

نظرا للمشاكل الاقتصادية التي ظهرت في أواخر الثمانينات في الجزائر وظهر مخطط التعديل الهيكلي للمؤسسات الذي اتبع في الفترة من سنة 1994 إلى 1997، حيث اتخذت الدولة عدة اجراءات تشريعية و تنظيمية لمعالجة الآثار الاجتماعية الناجمة عن التقليل العددي بالمؤسسات العامة ومن ضمن هذه التدابير التي اتخذت لأجل ذلك إجراءات المعالجة الاقتصادية للمؤسسات مع إنشاء شبكة اجتماعية ذات منفعة عامة، و دعم تشغيل الشباب و عقود ماقبل التشغيل وكذا القرض المصغر، إلى جانب إجراءات معالجة البطالة اجتماعيا مع إنشاء التأمين على البطالة وإنشاء ما يسمى بالتقاعد المسبق.

و هذا ما سنطرق له بالدراسة ضمن هذا الفصل حيث سنسلط الضوء على دراسة مفهوم التقاعد المسبق في الوظيفة العمومية كنظام عرفته المنظومة التشريعية والهيكل المكلفة بتسييره.

المبحث الأول: مفهوم التقاعد المسبق

لتحديد مدلول التقاعد المسبق وجب تعريفه لغة و اصطلاحا لإزالة اللبس و الغموض الذي يعتريه لاسيما و تشابهه مع غيره من الأنواع الأخرى من التقاعد و لذا سنحاول معرفة جذوره التاريخية و الظروف التي نشأ فيه، ثم نتطرق إلى شروط الاستفادة منه و ذلك من خلال الإجراءات الإدارية التي فرضها القانون، و أخيرا سنبرز الآثار الناجمة جراء هذا النظام، و كذا تبيان جوانبه الايجابية و السلبية.

المطلب الأول:تعريف التقاعد المسبق

المطلب الثاني: نشأة التقاعد المسبق و تطوره.

المطلب الثالث: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق.

المطلب الرابع: آثار التقاعد المسبق و تقييمه.

المطلب الأول: تعريف التقاعد المسبق

لتحديد مدلول وضعية التقاعد المسبق وجب تعريفه لإزالة الغموض و اللبس الذي قد يقع فيه الباحث لاسيما مع وجود أنواع أخرى من التقاعد عرفها قطاع الوظيف العمومي. لذا سنحاول تعريفه لغة (الفرع الأول) ثم اصطلاحا (الفرع الثاني) والذي يشتمل على تعريف تشريعي، وفقهي.

الفرع الأول: التعريف اللغوي:

يعرف التقاعد المسبق أو المبكر (Pre-retraite) كما يطلق عليه: بأنه اعتزال العمل قبل السن المحدد للتقاعد¹.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي:

أولاً: في التشريع: لقد تكفل المرسوم التشريعي رقم 10/94 و لأول مرة، في مادته الأولى بتعريف التقاعد المسبق حيث نصت على أنه : « إجراء يسمح للأجير بالاستفادة من الإحالة على التقاعد بصفة تسبيقية خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد... »²

واعتبرته المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم 09/94 : إحدى الأدوات القانونية الأساسية لتجسيد المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، كما تنص على ذلك الفقرة السادسة من نص المادة السابعة من نفس المرسوم³، ما يلاحظ على المشرع الجزائري من خلال هذه المواد أنه لم يعزف عن التعريف كما جرت العادة و لكنه اضطر الى

¹ -السيدة اوديت الياس اسكندر، مرجع سابق، ص381.

² - انظر المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق (ج ر عدد 34) مؤرخة في 1 جوان 1994.

³ - انظر المواد، 7، 6، 3 من المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لاإرادية و لأسباب اقتصادية (ج ر عدد 34).

تعريف التقاعد المسبق باعتبار هذا الأخير إجراء تقني وجب فهمه وتحليله ، و انطلاقا من هذا التعريف يمكن ادراج هذا النظام ضمن الترتيبات الخاصة بحماية الأجراء .

ثانيا: في الفقه: عرف العديد من الفقهاء التقاعد المسبق ومن أهم تلك التعريفات ما أورده الأستاذ عجة الجيلالي حيث قال بأنه نظام يندمج ضمن الترتيبات الخاصة بحماية الأفراد، و بالتالي فالتقاعد المسبق يعد بمثابة استثناء إذا ما قورن بالقواعد العامة لنظام التقاعد كما هو محدد في القانون رقم 12/83 المعدل و المتمم، و ذلك لما يتميز به من طابع استثنائي بالنسبة للشروط المطلوبة لإقراره.¹

كما عرفه الأستاذ أحمية سليمان : « هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها، أو حلها، حيث اعتبر أن اللجوء إلى تقديم سن التقاعد و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة و نظام تقاعد مسبق و الذي يعتبر حلا مؤقتا في انتظار بلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد وفق شروط و إجراءات خاصة تتناسب و الغاية من هذا الحل الذي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذين سوف يحالون على البطالة»².

و أوضح الأستاذ بلولة أن هذا النوع من التقاعد المفروض على الأجير سببه تقليص عدد العمال لاعتبارات اقتصادية.³

من خلال التعريفات السابقة نرى أن التقاعد المسبق إجراء استثنائي اتخذته الجزائر نظرا للظروف السائدة آنذاك ولا سيما السياسية والاقتصادية منها. وعملت على الموازنة بين واجب الحفاظ على الاقتصاد الوطني و حماية حق العامل وذلك باستفادته من نظام يؤمن له حياته .

¹- عجة الجيلالي، مرجع سابق، صفحة 261.

²- أحمية سليمان، مرجع سابق، صفحة 160.

³- الطيب بلولة، اجمال ح بلولة ، انقطاع علاقة العمل (انتهاء مطابق للإجراءات، انقطاع تعسفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية، اجتهادات قضائية، (دط)، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، صفحة 121).

المطلب الثاني: نشأة و تطور التقاعد المسبق:

سوف نتناول في هذا الصدد ظروف و عوامل ظهور هذا النوع من التقاعد في المؤسسات الاقتصادية، و أسباب تمديد أحكامه في المؤسسات و الإدارات العمومية.

إن نظام التقاعد المسبق وجد لأول مرة بالقطاع الإقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد، و التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد. و قد استحدث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 كما سبق أن اشرنا إليه، لتطبق أحكامه على جميع أجزاء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم¹ مع إمكانية أن تمتد أحكامه إلى أجزاء المؤسسات و الإدارات العمومية بنص خاص، ولم ير النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 317/98².

كل هذه القوانين جاءت من اجل تعزيز الإصلاحات التي طرأت على المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي لضمان حماية أكثر و أشمل سواء للعامل الأجير أو الموظف في القطاع العام، و بالنسبة للأول هي أفضل طريق له إذ يمكنه الذهاب للتقاعد المسبق في سن 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء، مما يبين المرونة في شروط الإحالة على التقاعد التي دفعت إليها الظروف الاقتصادية المتدهورة في بلادنا.³

لكن الحال لم يدل عليه إذ أن الحكومة باستعمالها دخول قانون التقاعد الجديد حيز التطبيق بداية من أوت من خلال أمرية رئاسية هدفه إقرار إلغاء التقاعد المسبق، حيث بررت الحكومة إسقاطه بالظرف الخاص الذي فرض وجوده، وبالتالي بالإبقاء على

¹ - خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون، دفعة، 2002 / 2003، الجزائر صفحة 169.

² - راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية (ج ر العدد 74 بتاريخ 5 أكتوبر 1998).

³ - حسين جعيجع، مذكرة سابقة، صفحة 107.

الجهاز الحالي للتقاعد خطر على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد حتى على المؤسسات، و بالتالي فان القرار غير قابل للتفاوض، لا سيما و أن عدم تسريع تطبيقه سيقلبه كم هائل من طلبات التقاعد المسبق في إحالة إرجاء تطبيقه إلى بداية السنة القادمة.¹

و كرد فعل على هذا الإجراء أعلن تكتل نقابات الوظيف العمومي على إضراب وطني يومي 17 و 18 أكتوبر 2016 رفضا لإلغاء التقاعد المسبق، و من المفترض أن يمس الإضراب عدة قطاعات خاصة التربية و الصحة²، و الجدير بالذكر أن الوزير الأول عبد المالك سلال أكد بأن إجراء التقاعد المسبق سيكون مفتوحا أمام النساء و أصحاب المهن جد الشاقة³ دون التفصيل في طبيعتها، فضلا عن أنه سيكون أيضا بإمكان من يرغبون في مواصلة العمل إلى غاية سن 65 القيام بذلك في بعض المؤسسات.⁴

و استند سلال في طرحه إلى كون الأمل في الحياة (متوسط العمر) يمتد اليوم إلى 77 سنة و ليس 40 سنة مثلما كان الحال عليه خلال سنوات الستينات، مما يجعل من العمال قادرين على البذل و العطاء، يضاف إلى ذلك العجز الكبير الذي يشهده الصندوق الوطني للتقاعد.⁵

¹ - سميرة بلعمري، (رسميا لا تقاعد مسبق بداية من أوت)، مقال منشور على الموقع الالكتروني: www.echoroukonline.com ، تاريخ الاطلاع 25 / 03/2017.

² - لمزيد من التفاصيل راجع في ذلك المقال ل: عبد الرزاق ب المنشور على الموقع الالكتروني www.elkhabar.com تاريخ الاطلاع: 2017/04/01.

³ - انظر المادة الثالثة من القانون 15/16 السابق الذكر، في انتظار صدور التنظيم يحدد قائمة المناصب الشاقة

⁴ - يمكن أن تمدد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 من نفس القانون بطلب من المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، و المهن ذات التأهيل النادر، مع ترقب صدور القائمة و تحدد كيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد و هذا حسب المادة 7 مكرر من نفس القانون.

⁵ - الموقع الالكتروني WWW.ELKHABAR.COM مقال منشور على الموقع بتاريخ 21/05/2016 تاريخ الاطلاع 28 /03/2017.

كل هاته المعطيات أنبأت بصدور قانون يعدل بعض الأحكام الواردة في القانون 83 /12 و يلغي بصفة رسمية التقاعد المسبق بموجب المادة 80 التي ألغت بالفعل أحكام المادة 06 مكرر من القانون السابق.

و تماشيا مع هاته الفترة الانتقالية أصدرت تعليمات¹ بشأن من سيحالون على التقاعد مسبقا، وبهذا الشأن تمت المادة 07 أحكام المادة 61 مكرر و أقرت إمكانية منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان الموظف قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين و ثلاثين (32) سنة على الأقل، و بلغ أو تجاوز السن الدنيا:

-ثمان و خمسون (58) سنة في سنة 2017.

-تسع و خمسون (59) سنة في سنة 2018.²

وفي هذا الصدد شرعت مديريات التربية الولائية في استدعاء الناجحين في مسابقة التوظيف أفريل 2016 ، و المدرجين في القوائم الاحتياطية من اجل التوظيف في قطاع التربية الوطنية و تعويض المناصب الشاغرة أو تلك التي ستصبح شاغرة بعد إحالة آلاف الموظفين على التقاعد نهاية السنة الدراسية 2016-2017³ .

كما أعلنت وزيرة التربية أن 41 أستاذ أي ما يعادل أزيد من 10% من المجموع المقدر ب 400 أستاذ سيغادرون الدراسة خلال شهر أوت القادم و سيتم تعويضهم من القوائم الاحتياطية و الفائزين في المسابقة المقبلة⁴ ناهيك عن القطاعات الأخرى كالصحة و غيرها التي تشهد تزايد كبير على المحالين على التقاعد المسبق.

¹-انظر الملحق رقم 6.

²-انظر المواد 7 و 8 من القانون 15/16 السابق الذكر

³-لمزيد من التفصيل، راجع المقال المنشور في جريدة الخبر اليومي، لمصطفى بسطامي، (الاحتياطيون ولائيا ووطنيا سيعوضون الأساتذة المحالين على التقاعد)، يوم السبت 8 افريل 2017 ، ص 5 .

⁴- للتفصيل أكثر حول هذا الموضوع راجع المقال المنشور في جريدة النصر اليومية، لحسينة ب، (41 ألف أستاذ سيغادرون القطاع في أوت)، يوم الخميس 6 افريل 2017 ، ص 3.

المطلب الثالث: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق في الوظيفة العمومية:

يجب التنويه إلى إن التقاعد المسبق يسري على فئة دون غيرها، فأحكامه تسري على من حددهم المشرع فيمن تستوفي فيهم الشروط القانونية من سنوات العمل و اشتراكات تدفع للهيئة المعنية بذلك، وفق إجراءات إدارية ترتبها الإدارة.

الفرع الأول: مجال تطبيقه:

بصدور المرسوم التشريعي 10/94 اقتصر تطبيق أحكامه على جميع الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي و في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم¹ و استثنى منه الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية، كما أنه لا يمكن أن يطالب بالاستفادة من التقاعد المسبق، الأجراء ذو عقد عمل محدود المدة و العاملون لحسابهم الخاص و العمال الموسميون و العاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة² كما يستثنى العمال الذين بلغوا سن التقاعد العادي.

و فيما عدا هاته الحالات يتمتع باقي عمال القطاع الاقتصادي بالحق بالتقاعد المسبق و الذي يحميهم من إجراءات التسريح حيث يمنع تسريح أي أجير يستوفي شروط الاستفادة من هذا الحق.³

و عند توسيع التقاعد المسبق لدى موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، أكدت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 317/78 أن أحكام هذا الأخير يستفيد بموجبها موظفوا المؤسسات و الإدارات العمومية، و جاءت المادة الثانية من نفس المرسوم لتوضح مجال تطبيقه، حيث نصت على أنه يشمل موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين قد

¹-انظر المادة الثانية من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر

²- انظر المادة 3 و 4 من نفس المرسوم.

³-عجة الجبالي، مرجع سابق، ص262

يفقدون مناصب شغلهم بصفة لإرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة.¹

و يجب على الموظفين المذكورين في المادة 02 من المرسوم المذكور أعلاه للاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق، استيفاء الشروط الآتية:

1- أن يبلغوا على الأقل خمسين سنة (50) بالنسبة للذكور أو (45) بالنسبة للإناث.

2- أن يبلغوا عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل ، و أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت و تخول الحق في التقاعد المسبق.²

وجدير بالذكر أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 حصر فئة الموظفين العموميين على أولئك الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، هذه الأخيرة تضم كل من: -المؤسسات العمومية، و الإدارات المركزية في الدولة.

- المصالح غير المركزية التابعة لها.
- الجماعات الإقليمية.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي.
- و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون. و استتنت المادة الثانية من هذا الأمر القضاة و المستخدمين العسكريون، و المدنيين للدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان.³

¹ - انظر في ذلك المواد 1،2 من مرسوم التنفيذي 98-317 السابق الذكر.

² - انظر الم 4 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³ - انظر المادة 2 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

ووضحت المادة 04 من نفس القانون على الشروط الواجب توافرها لاضفاء صفة الموظف العمومي حيث اعتبرت أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم¹ في رتبة في السلم الإداري.²

و قد استقر الفقه الإداري على معيار مميز للموظف العام و هو: الوظيفة الدائمة ، في مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام، و أن يكون التعيين طبق لإجراءات قانونية صحيحة³. أما التشريع الفرنسي فقد اعتبر الموظف العام كل من يعين في وظيفة دائمة و يشغل درجة من درجات الكادر في سلم الادارة المركزية للدولة و المصالح التابعة لها و المؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين و العاملين في الادارات و المصالح و المؤسسات التابعة للدولة ذات الطابع الصناعي أو التجاري. كما أنه لم يخضع موظفي المرافق الاقتصادية لأحكام هذا النظام بل أقر لهم نظاما خاصا.⁴

الفرع الثاني: سنوات التسبيق:

يستفيد الموظفون الذين تتوفر فيهم هذه الشروط من تقاعد مسبق عن تقاعدهم العادي بعدد من السنوات يتناسب مع سنوات العمل التي أدوها و تحسب على أساسها المساهمة الجزافية التي يجب للإدارة المعنية تسبيقها إلى صندوق التقاعد المسبق قبل الشروع في إجراءات الإحالة المسبقة على التقاعد و تكون على النحو الآتي:

- حتى خمس (05) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل.

¹ - الترسيم : إجراء يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته، و هو عمل قانوني يتم بموجبه إدماج العون في احد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة.

² -انظر الم 4من الأمر 03/06 السابق الذكر .

³ - محمد قذري حسن، القانون الاداري (التنظيم الإداري، الوظيفة العمومية، الأموال العامة، النشاط الإداري) الضبط

الإداري، المرافق العامة)، الطبعة الأولى ، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2009، ص 164

⁴ -منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، مطبعة الشرق

(د ب ن) 1948، ص 10.

- حتى سن ست (06) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي اثنتين و عشرين (22) سنة أو يفوقها.
 - حتى سن سبع (07) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي أربع و عشرين (24) سنة أو يفوقها.
 - حتى سن ثماني (08) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي ثماني و عشرين (28) سنة أو يفوقها.
 - حتى سن عشر (10) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعا و عشرين (29) سنة أو يفوقها.¹
- وبالتالي بما انه أحيل على التقاعد قبل الوقت القانوني فان اشتراكاته لا تكف للحصول على معاش تقاعد يختص صندوق التقاعد بدفعه و هذا ما دفع المشرع إلى إلزام الإدارة المستخدمة إلى تحمل دفع تلك الأقساط.

و إن كان لم يشر إلى ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارات و المؤسسات العمومية 317/98 كما ورد ذكره سابقا و إنما تم النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم 10/94 هذا من ناحية، و من ناحية أخرى بالرجوع إلى القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد نجده وحد الأحكام في كل من القطاع الخاص و العام بالنسبة لنظام التقاعد.²

كما أن الإدارة العمومية تدفع مساهمة جزافية قبلية لتحويل الحق في معاش التقاعد و تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق و هي:

- ثلاثة عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات.

¹ - انظر الم 3 من المرسوم التنفيذي 317/98 السابق الذكر .

² - ما يلاحظ على هذا القانون انه يمكن تطبيق ما جاءت به أحكامه على الإدارات و المؤسسات العمومية أي ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام، لان المتكفل بدفع معاش التقاعد هو واحد، و هو الصندوق الوطني للتقاعد، أي يطبق على جميع الأفراد مهما كانت الهيئة المستخدمة، و هذا ما أكدت عليه المادة الأولى من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

- ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات أو يفوقها.
- تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.¹

الفرع الثالث : الإجراءات الإدارية المتبعة:

نصت المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10 /94 على كفيات الإحالة على نظام التقاعد المسبق حيث يقوم المستخدم بإيداع طلب الإحالة لدى صندوق الوطني للتقاعد، ملحق بتصريح شرفي، و الذي يجب عليه البت في أجل شهر ابتداء من تاريخ إيداعه² و في حالة عدم التصريح بذلك يتعرض المستخدم لغرامة مالية تتراوح ما بين ألفين دينار إلى عشرة آلاف دينار عن كل موظف معني، وتتم معاينة المخالفة من قبل مفتش العمل. وزيادة على ذلك تضاعف في المساهمة الجزافية بمقدار ثلاث مرات عن ذلك المفروض دفعها، وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاث، من تاريخ إحالته على التقاعد المسبق، ويجب أن تدفع دفعة واحدة.³

والملف يجب أن يتضمن قوائم الموظفين المعنيين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، مؤشر عليها قانونا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، و التي تعدها المؤسسة أو الإدارة المعنية بعد أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء⁴.

كما يشمل أيضا وثائق دفع الاشتراكات بصفة منتظمة و وثائق دفع المساهمات الجزافية لتحويل أو إقرار الحق في التقاعد المسبق، إلى جانب وثائق شخصية للموظف أو

¹ - انظر الم 8 من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر.

² - انظر المادة 23 من المرسوم التشريعي نفسه.

³ - انظر المادة 31 من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر.

⁴ - انظر الم 4 /فق 3 والمادة 5 من المرسوم 317 /98 السابق الذكر.

استمارات العمل والأجور¹ ووثائق إنهاء الراتب²، و تصريح بعدم ممارسة الزوج لأي نشاط مريح.³

وأخيرا نشير إلى أن استمرار احتفاظ الموظف بحقه في معاش التقاعد المسبق مرتبط بعدم ممارسته لأي نشاط مأجور أو يدر عليه مدا خيل بإنشاء نشاطات المنفعة العامة كالتأليف أو نشاط في جمعية خيرية أو اجتماعية أو ما شابه ذلك، بعد حصوله على إذن أو ترخيص سابق من صندوق التقاعد، ليعود بعد ذلك للاستفادة من هذا الحق، كما يمكنه أن يطعن⁴

في أي قرار تصدره هيئة الصندوق التقاعد حسب الشروط المحددة قانونا⁵.

وبالتالي فإن إجراء الإحالة على التقاعد المسبق يخول للموظف الحق في معاش التقاعد لذا يجب على الإدارة المعنية القيام بكل الإجراءات اللازمة مع الصندوق الوطني للتقاعد والهيئات المختصة من أجل تصفية وضعيته المالية والإدارية.⁶

و تخضع كل التدابير المتخذة، إلى موافقة اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالوظيف العمومي و التي تضم ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية، و الوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل والميزانية.

¹-انظر الملحق رقم7.

²- الراتب أو المرتب (traitement): تعبير يطلق على أجر الموظف العمومي، أما الأجر (salaire) يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقانون العمل، التفصيل أكثر راجع الأستاذ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 213.

³- احمية سليمان، مرجع سابق، ص 194.

⁴-للتفصيل أكثر في كفيات الطعن راجع القواعد المنصوص عليها في القانون رقم 14/83 و القانون رقم15/83 المؤرخين في 1983/07/02 المتعلقين بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁵-انظر في ذلك المواد24و25من المرسوم التشريعي 10/94السابق الذكر.

⁶- فتحي وردية،ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، بتاريخ 2013/02/07،ص135.

وتقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي بضبط النظام الداخلي للجنة المختصة.¹

الفرع الرابع: تمويل التقاعد المسبق:

يمول نظام التقاعد المسبق من خلال الاشتراكات بنسبة 1.5% سنويا من نظام التأمين عن البطالة و من اشتراكات المستخدمين والأجراء. و يدفع أجراء المؤسسات والإدارات العمومية إلى هيئة التقاعد، ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يلي نشر المرسوم التشريعي في الجريدة الرسمية.² ويجب الإشارة إلى أن المستخدم يدفع مبلغا جزافيا مسبقا لتحويل الحقوق يتراوح بين أجرة 13 شهرا و 19 شهرا وذلك حسب سنوات التسييق كما سبق وأن أشرنا إليها في الفرع الثاني.³

و تحسب المساهمة الجزافية التي تخول الحقوق المذكورة في المادة 8 من المرسوم التشريعي 10/94، على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الموظف خلال الأشهر الاثنتي عشر (12) السابقة لإحالاته على التقاعد المسبق وتكون عناصر الأجر التي تأخذ بعين الاعتبار هي تلك التي تستخدم كأساس لحساب اشتراك الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة لتحديد كفيات دفع المساهمة الجزافية لتحويل الحقوق ومددها ودورياتها بين المستخدم المعني و هيئة التقاعد.

ويجب أن ننوه أن الاتفاقية يجب أن تنص على دفع المستخدم لشهرين من راتب الموظف المعني على سبيل التسييق، و إعداد رزنامة لآجال الدفع تمتد على فترة لا تتعدى (24) شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية⁴. والراتب عبارة عن مقابل مالي

¹ - انظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي /98- 317 السابق الذكر.

² - انظر المادة 28 من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر.

³ - انظر المادة 8 من نفس المرسوم.

⁴ - انظر المادة 9 من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر.

أساسي يتقاضاه الموظف من الدولة بصفة دورية منتظمة نظير ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته¹.

فالإضافة إلى تمديد المدفوعات من طرف المستخدم، يمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالأتي:

- حصة يتحملها المستخدم: 0.5%.

- حصة يتحملها الموظف: 0.5%.

- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية: 0.5%.

وتخضع كفاءات ودفع الاشتراك إلى نفس القواعد التي تشير إلى تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد.

وبالنسبة لإعادة تقويم المعاشات للمتقاعد المسبق فإنه يخضع لنفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد وهذا تطابقا للمنشور المؤرخ في 10 نوفمبر 1991، وتحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وذلك بناء على اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات، ويتم إجراء إعادة التقويم كل سنة قبل 01 أبريل مع الاستفادة منها ابتداء من هذا التاريخ².

وجاءت المادة 6 من القانون 15 / 16 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتم لأحكام القانون 83 / 12 بالجديد حيث نصت المادة 48 مكرر بأنه يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد بمصادر إضافية³.

المطلب الرابع: آثار التقاعد المسبق و تقييمه:

إن الإحالة إلى التقاعد المسبق و كأبي إجراء إداري يمس الحياة الإدارية للموظف العمومي، فدون شك سيكون منتجا آثاره بالنسبة للموظف العمومي ذاته أو بالنسبة للمرفق

¹-نواف كنعان، القضاء الإداري، (دط)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، (دب ن)، 2009، ص131.

²- وزارة العمل والحماية الاجتماعية، الصندوق الوطني للمعاشات، (التقاعد المسبق ما يجب أن تعرفه)، وثيقة

إعلامية صدرت عنه في جويلية 1994

³- انظر في ذلك المادة 6 التي تتمم الم 48 مكرر من القانون 16 / 15 السابق الذكر.

العمومي المستخدم كون الموظفين هم العصب المحرك له، و من خلال هذا المطلب سنقيم نظام التقاعد المسبق بإبراز امتيازاته و الكشف عن ما يخلفه من جوانب سلبية.

الفرع الأول: آثار التقاعد المسبق:

أولاً: بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد : لا تختلف الآثار الناتجة عن التقاعد المسبق بالنسبة للموظف العمومي المعني و أول اثر يمكن ذكره في هذا الموضوع، هو الأثر المنطقي و المنصوص عليه قانونياً و المتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تجمع بين الموظف العمومي المحال على التقاعد قبل أوانه (المسبق) و المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها، و بالتالي يفقد صفة الموظف العمومي¹ و بالتالي يتوقف مساره المهني و ما يتبعه من حقوق وواجبات.

كما يوجد أثر آخر يتمثل في تمتع الموظف المحال على التقاعد من معاش التقاعد باعتباره حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة.

ثانياً: بالنسبة للإدارة العمومية: ما يلاحظه بالنسبة لتسيير المرفق العمومي لا يؤثر عليه من إجراء إحالة موظف أو عدة موظفين عموميين على التقاعد المسبق، و هذا في إطار ما تتطلبه ضرورة المصلحة، لكن التأثير يظهر جليا من خلال حق الموظف في التحصل على معاش التقاعد، الذي هو عبارة عن اشتراكات و اقتطاعات مالية تقتطع دوريا من مرتبه بنسب معلومة².

والجدير بالذكر أن التزام الإدارة العمومية بتمويل التقاعد السابق محدد بنسب، حيث تساهم الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في تمويل هذا النظام، وتخصص نسبة 0.5% بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد، و يدفع المستخدم مباشرة

¹ - انظر المادة 6/ 2 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

² - راجع في ذلك المواد 1،2،3، من المرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1994، المحدد لتوزيع الاشتراك في الضمان الاجتماعي (ح ر عدد 44 الصادرة بتاريخ 7 يوليو سنة 1994)، ص 94.

حصة 0.5% للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق حسب ما هو مقرر في مجال الضمان الاجتماعي¹.

ولعل أهم جانب جعل الحكومة تعيد ترتيب أوراقها لتسقط نظام التقاعد المسبق من منظومة الخدمات الاجتماعية، هو استنزافها للصندوق الوطني بحوالي 500 مليار دينار حيث يصرف هذا الأخير ما مقداره 70 مليار دينار سنويا كمنح موجهة لـ 1.7 مليون متقاعد، وحوالي مليون مستفيد من ذوي الحقوق لذا أصبحت خزينة الدولة عاجزة عن دفع معاشات هذه الفئة²

الفرع الثاني: تقييم التقاعد المسبق:

يعتبر التقاعد المسبق نظام استثنائي عرفته الجزائر في فترة ما، دعت له الظروف الخاصة آنذاك حيث فرض وجوده، تلك الفترة التي تميزت بتنفيذ برنامج التعديل الهيكلي، بصفة انتقالية، من أجل تذليل الآثار الناجمة عن غلق المؤسسات وتخفيض التعدادات، لكن ما تظن إليه المشرع بتمديده للقطاع العام أحدث ثورة لدى الموظفين العموميين الراغبين في الاستفادة من هذا النظام الذي ينجر سلبا لا محال على سير المرفق العام رغم ما يحمله من ايجابيات على مستوى الموظف المحال على التقاعد ذاته، أو الهيئة المستخدمة.

أولا: ايجابياته:

يحمل هذا النظام في طياته العديد من الامتيازات بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق:

¹ - انظر المواد 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94/ 186 مؤرخ في 6 يوليو سنة 1994، يدعم المرسوم 82/ 172 المؤرخ في 15 مايو 1982 ، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها (ج ر عدد 44 الصادرة بتاريخ 7 يونيو يوليو 1994) ص 4.

² - لمزيد من التفصيل انظر سميرة بلعمري، (التقاعد المسبق تسبب في نزيف الصندوق بـ50 الف مليار)، مقال منشور على الموقع الالكتروني www.echouroukonline.com، تاريخ الاطلاع 31/ 03 /2017.

- الاستفاضة من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليه في المادة 6¹ بالنسبة لمن يشغلون مناصب عمل تتميز بظروف جد شاقة².
- استفاضة المتقاعد من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون كما لا يمكن أن تفوق 80 % من الراتب الشهري³.
- الاستفاضة من منحة إضافية للزوجة غير الموظفة ولا يدفع هذا التعويض الا للزوجة واحدة عند في حاله تعدد الزوجات، وتقدر هذه المنحة بنسبة 12.5%⁴.
- احتفاظ الأجراء المحالون على التقاعد المسبق وذوو حقوقهم، زيادة عن المعاش الممنوح، بالاستفاضة من (الأداءات العينية للتأمين عن المرض، و الأداءات العائلية⁵ ورأسمال من الوفاة والمعاش المنقول).

- كما تعد عن فترات التقاعد المسبق فترات عمل مأجور و يترتب عليها دفع نظام التأمين عن البطالة للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم، يساوي 14 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون⁶
- إضافة إلى هذه الامتيازات التي يستفيد منها الموظف المحال على التقاعد قبل السن القانونية هناك العديد من المزايا لهذا النظام، لعل أهمها هو ركون الموظف إلى الراحة بعد سنوات من البذل والعطاء، كما أنه يتيح في نفس الوقت الفرص أمام الفئة الشبانة

¹-60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال و 55 سنة للمرأة.

²- انظر المادة 3 من القانون 15/16 السابق الذكر التي تتم الم 7، و التي أشارت إلى أن قائمة المناصب التي توصف بأنها أعمال شاقة وكذا الفترة الدنيا التي يجب قضاؤها في هذه المناصب تجدد وفق التنظيم الذي ينتظر صدوره في الأيام المقبلة.

³- أما بالنسبة للمجاهدين في نافع النسبة إلى 100%، والتفصيل أكثر راجع في ذلك المادة 17، و المادة 24 من القانون 15/16 المعدل و المتمم، و الفصل الثاني منه الذي ينص على الأحكام الخاصة بالمجاهدين.

⁴- انظر المادة 18 من المرسوم التشريعي 10/94 السابق الذكر.

⁵- تتضمن الامتيازات العائلية (المنح العائلية و منحه التمدرس) التي تمثل دخلا تكميليا من شأنه أن يساعد العمال الأجراء الذين يتكفلون بالعائلات.

وللتفصيل أكثر راجع في ذلك الموقع الخاص بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء) www.CNAS.DZ.

⁶- انظر المادة 19 من المرسوم 10/94 السابق الذكر.

فتصبح الاستفادة مزدوجة فتستفيد الفئة الأولى من الابتعاد عن أعباء الوظيفة و الفئة الأخرى من مناصب عمل للتخفيف من حدة البطالة وما يصاحبها من آفات. وبالتالي تظهر طبقة جديدة في المجتمع تلعب دورا فعالا في الإنتاجية والمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني.

ولعل أكبر مستفيد من التقاعد المسبق المرأة الموظفة لتعوض ما ضاع من وقتها لأسرتها و تربية أبنائها نظرا للعبء المزدوج الذي تحمله على عاتقها بين البيت كربة أسرة والوظيفة كعامله مجدة

ثانيا: سلبياته:

رغم ما يحمله النظام من ايجابيات إلا أنه يخفي العديد من المساوئ في جعبته إن على المستوى الاجتماعي، الاقتصادي، وحتى النفسي و الصحي، لذا سنحاول ذكر البعض منها:

- إن معاش التقاعد الذي يستفيد منه المتقاعد مسبقا لا تغطي حاجياته، و أسرته فعند تقدمه في السن يحتاج إلى مصاريف أكثر لرعايته الصحية، و كذا متطلبات أبنائه التي تتزايد خاصة و نحن في عصر العولمة، فتضعف قدرته الشرائية.
- كما أن الجانب الاجتماعي له تأثير سلبي على حياة المتقاعد بصفة عامة و لاسيما ذلك الذي خرج من الوظيفة قبل السنوات المحددة قانونا إذ يجد نفسه مهملا اجتماعيا، فاقتدا لتلك المكانة المهنية لديه، أيضا انقطاعه عن زملاء المهنة و السلوكات التي تجمعهم بهم تجعله يصاحب فئة أخرى من المجتمع دخيلة على عالمه مما تجعله مضطربا و متوترا.
- عدم إمكانية ضبط وقت و جدول معين ذلك الذي كان يتبعه في العمل يولد له فراغا رهيبا في حياته يشعره بالملل و الاكتئاب.
- إن الإحالة على التقاعد المسبق تعني نقص في النشاط و الفتور الصحي، وكذا نقص الفعالية و المردودية.

- إن الواقع الذي يصطدم به الموظف لدى إحالته على التقاعد المسبق يخلق لديه حالة نفسية تدعو إلى العزلة و تراجع نسبة تفاعله مع المجتمع نظرا إلى التهميش الذي يصاحبه و الإهمال.¹

و بصفة عامة يمكن القول ان التقاعد المسبق يفقد الدولة كفاءاتها البشرية و أصحاب الخبرات المتخصصة و العالية، و تعطيل طاقاتها، و يحرم قطاعات الوظيفة من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهم مبالغ مالية لإعدادهم، خاصة بالنسبة لفئة النساء اللاتي يلجأن إلى هذا النظام بنسب كبيرة.²

و لعل أهم ما يعاب على هذا النظام في اختلال التوازنات المالية جراء استنزاف خزينة الدولة.

أيضا كما ذكرنا سابقا بأن المرتب يعوض بمعاش التقاعد و في ذلك ضرر على الموظف العمومي المحال على التقاعد المسبق، أو المسرح من الوظيفة بلفظ اشد، لان مبلغ التقاعد لا يساوي المرتب، و بالتالي فالضرر يكون ماديا من ناحية و من ناحية ثانية يتضرر بهذه الطريقة معنويا بسبب خسارته أو إحساسه بالاستغناء عن خدماته، لأنه ما زال في أوج نشاطه و عطائه.³

¹ - انظر للتفصيل أكثر، راجع في ذلك، حسين جعيجع، المذكرة سابقة، الصفحات من 34 الى 37.

² - زرنوح حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع و التربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دفعة 2013/2014، ص 21

³ - لعموري سعيدة ، المذكرة سابقة ، ص 99.

المبحث الثاني: الهيكل الإداري المكلف بتسيير التقاعد المسبق لدى الموظف العمومي:
إن نظام التقاعد كغيره من أنظمة الضمان الاجتماعي له هيكل يسيره ويسهر على تقديم خدمات الموظف العمومي المدمج في هذا النظام، لذا سنحاول من خلال هذا البحث الغوص في تاريخ تأسيسه ومن ثم تبيان المهام المنوطة به مع توضيح كيفية تأدية مهامه و وظائفه من خلال التنظيم الإداري الذي رسم لهذا الغرض.

المطلب الأول: مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد.

المطلب الثاني: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد.

المطلب الثالث: الحقوق المخولة للموظفين للمنخرطين في صندوق التقاعد

المطلب الأول: مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد:

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تاريخ نشأة الصندوق الوطني للتقاعد و الظروف المزامنة له، كما سننتج على أهم المهام و الوظائف المنوطة به، مع تبيان الطبيعة القانونية لهذا الصندوق.

الفرع الأول: تأسيسه:

لقد أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بعد إدماج ثمانية صناديق مكلفة بتسيير معاشات أنظمة التقاعد المختلفة التي كانت سارية في الجزائر قبل تاريخ توحيد هذه الأنظمة وهي الصناديق التالية:

- الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة مكلف بتسيير معاشات النظام العام (CAAV).

- الصندوق العام الجزائري مكلف بتسيير معاشات الموظفين موضوع دراستنا (CGR).

- الصندوق التعاوني الفلاحي مكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي (CNMA).

- صندوق الضمان الاجتماعي للقطاع المناجم مكلف بتسيير معاشات عمال المناجم (CSSM).

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

- صندوق التأمين لعمال البحر مكلف بتسيير معاشات عمال البحر (ERSGM).

- صندوق تأمين عمال سونلغاز مكلف بتسيير معاشات عمال سونلغاز (CAPAS).

- صندوق التأمين العامة لعمال السكك الحديدية (SNTF)¹.

وأسس بموجب مرسوم رقم 223 /85 الصادر في 20 /08 /1955، المتعلق بالتنظيم

الإداري للضمان الاجتماعي الملغى والمعوض بالمرسوم التنفيذي 07/92.²

¹ - الموقع الإلكتروني www.CNR.DZ، تاريخ الاطلاع 15 /04 /2017.

² -مرسوم تنفيذي 07/92 مؤرخ في 04/يناير/1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم المالي والاداري للضمان الاجتماعي (ج ر ع 02).

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية:

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها، و لقد منحها المرسوم التنفيذي رقم 07/92 الشخصية المعنوية والاستقلال المالي.¹ إن الطبيعة القانونية تتميز بخصوصية أنه مؤسسة عمومية بتسيير خاص. وفي هذا الصدد قال الأستاذ Lamri Larbi بأنه: مؤسسة عمومية بتسيير خاص، له خاصية تجارية في علاقته مع الأفراد الآخرين، تساهم جزئيا في تمويل الصندوق الوطني.²

الفرع الثالث: مهامه:

يقوم بتسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات و منح ذوي الحقوق وكذا تسيير المعاشات و المنح الممنوحة بسند التشريع السابق لفتح يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين.³ كما حددت المادة 9 من المرسوم 07/ 72 المهام والوظائف الموكلة للصندوق الوطني للتقاعد حيث تتمثل في:

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المختصة لتمويل أدايات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين.
- القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد 12/83 و القوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له.

¹ - انظر المادة 07 من المرسوم 07/92 السابق الذكر.

² - Lamri Larbi - Le système de sécurité sociale de L'Algérie un Approche Economique 1989-P17.

³ - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية، (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006، ص 147.

المطلب الثاني: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد:

كغيره من الأجهزة الإدارية يشمل الصندوق الوطني للتقاعد على هياكل أساسية مكلفة بتسييره والتي سندرسها على التوالي: مجلس الإدارة (الفرع الأول) والمدير العام (الفرع الثاني) وأخيرا المديرية العامة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مجلس الإدارة:

يتكون المجلس الإداري للصندوق الوطني للتقاعد من أعضاء تكون لهم علاقة مباشرة بالتقاعد، وتتمثل صلاحيات هذا المجلس أساسا في التنظيم الداخلي للصندوق و تسيير الميزانية والاستثمارات، و إعداد المخططات والتقارير السنوية، ويتابع تطبيق الاتفاقيات و العقود في مجال التقاعد، و إبرام الاتفاقيات والمشاركة في المداولات الخاصة بالمشاريع التجارية للصندوق.¹

ثانيا: التشكيلة:

و عدد أعضاء المجلس 29 عضوا منها:

- 18 عضوا ممثلين للعمال معينين من قبل المنظمات الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني.

- 07 ممثلين للمستخدمين التابعين للصندوق وتعيينهم المنظمات المعينة للمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

- 02 ممثلين من مستخدمي الصندوق تعينهم لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما².

ثالثا: سير عمله:

يجتمع مجلس الإدارة للصندوق الوطني للتقاعد مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر، و كلما تدعو الضرورة إلى ذلك، ويكون الاجتماع بطلب من رئيس مجلس الإدارة أو من

¹- www.cnr.dz.

²- انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 07/92 السابق الذكر.

الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أو يطلب من أغلبية أعضائه (2/3 من الأعضاء)، وتتخذ القرارات بأغلبية الأصوات أي ثلثي أصوات المجلس على الأقل.

و بموجب قرار يعين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الأعضاء المتصرفين في الصندوق بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابات الوطنية المعينة ومدته تعيينه هي 4 سنوات قابلة للتجديد، على أن لا يكون هؤلاء خاضعين لأحد الشروط المنصوص عليها في المادة 15 من المرسوم 07/92¹.

الفرع الثاني: المدير العام:

و يتولى الإشراف عن الصندوق و ضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة. ويعين بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و بعد استشارة المجلس الإداري، وله سلطة على المستخدمين كما له سلطة تفويض بعض سلطاته إلى أعوان من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم في أعمال الحياة المدنية.

- الأمر بالصرف فهو من يلتزم بالنفقات و يثبت الديون ويصدر الأوامر بالإرادات والنفقات.

- له صلاحيات تسيير المستخدمين و اتخاذ الإجراءات المتعلقة بالتوظيف والتسريح و الترقية.

- يتمتع بسلطة على المستخدمين ويحدد تنظيم العمل في المصالح.

- تمثيل الصندوق أمام المحاكم الجزائية في جميع أعمال الحياة المدنية.

و للمدير العام موظفون يساعده في تسيير الصندوق وهم:

المدير العام المساعد.

العون المكلف بالعمليات المالي (عون المحاسبة).

المدراء المركزيون ومدراء الوكالات عبر الولايات.

¹ - للتفصيل أكثر في الشروط راجع المادة 15 في من المرسوم 07/92 نفسه.

و كل هؤلاء معينون من قبل وزير العمل والحماية الاجتماعية بناء على اقتراح المدير العام بعد استشارة المجلس الإداري.¹

الفرع الثالث: المديرية العامة:

المديرية العامة تتولى ما يلي:

- تنظيم، تخطيط، تنسيق، مراقبه نشاطات الوكالة الولائية و الفروع الإدارية للمؤسسات التابعة وتسير المعدات والوسائل البشرية والمادية للصندوق، وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية ومركزية المحاسبة العامة.

- تنسيق و تحصيل اشتراكات التقاعد.

- تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا.

- تنظيم إعلام المؤمنين لهم اجتماعيا ومستخدميه.

- متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.

و يتشكل الصندوق الوطني للإدارة المركزية من إدارة مركزية، وهي مقر للإدارة العامة، و وكالات محلية ولاتية، وفروع إدارية، ويعتمد على لامركزية واسعة في التسيير.

1-الإدارة المركزية: وتوجد بالجزائر العاصمة، وتخضع لسلطة المدير العام وأعاون الإدارة، تضم المركز و المقر الرئيسي للصندوق الوطني للتقاعد و تشمل المديريات التالية:

- مديرية التقاعد: مكلفة أساسا بتنظيم و مراقبة تسيير المعاشات و منح التقاعد، و ضمان نشاط لجنة الطعون المتعلقة بالمنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي.²

- مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين: و هي مكلفة بالسهر على مراقبة و تأثير المعطيات المتعلقة بالمسارات المهنية للمؤمنين.

- مديرية الإعلام والتنظيم: وهي مكلفة بانجاز المخطط الإعلامي للصندوق و تنفيذ الدراسات والمحاسبة...

¹- القرار الوزاري المؤرخ في 16 ابريل 1974 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، (ج رع 71) الصادر في 11 مايو 1997.

²-انظر الم 7 من القرار المؤرخ في 16 افريل 1997، السابق الذكر.

- المديرية العامة للمالية: مهمتها تسيير الخزينة و انجاز الميزانية المتوقعة للصندوق خلال السنة، و متابعة وضعية المساهمات، وكل أعمال المحاسبة.

- مديره الإدارة العامة.

- المفتشية العامة.

- خليه استقبال المواطن، الاتصال والإصغاء الاجتماعي.¹

2. الوكالات الولائية:

وهي تتوزع عبر التراب الوطني بمعدل واحدة في كل ولاية وتتمثل مهام هذه

الوكالات في ما يلي:

-ضمان معاشات التقاعد.

- مسك المحاسبة وضمان تنفيذ المعاملات المالية وتنسيقها.

- العمل مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للسهر على

تغطية الحصص المخصصة للمساهمات المدرجة في فرعي التقاعد والتقاعد المسبق.

-ضمان التسيير الجاري للوسائل المادية والبشرية للوكالة.

- تسيير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا.²

وتصنف الوكالات إلى ثلاث فئات:

❖ الصنف الأول: يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 60000 متقاعد.

❖ الصنف الثاني: يضم الوكالات التي تسيير أكثر من 20000 متقاعد.

❖ الصنف الثالث: يضم الوكالات التي تسيير اقل من 20000 متقاعد.

و بالنسبة الفروع فهي ثلاثة: الإدارة، ومؤسسة سونالغاز و السكك الحديدية³.

¹-- الموقع الالكتروني www.CNR-DZ.com، تاريخ الاطلاع 15 /04 /2017.

²-انظر الم 12 من القرار نفسه.

³- انظر الم13من القرار المؤرخ في 16ابريل 1997 السابق الذكر.

المطلب الثالث:الحقوق المخولة للموظفين المنخرطين في صندوق التقاعد

يكتسب المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري حسب الشروط التي ذكرناها سابقا،الحق في الاستفادة من معاش التقاعد¹ و يؤول هذا الحق إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة المتقاعد المتوفى.

الفرع الأول:المعاش المباشر

يعرف معاش التقاعد بأنه مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسدد للموظف الحال على التقاعد بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد² كما يستفيد أيضا من منحة التقاعد³.

ويصنف المعاش وفق عناصر ثلاث(الأجر المرجعي،فترة التأمين،نسبة سنوات الاعتماد) و التي سبق لنا أن أشرنا إليها بالتفصيل ضمن الفصل الأول،و بحصرها تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد،و يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد و ذلك عند استيفاء الشروط المنشأة للحقوق ،و في هذه الحالة لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال إلا عند الانتهاء الفعلي لممارسة النشاط الوظيفي.

كما تتم مراجعة معاش و منحة التقاعد من أجل حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين و ترتبط هذه الزيادة في معاش التقاعد بالزيادة في الأجور.⁴

¹-انظر الملحق رقم 8.

²-الهاشمي خرفي،مرجع سابق،ص32.

³-هي مبلغ مالي تطبق عليه نفس قواعد المعاش باستثناء قاعدة الحد الأدنى،وقد خصص للعمال الأجراء و غير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة،وللتفصيل أكثر راجع آمال بن جال،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري،(دط)،منشورات بيرتي،2010.ص134

⁴-آمال بن جال ،المرجع نفسه،ص137.

الفرع الثاني: المعاش المنقول

أولاً: تعريفه

و يقصد به المبالغ المالية التي يستفيد منها ذوي حقوق المؤمن المتوفى وفقاً لشروط يحددها القانون.

ثانياً: المستفدون من المعاش المنقول

1- معاش الأرملة أو الأرملة: وتستفيد من معاش زوجها المتوفى و لا تخضع هذه الاستفادة من المعاش المنقول لشروط السن¹.

ولكن يجب أن يكون الزواج شرعياً للاستفادة من المعاش. و في حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤؤل إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط، ويقسم بالتساوي عليهم، أما في حالة تعدد الأرملة فإن المعاش بينهم بالتساوي في حدود 4 أرملة².

2- معاش الأرملة: يمكن أن يستفيد من معاش منقول عند وفاة زوجته و يستحق هذا المعاش من الذي يلي الوفاة بعد أن ينسب زواجه الشرعي منها، ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته الزواج³.

3- معاش الأولاد المكفولين و الأصول: يستفيد الأولاد المكفولين⁴ من الموظف المتوفى وفق نسب محددة قانوناً، من معاش منقول، كما ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت كفالة الموظف في حياته، وأن تكون الموارد السنوية لكل أصل على حدى أقل من 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تخضع الاستفادة الوالدين من معاش ابنتهما المتوفى شرط السن أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما

¹ -انظر المادتين 31 و36 من قانون 12/83 السابق الذكر.

² -انظر المواد 48، 40، 32 من نفس القانون.

³ -آمال بن جال، مرجع سابق ص 138.

⁴ -هم الذين حددتهم الم 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم: الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجراً يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأولاد البالغون أقل من 21 سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج، الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث، الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

يمكن للأصول الجمع بين عدة معاشات منقولة، دون أن يتجاوز مبلغ المعاش المجموع حد أقصى يحدده التنظيم.¹

ثالثا: توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق

يوزع المعاش المنقول على ذوي الحقوق وفق نسب حددتها المادة:34

-في حالة انفراد الزوج الذي بقي على قيد الحياة بدون وجود لا ولد و لا أحد من الأصول ،يكون مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 من المعاش المباشر،و المعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة30 ،حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80.

-عندما يوجد إلى جانب الزوج 2أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا)يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 من مبلغ المعاش المباشر ،و يقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 الباقية من المعاش المباشر حيث لا يجوز أن يتعدى المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق في كل الأحوال90.

-وعندما لا يوجد زوج،ينقسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90.من المعاش المباشر و هذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة للأبناء 45،أما إذا كان ذووا الحق من الأصول فتكون النسبة 30كحد أقصى.²

رابعا: ملف الحصول على التقاعد المنقول

يتكون الملف³ من عدة وثائق نذكرها كالتالي:

-استمارة طلب الإحالة على التقاعد المنقول من طرف البلدية imprime fourni par le (CNR).

-شهادة ميلاد للزوجة والأبناء رقم 12.

-شهادة الحالة العائلية.

¹-انظر الم 45 من القانون 12/83 السابق الذكر.

²-آمال بن جال ،مرجع سابق ص140،139.

³-انظر الملحق رقم 9.

- شهادة الإقامة.
 - نسخة من بطاقة الضمان الاجتماعي(بطاقة الشفاء).
 - مستخرج من عقد الزواج.
 - نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها من طرف البلدية للزوجة و الأبناء أكثر من 18 سنة.
 - شهادة ممارسة أو عدم ممارسة أي عمل أي مهنة الزوجة.
 - طك بريدي مشطب.
 - شهادة الوفاة.
 - الفريضة محررة من طرف موثق.
 - شهادة عدم الزواج للبنات أكثر من 18 سنة.
 - شهادة معاينة الوفاة(constat de deces).
 - شهادات مدرسية للبنات.
 - شهادات تقاضي أو عدم تقاضي منحة التقاعد للأمرحوم.¹
- و جدير بالذكر أنه رغم الاختلاف بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية من حيث مصدرها، وانعقاد العلاقة بينهما، إلا أنهما يخضعان لنفس الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، كذلك المتعلقة بالتقاعد.²

وللتتويه فإن أهم الشروط تتمحور حول نقطتين أساسيتين هما الانتساب والتكليف، أي أنه للاستفادة من كل الأداءات يجب على الموظف أن يقوم بعملية الانتساب و التسجيل في صناديق الضمان الاجتماعي، ثم دفع الاشتراكات وما يترتب عنها من العقوبات والزيادة عند التأخير.³

¹ -كمال زور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، (دط)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014، ص342.

² -بين صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الأول، (مدخل إلى قانون العمل)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2009، ص52

³ -محمد زيدان، (الصناعة التأمينية، الواقع العملي و آفاق التطوير)، الملتقى الدولي السابع، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 3 و4 ديسمبر 2012، ص13.

ومنه نخلص إلى أن المعاش كأصل عام يكون مباشرا يستفيد منه الموظف المحال على التقاعد بنفسه ،وقد يكون معاشا منقولا يستفيد منه ذويه من بعده. وفي ذلك ضمانا لحفظ كرامة من كان متكفلا بهم من بعده و حسنا فعل المشرع.

ونخلص في هذا الفصل الذي بعنوان الاطار التطبيقي للتقاعد المسبق في الوظيفة العمومية كنموذج، الذي قسّمناه في مبحثين ،فتناولنا في المبحث الأول ،مفهوم التقاعد المسبق،الذي سجلنا فيه تعريفا للمشرع الجزائري،على غير عادته،ولعل السبب في ذلك يعود إلى كونه إجراء تقني،وجب تحديد مدلوله ،حتى لا يتداخل مع غيره من الإجراءات التي قد تتخذها الادارة العمومية لضمان حسن سيرها.كما بيّنا الظروف التي نشأ فيها هذا النظام الذي استحدث لأول مرة سنة1994 بموجب المرسوم التشريعي ليطبّق على الأجراء في القطاع الاقتصادي لكن سرعان ما مدّدت أحكامه الى موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 317 /98.كما بيّنا الشروط والاجراءات المتبعة في ذلك،مع رسم صورة تقييمية له.

وفي المبحث الثاني تناولنا الجهاز المكلف بتسيير نظام التقاعد المسبق و بينا هياكله على المستوى المركزي و المحلي، و المهام التي يضطلع بها،وفق ما حدده النظام الداخلي لهذا الصندوق.

وفي الأخير شرحنا للموظفين المنخرطين في هذا الصندوق،ما عليهم من التزامات ،وما لهم من حقوق أقرها لهم القانون في حياتهم و حتى بعد وفاتهم ليستفيد منها من هم في كفالتة.