

يعدّ نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة والمعاصرة، والتي جاءت نتاجا لصراعات وتسويات اجتماعية، فأضحى أحد أهم المبادئ الأساسية و الثابتة في القانون الدولي، لذا عملت الجزائر على تنظيم أحكامه من خلال النصوص القانونية، فأصدر القانون 83-12 والذي كان حدثا حاسما في تاريخ المنظومة الاجتماعية، ولعلّ أهمّ انجاز حققه هو تأسيس نظام موحد للتقاعد، وهذا ما نصّت عليه في مادته الأولى، وتماشيا مع المستجدات عمل المشرع الجزائري في كل مرّة على احداث تعديلات على هذا القانون كان أولها بموجب المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 11/04/1994، ثم تلاها الأمر 13/97 المؤرخ في 21/05/1997 كما عدّل أيضا بمقتضى القانون 03/99 المؤرخ في 22/03/1999 وظلّ الحال كما عليه لفترة من الزمن . لكن الأوضاع الزاهنة استدعت اصدار القانون 16-15 ليعدّل ويتمّ أحكام التقاعد، و يحمل في طياته ما تستوجبه ضرورة المصلحة.

وتقتضي دراسة هذا الموضوع تحديد مفهوم التقاعد في مجال الوظيفة العمومية من خلال التعرّض لتعريف التقاعد معرّجين على ظروف نشأته وتطوره في أقطاب العالم، وكذا تكييف الطبيعة القانونية لهذا النظام. وأيضا تمييزه عن غيره من الحالات المشابهة له في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما سنتطرق بالدراسة لكيفية الإحالة على هذا النظام وفق الإجراءات المحددة قانونا.

المبحث الأول : مفهوم التقاعد

إن علاقة الموظف بالإدارة تتقطع لعدة أسباب منها : التقاعد ، هذه الحالة التي سنتناولها بالدراسة في إطار المبحث الأول ، وذلك بداية بالتعريف به ، وكذا الرجوع إلى تاريخ نشأته ، وانتشاره في العديد من أقطاب العالم ، حيث سنعرِّج على القوانين التي وضعت لبناته الأولى ، لنكيّف على أساسها الطبيعة القانونية للإحالة على التقاعد ، وفي الأخير سوف نبرز الأهداف التي يرنو إليها النظام التقاعدي وعلى أساس ذلك كان هذا التقسيم.

المطلب الأول : تعريف التقاعد

المطلب الثاني : نشأة النظام التقاعدي

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية للإحالة على التقاعد

المطلب الرابع : أهداف التقاعد

المطلب الأول : تعريف التقاعد

لدراسة مفهوم التقاعد وجب معرفته لغة ، واصطلاحا ، وذلك بالبحث في النصوص التشريعية إن تطرقت له بالتعريف ، و أيضا مجموع الفقهاء الذين تناولوه بالدراسة ، وأخيرا القضاء إن وجدت اجتهادات قضائية عرّجت على مدلول الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول : التعريف اللغوي

يعرّف التقاعد لغة على أنه: اسم مصاغ من الفرنسية القديمة *retraire* = انسحب

عمل الانسحاب (قام بالانسحاب) ، حالة من السّحب ، بالتعميم : المعاش الذي يستفيد منه الموظف المتقاعد، وعلى وجه أدق : يقصد به وضع الموظفين العموميين الذين انقطعوا عن ممارسة نشاطاتهم في خدمة الإدارة .

- **حق التقاعد : droit à la retraite** : حق في التوقف عن العمل في سن معينة ، والتمتع بالحق في المعاش⁽¹⁾

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

أولا- تعريفه تشريعا: لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا للتقاعد، وإنما ضمنه في العديد من نصوصه القانونية نذكر منها ما جاء في تشريع الوظيفة بموجب الأمر 06-03 حيث نصت المادة 216 على أنه حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية²، وحسنا فعل المشرع فالأصل العام عزوفه عن تقديم تعريف، وهذا ليس قصورا منه وإنما تجنباً لخوضه فيما يشغله عن المسائل القانونية الأكثر أهمية ليقوم بمعالجتها.

ثانيا: تعريفه فقها: عرّف العديد من الفقهاء التقاعد، كل حسب وجهة نظره، فمنهم من قال أنه نهاية المدة القانونية للحياة العملية³، ومنهم من اعتبره إجراء من قبل الإدارة، تتخذها آليا

¹ - جيرار كونرو ، معجم المصطلحات القانونية ، ترجمة منصور القاضي ، الطبعة الأولى ، مجد للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1998 ، ص : 530-531

² - انظر الم 216 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (ج ر 46)، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

³ - رشيد حبانى ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، (د، ط) ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص 80

أو بناء على طلب متولّي الوظيفة¹. وعرفه الأستاذ أحمية سليمان ، بأنه من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة ، و يأتي الحقّ في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة العمليّة ، إلا أن هذه النّهاية ، قد تأتي كنتيجة طبيعيّة لبلوغ الموظّف سنّا معيّنة ، تمكّنه من وضع حدّ لحياته المهنيّة ، والتمتّع ببقية حياته الخاصّة².

كم عرّفت الإحالة على التقاعد بأنها قرار إداري يتّخذ بمبادرة من الإدارة ، أو بطلب من الموظّف متى بلغ سنّا معيّنة ، أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدّا معيّنا ، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظّف بالإدارة على أن يخصّص له راتبًا تقاعديا³.

ثالثا: تعريفه قضاء: لم يعرف القضاء الجزائري الإحالة على التقاعد، وإنما ذكرها في حيثيات العديد من القضايا المطروحة أمامه ، على أساس أنها حالة من حالات إنهاء الرابطة الوظيفية.

ومن هنا نجد أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل ، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنّا معيّنة ، إلا انه لا يمكن أن يبقى موظفا طول عمره ، فمهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية جسمانية وعقلية ، لذا وحرصا على من خدم الدولة في طور شبابه ، جدير أن يكافئ في طور ضعفه وعجزه ، وأن يضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له ولعيلاله في شيخوخته .

¹ - محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، سنة 1980، ص 210.

² - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، (د، ط) ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 156-157

³ - د ، سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، (د، ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ص 345

المطلب الثاني: نشأة النظام التقاعدي

تعود الجذور الأولى للتقاعد (retraite) وبأبسط صوره إلى زمن البابليين والمصريين واليونان والرومان ، وقد وجدت في أوراق البردي التي تعود إلى أكثر من 4500 سنة مضت ، تثبت انه قد كانت في مصر السفلى جمعيات أنشأت بغرض دفع مبالغ مالية عند وفاة احد أعضائها ، وفي العهد الفرعوني تم تخصيص قطعة ارض للعسكريين بعد تقاعدهم ، وفي زمن الدولة الإسلامية ، عهد الخلفاء الراشدين ، كان يخصص راتب تقاعدي على شكل مرتب دوري منتظم .و سنحاول ذكر مراحل تطوره في العديد من أقطاب العالم.

الفرع الأول: في الدول الغربية :

- 1- ألمانيا : في سنة 1835 قررت الدولة الاسبانية ، منح رواتب تقاعدية للمحاربين ، كما عرفت في عهد " بسمارك " ثلاثة تشريعات في مجال التأمينات الاجتماعية .
- 2- فرنسا : في العهد الملكي السابق عن الثورة الفرنسية ، لم يكن للتقاعد نظام ثابت ، بل كان الملك يوزع الرواتب التقاعدية على العاملين في مملكته ، وفي عام 1950، أسس صندوق تقاعد الشيخوخة لحماية المسنين من عواقب الزمن ، ولعل صدور قانون التقاعد لعام 1910 يعد النواة الحقيقية في تأسيس نظام التقاعد الحقيقي في فرنسا¹
- 3- إنجلترا : أما في إنجلترا فأنشئ أول نظام تقاعدي سنة 1844 ، وفي سنة 1965 تم دمج قانون التقاعد الرسمي المتعلق بموظفي الدولة ، بقانون التقاعد في القطاع الخاص.

الفرع الثاني: في الدول العربية :

بالنسبة للدول العربية فقد تأثرت النظم التقاعدية فيها بتشريعات ونظم البلدان المستعمرة لها ، وعلى غرار الدولة الأوربية ، بدأ تطبيق النظام التقاعدي في هذه البلدان ، فاقترصر

¹ - حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق،جامعة الجزائر ، دفعة 2002/2003 ، الصفحات (من 14 إلى 17)

أول الأمر على موظفي الدولة فقط ، ثم اتسع ليشمل العمال ، وما يجب التنويه إليه أن هذا النظام عرف ضمن نظام التأمينات الاجتماعية .

1- المغرب : عملت على إصدار أنظمة مغربية للمعاشات لنذكر منها على سبيل المثال : القانون رقم 71-011 المعدل والمتمم بالقانون 89-06 ليستفيد منه الموظفون في قطاع الوظيفة العمومية .

2- تونس: كان أول تطبيق لنظام التقاعد بعد خروج الاستعمار الفرنسي سنة 1960 ، عدل في العديد من المرات، كان أهمها القانون الصادر سنة 1974.

3- المملكة العربية السعودية : صدر أول نظام للتقاعد عام 1943 ويشمل جميع موظفي الدولة من مدنيين وعسكريين ، ولقد عرف نوعين من التقاعد ، الأول إجباري (la mise à la retraite) والثاني اختياري ، أي حسب طلب الموظف نفسه

¹ (départ à la retraite)

4- في مصر : لقد تأخر ظهور نظم التأمينات الاجتماعية في مصر ، ويرجع ذلك إلى تأخر حركة التصنيع في مصر ، وكذلك تراخي الحركة العمالية ، وقد مر نظام التأمين الاجتماعي لمرحلتين رئيسيتين : الأولى : العهد الملكي ، والثانية : العهد الجمهوري ، في الأولى لم يكن هناك قانون شامل بل هناك قوانين متفرقة للتأمين من بعض المخاطر الاجتماعية² وفي الثانية تم جمعها في قانون واحد وهو " التامين الاجتماعي " ، ويجدر بالذكر أن الموظف الذي يبلغ سن التقاعد ، يتقاضى مبلغا من المال يعرف " بمعاش الشيخوخة " ولقد فرق الشرع المصري بين العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع العام بشأن القوانين التي تنظم علاقاتهم³.

¹ - حسين جعجع ، المذكرة سابقة ، الصفحات (من 17 إلى 24).

² - د ، محمد حسن قاسم ، قانون التأمين الاجتماعي ، في ضوء التعديلات التشريعية الحديثة ، وأحكام محكمة النقض والمحكمة الدستورية العليا ، (د،ط) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 29.

³ - نفس المرجع ، ص 141.

وجدير بالذكر أن الإسلام كان السباق في إعطاء العامل حقه في الحماية الاجتماعية كما سبق وان ذكرنا انه في عهد الخلفاء الراشدين ، كان يمنح له مرتب منظم ، هذا وان دل على شيء ، إنما يدل على مكانة العمل في الإسلام لاقتترانه بالإيمان ، لان العمل بالمنظور الإسلامي يحقق السعادة في الدنيا والنجاة في الآخرة¹ وهذا الاتجاه أكده القرآن الكريم في قوله تعالى " من عمل عملا صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحييه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " ²

وقوله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " ³، ومنه نخلص إلى أن النظام الإسلامي كرس مفهوما شاملا للعمل ، يظهر من خلال الأحكام الشرعية التي قررها والتي تربط في مجملها بين الجانب الروحي والمادي للعمل لتحافظ على كرامة الإنسان.

الفرع الثالث: نظام تقاعد الموظفين في الجزائر لقد عرفت الجزائر أنظمة تقاعدية متعددة ابان الحقبة الاستعمارية والتي كانت متطابقة مع القانون الفرنسي لسنة 1986، والذي وضع لخدمة الفرنسيين الموظفين بالجزائر، وأدخلت عليها عدة تعديلات كان آخرها بتاريخ 1930/04/30. وبعد التحركات التي شهدتها الطبقة العمالية في الجزائر، قررت الجزائر تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد سنة 1949. فتأسس على إثرها الصندوق الوطني للتقاعد

، يمنح نوعين من التقاعد، أحدهما: التقاعد بالأقدمية ،ويمنح للموظف الذي استوفى شرطي: السن (60 سنة) و عمل لمدة (30 سنة) ، أو للموظف الذي بلغ 55 سنة ، وعمل لمدة 25 سنة ، والنوع الآخر: هو التقاعد النسبي الذي يمنح فيه المعاش التقاعدي بشرط (65) سنة للموظف المسن و 60 سنة للموظف النشط ومدة عمل تقدر ب 15

¹ - عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، (د، ط) ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، ص 11.

² - انظر الآية 97 من سورة النحل .

³ - السنة النبوية الشريفة.

سنة ، ويمكنّ الأمهات الموظفات من الانتفاع المباشر بالمعاش النسبي ، إذا كان لديها (3) أطفال¹.

وبعد الاستقلال استمر العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية حيث صدر القانون الجزائري رقم 157/62 في 1962/12/31 و أقرّ ذلك في مادته الأولى.² وعملت الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 1983 على إصدار نصوص قانونية ذات الصلة بالنظام الاجتماعي و كان التقاعد من ضمنها، إلى غاية 2 يوليو 1983 حيث جاء قانون 12/83 لينظّمه بشكل مستقل، ولعل أهم ما حمله هو تأسيس نظام موحد للتقاعد.³

وهكذا تمّ انتشار نظام التقاعد في باقي أرجاء العالم ، حيث تأسست العديد من النقابات العمالية ، التي حققت مكسبا هاما بتعميم نظام التقاعد ، ليشمل كافة العمال والموظفين على حد سواء .

المطلب الثالث: تكييف الطبيعة القانونية للتقاعد

لدراسة الطبيعة القانونية للإحالة على التقاعد وجب أن نعرف أولا من أين يستمد وجوده (الفرع الأول) من خلال استقراء النصوص القانونية التي تناولت هذا النظام ومن ثم تكييفه وفق ما جاء به المشرع الجزائري (الفرع الثاني)

¹ - حسين جعيجع، المذكرة السابقة، الصفحات من 60 إلى 69.

² - انظر الم 1 من القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية (ج ر ع 02 مؤرخة في 11 جانفي 1963)، الملغى بالقانون 29/73 المؤرخ في 5 جويلية 1973، ج ر ع 62 المؤرخة في 3 أوت 1973.

³ - انظر الم 1 من القانون 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد، (ج ر ع 28، مؤرخة في 1983/07/05)، معدل و متمم.

الفرع الأول : الأساس القانوني للتقاعد

لقد نص المشرع الجزائري على حق التقاعد في العديد من النصوص القانونية، وعمل على تنظيمه، والتأكيد على ضرورته، فنجد هذا الحق يستمد وجوده القانوني من الدستور (أولا) باعتباره التشريع الأساسي، كما عمل على تكريسه بموجب قوانين وتنظيمات ذات الصلة به (ثانيا).

أولا : في الدستور

نظرا للأهمية البالغة لحقوق الموظفين في الدولة عملت الجزائر و على غرار العديد من التشريعات على دسترة حق هؤلاء في الإحالة على التقاعد.

1 : في الميثاق الوطني لعام 1976 : حيث جاء فيه " لا يمكن تطور سياسة حقيقية الأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال ، والتغطية الكاملة من حوادث العمل وتقلبات الدهر " كما أشار الميثاق الوطني لعام 1976 في حالة وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش ، فإن منحة التقاعد أو المحال على المعاش ، يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفاله ، وان منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة من على الراتب الأدنى المضمون¹

2 : الميثاق الوطني عام 1986: أشار إلى حق العامل في التقاعد حسب نص هذا الميثاق " تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم².

ما يلاحظ من خلال هذه المواد أنها تعكس التوجه الاشتراكي الذي كانت تنتهجه الدولة آنذاك . حيث كانت تعتبر العامل هو الأداة المنفذة لسياسة الدولة .

وبالنسبة للدساتير التي عرفت الجزائر لم تشر الى الحق في التقاعد، وإنما تكلمت على الحقوق بصفة عامة في مجال الضمان الاجتماعي باعتباره وثيق الصلة به وأحد أهم

¹ - الميثاق الوطني الصادر بموجب الأمر 167/76 المؤرخ في 5 جويلية 1976، ص 218.

² - الميثاق الوطني الصادر بالمرسوم رقم 22/86 مؤرخ في فيفري 1986 ص 175.

موضوعاته، ومن أمثلة ذلك ما ورد في المادة 10 من دستور 1996¹ حيث جاء فيها أن الدولة تقوم على مبادئ التنظيم الديمقراطي، و العدالة الاجتماعية. والتي نستخلص منها أن الحق في التقاعد يرسخ فكرة المساواة بين فئات المجتمع التي كرسها المؤسس الدستوري.

أيضا التعديل الدستوري لسنة 201، أشار إليها ضمنا عندما تكلم عنه في باب الحقوق والواجبات في المادة 4/69 حين أقرّ حق العامل في الضمان الاجتماعي ، أيضا في المادة 140 عندما عددت الميادين التي سن فيها البرلمان ، جاء في الفقرة 17 وقال: ".....- القواعد المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي"²

ثانيا: في القوانين والتنظيمات إن دسترة الحق في التقاعد أوجب على المشرع الجزائري اصدار جملة من القوانين والتنظيمات التي تبين و تنظم كفايات ممارسة هذا الحق .

1-القوانين: ونذكر منها:

أ-الأمر 66-133(القانون الأساسي للوظيفة العمومية): أشار هذا الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد ، حيث نصت المادة 32 منه " ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ، ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي "³وهنا نجد المشرع أولى أهمية للموظف باصداره هذا الأمر بعد مدة وجيزة فقط من الاستقلال ونسب فئة الموظفين لنظام التقاعد حماية لهم و لأسرهم.

ب-الأمر 06-03(القانون الأساسي للوظيفة العمومية): نصت المادة 33 منه على حق الموظف في التقاعد حيث جاء فيها: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية ، والتقاعد في إطار التشريع المعمول به " و جاءت المادة 217 لتبين أنه حالة من حالات

¹ -انظر الم 10 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المؤرخ في 07ديسمبر 1996،(ج ر ع 76)المؤرخة في 08/12/1996.

² -انظر المواد 4/201،69،4/فق، و 17/140فق من القانون 01/16 المؤرخ في 06/03/2016،يتضمن التعديل الدستوري.(ج ر ع 14).

³ -انظر الم 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 (ج ر ع 46).

إنهاء الوظيفة.¹ جاء هذا الأمر بدوره مؤكدا على حق الموظف في التقاعد لكن ما يعاب عليه أنه لم يفصل في كفيات إقراره وإجراءات الإحالة على هذا النظام ،بل ترك ذلك للأحكام العامة-قانون 12/83-المعدل والمتمم. في حين فصل في العديد من الأحكام كتلك المتعلقة بالاستقالة على سبيل المثال.

ج-القانون 12/83 المتعلق (بالتقاعد المعدل والمتمم بالقانون 15/16) :يعتبر هذا القانون مكسبا هاما في جعبة المنظومة الاجتماعية اذ جاء خصيصا لتنظيم حق التقاعد بالنسبة لموظفي القطاع العام والخاص على حد سواء.

د-القانون 90 - 11 المتمم بالأمر 97-02 (المتعلق بعلاقات العمل) ، حيث أشارت المادة 66 منه إلى حالات انتهاء علاقة العمل ، وذكرت تسع حالات منها التقاعد الذي جاء في الفقرة الثامنة .²

2-التنظيمات:

أ-مرسوم رئاسي رقم 308/07(المتعلق بالأعوان المتعاقدين):حيث اعتبر أن الإحالة على التقاعد سبب لإنهاء علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد كما أكد على أن للعون المعاهد حق في الحماية الاجتماعية وكذا التقاعد³

أ-المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985) ويتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية) :لم يذكر الاحالة على التقاعد صراحة

¹ - انظر الم 217 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006 (ج ر ع 46).

² -انظر الم 66 القانون 11/90 المعدل المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، والمتعلق بعلاقات العمل ، (ج، ر عدد 17).

³ -انظر المواد 69/6 و 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29/09/2007 ، يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم، وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم(ج ر ع61) مؤرخة في 30-09-2007.

وانما ضمنها في المادة 16 منه¹ حينما تكلم عن حق العمال في هذه المؤسسات في الاستفادة من نظام الحماية الاجتماعية، والتي تعبر أهم عناصره.

ب- مرسوم تنفيذي رقم 90-226 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي 94-04 المتعلق (بحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف العليا في الدولة وكيفية منح مرتباتهم ونظام تعويضهم) " أشار هذا المرسوم إلى التقاعد في مادته 29 حين تكلم عن القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام ، ذكر منها في الفقرة 3.....، إذا كان المعني محال على التقاعد " وكذا في المادة 30 فقرة 2 حيث نوه إلى وجوب تكوين ملف للتقاعد في مدة محددة من طرف الجهات المعنية².

الفرع الثاني : التكييف القانوني للإحالة على التقاعد :

لقد تذبذب المشرع الجزائري بشأن وصف وضعية الإحالة على التقاعد ، ففي القانون السابق للوظيفة العمومية ، اعتبرها جزاء تأديبيا (أولا)، لكن سرعان ما تدارك الأمر وصنفها ضمن الحالات العادية لانتهاء الوظيفة (ثانيا).

أولا: الإحالة على التقاعد جزاء تأديبي

لقد نص المشرع الجزائري في ظل الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على الإحالة التلقائية على التقاعد كعقوبة تأديبية ، حيث نصت المادة 55 من القانون السالف ذكره على أن : " العقوبات من الدرجة الثانية 5 -

¹ -انظر الم 16 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، ويتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (ج ر عدد 13)

² -انظر المواد 3/29 و30 فقرة 2 مرسوم تنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي 94/04، المتعلق بحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف العليا في الدولة وكيفية منح مرتباتهم ونظام تعويضهم، (ج ر ع 31) مؤرخة في 28/07/1990.

الإحالة على التقاعد تلقائياً¹ عكس المرسوم 59/85 الذي لم ينص على الإحالة التلقائية للتقاعد ضمن العقوبات التأديبية وذلك في نص مادته 128.²

ثانيا : الإحالة على التقاعد حق

أما بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية 03/06 ، فقد أقر إجراء الإحالة التلقائية ضمن الحالات الطبيعية والعادية التي تنتهي بها مهام الموظف العمومي ، حيث تنص المادة 216 على أن " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :...6 - الإحالة على التقاعد³ ، ويكون بذلك المشرع الجزائري قد ألغى الإحالة التلقائية على التقاعد من العقوبات التأديبية .

تأسيساً على ما سبق ذكره يتضح ، أن المشرع الجزائري حسنا فعل عند إلغائه الإحالة التلقائية على التقاعد من لائحة العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية 03/06 لأنه لا يستساغ إدراج هذا الإجراء ضمن الحالات الطبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي بناء على وصوله السن القانوني أو بطلب منه ، وفي نفس الوقت يدرجه ضمن لائحة العقوبات التأديبية ويصنفه كحالة من حالاتها .

المطلب الثالث : أهداف نظام التقاعد

إن النظام التقاعدي منذ تأسيسه رسم العديد من الأهداف لحماية الطبقة العمالية التي ناشدت بحماية حقوقها وتحسين أوضاعها المعيشية ، كما أن هذا النظام له آثار إما على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي .

ولقد روعي في نظام التقاعد ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهذا ما يثبت اتسامه بالطابع الاجتماعي .

¹ - انظر المادة 55 من الأمر 133/66 السابق ذكره

² - انظر المادة 124 من المرسوم 59/85 السابق ذكره

³ - انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السابق ذكره

1- العدالة : ومعناه أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين ، بما تشعبه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ، وذلك يكون بحصول الموظف على مقابل مالي ، يسمى " معاش التقاعد " بعد مساهمته بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع الاشتراكات ، لكن الأستاذ عجة الجيلالي انتقد النظام الوطني للتقاعد ، إذ أكد عدم اعترافه بمبدأ المساواة بين المتقاعدين ، وهو ما يشكل إخلالاً بأحكام الدستور الذي ترنو مبادئه إلى إحقاق العدل ، واستند في ذلك إلى كون صدور مجموعة من القوانين الخاصة بتقاعد بعض الفئات ، ومن بينها فئة المجاهدين ، وفئة ذوي الحقوق ، كما مدد مرسوم 31/85 المؤرخ في 1985/02/29 حق التقاعد إلى عمال القطاع الفلاحي التابع للقطاع الخاص ، والذين مارسوا على الأقل سبع سنوات ونصف من العمل الفعلي وغير المنقطع ، كما انشأ المرسوم 55/80 المؤرخ في 08 مارس 1980 صندوقاً خاصاً للتقاعد ، لأعضاء الإدارة السياسية والحزب والحكومة ، ويشرف على تسيير هذا الصندوق المدير العام للصندوق العام للتقاعد C-G-R¹

و من جهة أخرى فضلت سلطة إعادة الهيكلة إنشاء نظام تقاعد خاص للإطارات السامية للأمة ، بموجب المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 والمكمل بالمرسوم 617 /83 الصادر في نفس التاريخ² ويستفيد هذا النظام من صندوق خاص للتقاعد أنشأه المرسوم رقم 243/86 المؤرخ في 1986/09/30.

ولقد حدد المشرع الفئات التي تشملها صفة الاطار السامي في الدولة³.

¹ - عجة الجيلاني ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، (دط)، دار الخلدونية، الجزائر، 2013، ص129.

² - انظر المادة السابعة من المرسوم 617/83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية المؤرخ في 10/31/1983 معدل ومتمم بمرسوم رئاسي 01-199 مؤرخ في 2001/07/23. (ج رع 46).

³ - يشمل هذا المصطلح العديد من الفئات وهي : رؤساء الجمهورية السابقين ، وأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني ، وأعضاء القيادة السياسية للحكومة ، والوظائف العليا الانتخابية ، وضباط جيش التحرير ، والضباط الساميين في الجيش الوطني. راجع: د نعيم عطية، انتهاء الخدمة عند بلوغ السن القانونية، مجلة العلوم الإدارية، السنة العاشرة، العدد الأول، إبريل 1968، ص10.

2- الإنصاف : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال والفئات المتعاقبة مردودا مماثلا ، وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة ، والفئات المتقاعدة ، بمعنى أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر .

3- الاستمرارية : ومعنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم لتوفره على رؤية واضحة لتأمين الموظف ضد المخاطر التي تمسه وعائلته ، وإضافة إلى هاته الأهداف الثلاث فإن له غايات أخرى كالمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، من خلال الاستثمار للاحتياط من الاشتراكات المفروضة في المشاريع التنموية ، وكذا تخفيف الأعباء المالية للدولة ، وذلك بتحمل صناديق التقاعد لنفقات الحماية الاجتماعية ، وأيضا حماية المنخرط في نظام التقاعد من مغبة الانحراف¹

¹ -حسن جعيجع ، مذكرة سابقة ، ص 33.

المبحث الثاني : أنواع التقاعد وتميزه عن غيره من الحالات الخاصة بإنهاء الوظيفة العمومي

لقد صنف الفقهاء التقاعد إلى عدة أنواع ، فمنهم من نظر إليه من زاوية السن القانونية ، فقسموه إلى تقاعد بشرط السن ، وتقاعد دون شرط السن ، أما النوع الثاني فقسمه حسب سنوات العمل التي قضاها الموظف العمومي في الوظيفة ، وهذا التقسيم الذي ارتأينا دراسته نظرا لما فيه من تفصيل واضح لكل أنواع التقاعد ، كما سنميز هذا الأخير عن غيره من الأنواع الأخرى المشابهة له حتى نرفع الغموض والتداخل بشأن كل حالة من حالات انتهاء الوظيفة العامة التي حددها الأمر 03/06 وفي الأخير سنوضح كيفية الإحالة على التقاعد من شروط وجب استيفاؤها و إجراءات إدارية يستلزم اتباعها.

المطلب الأول : أنواع التقاعد

المطلب الثاني : تميز المتقاعد عن الحالات المشابهة له

المطلب الثالث : كيفية الإحالة على التقاعد

المطلب الأول : أنواع التقاعد :

لقد اختلف الفقه بشأن تقسيم أنواع التقاعد ، فهناك من قسمه إلى التقاعد عند بلوغ السن والتقاعد دون شرط السن ومنهم من صنفه إلى ثلاثة أنواع : (العادي) الكلي(الفرع الأول) ، النسبي(الفرع الثاني) ، وأخيرا التقاعد المسبق(الفرع الثالث)، ولقد ارتأينا اعتماد التصنيف الثاني وذلك نظرا لأنه تقسيم يبين جليا أشكال التقاعد التي عرفها قطاع الوظيفة العمومي في الجزائر منذ إقراره .

الفرع الأول : التقاعد العادي (الكلي)

الأصل العام في التقاعد هو بلوغ السن القانونية مع قضاء سنوات العمل كاملة في الوظيفة، واستيفاء كافة الشروط حددها المشرع حتى يرتب القرار الصادر بشأنه آثاره¹.

أولا:شروطه:

لقد حددت النصوص السارية المفعول الحد الأقصى للسن القانوني للتقاعد بستين 60 سنة للرجال ، و 55 سنة بالنسبة للنساء ، وذلك بالرجوع إلى القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد ، نجده قد حدد السن القانونية الدنيا ، التي يمكن لكل من بلغها الاستفادة من معاش التقاعد مما يعني ضمنا الإحالة على التقاعد ، وبالتحديد من خلال نص المادة 2 والتي جاء فيها : (تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :- بلوغ ستين سنة (60) من العمر على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة

-قضاء مدة 15 سنة على الأقل...)².

¹ -يحدث القرار الإداري أثر قانوني بتغيير المراكز القانونية، سواء بإنشائها ، أو تعديلها، أو إنهائها. راجع بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الإدارية، (دط)، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2010، ص 28.

² -انظر المادة 2 من القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم (ج ر عدد 78) ص 3.

وبالتالي نرى أنه امتياز منحه المشرع للموظفة ، نظرا لازدواجية أدوارها بين العمل والبيت ما يؤدي بها إلى الإرهاق النفسي والجسمي. ويتضمن هذا الحد بعض الاستثناءات نذكر منها :

- إمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكلفت بتربية ولد أو أكثر لمدة 9 سنوات على الأقل وهذا بقدر سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات¹
- لصالح قدماء المجاهدين والأعوان الذين أنهت مهامهم نتيجة تقليصها في التعداد ، إذ لا يسري عليهم الحد الأقصى من السن² وتخفض إلى 5 سنوات
- الأعوان الذين يمارسون أنشطة ، تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة³
- الأعوان المصابون بعجز كلي ، أو نهائي في العمل ، إذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن ، شريطة أن لا يقل عدد السنوات القابلة للاعتداد بها في قانون التقاعد 15 سنة⁴

لكن بالرجوع للاتفاقية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل رقم 35 في موضوع التقاعد بتاريخ 1933/06/08 و الاتفاقية رقم 128 الصادرة بتاريخ 1967/06/7 نجد أنهما لم تفرقا في هذا المجال، إذا كان المستفيد عامل أو عاملة، ولم تورد أي إمتياز بالنسبة للمرأة أو الأم.⁵

ثانيا: الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد العادي (الكلي): إن القرار الإداري المتضمن إحالة الموظف على التقاعد يحدث آثارا قانونية بالنسبة للموظف العمومي و المرفق العام عى حد سواء.

¹ -انظر المادة 4 من القانون 12/83 السابق ذكره .

² -المادة 20 من نفس القانون.

³ -المادة 2 من القانون 15/16 السابق الذكر .

⁴ -المادة 3 نفس القانون.

⁵ -تاج عطاءالله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية(دراسة مقارنة)،(دط)،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،ص277.

1- بالنسبة للموظف العمومي المحال على التقاعد : بصور قرار التقاعد من السلطة الإدارية المختصة وماينتج عنه من فك الرابطة ، وشطب الموظف المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة ، وتوقيف راتبه لان الراتب يكون مقابل عمل ينتج له حق من معاش التقاعد .

2- بالنسبة للإدارة العمومية : لا شك أن إحالة الموظف على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها فتسعى الإدارة لتوظيف من يستخلف الموظفين العموميين محل قرارات الإحالة على التقاعد ، فلا يمكن إنكار نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي حيث لا يستوي عمل من كرس حياته مع عمل آخر لم يتولى منصب وظيفي فقط .

الفرع الثاني : التقاعد النسبي :

إن أول نص تشريعي استحدث من خلاله التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي 11/95، حيث حصر مجال لتطبيقه على فئة الإطارات السامية في الدولة ، لكن الحال لم يبقى على ما هو عليه ، بل توسع مجال تطبيقه ليشمل فئة العمال والموظفين العموميين ، وذلك ابتداء من 1 جويلية 1997 بموجب الأمر 13/97 .

أولا : شروطه : إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من الموظف ويجب أن يستوفى الشروط المحددة ، حيث يجب أن يبلغ السن 50 سنة ، وأن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، مع العلم أنه يمكن أن يخفض العمل المحدد بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة ، أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي حسب المادة 2 فقرة 2 من الأمر 13/97¹

ثانيا : الآثار المترتبة عنه:

1 - بالنسبة للموظف العمومي ، أول اثر ينتج عن الإحالة على التقاعد النسبي هو توقف الموظف العمومي بصفة نهائية عن ممارسة النشاط الوظيفي ، وبالتالي فك الرابطة

¹ - انظر المادة 2/2 من الأمر 13/97 المؤرخ في 1 ماي 1997 (ج ر ع 42) مؤرخة في 1996/7/7.

القانونية الأساسية التي كانت تربطه بالإدارة العمومية المستخدمة ، لكن هذه المرة برغبة منه ، متى توفرت الشروط من بلوغ السن وقضاء سنوات العمل المطلوبة ، وكذا تقديم طلب أو تصريح شرفي¹ وغيرها. ويكون على الإدارة العمومية إما القبول أو الرفض ، وبالموافقة ينتهي المسار المهني للموظف ليبدأ حقه في المعاش .

2 - بالنسبة للمرفق العمومي : إن للإدارة إمكانية رفض طلب المعني لضرورة سير المرفق العمومي من جهة ، ومن جهة ثانية إحالة أي موظف عمومي على هذا النوع من التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب ، وبالتالي فالإدارة المنتمي إليها ذلك الموظف لا تتوقع مسبقا بأمر إحالته على التقاعد وبالتالي قد يستحق مدة أطول لاستخلافه لعدم تنبؤها مسبقا بترك الوظيفة².

الفرع الثالث : التقاعد المسبق : تم استحداث هذا النوع من التقاعد بناء على المرسوم رقم 10/94 الذي قرر تنظيم وضعية العمال ، الذين يفقدون منصب شغلهم بصفة لإرادية ، بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة ، و هذا حتى يتسنى لهم الاستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق .

ونظرا لكون هذا النظام خاص ومرتبب بإجراء التسريح لأسباب اقتصادية ، فقد اخضع المشرع الاستفادة منه إلى توافر عدة شروط خاصة بالموظف ، وكذا الإدارة المعنية³ ، ولقد ارتأينا ذكرها في الفصل الثاني الذي خصصناه لهذا النوع من التقاعد لما له من إجراءات خاصة به، وذلك بالحديث عن التنظيم الذي وسع التقاعد المسبق لدى الإدارات و المؤسسات العمومية.

¹ - انظر الملحق رقم 1.

² لعموري سعيدة ، مذكرة سابقة ، ص 108

³ د. أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 161

المطلب الثاني : تميز التقاعد عن غيره من الصور المشابهة له :

إن التقاعد كحالة من حالات إنهاء العلاقة الوظيفية يتشابه مع الصور الأخرى التي تدخل في هذا الإطار ، وسنخص بالدراسة كل من الفصل بنوعيه التأديبي وغير التأديبي (الفرع الأول)، وكذا الاستقالة(الفرع الثاني) ، ثم العزل(الفرع الثالث) ، على اعتبار أن هذه الحالات التي وردت ضمن المادة 216 والتي يترتب عليها إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف¹، دون التطرق إلى حالة الوفاة بالنظر لخصوصيتها ، فهي لا تدخل لا في إدارة الإدارة ولا الموظف في حد ذاته .

الفرع الأول : تمييز التقاعد عن التسريح

إذا اعتبرنا أن للإدارة إمكانية إنهاء العلاقة الوظيفية ، كيف لنا أن نميز بين التسريح والإحالة على التقاعد ؟ للإجابة عن هذا التساؤل وجب أن نذهب إلى نص المادة 66 فقرة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث اعتبر الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل² سواء كانت بطلب من الموظف أو من طرف الإدارة المعنية³. لأنها تعتبر صورة أساسية من صور إنهاء عقد العمل بصفة ارادية و لأسباب شخصية⁴. أما التسريح فيجب التفصيل بين ما إذا كان عن طريق التأديب أم بغير الطريق التأديبي.

¹ انظر المادة 216 من الأمر 03/06 السابق ذكره

² انظر المادة 66 من القانون 11/90 السابق ذكره

³ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقة العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسر ، الجزائر 2006 ، ص 113

⁴ عطاش بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه واجراءاته لأثاره، (دط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 86.

أولا : التميز بين التقاعد والتسريح غير التأديبي :

عرف الفقيه DUGEZ التسريح غير التأديبي بأنه: إجراء يستبعد من كادرات الإدارة بصفة نهائية موظفا لم يبلغ السن أو الأقدمية اللازمة للتمتع بالحق في المعاش¹

1- فقدان الجنسية : وقد بينت حالات فقدها المادة 18 من قانون الجنسية وهي 4 أربع على سبيل الحصر² ، وتعد الجنسية أهم شرط للالتحاق بالوظيفة سواء كانت أصلية أو مكتسبة ، والتي تعتبر رابطة تبعية سياسية وقانونية بين الشخص والدولة أي رابطة الانتماء ، وفقدان الجنسية أو التجريد منها يؤدي إلى فقدان العلاقة بين الموظف والإدارة.

2- فقدان الحقوق المدنية : إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو حكم عليه بعقوبة ، سالبة للحرية ، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه ، يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية³ وبالتالي إن فقد المرشح للوظيفة لسبب من الأسباب المبينة قانونا حقوقه المدنية ، فقد معها بالضرورة وظيفته وتعين التصريح من السلطة المخولة بذلك بانتهاء العلاقة الوظيفية ، ويجد هذا السبب أساسه القانون في المادة 216 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية⁴

¹ -ين عمران محمد الأخضر ،النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري(دراسة مقارنة)،أطروحة دكتوراه،جامعة الحاج لخضر،باتنة،دفعة 2006/2007،ص293.

² - راجع في ذلك المادة 18 من الأمر 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 ، المتضمن قانون الجنسية المعدل والمتمم (ج،ر عدد 15).

³ - إنهاء علاقة العمل في قانون الوظيف العمومية، www.mouwaazaf_dz.com تاريخ الاطلاع 09/04/2017.

⁴ - عمار بوضياف،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس ليدولة،الطبعة الأولى،دار جسور للنشر و التوزيع، الجزائر،2013، ص 164-165.

وللحديث عن فقدان الحقوق المدنية وجب الرجوع للمادة 8 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات والذي نص صراحة على عقوبة تبعية تمثلت في عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الدولة¹

3- عدم الكفاءة البدنية أو العقلية للموظف : يسرح الموظف بعد أن تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف اثر إصابته بمرض طويل الأمد أو بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على استئناف العمل ، ويتقرر التسريح بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة واللجنة المتساوية الأعضاء² لكن المشرع الجزائري حسنا فعل عندما أبقى للموظف حقه في الاحتفاظ بمعاش الإعاقة من تأمينات الضمان الاجتماعي ، إذا توفرت شروطها المقررة قانونا³

4- عدم الكفاءة المهنية : و تعد سببا لانتهاة خدمة الموظف بغير الطريق التأديبي ،وتعد إحدى الوسائل التي تتبعها الإدارة لإنهاء الرابطة الوظيفية رغما عن الموظف ،ودون اتباع اجراءات تأديبية ،وهي بذلك فصلا عن الوظيفة ،غير أن الموظف في هذه الحالة لا يرتكب خطأ إداريا.ومن صورها :العجز المهني،عدم تنفيذ الموظف المهام الموكلة إليه بشكل مرض،أو الفشل في أدائها،عدم نجاح الموظف في تنظيم العمل المناط به،أو التنفيذ السيئ للعمل المعهود له،و كذا عدم قدرته على التواصل وضعف قابليته و حماسه لانجاز العمل،أيضا العجز في القدرات البحثية للموظفين في مجال البحث العلمي.⁴وتعتبر عدم الكفاءة المهنية احدى التدابير الاستثنائية التي وضعها المشرع عندما أحاط الجزاء التأديبي بضوابط.⁵

¹ -انظر في ذلك المادة 8 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 ، المعدل والمتمم ، يتضمن قانون العقوبات

² -غريب بوخالفة ، شرح قانون الوظيفة العمومية ، الطبعة الأولى ، منشورات مكتبة اقرأ ، قسنطينة ، الجزائر ، سنة 2013 ، ص 92.

³ -راجع في ذلك في القانون رقم 13/83 المؤرخ في 10 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

⁴ -شهلاء سليمان محمد،(إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية)،مجلة دفاتر السياسة والقانون،العدد الثالث عشر،جوان 2015،الصفحات 235-240.

⁵ -كمال رحماوي،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،(دط)،دار هومة،بوزريعة ،الجزائر،2002.ص

ثانيا : التميز بين التقاعد والتسريح التأديبي :

تعتبر الإحالة على التقاعد وسيلة طبيعية لإنهاء خدمة الموظف العمومي ، أي من إجراءات التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة ، سواء تم ذلك بناء على طلب الموظف بمحض إرادته أو بتدخل الإدارة المستخدمة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد¹ لذا يتشابه التسريح التأديبي مع الإحالة على التقاعد في كونهما صورتان من صور إنهاء الخدمة ، إلا أن الاختلاف الجوهرى بينهما يكمن في طلب الموظف للإحالة على التقاعد بعد التوقيع على محضر التبليغ المتضمن الإحالة على التقاعد² ، في حين أن التسريح التأديبي مؤسس بالدرجة الأولى على الخطأ الوظيفي الجسيم الذي ارتكبه الموظف ، مما قد يؤدي إلى حرمانه من آثار التقاعد ، ويحيله للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إتباع الإجراءات التأديبية حياله ، وتستثنى الهيئة المستخدمة من مباشرة الإجراءات التأديبية تجاه الموظف حالة التخلي عن المنصب³ ، وتأسيسا على ذلك فإن التسريح التأديبي سببه الرئيسي هو الخطأ التأديبي ، بينما الإحالة على التقاعد عادة ما يتم بطلب من الموظف دون إتباع الإجراءات التأديبية ، وجدير بالذكر أن الإحالة التلقائية على التقاعد كإجراء من الإجراءات الإدارية يتم بمعرفة الإدارة المستخدمة بناء على أسباب محددة قانونا ، كوصول الموظف إلى سن التقاعد وأقدمية العمل ، بالتالي يصعب التمييز بين صورة الإحالة على التقاعد الذي تتخذه الإدارة تلقائيا وقرار التسريح ، سواء التأديبي أو غير التأديبي ، لكن الفرق الجوهرى بين كل منهما يكمن في المخالفة التأديبية⁴ ،

¹ - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 340

² حسين جعيجع ، مذكرة سابقة ، ص 34-35

³ أ ، محمد انس قاسم ، مرجع سابق، ص 209-210

⁴ زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، (تخصص قانون) جامعة مولود

معمرى ، تيزي وزو ، نوقشت في 11 ماي 2016 ، ص 39-40

وما يجب أن ننوه إليه هو انه يجب احترام الإجراءات التأديبية ، وذلك بالرجوع للتشريع وكذا التنظيم دون أن يغفل دور التفاوض (كالنظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية)¹

الفرع الثاني : تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف الاستقالة في الوظيفة على إنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه بغرض إنهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة التي يشتغل بها في المادة 217 من الأمر 03/06 أعلنت أن الاستقالة حق للموظف ، غير أنه يمارسها في إطار القانون² ، وبالتالي فالمشروع نظم العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف ، فإذا أراد التخلي نهائيا عن الوظيفة وقطع العلاقة ، عليه أن يلتزم بالإجراءات منها تقديم طلب مكتوب ، يتضمن إفصاح صريحا عن الرغبة في الاستقالة³ ، ويبدو التشابه بين حالتى الاستقالة والإحالة على التقاعد ، في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من الموظف ولأسباب شخصية ، كما أن النتيجة المترتبة عنهما واحدة ، وهي انقطاع العلاقة الوظيفية ، وهذه النتيجة تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة ، وفقا للشروط المحددة في كل حالة ، أما أوجه الاختلاف فتتجلى خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة ، والنتائج المترتبة عن كل منهما ، إذ أن الإحالة على التقاعد تشترط سنا معينة وقضاء مدة عمل محددة ، بينما في حالة الاستقالة لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفهما ، كما أن المستقيل لا يستفيد من أي منحة أو معاش بعدها ، بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه ، عكس المحال على التقاعد الذي يضل مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقاله إلى وراثته بعد وفاته .

وعليه فإن الاستقالة حسب الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر 03/06 تسري ابتداء من تاريخ صدور القرار ، ولا يمكن التراجع عنها ، فقبولها غير قابل للرجوع فيها ،

¹ - ، بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، (د ، ط) ، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع ، بوزريعة ، الجزائر ، 2005 ، ص 82

² - علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري ، الجزء الثاني ، النشاط الإداري ومسائل الإدارة ، أعمال الإدارة ، (د ط) ، دار الهدى للنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 67

³ - انظر المادة 217 ، من الأمر 03/06 السابق الذكر .

والاستقالة لا ترتب أي اثر حسب ما نصت عليه المادة 220 التي بعد قبولها من الهيئة المستخدمة المخول لها صلاحية التعيين¹، والتي يستوجب عليها بمفهوم هذه المادة أن تقرر بخصوصها في اجل لا يتعدى الشهرين (02) من إيداع الطلب ، غير انه سوغ الإرجاء لمدة شهرين (02) الأولى بعد إيداع الطلب ، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية أي نافذة ، وجدير بالذكر انه بمجرد إنهاء العلاقة الوظيفية يشطب الموظف من قائمة مستخدمي الإدارة².

الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن العزل

يعتبر العزل عقوبة تأديبية، تعني الخروج النهائي من الوظيفة، و تعتبر من أشد العقوبات جسامة، لأنها تؤدي إلى الحرمان من المنصب بصفة نهائية³. وتوقع على الموظف الذي يرتكب خطأ جسيما و قد يصحبه الحرمان من الحق في المعاش، ونظرا لخطورته فإنه من الواجب عدم توقيعه إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء واتباع الإجراءات التأديبية في حالة التخلي عن الوظيفة و رأي اللجنة هنا استشاري فقط و يجب التنويه الى انه في حالة العزل مع الحرمان من المعاش لا تحرم الزوجة و الأطفال القصر من الحق في المعاش و قدره 50 من المعاش المستحق للموظف، هذا و قد يمنع العزل الموظف من الالتحاق بأي وظيفة عامة⁴.

ومنه فإن الفرق الجوهرى بين العزل و الاحالة على التقاعد أن الأول عقوبة تأديبية توقع على الموظف وهذا ما يرتب عنه حرمانه من المعاش ، أما الثاني فالمشروع فصنفه

¹ - دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، (د، ط) دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 70

² ESSaid taibe droit de la fonction publique edition –distribution homa alger ; imprimer en 2003 ; page 193

³ - جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، التأديب الإداري في الوظيفة العمومية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 201.

⁴ - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص 210.

المشروع ضمن الحالات العادية لانتهاء الوظيفة العمومية، وهذا ما يستدعي اعطاء حقه في المعاش.

كل هاته الحالات التي تنتهي بموجبها العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة يستخلص من خلال تحليل صورها بأن جميعها مقيد بضرورة التوفيق بين حاجيات الإدارة و الظروف الشخصية للموظف و تشترك في ثلاثة آثار:

-بمجرد صدور قرار إنهاء المهام فإنه غير قابل للرجوع.

-يلزم الموظفين المنتمين إلى بعض الأسلاك الخاصة بالامتناع عن ممارسة أنشطة في قطاعات تكون قد خضعت لسلطتهم الرقابية أو التفتيشية.

-لا يحررهم قرار إنهاء المهام من الالتزام ببعض الواجبات التي لها علاقة بأمن الدولة و بمصداقيتها.¹

المطلب الثالث : كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا المجال ، ولا سيما بلوغ المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانونية واستيفائه دفع حقوق الاشتراك لمدة معينة ، إذ اثبت المعني بالأمر صلاحيتها تجاه نظام التقاعد بمجرد إحالته على التقاعد ، ويحال ملفه على صندوق التقاعد قصد تحد يد مبلغ المعاش المستحق² .

الفرع الأول: شروط الإحالة على التقاعد

و لقد اهتم نظام التأمين الاجتماعي عندما سن قوانين التقاعد بمراعاة مصلحة الطرفين ، الموظف والإدارة ، فنظم بشروط إلزامية الاستفادة من الإجراءات كشرط أساسي للحفاظ

¹-هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ، وبعض التجارب الأجنبية ، (د ، ط) ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، 2012، ص 227.

² -رشيد حباني، مرجع سابق، ص 80.

على صحة الموظف وعلى مصلحة المرفق العمومي ، بتزويده بطاقات متجددة ، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي .

أولاً: شرط السن القانونية

لقد عنيت تشريعات الضمان الاجتماعي بتنظيم العلاقة الوظيفية ، فأقرت مبدأ حد السن ، الذي لا يمكن للموظف عند بلوغه الاستمرار في بذل جهده والعطاء حتى أرذل العمر .

1- تعريف السن القانونية :

السن القانونية للتقاعد وهي السن التي يقدر فيها المشرع أن الموظف يصبح غير قادر على أداء العمل المنوط به ، بكفاية وفاعلية بسبب تقدمه في العمر¹ ، ومنه فتضمن أنها السن التي تحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته ، نظرا لتناقص مقدرته واطمئنان طاقته الإنتاجية .

2- الحكمة من تحديد السن القانونية :

إن الحكمة من إقرار حد السن الموجب للإحالة على التقاعد ، العديد من الأبعاد القانونية والسياسية ، الاقتصادية وكذا الاجتماعية .

أ- **بعد قانوني** : وذلك أن المشرع حدد السن الموجبة للإحالة على التقاعد ، كما حدد السن القانونية للتوظيف² ، وكذا السن المدني³ ، والجزائي⁴ ، وانطلاقاً من هنا اعتبر تحديد سن التقاعد ، ضماناً أساسية للموظف ، وحق مكتسب .

¹ -حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003 ، ص 210

² -ويحدد ب18 سنة كحد أدنى حسب الم 78 من الأمر 03/06 السابق ذكره.

³ -ويحدد ب19 سنة حسب الم 40 من الق المدني 10/05 المؤرخ في 2005/09/25 .

⁴ -مدد ب 18 سنة حسب الم 42 من قانون 155/66 مؤرخ في 8 يوليو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية معدل ومنتعم.

ب- **بعد سياسي** : يتمثل في أن خروج نفر من الموظفين كل عام ببلوغ السن القانونية يخلق فرصا جديدة لفئة شبانية ، يفسح لها المجال لتتحد طاقاتهم الجديدة في خدمة البلاد.

ج- **بعد اقتصادي** : إن توظيف الشباب يستوجب توفير مناصب مالية لهؤلاء الذين يساهمون بصفة كبيرة في معدل التنمية الاقتصادية والنهوض بالدولة .

د- **بعد اجتماعي** : يتجلى في مكافأة كبار السن من الموظفين الذين قدموا مجهوداتهم في سبيل خدمة المجتمع ، وذلك عن طريق إحالتهم على التقاعد في سن مناسبة ، وكثيرة لكفاحهم ، يتمتعون بمعاش التقاعد ¹.

3- الأصل العام في تحديد السن :

بالرجوع لنص المادة 06 من قانون 12/83 نجده قد حدد السن القانونية الدنيا بستين (60 سنة) للرجال ² وابتداء من الخامسة والخمسين (55 سنة) كاملة للمرأة بطلب منها كامتياز لها ، وذلك تقديرا من المشرع ، أن هذه السن متى بلغها الموظف العمومي لا يكون قادرا على ممارسة النشاط الوظيفي من الناحيتين الجسمية أو الذهنية ، لأن بقاء شاغلي الوظائف العمومية في مناصبهم يغلق الباب أمام غيرهم الأقدر صحيا وعقليا ³.

ثانيا : مدة الخدمة والاشتراكات

1- **شروط المدة القانونية** : لقد اشترط نظام التقاعد الجزائري مدة عمل وجب على الموظف قضاؤه في الوظيفة ، يحدد بمدة 15 سنة على الأقل ، مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي ، هذا كحد أدنى ، أما بالنسبة للحد الأقصى فيشترط اكتمال 32 سنة ⁴ في العمل الفعلي مع دفع الاشتراك ، كل هذا دون أن ننسى شرط السن الذي سبق

¹ -حسين جعيجع ،مذكرة سابقة،ص51

² -انظر المادة 6 من قانون 12/83 المتعلق بقانون التقاعد ، المعدل والمتمم السابق الذكر.

³ - نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، عقود إدارية ، أموال عامة ،) الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان (د س ن) ص 223.

⁴ -انظر المادة 6 من قانون التقاعد رقم 12/83 والمادة 6 مكرر من الأمر 13/97 السابق ذكره.

الإشارة إليه ، ولقد حدد قانون التقاعد الجديد في مادته (2) التي تعدل وتتم أحكام المادة (06) لسنوات العمل الفعلي ، التي يجب أن يستوفيهها الموظف للاستفادة من معاش التقاعد ، وهي سبع سنوات ونصف (7,5) كحد أدنى ، كما سمحت للموظف بمواصلة نشاطه بإرادته بعد السن المحددة قانونا للتقاعد ، شرط أن لا تتجاوز (5 سنوات) إذ انه لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد¹

2/ دفع الاشتراكات : يعرف الاشتراك بأنه مبلغ يلتزم المؤمن له بأن يؤديه إلى جهة التأمين الاجتماعي مقابل تغطية الأخطار التي تهدده² ، لقد أقرت المادة 3 من الأمر 97-13 حق الموظف في التوقف عن الوظيفة ، شرط أن تدفع الإدارة المعنية الاشتراكات الناقصة بدله إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية بنسبة 12 اشتراك شهري عن كل سنة تأمين محل دفع الاشتراك التعويضي ، وثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تأمين ، شرط أن يكون الموظف منخرط في العمل منذ سنتين على الأقل ، هذه المساهمة والاشتراك التعويضي يشكل شرط إلزامي لتمكين الموظف من منحة التقاعد ، كما أوضحت المادة 10 من القانون 83/12 إلى ، استنادا برد التأمين في حدود 5 سنوات كآلاتي :

- خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ ستين (60) سنة .
- أربع (4) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ إحدى وستين (61) سنة .
- ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ اثنتين وستين (62) سنة .
- سنتان (2) على الأكثر إذا كان الموظف يبلغ ثلاثة وستين (63) سنة .
- سنة واحدة (01) على الأكثر إذا كان العامل يبلغ أربع وستين (64) سنة³

¹- انظر المادة 2 من القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد ، السابق ذكره

² -السيدة اوديت الياس اسكندر ، السيد شعبان عبد العاطي عطية ، محسن احمد عبد الرحمن ، معجم القانون ، الهيئة العامة لشؤون المطابع ، الأميرية ، القاهرة 1999، ص 373

³- انظر المادة 3/10 من القانون 12/83 السابق الذكر

ثالثا : إقرار الإحالة على التقاعد

على الموظف الراغب في الإحالة على التقاعد ، أن يتقيد بجملة من الإجراءات الإدارية من وثائق وشهادات ، إضافة إلى شرط صريح فرض على الإدارة المعنية التقيد به وهو منح معاش الإقرار بالتقاعد .

1-تشكيل ملف التقاعد : هناك جملة من الإجراءات الشكلية التي يجب على الموظف الذي يرغب في التقاعد إتباعها ، نبدأ بتقديم طلب الحصول على التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وكذا استمارة قانونية يتسلمها هو بنفسه أو تسلم إلى ذوي حقوقه ، من الهيئة المشغلة التي يجب عليها تقديم المساهمة من أجل الحصول على التقاعد المباشر ، أو طلب الحصول على التقاعد المنقول ، وهذا ما سنفصل فيه لاحقا في الفصل الثاني عندما نتكلم على الحقوق المخولة للمخرطين في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) .

2-قرار الإحالة على التقاعد : نص المادة 10 فقرة أخيرة من قانون 83-12 انه " في جميع الحالات لا يجوز الاقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتح منح الحصة الأولى من المعاش للعامل المعني ¹ " ، ولقد أكدت على ذلك أيضا المادة 3 من الأمر 97-13 وتمت الحكم ، حيث نصت : " انه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش ²

وبعد هذا الإجراء إلزاميا لمنح المعاش أو رفضه وله الحق في الطعن في هذه الحالة ³

الفرع الثاني : إجراء احتساب معاش التقاعد

لاحتساب معاش التقاعد وجب أن نعرف به ، ثم نبين عناصر تصفيته وأخيرا طريقة احتسابه .

¹ - راجع في ذلك القرار رقم 100001 الصادر في 11/10/1993، المجلة القضائية، العدد 3، سنة

1994، ص 113، وانظر الملحق رقم 2 .

² - المادة 3 من الأمر 97/13 المعدل للقانون 83/12 السابق الذكر

³ - انظر الملحق رقم 03 .

1- تعريف معاش التقاعد : وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)¹

2- أسس حساب معاش التقاعد :

يصفى معاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر أساسية وهي كالاتي :

أ : الأجر المرجعي : وهو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد ، والذي يحسب كما يلي :

إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات 5 الأخيرة السابقة للتقاعد، وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات (5) التي تقاض فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية ، إذ كان ذلك أكثر نفعا له ⁽²⁾ ، ويعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر ، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي ، وتعويضات أخرى تتمثل في المصارف ، كذلك المتعلقة بظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة ³.

ب: فترة التأمين: ويقصد بها سنوات العمل المعتمدة (فترات الخدمة الفعلية) إضافة إلى فترات نصت عليها المادة 11 و المادة 20 من القانون 12/83.

ج:نسبة الاعتماد:وهي محددة بنسبة 2.5 حسب نص المادة 12.⁴

¹ - الهاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 32

² - انظر المادة 13 من القانون 12/83 السابق الذكر.

³ - محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، المدخل العام ، النصوص القانونية ، (د ط) ، دار العلوم

للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2000 ، ص 18

⁴ - انظر الم 12 نفس القانون.

3- الفترات المعتمدة في حساب المعاش :

لقد حدد المشرع الجزائري فترات مماثلة للعمل الفعلي والمدفوعة الاشتراكات ، وادخلها في حكم فترات عمل وهي موضحة بموجب أحكام المادة 11 من قانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون 15/16.¹

1- كل فترة تقاض خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية .

2- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل او استئنافه .

3- كل فترة استنفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو حادث عمل يناسب معدل عجز نسبة 50% على الأقل .

4- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر .

5- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية .

6- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة .

7- كل فترة استنفاد خلالها المؤمن له تعويضات بعنوان التأمين عن البطالة .

8- كل فترة استعاد خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق .

وقد حددت المادة 12 من القانون أعلاه مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي والمحسوب وفق أحكام المادة 13 من نفس القانون.²

¹ -انظر الم 11من القانون 12/83 السابق الذكر.

² -انظر الم 13من نفس القانون.

4- كيفية احتساب مبلغ المعاش :

سبق وان بينا عناصر تصفية المعاش والتي على أساسها تتكون القاعدة التي يحتسب بها المبلغ المستحق للموظف المتقاعد ، والذي لن يأتي إلا بشرطي السن القانونية ومدة الخدمة الفعلية ، مع التأكد من دفع أقساط الاشتراك ، وتسديدها بصورة منتظمة إلى صندوق التقاعد ¹ ، ولتبيان طريقة احتساب معاش التقاعد نتبع الخطوات الآتي ذكرها :

1- يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني .
2- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد في 2،5 % للحصول على نسبة معينة كما هو مبين في المادة 12 من القانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون 15/16.

3- يحسب مبلغ الأجر المرجعي حسب المادة 13 من نفس القانون .

4- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول وهذا ما جاءت به المادة 15 " إضافة إلى مبلغ المعاش ، للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول ، يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد " ² ، ونصت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 2011/05/03 " يحدد مبلغ الزيادة في المعاش التقاعدي على الزوج المكفول (1.731.00دج شهريا) ³ وللتوضيح فان نسبة الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش فانه يساوي إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ، وإما الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان أكثر نفعا له ⁴ .

¹ - عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، (د ط) ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 128

² - انظر المادة 15 من القانون 12/83 السابق الذكر .

³ - انظر القرار المؤرخ في 2011/05/3 المحدد لمبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول (ج رع 28) مؤرخة في 2011/05/18 .

⁴ انظر المادة 2/13 من نفس القانون .

ويتم تحسين الأجور بموجب المادة 43 من القانون 15/16 معدل ومتمم سنويا حيث ترفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، لما أشار المشرع إلى انه باستثناء الفترات التي تكون في حكم العمل (المادة 11) من نفس القانون ، فانه لا يجوز إثبات سوى السنوات أو الثلاثيات التي قضى منها على الأقل مئة وثمانين (180) يوما من العمل أو خمس وأربعين (45) يوما من العمل ، غير انه يمكن إجراء مقاصة بين الثلاثيات من نفس السنة دون أن يتعدى مجموعهما (4) ثلاثيات لكل سنة ، وبين لنا المشرع بموجب المادة 16 من القانون المذكور أعلاه أن الحد الأدنى للمبلغ السنوي للمعاش حيث قدره ب 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، كما أشار إلى أن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد والمبلغ الأدنى يكون على عاتق الدولة ¹ ، كما أشار في نفس الوقت إلى المبلغ الأقصى الخاص لمعاش التقاعد ب 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ² ، كما أكدت المادة 17 مكرر 1 من نفس القانون أن المبلغ الأقصى الخام لا يجوز أن يتعدى (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ³ ، ويحدد تاريخ سريان التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد ، بعد استيفاء الشروط المنشئة للحق ⁴ .و يبلغ بقرار أو مقرر الإحالة على التقاعد ⁵ .

وكذا تدخل ضمن هذه الاقدمية مع شرط تسديد الاشتراكات المالية شروط اخرى هي :

- فترة التربص التي يخضع لها الموظف قبل ترسيمه .
- فترة الانتداب .
- فترة الاجازات المختلفة التي قد يستفيد منها .
- الفترات التي يكون قد قضاها خارج الوظيفة العمومية ⁶ .

¹- انظر المادة 16 من القانون 12/83 السابق الذكر .

²- انظر الملحق رقم 4 .

³- انظر المادة 17 مكرر 1 من القانون نفسه .

⁴- انظر المادة 19 من القانون نفسه .

⁵- انظر الملحق رقم 5 .

⁶- انظر الم 129 من الامر 03/06 السابق الذكر .

وختاما لهذا الفصل ،الذي بعنوان الاطار النظري للتقاعد في الوظيفة العمومية،والذي تناولنا فيه مبحثين،المبحث الأول كان يتضمن مفهوم التقاعد حيث بدأنا بالتعريف به فوجدنا أن المشرع الجزائري لم يقدم له تعريفا وهو الأصل العام ،وحسنا فعل حتى لا يضيق مجال فهمه و تحديد مدلوله ،وترك ذلك للباحثين والفقهاء القانونيين،الذين تباينت آراؤهم في إعطائه تعريفا له،فمنهم من اعتبره إجراء يتخذ آليا بناء على طلب المعني،و آخرون قالوا أنه قرار إداري تبادر به الإدارة متى استوفى صاحبه الشروط المحددة قانونا .أما البعض الآخر من شراح القانون أكد على أنه من أهم الحقوق الأساسية للموظف العمومي .

ومن خلال استقراءنا للتصوص القانونية رأينا أن المشرع الجزائري كان يعتبر الإحالة على التقاعد جزاء تأديبيا،لكن ما لبث أن تدارك الأمر و جعله حقا معترفا به للموظف العمومي.وهذا يحتسب له ،إذ أنه لا يمكن وصف هذه الوضعية بأنها حق من جهة، و عقوبة تأديبية من جهة أخرى.

كما عرّجنا على الأهداف التي سطرها نظام التقاعد من خلال القانون 12/83 المعدل والمتمم ، والمتمثلة في المساواة والعدالة،والتي تعدّ السبب في صدوره.

أما المبحث الثاني ،فقد تناولنا الصّور التي عرفها هذا النّظام في مجال الوظيفة العمومية ،وانتهجنا التقسيم الذي صنفه إلى ثلاث صور:التقاعد (الكلي،النسبي،والمسبق) مع ابراز الآثار التي يربّتها كل نوع بالنسبة للمرفق العمومي،والموظف في حدّ ذاته.كما عملنا على تمييزه عن غيره من حالات إنهاء الوظيفة العمومية التي نصّ عليها الأمر 03/06 في مادته 216 حتى لا يتداخل الأمر على الباحث في هذا المجال .

مع التّويه إلى أنّ الإحالة على التقاعد تمرّ بجملة من الإجراءات تسبق الإقرار به، كما بيّنا أيضا كيفية احتساب معاش التقاعد ،هذا الأخير الذي يعد ضمانا أساسية للموظف المحال على التقاعد.