

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الحقوق
قانون عام
تخصص قانون اداري
رقم:

إعداد الطالب:
ناجي مروى
يوم: 2019/06/30

حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	الرتبة	أحمد هنية
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	الرتبة	بن عبد الله عادل
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	الرتبة	منيرة بلورغي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

أتقدم بداية بشكر وحمد الله سبحانه وتعالى
الذي وفقني لانجاز هذا العمل وامثالاً لقوله
المصطفى عليه الصلاة والسلام " من لا
يشكر الناس لا يشكر الله "

و أتقدم بالشكر والتقدير إلى أستاذي الدكتور
بن عبد الله عادل ، الذي تفضل وشرفني
بقبول إشرافه على رسالتي الذي أعانني في
إنجاز هذا العمل ، ولم يبخل علي بنصائحه
وتوجيهاته القيمة.

الإهداء

إلى رمز الكفاح في الحياة الذي تعب من أجل تربيته.... إلى من أحمل لقبه بكل فخر
واعتراز أبي إ أطال الله في عمره.

إلى التي حملتني على وهن وسقتني من نبع حنانها وكان دعائها ورضاها عني سر
نجاحي... إلى حبيبة القلب والروح أمي حفظها الله.

إلى من قاسموني عطف وحنان أمي و أبي..... أخواتي العزيزات وأخي العزيز.

كما أهدي هذا عملي إلى عائلة ناجي وملاح.

وإلى زملائي و زميلاتي في الجامعة..... وصديقاتي العزيزات.

مقدمة

مقدمة :

الدولة شخص معنوي لا يمكنه القيام بمهامه والتزاماته إلا من خلال أشخاص طبيعية ، تتمثل في الأفراد الذين تستند إليهم الدولة جملة من المهام والصلاحيات لتسيير المرافق العامة وتحقيق أهدافها الأساسية والمتمثلة في المنفعة العامة وذلك عن طريق تقديم خدمة عمومية. وحتى تكون هذه الخدمة فعالة ، استحدثت الدولة جهازا حكوميا ، أطلق عليه الوظيفة أو كما يسمى في الفقه القانوني الإنجليزي بالخدمة المدنية Civil Service ، حيث أصبحت الوظيفة العامة من أولويات الدولة الحديثة وجزء من حياة المواطن ، وقد نصت عليه دساتير الدولة أن الوظيفة العامة حق الموظفين بتطبيق مبدأ المساواة ، والجزائر كغيرها من الدول نصت عليه في دستور 1996 في المادة 51 منه حيث تنص على : (يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون).

والحديث عن الوظيفة يؤدي بنا إلى الحديث عن الموظف العام فلا يمكن قيام وظيفة عامة إلا بوجود موظف يشغلها فعلا ، فالموظف هو المؤمن على مصالح الأفراد ، حيث تكفل المشرع الجزائري بإرساء نظام قانوني يمنح من خلاله حقوقا للموظف ويضع له التزامات أثناء أداء وظيفته في إطار الانضباط والسلوك الحسن.

إن العمل ضروري في حياة الإنسان ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا ، بحيث يسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية ، غير أن اعتماد الفرد على أجر عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد كل متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحدق به في مستقبله ولأسيما في ظل التطور السريع التي تشهده الحياة المعاصرة .

كما أن قدرة الإنسان على العمل متغيرة في كل مراحل العمر ، فقد تنقسه في مرحلة الطفولة ولا تلبث أن تزول في مرحلة الشيخوخة كما وهي مرحلة الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال بمرض أو عجز ، لذا كان لابد من البحث عن وسيلة بديلة تحمي الموظف من الأخطار التي تحيط به وبأسرته.... ، وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات و تسويات اجتماعية ، والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في القانون الدولي ومن ضمنه ظهر نظام التقاعد ، الذي يقوم على فلسفة قانونية

مفادها: إذا كان العمل ضروريا فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة ، فمن المنطق أن يكون للأشخاص الذي استهلكهم العمل الحق في الانسحاب من الحياة الوظيفية في اللحظة الذي يختل فيها التوازن بين القدرة على العمل وقابلية احتمال التعب ، وفي هذه اللحظة يكون من حق الموظف التوقف عن العمل ويؤمن له قانون التقاعد دخلا تعويضا كافيا يضمن له ولأسرته العيش الكريم.

إن فكرة التقاعد جاءت إثر صراع عنيف بين العامل والدولة ، فقد كان الموظف يمارس مهامه دون انقطاع في أول يوم تسلمه الوظيفة إلى أن يصيبه الوهن ويقعده المرض والشيخوخة ، فتقطع الصلة نهائيا بينه وبين صاحب العمل وبالتالي ينقطع عنه الأجر فيترك دون اهتمام بمصيره مع عجزه عن العمل وانقطاع رزقه ، إذا كان تسريح الموظف يتم بمجرد ظهور عجزه عن الإنتاج وتحقيق الخدمات و الفائدة المنتظرة منه ، فكان إلزاما تدخل القانون ليحمي الطرف الضعيف دون ظلم الطرف القوي ، فسن نظام التقاعد الذي يستفيد منه المؤمن أو أرملته وأبنائه من بعد وفاته.

مع ازدهار العلم والصناعة وتعدد نشاط الإنسان ، ظهرت مخاطر جديدة ومتنوعة في العمل الإنساني كحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة المبكرة ، حيث طبق القانون نظاما إجباريا في بداية القرن 19 في أوروبا لينتشر في ما بعد في باقي دول العالم ، بحيث لا نجد اليوم أية دولة لا تتخلى عن هذا النظام ، ففي الجزائر ارتبط التقاعد بتضحيات كبيرة وكفاح مرير وطويل قام به العمال ضد أرباب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي و التقاعد وقد عملت سلطات الاحتلال إلى المماطلة وتأجيل تطبيق قوانين التقاعد المصادق عليها سنة 1950 وكانت حين ذاك تفرق بين العمال ذوي الأصل الأوروبي والعمال الجزائريين في منح الامتيازات ، وتهتم بتطبيقه في القطاعات الإستراتيجية التي تعود بالفائدة على الاقتصاد الفرنسي وتهمل القطاعات التي يعمل بها أغلبية الجزائريين كقطاع الفلاحة ، وأهملت المبادئ الرئيسية التي يقوم عليها نظام التقاعد وهي العدل في التضامن بين المؤمنين به في مختلف مجالات النشاطات وتوحيد نمط التنظيم ، وبعد الاستقلال تميز نظام التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم و شدة التعقيد ومنح الأداءات في مختلف النشاطات ، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة ، مما دفع بالحكومة

الجزائرية المستقلة إلى اتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم هذا الجهاز وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي ككل ، ولا يزال حتى الآن المختصون في هذا المجال والنفابيون والعمال يجتهدون في تحسينها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات الصادرة في 1983 حتى إلى يومنا هذا ، للحفاظ على هذا النظام القانوني وعلى مبادئه المتمثل في التوزيع والتضامن وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تطرأ على بلادنا تحرض منظومة التقاعد على تغطية الموظف الجزائري وتسعى لضمان حقوق تقاعدية أفضل له تكفيه لسد حاجاته عند نهاية خدمته.

أهمية الموضوع : تتجلى أهمية الموضوع حق الموظف في التقاعد ، حيث أن هذا الأخير يتطرق إلى جانب اجتماعي يخص شريحة هامة من المجتمع تزداد عددا كل سنة ، حيث أن الإدارة تشمل عدد من العمال في البلاد وهم الموظفين بصفة واقعية ، حيث أن هذه الدراسة تعرف القيمة القانونية للموظف العام من خلال معرفة مدى اهتمام المشرع الجزائري بحقوق الموظف العام بعد انتهاء خدمته الوظيفية وإحالاته على التقاعد ، فبالإضافة إلى الموظفون المستوفون الشروط الإحالة على التقاعد ، فإن التعديلات الأخيرة التي أدخلت على نظام التقاعد سمحت لكثير من الموظفين الاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن القانوني ، بالإضافة إلى معرفة سبل الدفاع عن حقوق الموظف وطرق فض النزاعات القائمة في مجال التقاعد.

الإشكالية : ماهي خصوصية نظام التقاعد للموظف العمومي في التشريع الجزائري ؟

أهداف الدراسة : لقد قمنا بهذه الدراسة من أجل الوصول إلى أهداف معينة وهي :

- ✓ إبراز مكانة نظام التقاعد وأهميته في الجزائر.
- ✓ الغموض عنه وإزاحة الستار عن القواعد التي تحكمه.
- ✓ المساهمة في إعلام الموظفين وتعريفهم بحقوقهم ما بعد التقاعد.
- ✓ إعطاء نظرة شاملة وواضحة لنظام التقاعد في الجزائر.
- ✓ مدى اهتمام المشرع الجزائري بحقوق الموظف خاصة عند نهاية خدمته وإحالاته على التقاعد.

المنهج المتبع : إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات تتبع دراسته وفق منهج معين ، إذ أن البحث لا يقتصر على المعلومات والبيانات فقط ، بل يخضع لتصنيف وترتيب وتحليل وتفسير لهذه البيانات من أجل الوصول لهدف البحث ، وللإجابة عن الإشكالية التي طرحت تم الاعتماد على المنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة.

أسباب اختيار الموضوع : من بين الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالتحديد من بين باقي المواضيع الأخرى ، نذكر منها : الأسباب الموضوعية :

1-الأهمية البالغة للموضوع.

2-معرفة ماهو نظام التقاعد.

3-معرفة ما مدى حماية القانون للموظف بعد إحالته على التقاعد.

الأسباب الذاتية :

1-الميول لمقياس الوظيفة العمومية ، باعتبارها مادة قانونية علمية حيوية ومرنة.

2-حادثة الموضوع والميول إليه لعدم تناوله الكثير.

تقسيم الموضوع :

سنقدم بدراسة هذا الموضوع من خلال فصلين اثنين : حيث سنتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتقاعد في مبحثين أساسيين : سنتطرق في المبحث الأول مفهوم التقاعد ، أما المبحث الثاني سنتناول فيه نظام التقاعد في الجزائر ، أما الفصل الثاني فسندرس فيه القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد ، من خلال المبحث الأول سنتطرق إلى حصول الموظف على التقاعد في المبحث الأول ، أما المبحث الثاني سنتناول معاش التقاعد ، أما المبحث الثالث سنتناول فيه المنازعات العامة للتقاعد.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

للتقاعد

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

تحتل الوظيفة العامة جانبا مهما من الدراسات الخاصة بالقانون الإداري نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية كبيرة في الدولة ، حيث إن العناية بتنظيم شؤون هذا القطاع مهم من الموظفين ، يحتاج إلى بذل من الجهد والتنظيم للوصول به إلى أفضل مما يمكن اعتباره أداة الدولة في تنظيم أعمالها¹، وقد أدرك أن للعمل مخاطر قد يتعرض لها العامل إضافة إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض ، الشيخوخة والوفاة والتي تحقق به و بأسرته وتؤثر على مستقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فأستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهر في نهاية القرن التاسع عشر ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ، ومن ثم ظهر نظام التقاعد واستقر في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل ، فأصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم لأنه يمثل المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث وإذا كان قانون العمل ينظم العلاقات المهنية أثناء سريانها فإن قوانين الضمان الاجتماعي تتكفل بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة.

وتنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية تتمثل في العديد من الصور²، وعليه فإن تقاعد الموظف العام يعتبر إحدى صور نهاية الحياة الوظيفية وانقضاء رابقتها ، حيث أن لكل شيء نهاية ، والتقاعد من أهم الأشياء التي تشغل بال الموظف وتحوز على تفكيره لأنه ينقل من خلالها من وضع معين إلى وضع آخر مختلف تماما وهي التي تحدد حقوقه لما بعد الخدمة³، ومن أجل التوضيح أكثر سنتطرق في هذا الفصل إلى المبحثين التاليين : المبحث الأول : مفهوم التقاعد.

المبحث الثاني نظام التقاعد في الجزائر.

¹ - عبد الله رياض الأفرع النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني "دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، سبتمبر 2018 ، ص 10.

² - حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2002/2003 ، ص 12.

³ - عبد الله رياض الأفرع ، نفس المرجع ، ص 10.

المبحث الأول : مفهوم التقاعد

يعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة نسبيا التي أخذت بها جميع الدول ، وقد ظهر نتيجة التحول للمجتمع الصناعي ، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة عن العاملين والموظفين الذين كانوا يعملون طوال ساعات أيامهم بل طوال حياتهم دون أية ضمانات لحقوقهم، وكانوا يطردون من أعمالهم بمجرد انخفاض قدرتهم الإنتاجية بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو كبر سنهم ، ولم يكن الكثير من العاملين يتمتعون بحقوق توفر لهم معاشات تقاعدية في بداية القرن العشرين ، وكان مفهوم الشيخوخة في ذلك الحين مرادفا للفقير ، أما اليوم فإن الشيخوخة في معظم البلدان لم تعد مرادفا للفقير ، فأصبح الوضع الاقتصادي للشيوخ الذين كانوا يعملون يتساوى مع الشباب الذين مازالوا على رأس عملهم ، ولهذا سنقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ، تعريف التقاعد في (المطلب الأول) ، تعريف التقاعد وأساسه الوظيفي و الاجتماعي في (المطلب الثاني) ، وتمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة له سنتناوله في (المطلب الثالث).¹

المطلب الأول : تعريف التقاعد

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحياة الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجيتها وبما أنه من أهم الحقوق الاجتماعية ، لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لتعريف التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى إلى إعطاء تعاريف متعددة ، بالإضافة إلى تعاريف اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال ، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التقاعد لغة في (الفرع الأول) ، وتعريف التقاعد اصطلاحا في (الفرع الثاني).²

¹ - بلعربي عبد القادر ، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية (دراسة أنثروبولوجية بمنطقة عمي موسى بولاية غليزان) ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم في الأنثروبولوجيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2016/2017 ، ص 85.

² - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 24 .

الفرع الأول : التقاعد لغة

التقاعد لغة : أصله من الفعل " **قعد** " ، والقعود نقيض القيام ، وقعد : جلس من قيام وقعد عن الأمر : تأخر عنه أو تركه ، وقعد عن كذا : حبسه عنه .¹

وجاء في المعجم الوسيط : تقاعد عن الأمر : لم يهتم به ، ويقال : تقاعد بفلان والموظف عن العمل : أحيل إلى المعاش.²

الفرع الثاني : التقاعد اصطلاحا

يعرفه الأستاذ **أحمية سليمان** على أن : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل " .³

وقد عرف أيضا : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد " .⁴

ومصطلح التقاعد بالفرنسية **Retraite** ، وباللغة الإنجليزية **Retirement** ، ويعرف التقاعد أيضا على أنه المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله ، بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد ، أو وصل إلى سن معين لا تسمح له بمزاولة النشاط.⁵

¹ - المنجد الأبجدي ، لابن منظور ، الطبعة الأولى ، دار المشرق ، بيروت ، لبنان ، 1968 ، ص 357.

² - مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية ، 1972 ، ص 748.

³ - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2002 ، الجزء الثاني ، بن عكنون ، الجزائر ، ص 340 .

⁴ - عطا الله بوحميده ، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل "دراسة مقارنة" ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989/1990 ، ص 09.

⁵ - عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة باجي مختار ، العدد 13 ، مارس 2008 ، ص 13.

المطلب الثاني : تعريف التقاعد وأساسه الوظيفي و الاجتماعي

لم يأخذ التقاعد تعريفه الحديث إلا في منتصف القرن 19 عندما أصبح هذا المصطلح يطلق على نهاية النشاط بالنسبة للموظف ، فأصبح تعريف التقاعد من التعاريف الحديثة التي أخذت بها جميع الدول ، ورغم عدم اتفاق العلماء والمختصين على تعريف واحد له ، إلا أنهم يجمعون على أن التقاعد حدث من أهم الأحداث في تاريخ الإنسان الوظيفي والمهني ، فهو نقطة تحول مهمة ومؤشر اجتماعي على انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة، ويستخدم بعض المختصين في مجال بحوث التقاعد أحيانا مفهوم الشيخوخة والتقدم في العمر، أو العمر الثالث للدلالة على الأفراد الذين بلغوا سنا معينة استحقوا بموجبها معاشا معيناً يسمى "معاش الشيخوخة " أو " معاش التقاعد " ، هذا المعاش الذي هو ثمرة أتعاب الموظف بعد أن أصبح غير قادر عن العمل بانتظام بسبب تقدمه في العمر ، ولهذا يذهب بعض المختصين إلى أن الأساس القانوني لمشروعية التقاعد يقوم على تعريفين أساسيين وهما : التعريف الوظيفي للتقاعد في (الفرع الأول) ، والتعريف الاجتماعي للتقاعد في (الفرع الثاني).¹

الفرع الأول : التعريف الوظيفي للتقاعد

التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل ، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معيناً، لأنه لا يمكن أن يبقى موظفاً طول عمره فمهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم ، وهذه القدرة لا تتوفر لدى الأطفال ولا يمكن أن تدوم عند الأشخاص البالغين ، لذلك فقد حدد المشرع سنا معيناً للدخول في الوظيفة ، كما حدد أيضاً السن الذي ينتهي فيها الإنتاج المرضي والخدمة المجدية وعندها أوجب التوقف عن العمل لكن ذلك يؤدي حتماً انقطاع الأجر ، هذا الراتب الذي لا يستطيع الموظف ادخار شيء منه إلى شيخوخته .² ولأجل كل هذه الاعتبارات الوظيفية وحرصاً على أن الذي خدم الدولة في طور شبابه جدير أن يكافئ في

¹ - بلعربي عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 86 .

² - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 29 .

طور ضعفه وعجزه رأيت الحكومات الأخذ بنظام التقاعد حتى تضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له ولأولاده في شيخوخته.¹

الفرع الثاني : التعريف الاجتماعي للتقاعد

انطلاقا من تلك القاعدة التي تقرر على أن تلزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بالتضامن الاجتماعي ، ومعنى ذلك تخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لهيئات التقاعد كمرفق عام وجعله التزاما اجتماعيا ، مثله مثل التعليم والتجديد والخدمات الصحية وغيرها من الالتزامات الاجتماعية ، يمكن اعتباره ادخارا لفائدة الموظف أو العامل الذي يقضي مصلحته الراحة حفاظا على صحته بعد أن أصبح عاجزا عن العمل ، وحفاظا على المصلحة العامة التي تقضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية عن الأجيال السالفة ، مسايرة للتطور الحتمي للحياة وتجديدها باستمرار ، فحينما يبلغ العامل سنا معينيا يكتسب حق الراحة ويخصص له راتب لشيخوخته للعيش في شروط ملائمة تتناسب مع مركزه الاجتماعي حيث المسن عاجز عن العمل فمن العدالة إنصافه ، وهكذا يتضح الأساس القانوني للتقاعد كحق من الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال ، وهو حق معترف به في مختلف النظم المقارنة على اختلاف مذاهب نظمها السياسية و الاقتصادية لذلك فهو يتأثر بفلسفة الدولة وتختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى وباختلاف قطاعات النشاط ويمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال.²

المطلب الثالث : تمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة له

أصبحت الوظيفة العمومية مهنة يمكن أن يمتهنها الإنسان طوال حياته ، ونجم عنها علاقة قانونية بين الموظف والإدارة المستخدمة ، حيث أصبح الموظف يتمتع بحقوق معينة في مواجهة الإدارة ، كما أنيطت عليه واجبات معينة لا بد أن يؤديها بالشكل والمستوى والدرجة.³

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 29.

² - بداوي محمد ، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، تخصص المدينة والمؤسسة الصناعية في الجزائر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2008/2009 ، ص 25.

³ - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري) ، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2011 ص 2

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

التي يحق له فيها المطالبة بالحق ، فإذا قصر الموظف أن يقوم بتأدية الواجب المفروض عليه بذات المستوى والدرجة التي يحق له فيها المطالبة بالحق أو أهمل في أدائها فإنه يتعرض للمسائلة التأديبية، وبالتالي يكون عرضة لتوقيع العقوبة التأديبية بما يتلائم الخطأ التأديبي الذي اقترفه وبذلك فإن الموظف يكافئ على اجتهاده وإتقانه لعمله ، كما يعاقب على إهماله في أداء مهامه، كما أنه له مجموعة من الحقوق الأخرى والتي تدخل في مجال آخر كالتقاعد الذي يدخل في نطاق انتهاء العلاقة الوظيفية سواء كان الانتهاء قانونيا أو عاديا¹ ، وسنتعرض في هذا المطلب إلى النظام التأديبي في (الفرع الأول) ، و انتهاء الوظيفة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : النظام التأديبي

إن الموظف العام يتمتع بمجموعة من الحقوق ويلتزم بمجموعة من الواجبات ، تفرضها النظم القانونية وأخلاقيات الوظيفة العامة ، ويترتب على عدم تقيد الموظف بهذه الالتزامات تعرضه للمسائلة والعقاب من قبل السلطة الإدارية التابع لها ، فيتبع المشرع في مجال الوظيفة العامة سياسة الثواب والعقاب ، فيكافئ المجد ويعاقب المسيء ، فإذا كان منح الموظف بعض الحقوق والمزايا يهدف إلى تشجيع الموظف على أداء واجباته على أفضل وجه ممكن ، ومكافأته من أجل تحقيق المصلحة العامة وضمان حسن سير العمل الإداري ، فإنه على الجانب الآخر يقتضي الأمر تنظيم قواعد رده الموظف المخطئ أو المهمل الذي لم يؤدي بأمانة ودقة ما عليه من واجبات ، أو لم يراع في سلوكه مقتضيات الوظيفة التي يشغلها ولم يحافظ على كرامة هذه الوظيفة ، بحيث يكون الثواب والعقاب وجهات لعملة واحدة ، تستخدمها الإدارة العامة لدفع العمل الإداري وتنظيمه بما يحقق المصلحة العامة ، وهذا ما عبر عنه المشرع الأردني في تحديده لأهداف النظام التأديبي في الوظيفة العامة بقوله : (تهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلا)².

1 زياد عادل ، المرجع السابق ، ص، 2

2- حمدي القبيلات ، القانون الإداري (القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ، الوظيفة العامة) ، الطبعة

الأولى ، الجزء الثاني ، دار وائل للنشر ، كلية الحقوق ، جامعة إسرائ ، 2010 ، ص 325.

أولاً : الخطأ التأديبي

يطلق على الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف عدة تسميات مختلفة أبرزها : الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية وأيضا الذنب الإداري ، فقد أغفل المشرع الكويتي كنهه في غالبية التشريعات المقارنة وضع تعريف واضح ومحدد للجرائم التأديبية ، فاكتمل في نص المادة 27 من قانون الخدمة الوطنية : (على أن موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً)¹ ، غير أن المشرع قد أغفل وضع تعريف واضح للجريمة التأديبية ، واكتفى عنها بصفة عامة في المادة 160 من الأمر 03/06 ، حيث تنص على أنه : (يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية)².

ثانياً : العقوبة التأديبية

إذا أخل الموظف بواجباته الوظيفية ، فإنه يتعرض لعقوبة تأديبية من ضمن العقوبات المقررة في قانون الموظفين بصورة أساسية ، فالعقوبة التأديبية هي رد الفعل الاجتماعي الذي يوقعه المجتمع بواسطة سلطاته العامة على من اقترف الجريمة ، فالجزاء التأديبي الموقع على الموظف هو المقصود برقابة القضاء الإداري عليه ، وذلك من أجل إحداث التناسب بين هذا الجزاء الموقع والجريمة المرتكبة ، فالجزاء يعتبر ضماناً تحمي بها الإدارة نفسها لكي لا يعود الموظف للمخالفة مرة أخرى ، كما يكون ذلك عبرة لغيره من الموظفين³

¹ - سعد نواف العنزي ، حقوق الموظف وواجباته ، دار المطبوعات الجامعية ، كلية الحقوق ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 233.

² - المادة 160 ، من الأمر 03/06 ، المؤرخ في: 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46.

³ - محمد الأحسن ، نظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الموسم الجامعي 2015/2016 ، ص 357.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

وعرف Delpérée العقوبة التأديبية بأنها : (ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية)¹ ، حيث صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى 04 درجات مراعيًا في ذلك مدى التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف ، وذلك حسب المادة 163 من الأمر 03/06 وهي كالآتي:

- 1- الدرجة الأولى : - التوبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- 2- الدرجة الثانية : - التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.
- 3- الدرجة الثالثة : - التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.
- 4- الدرجة الرابعة : - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.²

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يقدّم بتحديد وحصر المخالفات الإدارية التي تشكل خطأ تأديبياً بل ترك ذلك للسلطة التقديرية التي تتجلى بها الإدارة المستخدمة في تقييم درجة المخالفة وتكييفها مع جسامة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام ، ثم تقوم بعد ذلك بتوقيع العقوبة في حدود المقررة قانوناً.³

¹ - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2004 ، ص 88.

² - المادة 163 ، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

³ - محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة) ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، السنة الجامعية 2006/2007 ، ص 21.

الفرع الثاني : انتهاء الوظيفة

قد تنتهي الوظيفة انتهاء قانونيا كما تنتهي بطريقة عادية فالانتهاء العادي مثلا كالإحالة على التقاعد ، الوفاة وفقد اللياقة الصحية ، أما الانتهاء القانوني فيتمثل في الفصل ، الاستقالة ، فانتهاء خدمة الموظف لأسباب عدة وبمجرد انتهاء خدمة الموظف فإن الرابطة التي تربطه بالإدارة تنفصل وتزول عنها صفة الموظف العمومي ، وعلى هذا الضوء سنتناول ما يلي:¹

أولا : الانتهاء القانوني :

تنتهي خدمة الموظف قانونا بإحدى الطرق التالية وهي بالتفصيل كما يلي:

1- الفصل من الخدمة : تعتبر عقوبة الفصل من أشد العقوبات التأديبية جسامة ومن أكثرها خطورة على الموظف العام بل أن آثارها تطول أفراد أسرته لاسيما عندما يكون هو العائل الوحيد ، والحقيقة أن هذه العقوبة تعتبر بمثابة إعدام لحياة الموظف لذلك يتعين التريث في توقيعها وعدم الاستعجال لذلك يجب أن تكون المخالفة الوظيفية جسيمة جدا أو أن يكون الموظف ميؤوس من إصلاحه ، على أن المشرع عندما نص على العقوبة ، فقد رأى أن بعض الموظفين لا ينصلح حاله وقد يرتكب ذنبا يفقده الصلاحية لمباشرة أعمال وظيفته على أن هذا الخبراء بالرغم من ذلك يجب أن لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة خطيرة أو كانت حالة المخالف لا يرجى تحسينها و ميؤوسا منها.²

2- الاستقالة : لا نجد في قوانين التوظيف في مصر أو في فرنسا تعريفا للاستقالة على الرغم من ذلك فإن التعريفات الفقهية التي تم الإدلاء بها غزيرة في هذا الصدد ذلك أن كل فقيه يدلي بتعريف للاستقالة من وجهة نظره ، الأمر الذي يترتب عليه وجود قائمة كبيرة من التعريفات ، حيث عرفها **Desgranges** بأنها : (إبداء الموظف النية في³

¹ - بوشبية الطاهر ، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، ص 284.

² - سعد النواف العنزي ، المرجع السابق ، ص 350.

³ - عبد الله السيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة" ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 41.

هجر الخدمة بصفة نهائية) ، ويشاطره الرأي **Rollando** عندما قرر أن الاستقالة هي (تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا)، وقد عرف الدكتور السيد محمد إبراهيم الاستقالة بأنها : (عمل إداري من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن المقررة لذلك)، ويقول الدكتور محمد عبد الحميد أبو زيد بأن : (الاستقالة يجب أن تكون نتيجة طلب مقدم من الموظف العام إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية) ، وفي ضوء ما انتهى إليه الفقه المصري والفرنسي من تعريفات للاستقالة نستطيع أن نقرر حقيقة واقعة ، وهي أن الاستقالة تعد سببا تنتهي به خدمة الموظف العام وهذا السبب يتميز عن غيره من أسباب انتهاء الخدمة الأخرى بوضوح دور إرادة الموظف العام فيه ترك الخدمة لأنه وإن كان ترتيب الآثار القانونية على الاستقالة كسبب لانتهاء الخدمة هو عدم إفراد جهة الإدارة فيها بإنهاء خدمة الموظف العام.¹

ثانيا : الانتهاء العادي

إن الإنهاء الطبيعي للخدمة أو الخروج من الوظيفة العمومية يحدث عند بلوغ الموظف لسن التقاعد المحدد في أغلب الأحيان بـ: 60 سنة فالخروج النهائي من الوظيفة العمومية يتم في هذه الحالة بصفة آلية عند بلوغ الموظف السن القانوني لممارسة الوظيفة كمبدأ عام ، وتنتهي أيضا صفة الموظف بسبب الوفاة وفقدان اللياقة الصحية وبالتالي يؤدي إلى الإنهاء التام للخدمة ، سنصلهما فيما يلي:²

1- الوفاة : تعد الوفاة أحد أسباب القاهرة لإنهاء خدمة الموظف وقطع العلاقة التنظيمية

بينه وبين منظمته ، إذ تنتهي خدمته الفعلية بمجرد صدور الشهادة الطبية بوفاته بغض النظر عن صدر الأمر الإداري بإنهاء خدمته أم لا ، وقد ميزت بعض التشريعات والقوانين ، ومنها التشريعات العراقية الخاصة بالخدمة المدنية بين الوفاة بسبب³

¹ - عبد الله السيد رسلان عودة ، المرجع السابق ، ص 41.

² - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2010 ، ص 331.

³ - نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد ، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ، دار البازوزي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ص 524.

الوظيفة ومن جرائها ، وبين الوفاة في أثناء الخدمة ولكن ليس من جرائها إذا رتب على الوفاة من النوع الأول حقوقا مالية للموظف بغض النظر عن مدة خدمته ، في حين اشترطت في النوع الثاني لحصول الموظف على الحقوق التقاعدية المادية قضاء الموظف مدة لا تقل عن 15 سنة خدمة مرضية هذا من جانب ، كما أن بعض الأنظمة والقوانين نصت على وجوب صرف مرتب الموظف كاملا خلال الشهر الذي توفي فيه بغض النظر عن عدد الأيام المنصرمة من ذلك الشهر قبل وفاته ، من جانب آخر كما ألزم البعض الآخر من الأنظمة والقوانين صرف راتب الأشهر الثلاثة التي تعقب الوفاة لأسباب إنسانية واجتماعية.¹

2- فقد اللياقة الصحية : يستلزم أثناء الخدمة الوظيفية أن يتمتع الموظف بحد أدنى من اللياقة الصحية حتى يتمكن من النهوض بأعبائها ، وفي ذلك مراعاة للمصلحة العامة وحفاظا على مصلحة الموظف في نفس الوقت ، وتثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الهيئة الطبية المختصة ، يصدر بناء على طلب الموظف نفسه أو الجهة الإدارية المختصة ، ولا يجوز إنهاء خدمة الموظف قبل نفاذ الإجازات المرضية والاعتيادية المستحقة له إلا بموافقه ، والأصل أن تنتهي خدمة الموظف من تاريخ صدور قرار بإنهاء الخدمة من السلطة الإدارية استنادا إلى قرار الهيئة الطبية المختصة بعد اللياقة ، وذلك إلا إذا حدد القانون تاريخا آخر ، ويستحق الموظف راتبه إلى تاريخ إبلاغه بقرار انتهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية.²

المبحث الثاني : نظام التقاعد المطبق في الجزائر

ورث الجزائريون عن الاستعمار الفرنسي في مجال الضمان الاجتماعي نظاما معقدا ومتناقضا في أحكامه خاصة في مجال التقاعد الذي تميز بكثرة الأنظمة المتعارضة في أحكامها المتباينة في أداءاتها ، وقد استمر العمل بها في الجزائر حقبة من الزمن رغم ما يشوبها من عيوب³

¹ - نجم عبد الله العزاوي ، عباس حسين جواد ، المرجع السابق ، ص 524.

² - ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري (ذاتية القانون الإداري ، المركزية واللامركزية ، الأموال العامة الموظف العام ، المرافق العامة ، الضبط الإداري ، القرار الإداري ، العقد ، السلطة التقديرية ، التنفيذ المباشر ، نزع الملكية للمنفعة العامة ،

التحكيم الإداري ، الحجز الإداري) ، دار الجامعة الجديدة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، ص 306.

³ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 57.

إلى حين صدور قوانين تنظيمية جزائرية ، ولقد حدثت تحولات كثيرة في ميدان الضمان الاجتماعي في الجزائر نتيجة لتلك الإصلاحات التي استحدثت سنة 1983 وتولدت عنها منظومة وطنية شاملة متكاملة تكاد تكون موحدة بما جسده من تكافل اجتماعي وتضامن بين الأجيال ، ونشير أن التشريع الجزائري في هذا الإطار قد تميز بتطابقه مع أغلب الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل المتعلقة بالتغطية الاجتماعية ، فمن الإطلاع على الأساس القانوني لنظام التقاعد الساري ، ولهذا نستخلص أن المبادئ التي ارتكز عليها تهدف إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية وذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات وتوحيد مصادر التمويل وهو يهدف إلى توفير الأمان والعيش الكريم ، ومن أجل توضيح أكثر سنتطرق إلى دراسته في هذا المبحث من خلال تقسيم المبحث إلى ثلاثة مطالب، سنتناول في المطلب الأول : نشأة نظام التقاعد في الجزائر وتطوره ، والمطلب الثاني سندرس فيه الطبيعة القانونية للتقاعد ، أما المطلب الثالث سنتطرق إلى مجال التقاعد.¹

المطلب الأول : نشأة نظام التقاعد في الجزائر وتطوره

لقد ظلت الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية ، وعلى مستوى آخر وكانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعية بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام و الأرملة ، ولا غرر أن هذا النظام كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع ، سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشيطة أو غيرهم دون تدخل الدولة وذلك بكيفية تفوق من الناحية المعنوية ما تضمنته بعض الأنظمة العصرية في الوقت الحاضر ، ولقد استمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام 1830 ، عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي على الجزائريين ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغييرات كما في كل مجالات الحياة العملية في الجزائر ، وفي ظل هذا النظام يخضع للتطورات والتعديلات المختلفة خاصة بعد الاستقلال وقد مر بعدة مراحل وهم:²

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 57.

² - بلعربي عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 91.

الفرع الأول : أنظمة تقاعدية متعددة

تبنت الإدارة الفرنسية إبان الاستعمار بخصوص التقاعد نظاما متعددًا (1945-1962) ، أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر نظام التقاعد بمرحلتين ما قبل سنة 1983 (1962-1983)، ثم مرحلة ما بعد 1983.¹

أولا : مرحلة الاستعمار الفرنسي

كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي للفترة 1945-1962 ، حيث انبثق قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في : 10 جوان 1949 ، والذي دخل حيز التطبيق في 10 أبريل 1950 ، وقد احتوى من بين الأنواع التأمينات التي كان يضمنها تأمينًا ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958 ،² وقد صدرت قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة في هذا الميدان ، وفيما يلي : أهم ما صدر من قوانين الضمان الاجتماعي إبان فترة مرحلة الاستعمار الفرنسي :

- سنة 1949 أنشئ الصندوق العام للتقاعد (C.G.R) ويشمل الموظفين الرسميين و المستخدمين المدنيين للدولة والشبه العسكريين وعمال الملاحة الجوية.
- سنة 1950 أنشئ صندوق خاص بعمال المناجم(CARPDMA)بنظامين أساسيين وتكميلي وكان النظام التكميلي إجباريا ولكنه خصص للعمال والتقنيين والمساعديين لهم فقط.
- سنة 1953 أنشئ نظام الشيخوخة بموجب القرار الصادر في: 22/05/1953³

¹ - عكريش كمال، سياسات تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية و الاقتصادية، أروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2017/2018 ، ص 94.

² - محديد مليكة ، آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، المدرسة العليا للتجارة، مجلة العلوم والإنسانية ، العدد 11 ، ص 7.

³ أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2010/2011، ص 164.

• وفي 24/06/1954 أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV) وكان يسير منحة العمال المسنين الأجراء (A.V.T.S) ومعاش الشيخوخة (P.V) واعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على المؤمن فيه إثبات (عشر سنوات) كحد أدنى من النشاط لكي يكون له الحق في المعاش¹، وبما أن هذا الشرط لا يسمح لنظام الشيخوخة المؤسس في 1953 بالعمل منذ إنشائه ومنح المعاشات للأجراء، الذين بلغوا السن المطلوب ولم يتوفر فيهم الشرط المذكور ، تقرر تطبيقه على العمال الذين تقدموا بطلب المعاش التقاعدي وأثبتوا نشاطهم المأجور في الفترة الممتدة بين 31/03/1838 إلى غاية 01/04/1953 ، غير أن هذا الحل لم يكن سوى مؤقتا ذلك لأن المعاشات الممنوحة لم تكن حقا مكتسبا ، ولا تعتبر معاشا حقيقيا مؤسسا على أي اشتراك خلال فترة معينة ، بل كان يشكل نوعا من المساعدة المشابهة لمنحة العمال المسنين المأجورين الذي تأسس سنة 1950 وكانت خدماته تقدم من طرف صناديق الضمان الاجتماعي.

• في عام 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 30/12/1957، تكلف بتقديم منحة الشيخوخة الذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين للقطاعات التالية : المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية و الفلاحية ، كما تأسس في نفس السنة تأسس صندوق التعاون الفلاحي ولم يكن الانتماء إليه إجباريا بل مقررا من قبل مجلس الإدارة للصندوق ، ويبقى الانتماء إليه ساري المفعول مدة 05 سنوات يتجدد بعدها ضمنا لفترة خماسية أخرى ، وتنفذ صفة إلى المؤسسة إما بالاستقالة أو الشطب من الإدارة ، بالإضافة إلى النظام التقاعدي المنشأ بموجب القانون أنشئت أنظمة التقاعد التكميلية بمقتضى اتفاقيات جماعية من طرف ممثلي أرباب العمل حتى يتمكن غالبية العمال من الاستفادة بمعاش تعويضي كافي عند ذهابهم على التقاعد ، ويعود إنشاء أنظمة التقاعد التكميلي بفرنسا إلى عام 1947، ثم وسعت لتشمل الجزائر ابتداء من سنة 1951.² وتم إحداث 03 صناديق للتقاعد التكميلي " كايراك "

¹ - نوال أقاسم ، المرجع السابق ، ص 164.

2 - إلياس بن عبد الرحمان، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد) ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، ص 14.

و "كارياتيك"(الأشغال العمومية) وركام(المعادن)، وكانت خاضعة لسلطة الجمعية الجزائرية للتقاعد إدارات الجزائر التي كانت تقوم بموازنة الأعباء بين الصناديق الثلاثة هذه،¹

وفي سنة 1961 أنشئت صناديق أخرى للتقاعد التكميلي فيما بين المهن مثل : "سيار" و "سيرا" و "قاب" ، ولم تكن الأنظمة التكميلية للتقاعد تقبل عموما سوى الموظفين ورجال الصيانة والتقنيين ، أي الأجراء بصفة دائمة لأن العمال الذين يعملون بأجرة يومية غير مقبولين في الأنظمة التكميلية التي كان فيها الاشتراك إختياريا، وبعد الاستقلال سحبت الحكومة الجزائرية الحكومة الاعتماد من صناديق التقاعد التكميلي في: 1964/12/31 لتنتقل رؤؤس أموالها إلى فرنسا وتحول ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة ، وهكذا بقي العمال الجزائريين يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي وتعديلاته بالتبعية بفضل نضالهم وكفاحهم المتعدد الأشكال ، الذي قام به العمال الجزائريون ضد أرباب العمل الفرنسيين الذين كانوا يمارسون التمييز العنصري بين الجزائريين والفرنسيين ، بمعنى عدم المساواة في الحقوق بين الموظفين و العمال الجزائريين والأوروبيين وإعطاء المزايا للقطاعات التي يوجد به العدد الأكبر من الأوروبيين، إلى أن جاء استقلال الجزائر واسترجاع السيادة الوطنية بتاريخ 05 جويلية 1962 ، فصدر القانون الجزائري رقم 157/62 بتاريخ : 1962/12/31.²

ثانيا : الأنظمة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي مرحلة 1983/1962

إن بعض الجزائريين عرفوا نظام الحماية الاجتماعية خلال العقود الأخيرة من مرحلة الاحتلال الفرنسي ، فمنذ أول جانفي 1950 بدأت الفئات القليلة من الأجراء الجزائريين تستفيد من نظام التقاعد الذي كان يمنح لهم من طرف مؤسساتهم التي ترتبط بفروع مع الصناديق الفرنسية الموجودة بفرنسا ، وقد مررنا بأهم المراحل التي التي قطعها تطور التأمين الاجتماعي ومنه فرع التقاعد إبان الاستعمار ووصلنا إلى أنه غداة الاستقلال³ استمر العمل بأنظمة التقاعد الفرنسي لفترة طويلة ، ففي هذه الفترة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد في الجزائر مختلفة ومتباينة

¹ - إلياس بن عبد الرحمان، المرجع السابق ، ص 14.

² - بداوي محمد ، المرجع السابق ، ص 27.

³ - إلياس بن عبد الرحمان، نفس المرجع ، ص 14.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

في أدائها بحسب الإدارة أو الهيئة المشغلة التي ينتمي إليها بحيث أنها لم تكن منسجمة، ولا عادلة ولا موحدة على جميع العمال حتى حتى بين أولئك الذين يواجهون نفس الأخطار ، لا لشيء لا لاختلاف المهن والوظائف التي يشتغلون بها، وانحصر عدد هذه في ثمانية أنظمة للتقاعد استمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية عام 1984 وهو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد ، وهذه النبذة موجزة عن كل نظام على حدى :¹

1-التقاعد العام غير الفلاحي : شرع العمل بهذا النظام سنة 1949 ، وهو تاريخ إنشاء الصندوق العام للتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد ، وبعد ظهور نظام الشيوخة عام 1953 ، وتنصيب الصندوق الجزائري للتأمين على الشيوخة 1954/06/04 أصبح هذا الصندوق يسير المنح للأجراء المسنين وكذلك منحة الشيوخة ، وقد عمد إلى إظهار شيء من المرونة في شروط الاستفادة من التقاعد لبعض الفئات ، حتى يتمكن من تصفية المعاشات وتأدية وظيفته مباشرة بعد تنصيبه ، وبقي الصندوق الجزائري للتقاعد يطبق على الأجراء النظام العام للتقاعد بنظام قاعدي (**Régime de base**) إجباري إلى جانب النظام التكميلي الذي هو اختياري ، ومن شروط هذا النظام أن يبلغ العامل 60 سنة مع إثبات مدة عمل لا تقل عن 10 سنوات أو ما يعادلها من الفترات المعتمدة حتى يستفيد من معاش تقاعدي سنوي يساوي 1,33% من معدل الأجر السنوي للسنوات العشر الأخيرة ، بحد أقصى مقدر ب : 40% من الأجر يضاف إليه زيادات تكميلية عن الزوج والأطفال المكفولون محدد بإجراءات تنظيمية ، ويؤول الراتب التقاعدي إلى زوجة المؤمن بعد وفاته شريطة أن يتوفر فيها شرط السن وهو 55 سنة إذا لم تكن مصابة بعجز ويكون مبلغ المعاش المنقول يساوي نصف مبلغ المعاش المباشر مضافا بالزيادات على الأطفال ليبلغ 75% منه.²

2-النظام الفلاحي : عرف النظام الفلاحي هو أيضا سنة 1957 بعد إنشاء صندوق التعاون الفلاحي للتقاعد الذي لم يكن الاشتراك فيه إجباريا.³ بل كان يشترط موافقة

¹ - إلياس بن عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 15.

² - عكريش كمال ، المرجع السابق ، ص 96.

³ - بداوي محمد ، المرجع السابق ، ص 29.

المجلس الإداري للصندوق وكانت مدة المساهمة فيه 05 سنوات قابلة للتجديد دورياً (نظام خماسي) ، وتفقد صفة الانخراط في هذا الصندوق إما بالاستقالة أو بالإغفاء ، وفي حالة الموارد المالية عن تغطية أداءات المعاشات التقاعدية والمعاش المنقول الصندوق التعاوني الفلاحي إلى تخفيض الأداءات أو يفرض اشتراك اضافي ، واستمر تطبيق هذا النظام في مجال التقاعد للقطاع الفلاحي حتى بعد الاستقلال.¹

3-نظام تقاعد الموظفين : تأسس نظام تقاعد الموظفين عام 1949 بإنشاء الصندوق العام للتقاعد ، والذي كان يتكفل بتقاعد الموظفين المرسمين ورجال الدولة المدنيين (المعتبرين كعسكريين) وشبه العسكريين والطيارين....الخ ، واستمر في العمل بهذا النظام خلال فترة ما بعد الاستقلال ، وهو يعمل بالطريقة التالية:

يمنح نظام التقاعد للموظفين نوعين من التقاعد أحدهما هو التقاعد بالأقدمية ويمنح فيه المعاش التقاعدي للموظف المسن الذي بلغ 60 سنة وعمل لمدة 30 سنة أو الموظف النشط عند بلوغه 55 سنة وعمل لمدة 25 سنة، والآخر هو التقاعد النسبي الذي يمنح فيه المعاش التقاعدي بشرط 65 سنة للموظف المسن و 60 سنة للموظف النشط و مدة عمل تقدر ب: 15 سنة، ويمكن أن يتم ذلك بدون شرط المدة للموظف الذي يبلغ السن المحددة قانوناً أو سن الستين دون أن يفتح له الحق في المعاش الأقدمية ، ويمكن للأمهات الموظفات الانتفاع المباشر بالمعاش النسبي إذا كان لديهن 03 أطفال تحت كفالتهن ، والفرق بين التقاعد النسبي وتقاعد الأقدمية هو أن الثاني يمنح للمؤمن له إضافات عن الأطفال والمنحة العائلية.²

4-نظام تقاعد عمال المناجم : يعود تاريخ نشأة هذا النظام إلى سنة 1950 ويعمل هذا الصندوق بالتقاعد الأساسي والتقاعد التكميلي وكلاهما إلزامي ، مخالفاً بذلك بعض الأنظمة الأخرى في كون النظام التكميلي اختياري نظراً لخصوصية المهنة ، ومن الامتيازات الممنوحة للعمال للاستفادة من المعاش المباشر³ بعد استكمال الشروط المطلوبة وهي بلوغ 55 سنة وتخفيض هذه السن إلى 50 سنة بالنسبة للعمال الذين عملوا 30 سنة من ضمنها 20 سنة خدمة في أعماق الأرض ومدة خدمة الدنيا هي

¹ - بداوي محمد ، المرجع السابق ، ص 29.

² - نوال أقاسم ، المرجع السابق ، ص 190.

³ - بلعربي عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 93.

15 سنة في المناجم ، بالنسبة لمبلغ المعاش للمتقاعدين في هذا القطاع تحسب عناصره تبعاً للأجر المتوسطي للمهنة (الأجر الحقيقي للعامل) وزيادات بالنسبة للسنوات التي قضاها في أعماق الأرض كما تضاف زيادات مالية عن الأطفال بنفس الكمية المعمول بها في الأنظمة الأخرى ، مع زيادات مالية للمتقاعد على الأطفال المكفولين والمقدرة بـ: 30% من معاش الأب ، وهناك تقاعد مسبق يستفيد منه عمال المناجم الذين مضوا أكثر من 15 سنة عمل على الأقل وثم أصابهم عجز أعاقهم عن أداء عملهم بنسبة 3/2 وذلك قبل بلوغ السن القانوني العادي للتقاعد ، كما يوجد لدى هذا النظام معاش الأيولولة وعليه يمكن لأرملة العامل التي بلغت 40 سنة من الاستفادة بمعاش منقول يقدر مبلغه بنصف مبلغ المعاش المباشر وبدون أي شرط إذا كان لها 03 أطفال أو أكثر تحت كفالتها.¹

5- نظام تقاعد عمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية : لافتتاح الحق و الاستفادة من

معاش تقاعدي يجب توفر شرطين للعامل في السكك الحديدية وهما:

أ- أن يبلغ العامل السن القانوني المطلوب في هذا القطاع المحدد بـ: 55 سنة ، ويمكن أن يقلص هذا السن إلى 50 سنة بالنسبة لبعض الأعمال التي تعتبر أعمال شاقة شريطة أن يكون قد قضا مدة عمل لا تقل عن 15 سنة (كالعامل في السياقة أو الميكانيك....إلخ)

ب- شرط مدة العمل وهي 25 سنة.²

6- نظام تقاعد عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز : إن شروط و اجراءات انتفاع

عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز بالراتب التقاعدي هي نفس الاجراءات و الشروط المذكورة في نظام عمال شركة الوطنية للسكك الحديدية والمشار إليها أعلاه مع اختلاف في شرط السن والمحدد في هذا النظام بـ: 60 سنة ويخفض إلى 55 سنة للعمال النشيطين.³

¹ - بلعربي عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 93.

² - عكريش كمال ، المرجع السابق ، ص 97.

³ - إلياس بن عبد الرحمان ، المرجع السابق ، 17.

7- نظام تقاعد عمال البحر : بالنسبة لعمال البحر فإن الشروط الواجب توافرها للاستفادة بالمعاش التقاعدي هي نفسها الشروط المطلوبة في عمال السكك الحديدية مع اختلاف في مصادر تمويلها وإيراداتها إذ يتطلب التكفل لكل من العامل وصاحب العمل بمساهمة مالية، وتحدد الموارد المالية حسب حمولات السفن بالإضافة إلى الأجر الجزافي مع العلم أنه يوجد حوالي 17 أجزافي ، والتي تعتبر كوعاء للاشتراك لكل الأخطار المؤمنة في الضمان الاجتماعي ومنها فرع التقاعد ويدفع صاحب العمل 7,5% .

8- نظام التقاعد لغير الأجراء : تأسس بموجب قرار وزاري مؤرخ في : 1957/12/30، وكان من مهامه الأولى ضمان منحة الشيخوخة لأولئك الذين لا يستفيدون من نظام التقاعد للأجراء ، وهم أصحاب المهن الصناعية والتجارية ، أصحاب المهن الحرة الحرفيين ، الفلاحين....، واستمر يعمل كذلك إلى غاية 1970 ، حيث أعيد تنظيمه وتأسيس جهاز إداري خاص بتأمين الشيخوخة لغير الأجراء في القطاع الفلاحي .¹

الفرع الثاني: نظام التقاعد الموحد (مرحلة ما بعد 1983)

لقد عرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد، يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق ، حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسيين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما :

1- شرط الخدمة الذي حدد ب: 15 سنة خدمة على الأقل وخفضت ب: 10 سنوات كمرحلة انتقالية.

2- شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و 55 سنة للمجاهدين والنساء.²

بالإضافة إلى إعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ معاش المجاهدين ما يعادل 100% و 80% ، ونظرا لدخول الجزائر أزمت اقتصادية حادة أدى إلى عجز مالي وتم إصلاح الوضع من خلال إصدار قانون لتخفيف العبء³ على المؤسسات و إعادة هيكلة

¹ - نوال أقاسم ، المرجع السابق ، ص 191.

² - المادة 06 ، من قانون رقم 12/83 ، المؤرخ في: 21 رمضان عام 1403 ، الموافق ل: 2 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 28.

3 - حسين جعيج ، المرجع السابق ، ص 72.

هذا الأخير ، وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي يهدف إلى استفادة العامل منه ، ويمس هذا النظام جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة إدارية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم ، كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي أن يقدم طلب لصاحب العمل ما إن استوفى شروط ذلك ما يسمح به كذلك من التقاعد العادي أن يقدم طلب لصاحب العمل ما إن استوفى شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري.

أولاً: الأسباب التي أدت إلى صدور قانون 1983

تبدو الفترة الممتدة بين سنتي 1983/1962 في الجزائر وما حدث خلالها من تعديلات وتغييرات كثيرة وهامة في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وخاصة في مجال التأمين والضمان الاجتماعي ، كمرحلة عمل أولي تحضيرية لإعداد وبلورة منظومة وطنية للضمان الاجتماعي بصيغة جديدة أكثر نفعا وفعالية لمواكبة كل التطورات المستجدة، وتهدف إلى ترسيخ عدالة اجتماعية وتوفير العيش الرغيد لكل الفئات المختلفة في المجتمع الجزائري ، وقد دفع هذا إلى ضرورة ملحة تمثلت في النقائص والعيوب التي كان يعاني منها نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة والأنظمة التقاعدية بصفة خاصة ، وسنبين على سبيل الحصر بعض من الصعوبات التي شهدتها تلك المرحلة من الجانب القانوني أو من حيث التطبيق ، وهي:

- 1- من حيث التعقيد من حيث التشريع .
- 2- تعدد الأنظمة التقاعدية وعدم مسابقتها لاختيارات البلاد الأساسية و
- 3- تفاوت الامتيازات الممنوحة من نظام إلى آخر في مجال التقاعد .
- 4- ضعف المكانة المخولة لمبدأ التضامن .
- 5- تباين واضح في مصادر التمويل لصناديق وهيئات التقاعد نجم عنه اختلاف في التنظيم والتسيير أنتج فروقا كبيرة من حيث تقدير الحقوق للعمال الجزائريين.
- 6- حرمان بعض الفئات المجتمع من الاستفادة من نظام التقاعد.¹

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 72 .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

لذلك كان نظام الضمان الاجتماعي يقوم على أسس متناقضة ومعقدة وغير عادلة ، ويعاني من تفاوتات مختلفة ومن تعدد الهيئات الوصية عليه ، ويتميز بتسيير أقل شمولية وديمقراطية خاصة في مجال التقاعد الذي تميز قبل عام 1983 بعدة أنظمة للتقاعد ، تتميز بالتفاوت والتمييز الفادح بين العمال ، ولم تزد الإصلاحات التي أدخلت على هذه الأنظمة إلا تفاقمها في الأوضاع واتساعا في الفوارق وإبراز العيوب مما جعل الإصلاح ضروري وتوحيد هذه الأنظمة التقاعدية أمرا ملحا وإستراتيجيا لسياسة البلاد ، إذ أن تصحيح تلك الأوضاع وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمال لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق منظومة وطنية حديثة ومتطورة للضمان الاجتماعي تضمن العدالة الاجتماعية بين كل الفئات وترفع مستوى الخدمات التي تؤديها لهم وتفرض نموذج تمويلي مثالي حقيقي يضمن حيوية واستمرارية هذه المنظومة الاجتماعية ، ولأجل هذا جاءت تشريعات عام 1983 لنسق الضمان الاجتماعي بصفة إجمالية وشاملة¹، تمثلت في القوانين التالية:

- 1- قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- 2- قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد .
- 3- قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- 4- قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي .
- 5- قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي.²

ويعتبر صدور هذه القوانين حدثا هاما وحاسما في تاريخ التشريع الجزائري فيما يتعلق بهذا الجانب ، وكان من إنجازاته الكبرى تأسيس نظام موحد للتقاعد وهو النظام المطبق حاليا بقانون التقاعد الصادر في : 1983/07/05، وقد عدل وتم هذا القانون عدة مرات نظرا للظروف الحالية التي تعيشها البلاد والتحولت الكبرى³ في مجالي التشريع والتنظيم ، ويمكن اعتبار قانون التقاعد الجزائري من أحسن الأنظمة التقاعدية في العالم بفعل المزايا والحقوق التي

¹ - محيد مليكة ، إشكالية التغير الديمغرافي والتغيير في نظام التقاعد مع إشارة إلى حالة الجزائر ، المرجع السابق، ص 70.

² - محيد مليكة ، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، فرع النفود والمالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2011/2012 ، ص 42.

3 - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 74.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

يمنحها للتقاعد ، ويفضل مرونته وتأقلمه مع الأحداث التي عرفتھا الجزائر منذ إصداره إلى يومنا هذا وبالنظر إلى التعديلات التي أدخلت عليه تماشيا مع تلك التطورات.¹

ثانيا : مميزاته وأسس القانونية

إن النظام الحالي للتقاعد في الجزائر هو نتاج دمج وتجميع لعدة أنظمة تقاعدية كانت سارية إلى غابة بداية تطبيقه وهي : النظام العام ، نظام الموظفين ، نظام الفلاحين ، نظام المناجم ، نظام رجال البحر ، نظام غير الأجراء ، نظام السكك الحديدية ونظام سونلغاز ، والتي كانت تشوبها عدة نقائص ، وأن توحيد هذه الأنظمة أنتج القانون رقم 12/83 الذي أخذ بتطبيق بنوده في أول جانفي 1984 ، والذي من أهم مميزاته ما يلي:

- 1- توحيد سن الذهاب إلى التقاعد بستين سنة مع وجود بعض الاستثناءات تتعلق ببعض فئات معينة (المجاهدين ، النساء العاملات ، عمال المهن الخطرة.....إلخ) .
- 2- تأسيس حد أدنى من المعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون (حاليا 75% منه) على الأقل .
- 3- تحديد مبلغ أقصى للمعاش التقاعدي يقدر بـ: 80% من الأجر الشهري .
- 4- توحيد ورفع نسبة اعتماد السنوات إلى 2,5% للسنة .
- 5- توحيد فترة أقصى للمسار المهني قصيرة نسبيا وهي 32 سنة .
- 6- حساب مبلغ المعاش على حساب الأجر الشهري المتوسط للإثني عشر شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد ، ارتفع إلى 36 شهرا سنة 1996 ثم إلى 48 شهرا سنة 1999 وأخيرا إلى 60 شهرا أي خمس سنوات في 2000 .
- 7- قدرت حقوق ذوي الحق في المعاش بما يعادل 90% من مبلغ المعاش المباشر للمتوفي بينما يلاحظ في الدول الأخرى أن هذه النسبة تتراوح بين 50% و 80% مع شرط سن معين لأيلولة المعاش .
- 8- يقوم نظام التقاعد في الجزائر الذي هو نظام للتضامن المهني بين الأجيال على أساس تأميني وإسهامي (بالمساهمة)² مع دفع اشتراكات ويعمل بالتوزيع، ويهدف إلى ضمان

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 74.

2 - نوال اقسام ، المرجع السابق ، ص 193 .

دخل تعويضي يقدم للعامل في نهاية حياته النشيطة .¹

الأساس القانوني لقانون التقاعد 12/83 : بني نظام التقاعد الحالي على المبادئ والقواعد التي تجد مصدرها في الميثاق الوطني والدستور والقانون الأساسي العام للعامل التي كانت سارية خلال الثمانينات التي فرضت آنذاك خاصيتين أساسيتين وهما:

1- المساواة بين العمال والموظفين من خلال إقامة نظام موحد للتقاعد.

2- ضمان معاش تقاعدي لا يبتعد كثيرا عن الأجر المقبوض من العامل قبل إحالته على التقاعد.

لقد تلخصت الأسس التي بنيت عليها المنظومة التقاعدية في الجزائر في أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون 12/83 المشار إليه أعلاه والتي تضمنت القواعد التالية:²

المادة 01 من القانون 12/83 : (يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد).³

المادة 02 القانون 12/83 : (يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات
- توحيد التمويل).⁴

ثالثا : المستفيدون (مجال تطبيق قانون التقاعد)

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وحتى العمال غير الأجراء ، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ويمارسون فيه أعمالهم ومهما كانت وضعياتهم ومهما كان شكل علاقة العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ومهما كانت وضعياتهم الإدارية وأجورهم التي يتقاضونها.⁵

1- نوال اقاسم ، المرجع السابق ق، ص 193 .

2- حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 76.

3- المادة 01 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

4- المادة 02 ، من القانون 12/83 ، نفس المرجع .

5- حسين جعيجع ، نفس المرجع ، ص 78 .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

وحسب المادة 04 من قانون التقاعد رقم 12/83: (يؤول الحق في الإستفادة من القانون للأشخاص المشار إليهم في المادة 3، 4، من القانون رقم 11/83 الصادر في: 1983/07/20 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية)¹ ، فيمكن أن نحصرهم في الفئات التالية:

• **فئات العمال الأجراء** : ويقصد بهم العمال الذين يخضعون لإدارة صاحب العمل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ 01 جانفي 1984 وهو تاريخ بداية تطبيق قانون التقاعد الموحد.

• **فئة العمال الملحقين بالأجراء** : يمكن اعتبار العمال الملحقين بالأجراء بمثابة عمال أجراء من حيث الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي والتقاعد.²

ج- **فئة العمال غير الأجراء** : ويقصد بهم كل الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون فعليا لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل ، يكون مصرح به قانونيا ، كما يستفيد من معاش التقاعد كل العمال المأجورين أو شبه المأجورين الذين هم من جنسية أجنبية ويشغلون بالتراب الجزائري .

د- **فئة ذوي الحقوق** : إذا كان الأشخاص المذكورين في الفئات أ و ب و ج هم المستفيدون من معاش التقاعد المباشر ، فإن أشخاص هذه الفئة مستفيدون من المعاش المنقول ، بعد وفاة المتقاعد الذي يحق له معاش التقاعد الذي كان يكفلهم قيد حياته ، وهم:

• الأصول الذين هم على قيد الحياة وكذلك الزوجة على قيد الحياة التي عقدت زواجا قانونيا .

• الأصول المكفولين كما هو محدد في نص المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

• الأصول المكفولون.³

¹ - المادة 04 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

² - بلعربي عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 94.

³ - حسين جعيج ، المرجع السابق ، ص 79.

الفرع الثالث : الإصلاحات التي جاء بها قانون قانون التقاعد الجديد

وهي جميع الإصلاحات التي مست نظام التقاعد الوطني بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في : 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد ، والذي يعدل يتم القانون رقم 12/83 الصادر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016.¹

ينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون رقم 12/83، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ: 02 يوليو سنة 1983 وتحرر كما يأتي :

المادة 06 : تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة .
- قضاء مدة خمس عشر (15) سنة على الأقل في العمل .

ونصت نفس المادة أنه: (يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد ، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي) ، كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر : (أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكور أعلاه في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد).²

وتنص المادة 03 من القانون 15/16 التي تعدل وتتم أحكام المادة 07 من القانون 12/83 وتحرر كما يأتي:

المادة 07: (يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06³

¹ - مراد بودية ، بوشعور راضية ، نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015 ، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر ، العدد 26 ، سنة 2018، ص 02.

² - المادة 02 ، قانون رقم 15/16 ، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 ، الموافق لـ: 31 ديسمبر سنة 2016 ، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 78.

³ - المادة 03 ، من القانون رقم 15/16 ، نفس المرجع.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

أعلاه العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب

- تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه ، عن طريق التنظيم¹.

وتنص المادة 4 من نفس القانون التي تم وتعديل أحكام المادة 7 في القانون السابق أنه: (يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه ، بطلب من العامل(ة) المعني(ة) للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر .

- وتحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العلمي والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد ، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم².

أما المادة 5 من نفس القانون والتي تعدل أحكام المادة 10 من قانون 1983 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 المعاش)³.

وجاء في المادة 7 من نفس القانون التي تنص أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 12/83 أنه: (دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة إنتقالية مدتها سنتان يمكن منح معاش التقاعد مع الإنتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل إثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن المذكور أدناه:

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.

- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.⁴

¹ - المادة 03 ، من القانون رقم 15/16 ، المرجع السابق.

² - المادة 04 ، من القانون رقم 15/16 ، نفس المرجع.

³ - المادة 05 ، من القانون رقم 15/16 ، نفس المرجع.

⁴ - المادة 07 ، من القانون رقم 15/16 ، نفس المرجع .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

وذكر القانون من نفس المادة أنه : " تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، بطلب من العامل الأجير دون سواه " ، مضيفاً أن : "تطبق السن المنصوص عليها في المادة 6 من قانون رقم 12/83 المؤرخ في: 21 رمضان عام 1403 ، الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداءً من أول يناير سنة 2019".¹

إلغاء التقاعد النسبي و دون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 13/97 المؤرخ في: 31 مايو 1997.²

وأكد نص هذا القانون 15/16 في مادته 9 على أن : (مفعوله يسري ابتداءً من أول جانفي 2017).³

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد

التقاعد هو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معين يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية ، ولقد اعتبرت المادة 66 من القانون 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم التقاعد كأحدى صور انتهاء علاقة العمل، سواء كانت الإحالة بطلب من العامل أو بمبادرة من رب العمل، لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية، وبهذا فإن التقاعد هو نهاية الخدمة أي انتهاء المهام والأعمال التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف وهو جزء لا يتجزأ عن التأمين، ويأخذ كحق شخصي ومالي⁴، وبهذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين في الفرع الأول سنتطرق إلى التقاعد كحق شخصي ، أما الفرع الثاني سنتناول فيه التقاعد كحق مالي.

الفرع الأول : التقاعد كحق شخصي

¹ - المادة 07 ، من القانون رقم 15/16 ، المرجع السابق..

² - مراد بودية سكين ، بوشعور راضية ، المرجع السابق ، ص 03.

³ - المادة 09 ، من القانون رقم 15/16 ، نفس المرجع.

⁴ - خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 101.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

يعتبر التقاعد حسب المادة 3 من القانون 12/83 كحق شخصي ومالي، حيث تنص على مايلي: (يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة)¹، بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي ، يغطي 8 حالات من بينها حق التقاعد والتي صادقت عليها دولة الجزائر وسن من أجل ذلك قانون 12/83 والمادتين 5 و 6 من القانون، والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساس للعامل والمعترف به القانون الأساسي للعامل والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية² ، وبالتالي فإن فئات التي تتمتع بالحق في التقاعد نصت عليهم المادة 3 و 4 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية ، حيث تنص على ما يلي:

- المادة 03 : (يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ).³
- المادة 04 : (يستفيد من الأداءات العينية، الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به).⁴

الفرع الثاني : التقاعد كحق مالي

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر إبتداءا من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير وهذا ما أكدته المادة 03⁵

¹ - المادة 03 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

² - إلياس بن عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 50.

³ - المادة 03 ، من القانون رقم 12/83 ، نفس المرجع.

⁴ - المادة 04 ، من القانون رقم 12/83 ، نفس المرجع.

⁵ - إلياس بن عبد الرحمان ، نفس المرجع ، ص 51 .

القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد سألقة الذكر ، وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات إلى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في الحسابات البريدية للمتقاعدين ، ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة.¹

المطلب الثالث : مجال التقاعد

يقصد بنظام التقاعد النظام الذي تفرضه على عمال الخدمات العامة من موظفين ومستخدمين لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة من بعد مدة معينة يدفعون خلالها أقساط محددة من رواتبهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض، وتكون هذه الأقساط ومقادير المعاشات والتعويضات محددة بنسبة معينة من الراتب للشخص المشمول بهذا النظام، والغاية من هذا النظام تمكين المشمولين به وعوائلهم من الحصول على وسائل عيشهم عندما يتركون وظائفهم ويحرمون من رواتبهم لأسباب مختلفة يعينها القانون، نظام التقاعد في الجزائر يكتسي ذا طابع خاص ومتميز إلى غاية سنة 1994 كان هناك صنف واحد من التقاعد وهو التقاعد العادي، وبعد صدور المرسوم التشريعي 10/94 استحدث المشرع نظام التقاعد المسبق في إطار حماية الأجراء الذين يفقدون مناصبهم بصفة لإرادية و لأسباب اقتصادية ثم بعد ذلك أستحدث نظام التقاعد الجزئي، ثم التقاعد بدون شرط السن، وعموما فالاستفادة منه متوقف على شرطين هما السن والخدمة (سنوات الاشتراك في الضمان الاجتماعي)، وبطبيعة الحال فإن الخلاف بين أنماط التقاعد مرده إلى الشروط المستوجبة لاستحقاقه من ناحية السن وسنوات العمل وكذا كيفية حساب منحة التقاعد وتحويلها إلى ذوي الحقوق ، والتقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن عن مزاوله نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية ، ويعتبر التقاعد²

¹ - إلياس بن عبد الرحمان ، نفس المرجع ، ص 51 .

² - خليفي عبد الرحمان ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الحجار ، عنابة ، ص 94.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

ماعدًا التقاعد المسبق هو إحدى طرق أو أسباب انتهاء علاقة العمل المعدل والمتمم ، مما يعني معه أن معاش التقاعد لبست تعويضات إنما معاشات أو منح تشكل إنتقال من قانون العمل إلى قانون الضمان الاجتماعي ، يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش تقاعد، هذا المعاش الذي يؤؤل إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفي أثناء حياته ، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتتميته .¹

الفرع الأول : أنواع التقاعد

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر، وتبعًا لهذا الاختلاف تم تحديد أربعة أنواع للتقاعد وضعها المشرع تبعًا للاشتراكات التي كان يشارك بها كل عامل في القطاع العام (الحكومي) أو الخاص (أعمال حرة)، حفاظًا على الحقوق المالية للموظف وضمنًا لقضاء فترة تقاعد مريحة ، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل عليه، وينقسم التقاعد حسب القانون الجزائري رقم 12/83 والتعليمات المتممة والمعدلة الصادرة من بعده إلى الأنواع التالية :²

أولاً : التقاعد العادي (الكلي) Retraite normale:

وهو التقاعد الذي يستفيد منه الموظف من نظام التقاعد من خلال استيفائه لسنوات العمل المحددة بـ: 32 سنة عمل مع بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل ، وبالنسبة للمرأة الموظفة لها الحق في الحصول على التقاعد وبطلب منها بشرط استيفائها لمدة 32 سنة عمل مع بلوغ السن 55 سنة ، وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 3 أطفال ، وفي هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد.³

ثانياً : التقاعد المسبق Retraite anticipée:

¹ - خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 94.

² - بلعربي عبد القادر، المرجع السابق ، ص 96.

³ - محمد بن أعراب ، قيروود سهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي"، دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سطيف 02 ، العدد الأول ، جوان 2018 ، ص 67.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في: 26 مايو سنة 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد شغله بصفة لإرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقرها الحكومة حسب نص المواد 1،2،3،4 من المرسوم 317/98 المؤرخ في: 03/10/1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، وهو إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الاقتصادية ، لكن هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن تتوافر فيه وهي:

- 1- أن يبلغ على الأقل 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة، إذا كانت أنثى.
- 2- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة القابلة للإعتماد في التقاعد يساوي 20 سنة على الأقل.
- 3- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أن تحول الحق في التقاعد المسبق.
- 4- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين.¹

ثالثا : التقاعد النسبي La Retraite proportionnelle

لا يتعلق الأمر هنا بمعاش التقاعد العادي ، إنما معاش تقاعد يحتسب على أساس مدة العمل التي قضاها الموظف سواء في الإدارة العمومية أو تم جمعها باحتساب مجموعة مدة العمل الفعلية التي قضاها سواء لدى قطاع العام أو القطاع الخاص قبل التحاقه بالوظيفة العمومية ، ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر 13/97 المؤرخ في: 31 مايو 1997 المتعلق بالتقاعد، ومن شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي تتمثل فيما يلي:²

- 1- بلوغ السن 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجل الموظف و 45 سنة بالنسبة للموظفة، والتي يمكن أن يخفض لها السن أيضا إذا ما ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة

¹ - بلعربي عبد الكريم، نعيمة توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاقر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير البيض، الجزائر ، العدد 16 جانفي 2017، ص 200.

² - بوشية الطاهر ، المرجع السابق ، ص 287.

9 سنوات على الأقل وفي حدود 3 سنوات.

2- إثبات الموظف الرجل لـ: 20 سنة من العمل الفعلي الناتج عن دفع إشتراكات الضمان

الإجتماعي، و 15 سنة بالنسبة للمرأة الموظفة.

3- طلب خطي من الموظف يعلن فيه رغبته في الإحالة على التقاعد النسبي.¹

رابعاً : التقاعد دون شرط السن *Retraite sans condition d'âge*

يستفيد منه كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة، كما يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد ، حتى لو كانت للعامل أقل من 60 سنة، لا يمكن المستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجبارياً على التقاعد مادام لم يبلغ بعد 60 سنة.²

الفرع الثاني : أهداف التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازاً تابعاً إجتماعياً حسب أساسه القانوني، فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهي:

1- **العدالة** : ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الإجتماعي، بما

تشجيعه من إستقرار وإرتياح في نفوس المستفيدين، ذلك أن المؤمن له يتحصل على

مقابل مادي يسمى : "معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

2- **الإنصاف** : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردوداً مماثلاً

وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة إن مبادئ التسيير

المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلاً عن آخر (فكرة التكفل الاجتماعي)³

¹ - بوشية الطاهر ، المرجع السابق ، ص 287.

² - حليلة قادري، الصحة النفسية عند المسن المتقاعد ، مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران 02 ، العدد 05، نوفمبر 2015 ، ص 07.

3 - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 32 .

- 3- الاستمرارية : ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وحياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله ، بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية عامة ، أهمها:
- المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.
 - تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات .
 - حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي وبالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف والفساد.
 - محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد .
 - إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.¹

الفرع الثالث : الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد

لقد استحي نظام التقاعد في الجزائر غداة الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي إلى غاية صدور القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، والذي بمقتضاه تم توحيد نظام التقاعد الذي يعتمد مبدأ التوزيع كأساسه لتمويله ، ويعرف نظام التقاعد بالتوزيع من خلال هدفه على النحو التالي : التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم وذوي حقوقهم من تغطية حاجاته المعيشية اليومية ، ويمتاز بمجموعة من نقاط القوة نلخصها فيما يلي:²

- 1- يمكن لنظام التقاعد القائم على التوزيع أن يصبح عمليا مباشرة بعد اعتماده لصالح أشخاص لم يدفعوا قط أو دفعوا القليل من الاشتراكات ، حيث أن الأداءات التي يتحصلون عليها يتم تحصيلها على شريحة العمال النشطاء على شكل اشتراكات.

¹ - عبد الله الرياض الأفرع ، المرجع السابق ، ص 39.

² - محيد ملبكة ، واقع و آفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة ، المرجع السابق ، ص 54.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد

- 2- يعتمد هذا النظام على التضامن بين العمال المشتركين ، وذلك ضمن نفس الجيل وكذلك بين مختلف الأجيال.
- 3- يسمح هذا النظام بملائمة الأداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتقاعدين وذوي الحقوق بفعل التضخم.
- 4- رغم أن هذا النظام حساس لتغيرات الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإنه يضمن حماية لحماية لشريحة كبيرة من المجتمع، وذلك عبر آلية إعادة توزيع الدخل بين الأجيال .
- 5- يحقق نظام التقاعد نوعا ما عدالة إجتماعية حيث كان بإمكانه تقديم بصفة آلية، أداءات لأشخاص لم يدخروا من قبل أو لم يدفعوا الاشتراكات .
- 6- نظام التقاعد يتأثر بتدهور قيمة العملة كون الموارد المالية التي يتم تحصيلها (الاشتراكات)، يتم توزيعها بعد سنوات في شكل معاشات تقاعدية.¹

وحسب القانون 12/83 المؤرخ في: 02 يوليو 1983، حسب المادة 2 فإن نظام التقاعد يقوم على المبادئ والأسس التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق .
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الإمتيازات .
- توحيد التمويل.²

¹ - محديد ملكية ، واقع و آفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة ، المرجع السابق ، ص 54.

² - المادة 02 ، من القانون رقم 12/83 ، المرجع السابق.

خلاصة الفصل الأول :

بناء على ما سبق فقد عالجنا في هذا الفصل مفهوم التقاعد ، حيث يعتبر نظام التقاعد حسب القوانين جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي الذي دخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير سنة 1984 ، إذ يعد نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة ، وعالجنا أيضا في هذا الفصل النظام الوطني للتقاعد في الجزائر في إطاره النظري والتشريعي حيث نشأ وتطور في ظل المرحلة الاستعمارية ، وكان تطبيقه بصورة جزئية و انتقائية قبل استقلال الجزائر سنة 1962 ، وتطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميز بتنوع الأنظمة حسب قطاعات النشاط وكذا تعدد الوصاية ، إلى أن جاء توحيد نظام التقاعد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983 ، وتم التخلي نهائيا عن الأنظمة السابقة وعددها ثمانية (8) ، بالإضافة أيضا تطرقنا إلى أهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم 15/16 ، الذي ألغى كل صيغ التقاعد المسبق وأبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة على الأقل ، مع إمكانية إستفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن خمس والخمسين (55) سنة كاملة.

ومن خلال الفصل الأول تطرقنا أيضا للطبيعة القانونية للتقاعد ومجاله ، بالإضافة إلى الأسس التي يقوم عليها ، وكذا إلى أنواعه (تقاعد عادي ، نسبي ، مسبق ، ودون شرط السن) وشروط كل نوع منها ، بالإضافة أيضا تطرقنا إلى أهداف التقاعد.

الفصل الثاني

القواعد المنظمة

لحق الموظف في

التقاعد

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد في التشريع الجزائري

لا تقل مرحلة التقاعد أهمية عن مرحلة النشاط وهذا ما جعل من المشرع يولي لها أهمية بالغة، من ناحية شروط الإحالة على التقاعد وكذا من ناحية الحماية المقررة لهاته الفئة وذوي حقوقهم أو المحول إليهم المعاش (المعاش المنقول) خلال فترة التكفل ، وسعى هذا النوع إلى ضمان يحقق حد أدنى من مستوى المعيشة لغير القادرين على مواصلة العمل بعد بلوغهم سنا معينة ، وحماية من بلغوا الشيخوخة ، ليعد ذلك تعبيراً صادقاً عن التضامن الاجتماعي وفي نفس الوقت تأكيداً لدورهم في الحياة الاقتصادية من خلال القوة الشرائية لهم ، بعد فقدان الوظيفة أو الانقطاع عنها ، كما تتيح هاته الوسيلة القانونية الفرصة للشباب في تولي مواقع العمل والإنتاج ، وذلك بتوسيع معاش التأمين لثلاث فئات....

ولقد تدخلت السلطة في عدة مجالات وهذا لإحداث التوازن الاجتماعي وحماية أكبر شريحة اجتماعية بالوسائل المناسبة ، وهذا بوضع نظام قانوني للتقاعد إلى جانب عدة إجراءات أخرى تخصص نظام الضمان الاجتماعي ، ومنها ربط التقاعد بسن معين وجعله يخفف من أزمة البطالة ، وإدراجها كوسيلة حماية للمؤسسات التي تعاني مشاكل وصعوبات مالية أو اقتصادية ، كما يعد ضمن التدابير الاجتماعية التي بموجبها يتوسع الضمان للأسر وذوي الحقوق حتى بعد الوفاة العامل أو الموظف المؤمن اجتماعياً ، والغاية من هذا النظام هي تمكين المشمولين به وعوائلهم من الحصول على وسائل عيشهم عندما يتركون وظائفهم ويحرمون من أجورهم ورواتبهم لأسباب مختلفة يعينها القانون....،ومن ثم تصبح هاته الفئة مطمئنة التفكير على حياتهم وحياة أبنائهم في الحاضر والمستقبل ، فيحسن قيامهم بالعمل الرسمي ولا يبقون منشغلي البال ، وإن ثمار عملهم هي لجميع الأفراد والمجتمع لا لمصلحة أفراد معينين بالذات¹ ، وسنقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول : حصول الموظف على التقاعد.

المبحث الثاني : معاش التقاعد.

المبحث الثالث : المنازعات العامة للتقاعد.

¹- خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 78.

المبحث الأول : حصول الموظف على التقاعد

كرس الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية ، حق الموظف في الإحالة علة التقاعد متى استوفى الشروط القانونية طبقاً للتشريع المعمول به، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية لا يمكنها أن تقف ضد رغبة الموظف في الاستفادة من التقاعد، كما لا يمكنها كأصل عام أن تحيله إلى التقاعد إذا لم يبلغ السن القانوني المقرر إلا إذا أصيب بالعجز التام عن العمل، فالإحالة على التقاعد هي نهاية المطاف في الرحلة الوظيفية، يحط بها الموظف عصا الترحال من عناء العمل الوظيفي، فتقطع واجباته الوظيفية بإحالاته على التقاعد، وانقطاع رابطة الوظيفة يتم جبراً إذا كانت الإحالة عند بلوغ السن القانوني المحدد قانوناً أو بناء على صدور قرار تأديبي، ويتم اختياراً بناء على طلب الموظف، فالحالة الجبرية وإستبعاد الحالة الناجمة عن قرار تأديبي، فتكون عند بلوغ السن القانوني المقرر قانوناً ولا تجوز الإحالة على التقاعد قبل ذلك إلا لأسباب تتعلق بالوظيفة ، وأما الحالة الاختيارية أي بناء على طلب الموظف فمن شأنها إنهاء الرابطة الوظيفية ومن ثم فهي تلحق الاستقالة وتأخذ حكمها سواء من حيث توافر ركن الإدارة الحرة في طلب الإحالة، أو في مدى سلطة الإدارة في قبولها أو عدم قبولها.¹ ولهذا سنتناول في هذا المبحث ، الإحالة على التقاعد في المطلب الأول ، وحق الموظف في التقاعد والحماية الاجتماعية في المطلب الثاني ، أما المطلب سنتطرق إلى الأحكام الخاصة للتقاعد.

المطلب الأول : الإحالة على التقاعد

تحدد الأنظمة الوظيفية عادة سناً معيناً لمن يرغب الالتحاق بالوظيفة العامة وهو سن بداية التعيين وهو 18 عاماً على الأقل لضمان قدر من الفهم وحسن التقدير ، كما تحدد هذه الأنظمة أيضاً سناً لانتهاء الخدمة وذلك ببلوغ الموظف سن الستين ، حيث يقدر النظام أن هذا السن متى بلغها الموظف لا يكون قادر على مباشرة أعمال الوظيفة من الناحيتين الجسمية والذهنية ، فضلاً عن أن بقاء شاغلي الوظائف في الخدمة بعد بلوغ السن المذكور يغلق الباب²

¹ - بوظيفة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 ، مارس 2017 ، ص 385.

² - فهد عبد الكريم أبو العثم ، القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، سنة 2011 ، عمان ، ص 499.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

أمام غيره من الموظفين الذين يكونون أقدر منه صحيا وعقليا وعمليا على القيام بأعباء الوظيفة...¹ ، وبذلك توفق الأنظمة بين المصلحة العامة ومصالح الموظفين² ، والإحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة أو يطلب من الموظف متى بلغ متى بلغ سنا معيناً أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً³ ، واعتبر "غوستاف بيزي" الإحالة على التقاعد أنها:

« c'est le mode de la cessation de fonctionné ; lorsque le fonctionnaire atteint un âge minimum et une ancienneté minimum qui lui ouvre un droit à pension ».

والتقاعد وسيلة من أجل تشبيب الإدارة وإعطائها نفساً جديداً، بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالباً ما يكونوا سنهم في حدود الستين ، وهو الأمر الذي نادى به الوزير الأول الجزائري ، من خلال التعليم رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013 والتي من خلالها حث مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية على العمل من أجل إحالة كل من تجاوز الستين سنة على التقاعد ، وترك مناصبهم للكفاءات الشابة المؤهلة ، وبصدور قرار الإحالة على التقاعد، تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة الوظيفية لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش، ولا يستحقها الموظف إلا بعد صدور هذا القرار.⁴

الفرع الأول : كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ، وخاصة بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني وإثباته لأقدمية لا تقل عن 15 سنة مستوفية المقتضيات القانونية وحقوق الإشتراك لنظام التقاعد ، وأيضا تدخل ضمن هذه الأقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المناسبة شروط أخرى وهي:⁵

¹ -فهد عبد الكريم أبو العثم ، المرجع السابق ، ص 499.

² -نواف كنعان ، القانون الإداري (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية ، الكتاب الثاني ، 2009 ، ص 223.

³ -سعد نواف العنزي ، المرجع السابق ، ص 345.

⁴ -بوشيبية الطاهر ، المرجع السابق ، ص 281.

⁵ -محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2014/2015 ، ص 11.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- 1- فترة التريص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه .
- 2-فترة الانتداب.
- 3- فترة الإجازات المختلفة التي قد يستفيد منها.
- 4- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية.

إذا أثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد ، بمجرد إحالته على التقاعد ويحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحديد مبلغ المعاش المستحق ، وتسديده بصفة منتظمة .¹

الفرع الثاني : شروط الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد لها عدة شروط ، وتتنوع هذه الشروط يمكن إرجاعه إلى تنوع النصوص القانونية المتعلقة بالتقاعد التي ارتبطت بالظروف الاقتصادية الصعبة التي عرفتها البلاد في سنوات التسعينات من القرن الماضي ، ولهذا سنتطرق إلى شروط الإحالة على التقاعد إلى شرط السن القانوني(أولاً) ثم إلى شرط مدة الخدمة و الاشتراكات (ثانياً).

أولاً : شرط السن القانوني : يعتبر هذا الشرط القاعدة العامة في الإحالة على التقاعد² ، حيث نصت المادة 06 من القانون 83/12 على أن : (تتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطيين التاليين:

- بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل ، وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل).³

ويعرف شرط السن عدة استثناءات لفائدة بعض الفئات:

1- التخفيض لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على

الأقل ، حيث سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض 3 سنوات.⁴

¹ - محمد ريقط ، المرجع السابق ، ص 11.

² - بوطبة مراد، المرجع السابق ، ص 385.

³ المادة 06 من الأمر 12/83 ، المرجع السابق.

⁴ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 49.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- 2- تخفيض سن التقاعد بالنسبة للموظفين الذين يمارسون مهامهم في ظروف على قدر خاص من الضرر .
- 3- استفاضة من تخفيض 5 سنوات ، وسنة واحدة عن نسبة عجز 10% للعجز من جراء الحرب التحرير .
- 4- إعفاء الموظفين المصابين بالعجز التام والنهائي عن العمل من شرط السن، بشرط إثبات 20 سنة عمل .

ثانيا : شرط مدة الخدمة والاشتراكات :

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالا عدة تتغير بتغير سياسة الدولة ، وتعرف المدة الخدمة أو المدة المؤهلة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، وتدخل مدة الخدمة في القاعدة الأساسية لحساب مبلغ معاش أو منحة الشيخوخة ، وعندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه غالبا يرتبط بشرط هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهريا أو سنويا عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة ، ويهدف المشرع بهذا الشرط (شرط الاشتراك) إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد ، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي ذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات¹ ، ويحال الموظف إلى التقاعد بغض النظر عن شرط السن الذي حدده القانون في حالتين:

- 1- الحالة الأولى : إحالة الموظف الذي استوفى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع تعادل 32 سنة على الأقل على التقاعد بغض النظر عن السن القانوني المحدد في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، وفي هذه الحالة يتحصل الموظف على تقاعد كامل.²

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 49.

² - بوشيبة الطاهر ، المرجع السابق ، ص 295.

2 - الحالة الثانية : إحالة الموظف الذي بلغ سن 50 سنة على التقاعد إذا أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع إشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، ويقلص سن العمل ومدته بـ 5 سنوات بالنسبة للمرأة الموظفة.

وتجدر الإشارة إلى أن الحالتين المذكورتين تشتركان في كيفية إقرارهما، إذ أن المؤسسة أو الإدارة العمومية لا تملك صلاحية إحالة الموظف على التقاعد إلا بعد طلب منه، ويعد قرار الإحالة على التقاعد دون رضا الموظف باطلاً وعدم الأثر.¹

المطلب الثاني : حق الموظف في التقاعد والحماية الاجتماعية

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة إنما هي أساسها ومصدرها ومرجعها القانون والتنظيم ، وبالعودة لهذا الأخير نجده قد كفل حماية اجتماعية للموظف بضمان التغطية الاجتماعية في حالات معينة ، و الحماية الاجتماعية مكرسة في المادة 33 من الأمر 03/06، ومشروعة خاص تفصيلي هو القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، وقد ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر 03/06 بما يؤكد العلاقة الوثيقة بينهما ، كما أنها محكومة بالقانون 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المعدل والمتمم والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وبالقانون 14/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ، وبالقانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، وهي جميعا واردة ضمن مقتضيات الأمر 03/06 ، وبناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن الموظف متى كان عرضة لمرض أثناء مساره الوظيفي استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المعنية والخاصة بالتأمينات الاجتماعية والموظفة اذا استفادت من عطلة الأمومة وانقطعت عن العمل لمدة استفادت هي الأخرى من التغطية الاجتماعية ، وذات الأمر ينطبق في حال تعرض الموظف لحادث عمل ، وإذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه استفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة هي الصندوق الوطني للتقاعد .²

¹ - بوشيبة الطاهر ، المرجع السابق ، ص 295.

² - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة) ، جسر للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2015 ، الجزائر ، ص 123.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

وقد تم الاعتراف بالحق في التقاعد بموجب المادة 33 من الأمر 06/03 حيث تنص على مايلي : (للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به)¹ ، لهذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، سنتطرق إلى خصائص الاحالة على التقاعد في المطلب الأول ، و إجراءات الاحالة على التقاعد في المطلب الثاني.

الفرع الأول : خصائص الإحالة على التقاعد

من الخصائص الهامة لنظام التقاعد في الجزائر أنه ذو اتجاه بسمكري ، وطني وتوزيع مثل ما هو موجود في بعض الدول الأوروبية وفرنسا خاصة لارتباطها بها قبل الاستقلال، وللخدمات التي يقدمها للمجتمع أبعاد تتجاوز الإطار الضيق للأشخاص، إذ تؤثر على العديد من المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية مثل: الإستثمار البشري ، نشاطات شاملة بشأن الصحة ، إنتاجية تكوين الأجيال المستقبلية ، التشغيل....، ولهذا تقتضي علينا دراسة خصائص الاحالة على التقاعد كسبب من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية ، انطلاقا من النصوص القانونية المتعلقة بالتقاعد الواردة في الأمر 03/06 لا سيما المادتين 33 و 216 منه ، ويمكن تلخيص خصائص الاحالة على التقاعد فيما يلي :²

أولا : الاحالة على التقاعد سبب طبيعي تنتهي به العلاقة الوظيفية

تعد الاحالة على التقاعد السبب الطبيعي لنهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، فالموظف في ظل النظام المغلق للوظيفة العمومية يتمتع بحياة مهنية تبدأ من التحاقه بالوظيفة العمومية في شبابه إلى أن يحال على التقاعد في شيخوخته ، ويندرج خلال حياته المهنية في مختلف الرتب والأسلاك.³

¹ - المادة 33، أمر رقم 03/06 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل: 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - محديد مليكة ، إشكالية التغير الديمغرافي و التغيير في نظام التقاعد مع إشارة إلى حالة الجزائر ، المرجع السابق ، ص71.

³ - بوطبة مراد ، المرجع السابق ، ص 385.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

ثانيا : الاحالة على التقاعد حق الموظف

كرس الأمر رقم 03/06 حق الموظف في الاحالة على التقاعد متى استوفى الشروط القانونية طبقاً للتشريع المعمول به في المادة 33 منه ، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية لا يمكنها أن تقف ضد رغبة الموظف في الاستفادة من التقاعد ، كما لا يمكنها كأصل عام أن تحيله على التقاعد إذا لم يبلغ السن القانوني المقرر إلا إذا أصيب بالعجز التام من العمل¹.

ثالثا : الطابع غير التأديبي للإحالة على التقاعد

لم يدرج الأمر رقم 03/06 الإحالة على التقاعد ضمن الجزاءات التأديبية التي أخذ به في المادة 163 منه ، وهذا ما يعني أنه لم يأخذ بالإحالة على التقاعد كجزاء تأديبي ، وبذلك وافق المرسوم رقم 59/85 الذي لم يأخذ بهذا الجزاء في المادة 124 منه التي حددت الجزاءات التأديبية ، وخلاف الأمر رقم 133/66 الذي نص على الجزاء المذكور في المادة 55 منه ضمن جزاءات الدرجة الثانية ، فالموظف يمكن أن يحال على التقاعد تلقائياً في حالة ارتكابه خطأ مهنياً جسيماً.

الفرع الثاني : إجراءات الإحالة على التقاعد

لا تتم إحالة الموظف العمومي على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني للتقاعد ، بل تتم بطرق وإجراءات يجب اتباعها على التقاعد و الحصول على حق المعاش طبقاً للأحكام القانونية الواردة في النصوص المتعلقة بالتقاعد ، ويمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي:

أولاً : تقديم طلب أو اتخاذ قرار الإحالة على التقاعد

تتطلب الإحالة على التقاعد تقديم الموظف طلباً إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، يفصح فيها رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بالإحالة على التقاعد ، ويمكن للإدارة أن تتخذ قرار إحالة الموظف إلى التقاعد العادي إذا بلغ السن الستين (60 سنة) ، واستوفى شرط مدة العمل المقدرة ب: 15 سنة ، وإذا لم يستوفى هذه المدة يجب عليها اعتماد سنوات²

¹ - المادة 33 ، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

² - بوشيبة الطاهر ، المرجع السابق ، ص 299.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

التأمين في حدود 5 سنوات ، والإشكال الذي يواجهه المؤسسات والإدارات العمومية أن الصندوق الوطني للتقاعد يشترط تقديم للموظف في جميع الحالات ، وهذا ما يجعل تحرك ملف القاعد في يد الموظف ، إذ يرفض بعض الموظفين تقديم ملفهم بسبب رغبتهم في مواصلة ممارسة مهامهم .¹

ثانيا : إيداع ملف التقاعد لدى الصندوق الوطني

بعد صدور القرار إحالة الموظف للتقاعد بناء على طلبه أو بمبادرة من الإدارة يبلغ الموظف لتحضير ملف تقاعده ، ويودع ملفه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، والتي تقوم بدورها بإحالاته إلى الصندوق الوطني للتقاعد لدراسته ، وتقدير مبلغ معاش التقاعد .²

ثالثا : تصفية معاش التقاعد ودفع الحصة الأولى من المعاش قبل الإقرار النهائي للإحالة على التقاعد

يقوم الصندوق الوطني بتصفية معاش التقاعد طبقا للقواعد القانونية الواردة في القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، وبعد ذلك عند دفع الحصة الأولى من المعاش بحيث يعتبر هذا الإجراء ضمانا أساسية للموظف المحال على التقاعد ، حيث لا يمكن طبقا للمادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد للمؤسسة أو الإدارة العمومية تجسيد إحالاته على التقاعد ما لم يتم منحه الحصة الأولى من المعاش ، فالموظف إذن لا تتقطع علاقته الوظيفية بالإدارة حتى يستلم الحصة الأولى من معاش التقاعد ، وهذا ما يضمن له دخلا بديلا عن راتبه الذي يتقاضاه أثناء الوظيفة .³

¹ - بوشيبة الطاهر ، المرجع السابق ، ص 299.

² - بوطبة مراد ، المرجع السابق ، ص 388.

³ - المادة 10 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

المطلب الثالث : الأحكام الخاصة للتقاعد

لكل قاعدة استثناء وعلى هذا الأساس وجدت شريحة من العمال استثنائها القانون نذكر منها: المجاهدون والأرامل الشهداء ، وأبناء الشهداء وعمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر وأمهات الشهداء ، هاته الفئات العمالية لا تطبق عليها الأحكام التي تطبق العمال الآخرين ، إذ هناك إختلاف منها المتعلقة بشرط السن ومنها المتعلقة بنسبة المعاش أو شرط مدة العمل، ولهذا سنذكر الفروق الأساسية والشروط المطبقة عليهم سواء في شرط السن أو مدة الخدمة أو الأداءات، هذا إضافة إلى الإمتيازات التي يمتازون بها عن الأشخاص العاديين¹.

الفرع الأول : المجاهدون والأمهات

سننترق في هذا الفرع إلى الفئات التي استثنائها القانون ، وذلك من خلال ما يلي:

أولاً : المجاهدون

غداة الاستقلال منح القانون العديد من الحقوق للمجاهدين فقد نص القانون 12/78 المؤرخ في: 01 رمضان عام 1398 ، الموافق 05 أوت 1978 والمتضمن القانون الأساسي للعامل، فإننا نجد المادة 46 منه تنص على أنه يضمن حق الأولوية للعمال المجاهدين وذوي حقوقهم، ويتمتعون كذلك بحق الأولوية في التكوين المهني، وقد جاءت هذه المادة لترسيخ ما جاءت بها المادة 05 من الدستور، حيث نصت المادة 46 على: (طبقاً للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم ، بموجب هذا القانون

- ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني وفي عمل لا يتنافى وضعهم)² ، أما المادة 198 من نفس القانون 12/78 ، فقد نصت على إضافة للمادة 46 حيث تنص على : (علاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 46 أعلاه ، تضمن الدولة حماية جميع حقوق المجاهدين وذويهم كلهم.³

¹ - حسين حبيجع ، المرجع السابق ، ص 94.

² - المادة 46، قانون رقم 12/78 ، المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق لـ: 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32.

³ - المادة 198 ، من قانون 12/78 ، نفس المرجع.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- ويضمن القانون أيضا حياة لائقة وكريمة للمجاهدين المعطوبين أو الذين لا يستطيعون العمل ، وذوي حقوق الشهداء.
 - ويعترف للمجاهدين بحقوق خاصة في مجال التقاعد.
 - ويبقى المجاهدون وذوي حقوقهم خاضعين للتشريع الخاص بهم)¹.
- أما بعد ظهور قانون التقاعد عام 1983 فقد حدد سن التقاعد للمجاهدين ، إذ نجد المادة 21 منه حيث تنص على : (تخفض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بـ: 5 سنوات.
- وتخفض السن والمدة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني ، نسبة عن كل قسط، نسبة 10% من العجز، وكل قسط نسبة 5% من العجز يحسب بمثابة 6 أشهر.
 - وتحسب التخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء) ، إذ أن هذه المادة حددت نسبة التخفيض فالمجاهد يستفيد من تخفيض قدره 5 سنوات ، تصبح 55 سنة للإحالة على التقاعد، أما المجاهد المعطوب من جراء الثورة التحريرية فإنه عن كل 10% من نسبة العجز تصبح تساوي سنة واحدة تخفيض ، فالذين لهم نسبة عجز تقدر بـ: 25% على سبيل المثال فإنه يستفيد من سنتين ونصف تخفيض، إضافة إلى تخفيض 5 سنوات لمشاركته الثورة التحريرية².
- كما يمكنه حساب سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بضعف مدتها، أي الذي يشارك في الثورة لمدة عامين فإنها تحسب له 4 سنوات خدمة، فالمادة 22 من قانون 12/83، الفقرة 01 تنص على ما يلي: (تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني ، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء)³.

¹ - المادة 198 ، من قانون 12/78 ، المرجع السابق.

² - المادة 21، من قانون 12/83 ، المرجع السابق.

³ - المادة 22 ، من قانون 12/83 ، نفس المرجع.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

غير أنه تقدر نسبة التخفيضات نسبة 3,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، وهذا بالنسبة للأشخاص الذين جاء ذكرهم في المادة 21 الفقرة 02 منها والمادة 22 الفقرة 01 منها ، أما الأشخاص الذين لم يتم ذكرهم فإن نسبة خدمتهم تقدر بـ: 2,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية¹، كما تنص المادة 13 من القانون 18/09 المتعلق بالتقاعد على أنه يتحول المبلغ الأقصى من المعاش من 80% إلى 100% لفائدة المجاهدين ، ويمكن للذين تحصلوا على عدد الاقساط السنوية التي تعطيهم الحق في التقاعد بنسبة 100% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، وهذا بطلب من دون سواء بعض النظر في شرط السن ، إذ أن هذه المادة 24 من قانون 12/83 أنها عدلت وقدمت بإضافة عبارة الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ودون سواء² ، ولا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد الممنوح للمجاهدين بمقتضى هذه الأحكام عن مرة ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا في القانون رقم 12/83 ، ولكنها عدلت في القانون 18/96 المتعلق بالتقاعد ، وهؤلاء لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد عن مرتين ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ويمكن الجمع بين معاشات التقاعد و المعاشات المتعلقة بالمجاهدين ، وتكون الإشتراكات المستحقة على أصحاب العمل والأجراء من باب التخفيضات عن العجز ، وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المسحوبة بضعفها على نفقة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات ، وفيما يلي سندرج مثلا يوضح كيفية حساب معاش المجاهد المتقاعد والتنظيم المقدم في القانون رقم 12/83 المتضمن النقاط التالية:

- المجاهدون العجزة : إضافة إلى السن وكذا مدة العمل، فإن المجاهدين العجزة يستفيدون من تخفيض عن العجز، والذي يجب أن لا يقل عن 20% في أي من الأحوال.
- نسبة المشاركة : نسبة المشاركة المتعلقة بفترات المشاركة والمحددة بـ: 3,5%.

مثال: للمجاهد الذي شارك خلال 4 سنوات واستفاد من عجز نسبته 50% وعمل خلال 15 سنة فمعاشه سيحسب على النحو التالي:³

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 95.

² - عبد الحميد قرفي ، المرجع السابق ، ص 73.

³ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 97.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- المشاركة : 4 سنوات $\times 8 = 3,5 \times 8 = 28\%$
- العجز : $50\% = 3,5 \times 5 = 17,5\%$
- العمل : $15 \times 2,5 = 37,5\%$
- المجموع : $83\% = 37,5 + 17,5 + 28$ ¹

ثانيا : الأمهات

فإن المرأة العاملة تستفيد من تخفيض 5 سنوات ، وهذا ما ذكرناه سابقا في شرط السن، أما الأمهات تستفيد من هذا التخفيض إضافة إلى تخفيض سنة عن كل طفل لتكون قد ربتة 9 سنوات على الأقل ، وذلك في حدود 3 أطفال، وهذا ماجاء ذكره في المادة 08 من قانون 83/12، حيث تنص بصريح العبارة علة أنه : (تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل ، من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود 3 سنوات

- والمقصود بالأولاد المشار إليهم في الفقرة أعلاه ، الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية)².

الفرع الثاني : أرامل وأبناء الشهداء

سنتناول في هذا الفرع القواعد التي تطبق على أرامل و أبناء الشهداء وذلك من خلال:

أولا : أرامل الشهداء

قد نص المرسوم التنفيذي 01/91 المؤرخ في: جمادى الثانية عام 1441هـ والموافق 01/08/1991 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ، فنجد المادة الأولى من المرسوم 01/91 تنص على: (تطبق على أرامل الشهداء ، اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا، الأحكام³

¹ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 97.

² - المادة 08 ، من قانون 12/83 ، نفس المرجع.

³ - المادة 01 ، من المرسوم التنفيذي 01/91 ، المؤرخ في: 22 جمادى الثانية عام 1441 والموافق ل: 01/08/1991 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد ، المنصوص عليها في القانون رقم 12/83)، وكذا نجد أن المعاش المقدم لأرملة الشهيد يصف على أساس معدل عجز 100% وهذا بحكم تطبيق المادة 21 من قانون 12/83¹ ، كما تأخذ بعين الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بصفوف جبهة التحرير الوطني لغاية الفاتح من جويلية لعام 1962 وذلك بحكم تطبيق المادة 22 من قانون 12/83 ، والتي تنص على أن فترة المشاركة الفعلية في حرب التحرير تحسب بضعف مدتها وذلك لنشأ الحق في التقاعد وتصفيته لحد سواء.²

ثانيا : أبناء الشهداء

يعتبر الشهيد كل مجاهد فاز بشرف الشهادة ، والمجاهد الذي توفي أثناء الثورة التحريرية بسبب جروح أو الأمراض أو يد مفقودة أو توفي في مكان السجن أو الإعتقال أو خارجه، كما يعد الشهيد الذي توفي في الأحداث بين 5 جويلية و 1 سبتمبر 1962 من ضحايا الواجب الوطني، ويستفيد ذوي حقوقهم من نفس الحقوق الممنوحة لذوي الحقوق المجاهدين، ولهذا يستفيد أبناء الشهداء من التخفيض في السن يساوي مدة 7 سنوات ونصف، وتحسب كمدة عمل فعلية لنشأة الحق في التقاعد أو تصفيته على حد سواء ، وتتكفل الدولة بدفع الأعباء المالية المترتبة عن هذا الإجراء ، وهذا الأجر يعني أن الدولة تتكفل بدفع الاشتراكات.³

الفرع الثالث : عمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر

يخفض السن القانوني للإحالة على التقاعد لفئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر ، وهذا حسب ما نص عليه التشريع ، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من قانون 12/83 حيث نصت على : (يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة أعلاه

- وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه ، وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا⁴

¹ - المادة 01 ، من المرسوم التنفيذي 01/91 ، المرجع السابق.

² - المادة 22 ، من قانون 12/83 ، المرجع السابق.

³ - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 98.

⁴ - المادة 07 ، من قانون 12/83 ، المرجع السابق.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

الواجب قضاؤها في هذه المناصب ، بموجب مرسوم).¹

المبحث الثاني : معاش التقاعد

إن معاش التقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ، ويقصد بمعاش التقاعد هو المبلغ الذي يصرف شهريا للمتقاعد أو المستحقين للمعاش من تاريخ انتهاء الخدمة أو تاريخ الوفاة ، ويستحق الموظف معاشا في حال انتهاء الخدمة لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة مع توافر قدر معين من مدة الخدمة المحسوبة في التقاعد ، ويعرف أيضا علة أنه أن تجعل الدولة للموظف مرتبا شهريا بعد بلوغه سنا معينة ، أو بعد مكوثه في الوظيفة مدة معينة، أو بعد عجزه عن العمل مقابل اقتطاع جزء من راتبه الشهري، ويستمر هذا المرتب مدى حياة الموظف ، وينتقل بعد موته إلى المستحقين من عائلته حسب النظام²، ويشمل معاش التقاعد المعاش المباشر الذي يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزوج على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول.³

المطلب الأول: معاش المباشر Pension direct

يقصد بالمعاش المباشر مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم إصر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز ، ويؤول إلى المستحقين عنه وإلى أبويه بعد وفاته ، وذلك مقابل المبالغ التي تقطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها

- وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد، معاش العجز، معاش المستحقين، معاش الأبوين، معاش ذوي الحقوق....⁴

¹ - المادة 07 ، من قانون 12/83 ، المرجع السابق.

² - سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، تاريخ المناقشة 2005/01/10 ، ص 150.

³ - محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي (دراسة فقهية) ، عضو هيئة التدريس بقسم الفقه، كلية الشريعة بالرياض، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، 2013، ص 150.

⁴ - رحيم سعيد، شيخي بلال ، اعتماد الدراسة الإكتوارية في التأمينات الاجتماعية ، معارف (مجلة علمية دولية محكمة)، قسم العلوم الاقتصادية ، العدد 12 ، جوان 2017 ، ص 364.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي بلا مقابل (دون تأدية أي عمل حين تسلمه) إلى من إنتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أدائها، أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد.¹

الفرع الأول: كيفية حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد)

بحصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ المعاش التقاعد ولشرحها وتبسيطها نتبع الخطوات التالية:

- أولاً : يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني.
- ثانياً : يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2,5 للحصول على نسبة معينة.
- ثالثاً : يحسب مبلغ الأجر الرجعي على النحو السابق ذكره.
- رابعاً: تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر الرجعي والحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول.²

الفرع الثاني : شروط الاستفادة من معاش التقاعد

اشتراط القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، بشرطين أساسيين للاستفادة منه و المحدد في المادة 06 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، وهما شرط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية وبصورة منظمة طوال مدة العمل ، و شرط السن وهو بلوغ العامل السن القانوني المحدد ب:60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء ، أما بالنسبة لعمال الغير الأجراء فيحدد ب: 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء العاملات مع استفادتهن من 03 سنوات تقليص إذا كان لها 03 أولاد ، وعليه فإن توفر الشرطين المذكورين أعلاه يخول له قانون الحق في المعاش المباشر ، وبالإضافة إلى ذلك أعطى القانون العاجزين الحق في الحصول على معاش مباشر وذلك عن طريق تحول³

¹- رحيمة سعيد ، شيخي بلال ، المرجع السابق ، ص 364.

²- إلياس بن عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 55.

³- عبد الحميد قرفي ، المرجع السابق ، ص 74.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

معاش التقاعد¹ ، يعتبر القانون العامل العاجز هو كل شخص مصاب بعيب أو عجز جسدي أو عقلي عدم قدرته على العمل على الأقل ومتى ثبت الحق في التأمين على العجز وتحديد قيمة لتعويض وصنف العجز ومبلغ معاش العجز فإنه يمكن أن يتحول هذا الأخير إلى معاش التقاعد إذا بلغ العامل المتمتع بمنحة العجز السن القانوني للتقاعد ، فإنه يتحول من منحة عجز إلى منحة تقاعد بشرط أن لا يقل معاش التقاعد عن التعويض على العجز لأن القانون يعترف لشخص الذي انقطع عن العمل بسبب العجز والذي بلغ السن القانوني للتقاعد 60 سنة بالنسبة للذكور و 55 سنة بالنسبة للإناث ، أن يستفيد من معاش التقاعد بحيث تحسب السنوات التي كان يتقاضى فيها معاش عن العجز كسنوات معتمدة في حساب المدة القانونية التي تخول له الحق وفي هذه الحالة نميز بين الأمرين إذا كانت المدة الإجمالية المعتمدة في حساب معاش التقاعد مبلغ يفوق معاش العجز فإنه في هذه الحالة يستفيد من معاش التقاعد كمعاش أفضل بالنسبة له ، أما في حالة أما إذا كانت الفترة المعتمدة نقل عن المعاش العجز فإن الدول تتكفل بالعبء المالي ، وبالتالي فإنه إذا لم تتوفر المستفيد من معاش العجز شروط التقاعد حتى ولو بلغ السن القانوني فلا يمكنه أن يستفيد منه ، وإنما يبقى يستمر في استفادته من معاش العجز وفي جميع الأحوال فلا يمكنه أن يجمع بين المعاشين ، وفي الأخير فإنه ما تم ذكره أعلاه تحول هذا المعاش العجز إلى معاش تقاعد ويندرج في أشكال معاش التقاعد.²

الفرع الثالث : نطاق معاش المباشر

بما أن معاش التقاعد هو مبلغ مالي يستحقه الموظف أو العامل شهريا بعد انتهاء خدمته ، وهذا تجعل الدولة أو المؤسسة المختصة التي يعمل فيها سابقا راتبا شهريا يتقاضاه بمقتضى القوانين والأنظمة وعقود العمل إذا توافرت الشروط المحددة فيها ، ولهذا في نطاق معاش التقاعد الحد الأدنى الذي لا يمكن لمبلغ معاش التقاعد أن يقل عنه ، والمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد.³

¹ - عبد الحميد قرفي ، المرجع السابق ، ص 74.

² - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 116.

³ - محمد بن سعد بن فهد الدوسري ، المرجع السابق ، ص 150.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

أولا : الحد الأدنى لمعاش التقاعد

بغض النظر عن الوضعية الإدارية للموظف أثناء إحالته على التقاعد أو مدة خدماته ، ويهدف المشرع الجزائري من خلال إقرار مبدأ المبلغ المضمون في المعاش إلى حماية القوة الشرائية للفئات الدنيا من المتقاعدين لتمكينهم من دخل يسمح لهم بمواصلة تكاليف المعيشة، وتأمين دخل المتقاعدين عن طريق منحهم مبلغا مضمونا مهما كانت درجتهم الإدارية ومدة خدماتهم ، وهو ما يعتبر أداة للتخفيف من معاناة المتقاعد المادية والنفسية وبالتالي التخفيف من ظاهرة الانحراف أثناء ممارسة النشاط التي غالبا ما يفرزها الخوف من المستقبل المجهول ، وبحسب المبلغ المضمون للمعاش على أساس الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون ، ولا يمكن أن يكون أقل من نسبة 75% منه في الحالة العامة ، أما بخصوص المجاهدين المتقاعدين فإن مبلغ المضمون لا يمكنه أن يكون أقل من مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

ثانيا : المبلغ الأقصى للمعاش

حدد المشرع الجزائري النسبة القصوى لمعاش التقاعد بنسبة 80% من الأجر المرجعي المصفي على أساس معاش التقاعد، ولا يمكن أن يتعدى المبلغ الخام للمعاش 15 مرة الأجر الأدنى المضمون SNMG ، ويمكن القول أن هذه النسبة للتقاعد تعد من بين النسب أكثر إرتقاء المعروفة في العالم²، ولكي يتمكن الصندوق الوطني للتقاعد إيجاد نوع من التوازن المالي والمحافظ على المنظومة الوطنية التقاعدية تكفلت الدولة بدفع نفقات الدعم الوطني (الفروق التكميلية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ المضمون ، وتجدر الإشارة إلى أهمية هذا الإجراء الذي يؤكد انشغال الدولة الكبير بمصير فئة اجتماعية حساسة وهي فئة المتقاعدين كما جاء هذا الإجراء لتكريس تضامن الأمة الجزائرية مع عمالها القداماء ، وأما ما يستحمله الصندوق الوطني للتقاعد مستقبلا فهو الامتيازات فقط الناتجة مباشرة ونسبيا عن مجهودات المتقاعد³

¹ - أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص ضمان اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة ، السنة الجامعية 2016/2017 ، ص 60.

² - عبد الحميد قرفي ، المرجع السابق ، ص 76.

³ - أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، نفس المرجع ، ص 61.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

في سنوات عمله ، أي السنوات التي دخل خلالها الاشتراكات ، وفيما يخص الفوارق التكميلية الذي ادرج لرفع المنح الضعيفة إلى مستوى والفوارق التكميلية التي تقدم إلى العمال المجاهدين المتقاعدين فسيعتبر دعما عموميا.¹

المطلب الثاني : المعاش المنقول (أو ذوي الحقوق)

ويمنح هذا المعاش لذوي الحقوق المؤمن له المتوفى كل إمتيازات التي يمكن أن يستفيد، وهي عبارة عن حقوق إكتسبها المتقاعد المتوفى وفقا لشروط حددها القانون 12/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، فالمعاش المنقول عبارة عن مبلغ من المال يدفع لذوي الحقوق متقاعد المتوفى وهم ورثة المتقاعد المستحقين للمعاش المنقول بعد وفاة مورثهم ونفس الشيء بالنسبة لمنحة المنقول طبقا لأحكام القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ويهدف التشريع بمعاش ذوي الحقوق إلى حماية الأسرة من الأخطار الاقتصادية الناتجة عن وفاة معيها.²

الفرع الأول : المستفيدون من معاش المنقول

تختلف الدول في ترتيب الأولوية لمنح معاش ذوي الحقوق بعد وفاة صاحبه الأصلي فمنها من تعطي الأفضلية للزوجة وأخرى لأولاده ، ومنها من تشرك مع هؤلاء الوالدين والأقارب الآخرين، ومنها من لا ترتب لهم حقوقا إلا بعد عدم وجود الزوج والأولاد ، إلا أن المشرع الجزائري أورد ذوي الحقوق المخولين قانونا الاستفادة من معاش التقاعد وفقا لشروط حددها القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، وقبل ذلك فإنه يجب إثبات هذه الصفة عن طريق الزواج أن يكون مسجلا أمام الضابط العمومي ، موثق ، ضابط الحالة المدنية ، ممثليات القنصلية ، وفي هذه الحالة فالزواج العرفي أو المنعقد أمام الجماعة لا يعترف به إذا لم يكن مثبتا بحكم قضائي وشهادة عائلية التي تثبت الأولاد ، أولاد القصر بالإضافة إلى شهادات ميلاد.³

¹ - أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، المرجع السابق ، ص 61.

² - رحيم سعيد ، شيخي بلال ، المرجع السابق ، ص 365.

³ - سنة أحمد ، المرجع السابق ، ص 174.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

أما بالنسبة للمستفيدين من معاش منقول فهم كالتالي :

- 1- الزوج.
- 2- الأولاد المكفولين.
- 3- الأصول المكفولين.¹

والمقتضى المادة 67 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فعن ذوي الحقوق هم:

المادة 67: (يقصد بذوي الحقوق:

1- زوج المؤمن له ، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية ، إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا ، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا ، يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص

2- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الإجتماعي

يعتبر أيضا أولاد مكفولين

- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم، في حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل السن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل، مهما كان سنهم
- الأولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط²

¹ - سنة أحمد ، المرجع السابق ، ص 174.

² - المادة 67 ، من القانون 11/83 ، المؤرخ في: 21 رمضان عام 1403 ، الموافق ل: 2 يوليو سنة 1983 ، التعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 42.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

السن المطلوبة التي تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية

3- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد).¹

الفرع الثاني : كيفية حساب المعاش المنقول وتقسيمه على ذوي الحقوق

وتتم هذه الاستفاضة حسب الحالات التالية : في حالة غياب أو إندام ذوي الحقوق إلى باقي الورثة الذين لا يتمتعون بصفة ذوي الحقوق ، ويتعلق بمبلغ المعاش من جهة بعد ذوي الحقوق وبدرجة القرابة التي تربطهم بالمتوفى من جهة أخرى وإذا لم يكن للمتوفى لا أصل ولا فرع يستحق يستحق زوجه معاشا منقولا يساوي قيمته 75% من قيمة المعاش المباشر أي معاش المتقاعد نفسه، أما إذا كان التوفى زيادة على الزوج وارثا وآخر ذوي حق سواء كان الأصل أو الفرع يكون للزوج معاشا منقولا يساوي 50% من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفى، وإذا كان للمتقاعد زيادة على الزوج المكفول اثنين فأكثر من ذوي حقوق سواء أن كانوا أصولا أو فروعا أو اثنين أو معا يساوي معاش الزوج 50% من المعاش المباشر وينقسم ذوي الحقوق الباقون 40% من المعاش المباشر² ، مثلا أن يتوفى متقاعد تاركا زوجة وابنتين وأصلا مكفولا أمه مثلا قيمة المعاش المباشر تقدر بـ: 8000 دج شهريا فيكون للأرملة في هذه الحالة 50% من المعاش المباشر أي 4000 دج شهريا وينقسم الأبناء مع جدتهما 40% من المعاش المباشر أي 3200 دج لكل واحد من الثلاثة .

ومن خلال احتمالات الآتية نجد أنه يقسم معاش الذي هو في الأصل معاش منقول إلى الحالات التالية:³

¹ - المادة 67 ، من القانون 11/83 ، المرجع السابق.

² - حسين جعيج ، المرجع السابق ، ص 127.

³ - سنة أحمد ، المرجع السابق ، ص 175.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

- إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا، يقسم ذوي الحقوق البالغين 90% من مبلغ المعاش المباشر بحيث لا تتجاوز حصة كل ذي حق الحد القانوني وذلك مايلي:

1- 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.

2- 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

وهكذا إذا كان المعاش المتقاعد المباشر يساوي 100000 دج شهريا وتوفي المتقاعد تاركا إبنين وأم فسيفسومون 9000 دج بحصص متساوية فيكون لكل منهم 3000 دج.¹

الفرع الثالث : قاعدة الجمع بين المعاش المنقول ومعاش آخر

يمكن الجمع المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاشة المباشر برسم نشاطه الخاص

- لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوحة لذوي الحق ضحايا الحرب.

- لا يمكن جمع المعاش المنقول مع ريع حادث متبوع بالوفاة الامتياز أكثر نفعاً.

- يمكن جمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

- يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين.

وخلاصة القول فإنه يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد ومعاش منقول عن الزوج المتوفى لكونهما من أصليين مختلفين بحيث يمكن أن يستحق معاش المباشر لكونه ناتج عن نشاط المهني الشخصي بينما معاش المنقول فيعود إليه بصفته الزوج الباقي على قيد الحياة.²

¹ - سنة أحمد ، المرجع السابق ، ص 175.

² - أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، المرجع السابق ، ص 76.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

حسب المادة 44 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، حيث نصت على : (يجوز جمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي) ¹ ، أما في الحالة إذا كانت الزوجة تستفيد من المعاش المنقول بصفتها زوجا الباقي على قيد الحياة ثم بعد مدة أقدمت هذه الزوجة على الزواج للمرة الثانية فإن ذلك يؤثر على حقها في المعاش المنقول، لأن استحقاقها لهذا المعاش هو بصفتها الزوجة الباقية على قيد الحياة وبزواجها للمرة الثانية فإنها تفقد هذه الصفة وبالتالي فسيلغى المعاش ويقسم على الأطفال المستفيدين من المنقول ² ، حسب المادة 40 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، حيث تنص على: (في حالة تزوج الأرملة من جديد يلغى المعاش المدفوع وينقل مبلغ هذا المعاش إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى أشخاص آخرين) ³ ، أما في حالة توفي الزوج واكتشف أن له امرأة ثانية وأثبتت زواج هذه المرأة من الزوج المتوفي بعقد صحيح فإن لها نصف المعاش المخصص للزوج الباقي على قيد الحياة أي عليها اقتسام معها بحصص متساوية كما أن الأبناء المولودين من الزوج المتوفي والمتمتعين بصفة أبناء مكفولين أن يقتسموا الحصة التي تعود للأبناء المكفولين مع أبناء الزوجة الأولى بحصص متساوية مع العلم أنه حتى في حالة انحلال الزواج الذي كان يربط بين والديهم فيسقط حقهم في هذا المعاش أي أنه إذا كان الزوج قد طلق زوجته الثانية قبل وفاته فلا معاش لها لكن يثبت حق أبناء الزوجة الثانية منه في الحصول في المعاش المنقول ، أما في حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي الشرط اللازمة للاستفادة من التقاعد فإنه يتم حساب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش كان بإمكان نورثهم إن يستفيد منه كما لو كان يستوفي الشروط القانونية المتعلقة بالسن و مدة العمل و ذلك دون أن يقل عدد السنوات المثبتة في الحساب المعاش عن 15 سنة في تاريخ وفاته حسب المادة 41 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد كما يمكن لذوي الحقوق في هذه الحالة أن يثبتوا السنوات اللازمة بدفع الاشتراكات الضرورية. ⁴

¹ - المادة 44 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

² - أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، نفس المرجع ، ص 76.

³ - المادة 40 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

⁴ - - حسين جعيجع ، المرجع السابق ، ص 130.

المبحث الثالث : المنازعات العامة للتقاعد

إن العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم من جهة ، وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة، لكن هذه الأخيرة لها مفهوم خاص وطبيعة قانونية جد متميزة عن غيرها من منازعات الضمان الإجتماعي ، فالمنازعات العامة تمتاز بالطابع التقني و الإجرائي، ولهذا سنتناول في هذا المبحث مفهوم المنازعات العامة للتقاعد في مجال الضمان الإجتماعي في المطلب الأول ، وإجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في المطلب الثاني.¹

المطلب الأول : مفهوم المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

تصدر هيئات الضمان الاجتماعي قرارات في إطار العلاقة القانونية القائمة بينها وبين المؤمن لهم أو مع المستخدمين وهذه القرارات تنشأ بطبيعة الحال حقوق وترتب واجبات و آثار قانونية تخرج بحسب طبيعتها عن نطاق المنازعات الطبية أو المنازعات التقنية، وقد وضع المشرع الجزائري قواعد إجرائية خاصة لتسوية سائر الاحتجاجات والاعتراضات التي قد تثور بشأن قرار التي قد تثور بشأن قرار هيئات الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات العامة عن طريق الطعن الإداري المسبق أمام كل من اللجنة المحلية والوطنية مع تحديد اختصاصها وآجال الطعن أمام وإختصاص المحاكم للفصل في المنازعات القضائية القائمة بشأنها مع تحديد حقوق والتزامات جميع الأطراف. وفي هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني سنتناول الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.²

¹ - سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2009 ، ص 08.

² - بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة ، الجزائر ، 2004 ، ص 11.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

الفرع الأول : تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

إن المقصود بمنازعات الضمان الإجتماعي هي تلك المنازعات الناجمة عن تطبيق قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في: 1983/07/02 ، وقانون التقاعد رقم 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 ، وقانون الحوادث والأمراض المهنية 14/83 المؤرخ: 1983/07/02 ، كما يمكن تعريفها بأنها تلك الخلافات التي تقوم بين المستفيدين (المؤمنين أو ذوي حقوقهم) وهيئات الضمان الإجتماعي، حول الحقوق والإلتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، والقوانين الأخرى المكملة بها أو المكملة لها، ولهذا سنتطرق إلى تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي في ظل القانون القديم رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات (أولا) ، ثم سنوضح تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي في القانون الجديد رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات (ثانيا).¹

أولا : تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي في ظل القانون القديم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي، بل اكتفى بالقول في المادة 03 من القانون 15/83 على أنه: (تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذا المنازعات

التقنية المشار إليها في المادة 05 أدناه).² وبالرجوع إلى النص القانوني السالف الذكر يظهر بأن المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها ، وإنما افترض بعض النزاعات وأدخلها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفت³

¹ - خليف عبد الرحمان ، الوجيز في المنازعات العمل و الضمان الاجتماعي (مدخل عام لقانون العمل الجماعية ،

منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 15 حي النصر ، عنابة ، ص 135.

² - المادة 03، من القانون رقم 15/83 المؤرخ في: 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية.

³ - سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 10.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

عليها طابع المنازعات التقنية ، ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة وبالتالي فهذا التعريف الذي جاءت به المادة السالفة الذكر جذ عام وغامض وغير جامع ، ومن جهة أخرى فإن هذا التعريف يضمن فقط المنازعات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم وبين هيئات الضمان الإجتماعي دون أن نتطرق إلى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الإجتماعي لاسيما فيما يخص زيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة، وكذا عقوبات التصريح بحادث العمل والتي تكون خارج الآجال القانونية كذلك، وقرار هيئات الضمان الإجتماعي المتعلقة بالتحصيل الإجباري وغيرها.¹

ثانيا : تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في القانون الجديد رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

لقد عرف المشرع الجزائري صراحة المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في القانون 08/08 ، المؤرخ في: 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون رقم 15/83 المؤرخ في: 1983/07/02 ، وذلك في المادة 03 حيث تنص على (يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي)²، ومن خلال التعريف هذه المادة للمنازعات العامة فإن المشرع الجزائري في القانون الجديد تفادى الغموض و اللبس الذي كان في مجال الضمان الاجتماعي.³

¹ - سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 10.

² - المادة 03 ، من قانون رقم 08/08 ، المؤرخ في: 16 صفر عام 1429 ، الموافق ل: 23 فبراير سنة 2008 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، العدد 11.

³ - سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 12

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

لم يبرز المشرع الطبيعة القانونية للمنازعات العامة بشكل واضح في القانون الجديد رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات ، لأنه لم يعرفها تعريفاً دقيقاً وإنما قصد بها لهذه المنازعات ، كان من المستحسن على أن المشرع أن يذيل تعريفها لها بالجملة التالية: "... شريطة ألا تتعلق بنزاع آخر" ، حتى يتسنى الإستبعاد من نطاقها كل النزاعات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي، وكذا المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، والمنازعات الأخرى التابعة للقانون العام ولعل الطبيعة القانونية للمنازعات العامة ، تتجلى أكثر فيما تتخذه هيئات الضمان الإجتماعي في مواجهة من قرارات إدارية تطبيقاً أو تفسيراً للنصوص التشريعية أو التنظيمية للضمان الإجتماعي تجعلها تتميز بطبيعتها عن القرارات الطبية التي تتعلق بالحالة الصحية للمعنيين بالأمر، واعتباراً لذلك فإن المنازعات العامة غالباً ما تكون نتيجة قرار رفض إداري توجهه هيئات الضمان الإجتماعي المعنية للموظف لأسباب إدارية ، وذلك فيما يتعلق بأداءات التأمينات الإجتماعية ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، معاشات ومنح التقاعد، التأمين على البطالة والمنح العائلية، والقرار الإداري بهذا المعنى لا يمكن إعتبره قراراً إدارياً بمفهوم القانون الإداري، ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة ، لأنه صادر عن هيئات الضمان الإجتماعي، وهي ليست هيئات عمومية إدارية¹ ، وفي الأخير حسب وجهة نظر الأستاذ سماتي الطيب هو أن طبيعة القرار الصادر عن هيئة الضمان الإجتماعي والذي يكون موضوعه منازعة عامة هو قرار إداري موضوعه ولكن ذو طبيعة خاصة ومميزة ولا يمكن بأي حال من الأحوال تصنيفه من القرارات التي تصدرها السلطات الإدارية كالدولة أو البلدية أو الولاية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وفقاً للمعيار العضوي أو المادي.²

¹ - بوتغريوت عبد المليك ، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الإجتماعي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في

القانون العام ، فرع قانون الإدارة العامة وإقليمية القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2012/2011 ، ص 07.

² - سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 17.

المطلب الثاني : إجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

تتميز منازعات الضمان الاجتماعي بأنها أكثر تعقيدا وتقنية من المنازعات المدنية والتجارية، إذ أن إجراءات و آليات تسويتها تنسم بالطابع الإداري التقني حيث تلعب الخبرة الدور الأساسي في توضيح معطيات وملابسات هذه المنازعات لذلك فإن المشرع أفرد لهذا النوع من المنازعات طرقا وإجراءات خاصة تتماشى مع طبيعتها وخصوصيتها ، إذ يمكن الفصل فيها بطريقتين الأولى من خلال التسوية الودية (الجهات الغير القضائية) والثانية من خلال تسوية النزاع أمام الجهات القضائية.

الفرع الأول : التسوية الودية (الجهات الغير القضائية)

أعطى المشرع الجزائري أمام الجهات غير القضائية للعمل حق الإحتجاج حول أي نزاع يخص معاشه سواء تعلق الأمر به أو ذوي حقوقه للمستفيدين من المعاش المنقول، فإن أي ضرر يلح العامل بقصد أو بغيره يخضع لقواعد عامة للتعويض باعتبار أنه ذو طبيعة مدنية تقبل اللجوء للقضاء لابد علة المنازع أن يتبع الآليات الأولية¹ ، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من 15/83 المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي (ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعة العامة إلى لجنة الطعن الأولي التي تتأسس ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة).²

فاعتبار أن لكل ولاية تشتمل علة هيئة أولية للطعن التي تتشكل بالتساوي بين العمال المؤمنين والمستخدمين وإدارة الولاية بعدل 2% عن كل جهة ، على أن يتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان الضمان الاجتماعي علة مستوى كل ولاية وتجتمع كل ثلاثي لدراسة الطعون المرفوعة إليه وتصدر قراراتها الإبتدائية والنهائية فيما يتعلق بالغرامات و الزيادات عن التأخير أما فيما ما عدى فإنها تصدر قرارات إبتدائية قابلة للإستئناف أمام اللجنة الوطنية المحدثة التي لها نفس³

¹ - لعباني وفاء ، منازعات الضمان الاجتماعي (محاضرات لطلبة السنة الثانية ماستر) ، تخصص قانون إداري ، فرع قانون الضبط الإقتصادي ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2014/2015 ، ص 06.

² - المادة 06 ، من قانون 15/83، المرجع السابق.

³ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2003 ، ص 185.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

التشكيلة وتصدر قراراتها خلال 30 يوما من تاريخ إستلام عريضة طعن حتى يقبل الطعن لا بد أن يكون الطلب مكتوب يودع لدى أمانة اللجنة برسالة موسى عليها أو وصل إيداع خلال شهرين من تاريخ إشعار المعني بالأمر على أن تكون الدراسة خلال شهر من إستلام الطعن يجب أن يبلغ بالقرار خلال 15 يوما من تاريخ ، مما تجدر الإشارة إليه أن الطعن له أثر موقف بتنفيذ القرار إلى غاية البت فيه نهائيا طبقا لنص المادة 11 من القانون 15/83.¹

الفرع الثاني : تسوية النزاع أمام الجهات القضائية

في حالة عدم التسوية الودية يتم اللجوء إلى القضاء ، وبالضبط إلى المحكمة المختصة بالشؤون الإجتماعية في ظرف شهر من تاريخ تبليغ القرار أو 3 أشهر من تاريخ إستلام العريضة ، إذا لم تصدر اللجنة قرارها ولا يقتصر هذا الحق على المعترضين بل يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالنسبة لجميع الدعاوى والملحقات التي تنص عليها القوانين المتعلقة بهذا الشأن حيث تشكل هذه المحكمة من قاضي رئيس ومساعدين ترفع أمامهما الدعوى بعريضة مسجلة أمام كاتب الضبط (أمانة الضبط) المبلغة للأطراف وفقا للقواعد المقررة قانونا، ويستثنى من هذا الإختصاص الإطارات العمومية والمحلية فإن إختصاص يؤول إلى القضاء الإداري² ، وما يجدر الإشارة إلى أن الأدعاءات المستحقة تتقادم في مدة 4 سنوات إذا لم يطلب بها، كما تتقادم المؤخرات المستحقة لمعاش التقاعد والعجز وحوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 5 سنوات إذا لم يطالب بها وكما تتقادم أيضا بالدعاوى والمتابعات التي تباشرها الهيئات الضمان الإجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد 4 سنوات إبتداءا من تاريخ الإستحقاق وتتمثل مجالات المنازعات العامة في إعادة النظر في مبلغ المعاش أو في حساب عدد سنوات العمل أو الإشتراك لدى الضمان الإجتماعي للعمال الغير الأجراء أو الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء بالإضافة إلى المنازعات المتعلقة برفض طلب الزيادة في مبلغ المعاش أو المنحة.³

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 185.

² - بوتغريوت عبد الملوك ، المرجع السابق ، ص 90.

³ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، نفس المرجع ، ص 188.

الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد

لكن أهم ما يثور في المنازعات العامة في مجال التقاعد هو ما يتعلق بالتحصيل الديون الاشتراكات المستحقة ومدى فاعليتها في التحصيل وما ينتج عنها من منازعات عامة في جميع مراحل الإجراءات سواء الخاصة أو العادية ، وأهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم 08/08 والتي نتطرق إليها كالتالي:

• **تحصيل اشتراكات التقاعد** : يشكل تحصيل اشتراكات الخاصة للتقاعد إحدى إنشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الإجتماعي المكلفة بتسيير التقاعد لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين إجتماعيا للمتقاعدين ، وفي حقيقة الأمر فإن قطاع الضمان الإجتماعي يعد إحدى الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في التنفيذ لسياستها في الحماية الإجتماعية ، وعلى إثر ذلك أسندت لهذه الهيئات صلاحيات القوة العمومية وعلى وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي حيث أن هذه الهيئات الإدارية أصبحت تعد بنفسها السندات التنفيذية، وتقوم على إعتبرات مختلفة¹ ، وتتص المادة 49 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد على: (تسيير الأداءات المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الإجتماعي المنصوص عليها في المادة 80 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية)²، ويتبين من خلال هذه المادة أن هذه الهيئات العمومية ذات الطابع الإقتصادي و الصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص وقد خول المشر بعض الإمتيازات لهيئات الضمان الإجتماعي بغرض ضمان تحصيل الإشتراكات، وذلك بالنظر لما تقوم به من خدمة عامة وسيرها بصفة عادية تتمثل هذه الإمتيازات في إجراءات استثنائية لفائدتها وتتميز بالسرعة وبساطة الإجراءات الخاصة والعامة في قانون الإجراءات المدنية التي تسمح لهذه الهيئات بتحصيل مستحقاتها.³

¹ - والي عبد اللطيف ، لجلط فواز ، طرق تحصيل الإشتراكات في مجال منازعات الضمان الإجتماعي ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية العدد السابع ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، ص 74.

² - المادة 49 ، من القانون 12/83 ، المرجع السابق.

³ - والي عبد اللطيف ، لجلط فواز ، نفس المرجع ، ص 74.

خلاصة الفصل الثاني :

مما سبق ذكره نستخلص أن التقاعد هو إحدى حالات انتهاء علاقة العمل بين الموظف و محيط عمله فإن توافرت فيه الشروط التالية السن ومدة العمل القانوني ، بإمكان الموظف مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي ، كما تخفض السن بالنسبة للمرأة العاملة التي لها أولاد ، وكما تخفض بالنسبة للعمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص ، وتمنح حالة التقاعد الحق في المعاش المباشر ويحدد على أساس نشاط العامل وتضاف إليه زيادة الزوج المكفول ، وفي حالة وفاته يؤول المعاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة وذوي الحقوق والأصول ، مما يبين اهتمام المشرع الجزائري بالحماية الاجتماعية للعامل و كذا ذوي حقوقه.

الخصائصة

الخاتمة :

إن الخلاصة التي نخرج منها من خلال دراستنا التي قمنا بها لحق لموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري ، محاولة نزع الاستثنائات عن هذا الموضوع التي ظلت حكرًا على المرافق الإدارية والمساهمة في إعلام العمال وتعريفهم بحقوقهم التقاعدية ، ولقد بينت في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرًا على موظفي الدولة فظهور الثورة الصناعية و انتشار الأفكار الاجتماعية و ما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة ، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء ، فأصبح من حق الموظف الأجير والحرفي و التاجر ورب العمل.....وغيرهم ، بانخراطهم في نظام التقاعد و دفع اشتراكاته والتأمين على الحياة ضد المخاطر وأن يضمنوا لأنفسهم ، ولأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم مدخولًا شهريًا أو تعويضًا محددًا كان أو جزافيًا ، يمكنهم من مواجهة ظروف الحياة ومتطلباتها عند توقفهم عن النشاط و انقطاع أجورهم أو مداخلكم التي كانت تأتيهم بالعمل.

وإذا كان الهدف من النظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها و حمايتهم من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني واجتماعي فحسب ، بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميًا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي يتصاعدان طردًا مع ارتفاع مستوى المعيشة ومع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم ، وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل وهي مقررة للموظف ، حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر ، يترتب عنها حقوق و واجبات فالتقاعد هو حق و واجب في نفس الوقت ، حق يتأسس من العمل لفترة محددة و دفع اشتراكات معينة ، و واجب يتحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لموظفيها الذين خدموها في فترة شبابهم ، والراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته وهو حق له أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة.

لقد برزت في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي وخصوصًا نظام التقاعد ، هذا النظام الذي أثبت نجاعته و حيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء إحصائيات وبيانات ثابتة وشروط خاصة ومحددة ، مع الأخذ بعين الاعتبار كل

الجوانب الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية سواء بالنسبة للأفراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز يسير هذا النظام ويحسن أداءاته ومزاياه كلما اقتضى الأمر .

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثت سنة 1983 ، الهادفة إلى توحيد نظام الحماية للعمال وتوحيد الحقوق والامتيازات ونتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب اجتماعي هام وحصيلة عمل وجهد مستمر عبر أجيال عديدة ، لما تضمنه من أداءات ، وترتكز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع والتضامن بين الفئات العاملة ويستمد موارده المالية من اشتراكات العمال و المؤسسات المشغلة ودعم الدولة. إن تقديم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته وأهميته ودوره بالنسبة للعمال المتقاعدين والعمال الحاليين الذين هم متقاعدين الغد ، يلزم على الدولة بالحفاظ عليه تحسين موارده وترسيخ مكتسباته ، وعلى العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون 1983 و القوانين المعدلة والمتممة له بتغييرات جوهرية انطلاقا من استراتيجية التنمية الاقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية.

ولم يتوقف نظام التقاعد عن التطور ومسايرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينات بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عرفت البلاد في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (برنامج التعديل الهيكلي (PAS)) للاقتصاد ، والتي أنتج غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي الآلاف العمال ، مما نتج عنها حدوث اختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها وارتفاع عدد المتقاعدين وزيادة نفقاتها من جهة أخرى.

كما تم تعديل قانون التقاعد في الآونة الأخيرة ، ودخل حيز التنفيذ في ابتداء من الفاتح من يناير 2017 ، بحكم المعطيات الديمغرافية الوطنية ، التي تبين نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة ، وتراجع عائدات الجزائر من مداخل البترول التي كان يقطع جزء منها لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد ، وهذا ما أدى إلى حدوث اختلال في توازنه.

عرف النظام الوطني للتقاعد بعض الإصلاحات التي تتدرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد والحفاظ على ديمومته لأجل الوفاء بالتزاماته ، كالرفع التدريجي لمعدلات الاشتراك في الاشتراك ، حيث انتقلت من 7% سنة 1985 إلى 17.25% سنة 2006 ،

وتطور الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش إلى أن وصل إلى 60 شهرا ابتداء من سنة 2000 ، غير أن هذه التدابير لم تساهم بشكل فعال في هذا التوازن ، وبالمقابل بقي السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي (60 سنة) ثابتا لم يتغير طيلة فترة الدراسة ، وكذا الأمر فيما يتعلق بنسبة اعتماد سنوات العمل المقدرة بـ 2.5% ، ومدة النشاط مدفوعة الاشتراك للإستفادة من التقاعد دون شرط السن المحددة بـ 32 سنة ، غير أن هذا الأخير تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 15/16.

انطلقت هذه الدراسة من أجل الاجابة على التساؤلات البحثية الأساس التي انبثقت عنها والتي تم على أساسها تقسيم الدراسة إلى الشكل الذي تم تناول الموضوع بموجبه ، والتي يظهر من خلالها ما توصل إليه الباحث من نتائج بالإضافة إلى نتائج أخرى لا تقل أهمية عن الأسئلة البحثية ، حيث أن المسيرة البحثية بحد ذاتها تضيف أشياء جديدة قد تكون مجهولة أو غائبة عن ذهن الباحث ، والتي تأتي لاحقا نتيجة تراكم المعلومات وتوسع القرارات حول مشكلة البحث المطروحة ، ووفقا لخطة الدراسة والإشكالية المطروحة فقد توصلت إلى مجموعة من النتائج الأساسية :

- 1 - التقاعد له أهمية بالغة في حياة الإنسان بصفة مورد بشري.
- 2 - ضرورة تعدد الأنظمة في التقاعد وذلك مرتبط إرتباطا وثيقا بالسن ومدة العمل المستوفاة.
- 3 - يقوم المشرع الجزائري بسن القوانين والهدف المرجو من ذلك بمحاولة تقسيم هذا النظام سواء العمل له أو تعديله أو إلغاؤه.
- 4 - الفصل في النزاع الناشئ بين المؤمن اجتماعيا وإدارة المؤسسة أو الهيئة المكلفة بتسيير معاشه تكون بجهة خاصة وذلك بتسوية الأمور بينهم وديا وفي حالة عدم التوصل إلى الحل يلجأ بنزاعهم إلى القضاء.
- 5 - إن التعديلات المتممة التي تطرأ على قوانين التقاعد إنما هي من صنع الحكومة والشركاء الاجتماعيين ثم يأتي دور المشرع الذي يسنها في أحكام قانونية.

6 - بالرغم من تركيز أهداف قانون قانون التقاعد لسنة 1983 على توحيد نظم التقاعد للامتيازات والأداءات ، إلا أن النصوص اللاحقة خرجت عن هذا المبدأ مثل الأمر رقم 18/96 المعدل والمتمم لقانون التقاعد الذي ينص على وجود التقاعد التكميلي الذي ألغيت صناديقه بموجب المادة 55 من قانون رقم 12/83.

7 - جاء قانون التقاعد الجديد 15/16 بإلغاء المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في: 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق ، الذي واكب صدوره تطورات اقتصادية وكذا متطلبات الانتقال إلى اقتصاد جديد التي شهدتها تلك المرحلة ، دون المساس بما تضمنته المادة 06 من قانون رقم 12/83 المحدد لشروط استفادة العامل من معاش التقاعد المتوقع على الشرطين التاليين : بلوغ العامل 60 سنة و 55 بالنسبة للعاملة.

وعلى ضوء النتائج المقدمة سابقا والتي توصلنا إليها بعد هذه الدراسة ، فإنه يمكن أن نقدم جملة من الاقتراحات والتوصيات التي نوجزها فيما يلي :

1 - يجب أن تعطى فرصة للمحاليين على التقاعد من أجل الإستفادة من تكوينهم وخبرتهم طوال مدة العمل بوضع نظام يجعل إستفادة منه إختياريا ، فيما يحقق الفائدة للمحال على التقاعد والجهة التي أحالته على ذلك.

2 - العمل على إصدار النصوص التنظيمية المحددة لقائمة المناصب " جد شاقة " ، والأعمار المناسبة لها وكذا فترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب (المادة 03 من القانون 15/16) والأمر ينطبق كذلك على الوظائف " ذات التأهيل العالي " والمهن " ذات التأهيل النادر " (المادة 04 من القانون رقم 15/16).

3- إبقاء نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة والتوزيع والحفاظ عليه ، وتوسيع قاعدة المشتركين فيه وحماية المكتسبات التي ناضل و كافح من أجلها العمال.

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المراجع :

أولا : القوانين

- 1- قانون رقم 08/08 ، المؤرخ في : 16 صفر عام 1429 ، الموافق لـ: 23 فبراير سنة 2008 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية ، العدد 11.
- 2- القانون رقم 11/83 ، المؤرخ في : 21 رمضان عام 1403 ، الموافق لـ : 2 يوليو سنة 1983 ، التعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 42.
- 3- قانون رقم 12/78 ، المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق لـ: 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32.
- 4- قانون رقم 12/83 ، المؤرخ في: 21 رمضان عام 1403 ، الموافق لـ: 2 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 28.
- 5- قانون رقم 15/16 ، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 ، الموافق لـ: 31 ديسمبر سنة 2016 ، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 78.
- 6- المرسوم التنفيذي 01/91 ، المؤرخ في: 22 جمادى الثانية عام 1441 والموافق لـ: 1991/01/08 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ، الجريدة الرسمية ، العدد 02.
- 7- الأمر 03/06 ، المؤرخ في: 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46.
- 8- القانون رقم 15/83 المؤرخ في: 2 يوليو 1983 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ، الجريدة الرسمية ، العدد 11.

ثانيا : الكتب

- 9- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2002 ، الجزء الثاني ، بن عكنون ، الجزائر.
- 10- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2003.
- 11- بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة ، الجزائر ، 2004.
- 12- حمدي القبيلات ، القانون الإداري (القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة ، الوظيفة العامة) ، الطبعة الأولى ، الجزء الثاني، دار وائل للنشر ، كلية الحقوق ، جامعة إسرائ ، 2010.
- 13- خليفي عبد الرحمان ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الحجار ، عنابة.
- 14- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في المنازعات العمل و الضمان الإجتماعي (مدخل عام لقانون العمل الجماعية ، منازعات الضمان الإجتماعي والتقاعد) ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 15 حي النصر ، عنابة.
- 15- سعد نواف العنزي ، حقوق الموظف وواجباته ، دار المطبوعات الجامعية ، كلية الحقوق ، الإسكندرية ، 2008.
- 16- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2010.
- 17- سماتي الطيب ، المنزعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، طبعة 2009.

- 18- عبد الله السيد رسلان عودة ، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية "دراسة مقارنة" ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004.
- 19- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة) ، جسور للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2015 ، الجزائر.
- 20- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، كلية الحقوق والعلوم الادارية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2004.
- 21- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري (ذاتية القانون الإداري ، المركزية واللامركزية ، الأموال العامة الموظف العام ، المرافق العامة ، الضبط الإداري ، القرار الإداري ، العقد ، السلطة التقديرية ، التنفيذ المباشر ، نزع الملكية للمنفعة العامة ، التحكيم الإداري ، الحجز الإداري) ، دار الجامعة الجديدة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية.
- 22- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد ، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 23- نواف كنعان ، القانون الإداري(الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية ، الكتاب الثاني ، 2009.

ثالثا : المذكرات

- 24- أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الإقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2010/2011.
- 25- بلعربي عبد القادر ، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية (دراسة أنتروبولوجية بمنطقة عمي موسى بولاية غليزان) ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم في

- الأنثروبولوجيا ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2016/2017.
- 26- عكريش كمال ، سياسات تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية و الاقتصادية، أروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد مالي، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2017/2018.
- 27- محديد مليكة ، آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، المدرسة العليا للتجارة، مجلة العلوم والإنسانية ، العدد 11.
- 28- محديد مليكة ، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، فرع النفود والمالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2011/2012.
- 29- محمد الأحسن ، محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الموسم الجامعي 2015/2016.
- 30- محمد الأخضر بن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة) ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، السنة الجامعية 2006/2007.
- 31- إلياس بن عبد الرحمان، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد) ، رسالة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر.
- 32- - بداوي محمد ، سوسيولوجيا المتقاعد في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص المدينة والمؤسسة الصناعية في الجزائر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2008/2009.
- 33- بوتغريوت عبد المليك ، الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الإجتماعي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون الإدارة العامة ،

- وإقليمية القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2012/2011.
- 34-** بوشيبة الطاهر ، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تلمسان ، ص 284.
- 35-** حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2002/2003.
- 36-** سنة أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، تاريخ المناقشة 2005/01/10.
- 37-** - زياد عادل ، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري) ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة "القانون الأساسي والعلوم السياسية" ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
- 38-** عبد الله رياض الأفرع النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني "دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، قدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، سبتمبر 2018.
- 39-** عطا الله بوحميده ، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل "دراسة مقارنة" ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989/1990.
- 40-** أنساعد إلياس ، محمودي فؤاد ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص ضمان اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة ، السنة الجامعية 2017/2016.

- 41- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2014/2015.

رابعا : المجالات

- 42- بلعربي عبد الكريم، نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي نور البشير البيض ، الجزائر ، العدد 16 جانفي 2017.
- 43- حليلة قادري، الصحة النفسية عند المسن المتقاعد ، مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران 02 ، العدد 05، نوفمبر 2015.
- 44- رحيم سعيد، شيخي بلال ، اعتماد الدراسة الإكتوارية في التأمينات الاجتماعية ، معارف (مجلة علمية دولية محكمة)، قسم العلوم الاقتصادية ، العدد 12 ، جوان 2017.
- 45- محديد مليكة ، إشكالية التغير الديمغرافي والتغيير في نظام التقاعد مع إشارة إلى حالة الجزائر، المدرسة العليا للتجارة، مجلة العلوم الإنسانية.
- 46- محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي (دراسة فقهية) ، عضو هيئة التدريس بقسم الفقه، كلية الشريعة بالرياض، مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد 13، 2013.
- 47- محمد بن أعراب ، قيروود سهام ، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية "قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي"، دراسات في الوظيفة العامة ، المجلد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سطيف 02، العدد الأول ، جوان 2018.
- 48- مراد بودية ، بوشعور راضية ، نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015 ، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الإقتصاد العالمي، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر ، العدد 26 ، سنة 2018.

- 49- عبد الحميد قرفي ، نظام التقاعد في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار ، العدد 13 ، مارس 2008.
- 50- والي عبد اللطيف ، لجلط فواز ، طرق تحصيل الإشتراكات في مجال منازعات الضمان الإجتماعي ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، العدد السابع.

خامسا : المؤلفات الأبجدية

- 52- المنجد الأبجدي ، لابن منظور ، الطبعة الأولى ، دار المشرق ، بيروت ، لبنان ، 1968 .
- 53- مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية ، 1972 .

فهرس المواضيع :

أ	مقدمة.....
06	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد.....
07	المبحث الأول : مفهوم التقاعد.....
07	المطلب الأول : تعريف التقاعد.....
08	الفرع الأول : التقاعد لغة.....
08	الفرع الثاني : التقاعد اصطلاحا.....
09	المطلب الثاني : تعريف التقاعد و أساسه الوظيفي و الاجتماعي.....
09	الفرع الأول : التعريف الوظيفي للتقاعد.....
10	الفرع الثاني : التعريف الاجتماعي للتقاعد.....
10	المطلب الثالث : تمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة له.....
11	الفرع الأول : النظام التأديبي.....
14	الفرع الثاني : انتهاء الوظيفة.....
16	المبحث الثاني : نظام التقاعد في الجزائر.....
17	المطلب الأول : نشأة نظام التقاعد في الجزائر وتطوره.....
18	الفرع الأول : أنظمة تقاعدية متعددة.....
24	الفرع الثاني : نظام التقاعد الموحد (مرحلة ما بعد 1983).....
30	الفرع الثالث : الإصلاحات التي جاء بها قانون قانون التقاعد الجديد.....
32	المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد.....

33	الفرع الأول : التقاعد كحق شخصي.....
33	الفرع الثاني : التقاعد كحق مالي.....
34	المطلب الثالث : مجال التقاعد.....
35	الفرع الأول : أنواع التقاعد.....
38	الفرع الثاني : أهداف التقاعد.....
38	الفرع الثالث : الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد.....
40	خلاصة الفصل الأول.....
42	الفصل الثاني : القواعد المنظمة لحق الموظف في التقاعد.....
43	المبحث الأول : الإحالة على التقاعد حق الموظف.....
43	المطلب الأول : الإحالة على التقاعد.....
44	الفرع الأول : كيفية الإحالة على التقاعد.....
45	الفرع الثاني : شروط الإحالة على التقاعد.....
47	المطلب الثاني : حق الموظف في التقاعد والحماية الاجتماعية.....
48	الفرع الأول : خصائص الإحالة على التقاعد.....
49	الفرع الثاني : إجراءات الإحالة على التقاعد.....
51	المطلب الثالث : الأحكام الخاصة للتقاعد.....
51	الفرع الأول : المجاهدون و الأمهات.....
54	الفرع الثاني: أرامل و أبناء الشهداء.....
55	الفرع الثالث : عمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر.....

56	المبحث الثاني : معاش التقاعد.....
56	المطلب الأول : معاش المباشر.....
57	الفرع الأول : كيفية حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد).....
57	الفرع الثاني : شروط الاستفادة من معاش التقاعد.....
58	الفرع الثالث : نطاق معاش المباشر.....
60	المطلب الثاني : المعاش المنقول (أو ذوي الحقوق).....
60	الفرع الأول : المستفيدون من معاش المنقول.....
62	الفرع الثاني : كيفية حساب المعاش المنقول وتقسيمه على ذوي الحقوق.....
63	الفرع الثالث : قاعدة الجمع بين المعاش المنقول ومعاش آخر.....
65	المبحث الثالث : المنازعات العامة للتقاعد.....
65	المطلب الأول : مفهوم المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....
66	الفرع الأول : تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....
68	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي.....
69	المطلب الثاني : إجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي.....
69	الفرع الأول : التسوية الودية (الجهات الغير القضائية).....
70	الفرع الثاني : تسوية النزاع أمام الجهات القضائية.....
72	خلاصة الفصل الثاني.....
74	الخاتمة.....
79	قائمة المراجع.....