

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



التقاعد في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون إجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

- قميدي محمد فوزي

من إعداد الطالب:

- بودواية محمد

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

عضوا مناقشا

الأستاذ: تبون عبد الكريم

الأستاذ: قميدي محمد فوزي

الأستاذ: بن علي عبد الحميد

السنة الجامعية 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ
صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿١٩﴾

سورة النمل الآية 19

الفصل الأول : التقاعد، نظام الحماية الإجتماعية لإنهاء علاقة العمل

المبحث الأول : مفهوم التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة.

- المطلب الأول : نشأة نظام التقاعد و تطوره في الجزائر
- المطلب الثاني : تعريف التقاعد، أهدافه و آثاره
- المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

المبحث الثاني : شروط الإحالة على التقاعد

- المطلب الأول : شرط السن القانونية
- المطلب الثاني : شرط مدة الخدمة و الإشتراكات

الفصل الثاني: الآليات القانونية المنظمة للتقاعد في الجزائر

المبحث الأول : الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير التقاعد في الجزائر.

- المطلب الأول : الصندوق الوطني للتقاعد
- المطلب الثاني : الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء
- المطلب الثالث : تمويل نظام التقاعد في الجزائر

المبحث الثاني : طرق الإحالة على التقاعد في الجزائر

- المطلب الأول : معاش التقاعد العادي
- المطلب الثاني : تقاعد المجاهدين و أنظمة التقاعد الأخرى.
- المطلب الثالث : التقاعد المسبق
- المطلب الرابع : معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول)

خاتمة

مقدمة

مقدمة

يعتبر العمل ضروري في حياة الإنسان من الناحية الاقتصادية و البيولوجية و هو الذي يشكل رقي الإنسان و يسمح له بإضهار قدراته الجسدية و الفكرية و يمنحه الراحة النفسية لما يمنحه من مزايا مادية و معنوية إلا أن الأجرة التي يتقاضاها العامل لا تكفي لسد الحاجيات الأساسية و المتطلبات الحياة اليومية التي تحدد بالعامل في المستقبل لا سيما المخاطر الاجتماعية كما أن قدرة العامل تبقى متغيرة و متذبذبة في كل مراحل العمر فقد تزول هذه القدرة في سن الشيخوخة و لا تبقى مثلما هي في سن الشباب و ذلك إما لمرض أو عجز، هذا ما دفع إلى البحث عن وسيلة بديلة تقى العامل و عائلته الأخطار التي تحيط به.

يعتبر نظام التقاعد أحد الوسائل التي وجدت في نظام الحماية الاجتماعية و الذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها: أنه إذا كان العمل ضرورة فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة و يكون للعامل الحق في التوقف عن النشاط و يؤمن له قانون التقاعد دخلا تعويضا كافيا يضمن له و لأسرته عيشا كريما.

لقد شهد نظام التقاعد تطورا كبيرا مع إزدهار العلم و الصناعة و تعقد نشاط الإنسان، وهذا التطور كان نتيجة ظهور مخاطر جديدة و متنوعة كحوادث العمل و الأمراض المهنية و الشيخوخة المبكرة و تفاقم المشكلات النفسية و الاجتماعية إلى أن أصبح نظاما إجباريا يساهم فيه الإجير و المؤسسة المستخدمة و كان هذا التطور من بداية القرن التاسع عشر خاصة في أوروبا لينتشر في ما بعد في باقي دول العالم.

في بداية القرن العشرين برزت الأنظمة التأسيسية الكبيرة لحماية الأشخاص المسنين و العجزة في الدول الصناعية حيث أضحت اليوم قريبة من الشمولية أي لكل فرد الحق في الحماية الاجتماعية خلافا لذلك ماعدا بعض الاستثناءات فإن الأنظمة العامة للضمان و التأمين الاجتماعي في العالم الثالث هي حديثة لم تنشأ إلا بعد الحرب العالمية II وبالضبط في سنة 1953 انشأ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إبان الاستعمار الفرنسي حيث كان تحت سيطرة القطاع الصحي وذلك لقرابة المهام التي يقوم بها هذا الأخير و بقي على هذا الحال إلى أن نالت الجزائر استقلالها وظهرت تقسيمات للصناديق عبر التراب الوطني صندوق في الجزائر و الثاني غرب "وهران" و الثالث في الشرق ب "قسنطينة"

ارتبط نظام التقاعد في الجزائر بتضحيات و كفاح مرير و طويل بدأ من مرحلة الإستعمار الفرنسي إلى غاية الإستقلال الذي تميز جهاز التقاعد الموروث عن الفترة الإستعمارية بتعدد الأنظمة و تباين في تحصيل الإشتراكات و منح الأداءات في مختلف لنشاطات، هذا التباين دفع بالحكومة الجزائرية إلى إتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم هذا الجهاز و

إصلاح منظومة الضمان الإجتماعي ككل، و تجسدت هذه التحسينات من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات المتعلقة بالحماية الإجتماعية و التي صدرت في سنة 1983 و إلى غاية يومنا هذا.

تحرص المنظومة الجديدة للحماية الإجتماعية و خاصة نظام التقاعد إلى تغطية كافة العمال الجزائريين و تسعى إلى ضمان حقوقهم التقاعدية، إلا أن فئة كبيرة من العامل المستفيدين من هذا النظام يجهلون هذه الحقوق و الغالبية منهم لا يعرفون التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو العامل عند بلوغه سن الشيخوخة أو العجز عن العمل.

إن الغاية من هذا البحث هو إبراز نظام التقاعد و توضيحه و إزاحة الستار عن القواعد التي تحكمه و هذا من خلال طرح بعض الأسئلة:

- ما مدى نجاعة نظام التقاعد في ضمان حماية إجتماعية شاملة للعامل المتقاعد؟
- ما هو مفهوم نظام التقاعد كنظام للحماية الإجتماعية و ما هي التطورات التي طرأت عليه؟
- ما هي الحقوق التي يمنحها نظام التقاعد في الجزائر و ما هي المؤسسات المكلفة بتسييره؟

و قد إشتملت هذه الدراسة على فصلين و خاتمة نعرضها كما يلي:

الفصل الأول ركزت الدراسة على التقاعد بصفة عامة من مفهومه و تميزه عن بعض الأنظمة المشابه له إلى شروطه العامة من شرط السن و شرط الخدمة و الإشتراكات .

و في **الفصل الثاني** تم التطرق إلى التقاعد في الجزائر و التطور الذي حدث في هذا النظام ، إضافة إلى الهياكل الإدارية المكلفة بتسييره، كما تم التعرض بالشرح إلى طرق الإحالة على التقاعد في القانون الجزائري و ذلك من خلال القوانين المنظمة لهذا النظام.

الفصل الأول

التقاعد نظام الحماية الاجتماعية لإنهاء علاقة العمل

الفصل الأول : التقاعد نظام الحماية الاجتماعية لإنهاء علاقة العمل

ان العمل هو السبيل الوحيد منذ القدم للإنسان لحفظ وجوده ، إذ بفضله يستطيع تأمين قوت يومه و إحتياجاته التي تتطلبها الحياة اليومية . ومن هذا المنطلق قد يتعرض العامل إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض والشيخوخة والوفاة ، التي قد تؤثر فيه و في أسرته و مسقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهرت معالمه في نهاية القرن التاسع عشر واستوى نظاما له أهدافه وأدواته المتميزة خلال القرن العشرين ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ، إلى أن ظهر نظام التقاعد واستقر في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، إن التقاعد أصبح 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 كثيرة ، والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها تختلف عن كل الصور الأخرى المشابهة للإنهاء ، كونه نظاما متميزا شكلا ومضمونا : فأما من حيث المضمون فيتميز بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنه من آثار وأما من حيث الشكل فإن شروط الانخراط في هذا النظام الذي هو إجباري في أغلب دول العالم والحقوق التي يمنحها للمخرطين فيه هي أهم ما يميزه ، إضافة إلى خصائص أخرى سنتطرق إليها في هذا الفصل .

المبحث الأول : مفهوم التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة.

تداخلت التعاريف المتعلقة بالتقاعد في الكثير من العلوم كالعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية و المالية و الإجتماعية ، لهذا فإن للتقاعد تعاريف عديدة ومتباينة و سنقتصر في البداية على التطور الذي شهده نظام التقاعد و تمييزه عن بعض الأنظمة المشابهة له ثم عرض أهم المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع.

المطلب الأول: نشأة نظام التقاعد وتطوره في الجزائر.

تعود الجذور الأولى للتقاعد وبأبسط صورته إلى زمن البابليين والصين واليونان والرومان التي إعتمدت على التفويض الإلهي لأن المجتمعات كانت ذات طابع ديني إذ أن مساعدة الفقراء والمعوزين تعني أنهم تقربوا من رضا الآلهة هذا وقد كان في مصر السفلى جمعيات أنشئت بغرض دفع مبالغ مالية معينة عند وفاة أحد أعضائها ، كما وجدت جمعيات مشابهة في عهد اليونان والرومان وفي العهد الفرعوني تم تخصيص قطعة أرض للعسكريين بعد تقاعدهم ، وأفاضت شرعية حمورابي فيما بين النهريين في مناصرة الأيتام والضعفاء.

أما في زمن الدولة الإسلامية و في عهد الخلفاء الراشدين كان يخصص راتب تقاعدي على شكل مرتب دوري منتظم اقتصر في بادئ الأمر على المحاربين وعائلاتهم ، ثم قرر الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) معاشا يدفع من بيت المال ليوزع على كل فقير محتاج ولو كان ذميا²

وكتب خالد بن الوليد لأهل الحيرة كتابا جاء فيه: " وجعلت لهم (أي المسيحيين) أيما

شيخ ضعف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر ، فصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت جزيته وعيل من مال بيت المسلمين هو وعياله ما أقام بدار الهجرة و دار الإسلام"³، و هذا ما يعني أن ضعيفوا الكسب أو العاجزين من الرعايا المسلمين يستفيدون من ضمان إجتماعي تمنحه الدولة الإسلامية.

و كان المصلح الاجتماعي الإسباني العلامة فينيس(VINUS) الذي عاش بين

سنتي 1492-1540 م أول من نادى بضرورة تدخل الدولة في تحسين أمور الفقراء والأيتام والأرامل وكان لأرائه أن ترددت مدة من الزمن في أوروبا وقد أخذ بعضها بعين الإعتبار

1 . عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد ، سنة 1978 ، ص01.

2 . على الحوات ، الضمان الإجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي، ليبيا : الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، 1990 ، ص39.

3 . لبيب السعيد ، دراسة اسلامية في العمل والعمال. المكتبة الثقافية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، 1970 ، ص 118.

وطبق في بعض الأقطار⁴ و استفاد من نظام التقاعد في بادئ الأمر موظفوا الدولة ، وعلى رأسهم المحاربون العسكريون وذلك لإتصال الموظفين المباشر بالسلطة السياسية.

ففي سنة 1835 قررت الدولة الإسبانية منح رواتب تقاعدية للمحاربين الذين ساهموا في فتح أمريكا اللاتينية طبقاً لنظام التقاعد المستحدث آنذاك⁵.

كما عرفت ألمانيا في عهد " بسمارك " ثلاثة تشريعات في مجال التأمين الاجتماعي ، الأول صدر عام 1883 خاص بالتأمين ضد المرض ، والثاني في عام 1884 خاص بالتأمين ضد حوادث العمل والثالث في عام 1889 خاص بالتأمين ضد العجز والشيخوخة ، وقد جمعت هذه التشريعات في قانون واحد عام 1911 وأضيف إليه بعد ذلك التأمين ضد الوفاة في عام 1911 والتأمين ضد البطالة في عام 1929⁶ ثم عدلت هذه القوانين في نظام شامل للضمان الاجتماعي صدر عام 1957 في ألمانيا الفدرالية وآخر صدر عام 1968 في ألمانيا الديمقراطية ، ومن أبرز فروع هذين القانونين ، قانون التقاعد الذي حدد السن التي يحال بموجبها الشخص على التقاعد بخمسة وستين (65) سنة للرجال وستين (60) سنة للنساء هذا في الحالة العامة مرتبطة بشروط أخرى كمدة الخدمة ودفع الاشتراك⁷.

أما في فرنسا في العهد الملكي السابق عن الثورة الفرنسية ، لم يكن للتقاعد نظام ثابت ، بل كان الملك يوزع الرواتب التقاعدية على العاملين في مملكته حسب إرادته وهواه ورغبات حاشيته ، فهي في نظرهم منة وليست حقاً ، وإذا ما عجزت الخزينة عن الدفع ، لإسراف الملوك في تقرير رواتب التقاعد للمقربين منهم حرم منها الموظف البسيط⁸

إن اهتمام الفرنسيين بنظام الحماية الاجتماعية وبنظام التقاعد على وجه الخصوص إلى يعود ثلاثة قرون مضت ، إذ عرف في عام 1776 نظام للحبطة الاجتماعية أو ما يسمى بصناديق الادخار لفائدة عمال البحر.

4. عامر محمد علي النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة المرجع السابق ، ص 06.

5. الصادق مهدي السعيد ، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق ، 1964 ص 45.

6. سمير عبد السيد تناغو ، نظام التأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف الإسكندرية ، دون تاريخ ، ص 48.

7. حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة الجزائر، 1999، 2000. ص15.

8. عامر محمد علي ، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة المرجع نفسه ، ص 07.

ثم أنشئ نظام تقاعد خاص بالعجزة من العسكريين في عام 1831 ولصالح بعض موظفي الدولة في عام 1853 . وأما في سنة 1945 فقد صدر أمر يتضمن إنشاء الضمان الاجتماعي وكان من أهدافه إقامة نظام وحيد إجباري يضمن مجموع السكان تغطية الأخطار مهما كانت طبيعتها.⁹

غير أن هناك صناديق تقاعد أهلية وجدت قبل هذه الفترة على غرار نظام التقاعد الرسمي وفي عام 1950 أسس صندوق تقاعد الشيخوخة لحماية المسنين من عواقب الزمن LA CAISSE DE RETRAITE POUR LA VIEILLESSE وتدفع الإشتراكات فيه بصفة دورية والانتماء إليه اختياري¹⁰ بيد أن البعض يرى أن صدور قانون التقاعد لعام 1910 يشكل النواة الحقيقية في تأسيس نظام التقاعد الحقيقي في فرنسا والذي كان يشمل العمال والفلاحين إضافة إلى العسكريين وموظفي الدولة.

والواقع أن فرنسا تأثرت بالنظام الألماني في هذا المجال بطريقة أقرب إلى الاضطرار منها إلى الاختيار فبعد استرجاع مقاطعتي الألزاس واللورين 1919 اللتان كانتا تحت الاحتلال الألماني أثناء الحرب العالمية الأولى ، أين استفاد عمال هذين المقاطعتين بالتأمينات الاجتماعية الألمانية ونظام التقاعد عند الشيخوخة أو العجز، اضطرت فرنسا على إثر ذلك إلى تعميم هذا النظام على كل المناطق الفرنسية تحقيقاً للوحدة القومية ، فصدر في هذا الشأن تشريعاً في يوم 05/04/1928 ثم أعقبه تشريع آخر في يوم 30/04/1930 مع تعميم الضمان الاجتماعي في عدة ميادين أخرى¹¹.

ومنذ ذلك العهد أجريت عدة تعديلات على نظام التقاعد الفرنسي حيث صدرت عدة قوانين أهمها قانون 1946 الخاص بتأمين الشيخوخة ويشمل كافة أفراد الشعب ، وقانون 1947 وهو نظام تكميلي وفي عام 1957 أنشئ صندوق التقاعد (AGIRC) . لتقاعد الإطارات ثم عدل بقانون 1975 ، وفي الأخير (INIRS) التكميلي لغير الإطارات صدر قانون عام 1982 ويتعلق بتخفيض سن التقاعد إلى ستون سنة (60) للرجال وخمسة وخمسين (50) سنة للنساء¹²

⁹ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 15.

¹⁰ صادق مهدي السعيد ، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق، المرجع السابق ، ص 43.

¹¹ J-F.CHDELAT et G.PELLISSIER.les retraite des francais France : Nancy ,1986 , p48.

¹² J-F.CHDELAT et G.PELLISSIER.OP, CIT ,p50.

و في مصر صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي بتاريخ 31 اوت 1955 يخص إنشاء صندوقي التأمين والادخار للعمال ، تلاه قانون 1958 خاص بالتعويض والتأمين عن إصابات العمل¹³

غير أن أول قانون صدر في تاريخ التشريع المصري وهو يحمل اسم قانون التأمينات الاجتماعية كان في 06 أبريل 1959 وقد نص هذا القانون على تأمين العمال ضد إصابات العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والعجز الكامل قبل بلوغ الشيخوخة والتأمين بعد الوفاة أسرة العامل التي كان يعولها و يتم تمويل التأمينات الاجتماعية عن طريق اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب الأعمال ، وقد نظم هذا القانون كيفية أداء الاشتراكات واقتطاعها¹⁴

ثم عدل هذا القانون بقانون رقم 143 لسنة 1961 الذي قرر تعميم نظام المعاش الذي يدفع بصفة دورية مستمرة بدلا من التعويض الذي يدفع للعامل دفعة واحدة، وقد أدخل هذا القانون نظاما لمعاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والوفاة في نظام واحد وتمويل واحد¹⁵ ومن أهم ما جاء به قانون 1964 الذي صدر بعد ذلك هو أنه أضاف إلى قائمة المخاطر أخطار أخرى المتضمنة في القانون وتوسع كذلك ليشمل فئات أخرى من العمال وذوي الأعمال أنفسهم فضلا عن توحيد للمزايا التي يحققها نظام التأمينات الاجتماعية مع تلك التي تحققها قوانين المعاشات المعمول بها في القطاع الحكومي¹⁶

مما سبق نستطيع القول بأن نظام التقاعد في مصر قد عرف ضمن نظام التأمينات الاجتماعية وتطور مع تطورها حتى وصل إلى صورته الحالية والتي يجري تطبيقها في مصر بمقتضى القانون رقم 79 لسنة 1975، مع التعديلات التي أدخلت عليه .

أما باقي الأقطار العربية الأخرى فقد عرفت فيها نظم التقاعد كفرع من الفروع الأساسية للتأمينات الاجتماعية والتي تطورت بتطور تلك الأقطار في الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية ونموها.

بناء على ما تقدم فقد انتشر نظام التقاعد في مختلف أنحاء العالم ، غير أن انبعاث النهضة الصناعية في العصر الحديث وازدهارها في كثير من بلدان العالم أدى إلى ظهور طبقة عمالية ذات أوضاع متشابهة ومطالب مشتركة فهي تناضل لنيل حقوقها كطبقة عمالية ولا سيما إذا كانت تحت قيادة نقابات أو اتحادات عمالية وتتميز هذه الأوضاع المتشابهة بتجدد وتشابه مخاطر العمل والمعاناة من العمل الصناعي أو الإداري كالمرض المهني

¹³ مصطفى ، محمد الجمال .الوسيط في التأمينات الاجتماعية .الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 1975 ، ص 60.

¹⁴ سمير عبد السيد تناغو ، نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق ، ص 81.

¹⁵ سمير عبد السيد تناغو ،المرجع نفسه ، ص 82.

¹⁶ مصطفى محمد الجمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية .المرجع نفسه ، ص 314.

والحوادث المهنية والشيخوخة ، وتفاقم المشاكل العمالية وتشابهها¹⁷ هذا ما دفع إلى تأسيس نقابات عمالية للمطالبة بحقوق العمل والدفاع عن مصالحهم ، و التي كان من بين مطالبها في هذا المجال هو تعميم نظام التقاعد على كافة الفئات العمالة والموظفين على حد سواء الذي أصبح فيما بعد نظاما إجباريا يساهم فيه الأجير من جهة و الهيئة المستخدمة من جهة ثانية في القطاع العام أو الخاص أو حتى الحرفيين و أصحاب المهن الحرة.

- تطور نظام التقاعد في الجزائر

ونتطرق في هذا الموضوع الى تطور نظام التقاعد في الجزائر ابداء من الحرب العالمية الاولى الى غاية يومنا هذا ولقد مر بعدة مراحل نوجزها كالتالي :

أ- المرحلة ما قبل الاستقلال الى غاية 1962 .

وتبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة لا تحمد عقباهما وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الإستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة واوهمهم بالضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالانظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت الى غير ذلك . كما انه هناك انظمة خاصة بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة انظمة خاصة بالتقاعد .

حيث كان النظام المطبق في الجزائر متطابقا مع النظام الفرنسي المنبثق عن الثورة الفرنسية و المطبق على موظفي الدولة عام 1869 م، إن هذا النظام كان في الأصل خاص بالفرنسيين العاملين في الجزائر بصفاتهم موظفين و أجراء و استفادة منه بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية، لقد طبق التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الإجتماعي في الجزائر بقانون 1919/09/52 و الذي دخل حيز التنفيذ في 01/جانفي 1921 و أدخل عليه تعديلات كثيرة .

إن تحركات الطبقة العاملة في الجزائر سنوات 1947، 1948 و 1949 التي عرفت مرحلة التجنيد و النضال في الحركة التحريرية الوطنية و نظرا للضغوطات قرر المجلس

¹⁷ حسين جعيجع ،النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ،المرجع السابق، ص 23.

الجزائري تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقضي بموجبه نظام للضمان الإجتماعي و التقاعد و ذلك بتاريخ 1949¹⁸.

و من هذا التاريخ صدرت قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة في هذا الميدان أهمها:

- سنة 1949 أنشئ الصندوق العام للتقاعد (C.G.R) و يشمل الموظفين و المستخدمين المدنيين للدولة و شبه العسكريين و عمال الملاحة الجوية.
 - سنة 1950 أنشئ صندوق خاص بعمال المناجم (CARPDMA) بنظامين أساسي و تكميلي و كان النظام التكميلي إجباريا و لكنه خصص للعمال و التقنيين و المساعدين لهم فقط.
 - و في 1954/06/24 أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV) الذي كان يسير العمال المسنني و الأجراء (A.V.T.S) و معاش الشيخوخة (P.V) و إعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على المؤمن إثبات 10 سنوات و 40 ثلاثيا كحد أدنى للحصول على المعاش¹⁹.
 - و في سنة 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الإجراء بقرار صادر في 1957/12/30 تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء أي اصحاب المهن الحرة و أصحاب المهن الصناعية و الحرفية و الفلاحية²⁰.
- إضافة إلى هذه القوانين المنشأة لنظام التقاعد أنشأة أنظمة تقاعدية تكميلية بمقتضى إتفاقيات و إتفاقات جماعية من طرف ممثلي التنظيمات النقابية و أرباب العمل و فيما بين المهن و ذلك حتى يتمكن غالبية العمال من الإستفادة بمعاش تعويضي كاف عند ذهابهم إلى التقاعد و طبقت هذه الأنظمة في الجزائر منذ سنة 1951 و التي تم من خلالها إحداث ثلاث صناديق للتقاعد التكميلي (كايراك و كارباتيك) للإشغال العمومية و (ركام) المعادن .

ب- المرحلة الممتدة من سنة 1962 الى غاية بومنا

بعد الإستقلال و إسترجاع السيادة الوطنية بتاريخ 05 جويلية 1962 صدر القانون الجزائري رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 و الذي جاء في مادته الأولى: " يستمر

¹⁸ عامر سلمان عبد الملك ، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، لبنان : بيروت ، دار العلم للملايين ، 1990 ص 42.

¹⁹ حسن جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق ، ص60.

²⁰ حسن جعيجع، المرجع نفسه ، ص60.

العمل بالتشريع الساري المفعول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية²¹

أولا : المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى سنة 1983: وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 السابق الذكر إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الجزائر والذي صدرت فيه وحددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران CASORAN وآخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASOREC ووضع هذا التنظيم الاقليمي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كفاءات الاشتراكات والمساهمات وفي هذه الفترة ابرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ 16 مارس 1964 كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق و تقاعد الاقدمية ، كما يؤول هذا الحق المالي الى زوجته وذويه ويسمى بمعاش الالولة.

ففي هذه المرحلة ظهرت أشكال و أنظمة كثيرة للتقاعد مختلفة و متباينة في أداءاتها بحسب الإدارة أو الهيئات المشغلة التي ينتمي إليها المؤمن و التي لم تكن موحدة على جميع العمال و ذلك لإختلاف المهن و الوظائف التي يشتغلون بها.

و إنحصرت هذه الأشكال في ثمانية أنظمة للتقاعد إستمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الإستقلال حتى سنة 1984 و هو تاريخ تطبيق النظام الموحد و نوجزها فيما يلي :

- 1- نظام التقاعد العام غير الفلاحي: لقد شرع العمل به سنة 1949 و هو تاريخ إنشاء الصندوق العام للتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد و بعد ظهور نظام الشيخوخة سنة 1953 و تنصيب الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة في 1954/02/04 أصبح هذا الصندوق يسير المنح للأجراء المسنين و كذلك منح الشيخوخة و من شروط هذا النظام أن يبلغ العامل 60 سنة مع إثبات مدة عمل لا تقل عن 10 سنوات أو ما يعادلها من فترات المعتمدة حتى

²¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 01 ، الصادر باللغة الفرنسية في 11 جانفي 1962 ، ص 18.

يستفيد من معاش تقاعدي سنوي يساوي 1.33 % من معدل الأجر السنوي للسنوات العشر الأخيرة²²

2- النظام الفلاحي: عرف النظام الفلاحي هو أيضا سنة 1957 بعد إنشاء صندوق التعاون الفلاحي للتقاعد الذي لم يكن الإشتراك فيه إجباريا بل كان يشترط موافقة المجلس الإداري للصندوق و كانت مدة المساهمة فيه 05 سنوات قابلة للتجديد دوريا و في عام 1968 كلف الصندوق التعاوني الفلاحي بتسيير كل أنظمة التقاعد التكميلي في المهن الفلاحية بموجب قرار 1968/08/07 و يعمل هذا النظام بنظامين أساسيين و آخر تكميلي و يشترط بلوغ سن العامل 60 سنة و إثباته مدة عمل تقدر بـ 10 سنوات ليستفيد من معاش تقاعدي.

3- نظام تقاعد المناجم : يعود تاريخ هذا النظام إلى سنة 1950 و يعمل هذا التقاعد الأساسي و التقاعد التكميلي و كلاهما إلزامي²³.

و من الإمتيازات الممنوحة للعمال المستفيدين من المعاش إستكمال الشروط المطلوبة و هي بلوغ 55 سنة و تخفض هذه السن إلى 50 سنة بالنسبة للعمال الذين عملوا 30 سنة من ضمنها 20 سنة خدمة في أعماق الأرض .

إضافة إلى العديد من الأنظمة الأخرى كنظام تقاعد عمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية، نظام تقاعد الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز ، نظام تقاعد عمال البحر و نظام تقاعد غير الأجراء الذي كانت مهامه في بادئ الأمر ضمان منحة الشيخوخة لأولئك الذين لا يستفيدون من نظام التقاعد للأجراء و هم أصحاب المهن الصناعية و التجارية، أصحاب المهن الحرة.....

ثانيا : المرحلة الممتدة من سنة 1983 إلى يومنا هذا

تبدو الفترة الممتدة بين سنتي 1962 – 1983 في الجزائر وما حدث خلالها من تعديلات وتغييرات كثيرة وهامة في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وخاصة في مجال التامين والضمان الاجتماعي ، كمرحلة عمل أولي تحضيرية لإعداد وبلورة منظومة وطنية للضمان الاجتماعي بصيغة جديدة أكثر نفعاً وفعالية لمواكبة كل

²² حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 63.

²³ حسين جعيجع، المرجع نفسه، ص 67.

التطورات المستجدة وتهدف إلى ترسيخ عدالة اجتماعية وتوفير العيش الرغيد لكل الفئات المختلفة في المجتمع الجزائري.

وقد دفع إلى هذا ضرورة ملحة تمثلت في النقائص والعيوب التي كان يعاني منها نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة والأنظمة التقاعدية بصفة خاصة من بينها تعدد الأنظمة التقاعدية و عدم مسايرتها لاختيارات البلاد الأساسية، ضعف الإمكانيات المخولة للمبدأ التضامن و تباين واضح في مصادر التمويل لصناديق و هيئات التقاعد الذي نتج عنه فروقا كبيرة من حيث تقدير حقوق العمال الجزائريين

أن تصحيح تلك الأوضاع و تحسين 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 وتوفر الحماية والضمان الفعليين و تفرض نموذج تمويلي مثالي حقيقي يضمن حيوية واستمرارية هذه المنظومة الاجتماعية.

ولأجل هذا جاءت تشريعات عام 1983 لتنسق الضمان الاجتماعي بصفة إجمالية وشاملة

تمثلت في القوانين التالية:

• قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية²⁴

• قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد²⁵

• قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية²⁶

• قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي²⁷

• قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي²⁸

إن قانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل و القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق وهو النظام المطبق حاليا بقانون التقاعد

²⁴ قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم،الجمهورية الجزائرية الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في1983/07/05.

²⁵ قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، المعدل و المتمم، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في1983/07/05.

²⁶ قانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في1983/07/05.

²⁷ قانون رقم 14/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في1983/07/05.

²⁸ قانون رقم 15/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة في1983/07/05

المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 28 الصادرة في 05 جويلية 1983 وقد عدل وتم هذا القانون عدة مرات نظرا للظروف الحالية التي تعيشها البلاد والتحويلات الكبرى في مجالي التشريع والتنظيم.

إن قانون التقاعد المطبق في الجزائر يعتبر من أحسن الأنظمة التقاعدية في العالم وذلك بفعل المزايا والحقوق التي يمنحها للمتقاعد ، و مرونته وتأقلمه مع الأحداث التي عرفتها الجزائر منذ إصداره إلى يومنا هذا و بالنظر إلى التعديلات التي أدخلت عليه تماشيا مع تلك التطورات.

يعتبر نظام التقاعد الحالي في الجزائر ناتج عن دمج لعدة أنظمة تقاعدية كانت سارية إلى غاية بداية تطبيق كنظام الموظفين ، النظام الفلاحي ، نظام المناجم ، نظام رجال البحر ، نظام غير الأجراء ، نظام السكك الحديدية ونظام سونلغاز ، و تم توحيد في قانون واحد هو قانون رقم 12/83 و الذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1984

يتميز هذا النظام بتوحيد سن الذهاب إلى التقاعد بستين سنة بإستثناء بعض الفئات (المجاهدين ، النساء العاملات إلخ)، وضع حد أدنى للمعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون على الأقل ، تحديد مبلغ أقصى للمعاش التقاعدي يقدر ب 80% من الأجر الشهري ، توحيد ورفع نسبة اعتماد السنوات إلى % 2,5 للسنة ، تحديد فترة أقصى للمسار المهني قصيرة نسبيا وهي 32 سنة.

من خلال ما تقدم و كخلاصة يمكن إعتبار نظام التقاعد المطبق حالي في الجزائر المعدل و المتمم أنه شامل و سخي خاصة بعد التعديلات التي طرأت عليه كما نستطيع القول عنه بأنه نظام تقاعد موحد لأنه وحد أداءاته على كل العمال دون التمييز بين قطاعات الشغل ، كما جاء بتوحيد القوانين المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات مع توحيد مصادر التمويل²⁹. هذا و يمكن استثناء تقاعد إطارات العليا في الدولة كالوزراء و النواب و المسؤولين

الذين يعينون عن طريق مراسيم و الإطارات السامية التابعة للهيئات السياسية المختلفة تحظى بنظام خاص يختلف عن ما هو معمول به و الذي أنشأ لهم نظام خاص تتكفل به وزارة المالية و ذلك لتجنيب الصندوق الوطني للتقاعد أعباء مالية و تكاليف باهظة.

و تجدر الإشارة إلى أنه ونظرا لدخول الجزائر ازمانا اقتصادية حادة أدى الى عجز مالي و تم اصلاح الوضع من خلال اصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات و اعادة

²⁹ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 72.

هيكله هذه الاخير وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94³⁰ المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف الى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة الى 10 سنوات قبل السن القانونية لتقاعد ويمس هذا النظام جميع العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة ادارية او التوقف القانوني لنشاط المستخدم كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي ان يقدم طلب لصاحب العمل ما ان يستوفي شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر رقم 13/ 97³¹

إن نظام الضمان الإجتماعي الذي ظهر سنة 1983 في الجزائر قد جاء خصيصا لإصلاح المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي وتوحيد التسيير لتلك الأنظمة المختلفة التي كانت سارية قبل هذا التاريخ في بلادنا وقد تمثل هذا الإصلاح في إعادة الهيكلة الإدارية جذريا وتأسيس هيئة جديدة تغطي كل المخاطر التي يتعرض لها العمال والموظفون مع تقسيمهم إلى فئتي الأجراء وغير الأجراء فوحدت تلك الهياكل في صندوقين ، وهما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية (C.N.A.S.A.T) والصندوق الوطني للتقاعد (C.N.R) مع تحويل مهام تسيير التأمين الاجتماعي إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل ، ومهام تسيير التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد وشمل هذا التسيير حتى العمال غير الأجراء، ودام ذلك إلى غاية عام 1992 حيث تم تعديل الهياكل الإدارية.³²

وبموجب المرسوم رقم 07/92 الصادر في 04 جانفي 1992³³ أصبحت الهيئات الإدارية متمثلة في ثلاثة صناديق هي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

في سنة 1994 أنشئ بموجب المرسوم رقم 88 /94 المؤرخ 04 جويلية 1994 الصندوق الوطني للبطالة التي دفعت الظروف الاقتصادية التي مرت بها الجزائر إلى إنشائه ،و التي أدت إلى حل العديد من المؤسسات وتقليص عدد العمال فيها إضافة إلى تعزيز المنظومة الاجتماعية بإدارة أخرى تابعة للضمان الاجتماعي و التي من مهامها

³⁰ المرسوم التشريعي، رقم 10/94 ، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 34 الصفحة 08.

³¹ الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997 ، الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 38، الصفحة 04.

³² حسين جعيجع ، المرجع السابق، ص 146.

³³ مرسوم تنفيذي رقم 07/92 مؤرخ في 28 جمادى الثاني عام 1412 الموافق 04 يناير سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والصادر في 08 يناير 1992 الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 02.

ضمان العطل المدفوعة الأجر الناتجة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء والأشغال العمومية سنة 1997 وذلك بموجب المرسوم 04 فيفري 1997.³⁴

وخلاصة القول أن المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي تعتمد في إدارتها وتسييرها على خمسة صناديق مستقلة ومتخصصة ذات صبغة وطنية ، موزعة على كافة أنحاء الوطن تغطي فعليا كل الأخطار المنصوص عليها من طرف منظمة العمل الدولية وهذه الصناديق هي:

- 1- الصندوق الوطني للتقاعد.
- 2- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.
- 3- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.
- 4- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- 5- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناتجة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء والأشغال العمومية.

و سنقتصر في دراستنا على صندوقين و هما الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء و الصندوق الوطني للتقاعد.

المطلب الثاني : تعريف التقاعد، أهدافه وآثاره.

1- تعريف التقاعد

التقاعد لغة مصدر الفعل " قعد " والفعل معناه كان واقفا فجلس وتقاعد الرجل عن الأمر، أي أنه لم يهتم به، و جاء في المعجم الوسيط: تقاعد الموظف عن العمل ، أي أحيل على المعاش . والمصطلح باللاتينية يعني " فعل الانسحاب "Retraite" وبالفرنسية " Retrahere " ويشير أيضا إلى معنى مزدوج وهو " وضعيعة " و" دخل " في آن واحد " Retraite signifie à la fois une situation et un revenu " .

³⁴ مرسوم تنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04 فبراير 1997 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري ،الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 08.

وبصفة عامة فالتقاعد هو :نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض ، الشيخوخة ، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الإشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين³⁵ ففي القانون الجزائري و خاصة قانون علاقات العمل ، التقاعد حالة من من حالات النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن من هو صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.

ويعرفه الأستاذ أحمية سليمان : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل "³⁶

ويعرفه الأستاذ "عطاء الله بوحميده" بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد ."³⁷

وفي نفس الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه:"كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو إختياريا بسبب ظروفه الصحية . " وهكذا يبدو لنا أن هذه التعاريف تتفق على أن المتقاعد هو ذلك الشخص الذي يصل سن الستين أثناء أداء مهامه الوظيفية³⁸

واستخلاصا من كل ما سبق ، يمكن القول بأن عبارة " الإحالة على المعاش " مرادفة لعبارة الإحالة على التقاعد وتتطابق معها في المعنى

2 - : أهداف نظام التقاعد

يهدف نظام التقاعد إلى :

- العدالة : إن نظام التقاعد يساهم بشكل كبير في تحقيق الأمن الاجتماعيين و العدالة الإجتماعية الذي يعطي في نفوس المستفيدين نوع من استقرار وارتياح ، ذلك أن المؤمن له

³⁵ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 المعدل و المتمم المادة 66 من الفقرة 8 الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 17 الصفحة 562.

³⁶ سليمان ، أحمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، 1998 ، ص 34.

³⁷ عطاء الله بوحميده ، الفصل غير التاديب في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989/1990.

³⁸ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية المرجع السابق، ص 25.

يتحصل على مقابل مادي يسمى " معاش التقاعد " بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد³⁹.

- **الإنصاف** : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر (فكرة التكفل الاجتماعي)⁴⁰

- **الاستمرارية** : إن نظام التقاعد يتميز بالدوام أي يدوم " عشرات " كاملة ، و الذي يعطي رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله إضافة إلى هذا هناك أهداف ثانوية يمكن حصرها في:

المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار للاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام إضافة إلى تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات كما أنه يوفر حماية للمنخرطين في هذا النظام من الانحراف الاجتماعي و تقشي الفساد و محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.

4 : أثار نظام التقاعد

الإحالة على التقاعد تعطي للمستفيد وضعية جديدة ذات خصائص متعددة متمثلة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والسياسي

أ - الجانب الاقتصادي:

إن الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا عضويا بالأجور ، إذ أصبحت الأجور محور نظريات عديدة في الدراسات الاقتصادية و الذي أدى بها إلى التداخل مع عوامل مرتبطة بمسيرة التنمية فإذا كان مستوى الأجر إحدى عوامل الرواج الاقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية، فإنه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة به ومستوى إنفاقها وحاجاتها ، ويلاحظ أن كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض ، فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم إلى رعاية صحية وغذائية

³⁹ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية المرجع السابق ، ص 32.

⁴⁰ حسين جعيجع ، المرجع نفسه ، ص 32.

وخدماتية متنوعة ، مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل.⁴¹

و نظرا للاحتياجات المتعددة للمسنين خاصة من الناحية الصحية يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد ، وغالبا ما يكون معاش التقاعد أقل أو مساوي للأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد ما يخلف على المتقاعد و الوسط الخاص والعام آثار الاقتصادية والاجتماعية سلبية ، إذ أن الزيادة في معاش التقاعد رهين بالزيادة في الاقتطاعات التي تخضع لها أجور الموظفين العاملين.

ب - الجانب الاجتماعي

تتأثر الحياة الاجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع ، وترتبط العلاقات الاجتماعية بمستوى نضج الأفراد وتنوع حاجاتهم الأساسية ، فما هي الآثار الاجتماعية للإحالة على التقاعد ؟

بعد إحالة العامل على التقاعد يفقده مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها ، كما تنقطع علاقاته بأصدقائه في المهنة وسلوكاته المهنية هذه العلاقات التي كانت تعبر على جانب من شخصيته الاجتماعية طوال حياته المهنية.⁴²

كما أن نظام التقاعد يساهم بقدر معين ونسبي في امتصاص من ظاهرة البطالة فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف آخر جديد لدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجا.

ظهور فئة اجتماعية من الشيوخ لها نمط متشابه من الحياة والظروف والمطالب⁴³ يتزايد عدد أفرادها مع مرور الأيام ، إلى أن تصبح طبقة اجتماعية متميزة تؤثر بشكل أو بآخر في بعض جوانب الحياة.

ظهور فئة تعترض بتاريخها و إنتاجها و جهودها ، معتبرة أن مزايا الوضع الحالي نتاج فعاليتها ، و بالتالي ينشأ على الساحة الاجتماعية اختلاف فكري بين الجيل القديم و الجيل الجديد ، على الرغم من أن هذا يكن كل الاحترام و التقدير لسابقه⁴⁴

ج - الجانب السياسي:

من الجانب السياسي يهدف نظام التقاعد إلى حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد و تفادي بروز الشيخوخة (كمثال اجتماعي) وتتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية تجاهها ، إذ انه بتزايد

⁴¹ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية المرجع السابق، ص 33.

⁴² حسين جعيجع، المرجع نفسه ، ص 34.

⁴³ ، إدريس القاسمي ، خالد الميرالتقاعد ، سلسلة التكوين الإداري المغرب : النجاح الجديدة الدار البيضاء 1991 ص 12.

⁴⁴ إدريس القاسمي، المرجع نفسه ، ص 14.

عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على أعلى المستويات، وتناقش وضعياتهم على صعيد السلطة التشريعية و تصبح فئة المتقاعدين ذات دور استراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا .

د الجانب النفسي:

إن نظام الحياة الذي يصطدم به الموظف أو العامل بعد إحالته على التقاعد يخلق لديه حالة نفسية مميزة يعتبرها بعض العلماء ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة ، لما لها من تأثير على حياة الفرد ولما يمثله العمل من أهمية كبرى في حياته تتعدى الأهمية المادية باعتبار أن العمل هو المكانة والمركز الاجتماعي ، مما قد يظهر مشكلات نفسية عديدة تزداد حدتها نتيجة التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية⁴⁵.

ولاحظت بعض الدراسات أن التقاعد باعتباره مرحلة من مراحل العمر تصاحبه تراجع نسبة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد وأفراد المجتمع ، ومن ثم تظهر الميول نحو العزلة الاجتماعية كأعراض نفسية واضحة لدى نسبة مرتفعة من المتقاعدين ، هذه الميول تولد بدورها مشاعر الكآبة والشعور بالتهميش والعزلة والإهمال وفقدان الأهمية لدى المتقاعدين مما يؤثر على حالتهم الصحية ، و قد تكون هذه المشاعر مزدوجة فهي مرتبطة بتركهم لوظائفهم وابتعادهم عن الحياة المهنية من جهة، وبطبيعة العلاقة الجديدة الناشئة داخل أسرهم بسبب انقطاعهم عن العمل من جهة أخرى.

ه – الجانب الصحي:

إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية والمردودية ... والاقتراب من النهاية ... وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية ، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي ، فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذاءه وبالتالي على نفسه وصحته.⁴⁶

المطلب الثالث : تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

يطرح نظام التقاعد مشكلة تتعلق بطابعه القانوني هل هو اختياري أم إجباري؟ إذ أن اعتباره اختياري أي تبقى الحرية للعامل في طلب التقاعد في حال بلوغه سنا معينة يعني أن نعتبره نوع من الاستقالة؟ و بالمقابل إذا كان لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل فهل هذا يعتبر إحالة على التقاعد أم تسريح؟ لهذا يجب التمييز بين نظام التقاعد و بعض الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل و بالتحديد الإستقالة و التسريح .

⁴⁵ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 35.

⁴⁶ حسين جعيجع، المرجع نفسه، ص 36.

01 : تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة

تعرف " الإستقالة " على أنها" حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل " ⁴⁷ بحيث يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الإلتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد⁴⁸ كلما قدر أن ذلك أصلح له وهي بهذا الشكل طريقة قانونية و شرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها وهذا المبدأ اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى ، بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل و أكد على أن " الإستقالة حق معترف به للعامل ⁴⁹ ، و رخص للعامل بتقديم استقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة و"يمكنه مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ⁵⁰ و يلاحظ أن "الاستقالة " و "الإحالة على التقاعد " يتشابهان في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، و النتيجة المترتبة عنهما واحدة ، وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية . و يختلفان في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منها ، إذ أن "الإحالة على التقاعد" تشترط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة ، بينما في " حالة الاستقالة " لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفها ، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه ، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقاله إلى ورثته بعد وفاته.⁵¹

02 : تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي

تتشابه هاتان الصورتان من صور إنهاء علاقة العمل ، في عدم وجود إرادة العامل أو الموظف فيهما ، ففي التسريح غير التأديبي يتخذ الإجراء بمعرفة الإدارة في حالات معينة

⁴⁷ عدوي مصطفى عبد الحميد. الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة. المنوفية جامعة المنوفية ، 1990 . ص 19 .

⁴⁸ قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 08 أوت 1978 الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية عدد 38 الصفحة 724 ، المادة 66 .

⁴⁹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل المتمم، المرجع السابق، المادة 68.

⁵⁰ سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، ص 366.

⁵¹ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ،المرجع السابق، ص 37.

ولا يكون فيه لإرادة العامل أو الموظف أي دور يذكر مثله مثل الإحالة التلقائية على إذا توفرت في المعنى شروط معينة ومحددة قانونا في السن و أقدمية العمل.⁵²
ولا يختلفان إلا في كون أن الإحالة على التقاعد لا يحدث إلا بطلب من العامل أو الموظف وبعد التوقيع على محضر التبليغ عن الإحالة على التقاعد.

من خلال التشابه بين حاتين الحاليتين فإن التميز بينهما صعب، بذلك يبدو الفرق بينهما في حالة المخالفة التأديبية ، مما جعل التشريعات ترتب الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن حالات التأديب⁵³، والحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل غير التأديبي ، ومن ثم فإن اعتبار الإحالة التلقائية على التقاعد جزاء تأديبيا وليست فصلا بغير تأديب ولكنها أقرب إلى الأخير من الأول.

وقد احسن المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام 1978 والقوانين والمراسيم المطبقة له ، إذ لم يدرج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن العقوبات التأديبية بل ألغى العزل دون الاحتفاظ بالمعاش كجزاء تأديبي⁵⁴، وربما ليساير في ذلك الاتجاه العالمي الحديث ، وفي ذلك احترام لحق العامل الإنسان الذي قضى زهرة شبابه مثابرا خلال سنين طوال من عمره فإذا أدركه التوقف عن الخدمة التي انتظره طويلا ، فلماذا نحرمه من الاستفادة مما كان يدفعه إلى صندوق التقاعد طيلة حياته المهنية ، فذلك مخالفة حقيقية لمبادئ المساواة والعدالة الإنسانية ، ونستخلص بناء على ما سبق مميزات الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي في النقاط التالية:

أ – الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل وهي إنهاء طبيعي وعادي لوظيفته ، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي.

ب – إن المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة ، وله طبيعة الأجر ، ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى باستثناء حدود معينة ، أما العامل المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددًا عن الفصل ، و يمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح⁵⁵

⁵² حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 37.

⁵³ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 46 صفحة 542. المادة 55 منه

⁵⁴ المرسوم رقم 85-09 مؤرخ في 23/03/1985 يحدد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة التي تطبق على أسلاك المساعدين في الأعمال الإحصائية. الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 04 الصفحة 52، المادة 124.

⁵⁵ عطا الله ، بوحميده ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة(رسالة ماجستير غير منشورة) المرجع السابق ص30.

ج - لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتعاقد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفياً

المبحث الثاني: شروط الإحالة على التقاعد.

إن علاقة العمل فيما مضى لم تكن تراعي الحالة البيولوجية للعامل فقد كان المستخدم يمارس مهامه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن ، ويأخذ منه الكد والمرض والشيخوخة كل مأخذ ، فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة⁵⁶. إلى أن جاءت أنظمة التأمين الاجتماعي التي سنت قوانين التقاعد ، روعي فيها مصلحة الطرفين المستخدم و المستخدم ، و التي جاءت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة الشغل بتزويده بطاقات شابة متجددة ، وشرطي مدة العمل و أخيراً الاشتراكات الواجب دفعها للمساهمة في تمويل هذا النظام.

المطلب الأول : شرط السن القانونية

إهتمت تشريعات الضمان الاجتماعي بتنظيم علاقات العمل و خاصة فيم يتعلق بسن العامل باعتبار أن التقدم في العمر أمر طبيعي للبشر ، فأقرت القوانين الحديثة مبدأ تحديد السن الذي لا يمكن للعامل الإستمرار في ممارسة نشاطه. ولمعالجة هذا الموضوع لا بد لنا أن نتطرق إلى ثلاثة نقاط تتمثل في أولاً تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد ، وثانيها العوامل المؤثرة في تحديد سن التقاعد ، وثالثها الحكمة من تحديد سن التقاعد.

أولاً : تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد

أ - تعريف سن التقاعد " : وهي السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة العاملة ، ويتوقف مجهوده الإنتاجي⁵⁷ " ، ويرى آخرون أن سن التقاعد إنما ترتبط بالناحية الوظيفية وهذه تتحدد بالسن التي تضحل فيها مقدرة العامل على الإنتاج بحيث تبدأ طاقته الإنتاجية في التناقص المستمر ويصبح غير قادر على العمل بكفاية⁵⁸ وعرفها " نعيم عطية " بأنها "السن التي يحول بين الموظف والإستمرار في وظيفته⁵⁹ . " وهذا التعريف يتفق مع

⁵⁶ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 40.

⁵⁷ ألفونس شحاته رزق ، التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ، دار نافع للطباعة ، الطبعة الثانية 1979 ، ص 74.

⁵⁸ حسين جعيجع ، المرجع نفسه، ص 41.

⁵⁹ نعيم عطية، " انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية " ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول السنة العاشرة 1968 ، ص 13.

تعريف آخر الذي يرى بأن سن التقاعد هي " : العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي"⁶⁰ "

إذ يمكن القول أن سن التقاعد هي السن التي متى بلغها العامل أو الموظف وجب على الهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته عن العمل.

و يجب التفرقة بين سن الشيخوخة وسن التقاعد القانونية لأنه ليس كل متقاعد شيخا كبيرا ، إذ أن سن التقاعد في أغلب التشريعات تحدد بستين أو خمسة وستين سنة التي تعتبر كبداية لمرحلة الشيخوخة .

والشيخوخة ذاتها ليست مسألة عمر معين أو ذات خصائص واحدة، فبعض الشيوخ يبلغون ذروة إنتاجهم مع سن الثمانين ما بعدها كالأساتذة الجامعيين والمحامين والأطباء والسياسيين ، في حين يبدو آخرون شيوخا عاجزين رغم أنهم في الستين من العمر أو دون ذلك⁶¹ كعمال الفحم والحديد والصلب والبناء وغيرها من الأعمال الصعبة.

وعلى أية حال فالسن القانونية ، لا يمكن ربطها بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة السن التي يضمحل عندها جهود الفرد الإنتاجية.

وفي هذا الصدد لوحظ أن القدرة الإنتاجية للعاملين من كبار السن ازدادت في الأعوام الأخيرة نتيجة لخبرتهم الطويلة المكتسبة خلال المدة التي يقضونها في العمل فضلا عن تقدم الرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل بيد أنه من الناحية العملية نجد عوامل مختلفة ومتباينة تتدخل في تحديد سن التقاعد ، وهي ذات اعتبارات ديمغرافية (سكانية) واقتصادية واجتماعية وسياسية وهذا ما أدى إلى التباين في تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم بالرغم من الظروف المتشابهة للطبقة العاملة بين هذه الدول في الحالة الصحية والقدرة الإنتاجية والوضع الاجتماعي والاقتصادي . أي أنه رغم تحسن الظروف الصحية وزيادة

المردود الإنتاجي للعمال المسنين كما أسلفنا ، إلا أن اتجاه سن التقاعد في العالم لا يميل إلى الزيادة بل يتجه إلى النقصان⁶² و في دراسة لمختلف دول العالم في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يلاحظ أن هناك اختلاف كبير في سن التقاعد بالنسبة للرجال و يزداد الاختلاف فيما يتعلق بالنساء العاملات ، فنجد بعض الدول تتفق على سن 65 سنة للتقاعد للرجال مثل الولايات المتحدة الأمريكية و ألمانيا و إسبانيا و بعض الدول تتفق على 60 سنة مثل فرنسا ، اليابان والجزائر أما فيم يخص فكرة المساوات بين الجنسين فنجد بعض

⁶⁰ منظمة العمل العربية ، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة ، صنعاء اليمن ، 1991 ص 20.

⁶¹ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ،المرجع السابق، ص 42.

⁶² ألفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ،المرجع السابق ، ص 75.

الدول توحد السن القانونية للتقاعد بين الرجال و النساء مثل الولايات المتحدة الأمريكية و فرنسا و و ألمانياو هذا و يلاحظ أن سن التقاعد بالنسبة للنساء عموما يقل عن السن التقاعد للرجال .

ب – كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد:

أن تحديد السن القانونية للتقاعد يختلف حسب العمل ومجالاته ، وحسب نظرة الدولة وفلسفتها في قضايا العمل والعمال والسياسة التخطيطية الخاصة بها⁶³ حيث تقوم كل دولة بدراسات عملية دقيقة تقدر وتحدد من خلالها العمر الذي يصبح العامل فيه غير قادر على العمل بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبير يجبرهم على العمل وهم لا يقدرون عليه⁶⁴ ، إن السن القانونية للتقاعد تختلف من فرد لآخر على اختلاف مستويات الصحة والتغذية وطرق الحياة .ولهذه الأسباب جملة كان تدخل منظمة العمل الدولية (L'ORGANISATION

INTERNATIONAL DU TRAVAIL) في تحديد السن .

ج – تحديد السن والاتفاقات الدولية:

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية في مجال الضمان الاجتماعي بتأمين الشيخوخة وخاصة بموضوع تحديد سن التقاعد ، حيث نصت الاتفاقيتان الصادرتان عن هذه المنظمة في سنة 1933 تحت رقم 35-36 على أن سن الاستفادة من الحقوق التقاعدية لا تفوق 65 سنة بأي حال من الأحوال . كما تضمنت التوصية رقم 43 لسنة 1933 الصادرة عن نفس المنظمة أنه يمكن تخفيض عمر التقاعد إلى 60 سنة إذا سمحت بذلك ظروف الدولة . وفي عام 1944 أشارت التوصية الخاصة بتأمين الدخل للعاملين ، إلى موضوع تحديد الحد الأعلى لسن التقاعد و حددته بسن 65 سنة للذكور و 60 سنة للإناث مع إمكانيات تخفيضه للعاملين في الصناعات الصعبة والأعمال الشاقة والخطيرة .

⁶³ ألفونس شحاتة رزق التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية " ،المرجع السابق ، ص 75.

⁶⁴ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية،المرجع السابق، ص 44.

أما الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي بأكمله فقد نصت على ألا يتجاوز الحد الأقصى لسن استحقاق معاش الشيخوخة (65) سنة مع مراعاة الظروف الخاصة بإمكانيات تشغيل كبار السن و قدراتهم في الدول المختلفة⁶⁵ ومن توصيات الدورة 51 لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جوان 1967 في جنيف ، الاتفاقية رقم 128 والتي جاء في أهم بنودها أن سن التقاعد لا يمكن أن تزيد عن 65 سنة إلا في ظروف إقتصادية واجتماعية معينة ، و يجب أن تخفض سن التقاعد إذا كانت طبيعة العمل خطيرة أوضارة بالصحة و كذلك الأمر بالنسبة للنساء ، اللاتي يتعين ألا تزيد سن تقاعدهن عن 60 سنة⁶⁶

وعموما يمكن أن نستنتج أن الاتجاه العالمي في الاتفاقيات والتوصيات الدولية يتفق على تحديد الحد الأقصى لسن التقاعد ، أما تحديد الحد الأدنى فمتروك لتقدير كل دولة وفقا لظروفها الإقتصادية و الإجتماعية و الديموغرافية.

المطلب الثاني : شرط مدة الخدمة والاشتراكات

01 - ماهية المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد و الهدف منها

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 ، فهناك نظم تقضي بوجود تسديد عدد معين من الإشتراكات بينما هناك تشريعات تقضي بالبقاء في حقل عمل مؤمن عليه لمدة محدودة وأخرى تجمع بين الاثنين معا ، وفريق رابع من النظم يشترط الإقامة في الدولة لمدة معينة⁶⁷ ويمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي إنخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد ، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد ، والهدف منها أساسا هو ضمان تمويل يكفي للاستحقاق التقاعدي خصوصا في

⁶⁵ خصص الباب الخامس من الإتفاقية رقم 162 لسنة 1952 لمزاي تأمين الشيخوخة وجاء من الشروط المؤهلة للحصول على هذه المزاي " يكون للمؤمن عليه الحق في المعاش، في حالة بلوغه سنا معينة بحيث لا يجوز أن تجاوز سن 65 سنة ، والحصول على معاش الشيخوخة في شكل مدفوعات دورية"

⁶⁶ المادة 15 من الإتفاقية رقم 128 الصادرة في جوان 1967 عن منظمة العمل الدولية ، تنص على ما يلي " : إن هذه السن لا يمكن أن تزيد عن 65 سنة أو أي سنا أكبر وفقا لما تحدده السلطات على ضوء الاتجاهات الإقتصادية والاجتماعية والسكانية وفقا لما تبنيه الإحصاءات"

⁶⁷ نصحي ، عباس رمضان .الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة(رسالة دكتوراه). القاهرة : دار الهناء ، 1952 ص 24.

النظم الخاصة التي تكفل تغطية فئات محددة والتي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها . فإذا كان النظام لا يمول من اشتراكات المؤمن فيتطلب الأمر ضرورة استكمال مددا محددة لاستمرار العمالة أو لعضوية المؤمن عليه في النظام . وتقل المدد المؤهلة إلى قدر كبير في النظم الممولة من طرف الدولة بحيث يصبح بلوغ سن التقاعد هو الشرط الأساسي في استحقاق المعاش.

وتدخل مدة الخدمة في القاعدة الأساسية لحساب مبلغ معاش أو منحة الشيخوخة ، والاتجاه السائد اليوم هو انخفاض المدد المؤهلة في معاش التقاعد بعد أن أصبح هذا الأخير من الحقوق المكفولة للمواطنين ذلك أن نظام التقاعد في معظم الدول يعتمد في تمويله على التكافل الاجتماعي بين الأجيال المتعاقبة وكذلك بين الفئات ذات الدخل العالية وذات الدخل المنخفضة عملاً بمبدأ التوزيع ومن ثم تلجأ التشريعات المقارنة في هذا المجال إلى تخفيض المدد المؤهلة للتقاعد تدريجياً كلما امتدت تغطية الدولة لتشمل كل المواطنين⁶⁸.

02 - المدة المؤهلة والاشتراكات

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهرياً أو سنوياً عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة. وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته⁶⁹ إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل . وبهذا يلتزم معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد يدفع اشتراكاتهم بصفة منتظمة حتى بلوغهم السن القانونية للتقاعد ، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعدته تبلغ عدة سنوات ، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل وإلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات.⁷⁰

غير أنه لا يشترط أن تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل ، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضاً كما تقضي نظماً أخرى بحساب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

⁶⁸ ألفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية . " المرجع السابق، ص 39.

⁶⁹ حسين جعيجع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 52.

⁷⁰ حسين جعيجع، المرجع نفسه، ص 52.

03 - المدد السابقة على الإشتراك والمدد الاعتبارية أو الجزافية

إن تعديلات أنظمة التقاعد من حين لآخر تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش ، وبما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد هم المعنيون بالاستفادة من أحكامه فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقضي باحتساب مدد الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد بالإضافة إلى المدد السابقة على الإشتراك والتي تكون متصلة معه وذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل بكبار السن ممن لا يستطيعون بغير حساب مدد خدمتهم السابقة استكمال المدد الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد . ولكي تتحقق العدالة بين المؤمنين في نظام التقاعد الجديد يجب حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش بنفس المعدلات التي تحسب بها المدد الجارية.

غير أن العبء الناشئ عن حساب هذه المدد كاملة يكون كبيرا بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يتحملة منفردا كما قد تؤدي مشاركة المؤمن في أداء حصته من هذا العبء إلى الإضرار بأحواله المعيشية خاصة إذا كان من محدودي الدخل الذين لا يتحمل أجرهم عادة أكثر من أداء الاشتراكات الخاصة بالمدد الجارية⁷¹، لذلك تضمنت النظم التقاعدية أحكاما انتقالية بهدف التوفيق بين مصالح المؤمن عليهم ممن لهم مدد سابقة وقدرة الأطراف الممولة للنظام على أداء تكاليف المعاش عن هذه المدد.⁷² بالإضافة إلى مدة الإشتراك والمدة السابقة ، تلجأ بعض النظم إلى ضم مدد إضافية أو جزافية إلى المدد المحسوبة في المعاش بقصد تحسين مستوى المزايا ، وهذه المدد الجزافية تضاف في حال تعويض العامل عن ظروف العمل في المهن الخطرة أو الأعمال الصعبة لكي تؤدي إلى رفع مستوى المعاش إذا انتهت خدمته قبل سن التقاعد الطبيعي وفي أحوال أخرى مشابهة

أما في حال وجود مدد منفصلة في عمل أو نشاط غير خاضع للتأمين فيجوز إضافتها إلى المدة المحسوبة في المعاش مقابل أداء أعبائها إلى النظام من طرف العامل وبمشاركة صاحب العمل في أحوال خاصة⁷³

وهكذا يتم تحمل أعباء هذه المدد من طرف صاحب العمل أو الدولة إذا كانت مدة جزافية ، أو من طرف العامل إذا كانت المدد مضافة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط لاستحقاق معاش التقاعد وهو تحديد المدة المؤهلة يخضع أيضا لاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل بلد مثلها مثل شرط تحديد السن التقاعدية.

⁷¹ ألفونس شحاته ، رزق التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية . المرجع السابق ، ص 43.

⁷² حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق ، ص 53.

⁷³ ألفونس شحاته المرجع نفسه ، ص 43.

الفصل الثاني

الآليات القانونية المنظمة للتقاعد في الجزائر

الفصل الثاني: الآليات القانونية المنظمة للتقاعد في الجزائر

بحكم العلاقة التاريخية بين الجزائر وفرنسا، ورث الجزائريون عن الاستعمار الفرنسي نظاما معقدا ومتناقضا في أحكامه خاصة في مجال التقاعد الذي تميز بكثرة الأنظمة المتعارضة في أحكامها المتباينة في أداءاتها، و الذي إستمر العمل به رغم العيوب التي كانت تشوبه إلى حين صدور قوانين تنظيمية جزائرية.

منذ سنة 1983 أحدثت الجزائر الكثير من التعديلات في ميدان الضمان الإجتماعي و التي تولد عنها منظومة وطنية شاملة متكاملة تكاد تكون موحدة بما جسده من تكافل اجتماعي وتضامن بين الأجيال متطابقة مع أغلب الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل المتعلقة بالتغطية الاجتماعية.

إن نظام التقاعد الحالي يهدف إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية وذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات وتوحيد مصادر التمويل ، إذ يهدف بهذا إلى توفير الأمان والعيش الكريم للعامل أو الموظف المتقاعد بجعله حق ذو طابع شخصي ومالي يستفاد منه مدى حياته و يؤول إلي ذوي حقوقه بعد وفاته.

هذا و من ناحية أخرى خص المشرع الفئة الثورية بأحكام خاصة في التقاعد من قبيل المكافأة والتقدير على ما قدمته من تضحيات خلال ثورة التحرير المجيدة ، إلى جانب العديد من الأشكال الخاصة بالتقاعد للمساهمة في حلول بعض المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث في الجزائر كالتقاعد المسبق مثلا هذا ما سيتم تناوله في هذا الفصل.

المبحث الأول : الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير التقاعد في الجزائر..

خضع قانون التقاعد الجزائري منذ نشأته إبان الاستعمار الفرنسي إلى العديد من المراحل لتطور هذا النظام بعدها ، بدء بمرحلة الاحتلال الفرنسي ثم مرحلة ما بعد الاستقلال وأخيرا مرحلة ما بعد عام 1984 والتحويلات التي شهدتها الجزائر في هذا القطاع و الذي أسند مهام تسييره إلى العديد من الجهات المختصة في هذا المجال بدأ من الصندوق الوطني للتقاعد من جهة و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء من جهة ثانية و هذا ما سيتم التطرق إله في هذا المبحث.

المطلب الأول : الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة إدارية أنشأها المشرع بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد الملغى و المعوض بالمرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992⁷⁴ و الذي يتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي و الذي منح للصندوق الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والخاصية التجارية في علاقته مع الأطراف الأخرى .

أولا :نشأة الصندوق الوطني للتقاعد:

لقد جاءت فكرة التأسيس مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد خلال سنوات الخمسينات بحيث تم خلق سياسة التقاعد يوم 21 أفريل 1953 بإنشاء أول صندوق أطلق عليه اسم الصندوق الوطني لتأمين المسنين والشيخوخة و أخذت طرق عديدة أنداك في تحديد تقاعد الأشخاص البالغين السن القانونية للتقاعد وظهرت تطورات عدة بدأت من سنة 1984 إلى غاية 1985 وبعدها تغيرت شروط تحصيل التقاعد على ما هي عليه الآن حسب القانون رقم 12/83 وبينما

74 المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 يناير 1992 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، الجمهورية الجزائرية الجريدة الرسمية عدد 2 مؤرخة في 08 يناير 1992، الصفحة 64.

كان تأسس الصندوق بالمرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي.⁷⁵

ثانيا: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد: يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 81/78/49 من القانون 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ويوجد مقره بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى ' وكالة ولائية ' والتي تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني للتقاعد كما يمكن إحداث ملحقات أخرى بموجب قرار وزاري .

ثالثا: مهام الصندوق الوطني للتقاعد:

فطبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 فإن الصندوق الوطني للتقاعد مكلف بالمهام و الوظائف التالية:

- 1- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- 2- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق لفتح يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين.
- 3- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- 4- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- 5- القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين.
- 6- القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد 12 /83 والقوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له⁷⁶.

⁷⁵ سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ج1، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 1994، ص 153.

⁷⁶ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، المرجع السابق، ص 149.

رابعاً – كيفية تأدية المهام والوظائف

يتشكل الصندوق الوطني للتقاعد من إدارة مركزية وهي مقر للإدارة العامة⁷⁷ ووكالات محلية ولائية وفروع إدارية أو فروع مؤسسة ويعتمد الصندوق على لا مركزية واسعة في التسيير.

الإدارة المركزية

توجد بالجزائر العاصمة وتخضع لسلطة المدير العام وأعوان الإدارة ، تضم المركز والمقر الرئيسي للصندوق الوطني للتقاعد ، وتشمل المديرية التالية:

مديرية التقاعد: مكلفة أساساً بتنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد، وضمان نشاط لجنة الطعون المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين : وهي مكلفة بالسهر على مراقبة وتأشير المعطيات المتعلقة بالمسارات المهنية للمؤمنين.

مديرية الإعلام والتنظيم : وهي مكلفة بإنجاز المخطط الإعلامي للصندوق وتنفيذ الدراسات والمحاسبة...

المديرية العامة للمالية : مهمتها تسيير الخزينة وإنجاز الميزانية المتوقعة للصندوق خلال السنة ومتابعة وضعية المساهمات ، وكل أعمال المحاسبة.

–الوكالات الولائية

تتوزع 46 وكالة ولائية عبر التراب الوطني بمعدل وكالة واحدة في كل ولاية ، باستثناء ولايتي إليزي و تندوف اللتين أسندت ملفات تقاعد مواطنيها إلى وكالتي بشار وورقلة.

وتتمثل مهام هذه الوكالات فيما يلي:⁷⁸

- ضمان معاشات التقاعد.
- التكفل بالمحاسبة وضمان تنفيذ المعاملات المالية.

⁷⁷ القرار الوزاري مؤرخ في 04 محرم 1417 الموافق ل 16 أبريل 1997 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 71 الصادر في 11 مايو 1997.

⁷⁸ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 152.

- العمل مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للسهر على تغطية الحصص المخصصة للمساهمات المدرجة في فرعي التقاعد والتقاعد المسبق.
- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة.
- تسيير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا.

وتصنف الوكالات الولائية ضمن 03 فئات وذلك حسب عدد المتقاعدين:

الصف الأول : يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 60.000 متقاعد.⁷⁹

الصف الثاني : يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 20.000 متقاعد.

الصف الثالث : يضم الوكالات التي تسيير أقل من 20.000 متقاعد.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

تأسست المنظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال الأحرار وفقا لمرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 الذي ينص على قانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و تسييره الإداري و المالي, لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرف تأخير بحوالي سنتين حيث كانت بدايته في سنة 1995 و يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور و لا سيما التجاري, الحرفيين, الصناعيين , الفلاحين , أعضاء المهن الحرة و كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهن الحرة المنظمة, و قد عرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء وهذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 434/96 الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور إذ يجب عليهم الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملف الانخراط لدى الوكالة الجهوية أو الفرع ولائي لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء التابع لمكان نشاطهم ويحتوي ملف الانخراط على وثائق نسخة مصادق عليها من السجل التجاري أو نسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهن الحرة ، بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف والمهن بالنسبة للحرفيين +نسخة من قرار الوالي أو عقد الملكية و/أو شهادة تسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين وبالنسبة لكل النشاطات :فلا بد من إحضار شهادة لإثبات الوجود تسحب لدى مصالح الضرائب .

⁷⁹ في هذه الفئة توجد وكالتين فقط (وكالة ولاية الجزائر ووكالة ولاية وهران).

كما أن تسديد أداءات العمال غير الأجراء مرهونة باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب ودفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات وزيادات التأخير .

يستفيد الأشخاص المنخرطين لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء من العديد من الحقوق حيث يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار التالية (المرض, الأمومة, عجز, التقاعد, الوفاة) كما أن النخرط لدى صندوق يعني التأمين لفائدة العامل غير الأجير ولفائدة عائلته معا, وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS) بتعويض عن كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض أو الأمومة.

وتتمثل المهام الأساسية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في:⁸⁰

- تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء.
 - تسيير معاشات ومنح المتقاعدين من فئة العمال غير الأجراء.
 - تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق.
 - تسجيل المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من خدماته.
 - إعلام المستفيدين بما يخصهم إضافة إلى المهام الأخرى الخاصة بمجالات التغطية المختلفة التي يؤمنها هذا الصندوق للمنخرطين فيه.
- و للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة إلى الشروط التالية : بأن يكون السن المعني 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الأقل واستيفاء كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم الطلب من أجل حصوله على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب .
- **منحة التقاعد :**

وإذا لم يستجيب إلى شرط جمع السنوات اللازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة من **منحة التقاعد** إذا اجتمعت فيه الشروط التالية : بأن يكون السن المحدد ب60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة وله الاشتراك 15 سنة واستوفى كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم طلب للاستفادة من تلك المنحة .

⁸⁰ مرسوم تنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق لـ 15 ماي 1993 يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، لجمهورية الجزائرية، جريدة رسمية عدد 33 الصادر في 11 مايو 1993.

و يلتزم كل شخص يمارس في آن واحد نشاطا مأجورا وآخر غير مأجور, يجب عليه الانخراط على أساس النشاط غير المأجور حتى وإن كان ثانويا وهذا دون المساس بانخراطه على أساس النشاط المأجور ويخص أيضا المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم أو الذين استأنفوا نشاطا مهنيا غير مأجور.

وخلاصة القول: فإن الاستفادة من الأداءات المتعلقة بمختلف التأمينات وخاصة التقاعد فيجب الاستجابة لشروطين وهما الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS) تسديد كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخر وعلى أساسها يحسب كقاعدة لحساب الاشتراكات ويتكون من الدخل السنوي الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي وفي حدود ثماني (8) مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفي حالة نشاطات غير مأجورة متعددة, يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى.

- قواعد التنسيق بين النظامين (العمل المأجور و العمل الغير مأجور).

يمكن ممارسة نشاطين أحدهما مأجور و الآخر غير مأجور في نفس الوقت, بالتعاقب أو بالتناوب نذكر على سبيل المثال المحامي الذي يمارس نشاطه كمحامي في مكتبه الخاص و يدرس القانون في الجامعة, في هذه الحالة يلتزم بالتصريح عن نشاطه الأول لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و الثاني لدى صندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء, إلا أنه لن يستفيد إلا من خدمات الضمان الاجتماعي المتعلقة بنشاطه المأجور اللهم في حالة عدم إمكانية ذلك بسبب عدم توافر الشروط القانونية مثلا فيمكنه الاستفادة من خدمات النظام الثاني و بالتالي فإنه يمكن أن يستفيد العامل في هذه الحالة من التقاعد عنه نشاطه المأجور ببلوغ 60 سنة و 55 سنة بالنسبة للعاملات و البلوغ سن 65 سنة بالنسبة للعمال و 60 بالنسبة للعاملات للاستفادة من التقاعد حسب عدد السنوات النشاط اللازمة لثبوت الحق و في الحالة لا بد من التمييز بين حالتين رئيسيتين:

- 1- **الحالة الأولى:** إذا كان العامل يستوفي الشروط اللازمة توافرها بالنسبة لكل قطاع فإن كلا من الهيئتين تقوم بتصفية المعاش المستحق عن النشاط التي تعني به.
- 2- **الحالة الثانية:** أما إذا كان يستوفي شروط أحد النظامين دون الآخر فإنه يستفيد من التقاعد الخاص بالقطاع الذي تتوافر شروطه حسب القواعد المطبقة في النظام وفقا للشروط المتوفرة و المتعلقة بالسن و مدة النشاط.

أما بالنسبة للتقاعد المستحق عن النشاط الآخر فإنه يمكن اللجوء إلى جمع عدد السنوات المؤداة في القطاعين معا من أجل ثبوت الحق في التقاعد أما لحساب قيمة المعاش التقاعد فإنه لن تؤخذ بعين الاعتبار إلا السنوات المؤداة في هذا القطاع و إذا كان العامل لا يستوفي الشروط

المتعلقة بأي من النظامين فيمكنه أن يلجأ من أجل إفتتاح حقه في التقاعد على جمع عدد سنوات النشاط كعامل أجير وكعامل غير الأجير.

أما لحساب معاش التقاعد فلا يأخذ بعين الاعتبار لحساب كل منحة إلا عدد سنوات العمل المؤداة في القطاع المتعلقة به ، و معاش التقاعد في هذه الحالة تقوم به كل هيئة مختصة بتقاعد العمال الأجراء و الهيئة المكلفة بتقاعد العمال غير الأجراء بتصفية المعاش الذي يدخل في اختصاصها حسب عدد السنوات المثبتة في القطاع و بالتالي ينتج للمستفيد منحة تقاعد تساوي مجموع المعاشين.

أما في حالة ما اذا شرع في ممارسة نشاط مهني حر بعد افتتاح حق في التقاعد و استفادته من المعاش عليه أن ينظم الى نظام الضمان اجتماعي و أن يدفع الاشتراكات اللازمة و أن تؤدي جميع الالتزامات المتعلقة به إلا أنه ينبغي التأكيد على أن هذه الاشتراكات لا تفتح الحق في المعاش تقاعد الجديد و لا تسمح بمراجعة المعاش القديم.

المطلب الثالث: تمويل نظام التقاعد في الجزائر .

قبل إصلاح الضمان الاجتماعي في أول يناير سنة 1984 ، كان التمويل يتم من قبل كل فرع على حدة وعلى عاتق الأجير وصاحب العمل ، وقد عرفت اختلافات في نسب الاشتراكات بحسب الأنظمة التي كانت سائدة في تلك الفترة لأن الاشتراكات لم تكن منسجمة في جميع الأنظمة ، وكانت هناك نسب مختلفة لتغطية نفس المخاطر (كالتقاعد ، وحوادث العمل والمرض) وبعد تاريخ أول يناير 1984 وحد الإصلاح تمويل الضمان الاجتماعي ومنه فرع التقاعد حيث لا يوجد الآن سوى اشتراك واحد إجمالي بغية التغطية المالية وهذا ما توخى العدالة والتضامن بين مختلف الفروع⁸¹. ولقد أدخل هذا الإصلاح المبادئ الأساسية التالية:

- تأسيس اشتراك شامل موحد يهدف إلى تمويل الاداءات.⁸²
- توحيد وعاء الاشتراك المتكون من الأجر أو عائدات النشاط أو الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (S.N.M.G) بالنسبة لبعض الفئات الخاصة
- تناسب الاشتراكات مع الأجر أو مع العائدات أي إلغاء الاشتراكات الجزافية.

إن تمويل الضمان الاجتماعي عموما وصندوق التقاعد خصوصا يأتي عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال وأرباب العمل ، ولذا فحجم الموارد المالية مرتبط مباشرة بحجم التشغيل في

⁸¹ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ،المرجع السابق، ص 139.

⁸² قانون رقم 04/85 مؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405 الموافق ل 02 فبراير 1985 يتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي المادة الأولى، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 06.

المؤسسات والهيئات الإدارية التي تدفع مستحققاتها لصندوق التقاعد ، إضافة إلى مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتياطات للصندوق الوطني للتقاعد ، فضلا عن مساهمة من ميزانية الدولة كلما دعت الضرورة لتكملة الفارق وتغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الاداءات لمجموع المتقاعدين.

وتحدد الاشتراكات التي يدفعها العامل بناء على عنصرين هما:

النسبة المئوية ووعاء الاشتراك ، أما النسبة فتحدد بقوانين ومراسيم تنفيذية وأما وعاء الاشتراك فهو الراتب أو الأجر الشهري بالنسبة للعمال الأجراء أو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة لغير الأجراء⁸³ يعمل نظام التقاعد في الجزائر في مجال التمويل بنظام التوزيع غير أن التضخم الذي حدث ويحدث منذ 1988 وإلى يومنا هذا ، وتحميل الصندوق الوطني للتقاعد أعباء وأداءات ليست من مهامه ، مثل التعويض التكميلي على المعاشات والمنح الذي قرر في 1994 وكذلك التكملة التفاضلية الناتجة عن الفرق بين المعاش القانوني المنصوص عليه والحد الأدنى للمعاش المحدد في القانون بنسبة % 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وغيرها من الأسباب قد أدخل النظام في مشاكل عديدة كما يتضح ذلك من التحليل للوضع الحالية حيث أنه بالنسبة لـ :

أ- المداخيل والاداءات

ما تزال مداخيل صندوق التقاعد في تطور مستمر مسجلة بذلك نسبة نمو هامة وذلك يعود إلى عدة أسباب منها رفع مبلغ الأجور المتتالي من طرف الدولة خاصة من بداية سنة 1990 ، ومنه الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، وكذلك الزيادات المختلفة لنسب الاشتراك وإدخال فروع جديدة في التقاعد تستوجب اشتراك إضافي كالتقاعد المسبق مثلا ، هذا بالإضافة إلى تحسين نسبة التغطية التكميلية الممنوحة من طرف الدولة لصناديق الضمان الاجتماعي⁸⁴ وفي مقابل ذلك نلاحظ التطور الهائل لحجم الاداءات ، هذه الأخيرة التي تضاعفت في نفس الفترة بعشرين مرة تقريبا مسببة صعوبات كبيرة لجهاز التقاعد ، وبدأ العجز المالي يتجلى مع بداية عام 1988 ، ومنذ هذا العام اخذ مبلغ العجز في التعمق كل عام باستثناء سنوات 1992 ، 1993 و 1994 ليصل الرقم في عام 1998 إلى 22 مليار دج ثم إلى 33 مليار دج.⁸⁵

ب- تطور مبلغ المعاشات التقاعدية

⁸³ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 140.

⁸⁴ حسين جعيجع ، المرجع نفسه، ص142.

⁸⁵ حسين جعيجع ، المرجع نفسه، ص 142.

لقد شهدت الفترة من 1988 إلى يومنا هذا تطورا كبيرا في عدد المستفيدين من معاشات التقاعد حيث قفز عددهم من نصف مليون متقاعد تقريبا سنة 1988 إلى أكثر من مليون متقاعد سنة 1998 ، كما شهدت نفس الفترة نموا وتضخما في مبلغ المعاشات الممنوحة من طرف صندوق التقاعد ، هذين العاملين بالإضافة إلى ضعف التشغيل ، وفقدان مناصب الشغل التي تمثل المصادر المالية وعوامل أخرى قد أدخلت جهاز التقاعد في مشاكل مالية جمة نتج عنها عجز مزمن استنفذ كل احتياطاته المالية تقريبا ، كما أن تسهيلات الذهاب إلى التقاعد ما تزال تفرز عددا هائلا من المستفيدين من المعاش التقاعدي.

وتتلخص أسباب اختلال التوازن المالي لصندوق التقاعد فيما يلي:

- 1- الارتفاع في عدد المحالين على التقاعد وبالتالي إلى ارتفاع وفي مبلغ المعاشات.
- 2- ركود عدد المشتركين مع ارتفاع عدد المتقاعدين مما أدى إلى تدهور العلاقة (مشتركين نشطين متقاعدين).
- 3- ضعف نسبة الاشتراك نظرا للأوضاع المالية ورغم ارتفاعها الحالي إلى نسبة 16 % غير أنها بقيت غير كافية للمساهمة في تغطية الأعباء.
- 4- تقويم وتثمين المعاشات كل سنة.
- 5- تكفل الصندوق بمصاريف التضامن الوطني.
- 6- فقدان 400000 منصب شغل ، وضعف التشغيل أي ارتفاع نسبة البطالة.
- 7- تسهيلات الذهاب إلى التقاعد.
- 8- تهرب بعض قطاعات التشغيل الخاصة من دفع الاشتراكات وعدم التصريح الحقيقي برواتب العمال وعددهم ولا في جم المداخل إضافة إلى مشاكل المؤسسات العامة لعدم دفعها لمستحققاتها المالية لصندوق التقاعد.

ج- تمويل أداءات التقاعد لغير الأجراء

تمول الأداءات الممنوحة لغير الأجراء في مجال التقاعد بواسطة اشتراك يتحمله المستفيد كليا وبمفرده ، ويقتطع من وعاء الاشتراك الذي هو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة كما سبق وأن أشرنا إليه ويكون الحد الأدنى لهذا المبلغ هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون والحد الأقصى هو ثمانية 08 أضعاف المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

وحددت نسبة الاشتراك لغير الأجراء بـ 7.5% لتمويل فرع التقاعد. يكون العمال غير الأجراء ملزمين أمام الصندوق الوطني لغير الأجراء لإثبات النشاط و توضيحه والتصريح بمبلغ الدخل الحقيقي الخاضع للضريبة ودفع الاشتراك.

المبحث الثاني : طرق الإحالة على التقاعد في القانون الجزائري.

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.

وحسب المادة 04 من قانون التقاعد رقم 12/83 التي حددت الأشخاص المستفيدين من هذا القانون وهم أولئك المشار إليهم في المواد من 3،4 و6 من القانون رقم 11/83⁸⁶ الصادر في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي يمكن حصرها في فئة العمال الأجراء ويقصد بهم العمال الذين يخضعون لإدارة صاحب العمل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و فئة العمال الملحقين بالأجراء (العاملين الذين يباشرون عملا في المنزل، الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لا سيما خدام المنازل، الفنانين و الممثلين.....) و فئة العمال الغير الأجراء الذين يمارسون نشاطا حرا و أخيرا فئة ذوي الحقوق (الأصول على قيد الحياة، الأولاد المكفولين.....)

مما سبق تختلف طرق الإحالة على التقاعد حسب الفئات و يتم تحديد مختلف الانظمة الخاصة بالتقاعد من حيث انواع التقاعد ومن حيث اشكال المعاشات .ونوع نظام خاص بالفئات العمال المستفيدين منه حسب القانون 12/83 والمعدل والمتمم ونظام التقاعد النسبي الذي جاء به الامر رقم 13/97⁸⁷ ونظام التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94⁸⁸

المطلب الأول : معاش التقاعد العادي

⁸⁶ القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، المرجع السابق رقم 28 المواد 3،4 و 6.
⁸⁷ الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 38 الصفحة 03، المؤرخة في 04/06/1997.
⁸⁸ المرسوم التشريعي، رقم 10/94 ، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، الصفحة 08، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 34.

ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية : القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 3 عن الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997⁸⁹ ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا أن توفرت الشروط معينة محددة قانونا و يمكن حصرها في النقاط التالية: **شرط السن** : يعتمد القانون الجزائري على مبدأ تحديد السن القانوني للتقاعد و يرتكز ذلك على عدة إعتبارات منها حماية العامل اجتماعيا إذ لا يمكن أن يحال على التقاعد في أية سن كانت، ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد، المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي وارتفاع معدل الحياة إضافة إلى ضعف القدرة الجسدية والذهنية للعامل وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية.

من هذا اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد ففي قانون 12/38 حدد السن القانونية للإحالة على التقاعد في ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء العاملات هذا لفئة العمال الأجراء ، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء ، هذا كأصل عام⁹⁰ من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس ، التي تختلف بالنسبة للإناث والذكور و ذلك قصد مساندة الإتجاه العالمي في يحدد السن القانونية لتقاعد الإناث التي في الغالب تقل عن سن للذكور هذا كأصل عام غير أنه يمكن أن يرد عليه إستثناء إذ يتميز هذا الشرط بنوع من المرونة تسمح لنظام التقاعد بالتماشي مع التطورات الإقتصادية حيث :

- تستفيد المرأة من تخفيض السن التي تحال على إثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل طفل ربه أثناء 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود 03 أطفال⁹¹
- يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10 % من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني⁹²،

⁸⁹ عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي) ، الاردن : عالم الكتب الحديث ، طبعة 1 سنة 2006 ، ص 240-241.

⁹⁰ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، المادة 06. المرجع السابق.

⁹¹ القانون 12/83 المعدل و المتمم المرجع نفسه ، المادة 08 ، والمقصود بالأولاد في هذه المادة هم الأولاد المكفولون المحدد تعريفهم بموجب نص المادة 67 من قانون 11/83 الصادر في 02/07/1983 و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

⁹² قانون 12/83 المعدل و المتمم المرجع نفسه المادة 21 .

وبتخفيض ستة أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 05% ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100% لا يقيد بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية⁹³

- كل العمال يمكنهم الاستفادة من معاش التقاعد المسبق سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات الإدارية وهذا بإرادتهم وفي أي سن يرغبون وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في المؤرخ في 1994/05/26.
- كما يمكن للعمال الأجراء الجزائريين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلب منهم بدون شرط السن ما داموا قد قضاوا مدة 32 سنة أو الاستفادة من تقاعد نسبي إذا جمعوا بين 20 سنة من النشاط و 50 سنة من العمر مع تخفيضهما بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات⁹⁴ وذلك طبقا للمرسوم التشريعي رقم 13/94 المؤرخ في 1994/05/31.

- يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 05 سنوات في سن التقاعد.

يستفيد العامل الذي يشتغل في منصب عمل يتميز بظروف بالغة الضرر من تخفيض في السن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم⁹⁵

كما يمكن الإحالة على التقاعد بدون شرط السن في بعض الحالات إذ يمكن العامل الأجير الذي قضى 32 سنة على الأقل في العمل الفعلي التقدم بطلب الإحالة على التقاعد كما للمجاهدين الذي يمكن لهم الاستفادة من معاش تقاعدي بنسبة 100% من الأجر و أيضا العامل المصاب بالعجز الكلي والدائم عن العمل ، والذي لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز.

ولتحديد سن جميع العمال والموظفين حسب فئاتهم المهنية ، ينبغي أن يتم الاستناد على عقود الازدياد أو الوثائق التي تقوم مقامها ، المصرح بها أثناء التوظيف أو في عقد العمل المحتفظ بها في الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر أو في ملفات انخراطهم في نظام التقاعد.⁹⁶

⁹³ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم المادة 09، المعدلة بالمادة 05 من الأمر 18/96 الصادر في 1996/07/06 الجريدة الرسمية العدد 42.

⁹⁴ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 82.

⁹⁵ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المادة 07 والمعدلة بالأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1997.

⁹⁶ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع نفسه ، ص 83.

أن شرط سن الإحالة على التقاعد و شرط مدة الخدمة والاشتراكات هما أمران متلازمان ، كما أن مدة الخدمة التي قضاها العامل في الشغل ولم يتم خلالها دفع أقساط الاشتراك لهيئة التقاعد - حصة صاحب العمل وحصة العامل - لا يمكن اعتبارها لاستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثرا لاستحقاق المعاش.

شرط المدة القانونية والاشتراكات :

في نظام التقاعد الجزائري يشترط على العامل " قضاء 15 سنة في العمل على الأقل ، مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الإجتماعي " هذا كحد أدنى لمدة العمل ، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي مع دفع الاشتراك⁹⁷

وقد حدد المشرع مدة الخدمة الدنيا ب 15 سنة كقاعدة عامة ولكنه قرر تخفيض المدة إلى 10 سنوات حتى يستفيد أكبر عدد ممكن من العمال والموظفين من معاش التقاعد ، وذلك نظرا لأن نظام التقاعد يعتبر حديثا نسبيا في الجزائر واشتراط مدة طويلة في الخدمة يترتب عنه حرمان الكثير من العمال من المعاشات⁹⁸ وجعل هذا التخفيض لفترة انتقالية يلغى بعد ٠٥ سنوات من صدور التشريع المعمول به غير أنه تأخر كثيرا في إصدار الأمر الذي يلغيه حتى سنة 1996⁹⁹

و للإستفادة من معاش التقاعد إشتراط المشرع أن يكون العامل قد أدى العمل فعليا ودفع الإشتراكات القانونية لمدة على الأقل تساوي سبع سنوات ونصف على الأقل في حال اعتبار أن المدة الدنيا هي 15 سنة على أساس القاعدة العامة ، ولمدة 05 سنوات (والتي هي نصف العشر سنوات) على أساس الأحكام الانتقالية¹⁰⁰ ، كما خفضت مدة الخدمة في الحالتين (العامة والانتقالية) إلى النصف بالنسبة إلى العمال المجاهدين وهذا طبقا للمادة 28 من قانون 12/83 .

⁹⁷ قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم المادة 06 . والمادة 06 مكرر من الأمر رقم 97 / 13 المتعلق بالتقاعد النسبي.

⁹⁸ قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المادة 09 التي تنص على "تخفيض مدة الخمس عشر سنة المشار إليها في المادة 06 أعلاه إلى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحي ، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ، وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال اللذين كان في إمكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتمائهم إلى نظامهم التقاعدي الخاص "، حدد المشرع فترة العمل لهؤلاء ب10 سنوات حتى يمكنهم من الإستفادة من النظام الموحد وجعل هذا استثناء لفترة انتقالية.

⁹⁹ الأمر رقم 18/96 السالف الذكر تم إلغاء المادة 09 من قانون 83 / 12 .

¹⁰⁰ حسين جعيج ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق ص 86.

- الفترات المعتمدة في حساب المعاش

بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية والمدفوعة الاشتراكات ، اعتبر التشريع الجزائري بعض الفترات كمدد نشاط مماثلة لتلك التي مورس فيها العمل ودفعت عنها الأقساط المحددة وقد جاء تفصيل هذه المدد في قانون التقاعد¹⁰¹ بوضوح ودقة وهي:

- 1- الفترات التي تقاضى خلالها المؤمن عليه تعويضات يومية للتأمينات على المرض ، الولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 2- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الإجتماعي بالعجز البدني عند مواصلة العمل أو استئنافه.
- 3- كل فترة استفاد منها المؤمن له من معاش العجز أو حادث عمل يناسب معدل عجز نسبه 50 % على الأقل.
- 4- كل فترة قانونية مدفوعة الأجر .
- 5- فترة الخدمة الوطنية والفترة التي أدت خلالها التعبئة العامة.
- 6- فترات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطنية" اعتماد مضاعف".
- 7- المدة الكاملة لحرب التحرير الوطني من أول نوفمبر 1954 حتى سنة 1962 بالنسبة لأبناء الشهداء¹⁰²
- 8- سنوات العمل في القطاع الفلاحي السابقة على الانضمام إلى التعاونيات الفلاحية بالنسبة للمستفيد من الثورة الزراعية ، وحساب السنتين الأوليتين للانضمام إلى التعاونية بخمس سنوات.
- 9- الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية ، كسنوات غير مضاعفة¹⁰³

¹⁰¹ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، المرجع السابق المواد 11، 12 و 23 .

¹⁰² القانون رقم 01/91 المؤرخ في 1991/01/08 المتعلق بأرامل الشهداء المادة 03 الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 1991/01/09.

¹⁰³ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، المرجع نفسه المواد 11، 22 و 23.

و قد تم تعديل قانون التقاعد رقم 12/83 حيث تم تقليص البعض من الفترات خاصة بالنسبة للأشخاص الذين إستفادوا من تقاعد نسبي و الذين قضوا مدة 32 سنة من الخدمة حيث لا تحسب في حساب رواتبهم التقاعدية فترة الخدمة الوطنية، فترات تقلص معاش العجز، أو إيرادات إصابات العمل بنسبة 80% إضافات العجز في الأحكام الخاصة بالمجاهدين.

- الإقرار بالإحالة على التقاعد

جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 10 من قانون 12/83 إليه أنه " : في جميع الحالات لا يجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الأولى من المعاش للعامل المعنى. " ويعتبر هذا شرطا صريحا في القانون زيادة في حماية حقوق العامل بحيث أنه ، حتى وإن توفرت في العامل جميع الشروط المطلوبة من السن القانونية إلى مدة الخدمة المحددة إلى جمع الاشتراكات المعتمدة ، فإنه لا يمكن لصاحب العمل ، أن يقر بإحالته على التقاعد ما لم يتم بكل الإجراءات مع صندوق التقاعد والهيئات المختصة إلى أن يمنح العامل الحصة الأولى من معاش التقاعد. فلا يمكن للمستخدم إحالة العامل على التقاعد قبل إشعار الصندوق الوطني للتقاعد و تبليغ العامل في نفس الوقت إذ هو إجراء إلزامي و يجب على الصندوق الوطني للتقاعد إتخاذ قراره في أجل أقصاه 03 أشهر إعتبارا من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد مع تبيان طرق الطعن في حالة الرفض.

والغرض من هذا الإجراء هو تجنب جعل العامل دون مورد رزق بين التاريخ الذي أنهيت فيه خدمته وتوقف أجره والتاريخ الذي سيتسلم فيه أول حصة من معاش التقاعد¹⁰⁴ وينبغي أن يحدد أجل الإشعار بشهرين أو ثلاثة على الأكثر من أجل تقادي بقاء العامل المسن مدة طويلة جدا في منصبه في انتظار تقاضيه لأول حصة من معاشه التقاعدي وهذا ما قد يضر به أو بمصلحة المؤسسة المشغلة له أو بالمصلحة العامة (انتظار شغور المنصب لتعيين خلف له).

فقد كان قانون التقاعد رقم 12 /83 يمنع توقيف الراتب وإحالة العامل على التقاعد قبل أن يتقاضى الحصة الأولى من معاش التقاعد ثم تتم وتؤكد هذا الحكم بالأمر رقم 13/97 المذكور سابقا حيث تنص المادة 03 منه على " : انه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش. "

- الإجراءات الشكلية لطلب معاش التقاعد

¹⁰⁴ الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي ، المرجع السابق ، المادة ،03

يقدم العامل طلب الذهاب إلى التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي على استمارة قانونية يتسلمها هو بنفسه أو تسلم إلى ذوي حقوقه ، من الهيئة المشغلة له التي يجب عليها تقديم المساهمة من أجل الحصول على الوثائق المطلوبة وهي : شهادة الميلاد ، شهادة عائلية للحالة المدنية ، شهادة العضوية والموقع عليها من طرف وزارة المجاهدين وشهادة العجز بالنسبة للمجاهدين ، فضلا عن شهادات العمل المقدمة من قبل المستخدم (لإثبات فترات النشاط) و كشف الأجور المتحصل عليه خلال الخمس السنوات السابقة عن تاريخ تقديم الطلب¹⁰⁵.

أما فيما يتعلق باعداد ملف المعاش المنقول فينبغي تقديم الوثائق التالية:

- طلب معاش التقاعد (ملئ الاستمارة الخاصة بذلك).
- شهادة وفاة المؤمن له.
- شهادة عائلية للحالة المدنية و عقد الزواج و شهادة الكفالة وشهادات التمدرس وغيرها من الوثائق الإثبات لذلك.

وأما إذا كان المؤمن غير متقاعد (أي كان عاملا أثناء وفاته) فينبغي تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى وكشف الرواتب المدفوعة خلال 05 سنوات السابقة عن تاريخ الوفاة إضافة إلى الوثائق المذكورة أعلاه.

و أخيرا و مما سبق ذكره تنتهي الحالة المهنية للعامل بتصفية معاشه التقاعدي وتسلمه لأول دفعة منه عند أول يوم من الشهر الموالي لتقديم الطلب، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمنح المعاش قبل الإنهاء الفعلي للعمل وعلى المستخدم أن يمنح العامل شهادة العمل التي تحمل كافة المعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة.

المطلب الثاني: تقاعد المجاهدين وأنظمة التقاعد الأخرى

أولا: تقاعد المجاهدين

إن صدور قانون التقاعد لسنة 1983 و الذي أعاد صياغة القوانين التشريعية الخاصة بالتقاعد و التي تشمل أيضا فئة المجاهدين أجراء كانوا أو غير أجراء ، فعلاوة على الحقوق المنصوص عليها في المادة 85 من دستور 1976 والمادة 46 و 198 من القانون الأساسي العام للعامل ، وغيرها من الحقوق والمزايا المضمونة لهم ولأولى الحق من ذويهم من طرف الدولة فإن قانون التقاعد رقم 12/83 السالف الذكر والقانون رقم 03/85 الصادر في

¹⁰⁵ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 92.

1985/02/02¹⁰⁶ والمراسيم التطبيقية لهما يحافظ على هذه الحقوق والمزايا ويقويها فهو يدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية (المجاهدون وذوي الحقوق وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تمت تصفيتها على الأسس القديمة السابقة. حتى يتم تعميم الفائدة على كل من شارك في ثورة التحرير الوطني دون استثناء.¹⁰⁷

و من هذا وجب تحديد الأشخاص المشمولون بقانون الخاص بالمجاهدين و تحديد الصفة الواجب توفرها للشخص للحصول على معاش تقاعدي خاص بفئة المجاهدين.

أ - المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

لا يمكن أن يستفيد من الأحكام الخاصة بال فئة الثورية في مجال التقاعد إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد و فقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 12/06/1970 ، ويكتسب صفة مجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين التاليتين :

1- الأعضاء في جيش التحرير الوطني.

2- الأعضاء في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل أو فدائيين أو مسبلين أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة.

حيث يتم التأكد من فترة المشاركة في صفوف جبهة التحرير الوطني عن طريق نسخة من السجل البلدي الموقع من قبل وزارة المجاهدين، ولا تأخذ بعين الاعتبار سوى الفترات الواردة في هامش النسخة.

أما الاستثناءات التي وردت في قانون التقاعد الحالي فيما يخص الفئة الثورية فقد تجلت بشكل واضح في شروط الاستفادة من المعاش التقاعدي وكذا في شرط اعتماد سنوات العمل لنشأة الحق في معاش التقاعد أو لتصفيته. فبالنسبة إلى شرط السن ، يتمثل الاستثناء في استفادة المجاهدين من تخفيض في السن القانونية للتقاعد ب 05 سنوات إضافة إلى استفادته من 10% تخفيض إضافي لمدة سنة واحدة عن كل نسبة عجز قدرها وتحسب نسبة 05 % من العجز بمثابة 06 أشهر¹⁰⁸.

و بالنسبة للسنوات المعتمدة في الخدمة تعتبر سنوات المشاركة في ثورة التحرير الوطني كفترات نشاط مهني وتحسب مضاعفة عند تصفية وحساب المعاش التقاعدي وحسابه يؤدي كل

¹⁰⁶ القانون 03/85 المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 03/02/1985 الصفحة 114.

¹⁰⁷ حسين جعيج ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق، ص 94.
¹⁰⁸ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المادة 61، وبموجبها أصبحت تخفيضات السن و مدة الخدمة تقدر للمجاهدين مهما كانت نسبة العجز وليس فقط عند تقدير معدل العجز ب 20 % فما فوق كما كان يسري في السابق.

قسط نسبته 10 % من العجز إلى اعتماد سنة واحدة ، إذ يعتبر تخفيض السن بموجب العجز بمثابة فترة نشاط مهني كذلك.

كما تحسب لهم كسنوات عمل مدفوعة الأجر (سنوات غير مضاعفة) تلك الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية¹⁰⁹ وتقدر التخفيضات عن العجز وكذا سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنية والمحسوبة بضعف مدتها بنسبة 0.3 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية وتقدر سنوات 20 % الخدمة المدنية بنسبة 0.2 أما بالنسبة لمبلغ المعاش ، فيمكن للمجاهد أن يتحصل على معاش تقاعدي يساوي نسبة 100 % من الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه خلال عمله إذا كانت الفترات المعتمدة في حساب معاشه تخول له الحق في ذلك.

ت- الوثائق المطلوبة للاستفادة من المعاش المباشر

- استمارة طلب مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد تملأ كاملة وبدقة ويؤرخ الطلب ويوقع من قبل المعني.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- شهادة العضوية.
- شهادة العجز.
- إثبات فترات النشاط بشهادات العمل أو بطاقة التأمين.
- شهادة الميلاد للمعني.
- بيان التصنيف الحالي لمنصب العمل.

يحق لذوي الحقوق طلب المعاش المنقول في حالة وفاة المؤمن وهو لا يزال يمارس نشاطه وذلك بتقديم جميع الوثائق الضرورية لتصفية المعاش.

ث- تقاعد أرامل وأولاد الشهداء

تجدر الإشارة إلى أن الأحكام الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد والتي تعرضنا إليها بالتفصيل أعلاه، أصبحت تطبق على أرامل الشهداء اللواتي مارسن أو يمارسن نشاطا مهنيا بموجب القانون رقم 01/91 المؤرخ في 08/01/1991¹¹⁰ ويقصد بأرامل الشهداء ، أرامل

¹⁰⁹ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع السابق، المادة 22.

¹¹⁰ قانون رقم 01/91 المتعلق بأرامل الشهداء المؤرخ في 02 جمادى الثانية عام 1411 الموافق ل 08 يناير سنة 1991

الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصفحة 24.

أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقاً لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 02/70 المؤرخ في 19/02/1970 ، وتعتبر في حكم أرملة الشهيد زوجة الجندي أو الفدائي أو المسبل الذي يعتبر في حكم المفقودين¹¹¹

حيث تحسب فترة المشاركة المعتمدة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى تاريخ 1962/07/01 بضعف مدتها وذلك لتنشئة الحق في التقاعد وتصفيته على أساس معدل عجز بنسبة 100 %¹¹²

وتراجع معاشات التقاعد لأرامل الشهداء التي تمت تصفيته قبل تاريخ صدور هذا القانون وفقاً للأحكام الجديدة.

أما بالنسبة لأولاد الشهداء ، فعند تصفية معاشاتهم التقاعدية ، أو لنشأة الحق في المعاش تحسب لفائدتهم:

- سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة.
- تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الاحالة على التقاعد وعلى أساس أعلى رتبة أو وظيفة تقلدها ابن الشهيد في حياته المهنية.
- نصفي معاشهم التقاعد على أساس نسبة 100 % من الأجرة الشهرية وطبقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

ثانياً: أشكال التقاعد الأخرى.

تعتبر مسألة تقاعد الأفراد عند سن الستين وحرمانهم من النشاط المنتج خسارة اقتصادية وحرماناً اجتماعياً لفئة ما يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج لا سيما أنهم يملكون رصيد التجربة والخبرة ، لذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانونية للتقاعد شرطاً من الشروط المرنة التي تتلاءم مع حالة العامل المقبل على التقاعد ، كما وضعت عدة أشكال وأنظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسألة التقاعد المفاجئ نذكر منها:

أ : التقاعد التمهيدي

وهو نوع من التقاعد يهدف إلى التمهيد العملي والنفسي لمرحلة التقاعد المفاجئ ويمكن أن يستفيد منه أي عامل يبلغ عمره ما بين 55 سنة و 59 سنة¹¹³ ، ويكون مبلغ معاشه التقاعدي في

¹¹¹ قوقة ، علي . مرشد المجاهد ، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1982 ص 78.

¹¹² قانون 01/91 الصادر في 08/01/1991 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء المادة 02 و 03.

¹¹³ حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، المرجع السابق ، ص 101.

شكل التقاعد التمهيدي يساوي مبلغ معاش التقاعد العادي (التقاعد عند بلوغ سن 60) منقوصاً منه قيمة سنوات التقديم أو التمهد ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من إعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية.

ب : التقاعد التدريجي

وهو شكل من أشكال تطوير أساليب التقاعد الذي يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الإمكان دون أن يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يحملون ما لا طاقة لهم به ، حيث يعمل هذا النظام بإنقاص ساعات العمل الى النصف في البداية ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي هذا التناقص التدريجي إلى التقاعد التام¹¹⁴ وبموجبه يمكن للعامل أن يطلب تصفية معاشه قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ولكن يستمر في أداء عمل يتناسب مع مواهبه وقواه البدنية ، فينتقل من مهنة إلى أخرى أكثر مناسبة له صحياً أو إلى نشاط آخر أكثر ملاءمة لأسلوب حياته الجديدة كأن يكلف بمهام الاستشارة والتوجيه مثلاً. ومن مزايا هذا الأسلوب تجنيب العامل مفاجأة الانقطاع عن الحياة النشيطة وما تترتب عنها من آثار والاستفادة من خبرات المقبلين على التقاعد تكوين إطارات شابة لتعويض الخبرات المحالة على التقاعد ، على أنه من المؤكد بأن هذا الشكل من أشكال التقاعد يخضع لصيغة تنظيمية محكمة وتسيير جيد من طرف الإدارة.

ثالثاً : التقاعد النسبي أو الجزئي

إن هذا النوع من التقاعد يستطيع فيه العامل التقدم بطلب الإحالة على التقاعد دون شرط السن و يحق له الانتفاع المباشر من مبلغ المعاش على أن يصفى معاشه التقاعدي على أساس سنوات النشاط الفعلي التي تم خلالها دفع الاشتراكات إلى صندوق التقاعد. وقبل سنة 1984 كان يطبق هذا النوع من التقاعد في الجزائر في ظل قانون المعاشات للصندوق العام للتقاعد¹¹⁵ الذي كان يمنح للموظفين المرسمين الحق في معاش تقاعدي جزئي أو نسبي مع الانتفاع المباشر بمبلغ المعاش . في الحالات التالية:

- 1- دون شرط السن ولا مدة العمل المعتمدة للموظفين المحالين على التقاعد بسبب العجز سواء كان هذا العجز بسبب نشاطهم المهني أو بغيره.

¹¹⁴ في فرنسا حالياً يعمل بإنقاص مدة العمل سنوياً حيث يعمل الفرد مدة ستة أشهر ويستريح مثلها ، كما قامت بعض الدول برفع السن القانونية للتقاعد للإسهام في التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم في الإدارة والتنظيم.

¹¹⁵ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، المرجع السابق ص 102.

- 2- دون شرط الفترة المعتمدة من النشاط للموظفين الذين بلغوا 60 سنة من العمر ولكن دون أن يتمكنوا من تحصيل مبلغ المعاش التقاعدي كاملا الذي كان يمكن تحصيله بعمل لمدة 30 سنة.
- 3- بالنسبة للنساء المتزوجات أو الأمهات اللواتي مارسن العمل لمدة 15 سنة كفترة نشاط مهني.

المطلب الثالث : التقاعد المسبق.

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليغطي إجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل وأتى بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط التالية :

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات .
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها.
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد¹¹⁶
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية إنتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94¹¹⁷ ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:
- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر

¹¹⁶ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية الجزائر: دار القصة للنشر، 2003، ص 310.

¹¹⁷ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، المرجع السابق، ص 07.

● العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة(3) حسب المادة (2) من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ،العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة

● ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه ،حتى يخول له الحق في معاش التقاعد ،حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:

- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات .
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر.
- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات.
- أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا للإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورة وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الأجال دفع البقية ويجب أن لا تتعدى هذه الأجال 24 شهرا ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين

- مدة التسبيق ومعدل الانقاص :

- يتم التخفيض للسن القانوني للاحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل أو المماثلة لها قابلة الاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية :
- 1. خمس سنوات الإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20 سنة)
- 2. ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة
- 3. سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر
- 4. ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر
- 5. تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة

6. عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي اكثر من 29 سنة
أما بالنسبة لمعدل الانقاص:

تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للانقاص يساوي 1% عن كل سنة تسببق
ويعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي
إعادة التقدير المبلغ السنوي للانقاص .

ملاحظة : عند انتهاء فترة التسببق يحال المستفيد على التقاعد ويحسب معاشه حسب السنوات
المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسببق المبلغ الأدنى للتقاعد المسببق لا
يمكن أن يكون اقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون

- المبلغ الأقصى للتقاعد المسببق :
- لا يمكن أن يفوق 80 % من الأجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02
جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليه معدلات الانقاص المقررة أعلاه ويصل
هذا المبلغ إلى نسبة 100% من الأجر إذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد (تطبيق معدل
الانقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات).
- يخول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي
12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- إن من إلتزامات صاحب معاش التقاعد المسببق : أنه يمنع الجميع بين التقاعد المسببق
ودخل ناتج عن أي نشاط مهني ،ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات
عن استئناف أي نشاط مهما كان نوعه .

- تمويل وتسيير التقاعد المسببق

- يمول نظام التقاعد المسببق من خلال اشتراكات بنسبة 1.5 % من الأجر الخاضعة لنظام
الضمان الاجتماعي موزعة كما يلي
- حصة يتحملها المستخدم 0.5 %
 - حصة يتحملها الاجير 0.5 %

حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 % ¹¹⁸

¹¹⁸ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية الجزائرية، المرجع السابق. ص 308.

ويساهم كذلك في تمويله المستخدم الذي يدفع إلى صندوق التقاعد فرع التقاعد المسبق مبلغا جزافيا مسبقا لتحويل الحقوق يتراوح بين أجرة 13 شهرا و 19 شهرا وذلك حسب السنوات السابقة عن سن التقاعد القانونية.¹¹⁹

ويتكون أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد.

ويمكن تمديد أجل الدفع لهذه المساهمات إلى غاية 24 شهرا ، ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات والمستخدمين، على أن يتم دفع قيمة شهرين مسبقا من أجر العامل المعني. ويسير نظام التقاعد المسبق الصندوق الوطني للتقاعد بصفة مستقلة ويعتبر صاحب العمل هو المسؤول على تقديم الإجراءات المطلوبة لتنظيمها وعلى الصندوق الوطني للتقاعد أن يقرر قبول الطلب أو رفضه خلال شهر من إيداعه.

• امتيازات التقاعد المسبق

يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون كما لا يمكن أن تفوق 80 % من الراتب الشهري¹²⁰ وتحسب هذه المنحة بنفس الكيفية التي يحسب بها معاش التقاعد العادي مع الأخذ بالاعتبار عدد سنوات التسبيق وعليه فإن كل سنة تعتمد بنسبة 2.5 % إلا في حالة العمال المجاهدين في حرب التحرير الوطني فإن السنوات تعتمد بنسبة 3.5 % عن كل سنة وتخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات لإنقاص مقدرة بنسبة 01 % عن كل سنة تسبيق ، وتراجع منحة التقاعد المسبق كل 12 شهر ابتداء من تاريخ سريان مفعول التقاعد المسبق بكيفية تسمح باسترجاع العامل نسبة 01 % عن معاشه وذلك إلى غاية بلوغه السن القانونية للتقاعد العادي التي يكون استرجع عندها مجموع النسبة التي اقتطعت منه عند إحالته على التقاعد المسبق ، كما تراجع هذه المنحة بنفس الشكل والشروط المطبقة على التقاعد العادي.

ويحسب متوسط الأجر المرجعي على أساس المرتب الذي تقاضاه العامل خلال الخمس (05) سنوات الأخيرة من النشاط أو الخمس (05) سنوات التي تقاضى فيها العامل أفضل أجر خلال مساره المهني.

¹¹⁹ المرسوم التشريعي 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، المرجع السابق المادة 08 .

¹²⁰ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع السابق المادة 17 .

ويستفيد العامل من منحة إضافية للزوجة غير العاملة ولا يدفع هذا التعويض إلا للزوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات ، وتقدر هذه المنحة بنسبة 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون . كما يمكنه الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي والمنح العائلية ومنحة الوفاة ومن تحويل

المنحة بعد وفاة أحد الزوجين إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

المطلب الرابع: معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول)

يمكن تسمية هذا المعاش بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة أو المعاش المنقول و الذي يقصد منه تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفى حال حياته سواء كان راتب عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد أو راتب تقاعدي ، أي الأشخاص الذين كان يعولهم المتوفى بأجره أو براتبه التقاعدي¹²¹ و الذي يهدف إلى ضمان نوع من الحماية الإقتصادية لأسرة المتقاعد المتوفى.

و في القرن العشرين شهد نظام التقاعد تطورا كبيرا و أصبح يقوم على فكرة التأمين من ناحية وفكرة الحماية الإجتماعية منى ناحية أخرى ، وتأسيسا لفكرة الضمان الإجتماعي فإن ترتيب الحقوق التقاعدية لذوي الحقوق ترتبها بفكرة ضمان مستوى معيشي لائق للفرد المكفول الذي تدخل المشرع لإنقاذه ، إلا أن هذا التخصيص لا يكون على حد سواء بالنسبة للكافة من مستحقي الحق التقاعدي ، وذلك بغية عدم تفتيت الحقوق التقاعدية ، بل يجب اقتصارها على أرملة المتقاعد المتوفى وأولاده الذين هم أولى بهذه الحقوق من غيرهم.¹²²

المستفيدون من المعاش المنقول(ذوي الحقوق)

تختلف الدول في ترتيب الأولوية لمنح معاش ذوي الحقوق بعد وفاة صاحبه الأصلي ، فمنها من تعطي الأفضلية للزوجة وأخرى للأولاد ، ومنها من تتشارك مع هؤلاء الوالدين والأقارب الآخرين ، ومنها من لا ترتب لهم حقوقا إلا بعد عدم وجود الزوجة والأولاد¹²³

أولا : الأشخاص المستحقين للمعاش المنقول

معاش الأرملة أو الأرملة

تتفق كل الأنظمة التقاعدية على أن للزوجة حق للمعاش عن زوجها المتوفى المتقاعد أو الذي يحق له التقاعد بعد وفاته مع اختلاف واضح في نسبة الاستحقاق من دولة إلى أخرى ، وكذلك في الشروط المطلوبة لاستحقاق الأرملة لهذا المعاش ، علما بأن الشروط المطلوبة لاستحقاق الأرملة للمعاش أكثر تشددا بالنسبة للأرملة.

¹²¹ حسين جعيج ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية المرجع السابق، ص 127.

¹²² حسين جعيج، المرجع نفسه، ص 127.

¹²³ عامر ، محمد علي ، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة المرجع السابق ، ص 380.

- و لا يحق لأرملة المتقاعد المتوفي الإستفادة من معاش الأيلولة إلا إذا إستوفت الشروط التالية:
- أن تكون عاجزة أو بلغت سنا معينة.
 - أن يكون لها أولاد تحت كفالتها.

وقد تشترط بعض الأنظمة أن يكون زواج الأرملة بصاحب المعاش المتوفى قد حدث قبل سن معينة كما تربط أنظمة أخرى حصول الأرملة على معاش الأيلولة بوجود أطفالها في كفالتها ، بينما لا يعتبر ذلك ضروري في بعض الدول ، كفرنسا مثلا هذا من جهة، و من جهة ثانية يمكن للأرمل الحصول على معاش الأيلولة إذا توافرت فيه شرط العجز أو أن يكون مسنا و أن لا يكون له دخل خاص .

الأصول : قد يحق لوالدي المتقاعد المتوفى جزء من معاش الأيلولة إذا ثبت أن المتقاعد كان يعيلهما أثناء حياته وأنهما في حالة من العجز والكفاف حسب الشروط المطبقة في كل بلد ، وقد لا يحق لهما ، مع وجود أرملة وأيتام في بعض البلدان.

الأيتام : من بين أهداف تقاعد ذوي الحقوق هو حماية الأسرة من الأخطار الإجتماعية و خاصة الناشئة عن وفاة معيّلها ، والأيتام أولى بالرعاية من باقي المستحقين باستثناء الأرملة ، وذلك لكي يضمن لهم حد الكفاف من العيش ، لذا أجمعت النظم التقاعدية كافة على انتقال هذا الحق إليهم وخاصة القصر منهم ، وأهم اختلاف بين الدول يكمن في تحديد السن التي ينتهي معها ضمان التقاعد للأيتام.

بقية الأقرباء : في غالب الأحيان يؤول المعاش للأقرب والأكثر احتياجا و تشدد في شروط الإستفادة كلما بعدت صلة القرابة عن المتوفى ، شرط أن يكون المعني في كفالة المتقاعد المتوفى عندما كان على قيد الحياة وليس له مورد كاف للعيش ، كما أن بعض النظم لا ترتب حقا لهؤلاء إلا في حالة عدم وجود مستحق أقرب كالزوجة أو الأولاد أو الأصول.

ومن المبادئ التي تركز عليها نظم التأمينات الاجتماعية في أغلب الدول عدم إطلاق تقاضي الخلف للمعاش المنقول إلى الأبد ، بل أنه محدد باعتبارات زمنية : إلا أن المدة الزمنية التي يستغرقها منح الحق في المعاش المنقول تحدد تبعا لظروف كل مستحق ، الابن، الزوجة ، الأم الخ¹²⁴

ثانياً :ذوي الحقوق في نظام التقاعد الجزائري

لقد حصر المشرع الجزائري ذوي الحقوق الذين لهم الحق في الانتفاع بالمعاش الذي كان يستفيد منه المتقاعد قبل وفاته أو الذي كان بإمكانه الاستفادة منه ، في الزوجة (الأرملة)والزوج (الأرمل) والأولاد المكفولين والأصول المكفولين كما ذكرتهم المادتين 30 و 31 من قانون

¹²⁴ عامر ، محمد علي ، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة، المرجع السابق ، ص 380.

التقاعد رقم 12/83 السابق الذكر. أخذاً بخصوصيات المجتمع الجزائري الإسلامي، وخصصت منحة للأطفال المولودين بعد الإحالة على التقاعد وقبل الوفاة، كما ألغيت بعض الشروط للاستفادة من المعاش المنقول كشرط السن بالنسبة للأرمل والأصول، وشرط أقدمية الزواج.

أ - معاش الأرملة : إن المادتان 32 و 36 من قانون التقاعد رقم 12/83 جاءتا لرفع الحيف عن الأرملة التي كانت قبل هذا القانون تعاني الأمرين للحصول على معاش زوجها المتوفى، خاصة الشروط المجحفة و المتمثلة في تحديد شرط بلوغ سن 55 لاستحقاقها المعاش المنقول و شرط أن يكون الزواج قد انعقد بكيفية شرعية قبل إحالة الزوج المتوفى على التقاعد بسنتين على الأقل، حيث أصبح للأرملة الحق في معاش الأيلولة حتى في حالة الزواج من متقاعد وبدون أي شرط سوى أن تثبت زواجها من المتوفى بعقد شرعي .

غير أنه في حالة تعدد الأرامل (أي وفاة المتقاعد وترك أرملتين أو أكثر في حدود أربعة) فإن معاش الأيلولة يقسم بينهما بالتساوي¹²⁵ هذا و إذا تزوجت الأرملة من جديد أو توفيت فإن مبلغ المعاش الذي كانت تستفيد منه يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المنقول¹²⁶

ب- معاش الأرمل : كما يمكن للأرمل الذي توفيت عنه زوجته الموظفة أو العاملة أو المتقاعدة الحق في الاستفادة من معاش منقول يستحقه ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة، بعد أن يثبت زواجه بها بعقد شرعي طبقاً لقانون الأسرة الجزائري الصادر في عام 1984، على غير بعض البلدان التي يقيد ذلك بشروط أكثر تضييقاً من تلك المتعلقة بالأرملة، ففي المغرب مثلاً يشترط عليه أن يبلغ سن 60 سنة ليتقدم بطلب الاستفادة من معاش زوجته المتوفاة أو أن يكون مصاباً بعاهة أو بمرض عضال ينتج عنه عجز نهائي عن العمل حينذاك يمكنه الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته¹²⁷

ج - معاش الأولاد المكفولين

يستفيد الأولاد المكفولين المذكورين في المادة رقم 67 من القانون رقم 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن تقل أعمارهم عن 18 سنة.

¹²⁵ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع السابق، المادة 38.

¹²⁶ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع نفسه، المادة 40.

¹²⁷ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية المرجع السابق ص 131.

- أن تقل أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة ، أو في حالة ما إذا كان الابن تحت الرعاية الطبية قبل سن 21 سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- أن تقل أعمارهم عن 25 سنة إذا أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضى بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.
- لا يشترط تحديد السن للاستفادة بالمعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانون بسبب عاهات أو أمراض مزمنة عجزا تاما ومطلقا عن ممارسة العمل ، وذلك طيلة مدة هذه العاهة أو المرض المزمن.
- كما لا يشترط حد السن بالنسبة للبنات اللاتي لا دخل لهن. وتطبق نفس الشروط على أيتام المرأة العاملة التي يحق لها التقاعد حتى وإن كان ولدها غير شرعي إذ يكفي إثبات بنوة الولد لأمه المتوفاة.
- ويوزع المعاش المنقول على الأولاد المكفولين من الورثة بنسب محددة قانونا حسب الحالات التالية:
- 1- يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 80 % من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى في حالة وجود ولد ذي حق مع أرملة المتوفى ، ويستفيد هذا الولد بنسبة 30 % من راتب المعاش ، أما الأرملة له نسبة 50 % من ذلك.
 - 2- وفي حالة وجود أولاد ذوي حقوق مع أرملة وأصول المتوفى المؤمن له فيكون مبلغ المعاش المنقول يساوي 90 % من المعاش المباشر ويوزع حسب النسب التالية : 50 % للأرملة ، 40 % للأصول والأولاد موزعة بنسب متساوية على الأولاد والأصول.
 - 3- أما في حالة عدم وجود أرملة فإن ذوي الحقوق من الأولاد مهما كان عددهم يتقاسمون بالتساوي المعاش المنقول الذي يساوي 90 % من مبلغ المعاش التقاعدي للمؤمن له المتوفى.
 - 4- وإذا وجد الأصول مع ذوي الحقوق من الأبناء فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90 % ويوزع بنسبة 45 % لكل ولد ، 30 % لكل واحد من الأصول ، ويخفض مبلغ المعاش المنقول إذا لزم الأمر في هذه الحالة حتى لا يتجاوز مجموع الحصص لذوي

- الحقوق 90 % لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفوق المبلغ الإجمالي لمعاش ذوي الحقوق 90 % من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى¹²⁸
- 5- أما إذا توفى المتقاعد أو العامل الذي يحق له التقاعد عن ولد واحد يكفله دون وجود زوج أو أصول فإن للولد نسبة 45 % فقط¹²⁹ من مبلغ المعاش المباشر.
- 6- وفي حالة ما إذا كان الأب والأم عاملين أو متقاعدين معا فإن الأيتام ذوي الحقوق يجمعون بين معاشي الأب والأم معا بعد وفاتهما.
- د - الأصول :** أن بعض النظم التقاعدية لا تخصص أي حق لأصول العامل المتقاعد المتوفى إلا في حالة عدم وجود أرملة وأيتام هذا ما سبق الإشارة له ، أو في حالة وفاة المتقاعد بسبب حادث عمل¹³⁰ وكانت النظم في الجزائر سابقا لا تمنحهم أي حق حتى بعد صدور قانون 12/83 وحسب تقاليد المجتمع الجزائري المستمدة من التعاليم الإسلامية ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق فيما يتعلق بالمعاش المنقول شريطة أن يكونوا تحت كفالة العامل قبل تاريخ وفاته .
- أو إذا كانت موارد كل منهما أقل من المبلغ الأدنى من المعاش المباشر¹³¹ أي أقل من نسبة 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ولا تخضع استقادة الوالدين من معاش ابنيهما المتوفى لشرط السن¹³² ، أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق ، كما يسمح القانون الجزائري للأصول بالجمع بين عدة معاشات في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد (المعاش المباشر).
- غير أنه في حالة ما إذا كان أحد الأصول متحصلا من قبل على معاش منقول فأكثر ، فإن مبلغ المعاش المنقول الجديد يحتسب ضمن الموارد التي يتعين على أساسها إنشاء الحق في معاش جديد¹³³ بمعنى يكون له الحق في معاش منقول واحد فقط هو الأكثر نفعاً.

¹²⁸ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، المرجع السابق، المادة 34.

¹²⁹ في القانون المغربي يستفيد الأيتام من المبلغ الإجمالي للمعاش أي 100 % في حالة عدم وجود الأرملة ، حتى وإن كان عددهم لا يتجاوز فردا واحدا .

¹³⁰ يسري هذا في المغرب الأقصى.

¹³¹ المرسوم التنفيذي رقم 426/96 المنشور في الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الصادرة في 12/11/1996 العدد

75.

¹³² قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم ، المرجع السابق المادة 36.

¹³³ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع نفسه، المادة 36 و 45.

ويرتبط تحديد حصة الوالدين من مبلغ المعاش المنقول بتحديد حصص غيرهم من المستحقين ، حيث يقدر المبلغ المستحق لكل واحد من الأصول في حالة انفرادهما دون باقي ذوي الحقوق بنسبة 30 % من مبلغ المعاش المباشر لابنهما المتوفى .

وفي حالة وجود زوج (أرمل أو أرملة) مع أحد الأصول فإن لهذا الأخير مبلغا قدره 30 % من معاش المؤمن له المتوفى وللزوج نسبة 50 % حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80 % أما إذا كان يوجد زوج وأولاد مع الوالدين فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90 % من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى ، ويوزع كالتالي:

50 % للزوج 40 % موزعة بنسب متساوية على ذوي الحقوق الآخرين ، ومنه يقدر نصيب الوالدين في المعاش المنقول ب 30 % من باقي المعاش المنقول بعد خصم نصيب الأرمل .

وعند وجود الأصول مع الأولاد دون الزوج فإن مبلغ المعاش المنقول يقدر بنسبة 90 % من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى ، ويقسم على ذوي الحقوق مهما كان عددهم في حدود الحد الأقصى المحدد لكل ذوي حق أي

نسبة 30 % لكل واحد من الوالدين ، ونسبة 45 % لكل واحد من الأبناء ، ولأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يزيد المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق عن نسبة 90 % من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى ، فإنه يجري تخفيضات مناسبة على حصص كل ذي حق في المعاش¹³⁴ ، وتجدر الإشارة إلى أن لأصول زوج المؤمن له المتوفى نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم في تاريخ وفاته وإذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد ويسري عليهما ما يسري على أصول المتوفى في كل الحالات وبعد هذا العرض يمكن أن نستخلص ملاحظات هامة نلخصها في النقاط التالية:

- لا يمكن جمع معاش ذوي الحقوق مع إيراد حادث عمل.
- لا يمكن لذوي الحقوق الجمع بين معاشات الأيلولة وإنما يستفيدون بالمعاش الأكثر فائدة لهم.
- تحدد بداية التمتع بمعاش ذوي الحقوق ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وفاة المتقاعد وهذا في حدود التقادم الخماسي.
- تمنح مستحقات المعاش المتخلفة قبل الوفاة لذوي الحقوق (الورثة) طبقا لفريضة شرعية محررة من طرف الموثق .

¹³⁴ قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المرجع السابق المادة 34.

حالتنا

خاتمة

لقد تبين من دراستنا لهذا الموضوع الإجماعي الهام أن التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما كان عليه الحال في بادئ الأمر، فبتطور هذه الفكرة مع انتشار الأفكار الاجتماعية و ظهور الثورة الصناعية و ما نتج عنها من نشوء الطبقة العمالية، كل هذا الأمور أدت إلى مد مظلة الضمان الاجتماعي و خاصة التقاعد ليشمل جميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف و الأجير و الحرفي و التاجر و رب العمل.....و غيرهم للإنخراط في نظام التقاعد و دفع الإشتراكات، الذي يضمن لهم و لأفراد أسرهم الذين هم تحت كفالتهم دخلا شهريا يمكنهم من مواجهة الظروف و المتطلبات الاجتماعية الناجمة عن توقف عنصر الدخل التي كان يأتهم بالعمل.

أصبح نظام التقاعد من أهم الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل و التي هي مقررة للعامل الذي تقدم في السن، و واجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كاف لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم، إذ أن المعاش التقاعدي هو ثمرة و نتاج سنين قضاها العامل و يجنيها في شيخوخته .

أنبت نظام التقاعد نجاعته في الجزائر خاصة بعد الإصلاحات التي حدثت منذ سنة 1983 و القوانين الاجتماعية الصادرة آنذاك و التي تهدف في أساسها إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال و توحيد الحقوق و الإمتيازات كل هذا أدى إلى بروز منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكسب إجتماعي هام و حصيلة عمل و جهد مستمر عبر أجيال عديدة .

و رغم كل ما قيل عن نظام التقاعد و مدى نجاعته في الجزائر إلى أنه مازال يعاني من بعض النقائص خاصة في أنه مرتكز على التضامن المهني فقط، تأسيس نظام التقاعد المسبق و التقاعد دون شرط السن دون تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل الأمر الذي أدى إلى تحمل الصندوق أعباء كبيرة دون مساهمة مالية و عجزه عن المحافظة على التوازن المالي ، نقص كبير في مساهمات المؤسسات الخاصة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد و هذا ما بينته الإحصائيات حيث نجد عدد كبير من العمال غير مصرح به و أغلبهم من القطاع الخاص إضافة إلى تأثير إقتصاد السوق على هذا النظام حيث أصبح الإنتعاش المالي للصندوق مرتبط و مرهون بالانتعاش الاقتصادي.

إلا أنه يمكن تدارك هذا النقص في نظام التقاعد الحالي بمراجعة بعض الأحكام و تكملتها و جعلها تتماشى مع الواقع العمالي و المتغيرات الحالية، و تكيفها مع المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة كخفض سن التقاعد لفئة العمال الذين يشغلون في مناصب

عمل شاقة، إدخال تعديلات لا يسما في مجال التقاعد المسبق والتقاعد دزن شرط السن بعد أن ثبت عدم فعاليتهما وعدم توصلهما إلى نتائج إجابية في ميدان التشغيل و التوازن المالي، و أخيرا تكيف هذا النظام مع إقتصاد السوق و التنظيم العقلاني لأداءاته دون المساس بالتوازن المالي و لا بحقوق المتقاعدين.

أخيرا و حتى تتمكن المنظومة التقاعدية من الإستمرار في القيام بالمهام الموكلة لها و التي أنشأت من أجلها، عليها أن تواجه التحديات و التغيرات التي تشهدها الجزائر و خاصة التغيرات الإقتصادية و التي تنعكس على المستوى المعيشي العام للمواطن .

قائمة المصادر و المراجع

المراجع

المراجع باللغة العربية

أ- الكتب العربية:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ج1، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 1994.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 1998
- 3- أفونس، شحاته رزق. التأمينات الاجتماعية " دراسات اقتصادية وتمويلية "، دار نافع للطباعة، الطبعة الثانية 1979.
- 4- إدريس القاسمي، خالد المير. التقاعد، سلسلة التكوين الإداري المغرب: النجاح الجديدة الدار البيضاء 1991.
- 5- الصادق مهدي السعيد، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق، 1964 ص 45.
- 6- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي)، الاردن: عالم الكتب الحديث، 2006،
- 7- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية الجزائر: دار القصة للنشر، 2003
- 8- على الحوات، الضمان الإجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي، ليبيا: دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، 1990.
- 9- عدوي، مصطفى عبد الحميد. الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة- المنوفية جامعة المنوفية، 1990.
- 10- عامر سلمان عبد الملك، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، لبنان: بيروت، دار العلم للملايين، 1990.
- 11- سمير عبد السيد تناغو، نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، دون تاريخ.
- 12- قوقة، علي. مرشد المجاهد، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1982

- 13- لبيب السعيد ، دراسة اسلامية في العمل والعمال. المكتبة الثقافية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، 1970.
- 14- مصطفى ، محمد الجمال .الوسيط في التأمينات الاجتماعية .الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 1975
- 15- نعيم عطية ، " انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية " ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول السنة العاشرة 1968.

ب- المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- J-F.CHDELAT et G.PELLISSIER.les retaraite des francais
France Nancy ,1986.

القوانين و المراسيم:

- 1- قانون رقم 11/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج.ر.ج عدد 28 الصادرة في1983/07/05.
- 2- قانون رقم 12/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد ، ج.ر.ج عدد 28 الصادرة في1983/07/05.
- 3- قانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج.ر.ج عدد 28 الصادرة في1983/07/05.
- 4- قانون رقم 14/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي ، ج.ر.ج عدد 28 الصادرة في1983/07/05.
- 5- قانون رقم 15/83 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج عدد 28 الصادرة في1983/07/05

- 17- مرسوم تنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق لـ 15 ماي 1993 يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء وتنظيمه وسيره الإداري ج.ج.ج عدد 33 الصادر في 11 مايو 1993.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 426/96 المنشور في ج.ج.ج الصادرة في 1996/11/12 العدد 75.

الرسائل:

- 1- بوحميذة . عطاالله ، الفصل غير التاديب في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل للعلماء دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1990/1989.
- 2- عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد ، سنة 1978 .
- 3- جعيجع حسين ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة الجزائر. 2003/2002.

الفهرس

الفهرس

مقدمة
01 الفصل الأول: التقاعد نظام الحماية الإجتماعية لإنهاء علاقة العمل
03 المبحث الأول : مفهوم التقاعد وتمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة
03 المطلب الأول: نشأة نظام التقاعد وتطوره في الجزائر
07 تطور نظام التقاعد في الجزائر
07 أ- مرحلة ما قبل الإستقلال إلى غاية 1962
08 ب- المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية يومنا هذا
14 المطلب الثاني : تعريف التقاعد، أهدافه وأثاره
14 تعريف التقاعد
15 أهداف نظام التقاعد
16 أثار نظام التقاعد
18 المطلب الثالث : تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة
18 تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة
19 تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي
21 المبحث الثاني: شروط الإحالة على التقاعد
21 المطلب الأول : شرط السن القانونية
21 تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد
23 كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد
24 المطلب الثاني : شرط مدة الخدمة والاشتراكات
25 المدة المؤهلة والاشتراكات
26 المدد السابقة على الإشتراك والمدد الاعتبارية أو الجزافية
28 الفصل الثاني: الآليات القانونية المنظمة للتقاعد في الجزائر
29 المبحث الأول : الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير التقاعد في الجزائر
29 المطلب الأول : الصندوق الوطني للتقاعد
29 أولا :نشأة الصندوق الوطني للتقاعد
30 ثانيا: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد
30 ثالثا:مهام الصندوق الوطني للتقاعد
31 رابعا: كيفية تأدية المهام والوظائف
32 المطلب الثاني :الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

34	قواعد التنسيق بين النظامين (العمل المأجور و العمل الغير مأجور).....
35	المطلب الثالث: تمويل نظام التقاعد في الجزائر.....
36	المداهيل والاداءات.....
36	تطور مبلغ المعاشات التقاعدية.....
37	تمويل أداءات التقاعد لغير الأجراء.....
38	المبحث الثاني : طرق الإحالة على التقاعد في القانون الجزائري.....
38	المطلب الأول : معاش التقاعد العادي.....
39	شرط السن.....
41	شرط المدة القانونية والاشتراكات.....
42	الفترات المعتمدة في حساب المعاش.....
43	الإقرار بالإحالة على التقاعد.....
43	الإجراءات الشكلية لطلب معاش التقاعد.....
44	المطلب الثاني: تقاعد المجاهدين وأنظمة التقاعد الأخرى.....
44	أولا: تقاعد المجاهدين.....
45	أ - المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين.....
46	ب-الوثائق المطلوبة للاستفادة من المعاش المباشر.....
46	ج-تقاعد أرامل وأولاد الشهداء.....
47	ثانيا: أشكال التقاعد الأخرى.....
47	أ : التقاعد التمهيدي.....
48	ب : التقاعد التدريجي.....
48	ثالثا : التقاعد النسبي أو الجزئي.....
49	المطلب الثالث : التقاعد المسبق.....
50	مدة التسبيق ومعدل الانقاص.....
51	تمويل وتسبير التقاعد المسبق.....
52	امتيازات التقاعد المسبق.....
53	المطلب الرابع: معاش ذوي الحقوق (المعاش المنقول).....
53	المستفيدون من المعاش المنقول(ذوي الحقوق).....
53	أولا : الأشخاص المستحقين للمعاش المنقول.....
53	معاش الأرملة أو الأرمل.....
54	الأصول.....
54	الأيتام.....
54	بقية الأقرباء.....

54ثانيا :ذوي الحقوق في نظام التقاعد الجزائري
55أ معاش الأرملة
55ب معاش الأرملة
55ج معاش الأولاد المكفولين
57الأصول
60خاتمة
63قائمة المراجع
الفهرس