

لقد أصبحت الوظيفة العامة جزءا من حياة المواطنين حيث نصّت أغلب الدّول في دساتيرها على أنّ الوظائف العامة تعدّ حق للمواطنين ، يطبّق على قدم المساواة وذلك بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1971 الذي نصّ على حقّ التّوظيف و المساواة في تولي الوظائف العامة دون تمييز وبما ان تقلد المهام في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين والمواطنات فقد نصّ المشرع على هذا المبدأ في جل الدساتير، و حسب المادة 63 من التعديل الدستوري 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 بقولها: (يتساوى جميع المواطنين و في تقلد الوظائف و المهام في الدولة دون اي شروط اخرى غير التي يحددها القانون ...).

وبما أنّ الإدارة هي شخص معنوي عام فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلاّ عن طريق شخص طبيعي ينفذ ارادتها ويعبر عنها و هو الموظف العام.

إنّ علاقة الموظف بالإدارة العامة في الجزائر وعلى غرار الكثير من التشريعات، هي علاقة أساسية تنظيمية، نظمتها العديد من النصوص القانونية. فكان أول تشريع للوظيفة العامة: الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966، و توالى التشريعات إلى غاية ظهور المرسوم التنفيذي 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. و انطلاقا من هذه التجارب عملت على تطوير، و عصنة نظام الوظيفة العمومية. فأصدرت الأمر 06-03 الذي أولى أهمية بالغة للموظف العمومي، بما تضمنه من حقوق، و ما فرضه من التزامات. هذه الأخيرة التي تفرض عليه التقيد بأهم الواجبات فور التحاقه بمنصبه. فالمرافق العامة ما وجدت إلا لتقديم خدمات للأفراد، و اشباع الحاجات العامة. لذا فإنّ أهم مبدأ يحكمها، هو سيرها بانتظام و اطراد. و هو مبدأ لا يحتاج تقريره لنص تشريعي خاص لأن طبيعة المرافق العامة تستلزم ذلك.

ومن بين أهم الحقوق، المعترف بها للموظف في مقابل تحمل أعباء الوظيفة هي: الحق في العطل، والغيابات، و الاضراب، و الاحالة على الاستيداع، و الانتداب،

ووضعه خارج الاطار. و كذا الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد.

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة، تفرض ألا تكون هذه العلاقة أبدية ، لأن المرافق العامة ما وجدت إلا لإشباع حاجات عامة. و حفاظا على مبدأ سيرها بانتظام واطراد، تعمل الدولة دوما، إلى البحث عن طاقات تساهم في التنمية و الرقي، ولن يتأتى ذلك إلا بفتح آفاق جديدة لفئة الشباب، و إحالة من أنهكتهم أعباء الوظيفة على التقاعد.

فمن المعلوم أن قدرة الإنسان، التي كانت في مرحلة شبابه، لا تلبث أن تزول في مرحلة الشيخوخة، فهي عرضة للانتقاص، أو الزوال، بمرض، أو عجز. لذا كان لزاما ايجاد وسيلة في نظام الحماية الاجتماعية ألا وهي الإحالة على التقاعد، والتي تقوم فلسفتها على مبدأ التكافل الاجتماعي في مجتمعنا الاسلامي.

### 1-أهمية الموضوع :

تبرز أهمية الموضوع في العديد من الجوانب أبرزها : أهمية الوظيفة العمومية في حياة الإنسان. ليس من الناحية الاقتصادية، فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا، لأنها تسمح له بإظهار قدراته الجسمية، و العقلية، و توفر له الراحة النفسية. بما تمنحه له من امتيازات مادية، و معنوية، هذا من جهة، و من جهة ثانية ، دور التقاعد بوجه عام كنظام يساهم في مجابهة المخاطر، التي تواجه الموظف نهاية مساره الوظيفي . و بصفة خاصة نظام التقاعد المسبق، الذي كان وليد الظروف آنذاك، فلجأ اليه عديد موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين يرغبون في الاستفادة من تقديم السن قبل تلك المحددة قانونا ،ولاسيما أولئك الذين يعانون من ظروف خاصة في بعض القطاعات ،لكن تأرجح هذا النظام بين واقع السياسة، والاقتصاد في الجزائر، أدى الى الغائه أواخر السنة الفارطة.

كما تتجلى أهمية الدراسة هنا، في محاولة البحث عن وسائل لضمان الاستقرار لركني الموضوع (الموظف و الإدارة العمومي) من جهة ، و من جهة أخرى ضمان الاستقرار الاجتماعي ، لذوي الحقوق في حال وفاة الموظف المتقاعد ، و كذا استمرار خدمات المرفق العام لصالح المتعاملين معه.

### 2-دوافع اختيار الموضوع :

تنقسم دوافع هذا الموضوع الى قسمين , اسباب موضوعية و اخرى ذاتية

#### ا/ الاسباب الذاتية :

بالنسبة للدوافع الشخصية لاختيارنا لهذا الموضوع ،هو محاولة لإزالة الستار عن العديد من الاستفسارات ،التي تعني جمهور المتقاعدين ، خاصة في ظل تقصير هؤلاء في معرفة نظام التقاعد الذي يغطيهم من ناحية ، و كذا انعدام حملات الدعاية ،و التوعية بالقوانين التي تضمن لهم حقوقهم التقاعدية من طرف الاعلام و الصندوق الوطني و الهيئات المعنية من جهة أخرى ، كما أن نقص الدراسات المتخصصة في موضوع الضمان الاجتماعي،التقاعد بصفة عامة والتقاعد المسبق كأحد صوره ،بصفة خاصة . كان الدافع لاهتمامنا بهذا الموضوع .

#### ب/ الأسباب الموضوعية:

أما بالنسبة للدافع الموضوعي لهذا البحث، كون موضوع التقاعد من صميم القانون الإداري، والأكثر جذبا للباحث في هذا المجال،أيضا باعتباره أحد أبرز الأنظمة الاجتماعية .حيث ظهر في بداية الأمر مطلع القرن التاسع عشر، في أوروبا ،لينتشر فيما بعد في باقي دول العالم ، حيث لا نجد اليوم أية دولة تتخلى عن هذا النظام ، و لاسيما الجزائر التي يشهد لها بناء صرح منظومة تقاعدية أساسها العدالة، و المساواة الإجتماعية، حيث تلخّصت في أحكام المادتين الأولى و الثانية من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم .

### 3-الإشكالية الرئيسية:

ومن هنا تأتي الدراسة كمحاولة للوقوف أمام إشكالية الموازنة بين حق الموظف العمومي، في التوقف عن أداء نشاطه الوظيفي ،من جهة،و بين ضمان مبدأ استمرارية تقديم المرفق العام خدماته للجمهور من جهة أخرى. ونتساءل إن كان هناك تعارض بين الحقين؟ وكذا اشكالية اختلال التوازنات المالية التي تؤدي إلى عجز الأجهزة المكلفة بالتمويل.

ومن ذلك تم الاعتماد في هذا البحث على الإشكالية الآتية :

**مامدى إمكانية إنهاء العلاقة الوظيفية عن طريق التقاعد، من قبل الموظف العمومي في التشريع الجزائري؟ وهل اشترط المشرع سنا معينة لإقراره؟**  
ولتوضيح الاشكال الرئيسي فقد تم الحرص على طرح تساؤلات فرعية تمثلت فيمايلي:

- ما مفهوم التقاعد، والتقاعد المسبق؟

- ما هي شروط الاستفادة من التقاعد المسبق؟

-وما جملة الآثار التي يربتها هذا النظام ؟

-ما هي الهيئة المكلفة بتسييره؟

### 4-المنهج المتبع:

تم الاعتماد في البحث على المنهج الوصفي ،الذي تطرقنا به إلى مفاهيم أساسية لنظام التقاعد، و أيضا معرفة أنواعه، ليتسنى لنا تمييزه عن غيره من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية ، وخصصنا بالدراسة التقاعد المسبق كأحد أهم صورته، لنبين شروط الاستفادة منه، وكذا جملة الإجراءات الادارية التي يلتزم المعني باتباعها.

و على المنهج التحليلي، كون طبيعة الموضوع تتطلب تحليلا، و تفسيرا دقيقا وواضحا لمختلف النصوص القانونية، التي يتركز عليها موضوع التقاعد بصفة عامة، والتقاعد المسبق بصفة خاصة.

#### 5- أهداف الدراسة:

إن أي دراسة، لن تكون ذات أهمية، ما لم تجد في جانبها النظري، طريقا إلى الجانب العملي. لذلك نهدف من خلال هذه الدراسة للوصول إلى جملة من الأهداف العملية، و العلمية المتمثلة في:

أ- أهداف علمية: و تأتي من خلال ارتباط هذا الموضوع، بمدى استعمال الموظف العمومي، للحق المتجسد في حرية التوقف عن مزاولة النشاط الوظيفي، عن طريق التقاعد قبل السن القانونية، و تأثير ذلك على سير المرفق العمومي، و الموظف العام على حد سواء.

#### ب- أهداف عملية:

- إثراء المكتبة القانونية، بدراسات متخصصة، في مجال الوظيفة العمومية.  
- توضيح حقوق الموظفين التقاعدية، و لاسيما أولئك الذين سبقوا السنوات المحددة قانونا.

- شرح كيفية احتساب المعاش التقاعدي.

- تبيان الحقوق المقررة، للمنخرطين في النظام التقاعدي، في حيا تهم، و بعد وفاتهم.

- الوصول الى توصيات توضح بعض النقائص، و تكون مفتاحا لدراسات أخرى في هذا الموضوع، أو عنصر منه.

#### 6- الدراسات السابقة: حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر،

بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق، بن عكنون، دفعة 2003/2002.

وتضمنت هذه الدراسة، النظام القانوني للتقاعد بشكل موسع، حيث شمل كافة الفئات، لكن نحن من خلال دراستنا، حاولنا تسليط الضوء على فئة الموظف

العمومي فقط ، وإبراز العلاقة التي تربطه بإدارته، واقتصرنا على البحث في نظام التقاعد المسبق الذي تناوله بشكل مقتضب، كغيره من الباحثين في هذا المجال .

7-الصعوبات: على الرغم من استكمال الدراسة العلمية لهذا الموضوع، إلا أنه لا يوجد دراسة علمية خالية من العراقيل و الصعوبات ، وتمثلت الصعوبات في:

- أن التقاعد المسبق، لم يحظ في الجزائر على دراسات تعالج كافة جوانبه و أبعاده وذلك راجع الى قصر الفترة الزمنية لانتشاره بين الموظفين.

-قلة المراجع المتخصصة ،مما دفعنا الى البحث في النصوص القانونية .

-صعوبة صياغة المواد المتواجدة في القوانين ،و المراسيم إلى أفكار و فقرات.

تمحورت هذه الدراسة في فصلين:

-الفصل الأول:الإطار النظري للتقاعد في الوظيفة العمومية .

المبحث الأول:مفهوم التقاعد.

**المبحث الثاني :** أنواع التقاعد وتمييزه عن غيره من الحالات الخاصة بإنهاء الوظيفة العمومية.

**الفصل الثاني:** الإطار التطبيقي للتقاعد المسبق في الوظيفة العمومية (انموذجا).

المبحث الأول:مفهوم التقاعد المسبق.

المبحث الثاني: الهيكل الإداري المكلف بتسيير التقاعد المسبق لدى الموظف العمومي .