيل أموال الأرصد المدخرة كاحتياطات الصندوق الوطني للتقاعد كلما دعت الحاجة إلى تغطية العجز الذي يمر به الصندوق لتغطية الآداءات للمتقاعدين¹.

وعليه يتم تحديد نسب الاشتراكات التي يدفعها العامل بمراسيم 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 بدءاً 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 متقاعد وهنا 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 أحلت التوازن المالي لصندوق التقاعد:

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

¹ - قانون رقم 12/85 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405، الموافق لـ 1985/02/02، 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: المداخل والآداءات

إن مداخل 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 النسبي، كما يلاحظ تطور ملحوظا بالنسبة لحجم الآداءات التي تضاعفت في نفس الفترة بعشرين مرة تقريبا، 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 الأجراء 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 جعيجع، مرجع سابق، ص 140، 141.

² - د.خليفة عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزودة، الجزائر، 2008، ص 177.

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

وبمهام كل نوع من أنواع التقاعد، وخاصة تحديد النظام الخاص بالفئات العمال المستفيدين منه وكلها ينظمها قانون التقاعد 12/83 المعدل والمتمم وعليه نقوم بدراستها من خلال:

الفرع الأول: التقاعد العادي أو الكلي:

إن قانون التقاعد رقم 12/83 يعمل على تنظيم القواعد المتعلقة بالامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري، بحيث لا يكون إلا بقرار من المستفيد ويطلب المعني سواءً كان مستفيد أو مستفيدة، حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 05 التي تنص على أنه "للعامل(ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 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 المعاش".

وذلك حسب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد، بمعنى أن المستفيد لا يمكنه اتخاذ هذا القرار بالمعنى إلا إذا توافرت الشروط المعينة والمعترف بها قانوناً، ويمكن ذكرها حسب النقاط التالية:

أولاً: شرط السن: والغرض منها هو حماية الموظف اجتماعياً، ويعتمده قانون التقاعد الجديد المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 برقم 16-15 في مادته 02 التي جاءت لتعدل وتتمم أحكام المادة 6 من القانون الذي عدل رقم 83-12 على أنه "تتوقف وجوباً استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استفاء الشرطين التاليين، بلوغ سن 60 سنة على الأقل..."، بمعنى اعتمد المشرع الجزائري السن القانوني كشرط أساسي في شروط الإحالة عليه حيث خصص للرجال 60 سنة وللنساء 60 سنة بالنسبة للعاملات وهذا في مجال العمال الأجراء، أما الغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 و 60 سنة للنساء هذا كأصل عام، غير أنه يرد عليه بعض الاستثناءات¹:

- 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 ربه على الأقل في مدة 9 سنوات، في حدود إنجابها لثلاثة أطفال.
 - يستفيدون المجاهدون نظرا للامتيازات الممنوحة لهم في عدة مجالات منها فيما يختص بالتقاعد بحيث يخفض في السن ب 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 ب 05% حيث قدم للمجاهد بعض الامتيازات منها:
 - الحق في مطالبة المطلقة بإرادته دون مراعاة شرط السن.
 - حصوله على معاش تقاعدي بقدر 100% بمعنى 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 اللازمة 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"، يؤكد وجوب قضاء العامل في منصب عمله 15 سنة من العمل على الأقل، مع المساهمة في دفع مبالغ للضمان الاجتماعي هذا 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 ب 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 فعليا 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 جعيجع، 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 بمعنى عطل قانونية ومنصوص عليها.
- 2- التعويضات اليومية للتأمينات على الولادة، حوادث العمل...إلخ.
- 3- استرجاع المؤمن حقوقه من التعويض بسبب المرض بمعنى هيئة الضمان الاجتماعي.
- 4- المدة الكاملة لحرب التحرير الوطني من بداية أول نوفمبر 1954 حتى سنة 1962 بالنسبة لأبناء الشهداء².
- 5- استفادة المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي، والتي لم تكن تحتسب في إطار المعاشات العسكرية بمعنى سنوات غير مضاعفة³.

ثانيا: الإقرار أو الاعتراف بالإحالة على التقاعد

لقد جاء في المادة 05 التي تعدل و تتم أحكام المادة 10 من قانون 12/83 بحيث تنص على أنه: " للعامل (ة) الذي استوفى 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 09/01/1991.

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 أولاً، أما ثانياً 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 .

ثالثاً: الإجراءات المتبعة لطلب معاش التقاعد

- تقديم استمارة قانونية من طرف المعني 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

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

- ملئ استمارة المعلومات بطلب معاش التقاعد.
 - شهادة وفاة المؤمن له.
 - شهادة عائلية وعقد زواج وشهادة الكفالة.
- وإذا كان المؤمن له لم يكن متقاعد، وجب تقديم شهادات العمل التي تثبت نشاطه المهني وكشوفات 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، بمعنى يستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يفقدون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف تام للنشاط إما صاحب العمل أو مؤسستهم، و عليه يعملون على تقليص عدد

¹ - حسين جميع، 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 المعني 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"، وتخفيض ب5 سنوات للمرأة العاملة.
- تدرج أسماءهم حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي سابق الذكر في القائمة سواء 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 المتقاعد 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 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد.

ب/ 2.5 % للسنة الواحدة في حدود 80 % .

مثلا : معدل أجرك 30000 دج .

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

قمت بالاشتراك لمدة 22 سنة .

30000 دج * 22 * 2.5 %.

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

استفادة المعني 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 يتقاضاه المعني بالأمر شهريا، مع استفادته كذلك من منح الضمان الاجتماعي ومنح الوفاة في حالة وفاة أحد الزوجين. وعليه سنقوم بتحديد تمويل و تسيير التقاعد المسبق وذلك من خلال الاشتراكات بنسبة 1.5 % من الأجور الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي موزعة على: حصة يتحملها الأجير 0.5 % وحصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 %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 1985/02/02 ومراسيم تطبيقية أخرى، يحافظون على المزايا الممنوحة للفئة الثورية منها "المجاهدون و أرامل وأبناء الشهداء"².

¹ - بلفضيل محمد، مرجع سابق، ص 79.

² - القانون رقم 03/85 المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر 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، 114.

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 جيش التحرير الوطني.
- الأعضاء في المنظمات المدنية لجهة التحرير الوطني الذي كانوا مسجلين 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 05% 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 اللازمة لتسهيل مهمة الاستفادة ونذكر منها ما يلي:

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

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

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

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. بمعنى أرامل أعضاء المنظمات المدنية أو جيش التحرير الوطني أو المتزوجين من الشهيد قبل وفاته، الذين قاموا بإثبات زواجهم تطبيقاً 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:

- تحسب لهم هذه المدة في الرتبة أو المنصب الذي يشغله، وذلك من خلال منحه أعلى رتبة في حياته المهنية.

- استفادتهم بنسبة 100% طبقاً للقوانين المعمول بها من الأجرة الشهرية.

- أما سنوات خلال فترة الثورة تحتسب كفترة عمل فعلية غير مضاعفة¹.

الفرع الرابع: معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول)

وهو مجموع المبالغ المالية الممنوحة للأشخاص، الذين يعتمدون في تسيير حياتهم المعيشية بناء على دخل المتوفى حيال حياته سواء كان عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد أو راتب تقاعدي، بمعنى الأشخاص الذين لهم الحق في استفادة في راتبه بهدف ضمان استمرار حياتهم وتوفير حماية اقتصادية لأسرته، غير أن نظام التقاعد اهتم بهذا الموضوع سواء من ناحية التأمين وناحية أخرى الحماية الاجتماعية، وذلك تأصيلاً لفكرة الضمن الاجتماعي تهدف إلى ضمان السير الحسن

¹ - قانون 01/91 المعدل والمتمم، سابق الذكر.

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 ولتوضيح ذلك نقوم بتوضيح الشروط المطلوبة بمعنى استفادة الأرمل أكثر تشدداً 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 تسيير حياتهم حمايتهم من الأخطار الاجتماعية الناتجة عن فقدان معيلهم، وعليه اجتمعت النظم التعاقدية كافة في ما يخص انتقال الحق إليهم و خاصة القصر منهم، حيث حددت السن الواجب ضمانها لتقاعد الأيتام والاستفادة منه.

رابعاً: بقية الأقرباء:

وذلك من خلال الاستفادة من المعاش إلا أنه تم تشديد الشروط للاستفادة كلما بعدت 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 و شرط الأقدمية للزواج.

أ- معاش الأرملة:

¹ - حسين جعيجع، 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 بسنتين على الأقل، حيث أصبح للأرملة الحق في معاش الأيلولة حتى في حالة الزواج من متقاعد وبدون أي شرط سوى أن تثبت زواجها من المتوفى بعقد شرعي.

غير أنه في حالة تعدد الأرامل فإن المعاش يقسم بينهما بالتساوي، وإذا تزوجت الأرملة من جديد فإن مبلغ المعاش يؤول إلى الأولاد بالتوفر الشروط اللازمة¹.

ب- معاش الأرملة:

طبقا لقانون الأسرة الجزائري الصادر عام 1984، فإنه يحق للشخص الذي توفيت زوجته سواء كانت موظفة أو متقاعد الاستفادة من المعاش المنقول، وذلك ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة، غير أن بعض الدول تقيد 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 والمتمم، سابق الذكر.

² - حسين جعيجع، 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 بشأنهم 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 المزمّن.

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 ولدها غير شرعي، إذ يكفي إثبات بنوة الولد لأمه المتوفاة.

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

- 1- حلة 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 المتوفى المؤمن له، في حالة وجود ولد ذي حق مع أرملة المتوفى، وذلك باستفادة الولد بنسبة 30% من راتب الأرامل بنسبة 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 ذلك 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 الأم والأب متقاعدين أو عاملين معا، فإن الأيتام ذوي الحقوق وذلك بالجمع بين معاشي الأب والأم بعد وفاتهما.

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 انفرادها 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 و 40% 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 لأصوله في معاش بعد وفاته "نفس الحق" الممنوح لهم من قبل وبعد هذه التحليلات نستخلص ما يلي¹:

- الاستفادة بالمعاش الأكثر فائدة، غير أنهم لا يمكنهم الاستفادة من معاشات الأيلولة.
- يحدد معاش ذوي الحقوق ابتداء من الشهر الموالي لتاريخ وفاة المتقاعد.
- تقديم فريضة شرعية يجتمع فيها كل الورثة، وتكون محررة من طرف الموثق بالإجماع.

الفرع الخامس: التقاعد النسبي Retraite proportionnelle

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب العامل الأجير دون شرط السن، ويحق له الانتفاع المباشر من مبلغ المعاش على أن يصفى معاشه التقاعدي على أساس النشاط الفعلي التي يتم من خلال دفع الاشتراكات إلى صندوق التقاعد، وعليه نكون أمام التقاعد النسبي إذا استوفت الشروط الآتية حسب قانون رقم 12/83 المعدل والمتمم في 31 ديسمبر 2016:

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

موظف يبلغ من العمر 50 سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط، فإنه بإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناء على 24 سنة كما يلي²:

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

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

² - قانون 12/83 المعدل والمتمم، سابق الذكر

وبالتالي هذا العامل يحصل على تقاعد نسبته 60 %

وهناك كذلك تقاعد دون شرط السن Retraite sans condition

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 إلغاء طبقا لنتائج الثلاثية: بحيث أكد الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل مع موافقتهم بالإجماع على إلغاء 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 بموجبه إلغاء الترتيب المتعلق بالإحالة على التقاعد دون شرط السن، وستقدم نتائجه في القمة الثلاثية التي ستعقد في أواخر الثلاثي الأول للسنة المقبلة لتكرسه الحكومة بعد ذلك في شكل مشروع قانون تمهيدي¹.

¹ - حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 102.



كما تبين من دراستنا لهذا الموضوع الاجتماعي الهام، أن التقاعد لم يعد حكرا 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 أثبت 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 بمبدأ المساواة بين المتقاعدين وهو يشكل إخلال بأحكام الدستور، وذلك من خلال إصداره عدة نصوص خاصة بالتقاعد، خاصة فئة المجاهدين وبإنشاء نظام خاص بالإطارات السامية في الدولة. بموجب مراسيم نذكر منها مرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31، 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.

وأخيرا حتى تتمكن المنظومة التقاعدية من الاستمرار من خلال القيام بالمهام الموكلة لها، والتي عليها أن تواجه التحديات والتغيرات 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 اجل ضمان سير حياتهم وحمايتهم من المخاطر التي يتعرضون إليها من خلال حماية حقوقهم.
2. إن نظام التقاعد يعد من الأنظمة المتميزة شكلا ومضمونا، 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 ودرسات منها، قانون رقم 15/16 المعدل والمتمم.
4. تنظيم كفاءات وتطبيقات نظام التقاعد من قبل المشرع الجزائري في قانون 15/16 المعدل والمتمم والذي يرسخ الإجراءات والشروط المتبعة.



أولا : القرآن الكريم

ثانيا: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ط2، الجزائر، 1994.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء2، 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، ط1، بوزريعة الجزائر، 2004
- 6- ليبب 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- خليف عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزودة، الجزائر، 2008.

ثالثا: الرسائل الجامعية

- 1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسي والجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، 2014.
- 2- زرارة صالح 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 الديموغرافي، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 4- حسين جعيجع عوايدي، 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 مولاي الطاهر سعيدة، 2014-2015.
- 7- حسنية بابا عربي، لويضة 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- مكّي 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.

رابعاً: النصوص القانونية

أ. القوانين

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

5- قانون رقم 12/83 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يتعلق 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 21/04/1990 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 09/01/1991 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 تتوفر 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 1997/05/31، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04.

ج. المراسيم:

- المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/26، 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 اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الأجراء و تنظيمه وسيره الإدارة، 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 الموافق ل 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

1 مقدمة عامة:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

5 تمهيد:

6 المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد وتمييزه عن الحالات المماثلة له

6 المطلب الأول: نبذة تاريخية لنظم التقاعد و تطوره بالنسبة للقانون الجزائري

9 الفرع الأول: المرحلة الاستعمارية إلى غاية الاستقلال

11 الفرع الثاني: مرحلة الاستقلال 1962 إلى 1983:

11 الفرع الثالث: الفترة من 1983 إلى يومنا هذا:

13 المطلب الثاني: تعريف التقاعد أهدافه والآثار المترتبة عنه.

13 الفرع الأول: تعريف التقاعد

14 الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:

15 الفرع الثالث: آثار نظام التقاعد:

17 المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المماثلة له.

17 الفرع الأول: تمييز التقاعد عن الاستقالة

18 الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن التسريح الغير تأديبي:

19 المبحث الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.

19 المطلب الأول: وجوب بلوغ السن القانوني.

19 الفرع الأول: تعريف السن القانوني للتقاعد:

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

21 المطلب الثاني: مدة الخدمة الفعلية مع الاشتراكات.

21 الفرع الأول: تعريف مدة الخدمة للإحالة على التقاعد والهدف منها.

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 ثاني: 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: المداخل 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 Retraite proportionnelle الفرع الخامس: التقاعد النسبي
57 خاتمة عامة:

قائمة المصادر والمراجع