الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (م.و.ت.م.ب)

درس في التشريع

السلسلة رقم 05

الدرس رقم 01 : وقاية وتسوية الخلافات الجماعية للعمل

خطة الدرس :

مقدمة

I- إجراءات الوقاية وتسوية الخلافات الجماعية للعمل ضمن الهيئات المستخدمة

1- برامج الإجتماعات
2- مسك الدفتر

II- الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية

مقدمة :

إن كل خلاف متعلق بالعلاقات الإجتماعية المهنية وبالشروط العامة للعمل، يشكل نزاع عمل بين العمال وصاحب العمل، في إطـــار علاقـــة العمل.

I- إجراءات الوقاية وتسوية الخلافات الجماعية للعمل ضمن الهيئات المستخدمة :

1- برامج الإجتماعات :

بهدف تفادي نشوب خلافات تتعلق بعلاقات العمل، تلتزم الهيئة المستخدمة ببرمجة إجتماعات دورية مع الممثلين النقابيين للعمال أو مع الممثلين المنتخبين وذلك من أجل دراسة وتسوية، و هذا كل مسألة ترتبط بالعلاقات الإجتماعية والمهنية، بالإنتاج، بالإنتاجية، بالتربية، وبشكل عام بكل ما يتصل بحياة الهيئة المستخدمة.

2- مسك الدفتر :

ينشأ لدى كل هيئة مستخدمة سجل يتم ترقيمه والتوقيع عليه من قبل مفتش العمل، تسجل فيه كل الإقتراحات التي يبديها والشكاوي التي يطرحها الممثلين النقابيين أو منتخبي العمال.

وفي حالة وجود خلاف بين الطرفين حول كل أو جزء من المسائل المدروسة، ينطلق صاحب العمل وممثلو العمال في إجراءات المصالحة المحتملة، المنصوص عليها من قبل المعاهدات أو الإتفاقات التي هما طرفان فيها. وفي حالة عدم وجود هذه الإجراءات المتفق عليها و الخاصة بالمصالحة، أو في حالة فشل هذه الأخيرة يرفع الأمر لمفتشية العمل فيما يتعلق بموضوع الخلاف الجماعي للعمل وذلك من طرف صاحب العمل أو ممثلي العمال.

1.2- إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل :

بعد رفع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل، تبدأ هذه الأخيرة في محاولة الصلح بين طرفي النزاع.

وبهذا الصدد، يستدعي مفتش العمل، المعين للنظر في الأمر، طرفي النزاع لجلسة المصالحة الأولى، التي تتم خلال الأربعة (04) أيام الموالية لرفع الأمر إليه. وفي نهاية إجراء المصالحة، الذي يجب أن لا يتجاوز ثمانية (08) أيام، إبتداءا من تاريخ الإستقبال الأول، يتولى مفتش العمل إعداد المحضر.

وفي حالة فشل إجراء المصالحة حول كل أو جزء من الخلاف الجماعي للعمل، يمكن للطرفين الإتفاق على اللجوء إلى الوساطة.

2.2- إجراء الوساطة :

الوساطة هي إجراء يتفق بمقتضاه الطرفان على عرض الخلاف الجماعي للعمل على شخص ثالث، يدعى الوسيط، يتم إختياره بعد إتفاق مشترك، وذلك من أجل أن يقترح عليهما تسوية ودية لفض النزاع.

ويحضر الوسيط، بناءا على طلب من مفتش العمل.ويعرض الوسيط إقتراحات لحل النزاع على الطرفين، خلال مدة محددة.

II- الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية :

تشكل مؤسسات وإدارات عمومية كل من المنشآت والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذا الإدارات المركزية التابعة للدولة ، للولايات و للبلديات ، مؤسسات و إدارات عمومية.

إن دراسة وتحليل وضعية العلاقات الإجتماعية المهنية، تتم بداخل المؤسسات و الإدارات العمومية خلال الإجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين من المؤسسات والإدارات العمومية.

1- إجراء المصالحة :

في حالة وقوع خلاف بين الطرفين حول كل أو جزء من القضايا المطروحة للدراسة فإن ممثلي العمال يرفعون الأمر في شكل طعن إلى :

- السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية؛
- الوزارات أو ممثليها.

وفي حالة عدم تسوية القضايا المطروحة التي هي موضوع الطعن، فإن السلطة التسلسلية العليا تستدعي خلال الثمانية (08) أيام الموالية لرفع الأمر إليها، طرفا النزاع الجماعي، لحضور إجتماع المصالحة، وذلك بحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العامة وكذا مفتشية العمل.

وعند إنتهاء إجراء المصالحة، الذي لايجب أن يتجاوز مدة خمسة عشر (15) يوما إبتداءا من تاريخ أول إجتماع، تتولى السلطة التسلسلية العليا إعداد محضر للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية يوقعه الطرفان، تسجل فيه الإتفاقات التي وقعت، و عند الإقتضاء، الإقتراحات للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الدرس رقم 02 : تسوية النزاعات الفردية

خطة الدرس :

مقدمة

I- تسوية النزاعات الفردية للعمل ضمن الهيئات المستخدمة.

II- مكاتب المصالحة

1- تشكيلها
2- تعيين أعضائها
3- الشروط الواجب توفرها في أعضاء مكاتب المصالحة

III- إختصاص مكاتب المصالحة

1- إجراء رفع الأمر إلى مكتب المصالحة
2- تنفيذ إتفاق المصالحة

مقدمة :

ضمن كل علاقة عمل، من الممكن جدا أن ينشب خـــلاف أو عـــدة خلافات بين العامل ومستخدمه وذلك حول تنفيذ علاقة العمل. و من أجـــل هذا، نص المشرع (الدولة) سلسلة من القوانين تحكم هذا المجال. و مـــن بين أحدث هذه القوانين، نجد القانون 90-04 الصادر بتاريخ 6 فيفـــري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل.

I- تسوية النزاعات الفردية للعمل ضمن الهيئات المستخدمة :

عموما، تنص الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة، وكذا الإتفاقيات الجماعية للعمل، إجراءات التسوية الخاصة بالنزاعات الفردية للعمل ضمن نفس الهيئة المستخدمة.

وفي حالة غياب مثل هذه الإجراءات المـــذكورة أعـــلاه، يعـــرض العامل خلافه أو مشكلته على مسؤوله المباشر، الذي يلتزم بالإجابة خلال الثمانية(08) أيام الموالية. وفي حالة عدم حصوله (العامل) على رد أو في حالة ما إذا كان الرد غير مقنع، يمكن للعامل أن يعـــرض الأمـــر علـــى مسؤول العمال أو المستخدم ذاته. ويستوجب على هذين المسؤولين الـــرد كتابيا خلال الخمسة عشر(15) يوما الموالية.

وبعد إنقضاء كل إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل ضمن الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل رفع المسألة إلـــى مفـــتش العمـــل محاولا إيجاد حل لمشكلته.

وإذا ما إستمر الخلاف دون حل، فإنه هناك مكاتب مصالحة أنشئت لهذا الغرض.

II- مكاتب المصالحة :

1- تشكيلها :

يتكون مكتب المصالحة من عضوين (02) يمثلان العمال وعضوين (02) يمثلان الهيئة المستخدمة. تتم رئاسة المكتب بالتناوب لمدة ستة (06) أشهر بين عضو ممثل للعمال وآخر ممثل لأصحاب العمل.

2- تعيين أعضائها:

يتم تعيين أعضاء مكاتب المصالحة من بين المترشحين المنتخبين بأمر من رئيس المحكمة المختصة محليا. ويتم إنتخابهم لفترة ثلاث (03) سنوات من طرف ممثلي عمال المؤسسات والهيئات أو المنشآت.

3- الشروط الواجب توفرها في أعضاء مكاتب المصالحة :

لتولي مهام أعضاء مكاتب المصالحة، لابد من توفر الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية؛
- بلوغ سن الخامسة والعشرين (25) على الأقل يوم تاريخ الإنتخاب؛
- ممارسة نشاط مهني كعامل أجير أو صاحب عمل منذ خمس (05) سنوات على الأقل؛
- التمتع بالحقوق المدنية و حقوق المواطنة.

غير أنه لا يعتبر أهلا للقيام بمهام أعضاء مكاتب المصالحة:

- الأفراد المدانون بارتكاب جريمة أو المحكوم عليهم بعقوبة الحبس؛
- المفلسون الذين لم يرد اعتبارهم؛
- أصحاب العمل المحكوم عليهم بالعود (تكرار الجريمة) لمخالفة تشريع العمل منذ أقل من سنة (01)؛

- العمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين على الأقل بفعل تعرضهم لحرية العمل؛
- الأعضاء القدامى المخلوعون من وظائفهم.

III- إختصاص مكاتب المصالحة :

قبل أي دعوى قضائية، فإن كل خلاف فردي للعمل موضوع محاولة مصالحة أمام هذه المكاتب.

1- إجراء رفع الأمر إلى مكتب المصالحة :

بهدف محاولة المصالحة، يرفع الأمر إلى مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة يرسلها العارض (الطالب)، أو يحضر شخصيا إلى المفتشية. في هذه الحالة، يحرر مفتش العمل محضرا قضائيا فيما يخص تصريح الطالب (المدعي).

خلال الثلاثة (03) أيام الموالية لرفع القضية إليه(مفتش العمل)، يحيل هذا الأخير مفتش العمل الأمر إلى مكتب المصالحة و يستدعي كل من المدعي والمدعى عليه لجلسة المصالحة. وتمنح فترة ثمانية (08) أيام على الأقل مابين تاريخ الإستدعاء واليوم المحدد لوقوف الطرفين أمام المكتب.

وإذا ماحدث، في اليوم المحدد من قبل الإستدعاء، أن المدعي لم يلب الدعوة شخصيا، ولم ينب عنه شخص له الأهلية لذلك وبإستثناء حالة وقوع مانع جدي وشرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يصرح بإنهاء القضية.

أما إذا حدث وأن لم يحضر المدعى عليه، ولا شخص يمثله، فإنه يستوجب إستدعاؤه من جديد لإجتماع صلح يكون خلال ثمانية (08) أيام من الإستدعاء.

وإذا ماغاب للمرة الثانية، فإن المكتب يعد محضرا بعدم المصالحة لعدم إستجابة المدعى عليه لإستدعاء الوقوف أمام المكتب. وفي حالة إتفاق الطرفين حول الخلاف، يتم تحرير محضر صلح.

2- <u>تنفيذ إتفاق المصالحة</u> :

يتم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل الطرفين حسب الشروط والمواعيد التي حدداها، في حالة غياب المصالحة خلال الثلاثين(30) يوما من تاريخ الإتفاق. وفي حالة عدم التوصل الى المصالحة، للطرف الذي له مصلحة في ذلك، أن يرفع الأمر إلى المحكمة المختصة في المجال الإجتماعي، وتكون الجلسة الأولى للمحكمة محددة على الأكثر، خلال الخمسة عشر(15) يوما الموالية لتاريخ تقديم العريضة.

الدرس رقم 03 : حماية اليد العاملة الوطنية واليد العاملة الأجنبية

خطة الدرس :

مقدمة

I - الإجراءات التشريعية

II - إجراءات الحصول على رخصة عمل وتصريح بالعمل المؤقت

III - مدة رخصة العمل

IV - طلب الاستفادة من حالات استثنائية

V - تصريحات الرعايا الأجانب الذين تربطهم بالجزائر إتفاقية ما

VI - الإلتزامات المفروضة على الممثلين الأجانب للشركات التجاريـــة الأجنبية

مقدمة :

يعتبر استخدام اليد العاملة الأجنبية في إنجاز مشاريع وطنية بمثابة وسيلة للإستشارة و للصيانة.

إن اللجوء إلى هذه اليد العاملة يتم في إطار تنظيم ملائم وضع خصيصا لهذا الغرض، ولذلك بهدف حماية اليد العاملة الوطنية من جهة، و استخدام اليد العاملة الأجنبية ذات الكفاءة العالية من جهة أخرى.

ويخضع تشغيل اليد العاملة الأجنبية إلى نظامين إثنين :

- نظام التعاون التقني، العلمي والثقافي، الذي يبقى خاضعا للإتفاقيات الثنائية؛
- نظام القانون العام والذي تطبق عليه أحكام القانون 10/82 الصادر بتاريخ 11 جويلية 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

I- الإجراءات التشريعية :

تحدد الأحكام المتضمنة في القانون 10/82 الصادر بتاريخ 11 جويلية 1981 و المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المبادئ العامة المتعلقة بمراقبة تشغيل اليد العاملة الأجنبية:

- اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية يتم حسب إحتياجات التنمية الوطنية؛
- يجب على كل أجنبي ممارس لنشاط مأجور يحصل على رخصة عمل؛
- إن تشغيل عامل أجنبي لا يتمتع بمستوى تأهيلي معادل على الأقل لتقني، حتى ولو كان ذلك بصفة مؤقتة، غير مسموح به. عدا بعض الإستثناءات في حالة القوة القاهرة؛

- إن اللاجئين السياسيين و رعايا دولة تربطها بالجزائر معاهدة أو إتفاقية، لا يخضعون لمثل هذه الأحكام.

تنص المادة 21 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يمكن لصاحب العمل أن يشغل عمال أجانب ضمن الشروط المحددة من قبل التشريع والتنظيم الساري المفعول، في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.

II- إجراءات الحصول على رخصة عمل و تصريح بالعمل المؤقت :

لقد تم تحديد إجراءات الحصول على رخصة عمل من قبل المرسوم 510/82 الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1982 الذي يبين كيفيات منح رخصة العمل والتصريح بالعمل المؤقت للعمال الأجانب.

وضمن هذا الغرض يمكن أن نقف على حالتين لطلب رخصة العمل:

1- طلب رخصة العمل من قبل عامل أجنبي لدى هيئة مستخدمة وطنية (عامة أو خاصة):

تودع الهيئة المستخدمة طلب رخصة العمل لدى مصالح التشغيل المختصة إقليميا (ولاية مكان العمل).

يمكن قبول هذا الطلب في إطار حالات نقص اليد العاملة المؤهلة المسجلة في البلاد.

في كل الحالات، يجب أن يكون منصب العمل المعروض، محل عملية بحث لدى مصالح التشغيل المختصة إقليميا وأنه قد تم نشره عن طريق الصحافة.

وفي حالة ما إذا توفرت كل الشروط المطلوبة، في عرض التشغيل، يسلم تصريح تشغيل المواطن الأجنبي للهيئة المستخدمة المعنية.

ويتكون ملف طلب رخصة العمل من الوثائق التالية :

- إستمارة معلومات تخص العامل الأجنبي؛
- صور مطابقة للأصل ومصادق عليها للشهادات التي تثبت مستوى التأهيل المهني للعامل الأجنبي؛
- الشهادات الطبية المقررة من قبل التشريع الساري المفعول؛
- نسخة من عقد العمل مصادق وموافق عليه.

2- طلب رخصة عمل لدى هيئة مستخدمة أجنبية مكلفة بإنجاز مشروع ما :

لإنجاز المشاريع الإقتصادية أو الإجتماعية، تلجأ المؤسسات الوطنية (صاحبة المشروع) إلى التعاقد مع المؤسسات الأجنبية بواسطة صفقات عمومية.

في هذه الحالة، يجب على المؤسسة الأجنبية أن تودع لدى إحتياجاتها من اليد العاملة الوطنية والأجنبية، الضرورية لإنجاز المشروع المصالح المختصة.

وتتم دراسة هذه الإحتياجات من قبل المصالح المركزية المكلفة بالتشغيل مع الأخذ بالحسبان الوضعية المحلية، الجهوية والوطنية للتشغيل.

بعد الحصول على الموافقة المبدئية، تودع الملفات الفردية المتعلقة بطلبات رخصة العمل أو الحالات الإستثنائية، لدى مصالح التشغيل المختصة إقليميا.

III- مدة رخصة العمل :

تمنح رخصة العمل لفترة لا تتجاوز السنتين (02)، وهي قابلة للتجديد ضمن نفس الشروط المشار إليها سابقا.

تسلم رخصة العمل و تجدد لأزواج المواطنين الجزائريين لمدة زمنية تقدر بسنتين بناءا على تقديم وثائق الحالة المدنية المبينة لذلك (أي وقوع زواج قانوني) طبقا للتشريع الساري المفعول في الجزائر. وفي هذه الحالة تسلم رخصة العمل وتجدد بقوة القانون لكل من :

- زوجات المواطنين الجزائريين الأجنبيات، الأرامل أو المطلقات واللواتي يتمتع أطفالهن بالجنسية الجزائرية ويقطنون بالجزائر تحت كفالتهن وحمايتهن؛
- لكل زوجة أجنبية تعرض زوجها الجزائري لعجز دائم.

فيما يتعلق بالأعمال ذات مدة أقل من ثلاثة (03) أشهر، تمنح تصريحات بالعمل المؤقت قابلة للتجديد بناءا على طلب مسبب تقدمه الهيئة المستخدمة.

إن التصريحات بالعمل المؤقت تتعلق خاصة بالأشغال التي تنجز على سبيل المساعدة التقنية القصيرة المدة، الشروع في الإنتاج بالوحدات الإنتاجية المقتناة في السوق الخارجية أو يتعلق بصيانة التجهيزات.

IV- طلب الإستفادة من حالات إستثنائية :

يمكن منح بعض الإستثناءات تتصل بمستوى التأهيل الأقل من تقني مع الموافقة عليها من قبل الوزارة المكلفة بالعمل في حالة القوة القاهرة، و لا تمنح هذه الإستثناءات إلا بعد إستلام موافقة المصالح المكلفة بالتشغيل المختصة إقليميا.

تعلل القوة القاهرة إما بأهمية المشروع، أو بالوضعية المتميزة والخاصة بالعامل الأجنبي.

إن ملف طلب الإستفادة من الحالة الإستثنائية يتضمن بالإضافة للوثائق الأخرى، طلبا تقدمه الهيئة المستخدمة وتقريرا مفصلا ومبررا لتشغيل العامل الأجنبي.

V- تصريحات الرعايا الأجانب الذين تربطهم بالجزائر إتفاقية ما :

1- يكون العمال الأجانب الغير ملزمين بالحصول على رخصة العمل، (رعايا الدول الموقعة على إتفاقية مع الجزائر) محل تصريح بسيط لمصالح التشغيل المختصة إقليميا من قبل الهيئة المستخدمة؛

2- تصرح الهيئات المستخدمة سنويا، لدى مصالح التشـــغيل، بكـــل العمال الأجانب الذين تشغلهم.

VI- الإلتزامات المفروضة على الممثلين الأجانب للشـــركات التجاريـــة الأجنبية :

يلتزم الأجانب أعضاء المجالس الإدارية ومراقبة الشركات التجارية الأجنبية أومسيري الإدارات بالعمل حسب القانون الجزائري أي الحصول على بطاقة " تاجر أجنبي ".

تسلم هذه البطاقة من طرف الولاية التي يوجد فيها مقـــر الشـــركة التجارية، مدة صلاحية هذه البطاقة هو سنتين (02) قابلة للتجديد، تسحب هذه البطاقة في حالة وفاة التاجر، التوقف عن ممارسة نشاط المؤسسة أو في حالة الإستقالة أو في حالة إنهاء مهام مدير أو مسير الشركة.

الدرس رقم 04 : التقـــاعـــــد

خطة الدرس :

مقدمة

I- المعاش المباشر

1- شروط الإستفادة من الحق في المعاش
2- مبلغ المعاش
3- الأحكام الخاصة بقدماء المجاهدين

II- معاشات ذوي الحقوق

1- ذوي الحقوق
2- مبلغ المعاشات

III- النظام القانوني لمعاش التقاعد

1- الأحكام العامة
2- الأحكام الخاصة

مقدمة:

يهدف القانون 83-12 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 المعـــدل و المتمم إلى تأسيس نظام للتقاعد يعتمد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتصلة بتقدير الحقوق؛
- توحيد القواعد المتصلة بتقدير المزايا؛
- توحيد التمويل.

إن معاش التقاعد يمثل حقا يتميز بطبيعة مالية، شخصية و عمريـــة (يمنح مدة الحياة).

1- <u>المستفـــيديـــن</u> :

المستفيدون من الحق في التقاعد هم العمال الأجراء أو العمال شـــبه الأجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه، والنظام الذين يخضعون إليه قبل أول جانفي 1985.

ويقدم مرسوم 58-33 الصادر بتاريخ 9 فيفري 1985 في مادتـــه الأولى قائمة العمال شبه الأجراء المستفيدون من مجمل أداءات الضـــمان الإجتماعي ويتعلق الأمر بـــ :

- العمال بالمنازل؛
- الأشخاص المستخدمين من قبل خواص، لاسيما خدمـــة المنـــزل، حراس العمارات، السائقين، المنظفات، المكلفات بغســـل الألبســـة النسيجية، الممرضات، وكذلك الأشخاص الذين يؤمنون بشكل دائم أو مؤقت في منازلهم أو في منزل مســـتخدمهم، مقابـــل مكافـــأة حراسة وتعليم الأطفال الموكولين إليهم من قبل آبائهم، أو من قبل إدارة ما، أو جمعية مع بقائهم خاضعين لرقابتهم؛
- مسيرو الشركات ذات المسؤولية المحدودة بشرط ألا تكون لهم أية حصة في رأسمالها الإجتماعي؛

- الفنانون، المسرحيون والأشخاص الثانويون في المسرح، في السينما وفي المؤسسات الترفيهية الذين يتقاضون مقابل عملهم مرة واحدة دون أن يكون لذلك المقابل شكل الأجر أو مقابلا حقيقيا لأدائهم؛
- البحارون– الصيادون بحسب الحصة، الذين صعدوا السفينة مع صاحبها؛
- أصحاب السفن– الصيادون (رب السفينة) حسب الحصة، الذين صعدوا على متن السفينة.

2– الحقوق الممنوحة على سبيل التقاعد :

أما الحقوق الممنوحة على سبيل التقاعد هي كالتالي:

- معاش مباشر يخصص لنشاط العامل ذاته، مع إضافة زيادة فيما يتعلق بالزوج المتكفل به؛
- المعاشات المحولة تتضمن :
  - معاش لفائدة الزوج الباقي على الحياة؛
  - معاش اليتيم؛
  - معاش الأصل.

I– المعاش المباشر:

1– شروط الإستفادة من الحق في المعاش:

أدخل قانون رقم 83–12 المعدل والمتمم بالأمر رقم 97–13 المؤرخ في 31 ماي 1997، منذ 1997 شروطا جديدة للحصول على معاش التقاعد، وبالتالي، فإنه زيادة على الشروط الكلاسكية الخاصة بالسن (60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء) ومدة العمل (15 سنة على الأقل)، فإنه يمكن للعمال الحصول على معاش التقاعد بدون شروط السن لكن بعد أن يكون العامل قد قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي، في هذه الحالة المعاش الذي يتقاضاها لا يتعدى 80 % من الراتب.

من جهة أخرى، ظهر في سنة 1997 قانون جديد يسمح بالحصول على تقاعد نسبي لكل أجير عمره 50 سنة وعمل مدة 20 سنة بالنسبة للنساء تم تخفيضها بـــ 5 سنوات.

فيما يتعلق بالعمال الذين يشغلون أماكن وأعمال ذات ظروف متميزة من شأنها أن تلحق أضرارا بهم، من المقرر صدور مرسوم يحدد سن الإستفادة من الحق في التقاعد وكذا المدة الأدنى التي يقضيها العامل في مناصب العمل هذه.

إن العمال من جنس الأنثى اللواتي قمن بتربية عدة أطفال خلال مدة تسعة (09) سنوات على الأقل، تستفدن من تخفيض في السن يقدر بسنة (01) عن كل طفل وذلك في حدود ثلاث (03) سنوات.

وبصفة مؤقتة، ولفترة لا تزيد عن خمس (05) سنوات، فإن المدة المذكورة أعلاه قد خفضت لعشر(10) سنوات بالنسبة للعمال الذين يتبعون النظام العام أو النظام الفلاحي.

إن شرط السن لا يؤخذ به فيما يتعلق بالعامل المصاب بعجز كلي ونهائي.

إن الخروج إلى التقاعد لايمكن النطق به قبل تبليغ القـــرار المـــانح لمعاش التقاعد.

2- <u>مبلغ المعاش</u> :

لكل سنة مثبتة، يحدد مبلغ المعاش بنسبة 2,5 % من أجر المنصب الشهري المتوسط من السنة الأخيرة التي سبقت الإحالة على التقاعد ، أو الأجر الشهري المتوسط المحدد إعتمادا على السنوات الثلاث (03) التي أعطت أعلى مكافأة خلال الحياة المهنية للمعني بالأمر إذا كان هذا الأفضل.

و لا تمنح إلا زيادة واحدة للزوج المتكفل به، على أن يساوي المبلغ ستمائة (600) مرة مبلغ (مقابل) الساعة ضمن الحد الوطني الأدنى للأجر المضمون **S.N.M.G** وذلك بتحفظ يتمثل في كون الموارد الشخصية للزوج أقل من 2300 مرة مقابل ساعة عمل ضمن الحد الوطني الأدنى للأجر المضمون.

يجب أن لا يتجاوز المبلغ السنوي الصافي للمعاش، مضاف إليه الزيادة الخاصة بالزوج 80 % من أجر المنصب السنوي الصافي الذي إقتطعت منه إشتراكات الضمان الإجتماعي، والضريبة على المرتبات والأجور، وألا يقل عن 2300 مرة مقابل ساعة عمل ضمن الحد الوطني الأدنى للأجر المضمون.

إن هذه النسبة يمكن أن تسجل زيادة تقدر بـــ 2 % سنويا في حالة الإبقاء على العامل بعد السن المحدد لذلك.

3- <u>الأحكام الخاصة بقدماء المجاهدين</u> :

يستفيد المجاهدون كما يعرفهم التشريع الساري المفعول من الأحكام التالية :

- يخفض السن الخاص بالإستفادة من الحق في التقاعد بخمس (5) سنوات؛
- بالنسبة للعاجزين نتيجة حرب التحرير الوطنية، فإن السن ومدة الخدمة يخفضان بسنة عن كل قسم من العجز المساوي (10%)؛

إن كل قسم للعجز يساوي (5%) يحسب بستة(06) أشهر، وتحسب أيضا التخفيضات سواء تعلق الأمر بتأسيس الحق في المعاش أو بتسويته، إن سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطنية تحسب بضعف مدتها سواء تعلق الأمر بتأسيس الحق في المعاش أو بتسديد مبلغ المعاش.

إن التخفيضات الخاصة بالعجز وكذا فترة المشاركة في حرب التحرير الوطنية، المحسوبة ضعفا، يتم تقديرها بنسبة 3,5 % عن كل قسط.

إن فترات الخدمة غير تلك المقررة سابقا، بمافيها الفترات المقضاة في الجيش والتي لم تزكى ولم يصادق عليها في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية، تؤخذ بالحسبان إعتمادا على قاعدة 2,5 % لكل قسط.

إن النسبة القصوى للمعاش تقدر بـ 100 % بالنسبة للمجاهدين الذين لديهم حسب الحالة سبع سنوات ونصف أو خمس سنوات عمل، والذين لهم الحق في الإستفادة من معاش التقاعد مساو لـ 100 % من أجر المنصب الشهري، ويبقى بالإمكان لهؤلاء الإستفادة بناء على طلبهم، من التقاعد الفوري بالرغم من الشروط الخاصة بالسن.

إن المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين لا يمكن أن يكون أقل من مرة و نصف من مبلغ الحد الأدنى الوطني للأجر المضمون.

إن إشتراكات أصحاب العمل والأجراء المستحقة على سبيل التخفيض فيما يخص العاجزين وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطنية، المحسوبة ضعفا، تتكفل بها الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات والهيئات العامة المستخدمة. إن التخفيضات والفترات التي لا يمكن أخذها بالحسبان كما هو مبين آنفا، يتم تزكيتها بشكل مجاني.

II- معاشات ذوي الحقوق:

في حالة وفاة صاحب المعاش أو العامل، فإن كل واحد من ذوي حقوقه، يستفيد من معاش التحويل (المرجوعية).

1- ذوي الحقوق:

يعتبر من ذوي الحقوق:

- الأزواج؛
- الأطفال المكفولين؛
- الأصول المكفولين.

2- مبلغ المعاشات:

حدد مبلغ معاش ذوي الحقوق على النحو التالي:

- في حالة عدم وجود طفل، ولا أصل، فإن مبلغ معاش التحويل بالنسبة للزوج يحدد بنسبة 75 % من مبلغ معاش المرحوم؛
- في الحالة التي يوجد فيها واحد من ذوي الحقوق (الطفل أو من الأصول) بالإضافة إلى الزوج، فإن مبلغ معاش الزوج يحدد بـــ50 % من مبلغ المعاش المباشر، في حين يكون معاش ذي الحق الآخر 30%؛
- في الحالة التي يوجد فيها إثنان أو عدد من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول) بالإضافة إلى الزوج، فإن مبلغ معاش الزوج يحدد بـــ 50% من مبلغ المعاش المباشر. وتقسم نسبة 40 % من مبلغ المعاش المباشر بحصص متساوية بين الآخرين، وهو معاش ذي الحق الآخر المقدر بـــ 30 %.
- في الحالة التي ينعدم فيها الزوج، فإن ذوي الحقـــوق الآخـــرين يتقاسمون فيما بينهم معاشا يساوي (90 %)مـــن مبلـــغ معـــاش المرحوم، وذلك في حد أقصى محدد لكل ذي حق كمايلي :
  - 45 % من المعاش إذا ما كان ذو الحق طفلا؛
  - 30% من المعاش إذا ما كان ذو الحق من الأصول.

لا يمكن أن يتجاوز المبلغ الكلي للمعاشات 90 % من مبلغ معاش المتوفى، و يجري تخفيض تناسبي لكل واحد من المعاشات عند ما يتجاوز المبلغ الكلي للمعاشات هذه النسبة.

تعدل هذه النسب كلما حدث تغيير في عدد ذوي الحقوق وفي حالة تعدد الأرامل، فإن مبلغ المعاش يوزع بينهن بحصص متساوية.

في حالة وفاة الزوج، فإن مبلغ المعاش يوزع بين الأيتام (يتامى) بحصص متساوية. وفي الحالة التي يكون فيها المتوفى غير مستفيد من المعاش، فإن معاشات ذوي الحقوق تحسب إستنادا للمعاش الذي كان سيحصل عليه عند تاريخ الوفاة، كما لو كان عند هذا التاريخ تتوفر فيه شروط السن ومدة العمل، ودون أن يكون عدد السنوات المأخوذ بها في حساب المعاش أقل من عشرين سنة.

إن تاريخ بداية التمتع بالمعاشات يحدد باليوم الأول من الشهر الموالي لتاريخ الوفاة. إن معاش "التحويل" للزوج يمكن أن يجمع مع المعاش المباشر على سبيل نشاطه الخاص.

إن معاش الأصول لا يمكن منحه والموافقة عليه إلا بالقدر الذي تكون فيه الموارد السنوية بما فيها مبلغ المعاش، لا تتجاوز 2300 مرة مبلغ مقابل الساعة ضمن الحد الوطني الأدنى المضمون.

III- النظام القانوني لمعاش التقاعد:

1- الأحكام العامة:

إن المعاشات ومنح التقاعد تبقى قابلة للتنازل(التحويل) وموضوعا للحجز وذلك ضمن نفس الشروط الخاصة بالعلاوات.

إن الأجور المستعملة كقاعدة لحساب المعاشات، وكذا المعاشات التي تمت تسويتها، تكون محل تعديل تبعا لتطور النقطة القياسية المستعملة في حساب الأجر القاعدي للعمال.

لقد تم إنشاء منحة للتقاعد لفائدة العمال البالغين من العمر ستين (60) سنة على الأقل والذين لا يتوفر فيهم، ضمن هذا السن، شرط مدة العمل، كما لا يمكنهم التصديق على الأقل على خمسة (5) سنوات أو عشرين (20) ثلاثي.

2- <u>الأحكام الخاصة</u>:

يبقى إنشاء صناديق للتقاعد التكميلي، أمرا ممنوعا مهما كانت الطبيعة. إن فترات العمل أو المشابهة لها التي تمت على سبيل واحد أو عدد من أنظمة التقاعد التي أنهي العمل بها، تبقى قابلة للتصديق.

إن هذا التصديق أو الإعتراف ينجم عنه تسديد إشتراكات تكميلية يتكفل بها كليا المستفيد.

لا يمكن الإبقاء في منصب العمل بعد السن المطلوب، إلا العامل الذي يشغل منصب عمل يتطلب تأهيلا عاليا، والإبقاء عليه في ذلك المنصب يبقى أمرا ضروريا تمليه الإحتياجات الملحة للهيئة المستخدمة.

إن هذا التصريح لا يمكن الحصول عليه أو منحه إلا في صورة قرار فردي يتخذه الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.