

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

نظام تقاعد الفئات الخاصة في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة

د / - عكاش فضيلة

إعداد الطلبة :

- ثلجون مولود

- بدران رشيد

لجنة المناقشة

الأستاذة : د/نبيلة بن يوسف.....رئيسا

الأستاذة : د/عكاش فضيلةمشرفا ومقررا

الأستاذة : حاكم فضيلةممتحنا

السنة الجامعية : 2018-2019

كلمة شكر

بداية نتوجه بالشكر الجزيل وحمدنا الكثير لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل مصداقاً لقوله تعالى لنن شكرتم لازيدنكم

فإن الله الحمد والشكر

لنتقدم بعد ذلك بالشكر الكبير إلى أستاذتنا المشرفة الدكتورة عكاش فضيلة التي كانت معنا في كل مرحلة من مراحل بحثنا هذا ، وبما قدمته لنا من توجيهات قيمة ونصائح مفيدة كانت دعم لنا إلى نور النجاح .

كما نتقدم بالشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة

والى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في انجاز هذا البحث

لنخلص في نهاية هذه الكلمة بالتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع معلمينا وأساتذتنا بدءاً بأولئك الذين علمونا أولى الحروف وصولاً إلى من سلمونا الأمانة حتى نكون خير خلفه لخير سلفه .

لكل هؤلاء اسمي عبارات الشكر والتقدير

اهدي ثمرة جهدي

إلى من كانك ولا تزال دائما نبعا فياخا من الحنان ، إلى أكرم امرأة وأدنى

حزن ، إلى من رافقتني دعواتهما في مشواري

إلى الذي دفعني للاجتهاد والمثابرة من أجل الوصول إلى قمة النجاح تلج راسي
أبي

إلى أعمامي وإخوتي سامية وعائشة وبلال وساعد .

إلى الزوجة الكريمة وفرة عيني أبنائي محمد فخر الدين والكوكبة تسليم

إلى جميع أصدقائي في الجامعة وإلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد
ولم يكتبه قلبي

ثلجون مولود



إهداء

إن لي في محبتكم شهود أربع

وشهود كل قضية اثنتان

خفتان قلبي واضطراب جوارحي وتحول جسمي وانعقاد لساني

إلى من سهر وجاهد من أجل إرضائي وإتمام سعادتي

إلى من علمتني معنى الحياة وحملتني وهنا على وهن "أمي الغالية"

إلى من ملأ قلبي حبا وعزا إخوتي وأصدقائي

إلى جميع الأصدقاء الذين ساهموا من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل

بدران رشيد

مقدمة :

إن التطور التاريخي للحياة البشرية و ما صاحبها من تقدم في العالم لا يزال الإنسان يسعى إلى الحفاظ على وجوده من خلال توفير مطالب حياته و حاجاته وهو يعلم بان السبيل إلى ذلك هو العمل و ما يصاحبه من اجر يتقاضاه و الذي يضمن له ولعائلته الحياة الكريمة.

لقد أصبح العمل الركيزة الأساسية و المحورية في حياة الإنسان ليس من الجانب الاقتصادي فقط و إنما حتى من الجانب البيولوجي لما يسمح بإظهار قدرات الفرد الجسمية و العقلية و ما يوفر له من استقرار نفسي و حتى المكانة الاجتماعية في وسط الأسرة.

غير أن العامل في حياته المهنية يتلقى مخاطر في عمله تهدد مستقبله هذا إضافة إلى الطبيعة البشرية للإنسان فطاقة الإنسان محدودة سواء كانت نفسية أو عقلية فهي دائما في تناقص مع الزمن و يصبح الفرد أكثر عرضة للأمراض المزمنة وبالتالي التوقف عن العمل وانقطاع الأجر ، وفي ظل هذه الظروف كان لابد من البحث عن آلية يتم بمقتضاها حماية العامل من هذه المخاطر التي تهدد أسرته و مستقبله ، وتم إيجاد هذه الوسيلة من خلال منظومة الحماية الاجتماعية و التي تظم نظام التقاعد الذي يعد احد وسائل التأمين الاجتماعي و الذي يقوم على فكرة مفادها إذا كان العمل واجب فان العامل يحتاج إلى راحة .

وفكرة التقاعد وليدة صراع طويل بين أرباب العمل و العمال فكان العامل إذا تعرض لأي خطر لا يسمح له بمزاولة نشاطه فتتقطع صلته بصاحب العمل وبالتالي ينقطع عليه الأجر ، فكان تسريح العامل يظهر بمجرد ظهور عجزه عن الإنتاج و تحقيق الفائدة لصاحب العمل ، وهنا جاء دور القانون من خلال إعادة الموازين إلى نصابها و حماية العامل من بطش صاحب العمل ، فسن نظام التقاعد الذي يستفيد منه العامل سواء في حياته أو لعائلته بعد مماته .

و بذلك أصبح نظام التقاعد من الأولويات لحماية المورد البشري في أي مؤسسة وانتشر في العالم كآلية لتعزيز حماية حقوق العمال .

و الجزائر مثلها مثل دول العالم تسعى إلى ترقية هذا النظام ليمس جميع فئات العمال و الموظفين وفقا لمبدأ أساسي يقوم عليه نظام التقاعد الجزائري و هو توحيد المزايا المقدمة لجميع

الفئات العاملة دون تمييز بينها غير انه في الواقع استحدث التشريع الجزائري عددا من الفئات الخاصة من المتقاعدين التي تم منحها مزايا مختلفة عن مزايا النظام العام للتقاعد وأحيانا تسيير خاص بها و على ضوء هذا ترتبط إشكالية دراستنا بتلك القواعد الخاصة التي تمنح لبعض الفئات العاملة و مدى خرقها لقاعدة توحيد و شمولية التقاعد لكل العمال دون استثناء إلا ما يرتبط بظروف العمل القاسية أم أنها من آليات توسيع القاعدة الاجتماعية للنظام من خلال عملية إعادة توزيع تخدم فئات معينة دون غيرها , وعلى ضوء هذا يمكن طرح الإشكالية التالية :

هل تعتبر المزايا الممنوحة للفئات الخاصة في الجزائر خرقا لمبدأ توحيد الأنظمة و الالتزامات و المزايا التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي الجزائري منذ إصلاح 1983؟.

وتبعا للإشكالية السابقة تندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي المبادئ التي يقوم عليها نظام التقاعد في الجزائر؟
- ماهي الالتزامات المفروضة على الفئات الخاصة في مجال التقاعد في الجزائر ؟
- فيما تتمثل المزايا الممنوحة للفئات الخاصة في الجزائر ؟

و يمكن طرح الفرضيات التالية :

- * و جود فئات خاصة في مجال التقاعد يعكس عدم احترام مبدأ توحيد المزايا .
- * المزايا المقدمة للفئات الخاصة تستجيب لمنطق سياسي و ليس لمنطق اقتصادي اجتماعي .

و تكمل أهمية الموضوع في النقاط التالية :

- المساهمة في معرفة العمال لحقوقهم حول التقاعد .
- إظهار مكانة نظام التقاعد خاصة الفئات الخاصة في التشريع الجزائري .
- إعطاء نظرة شاملة حول التقاعد و إزالة الغموض عنه .

أما الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة فتتمثل في :

- قلة المراجع .

- عدم وجود دراسات شاملة للموضوع لهذا الموضوع في الجزائر وخاصة دراسات حول تقاعد الفئات الخاصة في الجزائر و التي تكاد تتعدم .

الدراسات السابقة :

بالرغم من أهمية الموضوع إلا انه لا توجد دراسات عامة وشاملة حول نظام تقاعد الفئات الخاصة باستثناء بعض الدراسات عن نظام التقاعد بصفة عامة في الجزائر و الذي تناولت بعض النقاط عن تقاعد هذه الفئات ,مثل الدراسة التي قامت بها نوال اقسام حول موضوع إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية ,رسالة دكتوراه ,كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير , جامعة الجزائر ,بتاريخ:2012/01/23.

أسباب اختيار الموضوع :

لقد اخترنا هذا الموضوع لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية .

الأسباب الذاتية :

- و هذا راجع إلى ميولنا و حبنا لمحاولة معرفة التقاعد الموجود في الجزائر بصفة عامة.
- و معرفة تقاعد الفئات الخاصة بصفة خاصة .

الأسباب الموضوعية :

- معرفة شروط التقاعد للفئات الخاصة .
- إظهار دور الدولة في حماية الفئات الخاصة.
- معرفة أنواع التقاعد الموجودة في الجزائر .
- إثراء البحث العلمي .

منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المناهج التالية:

1- المنهج الوصفي و التحليلي و ونجده مناسب لموضوعنا اذ تناولنا نظام تقاعد الفئات الخاصة في الجزائر و صفا وتحليلا بالتطرق الى مبائه و مراحل تطوره و أنواعه.

2- المنهج الإحصائي و ذلك من خلال الاستعانة بمجموعة من الاحصائيات و الارقام وو وضعها في شكل جداول ثم القيام بشرحها وتفسيرها ومن ثمة الوصول الى نتائج معينة اكثر دقة .

اما المقاربات فاعتمدنا على :

1- المقاربة القانونية و ذلك من خلال التطرق إلى الإطار القانوني لنظام التقاعد في الجزائر للفئات الخاصة .

2- مقارنة النظم و ذلك من خلال إظهار دور النظام في اكتساب هذه الفئة من خلال المخرجات التي تتضمن منح امتيازات لها للحصول على تأييد منها .

تقسيمات البحث:

لقد قسمنا دراستنا هذه إلى ثلاث فصول تناولنا من خلالها الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد عن طريق معرفة نشأة نظام التقاعد في العالم و معرفة مفهوم التقاعد و أهدافه ثم حاولنا إزالة الإبهام عن الحالات المشابهة له و معرفة أنواع أنظمة التقاعد الموجودة في العالم .

أما الفصل الثاني: عالجنا فيه نظام التقاعد في الجزائر من خلال التطرق الى التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر الى غاية 1983 فقمنا بدراسة أنواع التقاعد الموجودة في الجزائر وشروط اكتسابها و مصادر تمويله و كذا حقوق المنخرطين في نظام التقاعد الجزائري .

أما الفصل الثالث فخصصناه لدراسة الأحكام الخاصة بتقاعد الفئات الخاصة في ظل التريع الجزائري و في الأخير خاتمة كانت بمثابة حوصلة لأهم نقاط الموضوع .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتقاعد .

من اجل التوضيح أكثر سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحث تمهيدي نحاول معرفة فيه نشأة نظام التقاعد في العالم و نتناول في المبحث الأول مفهوم التقاعد من خلال التعرف على التقاعد والأهداف المرجوة منه ثم مبحث ثاني ندرس فيه أنواع أنظمة التقاعد وهما نظام التقاعد بالتوزيع و نظام التقاعد بالرسملة أما المبحث الثالث فيشمل عرض نوضح فيه تميز التقاعد عن الاستقالة و التسريح .

مبحث تمهيدي:نشأة نظام التقاعد في العالم.

تعود جذور نشأة التقاعد في شكله البسيط إلى الفترة البابلية و الصين و الرومان كون المجتمعات في تلك الفترة يضافى عليها الطابع الديني بحيث تعتمد في جل معاملاتها في مساعدة المعوزين وكبار السن لتحقيق الرضا الإلهي و قد اتبعت الحضارة الفرعونية هذا قبل 4500 سنة وقامت بإنشاء جمعيات تسعى إلى دفع مبالغ مالية معينة في حالة وفاة احد أعضائها ,كما تم تخصيص قطع أرضية للعسكريين كتعويض مادي بعد نهاية خدمتهم .

أما في فترة الخلافة الإسلامية فقد تم تخصيص مرتب دوري على المحاربين و عائلاتهم الذين انهو الخدمة , وفي عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه تم استحداث معاش يتم أخذه من بيت مال المسلمين لكل عاجز ومحتاج وفقا للتعاليم الإسلامية.

وفي العصر الحديث و في القرن السادس عشر أول من دعى إلى ضرورة وضع نظاما اجتماعي تموله الدولة بدل الصدقات الفردية هو المصلح الاجتماعي الاسباني -فنين-و أول من استفاد من نظام التقاعد حسب القوانين هم موظفو الدولة وعلى رأسهم العسكر ففي سنة 1135 منحت الدولة الاسبانية رواتب تقاعدية للمحاربين الذين ساهموا في فتح أمريكا اللاتينية طبقا لنظام

التقاعد المعمول به آنذاك⁽¹⁾ وفي ألمانيا في عهد بسمارك شهدت 03 تشريعات خاصة بالتأمينات , الأول عام 1883 خاص بالتأمين ضد المرض , و الثاني عام 1884 خاص بالتأمين ضد حوادث العمل و الثالث في عام 1889 خاص بالتأمين ضد الشيخوخة , و تم جمع كل هذه التشريعات في ظل قانون واحد عام 1911 وتم إضافة لها التأمين ضد الوفاة و في سنة 1929 التأمين ضد البطالة ⁽⁰¹⁾ بعدها صدر نظام شامل خاص بالتأمينات الاجتماعية, عام 1957 وتم تحديد سن التقاعد 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء, أما في فرنسا فكان الملك هو الذي يحدد أجر التقاعد للعاملين حسب إرادته وتم إنشاء صناديق الادخار لفائدة عمال البحر في عام 1776 , وتم إنشاء نظام تقاعد خاص بالعجزة من العسكريين عام 1831 و لبعض موظفي الدولة عام 1853 و في سنة 1945 تم توحيد نظام التقاعد من خلال إنشاء الضمان الاجتماعي, ويرى البعض أن قانون التقاعد الصادر عام 1910 يشكل النواة الحقيقية في تأسيس نظام التقاعد الحقيقي في فرنسا و الذي كان يشمل كل الفئات العمالية (عمال فلاحين , عسكر , موظفين) و صدرت في فرنسا عدة قوانين أهمها قانون 1946 يشمل الشيخوخة و كافة أفراد الشعب , و قانون 1948 وهو نظام تكميلي لتقاعد الإطارات, وفي عام 1958 تم إنشاء صندوق التقاعد التكميلي لغير الإطارات وصدر قانون 1982 و المتعلق بتخفيض السن للرجال 60 سنة و 50 سنة للنساء

أما في بريطانيا فجدور أشكال نظام التقاعد تعود إلى القرن السادس عشر أين تم إنشاء ما يعرف ببيوت الفقراء, وتم تأسيس نظام التقاعد في أواخر القرن التاسع عشر غير انه كان مقتصر

على الذكور دون الإناث ثم تم تعميمه لكلا الجنسين⁽²⁾.

ومر نظام التقاعد في إنجلترا بمراحل وهي :

¹ - لحسين جعيع جوايدي , النظام القانوني للتقاعد في الجزائر , بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية , جامعة الجزائر , كلية الحقوق , بن عكنون , 2002.2003 , ص 13

² - المرجع نفسه , ص 15.

المرحلة الأولى:

صدر قانون المعاش سنة 1834 و يتضمن اقتطاع ما قيمته 2.5 من مرتبات الموظفين التي لا تتجاوز أجورهم 100 جنيه و 5 للذين تتجاوز أجورهم 100 جنيه و يتم وضعها في صندوق إيرادات الدولة.

المرحلة الثانية :

بدأت مع صدور قانون 1859 الأخذ بمبدأ المعاش دون الخصم من الراتب إلى غاية سنة 1908 أين تم إنشاء صندوق الإعانة ضد الشيخوخة (01)

المرحلة الثالثة:

جاءت بعد صدور قانون 1919 و ضمت المبادئ التالية:

- عند بلوغ الموظف سن التقاعد وهو (65) سنة يتقاضى الموظف راتب تقاعدي يقدر ب 1.8 من راتبه في كل سنة قضاها في الخدمة.

- عند بلوغ سنة (60) ويستقيل الموظف أو يترك عمله يأخذ مكافئة بمقدار : 1.3 من راتبه في كل سنة قضاها في الخدمة .

- في حالة الوفاة بعد سن 56 سنة يأخذ الورثة مكافئة قدرها مرتب سنة كاملة .

كما تم إنشاء صناديق خاصة بالعمال يشترك في تمويلها العمال وأصحاب الأعمال .

وتم دمج قانون التقاعد الخاص بموظفي الدولة بقانون التقاعد في القطاع الخاص .

وفي الوم أ بدا تنفيذ مبدأ التقاعد في ولاية نيوجرسي سنة 1896 وعرف بالشمولية في 1911 وفي عام 1935 صدر نظام التقاعد الاجتماعي الذي يشمل كل العمال وأصحاب الأعمال و المهن.

أما في الاتحاد السوفيتي سابقا كان التقاعد في عام 1922 يشمل المسنين فقط وبعدها ظهرت مجموعة من القواعد في عام 56 و عام 64 وعام 66 و عام 74 لتشمل جميع الفئات في المجتمع .

و على العموم فإن الأمر الذي ساهم بفعالية لبلورة فكرة التقاعد ترجع إلى التغيير الذي طرأ على المجتمعات, خاصة أثناء ظهور الثورة الصناعية في القرن 19 م و انتقال الإنسان من المجتمع الرعوي الزراعي إلى المجتمع الصناعي الذي تميز بالتنمية السريعة و المنافسة الاقتصادية الواسعة , الأمر الذي تطلب تشغيل الكثير من اليد العاملة في مختلف القطاعات و مانتج عنها من كثرة لحوادث العمل و ازدياد المنافسة وتحسين المستوى التعليمي و المعيشي للإنسان الذي أدى إلى كثرة السكان و ازدياد طلباتهم , و مع تعرض العالم إلى الحربين العالميتين وما خلفتهما من دمار و خراب و كلفة بشرية و اقتصادية كبيرة , وحاجة الدول المصنعة إلى رأس مال بشري مؤهل , دفع الكثير من الناس للهجرة إلى هذه الدول رغبة في حياة أفضل من خلال الحصول على منصب عمل دائم يساعد على ضمان الحياة الكريمة للمغترب و بذلك ارتفعت طلبات العمل و ازدادت العمالة الأجنبية و دفعت الكثير من الدول في مشكل البطالة الناتجة عن تناقص فرص عمل , ومن جهة أخرى تفاقم مشكل الشيخوخة وما يصاحبها من تناقص في القدرة عن العمل و عجز العامل عن تقديم مردود إنتاجي أفضل , ناهيك عن الحاجة الصحية التي لا تسمح بمواصلة العمل ,مما دفع إلى ظهور أنظمة الحماية الاجتماعية في أشكال متباينة في العالم , و بعد الحرب العالمية الثانية في فرنسا تم تأسيس أول نظام للحماية الاجتماعية في 04 أكتوبر سنة 1945 في التعليم رقم : 225-45 تضمن بموجبها حقوق العمال و عائلاتهم ضد مخاطر

حوادث العمل و التكفل بعطل الأمومة و احتياجات العائلات ⁽¹⁾، أمّا في الدول العربية فقد تأثرت أنظمة تقاعدها بالتشريعات الأوروبية كنتيجة حتمية لتبعية الاستعمارية.

المبحث الأول: مفهوم لتقاعد و أهدافه.

يعتبر التقاعد من بين المواضيع الشائكة التي سعت في دراستها مختلف العلوم كالعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية و المالية و الاجتماعية , لهذا يوجد للتقاعد تعاريف متنوعة و مختلفة تكون حسب الزاوية التي تمت دراستها من خلالها لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة بهذا المصطلح .

المطلب الأول: تعريف التقاعد:

التقاعد لغة من الفعل قعد و الفعل معناه كان وقفا فجلس ⁽²⁾و جاء في المعجم الوسيط Retraite تقاعد الموظف عن العمل, أي أحيل على المعاش و التي تعني اخراجه من وظيفته و إعطائه شهريا مبلغ معين من المال يكفيه لمعاشه , و المصطلح الفرنسي retraite وهي في الأصل retraite و يعني فعل الانسحاب , وهي عملية الانسحاب من الحياة العملية . أما اصطلاحا ك فهو المرحلة التي ينتقل إليها العامل الأجير و الغير أجير عندما يتوقف عن العمل بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد أو وصل إلى مرحلة لا تسمح له بمزاولة نشاطه ⁽³⁾.

¹ - عبد القادر بالعربي ، الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية . الزمن المعاش حسب الجذر دراسة الأنثروبولوجية بمنطقة عمي موسى و لاية غليزان ، جامعة وهران ، كلية العلوم الاجتماعية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في الأنثروبولوجية، 2016/2017، ص. 89 .

² - المنجد الأبجدي ، بيروت، دار المشرق ، 1968 ، ط 1، ص. 28 .

³ - مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم وكلية الحقوق و العلوم السياسية ، سنة 2017 / 2018، ص. 29.

و يعرف محمد بن صيتان المتقاعد بأنه كل فرد يعمل في عمل حكومي و يخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري بنسبة معينة أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات من الخدمة راتباً تقاعدياً و فق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان التوقف عن العمل بالاختيار أو بالجبر أو ظرف ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي .

لقد ركز بن صيتان في تعريفه هذا على الموظف الحكومي و أهمل بهذا القطاعات الأخرى و عرفه الأستاذ عطا الله بو حميدة بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة لكل من وصل سن معينة مع إتمام سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداءً من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار أحواله على التقاعد⁽¹⁾ .

و يعتبر رمضان جمال كامل بان التقاعد هو انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزامياً متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله. لقد أهمل رمضان في تعريفه هذا الجانب الاختياري في عملية التقاعد لبعض الوظائف⁽²⁾ .

فالتقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل بالنهاية الطبيعية لعلاقة العمل و بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية الشرعية لانتهاء علاقة العمل.

و بالتالي يعتبر التقاعد نوع من أنواع الحماية الاجتماعية للعامل وعائلته بعد انتهاء مدة خدمته بضمان مورد مالي يسمح لهم بمواجهة مرحلة الشيخوخة , و التقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني و المتمتع بمعاش و ذلك بتوفر مجموعة من الشروط القانونية .

¹ - عبد القادر بلعربي, مرجع سابق الذكر, ص. 88.

² - رمضان جمال كمال , موسوعة التأمينات الاجتماعية , مصر , دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية , ط1, ص. 161 .

المطلب الثاني: أهداف التقاعد:

يوجد للتقاعد أهداف أساسية و أهداف ثانوية فالأهداف الأساسية تتمثل في:

- العدالة: ومعناها يساهم التقاعد في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعي .

وذلك بعد ما يتحصل عليه المتقاعد من مقابل مادي يسمى (معاش) بعدما كان قد ساهم

بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراك في هذا الصدد.

- الإنصاف: ان مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردود مماثل وذلك بإعادة

توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة بمعنى أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام

يجب أن لا تفصل جيلا عن جيل آخر وفقا لمنطق التكافل الاجتماعي .

-الاستمرارية: ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يدوم ويتوفر في أي لحظة على رؤية واضحة كحماية

العامل و تأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته و عياله

نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله .

أما الأهداف الثانوية فتتمثل في :

-المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الاستثمار للاحتياطي من الاشتراكات

المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام .

-تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية

المخصصة للفئات المسنة في المجتمع و الاعتناء المعنوي و الطبيعي بهذه الفئات.

-حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي و بالتالي الحفاظ على المجتمع

من تفشي الانحراف و الفساد .

- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد ⁽¹⁾.

¹ - لامية زموري, عيس نورة , دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة وكالة بومرداس , مذكرة نهاية دراسة , قدمت ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر , شعبة العلوم الاقتصادية , جامعة محمد بوقرة , بومرداس, الجزائر ,

المبحث الثاني: أنواع نظام التقاعد في العالم.

يوجد في العالم نوعين من أنظمة التقاعد و هما النظام التوزيعي و نظام الرسملة فبعض الدول تستخدم نظام واحد فقط في حين دول أخرى تستخدم كلا النظامين لذا سنحاول في هذا المبحث التعرف علا كلا النظامين .

المطلب الأول: نظام التقاعد التوزيعي.

يقوم هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال و نقصد بالتضامن هنا توزيع الدخل بين الأجيال العاملة و المتقاعدة , حيث يتحمل العمال الناشطون نفقات الفئة المتقاعدة , و بمعنى آخر المعاش الذي يتقاضاه الآباء يبقى دين على عاتق الأولاد ,حيث يتم الربط بين الفئة العاملة و الفئة المتقاعدة .

و لكي يكون توازن في هذا النظام يجب ان يكون دائما عدد الفئة العمالية اكبر من عدد الفئة المتقاعدة , فهذا الأمر هو الذي يساهم في تحقيق التوازن المالي لهذا النظام ويضمن السير الأفضل لصناديق التقاعد (1) .

المطلب الثاني : نظام تقاعد الرسملة .

مصطلح الرسملة منشق من كلمة رأس المال و التي تعني كل ما يخص الأموال و

الممتلكات

¹ - محمد عادل عموش, مالك عماش, أحكام التقاعد في التشريع الجزائري ,مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام ,تخصص إدارة و مالية :جامعة أكلي محند اولحاج , البويرة ,كلية الحقوق و العلوم السياسية ,قسم القانون العام , 2015/2016, ص 53 .54.

و الرسملة يقصد بها تحويل رؤوس الأموال وتعني الزيادة في الأرباح هذا بصفة عامة .
و في نظام التقاعد يقصد بنظام الرسملة بالنظام الذي يعتمد على مبدأ التوفير و الادخار ،
ويعتمد على الاشتراكات الفردية لصناديق التأمين ، بحيث يتم تنمية الاشتراكات التي يدفعها العامل
بحيث تحول إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات المعاش التقاعدي لاحقا حين يتم إحالته إلى
التقاعد .

فبعد أن يتم فتح حساب يتم وضع فيه اشتراكات كل من العامل و صاحب العمل و توظف تلك
الأموال في استثمارات تحقق أرباح ، و عند بلوغ العامل المؤمن سن التقاعد يصبح له الحق في
تقاضي معاشه وذلك من الاشتراكات التي كان يدفعها مع صاحب العمل تضاف إليها الفوائد
المرتتبة عن الأرباح ، ومن ايجابيات هذا النظام هو انه يحقق تراكم لرؤوس الأموال ، وكلما ازداد
عدد المنخرطين و ازدادت مدة الاشتراكات زادت نسبة الأرباح حسب رأس المال المستثمر و بذلك
تزيد نسبة الفائدة لكل منخرط⁽¹⁾ .

كما يوجد نظام توفقي يجمع بين النظامين السابقين .

المبحث الثالث: تميز التقاعد عن الحالات المشابهة

سنحاول في هذا المبحث إبراز تميز التقاعد عن بعض الحالات المشابهة له كالاستقالة و
التسريح الغير تأديبي لما لهما من صفات تضع البس لكثير من الباحثين في التمييز بينهم.

المطلب الأول: تميز التقاعد عن الاستقالة

تعتبر الاستقالة حق العامل في قطع علاقات العمل قبل بلوغ السن القانونية دون تعليق
قبولها من طرف صاحب العمل ، بحيث يحق للعامل أن يطالب بفسخ عقد العمل و التحرر من

¹ - نفس المرجع، ص 55.54

الالتزامات الملقاة على عاتقه من جزاء الارتباط بذلك العقد⁽¹⁾ و يبدو التشابه بين حالتي الاستقالة و الإحالة على التقاعد في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية ، كما أن النتيجة المترتبة عليها واحدة وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية وهذه النتيجة تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة أو صاحب العمل و فق الشروط المحددة في كل حالة ، أما الاختلاف فيظهر في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منها ، إذ أن الإحالة على التقاعد من شروطها بلوغ سن معينة وكذا مدة عمل معينة بينما الاستقالة لا تشترط هذه الشروط ، هذا إضافة إلى كون المستقيل لا يستفيد من أي منحة أو أي معاش بعد الاستقالة و تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه ،عكس التقاعد الذي يبقى مرتبط ماديا بواسطة المعاش التقاعدي ،الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طول حياته و انتقاله إلى ورثته بعد وفاته⁽²⁾.

المطلب الثاني: تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير تأديبي.

إن التسريح الغير التأديبي إجراء تتخذه الإدارة في بعض الحالات المعينة بحيث لا يكون فيه لإرادة الموظف دور يذكر ، مثله مثل الإحالة التلقائية على لتقاعد كونه يتخذ من بمعرفة الإدارة إذا توفرت شروط معينة كالسن و الأقدمية في العمل .

و يختلف التسريح عن الإحالة على التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف.

كما أن التسريح الغير تأديبي يحدث نتيجة لعدم الكفاءة المهنية و البدنية و بالتالي إلغاء الوظيفة

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،المادة 66 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في : 1990/04/21 و المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 1990/04/21

² - لامية زموري ، عيسى نورة ، مرجع سابق الذكر ، ص.

و الإحالة على التقاعد تحدث في نفس الحالات تقريبا كالعجز البدني و عدم الكفاءة المهنية و المخالفة التأديبية و الفرق يبدو في هاته الأخيرة بحيث يعتبر التشريع الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن حالات التأديب في حين الحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل غير تأديبي و بالتالي فالإحالة على التقاعد هي جزاء تأديبي و ليست فصل بغير تأديب.

وبهذا نستخلص بان الإحالة على التقاعد تتميز عن التسريح الغير التأديبي بالميزات التالية:

- الإحالة على التقاعد في اغلب الأحيان تكون بطلب من الموظف و هي النهاية الطبيعية للوظيفة بينما الفصل الغير تأديبي تتخذه الإدارة بسبب اقتصادي أو شخصي .
- المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمد، و يصبح لديه اجر شهري في حين المفصول يقبض تعويضا محدد من الفصل، ويمكنه الحصول على راتب آخر من وظيفة جديدة.
- لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتعاقد أو مؤقت بتعيين جديد ، أما المفصول فيمكن إعادته إلى عمله كلما كانت الحاجة إليه⁽¹⁾ .

خلاصة الفصل :

نستخلص من خلال دراستنا لهذا الفصل أن نظام التقاعد في العالم مر بمراحل عديدة ، وبرغم من وجود اهتمام بالفئات المسنة و العاجزة في العصور القديمة عن طريق مبدأ التكافل ، إلا أن ظهور منظومة قانونية للتقاعد كان على يد المفكر الألماني بسمارك ، فتطور في أوروبا وأصبح حق بفضل الصراع الذي كان ينتج بين العمال و أرباب العمل ليصبح الركيزة الأساسية للحياة المهنية للعامل ، ونتيجة لتطور المجتمعات و ما صاحبها من تطور للأنشطة أدت إلى ظهور نظامين اثنين للتقاعد كما اشرنا سابقا .

¹ - حسين جعيع عوايدي , مرجع سابق الذكر , ص.37-38

الفصل الثاني: نظام التقاعد في الجزائر

يعد نظام التقاعد في الجزائر من أهم الحقوق القانونية التي كفلها المشرع الجزائري للعامل الأجير وغير الأجير ضمانا لتحقيق الحماية الاجتماعية عند انتهاء حياته الوظيفية بالإحالة على التقاعد.

سنحاول في هذا الفصل دراسة نظام التقاعد في ظل التشريع الجزائري من خلال التطرق في المبحث الأول إلى التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر قبل وبعد الاستقلال إلى غاية توحيد نظام التقاعد بصدور قانون 1983 ، كما نتعرض بالدراسة لأنواع وشروط الاستفادة من أنظمة التقاعد التي صدرت بعد قانون 83-12 ، وفي المبحث الثالث نتناول بالشرح والتفصيل حقوق المنخرطين في معاش التقاعد وذوو الحقوق أما المبحث الأخير ندرس مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر .

المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر

تبنت الإدارة الفرنسية إبان فترة الاستعمار بخصوص التقاعد نظام متعدد في الفترة ما بين سنة 1945-1962 أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر نظام التقاعد بمرحلتين مرحلة ما قبل سنة 1983 ومرحلة توحيد نظام التقاعد سنة 1983.

المطلب الأول: مرحلة تعدد الأنظمة قبل الاستقلال:

لقد كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية ومن بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد باعتباره احد أهم مكوناته إرثا من النظام الفرنسي وامتدادا له في أغلبها⁽¹⁾.

¹ - الطيب سماتي, التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي, الجزائر, دار الهدى, 2004, ص 68 .

وتاريخيا فقد اتجهت فرنسا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية إلى إصلاح نظام التأمين الاجتماعي بما يتماشى وظروف هذه المرحلة وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام وهذه الأنظمة هي:

أ- النظام العام: يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAV
انشأ سنة 1954.

ب- نظام الموظفين : يقوم بتسييره الصندوق العام لمقاعدي الإدارة CRGA أنشأ سنة 1949.
ج- النظام أفلحي : يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون أفلحي CNMA أنشأ سنة 1957 .

د- نظام المناجم : يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم CSSM انشأ سنة 1950.
هـ- نظام عمال غير الأجراء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء CAVNOS انشأ سنة 1957 .

و- نظام عمال قطاع الكهرباء: يقوم بتسييره صندوق لعمال السكك الحديدية

ز- نظام عمال البحر: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر EPSEM¹⁽¹⁶⁾

عرفت مرحلة ما قبل الاستقلال استفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد وهي الفئة التي كانت تتخبط في صناديق التقاعد متواجدة في فرنسا وعرفت تمييزا واضحا بين الجزائريين والمعمرين وقطاعات على حساب قطاعات أخرى²، وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه

¹ - مليكة محديد , واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات و تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة, رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير , جامعة الجزائر, 2012, ص 53 .

² - نوال أقسام , إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية , رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية , كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة الجزائر, 2002, ص 166 .

المرحلة يمكن القول انه وان ظهر نضام تامين اجتماعي فان تطبيقه على ارض الواقع كان جزئيا وانتقائيا فنضام التامين على المرض مثلا كان حكرا على الأوروبيين دون الجزائريين .

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية 1983

تعد مرحلة ما بعد الاستقلال في الجزائر امتداد للفترة الفرنسية لفترة محدودة , فظهر قانون 157/62 المتضمن تحديد التشريع الفرنسي في الجزائر الا ما يتعارض مع السيادة الوطنية وتم إنشاء هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر في سنة 1963 , وتقع هذه الهيئة تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين , كما تم إنشاء صندوقين متخصصين من مهامهما إدارة منح التقاعد في قطاع الغاز والكهرباء والنقل والسكك الحديدية .

وخلال هذه المرحلة ظهرت عدة أنظمة بسبب تنوع الأنشطة مما أدى إلى تعقيدها سواء في التنظيم أو في التسيير ذلك إلى أن تم التخلي عن هذه الأنظمة السابقة و توحيدها بصدور القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد و ويستند على المبادئ الآتية⁽¹⁾ :

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع.
 - مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل .
 - مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي .
- كان الهدف من إصدار هذه القوانين هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين وتجسيدها لهذه الأهداف تم إصدار 05 قوانين بتاريخ : 02 جويلية 1983 وهي :

- قانون التأمينات الاجتماعية / قانون رقم 11-83

- قانون التقاعد " القانون رقم 12-83 "

¹ - الطيب سماتي ,المرجع السابق ,جامعة الجزائر,ص 69 .

- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية " القانون رقم 83-13 "
 - قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي " قانون رقم 83-83 -
 - قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي " القانون رقم 83-15 " .
- ووفقا لهذه المنظومة يعد نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام الضمان الاجتماعي⁽¹⁾

المبحث الثاني: أنواع التقاعد (وشروط اكتسابه)

تم التخلي عن هذه الأنظمة السابقة و توحيدها بصدر القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد والذي يستند على المبادئ الآتية⁽²⁾ :

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع.
 - مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل .
 - مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي .
- كان الهدف من إصدار هذه القوانين هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين وتجسيدها لهذه الأهداف تم إصدار 05 قوانين بتاريخ : 02 جويلية 1983 وهي :

- قانون التأمينات الاجتماعية / قانون رقم 83-11
- قانون التقاعد " القانون رقم 83-12 "
- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية " القانون رقم 83-13 "
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي " قانون رقم 83-14
- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي " القانون رقم 83-15 " .

¹ - عبد الباقي مدني , نظام التقاعد في الجزائريين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية,مذكرة لنيل شهادة الماستر,كلية الحقوق,قسم العلوم السياسية ,جامعة الجلفة,,2016.2017, ص 8 .

² - الطيب سماتي , مرجع سابق الذكر , ص 69 .

ووفقا لهذه المنظومة يعد نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام الضمان الاجتماعي⁽¹⁾

كما عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، من خلال استحداث عدة أنظمة للتقاعد والتي قسمها المشرع الجزائري إلى التقاعد العادي الذي جاء بها القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والتقاعد النسبي الذي جاء بها الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 يوليو 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 والتقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 .

المطلب الأول: التقاعد العادي

كرس هذا النوع من التقاعد القانون رقم 83-12 والذي يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد تقدير الامتيازات والتمويل⁽²⁾ وللاستفادة من هذا النوع من التقاعد وجب توفر الشروط الآتية :

أولا : شرط السن

ويتمثل في بلوغ سن 60 سنة للرجال واستقائه على الأقل 15 سنة من العمل⁽³⁾ ، أما المرأة العاملة فيمكنها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغ سن خمسة وخمسين سنة .

¹ - عبد الباقي مدني ، مرجع سابق الذكر، ص 10 .

² - محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014، 2015، ص 8 .

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 6 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 12 جويلية 1983، الجريدة الرسمية العدد 28، صادر بتاريخ: 1983/07/05 .

أما استثناءا : فقد أورد القانون المتعلق بالتقاعد عدة حالات يمكن للعامل الاستفادة منها بحيث يتم فيها تخفيض السن القانونية للإحالة على التقاعد فقد نصت المادة 07 من القانون 12/83⁽¹⁾ المتعلق بالتقاعد على انه يمكن للعمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر أن يستفيدوا من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها ، كما أوردت المادة 08 من نفس القانون على انه يمكن للمرأة العاملة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن 09 سنوات الاستفادة من تخفيض بما يعادل سنة واحدة عن كل طفل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية 03 سنوات⁽²⁾.

كما لا يلتزم بشرط السن للعامل المصاب بعجز تام والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

كما يمكن لسن التقاعد أن تتأثر بطبيعة العمل وبالظروف المحيطة به وكذا القوة البدنية التي يبذلها العامل ، إضافة إلى ذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه ويمكن أن تختلف من قطاع إلى لآخر وتتأثر كذلك بسياسة التشغيل المتبعة خاصة عند ارتفاع نسبة البطالة ، فيتم خلالها خفض سن التقاعد من أجل فتح مناصب شغل جديدة وامتصاص نسبة معينة من البطالة⁽³⁾.

إضافة إلى ذلك يمكن لعمال المناجم والأمن الوطني الاستفادة من تخفيض 05 سنوات في سن التقاعد . و مما سبق نلاحظ إن المشرع الجزائري قام بتخفيض سن التقاعد في عدة حالات المذكورة سابقا .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 7 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، نفس المرجع.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 8 من الامر 12/83 المتعلق بالتقاعد، نفس المرجع .

³ - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1، الجزائر، شركة دار الأمة، 1997، ص 96 .

ثانيا : شرط مدة الخدمة والاشتراكات

يشترط على العامل لكي يستفيد من معاش التقاعد أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي، وتعتبر مدة 15 سنة الحد الأدنى لمدة العمل و32 سنة كحد أقصى من العمل الفعلي.

كما أضاف المشرع عدة حالات جعلها تدخل في حكم فترات العمل مثل فترة تأدية الخدمة الوطنية أو العطل القانونية مدفوعة الأجر، وكذا فترة انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض.....الخ

- كما نص المشرع الجزائري في المادة 59 من قانون التقاعد على انه يمكن أن تخفض مدة 15 سنة المذكورة في المادة 06 من نفس القانون إلى 10 سنوات بالنسبة للعمال التابعين للنظام العام أو النظام أفلاحي ، وجعل هذا التخفيض لفترة انتقالية لمدة 05 سنوات ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق⁽¹⁾.

- إضافة إلى كل ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة فانه لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، فإذا كان العامل قد قام بنشاطات عدة ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل ، بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل في هذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد ، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش .

- إضافة إلى كل ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة فانه لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، فإذا كان العامل قد قام بنشاطات عدة ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل ، بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 59 من الامر 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق الذكر .

في هذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد ، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش .

- ولقد جاءت المادة 10 في فقرتها الأولى من قانون التقاعد صريحة في هذا الصدد إلا أنه ما يمكن قوله في هذا هو إن إجراءات هذه المادة يمكن لها أن تضر ببعض العمال الذين كانوا ينشطون حتى سن 65 سنة ليكملوا فترة 15 سنة على الأقل ليتاح لهم الحق في المعاش⁽¹⁾

فهذه المساهمة و الاشتراك التعويضي شرط أساسي للاستفادة العامل من حقه في التقاعد، بالطريقة التي سبق شرحها.

المطلب الثاني: التقاعد النسبي

يعتبر أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم 95-119 غير إن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة قبل صدور الأمر رقم 97-13 في حدود ثلاث سنوات.

ويمنح التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف إذا استوفى شرطين يتمثلان في بلوغ سن خمسين سنة واستيفائه على الأقل 20 سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي ، أما بالنسبة للمرأة العاملة فتستفيد من تخفيض في السن إلى 45 سنة وتخفيض في مدة العمل 15 سنة⁽²⁾ ويجب الإشارة إلى إن المعاشات الممنوحة في إطار التقاعد النسبي لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل للنشاط بعد إحالته على التقاعد⁽³⁾.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، نفس المرجع السابق .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 13/97، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في: 31 ماي 1997، الجريدة الرسمية العدد 34، صادر

بتاريخ: 1997/06/04 .

³ - عموش محمد عادل، عماش مالك، مرجع سابق الذكر، ص 13 .

ونشير انه عند تصفية الملف يأخذ في الحسبان الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية علي النحو التالي :

- الأيام التي تقاضي خلالها العامل تعويض عن التأمين ، المرض ، الأمومة ، حوادث العمل ، البطالة

- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر .

- الفترات التي استفاد منها العامل من معاش التقاعد المسبق

- فترات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها .

وقد تم إلغاء العمل بإحكام هذا النوع من التقاعد رغبة في الحفاظ النظام الوطني للتقاعد وضمان ديمومته للأجيال الحالية والقادمة فهذا النظام جاء في ضل الظروف السياسية و الامنية و الاقتصادية و التي نتج عنها لجؤ الجزائر إلى الاقتراض من صندوق النقد الدولي و النتائج التي ترتبت عن هذه المديونية والذي تم تجاوزه منذ عدة سنوات, ان هذا الجهاز كان ذا طابع انتقالي والذي لازال أثره بصفة معتبرة ومستمرة علي نظامنا التقاعدي بحيث تم إحصاء أكثر من 916 ألف متقاعد مبكر أي ما يعادل 52 % من العدد الإجمالي للمتقاعدين .

ولحماية النظام الوطني للتقاعد وإنقاذه من خطر الإفلاس وذلك في إطار الإنصاف والعدالة الاجتماعية نتيجة تطور المدة المحتملة للحياة عند الولادة في بلادنا التي انتقلت من 62 سنة في 1983 إلي 72 سنة في 2000 و 77 سنة 2015 تم إصدار القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والذي جاءت المادة 02 لتعدل وتتم أحكام المادة 06 من القانون رقم 83-12

المطلب الثالث : التقاعد دون شرط السن :

تم استحداثه بموجب الأمر 13/97 حيث يستفيد العامل بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه .

وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن مبكرة بحيث انه نادرا ما يجمع العامل هذه المدة من العمل قبل وصوله للسن القانونية.

المطلب الرابع : التقاعد المسبق:

هو نظام جديد فرضه التسريح الحتمي للعمال لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها أو حلها⁽¹⁾، ويتمثل في إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي وقد احدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون إلى خطر فقدان مناصبهم نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها حيث يتم اللجوء إلى التقاعد المسبق للتكفل بالعمال .

وبموجب المرسوم 94-10 تم استحداث التقاعد المسبق لأول مرة في الجزائر بهذا المرسوم والذي حدد الشروط التي يستفيد بموجبها الأجير بإحالاته على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة تصل إلى عشر سنوات قبل السن القانونية على التقاعد⁽²⁾، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم ، مع إمكانية إن تمديد أحكامه لإجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص ، ولم يري النور هذا الأخير إلا بعد أربع سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 98-17 الذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية وللاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق لابد من توفر الشروط الآتية:

1- أن يبلغ الموظفون الذكور على الأقل 50 سنة والإناث 45 سنة .

¹ - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 275

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم: 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية العدد 34، صادر بتاريخ: 1994/05/31 .

2- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو المماثلة أو القابلة للاعتماد في التقاعد المسبق الذي يساوي 20 سنة على الأقل.

3- أن تتم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها ثلاثة سابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتحول الحق في التقاعد المسبق⁽¹⁾.

أن يرد اسمه في قائمة العمال المسرحين في إطار التقليل الجماعي لعدد العمال في المؤسسة وان يتأكد تقليله بالقائمة المصادق عليها قانونا والتي تحمل أسماء العمال موضوع التقليل الجماعي في العدد حسب المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94⁽²⁾ ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية⁽³⁾:

- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر
- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع عن العمل بسبب بطالة او بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية

- العمال الأجراء ذو عقد عمل محدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين او التي انتهت علاقة عملهم كالتسريح التأديبي أو الاستقالة .

4- المساهمة الجزافية بحيث يستفيد العمال الأجراء التي تتوفر فيهم الشروط المذكورة من تقاعد مسبق عن تقاعدهم العادي بعدد من السنوات يتناسب مع سنوات العمل التي أدوها وتحسب على أساسها المساهمة الجزافية التي يجب على المستخدم تسبيقها إلى صندوق التقاعد⁽⁴⁾ .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 17/98، مرجع سابق الذكر.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 13/97، مرجع سابق الذكر.

³ - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، الجزائر، دار القصبه للنشر، 2003، ص310.

⁴ - مريم بن طيب، مريم بن يشو، واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي، مذكرة نيل شهادة الماستر، معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، تخصص ادارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عين تموشنت، 2016/2017، ص15.

وتكون على النحو التالي

جدول رقم : سنوات التسبيق التي يستفيد منها العامل المحال على التقاعد المسبق

عدد سنوات الخدمة	عدد سنوات التسبيق	المساهمة الجزافية
20 سنة على الأقل	حتى 05 سنوات	-اقل منة 5سنوات يدفع المستخدم 13 شهر من اجر العامل كمساهمة جزافية . -يساوي او اكثر من 5 سنوات يدفع المستخدم 16 شهر من اجر العامل كمساهمة جزافية .
22 سنة على الأقل	حتى 06 سنوات	
24 سنة على الأقل	حتى 07 سنوات	
26 سنة على الأقل	حتى 08 سنوات	-يساوي أو أكثر من 8 سنوات يدفع المستخدم 19 شه من اجر العامل كمساهمة جزافية .
28 سنة على الأقل	حتى 09 سنوات	
29 سنة على الأقل	حتى 10 سنوات	

وحسب هذا الجدول فان العامل الذي استوفى 20 سنة من النشاط المهني يمكنه أن يستفيد من تسبيق قدره خمس سنوات ، أي انه يستفيد من التقاعد المسبق وهو في سن الخامسة والخمسين من العمر بالنسبة للذكور والخمسين سنة من العمر بالنسبة للعاملات وهكذا على نفس المنوال بالنسبة لبقية سنوات التسبيق المبينة في الجدول أعلاه .

امتيازات التقاعد المسبق :

يستفيد العمال 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 الشهري وتحسب هذه المنحة

بنفس الكيفية التي يحسب بها معاش التقاعد العادي مع الأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات التسبيق⁽¹⁾، وتخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للإنقاص لمدة مقدرة بنسبة 1% عن كل سنة تسبيق وتراجع منحة التقاعد المسبق كل 12 شهر ابتداءً من تاريخ سريان مفعول التقاعد المسبق بكيفية تسمح باسترجاع العامل نسبة 1% من معاشه وذلك إلى غاية بلوغ السن القانونية للتقاعد العادي التي يكون قد استرجع عندها مجموع التي اقتطعت منه عند إحالته على التقاعد.

- يمول نظام التقاعد المسبق من خلال اشتراكات بنسبة 1.5% من الأجور الخاضعة للضمان الاجتماعي⁽²⁾ وتكون بنسب 0.5% لكل من المستخدم والأجير وصندوق الخدمات الاجتماعية .
- ويمكن تمديد اجل الدفع لهذه المساهمات إلى غاية 24 شهر ، ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات والمستخدمين على أن يتم دفع قيمة شهرين مسبقا من اجر العامل المهني.

كما تم التخلي والعمل بهذا النوع من التقاعد نتيجة التطورات الاقتصادية والسياسية للبلاد بحيث تراجع عدد المستفيدين من منح ومعاش التقاعد للتقاعد المسبق إلى 202 مستفيد سنة 2018 والجدول المرفق يبين توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد من 2018/01/01 إلى غاية 2018/12/31 كما يلي⁽³⁾

نوع التقاعد	عدد المتقاعدين
التقاعد العادي	834677
التقاعد المسبق	202
التقاعد النسبي	759470
التقاعد دون شرط السن	322648

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق ، مرجع سابق الذكر .
² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم: 339/06، المؤرخ في 25 /09/ 2006 يعدل المرسوم التنفيذي رقم : 94-187 المؤرخ في : 06/07/ 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل إحصائيات عامة لبعض أنواع التقاعد المطبق في الجزائر أن أكبر نسبة هي نسبة التقاعد العادي تليها التقاعد النسبي ثم التقاعد دون شرط السن أما التقاعد المسبق استفادة عدد قليل نتيجة إلغاء العمل بهذا النوع من التقاعد كما نلاحظ في الجدول السابق ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن و ذلك راجع إلى تفعيل القانون 15/16 الذي يلغي العمل بالتقاعد النسبي , الأمر الذي أدى إلى تخوف الموظفين و العمال الذين اتمو 32 سنة خدمة و لم يصل إلى 60 سنة من تجاوز فترة طويلة في الخدمة إلى غاية 60 سنة و هو كذلك بالنسبة للذين توفرت فيهم شرط التقاعد النسبي .

المبحث الثالث: مصادر تمويل نظام التقاعد

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها أرباب العمل العموميين و الخواص المورد الرئيسي لتمويل صناديق التقاعد إلى ذلك يمكن للدولة التدخل من أجل تمويل صناديق التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية ككل وذلك عند وقوع هذه الأخيرة في عجز مالي.

المطلب الأول : الاشتراكات وتطورها .

ونقصد بها تلك الاشتراكات أو الأقساط التي يدفعها العامل وصاحب العمل والتي تعد المصدر المعتمد قانونا لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي ككل⁽¹⁾.

عرفت نسبة الاشتراك ارتفاع مستمر عبر السنوات المتتالية حيث حددها المشرع بصدور المرسوم رقم 30/85 ب 7% يتحمل العامل و المستخدم نفس النسبة ,وبعدها حددها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ب 11 % يتحمل فيها المستخدم 7.5 % و 3.5% يتحملها العامل و حدده ب 14 % بموجب المرسوم التنفيذي رقم 121/99 المؤرخ في :22 جوان 1999 يدفع المستخدم 8.5 % أما العامل يدفع 5.5% و بموجب المرسوم

¹- عبد الباقي مادني ، مرجع سابق الذكر ، ص34.

التنفيذي رقم 50/2000 المؤرخ في 04 مارس 2000 و حددها بنسبة 16% حصة العامل منها 6.5% و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25/09/2006 و حدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي 34.5% منها 25% يتحملها المستخدم و يتحمل العامل منها 9% و 0.5% صندوق الخدمات الاجتماعية ويتم تحويل 17.25% منها إلى نظام التقاعد , وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 236/15 المؤرخ في 3 سبتمبر 2015 حدد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ب 34.5% يتحمل المستخدم منها 25% و العامل 9% و 0.5% صندوق الخدمات الاجتماعية يتم تحويل منها 18.25% إلى نظام التقاعد يتحمل المستخدم منها 11% و العامل نسبة 6.75% و 0.5% يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية و مما سبق نلاحظ أن المشرع رفع نسبة الاشتراك في نظام التقاعد إلى 18.25% في سنة 2015 بعدما حددها في المرسوم التنفيذي رقم 339/06 السابق الذكر ب 17.25% اي زيادة بنسبة 01% ، وهذا راجع للضرورة الاقتصادية الراهنة والخلل المسجل في ميزانية صندوق الوطني للتقاعد نتيجة قلة الاشتراكات وهذا بسبب لجوء الدولة إلى سياسة التقشف وتجميد التوظيف واستفادة عدد كبير من التقاعد.

المطلب الثاني: تدخل ميزانية الدولة

تضطلع العديد من الدول إلى تمويل جزء من نظام ضمنها الاجتماعي من خلال الإعانات والتحويلات الحكومية ، أما بالنسبة لتمويل لنظام التقاعد في الجزائر فان ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف المنح العائلية وكذا النفقات الموجهة لخدمات التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعدية منخفضة ، ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 370/06 تم إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات وتنظيم سيره ، بما في ذلك أموال الصندوق الوطني للتقاعد (1)

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 370/06، المؤرخ في 19 /10/2006 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل الاشتراكات الضمان الاجتماعي و تنظيم تسييره، الجريدة الرسمية عدد 67، الصادرة بتاريخ: 28/10/2006 .

إضافة إلى ذلك اقتطاعات نسبة 05% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء وكذا عوائد صناديق الاستثمار والمساهمات لفئة البطالين والتقاعد المبكر .

وعليه يمكن القول ان الجزائر تعتبر من بين الدول التي تتدخل من خلال تمويل صناديق التقاعد وذلك لتحقيق التوازن المالي بين ايرادات ونفقات الصناديق وعدم الوقوع في عجز مالي ، بحيث سجل الصندوق الوطني التقاعد نفقات تفوق 1200مليار حقق من خلالها عجز بقيمة 560 مليار نهاية سنة 2018 ليرتفع إلى 600مليار خلال سنة 2019 هذا ما دفع إلي اتخاذ بعض الإجراءات تضمنه قانون المالية 2019 والذي يرخّص الصندوق الوطني للاستثمار بمنح قروض لصالح الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة فائدة محسنة علي المدى الطويل لتلبية لاحتياجات الصندوق كما قامت الدولة بتخصيص ميزانية للصندوق عام 2018 تفوق 500مليار لتغطية العجز الذي تعرض له الصندوق الوطني للتقاعد .

المبحث الثالث: حقوق المنخرطين في نظام التقاعد الجزائري

يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة مباشرة يضاف إليها علاوة عن الزوج المكفول وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة إلي منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق .

-المطلب الأول: معاش التقاعد

يعتبر معاش التقاعد حق شخصي يستفيد منه العامل مدي الحياة،⁽¹⁾ يتم تصفيته وفق ثلاث عناصر أساسية هي :

- الأجر المرجعي (متوسط الأجر) هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي ، والذي على أساسه يحسب المعاش ، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي

¹- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 01، من القانون 83-12 مرجع سابق الذكر.

خلال خمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد (60 شهر)، أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال الخمس سنوات التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية⁽¹⁾.

- فترة التامين: وهي سنوات العمل المعتمدة بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات العمل، كما حددتها المادة 11 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

- نسبة الاعتماد لسنوات التامين: تحتسب كل سنة نشاط بنسبة 2.5% .

اولا : حساب مبلغ المعاش :

يحتسب عن طريق ضرب عدد السنوات المحصل عليها (فترة التامين) في نسبة الاعتماد للحصول على نسبة المعاش ، وللحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي .

مبلغ معاش التقاعد = نسبة المعاش X الأجر المرجعي

ملاحظة:

بالنسبة للمتقاعدين غير الأجراء ، فان مبلغ معاشهم يحسب على أساس المداخل لأحسن عشر سنوات والتي دفعت فيها الاشتراكات .

وفي عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة ما يلي :

* الحد الأدنى لمعاش التقاعد: بحيث لا يمكن أن يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾ حماية للقدرة الشرائية للمتقاعد.

¹- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 13، من القانون 83-12 نفس المرجع .

²- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المادة 13، من القانون 83-12 نفس المرجع .

* الحد الأقصى لمعاش التقاعد: لا يمكن أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي .

- إعادة تقويم معاشات التقاعد:

تتم مراجعة معاش ومنحة التقاعد سنويا ابتداء من أول شهر مايو بموجب مقرر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وباقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد ⁽¹⁾ ، وهو إجراء يسمح بالحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن وذلك بالنظر إلى معدلات التضخم وكذا تطور أسعار المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع .

ثانيا: منحة التقاعد:

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ماعدا فيما يتعلق بالحد الأدنى ، فالعامل الأجير أو غير الأجير الذي لم يستوفي مدة العمل الواجبة للاستفادة من معاش التقاعد عليه أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة خمس سنوات من العمل الفعلي المدفوعة الاشتراك ⁽²⁾ أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا اثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 07 سنوات ونصف على الأقل .

¹-المادة 47، من القانون 83-12 نفس المرجع.

²-المادة 47، من القانون 83-12 نفس المرجع.

المطلب الثاني: معاش ذوي الحقوق

ب وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من منحة ومعاش التقاعد المنقول من اجل توفير أقصى حد من الحماية الاجتماعية والاقتصادية، ونقصد بالأشخاص الذين لهم الحق من الاستفادة من معاش التقاعد⁽¹⁾:

- الزوج (الزوجة) : ولا تخضع الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفى وفي حالة تزوجت الأرملة ينقل المعاش إلي الأولاد ويقسم معهم بالتساوي، كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأرامل في حدود الأربعة ويقسم معهم بالتساوي غير إن الأرملة لا يسقط حقه في المعاش الذي استفاد منه عند وفاة زوجته بإعادة زواجه.

- الأولاد المكفولين : طبقا لأحكام المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم ، فان الأولاد المكفولين⁽²⁾ هم :

- الأولاد المكفولين التي تقل أعمارهم عن 18 سنة
- الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
- البالغون اقل من 25 سنة والذين ابرم بشأنهم عقد تهمين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- البنات والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم
- الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.
ونجد المشرع الجزائري قد أورد أصول المتوفى ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت كفالته في حياته

إذا كان الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد (اقل من 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون)⁽¹⁾.

¹ - امال بن رجال ,المرجع السابق ,ص 138 .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية,المادة 67,من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو المتعلق بالتأمينات.

- كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق:

تحدد المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 نسب معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق المذكورين أنفاً، حسب درجة قرابتهم من صاحب المعاش المتوفى على النحو التالي:

- 75% من مبلغ المعاش المنقول: في حالة وجود الزوج وحيداً (غياب ذوي حقوق آخرين).
- 50% للزوج و 30% لذي حق وحيد: في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد (ولد أو احد الأصول).

ويحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.

- في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج : يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر ، ويقتسم ذوو الحقوق الآخرون 40% منه .
- ولا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90%

- في حالة ما إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجاً ، يقتسم ذوو الحقوق الآخرون 90% من مبلغ معاش التقاعد وهذا ضمن حد أقصى يبلغ :

- 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء .

- 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول .

وحسب الجدول المرفق نوضح توزيع عدد المستفيدين من منح التقاعد المنقول حسب السن والجنس

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 45، من القانون 83-12 مرجع سابق الذكر .

خلال سنة 2018 علي النحو التالي(1):

المجموع	الأصول		الأطفال المكفولين		معاش الزوج		الأعمار
	الأم	الأب	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
451			424	27			21-0
2272			2224	48			25-21
3038			2987	36	15		30-25
3203			3083	44	76		35-30
4896			4572	78	237	09	40-35
6186			5499	105	563	19	45-40
6568			5097	124	1324	23	50-45
6630	2		3865	197	2540	26	55-50
7819	9		2886	171	4715	38	60-55
8488	13	3	1479	110	6834	49	65-60
8468	26	1	604	38	7710	89	70-65
6920	23	5	257	23	6524	88	75-70
6674	26	4	103		6459	82	80-75
5608	25	2	56		5459	66	85-80
3636	26	1	19		3563	27	90-85
1433	19	1	10		1390	13	95-90
497	07				482	8	95 أو أكثر
82787	176	17	33165	1001	47891	537	المجموع
	193		34166		48428		المجموع العام

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع عدد المستفيدين من منح التقاعد المنقول

لسنة 2018 إن اكبر عدد مستفيد من منح التقاعد المنقول هم الأزواج بعدد 48428 تليها الأطفال

المكفولين ب 34166 أما بالنسبة للأصول فعددهم قليل نتيجة عدم بقائهم على قيد الحياة .

كما إن أكبر فئة مستفيدة من منح التقاعد المنقول هم فئة النساء بعدد 81232 أما الرجال فعددهم قليل 1555 وهذا راجع إلي أن أكبر عدد مستفيد من معاش التقاعد هم فئة الرجال ومعظم الموظفين والعاملين هم من الرجال ضف إلي ذلك ارتفاع نسبة الوفيات لدي الرجال .

ولتوضيح كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق نأخذ المثال التالي :

توفي متقاعد كان يتقاضى خلال حياته معاشا تقاعديا مباشرا قدره 40.000 دج شهريا .

يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ ، ويقسم حسب الحالات الآتية :

- في حالة وجود الزوج وحيدا :

- 75% للزوج، أي 30.000 دج

- في حالة وجود الزوج مع ذي حق آخر ، تقدر نسبة المعاش المنقول ب 80%

تقسم كما يلي :

- 50% للزوج، أي 20.000 دج

- 30% لذي الحق الآخر ، أي 12.000 دج

- في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق إلي جانب الزوج، تقدر نسبة المعاش المنقول

ب 90%، تقسم كما يلي:

- 50% للزوج، أي 20.000 دج

- 40% لذوي الحقوق الآخرين، أي 16.000 دج .

خلاصة الفصل :

بناءً على ما تم تقديمه في هذا الفصل نستخلص أن نظام التقاعد هو نظام اجتماعي خصص للعاملين بالقطاع الخاص والعام ، بحيث يوفر لهم وأسرهم حياة كريمة وتقوم فلسفته على مبدأ التكافل وترسيخ العدالة الاجتماعية وذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقديم الحقوق والامتيازات وشروط الاستفادة منها ، غير فقد عالجنا في هذا الفصل النظام الوطني للتقاعد في إطاره النظري والتشريعي ، حيث نشأ وتطور في المرحلة الاستعمارية وكان تطبيقه بصورة جزئية وانتقائية قبل استقلال الجزائر .

تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميز بتنوع الأنظمة حسب قطاعات النشاط كما تم التخلي نهائياً عن هذه الأنظمة بصدور قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى الأسس التي تقوم عليها نظام التقاعد وكذا أنواعه وشروط الاستفادة كل نوع منها ، وتطرقنا بنوع من الإسهاب إلى شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد " عناصر التصفية ، حساب مبلغ التقاعد ، المعاش المنقول وكيفية توزيعه على ذوي الحقوق) وبناءً على ما تم تقديمه في هذا الفصل يمكننا القول إن نظام التقاعد في الجزائر يعد من الأنظمة السخية نظراً للامتيازات التي يقدمها كتوسيع مجال التغطية للأفراد ، ضعف معدل الاشتراك ، الحد الأقصى للمعاش بنسبة 80% ، انتقال المعاش لذوي الحقوق وحمايتهم ، إعادة تقييم المعاشات والمنح سنوياً ، كما إن سن التقاعد يصل في العديد من الدول إلى 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء بينما سن التقاعد في الجزائر هو 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 بالنسبة للنساء ، مع إمكانية الإحالة على التقاعد المسبق في سن 50 و 45 بالنسبة للرجال والنساء على التوالي ، ويستفيد كل أجير بناءً على طلبه من معاش التقاعد كامل في حالة استقائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه ، بينما نجد هذه المادة تصل إلى 40 سنة أو أكثر في بلدان أخرى .

ومما يأخذ عليه ، خاصة بعد إحداث التقاعد المسبق والنسبي بموجب الأمر 13/97 تفاوت في الامتيازات والمزايا من نوع تقاعد لأخر ، كما أن شرط المدة وسن الإحالة على التقاعد المحدد ب 60 سنة للاستفادة من التقاعد أصبحا غير متلازمين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد ، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي ان يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن .

الفصل الثاني : الأحكام الخاصة بتقاعد الفئات الخاصة

لقد أورد المشرع الجزائري بعض الاستثناءات والأحكام لبعض الفئات الاجتماعية الخاصة في ما يخص الحفاظ على بعض الحقوق والمزايا وهذا ما سنحاول التعرض إليه في هذا الفصل من خلال دراسة أحكام تقاعد فئة المجاهدين وذوو الحقوق من أبناء وأرامل الشهداء والإطارات السامية في الدولة وفئة العمال الغير الأجراء .

المبحث الأول : الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين

بعد الاستقلال منح القانون العديد من الحقوق للمجاهدين وذوي حقوقه سواء تعلق بأولوية العمل و التكوين المهني أو ضرورة ضمان حياة كريمة لهم ويصدر قانون التقاعد رقم 12/83 والقانون رقم 03/85 الصادر في 1985/02/02 والمراسيم التطبيقية أدى إلى الحفاظ على هذه الحقوق والمزايا وتقويتها فهو يدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية - (المجاهدون وذوي الحقوق وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء) إلي مراجعة الملفات التي تمت تصفيتها على الأسس القديمة السابقة ، حتى يتم تعميم الفائدة على كل من شارك في ثورة التحرير الوطني دون استثناء (1).

ولذا سنحاول في هذا المبحث تحديد الفئة التي تستفيد من الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين وكيفية تصفية المعاش ومعاش ذوو الحقوق.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 85-03، المؤرخ في 02 / 02 / 1985 المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر صفة العضوية في جيش التحرير الوطني او المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني ،الجريدة الرسمية العدد 06الصادرة في تاريخ :1985/02/03

المطلب الأول : المستفيدون من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

لقد وضع المشرع الجزائري بعض الشروط الواجب توافرها للاستفادة من الأحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد، فالمجاهد وفقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 12/06/1970، هو 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 علي الأقل أو فدائيين أو مسبلين أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة.

- أما الاستثناءات التي وردت في قانون التقاعد 12/83 فيما يخص بعض الفئات الثورية، فقد تجلت بوضوح 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 ب 05 سنوات إضافة إلى استفادته من تخفيض إضافي لمدة سنة واحدة عن كل نسبة 10 % عجز إبان الثورة التحريرية.(1)

وبالنسبة للسنوات المعتمدة في الخدمة تعتبر سنوات المشاركة في ثورة التحرير الوطني كفترات نشاط مهني وتحسب مضاعفة عند تصفية وحساب المعاش التقاعدي وحسابه كما تعتبر سنوات العجز جراء الحرب التحريرية بمثابة فترة نشاط مهني كذلك (2).

كما تحسب لهم كسنوات عمل مدفوعة الأجر (سنوات غير مضاعفة) تلك الفترات التي قضاه المجاهدون في صفوف جيش التحرير الوطني ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 21، من القانون 83-12 مرجع سابق الذكر .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 22، من القانون 83-12 نفس المرجع .

المعاشات العسكرية وتقدر التخفيضات عن العجز وكذا سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنية والمحسوبة بضعف مدتها بنسبة 3.5 % عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية وتقدر سنوات الخدمة المدنية بنسبة 2.5%⁽¹⁾

المطلب الثاني : تصفية المعاش التقاعدي

عند حساب مبلغ المعاش التقاعدي الذي يحق للمجاهد أو لذوي حقوقه يؤخذ بعين الاعتبار كل الفترات المعتمدة السابق ذكرها استنادا إلى الأحكام الخاصة بالفئة الثورية والتي تشكل الأساس في تصفية معاشهم ونوضح ذلك في الأمثلة التالية:

- بالنسبة لمجاهد شارك مدة 05 سنوات في الثورة التحريرية وعمل مدة 16 سنة وهو عاجز بنسبة 70% من جراء حرب التحرير فان راتبه التقاعدي يحسب على أساس :

$35\% = 10\% \times 3.5$ سنوات $= 5 \times 2$: سنوات مشاركة في الثورة التحريرية تحسب مضاعفة ثم تضرب في نسبة اعتماد التأمين الخاصة بالمجاهدين .

$24.5\% = 7 \times 3.5\%$ سنوات $= 70\%$: نسبة العجز = سنوات التخفيض الإضافي في السن القانونية نتيجة العجز تضرب في نسبة اعتماد التأمين

$40\% = 16 \times 2.5\%$.. : سنوات العمل المدنية تضرب في نسبة اعتماد التأمين .

$99.5\% = 40\% + 24.5\% + 35\%$ تصفية المعاش التقاعدي الخاص بالمجاهدين .

- وعند بعض الحالات فقد يبلغ معدل نسبة 100% أو يتجاوزه في حساب المعاش هنا يصبح شرط السن غير ضروري لتوقف المجاهد عن النشاط واستفادته من حقوقه

التقاعدية ، فمثلا يمكن لمجاهد أن يذهب أو يحال على التقاعد في سن 47 عام إذا كان قد شارك مدة خمس سنوات في حرب التحرير ولديه عجز من جرائها بنسبة 60% واشتغل مدة 20 سنة .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 23، من القانون 83-12 نفس المرجع السابق .

لأنه بموجب أحكام المواد 21، 22 ، 23 من قانون التقاعد رقم 12/83 يصفى معاشه كما يلي :

$$35\% = 3.5\% \times 10 = 5 \times 2 \text{ من سنوات المشاركة}$$

$$21\% = 3.5\% \times 6 \text{ سنوات} = 60\% : \text{نسبة العجز}$$

$$50\% = 2.5\% \times 20 = 20 \text{ سنة: سنوات العمل الميداني}$$

$$106\% = 35\% + 21\% + 50\% : \text{المجموع}$$

ويحصل هذا المجاهد على معاش تقاعدي بنسبة 100% من أجره الصافي الذي كان يتقاضاه من النشاط الذي كان يمارسه ⁽¹⁾ ، وهو في سن 47 ، ولولا هذه الأحكام لما تمكن هذا المجاهد من الاستفادة من حقوقه التقاعدية قبل سن 49 باعتبار (تخفيض 05 سنوات كقاعدة عامة بالإضافة تخفيض 06 سنوات على أساس العجز في ثورة التحرير) وطبقا لأحكام القانون 12/83 والقوانين المعدلة والمنتممة له أصبح للمجاهد الحق في التقاعد والتمتع الفوري بالمعاش التقاعدي قبل 60 سنة إذا لم يتوفر فيه شرط تحديد مدة العمل الفعلية على أن لا يكون المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد للمجاهد أقل من مرة ونصف من الأجر الوطني المضمون .

وبموجب الأمر رقم 18/96 تغير المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد إلى مرتين ونصف من الأجر الأدنى المضمون ⁽²⁾ وتتوقف استفادة المجاهدين من هذه الأحكام على قضاء مدة 15 سنة في العمل ⁽³⁾ منها 07 سنوات ونصف على الأقل يكون العمل قد تم فيها بصفة فعلية وتكون الاشتراكات المتعلقة بها قد دفعت بالكامل ما عدا إذا حصلت الوفاة قبل استقاء الشرط ، وفي هذه الحالة يخول القانون لذوي حقوق المجاهد المتوفى أن يطمحوا فعلا إلى الاستفادة من الأحكام الخاصة وهذا بعد اعتماد الفترة الدنيا (7.5 سنوات) ودفع الاشتراكات عليها من قبل ذوي الحقوق .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 24 من القانون 83-12 نفس المرجع السابق .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 ، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، جريدة رقم رسمية عدد 12 ، صادر بتاريخ 07/07/1996 .

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 06 من القانون 83-12 المرجع السابق الذكر .

أما أقساط الاشتراكات المستحقة عن سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني وعن السنوات المعتمدة لتعويض معدل العجز ، فتتكفل بها الدولة والمجموعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة للمستفيدين ، وإذا كان المستخدم من الخواص أو المستفيد من العمال غير الأجراء فإن في الحرب والتخفيضات عند العجز تعتمد مجانا حسب الفقرة الثانية من المادة 29 من القانون رقم 12/83 وفي حالة ما إذا عمل المجاهد بعد الاستقلال عند عدة أرباب العمل فإن الاشتراكات توزع تناسيبا بين أصحاب العمل المتعددين حسب عدد سنوات العمل التي قضاها لدى كل واحد منهم ، وتدفع إقساط الاشتراكات المطلوبة في هذه الأحوال إلى صناديق التقاعد .

ولتكوين ملف التقاعد يشترط تقديم عدة وثائق إلى المصالح المختصة تتمثل في:

- يتحصل علي استمارة قانونية يتسلمها بنفسه.
- شهادة الميلاد ، شهادة عائلية للحالة المدنية ، شهادة العضوية والموقع عليها من طرف وزارة المجاهدين وشهادة العجز ، فضلا عن شهادة العمل المقدمة من طرف المستخدم لإثبات فترات النشاط وكشف الأجور المتحصل عليها خلال الخمس سنوات السابقة عن تاريخ تقديم الطلب .
- وتنتهي الحالة المهنية للعامل بتصفية معاشه التقاعدي وتسلمه لأول دفعة منه عند أول يوم من الشهر الموالي لتقديم الطلب ، ويحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش باليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى سن التقاعد ، 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 الثالث : تقاعد أرامل وأولاد الشهداء

أولاً: تقاعد أرامل الشهداء

تجدر الإشارة أن الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين والتي تعرضنا إليها بالتفصيل سابقاً أصبحت تطبق على أرامل الشهداء اللواتي مارسنا أو يمارسن نشاط مهني بموجب القانون رقم 91-01 المؤرخ في 08/01/1991⁽¹⁾.

ويقصد بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم طبقاً لإحكام قانون الحالة المدنية رقم 70/20 المؤرخ في 19/02/1970 ، وتعتبر في حكم أرملة الشهيد زوجة الجندي أو الفدائي أو المسبل الذي يعتبر في حكم المفقودين .

حيث تحسب فترة المشاركة المعتمدة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى تاريخ 01/07/1962 بضعف مدتها وذلك لتنشئة الحق في التقاعد وتصفيته على أساس معدل بنسبة 100%⁽²⁾.

ثانياً :أما بالنسبة لأولاد الشهداء

فعند تصفية معاشاتهم التقاعدية ، أو نشأة حقهم في المعاش تحسب لفائدتهم :

- سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة⁽³⁾
- تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الإحالة على التقاعد وعلى أساس اعلي الرتبة أو وظيفة تقلدها ابن الشهداء في حياته المهنية .
- نصفي معاشهم التقاعدي على أساس نسبة 100% من الأجرة الشهرية وطبقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

* أما فيما يتعلق بإعداد ملف المعاش المنقول فينبغي تقديم الوثائق التالية:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 91-01 المؤرخ في 08/01/1991 المتعلق بأرامل الشهداء .
² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 02-03، من القانون 91-01 نفس المرجع .
³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 42، من القانون 99-07 المؤرخ في 05/04/1999 ، يتعلق بالمجاهد و الشهيد، الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة في 12/04/1999 .

- طلب معاش التقاعد (ملا الاستمارة الخاصة بذلك)
- شهادة عائلية للزوجة مدون عليها كل المعلومات، وان تعددت الزوجات فشهادة عائلية لكل واحدة منهن.
- شهادة الوفاة للكافل الذي له الحق في معاش التقاعد
- الشهادات المدرسية وشهادة التعليم المهني للأطفال التي تتراوح سنهم ما بين 18 و 21 سنة
- إثبات العجز بالنسبة للأطفال الذين تجاوز سنهم 21 سنة.
- تصريحاً بالعزوبية وعدم ممارسة عمل من المرأة.
- تصريح بتكفل الأصول.

المبحث الثاني: تقاعد الإطارات السامية في الدولة

سنتطرق في هذا المبحث إلى تحديد الشروط الأساسية الواجب توفرها لكي يستفيد العامل من أحكام تقاعد الإطارات السامية في الدولة كما نتناول الهيئة المكلفة بتسيير معاشات تقاعد هذه الفئة وذوي الحقوق.

المطلب الأول: شروط الاستفادة من معاش تقاعد الإطارات السامية

يشمل مصطلح الإطارات السامية في الدولة زيادة على أصحاب الوظائف والمسؤوليات كل من رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الحكومة أو الجمهورية وكل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية برتبة مدير مركزي ونوابه وكل رتبة في مستواها " وجاءت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم : 133/94 معدلة ومتممة لإحكام المادة 02 من المرسوم رقم : 617/83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة .

- يخصص للإطارات السامية في الدولة الحق في المعاش دون شرط السن متى اجتمعت لهم عند انتهاء مهامهم باقدمية 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هياكل الدولة كإطار سامي والعشر السنوات المنقضية خارج هياكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه ، أما بالنسبة للسنوات التي قضاها الموظف قبل دخول هذا المرسوم حيز التنفيذ⁽¹⁾ ، فإنه يعتبر بها وتلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون ، وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي طبقا للمادة 06 من القانون السالف الذكر .

- أما في حالة لم يستوفي شرط المدة فإن الاشتراكات التي كان يدفعها ترد إلى الصندوق الوطني للتقاعد ، أما إذا استوفي الشروط المحددة قانونا ، فإنه يتحصل على مبلغ المعاش التقاعدي يساوي المرتب الصافي والأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه المعني خلال فترة عمله بما في ذلك المكافآت والتعويضات باستثناء التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني ، كما يستفيد من معاش نسبي إذا كانت مدة ممارسة الوظيفة تقل عن المدة المطلوبة في المادة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه ، وفي حالة إذا ما تقاعد إطار سامي في الدولة ثم عين من جديد في نفس المنصب ، فإن المدة التي يقضيها من جديد تدخل في المعاش التقاعدي الذي يعاد تقديره ، وإذا كان يتقاضى معاشا كاملا فإنه يحتفظ بالمعاش المخصص له متى كان يساوي أو يفوق المرتب المرتبط بالوظيفة ، وفي مطلق الحالات فإنه لا يمكن جمع مرتبين في آن واحد⁽²⁾ .

- أما الشرط الثالث فيتمثل في تقديم طلب التقاعد من طرف الموظف العالي، حيث يبدي رغبته في التقاعد ويكون الطلب كتابيا يبين فيه صاحبه رغبته في الإحالة على التقاعد .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 01، من المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05/06/1994، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 01، من المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 31/10/1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

المطلب الثاني : نشأة الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة

نشأ هذا الصندوق بموجب مجموعة من المراسيم التنظيمية التالية :

- المرسوم رقم: 615/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية

الجزائرية الديمقراطية.

- المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الخاصة بأعضاء

الحكومة

- المرسوم رقم: 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية

في الدولة، وكذلك مرسوم رقم 246 /86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق

- المرسوم رقم 133/94 المؤرخ في 1994/06/05 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 617/83

المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الإطارات السلمية

في الدولة والذي يعتبر في حد ذاته كامتياز ومكافئة لهم على حرصهم وسهرهم في

السير الحسن لهياكل الدولة حيث إن هذا النظام الخاص يسيره صندوق خاص

بالإطارات السامية في الدولة المتواجد مقره بالجزائر العاصمة ، ويخضع لوصاية وزارة

المالية عكس ما هو موجود بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي الخاضعة لوزارة

العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، وتجدر الإشارة إلى انه يعتبر كمصلحة

إدارية تابعة لوزارة المالية ، وحتى بالنسبة للشروط العامة للاستفادة من التقاعد فانه

غير مرتبط بالسن وإنما يخضع لمدة العمل أو الخدمة الفعلية في المنصب المؤهل

والمصنف ضمن المناصب السامية في الدولة⁽¹⁾ ، وقد انشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم : 242/86 .

ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية، ويتولى تسيير وتمويل معاشات التقاعد لهذه الفئة عن طريق الاشتراكات التالية:

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنتسبون إليه.
 - مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين .
 - مساعدة الدولة إن اقتضى الأمر .
- وتحدد نسب الاشتراكات والمساهمات المقررة أعلاه بنفس النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية حسب المرسوم السالف الذكر.

المطلب الثالث: المعاش المنقول

يحق لذوي الحقوق الاستفادة من معاش منقول وتختلف فيه نسب الاستفادة من المعاش حسب اختلاف الشخص المستفيد منه:

- تستفيد أرملة صاحب المعاش من معاش يساوي 75% من المعاش المخصص للمتوفى.
- تستفيد أرملة صاحب المعاش من معاش يساوي 100% من المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش، وعليه فإن الوفاة تخول الحق في معاش منقول يستفيد منه ذوي الحقوق وهذا بحكم القانون متى توفرت الشروط المنصوص عليها في المرسوم.

- يلتزم الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة اتجاه المستفيد بحكم القانون في آخر كل شهر بتحويل المبلغ المقرر للمعاش التقاعدي إلى المعني ، كما يقوم الصندوق بتطوير

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 المؤرخ في 31/10/1986، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 02/11/1983.

مبلغ المعاش المخصص بمقتضى الأحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها أصحاب الوظائف العليا في الدولة .

- يلتزم أيضا المستفيد اتجاه الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة بعدم ممارسة أي نشاط أو عمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يلتزم المستفيد أيضا بعدم امتلاك أملاك عقارية أو تجارية أو مساهمات أو مساهمات مهما كانت طبيعتها والتي تعود بالإرباح باستثناء المسكن العائلي .

المبحث الثالث : الأحكام الخاصة بتقاعد العمال الغير أجراء.

يقصد بفئات العمال الغير أجراء كل الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون فعليا لحسابهم الخاص نشاط حر صناعي , تجاري , حرفي , فلاحى أو أي نشاط آخر مماثل يكون مصرح به قانونيا .

المطلب الأول : فئة العمال الغير أجراء

تتمثل هذه الفئة في كل من يمارسون أعمالهم باستقلالية , وتنظم هذه الفئة مجموعة كبيرة و غير متجانسة من الأشخاص وهم :

- 1-فئة التجار: تنص المادة الأولى من القانون 59/75 بان التاجر هو كل من يباشر عمل تجاري ويتخذ مهنة معتادة كما تم تعريفه في المادة 27/95 بأنه كل شخص طبيعي او معنوي يباشر عمل تجاري و يتخذه مهنة معتادة ما لم يقضي القانون عكس ذلك .⁽¹⁾
- 2-فئة الحرفين : تنص المادة 05 من الامر 01/96 في ما يخص الصناعة التقليدية و الحرفية بأنها كل نشاط أو إيداع او تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها العمل اليدوي كما يجب أن يمارس الحرفي نشاطه بصفة دائمة .⁽²⁾

³⁻ أصحاب المهن الحرة : إن أصحاب المهن الحرة في الجزائر استفادوا من تامين حق التقاعد عن طريق صندوق التقاعد للمهن الحرة CRPL منذ الاستقلال كنظام موروث عن النظام

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون التجاري , الجريدة الرسمية عدد 101 , الصادرة في 19/12/1975 .

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , الأمر رقم 27/96 المؤرخ في 09/12/1996, المعدل و المتمم للمر 59/75 المتضمن القانون التجاري , الجريدة الرسمية عدد, 77 الصادرة في 11/12/1996 .

الفرنسي و عقب الاستقلال تم إدماجهم مع العمال الغير أجراء عن طريق المرسوم 215/70

المؤرخ في 1970/02/15 (1)

4-المحامون : المحامي هو رجل قانون تتمثل مهامه في التمثيل أمام المحاكم و تقديم

الاستشارات و الدفاع . و يخضعون للقانون 04/91 المؤرخ في 1991/01/08 و المتضمن تنظيم

مهنة المحاماة المعدل و المتمم بالقانون 07/13 المؤرخ في : 2013/10/29 . و جاء في الماد

02 من هذا القانون :المحامات مهنة حرة و مستقلة تعمل على حماية و حفظ حقوق الدفاع و

تساهم في تحقيق العدالة و احترام مبدأ سيادة القانون (2)

5-الموثق : هو ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية مهمته هي تحديد العقود

الرسمية و يخضع لقانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 يناير 2006 و المتضمن تنظيم مهنة الموثق

, وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 242/08 . (3)

6-الخبير : يتم الاستعانة بالخبير في بعض المسائل الفنية و الدقيقة و التي تكزن خارج

اختصاص القاضي, فيلجا إليه هذا الأخير بهدف الحصول على استشارة و قد حدد المرسوم

التنفيذي رقم : 310/95 المؤرخ في 10 / 10/ 1995 شروط التسجيل في قوائم الخبراء

القضائيين.(4)

7-المحضر القضائي: وهو ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية يتولى

تسيير مكتب عمومي لحسابه الخاص , و يخضع للقانون رقم 06-03 المؤرخ في 20/02/2006

المحدد لمهنة المحضر القضائي.(5)

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . المرسوم رقم 215/70 المؤرخ 1970/02/15

2-لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ,القانون رقم 07/13 المؤرخ في 2013/10/29, المتضمن تنظيم مهنة المحامات ,
الجريدة الرسمية, 2013/10/30 العدد ..

3-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ,القانون رقم 02/06 المؤرخ في 2006/02/20, المتضمن تنظيم

مهنة الموثق , الجريدة الرسمية, عدد 14, الصادرة في 2006/03/08 العدد

4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ,المرسوم التنفيذي رقم 310/95 المؤرخ في 1995/10/10, المتضمن تحديد الشروط
التسجيل في قوائم الخبراء القضائيون , الجريدة الرسمية عدد 60, الصادرة في : 1995/10/15

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ,القانون رقم 03/06 المؤرخ في 2006/02/20, المحدد لمهنة المحضر القضائي.

الجريدة الرسمية عدد 41, الصادرة في : 2006/02/20

8-محافظ البيع : يعتبر محافظ البيع الوكيل على الشخص الذي يريد بيع الشئ او القيام

ببيعه عن طريق المزاد و هو ضابط عمومي يتولى تسيير مكتبه الخاص تحت مسؤوليته .⁽¹⁾

9-المترجم : وهو ضابط عمومي يقوم بالترجمة الكتابية و او الشفهية من لغة الى لغة

أخرى و يخضع للأمر: 13/95 المؤرخ في: 1995/03/11 المتضمن تنظيم مهنة المترجم⁽²⁾

هذا إضافة إلى وجود فئة الفلاحين الذين يزاولون نشاط الفلاحة .

المطلب الثاني: تأسيس الصندوق الوطني لغير الأجراء و مهامه.

تأسس صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء سنة 1958 و بقيت مهامه مقتصرة

في إجراءات التقاعد فقط حتى سنة 1975 بحيث امتدت ليشمل الأمومة و المرض و العجز و

الوفاة و كل التأمينات الأخرى التي تخص هذه الفئة من العمال و تم توزيع مهامه إلى صناديق

,كالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل

و الأمراض المهنية و لصندوق الوطني للتقاعد .

و الصندوق الوطني لغير الأجراء تعديلات من خلال المراسيم التنظيمية إلى أن أعيدت له

الطبيعة القانونية كمؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية و استقلال مالي و تسيير خاص , وذلك

بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 07/92 الصادر في: 1992/01/04 و المراسيم التنفيذية و

المعدلة الصادرة في: 96 و 98.⁽³⁾

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , القانون رقم 07/16 المؤرخ في 2016/02/03 , المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة , الجريدة الرسمية العدد 46, 2016/02/03 .

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . الامر رقم 13/95 المؤرخ 1995/03/11 المتضمن تنظيم مهنة المترجم , الجريدة الرسمية عدد 79 , الصادرة في 1995/12/20

3- زيان مريم أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية , جامعة عبد الحميد بن باديس , مستغانم , كلية الحقوق و العلوم شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة , لسنة 2017-2018 , ص 60 السياسية , أطروحة لنيل

أما مهام الصندوق الوطني لغير الأجراء فتمثل في :

- تسيير الخدمات المقدمة لتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء .

- تسيير الخدمات النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء .

- تسيير معاشات ومنح المتقاعدين من فئة العمال الغير اجراء .

- تحصيل الاشتراكات .

- الشروع في تسجيل المؤمنین اجتماعين .

و يتكون الصندوق الوطني للعمال الغير أجراء من :

المجلس الاداري للصندوق: و يتكون من 21 عضو و يتشكل على الشكل التالي :

-06 ممثلين للمهن التجارية , يتم تعيينهم من المنظمات الاكثر تمثيلا على

المستوى الوطني

-ممثلين للمهن الزراعية .

- ممثلين للمهن الحرة .

- ممثلين للمهن الحديثة .

- ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في

التشريع .

- المدير العام يتأسس المديرية العامة ويتم تعينه بمرسوم بناءا على الاقتراح من

وزير العمل , و يساعد المدير العام 07 مديرين مركزين و يشرفون على سبع مديريات

وعلى 03 وكالات جهوية , و 35 فرع ولائي و 60 شباك , ومن المهام الموكلة اليه

اقتراح التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق خاصة تسب الاشتراك (1) ,

والملاحظ انه حوالي 60% من المجلس يتكون من ممثلي أصحاب المهن و حوالي

40% يمثل ادارين , الأمر الذي لديه تأثير في سير عمل المجلس .

المطلب الثالث: تمويل التقاعد لغير الأجراء و معاش ذوي الحقوق

يتم التمويل بواسطة اشتراك يتحمله المستفيد كليا وبمفرده ويقتطع من وعاء الاشتراكات

أولاً: الاشتراكات :

حدد المرسوم رقم: 85-30 المؤرخ في: 1985/02/09 نسبة الاشتراك للعمال الغير اجراء ب 12% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة بحيث يتم تحويل 06% منها الى التقاعد⁽¹⁾ و في المرسوم التنفيذي رقم 96-434 تم تحديد نسبة الاشتراك ب 15% يتم اقتطاع منها 7.5% الى التقاعد⁽²⁾, اما في المرسوم التنفيذي رقم 15-289 فقد ابقى المشرع الجزائري على نفس النسبة التي اقرها في المرسوم رقم 96-234 غير انه اتي بالجديد فيما يخص الوعاء العقاري و ذلك من خلال عدم الاقتطاع من الدخل السنوي الخاضع للضريبة و إنما على أساس الدخل السنوي المصرح به من قبل المكلف⁽³⁾

ثانياً: معاش ذوي الحقوق :

- في حالة وفاة المتقاعد فان معاش التقاعد يستفيد منه فئة معينة وهي :
- الأولاد المكفولين
 - الزوج الباقي على قيد الحياة .
 - الأولاد البالغين اقل من 18 سنة .
 - الأولاد البالغين اقل من 25 سنة و الذين ابرم من شأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر اقل من النصف من الأجر الوطني الأدنى للمضمون .
 - الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور .
 - الأصول المكفولين .

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , المرسوم رقم 85/30 المؤرخ في 1985/09/09, المتضمن تحديد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي , الجريدة الرسمية عدد 04 , الصادرة في 1985/02/24 .

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , المرسوم التنفيذي رقم 15/289 المؤرخ في 2015/11/14, المتعلق بالضمان الاجتماعي 2

لغير الاجراء , الجريدة الرسمية عدد 61 , الصادرة في 2015/11/18 .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , المرسوم التنفيذي رقم 96/434 المؤرخ في 1996/11/30, المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء , الجريدة الرسمية عدد 74 , الصادرة في 1996/12/01 .

ويتم توزيع المعاش المنقول كمايلي :

- في حالة وجود الزوج و عدم وجود الأولاد و الأصول يأخذ الزوج 75 % من معاش الزوج المتوفى .
- في حالة وجود الزوج و شخص آخر يتم تقسيم 90 % من معاش الزوج منها 50 % للزوج و 40 % للآخر.
- وفي حالة عدم وجود الزوج ووجود الآخرين فقط يتم تقسيم 90% من معاش الزوج كحد أقصى 45 % للولد و 30% للأصول, وفي حالة وجود أكثر من زوجة يتم التقسيم بالتساوي⁽²⁾..

خلاصة الفصل :

بناء على ما قدمناه في الفصل السابق نستخلص أن المشرع الجزائري استحدث فئة خاصة في مجال التقاعد للذين تتوفر فيهم بعض الشروط ما يجعلهم يمتازون عن الفئات العادية و اغلب هذه الشروط راجع للتضحيات التي تم تقديمها إبان الثورة وتم منح هذه الفئة خاصية امتياز في حياتهم المهنية كما شهدنا في المبحث الأول , أو لفئة ثانية نتيجة للأعباء و المسؤوليات التي تترب على عانقهم وهم الإطارات السامية نتيجة للخدمات المرجوة من أدائهم , هذا من الجانب الشكلي اما من الجانب الضمني فهو مجرد إجراء يسعى النظام من ورائه اكتساب الولاء من طرف هذه الفئة و شراء الذمم و استغلال الشرعية الثورية , أما الفئة الثالثة فتمثلت في فئة العمال الغير الأجراء و هي فئة لم يقرها المشرع بصراحة بأنها فئة خاصة و إنما الملاحظ للأحكام التي تتحكم فيها يجعلها تتميز عن احكام تقاعد الفئات العادية .

الخاتمة :

من خلال الدراسة التي أجريناها حول موضوع نظام تقاعد الفئات الخاصة في ظل التشريع الجزائري توصلنا إلى استخلاص مجموعة من النقاط وبناء فكرة موضوعية حول الموضوع، ولهذا فقد تم تنظيم قطاع تقاعد الفئات الخاصة في الجزائر بموجب مجموعة من النصوص القانونية وهذا ما يوضح الأهمية المولدة له من طرف الدولة وإعطائه مكانة دستورية حيث تم النص على حق العامل في الضمان الاجتماعي وهو ما يعني تكريس حقه في معاش التقاعد لقاء سنوات العمل والاشتراك لدى هيئات الضمان الاجتماعي .

كما سعى المشرع الجزائري إلى تعديل النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال من أجل مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية خاصة بعد سنة 1983 ، إضافة إلى ذلك تم وضع نضام هيكلي شامل يتولى التسيير الحسن لهذا المرفق العمومي .

- أما فيما يخص جانب التمويل يعتمد نظام تقاعد فئة المجاهدين والإطارات السامية في الجزائر بالأساس على تدخل ميزانية الدولة في تمويل صناديق التقاعد ضف إلى ذلك اشتراكات العمال والموظفين الذين يدفعون نسب معينة لصالح هيئات الضمان الاجتماعي والتي بدورها تقوم بتوزيعها على المتقاعدين،

ومن جانب آخر تتدخل الدولة وعلى حساب ميزانيتها من أجل دفع الاشتراكات في حالات خاصة وتتدخل أيضا من أجل تغطية أي عجز محتمل في مالية مؤسسات الضمان الاجتماعي باعتبارها تتعلق بالاستقرار الاجتماعي والسياسي ، ولاكن تزامنها مع الأزمة المالية والاقتصادية ، وفي ظل تراجع إيرادات الدولة فإن الأمر أصبح أكثر تعقيد .

ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود ثغرات كثيرة أثرت على حسن سير ملف التقاعد في الجزائر نجد منها:

- إن فصل الإطار السامية للدولة عن الصندوق الوطني للتقاعد واستفادتهم من صندوق خاص بهم ، وتمتعهم بامتيازات كبيرة جدا منها الاستفادة من التقاعد دون شرط السن ومنحة تقاعد بنسبة 100 % وتمتعهم بكل الامتيازات حتى وهو في التقاعد كله يولد الشعور بالتميز والطبقية وعدم المساواة بين المتقاعدين في الحقوق والواجبات .

- تهميش بعض الفئات الخاصة من المجتمع وعدم سن قوانين خاصة بهذه الفئة منها فئة المعوقين.

- تأخر صدور بعض المراسيم التنظيمية المتممة لتطبيق بعض المواد في قانون 12/83م مثل المادة السابعة والتي يقرر فيها تخفيض السن القانونية للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والخطرة وعدم تحديد قائمة الأعمال المعنية بذلك .

- حل المشكلة المتعلقة بسن التقاعد وتحديد هذا السن حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسب المتقاعدين المستقبلية، وكذا نسبة الشباب، بالإضافة إلى المؤشرات التنموية المتعلقة بالنمو الاقتصادي المتوقع، وعدد فرص العمل الجديدة في الدولة.

- إن قانون التقاعد 12/83 جاء من أجل توحيد أنظمة التقاعد من حيث الامتيازات والاداءات غير هذا القانون عرف عدة تعديلات من خلال صدور العديد من النصوص القانونية تنظم تقاعد فئات خاصة وهذا ما أدى بالخروج على هذا المبدأ .

- غياب التحصيل للاشتراكات التي تمول منح التقاعد الخاصة بفئة العمال غير الأجراء وذلك بتهرب المنخرطين بأداء التزاماتهم اتجاه الضمان الاجتماعي.

وفي هذا الإطار نري لتمكين المنظومة التقاعدية من الاستمرار في القيام بالمهام الموكلة إليها والتي أنشئت من أجلها والحفاظ على المكتسبات التي حققها العمال والدفاع عنها ، وبالتالي انعكست على المستويات المعيشية للمواطنين

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- (1) - أحمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, علاقات العمل الفردية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1992 .
- (02) - جمال كمال رمضان, موسوعة التأمينات الاجتماعية, مصر , دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية , ط.1
- (3) - ديب عبد السلام, قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية, الجزائر, دار القصة للنشر, 2003 .
- (4) - سماتي الطيب, التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي, الجزائر, دار الهدى, 2004.
- (5) - حلمي مراد حلمي, التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية , القاهرة: المطبعة العالمية بالقاهرة 1981.1982.,
- (6) - مقدم سعيد, أخلاقيات الوظيفة العمومية, ط1, الجزائر, شركة دار الأمة, 1997.
- (7) - ريدان مولود, مدونة المعاشات و التقاعد, الجزائر, دار بلقيس, 2008 .
- (8) - المنجد الأبجدي, بيروت, دار المشرق, 1968 , ط 1 .

ثانيا: المذكرات والرسائل

ا: رسائل الدكتوراة

1 - أقسام نوال , إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية ,رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ,كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ,جامعة الجزائر, 2002 .

2- بالعربي عبد القادر , الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية .الزمن المعاش حسب الجذر دراسة الانتربولوجية بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان ,جامعة وهران , كلية العلوم الاجتماعية, أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في الأنترولوجية , 2017/2016 .

3- زيان مريم, أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ,أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة ,جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم وكلية الحقوق و العلوم السياسية , سنة 2017 / 2018.

4 - محديد مليكة , واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات و تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة,رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ,جامعة الجزائر , 2012

ب/ المذكرات الجامعية

1: رسائل الماجستير

1-جميع جوايدي لحسين,النظام القانوني للتقاعد في الجزائر , بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية ,جامعة الجزائر ,كلية الحقوق ,بن عكنون , 2003.2002 .

2: مذكرات الماستر

1- بن طيب مريم, بن يشو مريم, واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي
مذكرة نيل شهادة الماستر, معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية , تخصص ادارة
واقتصاد المؤسسة, جامعة عين تموشنت , 2016/2017.

2 - زموري لامية , عيس نورة , دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في
الجزائر دراسة حالة وكالة بومرداس , مذكرة نهاية دراسة , قدمت ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
, شعبة العلوم الاقتصادية , جامعة محمد بوقرة , بومرداس, الجزائر .

3 - عموش محمد عادل , عموش مالك , أحكام التقاعد في التشريع الجزائري , مذكرة لنيل شهادة
ماستر في القانون العام , تخصص إدارة و مالية :جامعة أكلي محند اولحاج , البويرة ,كلية الحقوق
و العلوم السياسية ,قسم القانون العام , 2015/2016 .

4 - مدني عبد الباقي , نظام التقاعد في الجزائريين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية
الاجتماعية و الاقتصادية,مذكرة لنيل شهادة الماستر, كلية الحقوق, قسم العلوم السياسية ,جامعة
الجلفة,, 2016.2017

5- ريقط محمد, نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية,مذكرة لنيل شهادة الماستر في
الحقوق تخصص,تخصص قانون إداري,جامعة محمد خيضر , بسكرة,, 2014.2015.

6 - عبد الباقي مدني , نظام التقاعد في الجزائريين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية
الاجتماعية و الاقتصادية,مذكرة لنيل شهادة الماستر,كلية الحقوق, قسم العلوم السياسية ,جامعة
الجلفة,, 2016.2017

أ- الأوامر والقوانين

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو المتعلق بالتأمينات-

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 339/06، المؤرخ في 25/09/2006 يعدل 5-المرسوم التنفيذي رقم: 94-187 المؤرخ في: 06/07/1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 90/11 المؤرخ في : 21/04/1990 و المتعلق بعلاقات العمل , الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 21/04/1990

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 83/12 المتعلق بالنقاع، المؤرخ في 12 جويلية 1983، الجريدة الرسمية العدد 28، صادر بتاريخ: 05/07/1983 .

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 85-03، المؤرخ في : 02/02/1985

المتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر صفة العضوية في جيش التحرير الوطني او المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني ، الجريدة الرسمية العدد 06 الصادرة في تاريخ: 03/02/1985

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 91-01 المؤرخ في 08/01/1991 المتعلق بأرامل الشهداء .

7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , الامر 97/13 المتعلق بالنقاع، المؤرخ في

31 ماي 1997، الجريدة الرسمية العدد 34، صادر تاريخ: 04/06/1997

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 99-07 المؤرخ في 1999/04/05

،يتعلق بالمجاهد و الشهيد،الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة في 1999/04/12 .

ب - المراسيم

1 - المراسيم التشريعية

1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المرسوم التشريعي رقم:10/94، المتعلق بالتقاعد

المسبق،المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية العدد 34،صادر بتاريخ:1994/05/31 .

2- المراسيم التنفيذية

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 المؤرخ في

1986/10/31، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة،الجريدة الرسمية عدد 46

الصادرة في 1983/11/02.

2 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 01،من المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ

في 1983/10/31، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم:370/06، المؤرخ في

19 2006/10/10 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل الاشتراكات الضمان الاجتماعي و

تنظيم تسييره،الجريدة الرسمية عدد 67،الصادرة بتاريخ: 2006/10/28 .

4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم:434/96، المؤرخ

في 30 1996/11/11 يعدل ويتم المادة 13 من المرسوم رقم :85-35 المؤرخ في :1985/02/09

و المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء .

الأجراء الذين يمارسون عمل مهني ، جريدة رسمية عدد74،صادرة بتاريخ :1996/12/01.

خامسا: المواقع الالكترونية

الفهرس:

الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد
6	المبحث الأول: نشأة نظام التقاعد في العالم
7	المبحث الثاني مفهوم التقاعد وأثاره
10	المطلب الأول: مفهوم التقاعد
12	المطلب الثاني: أهدافه
13	المبحث الثالث: أنواع أنظمة التقاعد في العالم
13	المطلب الأول: نظام تقاعد التوزيعي
14	المطلب الثاني : نظام التقاعد الرسملة
14	المبحث الرابع: تميز التقاعد عن الحالات المشابهة
15	المطلب الأول: تميز التقاعد عن الاستقالة
16	المطلب الثاني: تميز التقاعد عن التسريح
16	خلاصة الفصل
17	المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر إلي غاية 1983
18	المطلب الأول: مرحلة تعدد الأنظمة قبل الاستقلال

19	المطلب الثاني:مرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية 1983
20	المبحث الثاني: أنواع التقاعد المطبقة وشروط اكتسابه
20	المطلب الأول:التقاعد الكلي
24	المطلب الثاني: التقاعد النسبي
25	المطلب الثالث : التقاعد دون شرط السن
26	المطلب الرابع: التقاعد المسبق
30	المبحث الثالث: مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر
30	المطلب الأول: الاشتراكات و تطورها
31	المطلب الثاني:تدخل ميزانية الدولة
32	المبحث الرابع: حقوق المنخرطين في نظام التقاعد الجزائري
32	المطلب الاول : معاش التقاعد
35	المطلب الثاني : معاش ذوي الحقوق
39	خلاصة الفصل
41	الفصل الثاني :الأحكام الخاصة بتقاعد الفئات الخاصة
41	المبحث الأول: الأحكام الخاصة بتقاعد فئة المجاهدين
42	المطلب الأول:المستفيدون من الأحكام الخاصة بتقاعد فئة المجاهدين
43	المطلب الثاني:تصفية المعاش التقاعدي
46	المطلب الثالث: تقاعد أرامل وأبناء الشهداء

47	المبحث الثاني: الأحكام الخاصة للإطارات السامية .
47	المطلب الأول: شروط الاستفادة من تقاعد الإطارات السامية
49	المطلب الثاني : نشأة صندوق تقاعد الإطارات السامية
50	المطلب الثالث: المعاش المنقول
52	المبحث الثالث: الأحكام الخاصة للعمال الغير أجر
52	المطلب الأول: فئة العمال الغير اجراء
54	المطلب الثاني :تأسيس الصندوق الوطني لغير الأجراء و مهامه.
56	المطلب الثالث :تمويل التقاعد لغير الأجراء و معاش ذوي الحقوق
57	خلاصة الفصل
58	خاتمة
60	قائمة المراجع
67	الفهرس