الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص : دولة و مؤسسات

بعنوان :

النظام القانوني للتقاعد على ضوء القانون 16-15

من تقديم الطالبين :

- عادل طالب أحمد
- محمد بن تركية

تحت إشراف الأستاذة :

- د . أوراك حورية

أمام اللجنة المشكلة من :

د. شندارلي توفيق	**أستاذ محاضر أ**	**جامعة المدية**	**رئيسا**
د. أوراك حورية	**أستاذ محاضر ب**	**جامعة المدية**	**مشرفا**
أ. بركان فضيلة	**أستاذ مساعد أ**	**جامعة المدية**	**مناقشا**

السنة الجامعية : 2018 - 2019

بسم الله الرحمن الرحيم

وَ أَنَّ لَّيْسَ لِلإِنْسَانِ إِلاَّ مَا سَعَى (39) وَ أَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (40) ثُمَ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الأَوْفَى (41) .

صدق الله العظيم

* سورة النجم *

شـكـر و تـقـديــر

إنما الشكر لله أولا وأخيرا ، فبفضله وتوفيقه تم هذا ا لعمل

و مصداقا لقول النبي صلى الله عليه وسلم

(من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

نتوجه بالشكر والعرفان والامتنان لكل من :

الدكتورة أوراك حورية التي كانت لنا نعم الأخت والمشرفة

إلى اللجنة التي قبلت مناقشة مذكرتنا

إلى جميع أساتذة وموظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية

إهداء

إلى الذين واكبوا ساعات بحثنا و الدقائق بعيون متألقة

بالأمل و الرّجاء و بأفئدة فياضة بالحب و الحنان تلاحق أشرعة

سفينتنا و هي تمخر عباب اليم نحو عذب المناهل.

نقدم مذكرتنا إلى كل أفراد أسرتنا عربون وفاءٍ و إكبار و إجلال ...

إلى الوالدين أعزهما الله وأطال في عمرهما ...

إلى إخوتي إلى عماتي وأعمامي

إلى زملائي في الدراسة والعمل

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل

إلى أساتذتي أبقاهم الله سندا لنا

كالبحر يمطره الغمام و مالــه فضل عليه لأنــه من مائه

نحن للناس ســـــراج ساطع و طرام يتقى منه الشرار

كل شيء مصيره لـــــزوال غير ربي و صالح الأعمال

و أن لنا في جليل عطفكم و رقيق حاشيتكم ما يشجعنا على

أن نتقدم بالقليل فيكون بين أيديكم عظيما و جليلا .

و الله ولي التوفيق

عـــادل

إهــداء

أهدي هذا العمل الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمده في عمره الى والـــــدي الـعزيـز .

إلى بسمة الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعاؤها حصنا في حياتي و سر نجاحي والدتي الحبيبة.

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل أفراد عـــائلتي الكريمة

إلى أصدقائي و زملائي في الدراسة والعمل .

محمد

▪ قائمة المختصرات

- ج ر : الجريدة الرسمية الجزائرية .
- ط : الطبعة
- ق ع ع : قانون علاقات العمل الجزائري.
- CNR : الصندوق الوطني للتقاعد.
- CNAS : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .
- C.A.S.N.O.S : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الغير الاجراء.
- F.S.R : الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة .
- C.R.M : صندوق التقاعدات العسكرية.
- CAAV:الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة.
- CGRA : الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة.
- CSSM : صندوق التقاعد لعمال المناجم.
- CNMA : يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (التعاضد).
- CAVNOS : صندوق الشيخوخة لغير الأجراء.
- CAPAS : صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء .
- SNTF : صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية .
- E .P.S.G.M : هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر .

مـــقـدمـــة

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي أهمية كبيرة في جل التشريعات المعاصرة ، باعتبار ما يوفره من حماية لمختلف الفئات الاجتماعية إزاء المخاطر الملازمة للبشر مثل المرض ، العجز ، الوفاة ، حوادث العمل ، الشيخوخة وغيرها من المخاطر، ويعد التقاعد جزءا لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية ، والذي يكتسي أهمية بالغة في برامج الدول لعلاقته بأوسع شريحة اجتماعية من طبقة العمال المؤمنين اجتماعيا سواء أكانوا من فئة الأجراء أو من فئة غير الأجراء وذلك انطلاقا من مبدأ أساسي هو التضامن بين الأفراد و الأجيال .

إن نظام التقاعد المعمول به في حاضرنا لم يكن بنفس آليات التنظيم و التسيير والتمويل في العالم الإسلامي حتى مطلع القرن العاشر هجري حيث ظهرت أول إشارة إلى هذا النوع من الحماية والاهتمام في ذلك الوقت من طرف السلطة القائمة حيال من يقومون بأداء العمل العام عند كبرهم ، إذ جاء في كتاب شذرات الذهب لابن عماد في عام 952 هـ { أن المولى حمزة الحنفي الذي أشتغل بالعلم وصار قاضيا في مصر ، ثم أعطي تقاعدا قدر بمائة عثماني } [1]، لذلك يعتبر نظام التقاعد حديث التكوين والنشأة حيث ظهر في بداية القرن التاسع عشر ميلادي ، وذلك نتيجة للتطورات الاقتصادية والصناعية ، الاجتماعية ، بالمقابل زيادة نسبة العمال لمن هم فوق 60 سنة حيث لم يكن معروفا في المجتمعات القديمة ، بحيث كان العامل يتوقف من تلقاء نفسه ،لأن الأعمال كانت بسيطة كالزراعة ، الرعي ، الحرف و لم تكن أعمال رسمية .

في مقابل ذلك شهدت الإنسانية بعد مرور السنين تحولات اقتصادية واجتماعية هامة أضحى خلالها التقاعد من بين أهم الحقوق المالية المعترف بها للعمال في جل تشريعات الدول ، حيث أنه يضمن حق العامل بعد بلوغه سنا معينة يكون فيها غير قادر على العطاء وبذل نفس المجهود الذي كان يبذله في سابق عهده بالعمل،من أجل هذا و ضمانا لحقوق العامل من الضياع بعد بلوغه سن الشيخوخة كان لزاما على التشريع الجزائري أن يسلك نهج باقي التشريعات الأخرى حيث اصدر قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يعد أول نص خاص بالتقاعد قام بتوحيد نظم التقاعد في الجزائر من ناحية التمويل والتسيير ، لكن مع مرور السنوات مرت الجزائر بظروف اجتماعية وتقلبات اقتصادية أدت بها إلى مراجعة شاملة من حيث مصادر تمويله وكذا شروط استحقاق معاش التقاعد وكيفية حسابه ، وكذا آليات حل الخلافات التي طرأت في هذا المجال ، وصولا الى إصدار آخر نص قانوني والمتمثل في القانون 16 - 15 المتعلق بالتقاعد والذي قام المشرع من خلاله بإلغاء جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون والمتعلقة بالتقاعد .

---

[1] عبد الحي بن أحمد بن محمد ابن عماد العكري الحنبلي الدمشقي ، ابن الفلاح ، شذرات الذهب في أخبار من ذهب ،المجلد العاشر، دار ابن الكثير ، دمشق _بيروت ، ط 1986 ، ص 419 .

غير أن فئة كبيرة من العمال المعنيين بهذا الأمر، يجهلون طبيعة الحقوق المتعلقة بهم ،ويكاد عامة الناس لا يعرفون عن التقاعد سوى كونه مبلغ من المال يتقاضاه العامل عند الشيخوخة أو بعد قضاء فترة طويلة من العمل ، بل أن البعض من الناس يعتبرون التقاعد نوعا من الإقالة بل يصل بالبعض إلى اعتباره بمثابة مساعدة أو صدقة وليس حقا مكتسبا .

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية موضوعنا في المقام الأول على اعتبار التقاعد حقا ماليا يخص الطبقة العاملة مهما كان نشاطها سواء من فئة الأجراء أو غير الأجراء ، يختصون به عند استيفائهم الشروط المنصوص عليها في القانون 83-12 المتمم والمعدل بموجب القانون 16- 15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، وينتقل هذا الحق إلى ذويه في حالة وفاته حتى يتمكنوا من إعالة أنفسهم والحفاظ على كرامتهم وهو حق مكفول لهم قانونا .

أما أهميته في المقام الثاني فترجع إلى كون التقاعد من المواضيع الشائكة، تم الاهتمام به و معالجته من خلال دراسات سابقة في ميادين عدة كالعلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية كل حسب تخصصه الأمر الذي لم نلمسه في ميدان الدراسات القانونية.

ويرجع مبرر اختيارنا لموضوع بحثنا لعدة اعتبارات و أسباب نذكر منها:

- محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف نظام التقاعد بتحديد أنواعه وشروطه وأهم الإصلاحات القانونية التي مسته إضافة إلى الهيئة المكلفة بتسييره .

- يعد سببا أيضا لاختيار موضوعنا ما يطرحه من استغلال للطبقة الشغيلة مؤخرا.

- محاولة تسليط الضوء على التعديلات الأخيرة التي مست نظام التقاعد ، وإعطاء دراسة وصفية تحليلية لنظام التقاعد باعتباره احد عناصر منظومة الضمان الاجتماعي .

- انعدام حملات الإعلام والتوعية بالقوانين والإجراءات الجديدة التي تمس حقوقهم التقاعدية من طرف وسائل الإعلام و الهيئات المكلفة بتسيير معاشات التقاعد من ناحية ، وتقصير المعنيين من فئة المتقاعدين في الاستفسار عن نظام التقاعد الذي يغطيهم من ناحية ثانية .

ونظرا لقلة البحوث والدراسات في مجال الضمان الاجتماعي بشكل عام والتقاعد بشكل خاص أثار فينا الفضول للبحث في جوانب نظام التقاعد من ناحية التنظيم والتسيير ودفعنا للتساؤل عن:

إلى أي مدى حقق المشرع الجزائري التوازن بين إصلاح منظومة التقاعد والتحديات المالية والمتطلبات العمالية من خلال القانون 16-15 ؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات :

- فماذا نقصد بالتقاعد ؟ وكيف اهتم المشرع بتنظيمه قانونيا ؟

- وما هي الآليات الكفيلة بتسيير وحماية الحق في التقاعد ؟

- وما هي أشكال الخلافات الناشئة عن التقاعد وكيف يتم حلها ؟

متبنيين ومنتهجين الدراسة الوصفية التحليلية حيث تعرضنا بالوصف للآليتين التنظيمية والتسييرية ،وثمنا موضوعنا بتحليل مختلف النصوص القانونية التي أصدرها المشرع تباعا في تتمة وتعديل قانون التقاعد في الجزائر،آملين بذلك أن نحيط بهذا الموضوع .

وقد اعترضت طريقنا بعض الصعوبات نذكر منها:

- قصر العمر الزمني لإعداد هذه المذكرة .
- قلة المراجع التي تناولت النظام القانوني للتقاعد.

فيما يخص أهم الدراسات السابقة نذكر على سبيل المثال:

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص قانون خاص " اجتماعي " ، للطالبة قويدر ميمونة " جامعة وهران ، السنة الجامعية 2015-2016 .

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة موارد بشرية ، تحت عنوان " نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية " للطالب مداني عبد الباقي " ، جامعة الجلفة ، السنة الجامعية 2016-2017 .

وللإجابة عن هاته التساؤلات قسمنا موضوعنا إلى فصلين:

حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الآلية التنظيمية للتقاعد وقمنا بتقسيمه إلى ثلاث مباحث ، حيث أن المبحث الأول تناولنا فيه دراسة التطور التاريخي للتقاعد، ثم عالجنا في المبحث الثاني الإطار المفاهيمي للتقاعد ، أما المبحث الثالث تناولنا فيه الإصلاح القانوني للتقاعد في الجزائر .

أما الفصل الثاني فقد خصص للآلية التسييرية للتقاعد ، حيث قمنا بتقسيمه إلى ثلاث مباحث ، المبحث الأول تناولنا فيه تسيير الصندوق الوطني للتقاعد ، أما المبحث الثاني تناولنا فيه تسيير معاشات التقاعد ، أما المبحث الثالث خصصناه لمنازعات التقاعد وطرق تسويتها.

الفصل الأول

الآلية التنظيمية للتقاعد

تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية عديدة تتمثل في العديد من الصور والحالات القانونية نذكر من بينها الاستقالة و التقاعد و الوفاة... الى غير ذلك من الحـــالات ، ويعد نظام التقاعد إحدى صور انتهاء الرابطة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم بل أنه يعتبر نظاما قائما بذاته ، كونه يمس شريحة كبيرة من المجتمع من جهة و باعتباره نظاما يعكس حقيقة التأمينات الاجتماعية من جهة ثانية والتي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير على حد سواء في كل دول العالم ، ويقصد بنظام التقاعد ذلك النظام الذي تفرضه الدولة على عمال الخدمات العامة من موظفين ومستخدمين لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عن الخدمة بعد مدة معينة يدفعون خلالها اقساط محددة من رواتبهم لفائدة المؤسسة المعدة لهذا الغرض [1].

بما ان نظام التقاعد يعتبر من بين أهم الحقوق الاجتماعية المحمية قانونا ، سعى المشرع الجزائري من أجل تنظيمه بمختلف النصوص القانونية من قوانين ، و أوامر ، و مراسيم ، من جهتنا حاولنا معرفة هذا النظام عن قرب من خلال الوقوف على المراحل التي مر بها نظام التقاعد في الجزائر خصوصا بعد فترة الاستقلال ، والتي تعد من بين اهم وأصعب الفترات التي مرت بها الإدارة الجزائرية حيث حاولت النهوض بجميع القطاعات العمومية والاقتصادية و الوقوف بمختلف المرافق والإدارات العمومية معتمدة في ذلك على يد عاملة وكفاءة جزائرية ، وقد سعت الدولة الجزائرية للمحافظة على سير المرافق بصفة عادية و قيامها بمهامها و خدماتها باطراد و انتظام مع إيجاد نوع من التسيير الذي يتماشى مع البنية الاجتماعية والاقتصادية للدولة الجزائرية .

من أجل كل هذا سعينا في فصلنا الأول لضبط الآلية التنظيمية للتقاعد فاستهللنا المبحث الأول بمحاولة التعريف بالتقاعد ، ثم تعداد مختلف أنواعه في المبحث الثاني ، وفي المبحث الثالث والأخير قمنا بإيجاز أهم الإثراءات والإصلاحات القانونية التي مست الآلية التنظيمية للتقاعد من نصوص قانونية متعاقبة ومست بدورها منظومة الضمان الاجتماعي .

---

[1] حسين جعيجع ،النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون- الجزائر ،سنة 2009 ،ص 28.

المبحث الأول : التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر

ظلـت قواعـد الشـريعة الإسـلامية هـي المرجـع الأساسـي الـذي يحكـم العلاقـة فيمـا بـين الجزائريين من عمال و أصحاب أعمال أثناء حكم الدول العثمانية ، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعيـة تستمد معالمهـا و أسسـها مـن تعـاليم الإسـلام حيث كانـت تحث علـى التضـامن والتكافل الاجتمـاعي بكيفيـة تمنح الحمايـة للمسنين والأيتـام والأرامل ،وقد حقق هذا النظـام حمايـة اجتماعيـة للأفراد داخل المجتمع بالرغم من التغيرات والمراحل التي مر عليها إبان مرحلـة الاستعمار الفرنسـي حيث مر بمراحل متعددة ، مرحلـة تعدد أنـظمة التقـاعد (المطلب الأول) ، ومرحلـة توحيد أنظمـة التقاعد (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : مرحلة تعدد أنظمة التقاعد

لقد تبنت الإدارة الفرنسية إبـان فترة الاستعمار الفرنسي بخصوص التقاعد نظامـا متعددا فـي الفترة الممتدة من سنة **1945** حتـى سنة **1962** ، وتـشمـل هـاتـه الـمرحلـة فتـرة مـا قـبل الاستقلال (الفرع الأول) وفترة ما بعد الاستقلال (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : فترة ما قبل الاستقلال

لقد كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية ، ومن بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد أحد أهم مكوناته ، إرثا من النظام الفرنسي اللـيبرالـي وامتـدادا لـه ،فقد اتجهت فرنسا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية إلى إصلاح نظام التأمين الاجتماعي بما يتماشى وظروف هذه المرحلة تحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية ، ولهذا ظهرت عدة مؤسسات وصناديق تهتم وتغطي الجوانب الاجتماعية لمختلف القطاعات لاسيما منها التقاعد أو ما كان يعرف آن ذاك بالشيخوخة ويتعلق الأمر باستحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها ، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام و تتمثل هذه الأنظمة في [1] :

- النظام العام : يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAV أنشئ قبل تاريخ 1953/04/01 .
- نظام الموظفين : يقوم بتسييره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة CGRA أنشئ سنة 1948 .
- نظام المناجم : يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم CSSM أنشئ سنة 1950 .
- النظام الفلاحي : يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (التعاضد) CNMA أنشئ سنة 1957 .

[1] http://cnr.dz/ar/presentation/ consulté le 21-04-2019(21:49)

- نظام العمال غير الاجراء : يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء CAVNOS أنشئ سنة 1957 .

- نظام عمال قطاع الكهرباء :يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة -عمال الكهرباء CAPAS .

- نظام عمال السكك الحديدية :يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية SNTF .

- نظام عمال البحر :يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر [1].

وقد استعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة و التمييز لهذه الفئة وأوهمهم بضمان حقوقهم وحرياتهم وممتلكاتهم لكن في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة .

الفرع الثاني : فترة ما بعد الاستقلال

في هذه المرحلة وبداية من سنة 1963 تم إنشاء هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر (E .P.S.G.M) تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين وكان نظام الضمان الاجتماعي ينظم في تلك الفترة بنصوص قانونية مستمدة من الحقبة الاستعمارية [2] إلا أنه وبعد مرور سنوات ظهرت إصلاحات عديدة ي هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية و هران "CASORAN" وصندوق اجتماعي لناحية الجزائر "CASORAL" ، وصندوق اجتماعي لناحية قسنطينة " CASOREC " الملاحظ ان هاته الفترة شهدت تقسيم الصناديق الاجتماعية لثلاث نواحي "الجزائر، وهران ، قسنطينة "ووضع هذا التنظيم الإقليمي تحت تصرف وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية ،كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كيفيات الاشتراكات والمساهمات وفي هذه الفترة أقدمت الجزائر على إبرام اتفاقية مع فرنسا تقتضي النظام التكميلي الموقع عليه في باريس بتاريخ 16 مارس 1964 [3] .

وتوجت هذه المرحلة بصدور المرسوم 70- 116 المؤرخ في 01 أوت 1970[4] الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي على أساس التخصصات وليس على أساس التقسيم الجهوي وذلك من

---

[1] عبد الباقي مداني ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات إصلاح وضغوطات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص علوم ساسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجلفة ، سنة 2017 ، ص 4

[2] نوال أقاسم ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر3 ، سنة 2011 ، ص 167

[3] مريم بن طيب ، مريم بن يشو ، واقع نظام التقاعد وعلاقته بالضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة عين تموشنت ، سنة 2017 ، ص 10

[4] المرسوم 70 -116 المؤرخ في 01 اوت 1970 ،يتعلق بالتنظيم الاداري لهيئات الضمان الاجتماعي ، ج .ر عدد 68 المؤرخة في 01 أوت 1970، ،ص 984.

أجل خلق نوع من التجانس بين الأنظمة المختلفة .

المطلب الثاني : مرحلة توحيد أنظمة التقاعد

لقد تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بداية من سنة 1980 ليساير مختلف المفاهيم والتوجهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد، ليكون نظاما شاملا وموحدا قابلا للتطبيق علـــى جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص .

على هذا الأساس تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله بموجب القوانين الصادرة ابتدءا من سنة 1980 ، و التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي لسنة 1975،والذي يستند على مبادئ أساسية تتمثل في تعميم الضمان الاجتماعي ، توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل،و مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي، وتشمل هذه المرحلة فترة ما بعد 1983 (الفرع الأول) ، والفترة الممتدة من سنة 2016 إلى يومنا هذا (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : فترة ما بعد سنة 1983

عرفت هذه المرحلة صدور القانون 83-12 [1] الذي كان يهدف الى تأسيس نظام وحيد للتقاعد مبني على مبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتحصيل الحقوق .
- توحيد طرق تمويل نظام التقاعد .
- توحيد القواعد المتعلقة بالاستفادة من المزايا .

حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة السادسة (06) منه وهما :

شرط الخدمة الذي حدد بـ 15 سنة خدمة على الأقل وخفضت بـ 10 سنوات كمرحلة انتقالية، و شرط السن المحدد بستين (60) سنة كقاعد عامة وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء والمجاهدين بالإضافة إعطاء تسهيلات بالنسبة للعجز ، فأصبح معاش المجاهدين يتراوح مابين 80 % و 100 % ، ونظرا لدخول الجزائر في أزمات اقتصادية أدت إلى تهديد الصندوق الوطني للتقاعد بالعجز مالي [2] ، وقد شكلت له عوائق ذات الصلة بتمويله لاسيما مع كثرة المحالين على التقاعد وكذا غلق المؤسسات الاقتصادية وتسريح عمالها الأمر الذي قلص عدد المشتركين ومبالغ الإشتركات .

---

[1] القانون 83-12، المؤرخ في 02 يوليو1983، المتعلق بالتقاعد ، ج رعدد 28 المؤرخة في 03 يوليو 1983 المادة 02 .

[2] الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق ، تخصص ضمان اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجيلالي بونعامة ، سنة 2017 ، ص 10 .

لكن تم تدارك الأمر وأصدرت عدة قوانين لتخفيف العبء على المؤسسات و اعادة هيكلة هذا الاخير

_ فصدر قانون 94 – 10 المتعلق بالتقاعد المسبق [1] .

_ صدور القانون 97 – 13 المؤرخ في 31 مايو 1997 و المتعلق بالتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن [2] .

الفرع الثاني : الفترة الممتدة من سنة 2016 إلى يومنا هذا

جاءت هذه المرحلة بعدما دق ناقوس الخطر للصندوق الوطني للتقاعد بسبب الضائقة المالية وإمكانية العجز التي تعرفها الجزائر في السنوات الأخيرة الأمر الذي دفع الى صدور القانون " 16 - 15 " بتاريخ : 31 ديسمبر 2016 [3] المعدل والمتمم للقانون 83 -12 المتعلق بالتقاعد . إلا انه وبالرغم من موجة انتقادات المجتمع المدني المتمثلة اساسا في الطبقة العمالية تمت المصادقة على القانون و دخوله القانون حيز التنفيذ بداية من تاريخ 14 يناير 2017 ، وكان أبرز ما تضمنه القانون الجديد محتوى المادة 02 المتممة للمادة 06 من القانون 83-12 حيث ضبطت شروط الاستفادة من التقاعد وهي بلوغ سن محدد و قضاء مدة عمل محددة قانونا .

المبحث الثاني : الإطار المفاهيمي للتقاعد

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة التي تتداخل في دراستها عموما مع عدة علوم ، كالعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، لهذا السبب توجد تعاريف عديدة ومتباينة ومتنوعة حسب تعدد هذه العلوم وكذا حسب الجوانب التي اتبعت في معالجة مواضيعها لذا فمن الصعب التطرق إلى كل تلك التعاريف ، وإنما سنركز في دراستنا على المفهوم القانوني للتقاعد (المطلب الأول) ، ونبين أنواعه المختلفة (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : مفهوم التقاعد

لم يؤخذ التقاعد مفهومه الحديث إلا بعد أن أصبح يطلق هذا المصطلح على نهاية النشاط بالنسبة للعمال لأن معاش التقاعد قديما كان يعرف على أنه مكافئة تمنح للخادم الوفي ونظرا لارتباط التقاعد بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل فإن المتقاعد يترك وظيفته عند بلوغه سنا محددة فمن غير المعقول ان يبقى موظفا طيلة حياته نظرا للمتطلبات العقلية والجسدية التي يتطلبها أداء المهام الوظيفية على أكمل وجه ويبرز مفهوم التقاعد كضمان ليمارس الموظف مهامه بكفاءة وإخلاص

---

[1] القانون 94 - 10 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

[2] الأمر 97-13 يعدل قانون التقاعد 83- 12 ، مؤرخ في 31 ماي 1997 متعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 38 المؤرخة في 04 يونيو 1997 .

[3] القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 ، المتعلق بالتقاعد ،ج ر عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016 .

عندما يعلم هذا الأخير أن لديه أجرا يتحصل عليه عند عجزه فإن الموظف يسير في طريق أداء مهامه وواجباته الوظيفية على أكمل وجه للحصول على حقوقه التقاعدية في آخر المطاف .

الفرع الأول : تعريف التقاعد

إن فعل التقاعد لـغـة هو مشتق من الفعل قعد أي جلس و امتنع .

أما اصطلاحا فهو إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراجه من وظيفته و إعطاءه شهريا مبلغا معينا من المال يكفيه لمعاشه " فنقول معاش التقاعد " [1] ويقابله في اللغة الإنجليزية الفعل retire ومعناه التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية ، وهو مصطلح جديد نسبيا مترجم من اللغة الإنجليزية retirement ، أما باللغة الفرنسية retraite نجدها تعني الانسحاب .

كانت ألمانيا هي أول دولة تدخل نظام التقاعد في 1880 ، أما في الوقت الحاضر فمعظم البلدان المتقدمة لديها أنظمة لتوفير معاشات التقاعد والتي قد تكون برعاية من قبل أرباب العمل أو الدولة و في العديد من الدول الغربية مذكور هذا الـــحق في دساتيرها [2].

ويعرفه الأستاذ أحميه سليمان " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل " [3].

في المدلول القانوني لم يعرف المشرع الجزائري التقاعد إنما نص عليه في عدة القوانين نذكر منها القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم والمتعلق بالتقاعد تحديدا في كل من المواد 03 و 04 و 05 التقاعد هو حق مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ، ويشمل التقاعد على معاش مباشر يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني ويضاف له المعاش المنقول الذي يشمل معاش الزواج ومعاش لليتامى والأصول .[4]

إن اعتبار التقاعد حق للموظف لا يمنع من أن يكون مقيدا بشروط إذ نجد أنه لاستفادة الموظف من معاش التقاعد لابد من توافر الشروط محددة قانونا متمثلة في بلوغ سن معين وقضاء مدة عمل محددة والقيام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي [5] .

---

[1] علي بن الحسن الهُنائي الأزدي ،المنجد الأبجدي ، دارالمشرق ، بيروت - لبنان، ط 1987 ، ص270 .

[2] https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B9%D8%AF#cite_note-2 consulté le 16-03-2019 (20:00)

[3] سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية) الجزء 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر ، ط 1998 ، ص 340.

[4] القانون 83-12 ، المتعلق بالتقاعد ، المواد 03،04،05.

[5] مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ،دار بلقيس –الجزائر –دار البيضاء ، ط 2016 ،161 .

وعرفه القانون 90-11 في مادته 22 الفقرة 07 [1] على أنه يعتبر التقاعد هو حالة من بين الحالات التي تؤدي إلى نهاية عادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل .

التقاعد هو حالة إنهاء العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابلة لاشتراكات تم دفعها خلال الحياة المهنية [2] .

" إذن فالتقاعد هو إحدى الحالات التي تنهي علاقة العمل بين العامل ومحيط عمله ، كما يعتبر مكافأة وبديل عن الخدمات من جهد فكري وعضلي قدمت من طرفه خلال الحياة المهنية،تحدد شروط استفادة العامل الأجير أو غير الأجير من التقاعد حسب تشريع كل بلد ، وينتقل هذا الحق إلى أفراد عائلته المعنيين بعد وفاته ".

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد

من خلال التعريفات السابقة يمكننا أن نستخلص أن نظام التقاعد في الجزائر يحمل سمتين أساسيتين هما : التقاعد حق شخصي (أولا) و التقاعد حق مالي (ثانيا) .

أولا - التقاعد كحق شخصي

يعتبر التقاعد حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق ، إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية السابقة عن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في الاتفاقيات الدولية و التي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات من بينها حق التقاعد و التي صادقت عليها الجزائر وسنت من أجل ذلك القوانين و يعتبر التقاعد كحق أساسي للعامل معترف به و مكرس دوليا، وهذا نتيجة للجهود العمالية التي جعلت منه حقا لكل أصناف العمال ،وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني سواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية [3].

نجد المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية تنص على " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به " [4] .

ثانيا - التقاعد كحق مالي

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمتهم بصورة نظامية من كل شهر .

---

[1] القانون 90 -11 المؤرخ في 21 افريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 67 المؤرخة في 25 افريل 1990، المادة 22 فقرة 7 .

[2] عبد الرحمان خليفي ،الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة – الجزائر- ط 2008 ، ص33 .

[3] توفيق بلهواري ، زكرياء فكاي ، إشكالية التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة المدية ، سنة 2016 ، ص 49.

[4] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 .

هذا ما أكدته المادة الثالثة (03) من القانون 83 -12 والتي تنص " على انه يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة " وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات في الصندوق الخاص بالتقاعد الذي يتولى دفعها في حسابات المتقاعدين ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة .

كما يعتبر نظام التقاعد في الجزائر نظاما تأمينيا تساهميا يمتاز بخاصية تضامنية بين الأجيال ، تضامن العمال النشطاء باتجاه المتقاعدين غير النشطاء هذه الخاصية تجسد مبدأ التوزيع الذي يقوم عليه نظام التقاعد في الجزائر .

حيث يتولى العمال ضمان أداءات الأشخاص المتواجدين في حالة تقاعد عن طريق دفع الاشتراكات ، كأول نظام للتأمين الاجتماعي بمعنى أنه يستفيد من امتيازات المساهمين الذين يشتركون ، وبالتالي فإن معاش التقاعد أو الريع الذي يتقاضاه المتقاعد يتم حسابه على أساس أقساط الاشتراكات التي دفعها طيلة حياته عن طريق دفع اشتراكات ، وفي نفس السياق فإن تحديد مفهوم المستفيدين من إمتيازات يشمل كذلك ذوي الحقوق الذين تشملهم قائمة محددة بطريقة تنظيمية ، والذين هم في الأساس لا يتم اعتبارهم من المساهمين [1] .

المطلب الثاني : أنواع التقاعد

بعد تطرقنا إلى تعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة عند استيفائه الشروط اللازمة لذلك سنقوم بتعداد أنواع التقاعد الموجود في النظام التقاعدي بالجزائر الخاضعة لأحكام عامة ، والخاضعة لأحكام خاصة .

الفرع الأول : أنواع التقاعد الخاضعة لأحكام عامة

لقد تعددت أنظمة التقاعد في الجزائر حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية من أجل تأمين حقوق الموظف وحمايته من التسريح والبطالة ، وتتمثل أنواع التقاعد في التقاعد العادي (أولا) ، والتقاعد النسبي (ثانيا) ، والتقاعد المسبق (ثالثا) ، و التقاعد دون شرط السن (رابعا) .

أولا - التقاعد العادي (Retraite à l'âge légal)

يعرف ايضا بنظام التقاعد الكلي الذي كرسه القانون 83-12[2] ، والذي هدف المشرع الجزائري من خلاله الى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري والتي لا تكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب نص المادة 10 من القانون 83-12 حيث لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توفرت الشروط الآتية :

---

[1] توفيق بلهواري ، زكرياء فكاي ، المرجع السابق ، ص 49.

[2] القانون 83-12 ،المتعلق بالتقاعد.

أ – شرط السن

لقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد السن القانوني للذهاب إلى التقاعد ، بالنسبة للعمال الأجراء بـ ستون (60) سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين(55) سنة بالنسبة للنساء ، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء ، فتحدد السن التي تخول الحق في معاش التقاعد بخمسة وستين(65) سنة كاملة بالنسبة للرجال و ستين (60) سنة بالنسبة للنساء العاملات [1].

إن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل من حيث الظروف المحيطة به ، والقوة البدنية المطلوبة فيه ، وكذا نسبة المخاطر الموجودة فيه ومن قطاع إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى كما قد يتأثر بفعل سياسة التشغيل المعتمدة في البلاد لاسيما في الأوقات التي ترتفع فيها نسبة البطالة فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل" .[2]

ب – شرط الخدمة

يعتبر شرط السن كما سبق شرحه سالفا غير كاف للتمتع بمعاش التقاعد ، إذ أنه يتعين على العامل قضاء مدة دنيا تعادل 15 سنة من النشاط ، وادى عملا فعليا لنصف هاته المدة وكان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي .

ت- دفع الاشتراكات

يتعين على العامل لكي يتسنّى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات (الحصة التي يدفعها العامل والحصة التي يدفعها صاحب العمل) .

ثانيا - التقاعد النسبي (Retraite proportionnelle)

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم 95 / 119 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه في حدود الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر 97 - 13 والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه و إرادته المنفردة ، و احالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر.

ويستفيد العامل من التقاعد النسبي إذا استوفى الشروط التالية :

بلوغ العامل 50 سنة و 20 سنة على الأقل في الخدمة ومن اشتراك في الضمان الاجتماعي كما أن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ، كما تستفيد المرأة العاملة

---

[1] المرسوم تنفيذي 15 - 289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 ، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص ، ج ر عدد 61 مؤرخة في 18 نوفمبر 2015 .

[2] أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 159 .

من تخفيض 05 سنوات بحيث تستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي عند بلوغها 45 سنة ومدة خدمة تقدر ب 15 سنة وهذا حسب نص المادة 02 فقرة 02 من الامر 97-13 [1] .

ثالثا - التقاعد المسبق (Retraite anticipée)

نظام التقاعد المسبق هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات أو عجزها مما جعل الواقع المعاش يحتم على المشرع التكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد [2].

لقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي 94 -10 [3] المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالتقاعد المسبق ليغطي عمال القطاعات والمؤسسات الاقتصادية والذين يخسرون عملهم نتيجة تقليص أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة تحقيق رغبة العمال في الاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية ، ولهذا أتى المرسوم التشريعي 94-10 لينظم مثل ها ته الحالة والملاحظ أن المشرع لم يعطي تعريف للتقاعد المسبق ولكنه اكتفى في المادة الأولى على تحديد شروط الإحالة على التقاعد المسبق والتي تصل إلى عشرة (10) سنوات بنصها " يهدف المرسوم التشريعي الى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها الاجير من الاحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية ". [4]

وحددت المادة الثانية أنه " تطبق احكام المرسوم التشريعي على جميع اجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لسبب اقتصادي في اطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم ،ويمكن ان تمدد احكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص " من خلال ها ته النصوص القانونية يمكننا ان نستنتج بأن التقاعد المسبق هو إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد ، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي ، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة ويعد هذا النوع من التقاعد برنامج وطني منظم معمول به لحماية العمال الأجراء ضد فقدان مناصب عملهم بصف لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم في القطاع الاقتصادي وقد توسع إلى قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بموجـــــب

---

[1] الأمر97-13 متعلق بالتقاعد ، المادة 02 .

[2] ليندة العيداني ، ليتيسا كريم ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون أعمال ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ،سنة 2017 ، ص 16.

[3] المرسوم التشريعي 94- 10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994 .

[4] المرسوم التشريعي 94- 10 المتعلق بالتقاعد المسبق .

المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 09 أكتوبر1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق [1].

رابعا - التقاعد دون شرط السن (Retraite sans condition d'âge)

أحدث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر 97 – 13 سالف الذكر ، حيث يستفيد كل أجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراكات في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه ، وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة العمال الذين استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن مبكرة ، إذ أنه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد من سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد .

الفرع الثاني : أنواع التقاعد الخاضعة لأحكام خاصة

وهي الفئة الخارجة عن دائرة المادة 04 من قانون التقاعد رقم 83-12 وهم فئة غير الأجراء (أولا) الإطارات السامية في الدولة (ثانيا) وفئة أفراد الجيش (ثالثا) وهو ما سنتعرض له بالشرح فيما يلي :

أولا - تقاعد فئة العمال غير الأجراء

لقد جاء القانون 83-12[2] من أجل توحيد نظام التقاعد كما سبق وأشرنا اليه و حسب نص المادة الثالثة منه هذا القانون فالتقاعد حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته على أن تتوفر فيه شروط معينة والمقصود بالعامل هنا العامل الأجير والعامل غير الأجير لأن القانون 83-12 يعتبر النص العام والمرجعي بالنسبة للتقاعد ، ومن ثم تم سن نصوص تنظيمية خاصة كالمرسوم 85 - 35 [3] المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء والذي أوضح الشروط اللازمة للاستفادة من التقاعد .

برجوعنا لنص المادة 06 من القانون 83-12 والتي نصت في الفقرة الاولى " تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين :

- بلوغ ستين سنة على الاقل بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء خمسة عشر سنة على الاقل في العمل " .

لكننا نجد المرسوم 85 - 35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء نجده رفع سن التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء بـ 05 سنوات عما هو عليه بالنسبة للعمال الاجراء ، أما مدة العمل المطلوبة لاستحقاق التقاعد فلم يتطرق اليها المرسوم وعليه فان نص المادة 06 من القانون 83-12

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 98 - 317 المؤرخ في 09 أكتوبر 1998 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق ، ج ر ،عدد 74 المؤرخة في 05 اكتوبر 1998 .

[2] القانون 83-12 ، المتعلق بالتقاعد.

[3] المرسوم 85-35 ، المؤرخ في 09 فيفري 1985 ، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير أجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ، ج.ر عدد 09 المؤرخة في 24 فيفري 1985 .

والمعدلة و المتممة بالمادة 02 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد يبقى ساري على فئة العمـــال الأجراء وغير الأجراء [1].

ثانيا - تقاعد الإطارات السامية و التنفيذية في الدولة

نظرا لخصوصية هذه الفئة من حيث نشاطاتها و امتيازاتها من راتب كبير يختلف عن الفئة العمالية البسيطة الأخرى خصها المشرع الجزائري بمعاملة خاصة حين جاء بالمرسوم التنفيذي **83-617** المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السّامية في الحزب والدولة ، والمعدل والمتمم بـ :

- المرسوم التنفيذي **94 - 133** المؤرخ في جوان 1994 [2].
- المرسوم التنفيذي **95 – 180** المؤرخ في 01 يوليو 1995 [3].
- المرسوم الرئاسي **01 - 199** المؤرخ في 23 يوليو 2001[4] .

ويشمل مصطلح الاطارات السامية على :

- رؤساء الجمهورية السابقين
- أعضاء القيادة السياسية الحكومية
- الوظائف العليا
- ضباط جيش التحرير
- الضباط الساميين للجيش الوطني الشعبي

إن نظام تقاعد الإطارات السامية والتنفيذية في الدولة يختلف عن نظام التقاعد العام الذي يشمل جميع العمال الأجراء وغير الأجراء المنظم بموجب أحكام القانون 83-12 [5] المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ، ويكمن هذا الاختلاف أساسا في طبيعة الصندوق المكلف بتسيير معاشات المتقاعدين المنتسبين إليه ، حيث ينتسب شاغلي الوظائف العليا في الدولة إلى الصندوق الخاص بالتقاعد (F.S.R) أما باقي العمال سواء أكانوا أجراء كالموظفين العموميين أم غير أجراء فإنهم ينتسبون إلى الصندوق الوطني للتقاعد (C.N.R) .

وللاستفادة من هذا النوع من المعاش لابد من استيفاء شروط محددة والتي سنحددها تاليا.

---

[1] ميمونة قويدر ، نظام التقاعد لفئة غير الاجراء ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، سنة 2016 ، ص 161 .

[2] المرسوم التنفيذي 94- 133 مؤرخ في 05 يوليو 1994 ، المعدل والمتمم للمرسوم 83- 617 ، متعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة . ج ر عدد 37 المؤرخة في 12 يوليو 1994 .

[3] مرسوم تنفذي 95-180 المؤرخ في 01 يوليو 1995 ، متعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة ، ج ر عدد 35 المؤرخة في 01 يولييو 1995.

[4] المرسوم الرئاسي 01-199 المؤرخ في 23يوليو 2001 ، متعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة . ج ر ، عدد 40 المؤرخة في 25 يوليو 2001 .

[5] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد .

أ - شرط الصفة

والمقصود بشرط الصفة هو أن يكون الموظف مكتسبا لصفة شاغل للوظيفة العليا، وذلك من خلال ممارسة وظائف ومسؤوليات تصنف على أنها وظائف عليا في الدولة. وحتى يتحقق هذا الشرط فإنه لا بد من توفر عاملان محددان لصفة شاغل الوظيفة العليا :

العامل الأول يتمثل في كون الوظيفة الممارسة تنتمي إلى القائمة المحددة للوظائف والمسؤوليات المصنفة على أنها وظائف عليا في الدولة و التي يمكن استخلاصها من المرسوم السالف الذكر هي تلك الوظائف المعينة بعنوان الدولة حسب مفهوم المرسوم رقم 83- 617 [1] ضمن الفقرة (ج) من المادة الثانية (02) السابقة الذكر، احتوت المادة بدورها على :

- وظائف عليا لدى مجلس الوزراء أو رئاسة الجمهورية
- وظائف عليا لدى الإدارات المركزية و وظائف عليا ومسؤوليات أخرى .

وبموجب المرسوم 94 -133 [2] المؤرخ في 05 جوان 1994 تم إضافة صفة نائب مدير لدى الإدارة المركزية والملاحظ في الامر ان القائمة التي ضمها المرسوم الرئاسي 99 - 240 [3] احتوت على عدد كبير من الوظائف السامية للدولة ، كما خلت من جميع الوظائف والمسؤوليات التابعة للحزب الواحد سابقا .

العامل الثاني إن اكتساب صفة ومدة شغل وظيفة عليا في الدولة يتم إثباتها بواسطة مراسيم تعيين ومراسيم إنهاء المهام المنشورة في الجريدة الرسمية ، أو تلك التي يتم إيداعها لدى الأمانة العامة للحكومة [4].

ب - شرط الاقدمية

لا يكفي للاستفادة من نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة مجرد الحيازة على صفة شاغل وظيفة عليا على النحو الذي بيناه عند معالجتنا لشرط الصفة ، بل لا بد من أن تتوفر لدى شاغل تلك الوظيفة مدة زمنية معتبرة من النشاط الفعلي قضاها على مستوى الهياكل التابعة للجهاز الإداري للدولة أو إحدى مؤسساتها العمومية ، وهو ما يعرف بمفهوم الأقدمية في نظام الوظيفة العمومية. تتمثل الأقدمية العامة في المدة الزمنية المقدرة بعشرين (20) سنة من الخدمة الفعلية تم قضاؤها في الادارة العمومية أو المؤسسة العمومية دون الأخذ بشرط السن ، ان احتساب هاته

---

[1] المرسوم 83 -617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 ، متعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة

[2] المرسوم التنفيذي 94-133 المعدل والمتمم للمرسوم 83- 617 ،متعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة ،المادة 02 .

[3] المرسوم الرئاسي 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة ، ج.ر عدد 78 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999 .

[4] عبد الغني جندل ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، سنة 2014 ، ص 241 .

الاقدمية يتم عند انهاء المهام بصدور مرسوم رئاسي المتضمن إنهاء مهام شاغل الوظيفة العامة ونشره في الجريدة الرسمية.

تستثنى فترات التوقف عن الخدمة كإحالة الموظف على الاستيداع أو وضعه خارج الاطار فإنه لا يتم احتسابها في مدة الاقدمية المقدرة بعشرين (20) سنة . أما الاقدمية الخاصة يقصد بها الأقدمية التي تم اكتسابها من خلال الممارسة الفعلية لوظيفة مصنفة على أنها من الوظائف العليا للدولة ، كما أنها تعتبر جزءا من مدة الأقدمية العامة المحددة بعشرين سنة من الخدمة الفعلية ، وليست مدة زائدة عنها أو مكملة لها.

وتحدد الأقدمية اللازم قضاءها في ممارسة وظيفة عليا في الدولة بمدة عشر (10) سنوات على الأقل حتى يسمح لصاحبها من الاستفادة من النظام الخاص للتقاعد (F.S. R) وذلك طبقا لما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617[1] المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ، ومع صدور المرسوم 94-133[2] الصادر في 05 جوان 1994 المعدل والمتمم للمرسوم السابق الذكر أضاف وظيفة نائب مدير في الادارة المركزية الى قائمة الوظائف العليا للدولة وللاستفادة من التقاعد فإن حساب الأقدمية في الوظيفة العليا لنائب مدير في الإدارة المركزية أو في وظيفة عليا في الدولة تساويها يكون بنسبة *(3/2)* من أقدمية الوظيفة العليا الخاصة بمدير في الإدارة المركزية[3] والمقدرة بـ 10 سنوات .

وعليه ، فالأقدمية اللازم قضاءها في ممارسة وظيفة نائب مدير في الإدارة المركزية أو كل وظيفة عليا في الدولة تساوي رتبتها رتبة نائب مدير محددة بخمسة عشر (15) سنة على الأقل حتى يسمح لصاحبها من معاش التقاعد مع اجتماع الشروط الأخرى للاستفادة من النظام الخاص للتقاعد (F.S. R).

ثالثا – نظام تقاعد أفراد الجيش

يعرف التقاعد العسكري حسب التشريع الجزائري كمنحة مالية عمرية تعطى للعسكريين وأشباههم مكافئة على الخدمات التي قاموا بها الى حين توقفهم عن ممارسة وظائفهم بصفة نظامية .

ويستفيد من أحكام معاشات التقاعد العسكري :

- العسكريين وأشباههم في جميع الرتب .

---

(1) المرسوم 83 -617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 ، متعلق بتقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني و الحكومة .

(2) المرسوم التنفيذي 94-133 المعدل والمتمم للمرسوم 83 – 617، متعلق بمعاشات تقاعد الاطارات العليا في الدولة .

(3) كمال زمور ، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية ، دار بلقيس الجزائر ، ط 2014 ، ص 348 .

- أزواجهم الباقون على قيد الحياة وأبناءهم الأيتام القصر وعند الاقتضاء أصولهم الباقون على قيد الحياة [1] .

ويستحق العسكريون والشبيهين بهم من معاش التقاعد بعد إتمام خمس عشرة (15) سنة خدمة مدنية أو عسكرية فعلية غير ان الضباط العسكريين والشبيهين بهم من الاصناف 01 الى 20 والذين لم يكملوا 25 و 35 سنة مدنية أو عسكرية فعلية ، أو الذين لم يحالوا على وضعية العجز أو الذين شطبوا من السجلات نتيجة عاهة لا يقبلون في التقاعد إلا بناء على طلب يوافق عليه وزير الدفاع الوطني .

- الافراد الذكور لشبيهين بالعسكر التابعون للأصناف من 01 الى 09 الذين بلغو 55 عاما وكذلك التابعون للأصناف من 10 الى 20 وبلغو 60 عاما ، دون اشتراط بلوغ سن معينة للذين أكملوا 35 سنة خدمة فعلية .

- الافراد الاناث الشبيهين بالعسكريين يخصم منها 05 سنوات حسب شروط السن المحددة في الفقرة 02 [2] .

- تخصم 05 سنوات دون شرط السن لصالح الشبيهين أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني .

- العسكريين الشبيهين الموضوعين وضعية صرف من الخدمة بسبب عاهة منسوبة للخدمة او من جراءها و ذوي الحقوق العسكريين والشبيهين المتوفيين في الخدمة .

- عسكريو الخدمة الوطنية الذين تم إعادة استدعائهم للمرة الثانية ، والمتوفون في الخدمة .

المبحث الثالث : الإصلاح القانوني للتقاعد في الجزائر

إن الإصلاح بطريقة شاملة وتدريجية يجب أن يحمل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال و احساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين .

ولهذا السبب ارتأينا في هذا المبحث أن نتطرق إلى جملة الإصلاحات التي عرفها النظام الوطني للتقاعد ، ابتداء بإصلاحات القانون 83 -12 [3] الصـــــادر سنة 1983، وانتهـــاء بـمـا جـــاء بـــه القانون 16-15[4] الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017 (المطلب الأول) ثم نعرج الى اهم الاسباب العامة والخاصة التي ادت الى محاولة اصلاح نظام التقاعد في الجزائر (المطلب الثاني) .

---

[1] توفيق بلهواري ، زكرياء فكاي ، المرجع السابق ، ص 63 .

[2] أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم ، لسنة 2015 ، المادة 10 .

[3] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد .

[4] القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد.

المطلب الأول : التعديلات القانونية المختلفة للتقاعد في الجزائر

بعد الاستقلال تبنت الجزائر جملة من الإصلاحات التقاعد نتج عنه توحيد لمنظومته إلا انه ومع بداية القرن الماضي و نتيجة للتغيرات التي فرضتها ظروف داخلية استثنائية وأملتها مؤسسات مالية دولية (البنك العالمي ، صندوق النقد الدولي) ، وقد تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال ، وتحويل أعداد معتبرة منهم على التقاعد المسبق. ونتج عن هذه الاجراءات حدوث اختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد نتيجة تناقص عدد المشتركين في تمويلها من جهة وارتفاع عدد المتقاعدين من جهة ، بالإضافة إلى عدم توسيع الموارد المالية للصندوق التقاعد من أجل الحفاظ على ديمومته وتوازنه ، وهنا برزت مسألة محاولة إصلاح وتكيف نظام التقاعد وفق المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية وكان ذلك وفق مراحل زمنية مختلفة من سنة 1983 إلى سنة في 1999 (الفرع الأول) ووقفنا على الإصلاح القانوني الأخير لسنة 2016 في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : واقع التعديلات القانونية من 1983 الى 1999 على التقاعد في الجزائر

تجسدت مراجعة منظومة التقاعد في الجزائر بإصدار مجموعة من النصوص القانونية شملت الأوامر والقوانين والمراسيم مست إصلاحات على شرطي السن والأقدمية .

أولا - القانون 83 -12 المتعلق بالتقاعد

إن صدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد لكل فئات العمال سواء كانوا أجراء او غير أجراء مؤسسا لنظام تقاعدي موحد ، مهما كان القطاع الذي ينتمون اليه ومهما كانت طبيعة علاقة العمل التي تجمع بين العامل والمستخدم .

وقد اشترط هذا القانون 83-12[1] المتعلق بالتقاعد في مادته (06) السادسة شروط الاستفادة من التقاعد والمتمثلة في شرط السن وشرط المدة القانونية .

أ- شرط السن

في هاته الحالة لا يمكن للعامل أو الموظف طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز للمستخدم أن يحيل العامل او الموظف على التقاعد ، ما لم يبلغ ستين (60) سنة وخمسة وخمسون (55) سنة بالنسبة للمرأة العاملة حسب نص المادة 06 من القانون 83-12.

يمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع الجزائري حيث أجاز المشرع الجزائري في نص المادة السابعة من القانون 83-12 تقليص السن بالنسبة للعمال الذين يعملون في ظروف تتسم بأنها شاقة أو خطرة [2] .

---

[1] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ، المادة 06 .

[2] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ، المادة 07 .

كما نظر المشرع إلى المرأة العاملة المربية نظرة خاصة وعاملها معاملة خاصة من خلال المادة الثامنة من القانون 83-12 حيث خفض سن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 03 سنوات [1] ، للعاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل ، كما قلص المشرع من خلال المادة التاسعة من القانون 83-12 مدة شرط السن للعامل الذي تعرض لحادث أو مرض سبب له عجزا تاما أو نهائيا عن العمل [2] .

أما بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فإنهم يستفيدون من تخفيض السن المطلوب للتقاعد ب (05) خمس سنوات ، وتخفض السن ومدة الخدمة الفعلية بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير بسنة عن كل قسط [3] .

انه بمجرد بلوغ سن التقاعد ، تتوقف علاقة العمل ولكنها لا تنقطع ذلك انه لا يمكن اقرار الاحالة على التقاعد إلا بعد تبليغ قرار منح المعاش وعلى المستخدم ان يقوم بالمساعي اللازمة لدى الصندوق الوطني للتقاعد قبل وضع حد لعلاقة العمل [4] .

ب- شرط المدة القانونية

لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل ان يحيله إلا إذا أستوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة ، بهذا أضاف المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرط المدة الفعلية التي لا تقل عن 15 سنة ، وتعتبر في حكم فترات عمل الفترات التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ، ان المشرع الجزائري وضع قرار إحالة العامل على التقاعد العادي مع إمكانية ان يختار العامل اراديا مواصلة العمل بعد السن المذكورة اعلاه في حدود الخمس سنوات فخلالها لا يمكن للهيئة المستخدمة ان تحيل المعني على التقاعد .

وعليه حددت المادة 11 من القانون 83-12 فترات العمل التي تعتبر في حكم فترات العمل المؤدات كما يلي : - كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض،شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه .

- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش عجز أو من تعويض عن حادث عمل سبب له عجزا عن النشاط لا تقل نسبته عن 50%.
- كل فترات الراحة القانونية .
- كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته المتعلقة بالخدمة الوطنية .

---

[1] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ،المادة 08 .
[2] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ،المادة 09 .
[3] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ،المادة 21 .
[4] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ،المادة 10.

- كل فترة أدّيت خلالها التعبئة العامة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة .
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق .
- فترات المشاركة في حرب التحرير [1] .

ويتعين على العامل الذي يريد أن يستفيد من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي اللازمة بالنسبة لجميع السنوات ،أما بالنسبة لفئة المجاهدين تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني بضعف مدتها [2] .

ثانيا - المرسوم التشريعي 94-10 المحدث للتقاعد المسبق المؤرخ في 26 ماي 1994

جاء المرسوم التشريعي المحدث للتقاعد المسبق 94-10 [3] بنظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها ، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وجاء هذا الاجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30 % ، من أجل توفير مناصب عمل جديدة .

إن الوضعية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر خلال هذه المرحلة دفعت المشرع إلى إحداث نصين يتعلقان بالحفاظ على الشغل وحماية الاجراء والتأمين على البطالة للتخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد وهما المرسوم التشريعي 94 -09[4] المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية و المرسوم 94 – 10 الذي يهدف إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها الاجير من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد والمحددة في المواد 06 و 05 و 07 من القانون 83-12 ،إلى جانب المرسوم التشريعي 94 -11[5] المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية .

و للاستفادة من التقاعد المسبق يشترط المرسوم 94-11 توفر الشروط معينة منها ما تتعلق بالأجير و أخرى تتعلق بالمستخدم .

---

[1] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ، المادة 11.
[2] القانون 83-12 متعلق بالتقاعد ، المادة 22.
[3] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.
[4] المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصف لا إرادية ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994 .
[5] المرسوم التشريعي 94-11 ، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية ، المؤرخ في 26 ما 1994 ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994 .

أ- شروط المتعلقة بالأجير

لقد جاء المرسوم 94 -11 المتعلق بالتقاعد المسبق بمجموعة من الشروط الخاصة والتي تتعلق بالأجير حتى يتسنى له الاستفادة من نظام التقاعد المسبق وتتمثل هاته الشروط في :

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للنساء العاملات .
- يشترط له استيفاء 20 سنة من العمل ، وان لا تكون له استفادة من دخل ناتج لنشاط مهني آخر .
- ان يكون قد تم الاشتراك في الضمان الاجتماعي على الاقل 10 سنوات بصفة كاملة بما فيها ثلاث سنوات سابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق .
- ان يكون ضمن قائمة العمال المسرحين في إطار التقليص الجماعي لعدد العمال في المؤسسة.
- ان يتأكد تقليص المعني بالقائمة المصادق عليها من مفتشيه العمل[1] .

يستفيد الأجراء بعد نفاذ حقوق التامين عن البطالة ولم يدمجوا في الحياة العملية من الاحالة على التقاعد المسبق حسب الشروط الخاصة والتي حددتها المادة الحادية عشرة من المرسوم 11-94 [2] .

بالنسبة لسنوات التسبيق المحددة 02 سنة و 10 سنوات بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها والقابلة للاعتماد في التقاعد في حدود المدة المقررة والتي سنوضحها في **الجدول رقم 01** والذي سنتناول فيه عدد سنوات العمل وما يقبلها من تسبيق .

---

[1] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق ، المادة 07.
[2] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق ، المادة 11.

جدول رقم 01

(احتساب مدة التسبيق للتقاعد حسب عدد سنوات العمل)

عدد سنوات العمل	مدة التسبيــق
20 سنة على الاقل	**5 سنوات**
22 سنة او اكثر	**6 سنوات**
24 سنة او اكثر	**7 سنوات**
26 سنة او اكثر	**8 سنوات**
28 سنة او اكثر	**9 سنوات**
29 سنة او اكثر	**10 سنوات**

المصدر (على ضوء القانون 94 - 10)

ب - شروط تتعلق بالمستخدم

يعتبر المستخدم هو صاحب العمل سواء كان شخصا اعتباريا أو شخصا طبيعيا حتى لو استخدم عامل واحد فقط ، و يعد اجراء الإحالة على التقاعد المسبق نتيجة لإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية ، فلا يحال العامل على هذا النوع من التقاعد إلا بقرار من المستخدم أو الهيئة المستخدمة أو من طرف صندوق التأمين عن البطالة ، ليتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتسيير نظام التقاعد المسبق ، لا يتم إحالة الأجراء المعنيين على التقاعد المسبق إلا بدفع المستخدم مساهمة جزافية مسبقا لتخويل الحقوق[1] .

تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق و ذلك كما يلي :

- ثلاثة عشر(13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس سنوات .
- ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي خمس سنوات أو يفوقها .

[1] مريم زيان ، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل ،العدد 03،جوان 2017،ص 164.

- تسعة عشر(19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني سنوات أو يفوقها [1] .

يتم دفع هذه المساهمة الجزافية إلى الصندوق الوطني لمعاشات حيث يدفع المستخدم شهرين(02) من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق ، و في حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه يمكن إعداد رزنامة لآجال دفع البقية ، و يجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات و المستخدمين ، تحسب هذه المساهمة على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه العامل خلال الاشهر الإثني عشر(12) شهرا السابقة لإحالته على التقاعد ، يحال المستفيد من القاعد المسبق عند نهاية فترة التسبيق ويحسب معاشه وفق السنوات المعتمدة في جال التقاعد تضاف اليه سنوات التسبيق دون المساس بأحكام القانون 83-12 [2] .

ثالثا - الأمر 97 - 13 المؤرخ في 31 ماي 1997

صدر الأمر 97 -13 [3] صدر ليعدل ويتمم القانون 83-11 وبموجبه تم إحداث التقاعد النسبي ، و لجأ المشرع الجزائري إلى هذا التعديل ليجعل قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك من أجل توفير مناصب عمل جديدة والقضاء على ظاهرة البطالة ولما يحتويه من حماية للعمال ، وقد سمح هذا القانون للعمال الذين أكملوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن (50) الخمسين سنة ، وهو ما نصت عليه المادة 02 والمادة 03 فقرة 02 من الامر 97-13.

حيث أنه إبتداءا من سن الخمسين (50) سنة يمكن للعامل /الأجير الذي أدى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات 20 سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من التقاعد النسبي ، غير أنه قلص سن العمل ومدتة بنسبة 05 سنوات بالنسبة للنساء العاملات .

وقد نصت المادة 03 من هذا الأمر أن العامل الذي بلغ السن القانونية المحددة في المادة 06 من القانون 83-12 ولم يستوفي شروط العمل والاشتراكات فإنه يستفيد من سنوات التأمين في حدود الخمس (05) سنوات. وذلك حسب الكيفيات والمدد التي سنبينها من خلال **الجدول رقم 02** .

---

[1] المرسوم التشريعي رقم 94- 10 المتعلق بالتقاعد المسبق ، المادة 08 .
[2] المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق ، المادة 17 .
[3] الامر 97-13 المتعلق بالتقاعد النسبي ، المادة 03.

جدول رقم 02 (كيفية اعتماد سنوات التأمين حسب سن الأجير)

سن الأجيـر	سنـوات الـتـأمـيـن الـمعـتـمدة
60 سنة	**05 سنوات على الاكثر**
61 سنة	**04 سنوات على الاكثر**
62 سنة	**03 سنوات على الاكثر**
63 سنة	**02 سنوات على الاكثر**
64 سنة	**01 سنة على الاكثر**

المصدر (وفق مـــا جاء في الأمر 97 - 13)

رابعا - الأمر 96 - 18 المؤرخ في 06 يوليو 1996

جاء هذا التعديل في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية مميزة حيث أنه أبقى على شرط السن في المادة الثالثة ، غير أنه اشترط من اجل الاستفادة من معاش التقاعد إتمام مدة عمل فعلي يساوي على الأقل سبعة سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

وقد أضاف هذا التعديل لقانون التقاعد شكلا جديدا للتقاعد ذكر في المادة الرابعة من هذا الأمر الا وهو الاستفادة من التقاعد دون شرط سن أي قبل بلوغ السن المحددة في القانون 83-12 ويخص هذا الشكل من التقاعد العامل الأجير الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف عمل بالغة الضرر على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.

وعدلت المـــادة 19 من الأمر 96-18[1] المادة 43 من قانون التقاعد برفع قيمة معاشات التقاعد ابتداء من اول ابريل من كل سنة ، بقرار من وزير الضمان الاجتماعي بناءا على اقتراح من مجلس ادارة الصندوق الوطني للتقاعد .

خامسا - صدور القانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999

لقد جاء هذا القانون بتعديلات مهمة على القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ومن أهم هاته التعديلات احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر

[1] الامر 96 – 18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 42 ، المؤرخة في 07 يوليو 1996 المادة 19،ص 12.

الأقصى خلال حياته المهنية [1] ، بالإضافة لتحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد ب 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، على أن لا يتعدى خمس عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ولا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون [2] ، ودفع المعاش في بداية مايو من كل سنة بقرار من الوزير المعني[3]،كما تتحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد ، واستفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 100% و تتحمل الدولة 20% منها.

الفرع الثاني : واقع التعديل القانوني الحالي على التقاعد في الجزائر

أثار مشروع قانون التقاعد 16- 15 جدلا كبيرا على المستوى السياسي والنقابي بسبب إلغاءه قوانين التقاعد النسبي ودون شرط السن ، ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية بتجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه باعتباره في نظرها تنازلا عن المكتسبات الاجتماعية ومجحفا في حق العمال ، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016 ، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017 .

و من بين أهم التعديلات التي جاء بها القانون 16_15 يمكننا إيجازها في الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد 60 سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة ، ويطبق شرط السن ابتداء من أول يناير 2019 ، كما اشترط قضاء مدة 15 سنة على الاقل من العمل للاستفادة من معاش التقاعد الى جانب القيام بعمل فعلي تساوي مدته على الاقل سبعة سنوات ونصف (7,5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي [4] .

إمكانية مواصلة العامل نشاطه إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ 60 سنة في حدود خمس سنوات ، ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد ، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعده ،الملاحظ أن المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد أقر إلغاء أحكام التقاعد المقررة بموجب القوانين السابقة ، لكنه راعى استفادة العمال الذين يشغلون مناصب عمل من التقاعد قبل سن الستين سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي ، و يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم [5] .

---

[1] القانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 20 المؤرخة في 24 مارس 1999 ، المادة 02 .

[2] القانون 99-03 المتعلق بالتقاعد ، المادة 05 .

[3] القانون 99-03 المتعلق بالتقاعد ، المادة 09.

[4] القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد ، المادة 02.

[5] القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد ،المادة 04 .

راعى القانون الجديد أيضا استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم ، من تمديد سن تقاعدهم ، حيث تحدد قائمة هذه الوظائف والمهن ، وكذا شروط كيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم .

لقد تم تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري ، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين سنة على الأقل ،تحدد كما يلي ثمان وخمسون (58) سنة في 2017 وتسع وخمسون (59) سنة في 2018 [1].

الملاحظ في النص الجديد من خلال المادة 07 أنه أضاف مرحلة انتقالية مدتها سنتين مكن فيها المشرع من منح معاش التقاعد للانتفاع للعمال الاجراء الذين قد أتموا مدة اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل مع بلوغ 58 سنة في 2017 ، و 59 سنة في 2018 بشرط أن يكون بطلب العامل الأجير دون سواه ، وتكون الاستفادة من معاش التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه .

المطلب الثاني : الأسباب العامة والخاصة لإصلاح منظومة التقاعد

تتجه دول العالم المختلفة الى مسايرة أنظمة الضمان الاجتماعي بشكل عام و المحيط الاقتصادي والاجتماعي المعاش في كل بلد و الى المحيط السياسي الدولي بشكل خاص والذي هو في تحول وتغير في القرن الاخير ،وكبقية الدول العالم نجد الجزائر التي تأثرت بفعل العوامل الاقتصادية والسياسية المحيطة بها والتي من المفروض ان يواكب نظام تقاعدها المعطيات و المستجدات الجديدة حسب الإطار الاجتماعي والاقتصادي الوطني وحسب القيود التي تفرضها الساحة الاقتصادية الدولية ، وقد تعددت الأسباب التي أدت بالجزائر الى إصلاح منظومة تقاعدها ويكننا تقسيمها هذه الأسباب الى أسباب عامة (فرع أول) ، وأسباب خاصة (فرع ثاني).

الفرع الأول : الاسباب العامة لإصلاح منظومة التقاعد

نظرا للأزمة لاقتصادية التي عصفت بالجزائر منتصف الثمانينات والتي خلفت أثارا وأضرار على وضعية سوق العمل ، حيث تم تسريح ما يقارب 400 الف عامل من منصب عمله ، وقـــد وصلت نسبة البطالة في تلك الفترة الى ما يقارب 30 % السبب الذي أدى الى انخفاض ايرادات نظام التقاعد والى تسجيل عجز يهدد منظومة التقاعد الى يومنا هذا وقد تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي ودون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي ، من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية وقد تفاقم الوضع نظرا لان تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي يرافقه نمو اقتصادي حقيقي [2] .

---

[1] القانون 16-15 متعلق بالتقاعد ، المادة 07 .

[2] نوال اقاسم ،المرجع السابق ، ص 189 .

الفرع الثاني : الاسباب الخاصة لإصلاح منظومة التقاعد

لقد استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الارادية من التقاعد قبل سن 60 سنة ، ما أدى إلى الاضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد ، أدت هذه الوضعية إلى صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في 2015 و 2016 ، من قبل التضامن بين الصناديق لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ، بحكم أن هذا الاجراء مبرر بالمعطيات الديموغرافيه الوطنية [1] .

وترتكز أهم الدوافع الخاصة للتعديلات التي طرأت على نظام التقاعد على جوانب متعددة منها الانتقال من اقتصاد وطني مخطط ومدروس الى اقتصاد يسير حسب ميكانيزمات السوق الحر، لقد أدى انقسام المجتمع الجزائري الى عدة طبقات اجتماعية فقيرة ، متوسطة ، وغنية إلى ضرورة تدخل الدولة من أجل اعادة التوزيع العادل للدخل ، وضرورة تماشي الاقتطاعات الاجتماعية وإمكانية الاستثمار .

إن اشتداد المنافسة الدولية نتيجة السعي للانخراط في المنظمة العالمية للتجارة ، وتراجع عائدات الجزائر من مداخيل البترول التي كان يقتطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني للتقاعد ، أدى إلى حدوث اختلال في توازنه المالي ، فكان له تأثير كبير على التعديلات والإصلاحات الأخيرة .

والسبب الأهم هو تراجع دور الدولة الراعية بمعنى ان الدولة لم تصبح المصدر الاساسي لتمويل الضمان الاجتماعي ولن يعود بإمكانها تمويل هذا النظام مستقبلا وسنحاول دراسة طرق تسيير وتمويل نظام التقاعد في الفصل الثاني .

---

[1] عبد الباقي مداني ، المرجع السابق ، ص 56 .

كخلاصة لما سبق توصلنا الى ان نظام التقاعد نظام اجتماعي خصص للعاملين بالقطاع العام والخاص وقد مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل تاريخية مهمة أولها كانت فترة ما بعد الاستقلال واسترجاع السيادة للدولة الجزائرية الذي كانت فيه محاولة من المشرع الجزائري للخروج من التبعية لنظام التقاعد الفرنسي .

لقد سعى المشرع الجزائري الى تأسيس نظام تقاعدي موحد حسب طبيعة المجتمع الجزائري و طبيعة اقتصاده ، من خلال إصداره لأول قانون نظم التقاعد في الجزائر لسنة 1983 وقام بتوحيد آلية تسيير وتمويل التقاعد .

في الأخير توصلنا من خلال دراستنا المتواضعة في فصلنا الأول والذي درسنا فيه الآلية التنظيمية للتقاعد الى نقطة مهمة ألا وهي بالرغم من الانواع المختلفة للتقاعد والمتمثلة التقاعد وفق شرط السن القانوني كقاعدة عامة ، بالإضافة إلى التقاعد المسبق ، التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي كاستثناء عن القاعدة العامة للتقاعد إذ أن هاتــه الأنواع الأخيرة التي أصدرها المشرع الجزائري ظهرت في فترة زمنية محددة وظروف اجتماعية واقتصادية حرجة وعرف انتشارا واسعا بين العاملين خصوصا في بعض القطاعات العمومية المهمة كاد ان يؤدي الى عجز منظومة التقاعد ولهذا سعى المشرع الجزائري لمحاولة اصلاح منظمة التقاعد الذي يعتبر احد الانظمة الذي يفترض ان يحقق للفرد حياة كريمة بعد انتهاء خدمته من العمل ، اي انه يهدف الى ضمان دخل الفرد بعد ان يحال الى التقاعد لتلبية احتياجاته وأسرته اثناء حياته وبعد وفاته. و مختلف التطورات والإصلاحات التنظيمية والقانونية التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر نخلص الى ان المشرع الجزائري حدد دائما شروط لاستحقاق معاش التقاعد متمثلة في شرط السن وشرط مدة الخدمة إضافة إلى شرط الاشتراكات .

الفصل الثاني

الآلية التسييرية للتقاعد

ان المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية لأي بلد تظهر شكل و مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي وهي أيضا مرآة تعكس مستوى التشاور والتعاون بين مختلف الفاعلين في الساحة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية و يرتبط التطور التاريخي لأنظمة الحماية الاجتماعية ولاسيما نظم الضمان الاجتماعي عبر العالم ارتباطا وثيقا بالمراحل المختلفة للإجراءات الاجتماعية والأجهزة المسيرة لها والتي عرفتها دول العالم .

بالمقابل يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر جزء من المحيط المباشر للعامل و عائلته حيث عرفت منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر و حتى يومنا هذا تطورا مكثفا ومتواصلا ، خصوصا بعد سنة 1980 أين سعت الدولة إلى تجسيد نظام اجتماعي معمم على جميع المواطنين والمنخرطين فيه بشكل عام من خلال تأسيس صناديق مختلفة تقوم بتسيير نظام الضمان الاجتماعي ومن بين اهم هاته الصناديق صندوق التقاعد CNR وهو موضوع بحثنا حيث سنتطرق الى هذا الصندوق في المبحث الاول من خلال محاولة تعريفه وكيفية نشأته ورسم هيكله التنظيمي و باعتبار نظام التقاعد جزءا لا يتجزأ من منظومة الضمان الاجتماعي فان المنخرطين في هذا النظام يكتسبون حسب الشروط التي سبق التعرض إليها في الفصل الســابق ، الحــق في الاستفــادة من " معاش التقاعد " ويسمى معاشا مباشرا في حالة ان يكون صاحب معاش التقاعد على قيد الحياة ويؤول هذا الحق إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفى قيد حياته ويسمى معاشا منقولا و سنتطرق إليه بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا الفصل تحت عنوان تسيير معاشات التقاعد .

بالرغم من تنوع واختلاف التخصصات التي يغطيها نظام الحماية الاجتماعية المتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي و المكون أساسا من صناديق وطنية تمتع بالشخصية المعنوية ، حيث أن لكل منها قانونها الخاص الذي يسيرها وينظم مجال عملها تحرص الدولة على ومواكبة آلية تسييره المتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد بمختلف التطورات التي مست جوانب التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في العالم و تعديل معاش التقاعد وتثمينه ليبقى محافظا على كرامة المتقاعد الذي أفنى حياته في العمل والتكفل بجميع المنازعات التي قد تثيرها منازعات المنتسبين للصندوق الوطني للتقاعد وهو ما سننتهي إليه في نهاية المبحث الثالث من هذا الفصل تحت عنوان تسوية منازعات التقاعد .

المبحث الأول : تسيير الصندوق الوطني للتقاعد CNR

ينفـرد الصـندوق الـوطني للتقاعـد بتسـيير النظـام العـام للتقاعـد والـذي يمثـل معظـم شـريحة المتقاعدين بينما هناك أنظمة أخرى لتسيير التقاعد كالتقاعد الخاص الذي تسيره وزارة المالية وتقاعد لغير الأجراء الذي يسيره الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .

من اجل الإحاطة بالآلية التي تسهر على تسير نظام التقاعد في الجزائر كان لابد علينا من صندوق التقاعد للأجراء (المطلب أول) ونتطرق الى هيكله ومصادر تمويله (المطلب ثاني) .

المطلب الأول : التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد ومهامه

بالموازاة مع الإصلاحات التي مست قطاع التأمينات الاجتماعية فإن حق التقاعد في الجزائر عرف تطورات عميقة توجت بوضع نظام تقاعد جديد وكذا بإنشاء صندوق جديد مستقل عن باقي صناديق الضمان الاجتماعي [1].

لذا سنقوم في هذا المطلب بتعريف الصندوق الوطني للتقاعد كهيئة (الفرع أول) ثم سنحدد المهام التي تلتزم بتحقيقها اتجاه أصحاب الحق في التقاعد (الفرع ثاني).

الفرع الأول : التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد

يـعـد الـصندوق الـوطني للتقاعد من أقدم الصناديق الموجودة في نـظام الـتـأمـيـنـات الجزائري وهو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص في تسييره يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلاليـة المـالـية بالموازاة مع ذلك لم نـــجد في النصوص القانونية تعريف محدد ودقيق للصندوق الـوطـنـي للتـقـاعـد.

اولا - طبيعة الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 49 و 78 و 81 من القانون 83 - 11 الـمتعلـق بـالـتـأمـيـنـات الاجـتـمـاعـيـة [2] والقانون 83 -13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية [3] .

يعد الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية ذات طابع خاص نحكمها القوانين الخاصة بها حيث يؤكد المرسوم التنفيذي 92 -07 [4] الـمـؤرخ فـــي 28 جـــمـــادى الـثـــانيـة 1412 الموافق لـــ 04 ينـاير 1992 في مادتـه الثانية على أن الصندوق الوطني للتقاعد هيـئـة عـمـومـيـة تـتـمـتـــع

---

[1] محمد شريف مساعدية ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر ، طبعة 2015 ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة – الجزائر ،ص 112 .

[2] القانون 83-11 ،يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

[3] القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ،يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 .

[4] المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في 04 جانفي 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 01، الصادرة بتاريخ 08 يناير 1992 .

بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بـها وأحكـــام المرسـوم التنظيمـي : 85 -223 المـؤرخ فـي 20 أوت 1985 المتضـمن التنظـيم الإداري للضمـــان الاجتماعي[1] ، يوجد المقر الرئيسي للصندوق بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى بالوكالة الولائية تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني للتقاعد .

ثانيا - تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ المشرع الجزائري الصندوق الوطني للتقاعد بموجب القـانـون 83-12 وهـو القانون الأساسي و الإطار العام في مجال التقاعد ، و بصفته هيئة إدارية ضامنة لمعاشات تقاعد الأجير بموجب المرسوم التنظيمي 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي في مجال حماية الأجير .

لقد تم إلغاء هذا المرسوم وعوض بالمرسوم التنفيذي 92 -07 المؤرخ في 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصندوق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي [2] .

الفرع الثاني : مهام الصندوق الوطني للتقاعد

تتعدد مهام الصندوق الوطني للتقاعد كما جاء في المادة 09 من المرسوم 92 -07 المؤرخ في يناير 1992 ، حيث أنه يقوم بتسيير منح وتعويضات التقاعد ، وكذا منح تعويضات ذوي الحقوق كما يقوم بتسيير المنح والتعويضات الممنوحة في إطار التشريع للسنوات السابقة حتى 01 يناير 1984 حتى انتهاء حقوق المستفيدين ،يسعى الصندوق لضمان تحصيل الاشتراكات ومراقبة تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد،و متابعة نزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التقاعد ، كما يسير صندوق المساعدة والإسعاف المنصوص عليه في المادة 52 من القانون 83-12 [3].

يضع الصندوق حيز مجال التطبيق إجراءات تخص منح التقاعد التي تدخل في إطار تعاونيات واتفاقيات دولية للضمان الاجتماعي ويسهر على توفير المعلومة للمستفيدين وأصحاب العمل ، كما يضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) المهام المتعلق بالانخراط وتحصيل الاشتراكات وذلك بالتعاون مع الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) وفي هذا الإطار تم إنشاء صندوق وطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب مرسوم تنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في

---

[1] المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 ، والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985 والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي .

[2] المرسوم التنفيذي 92-07 ، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي .

[3] القانون 83 -12 ، يتعلق بالتقاعد ، المادة 53 .

19-10-2006 [1] ، كما يسهر الصندوق على تطبيق الأحكام المتعلقة بنظام التقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي ، و ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل .

المطلب الثاني : هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد ومصادر تمويله

سنتطرق في هذا المطلب الى هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد من خلال تحديد أعضاءه وتوزيع مصالحه الفرع (الأول) بينما سنبين أهم مصادر تمويل هذا الصندوق حتى يؤدي مهامه بشكل عادي و حتى لا يقع في اختلال توازنه (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد

يرتكز التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد على نظام اللامركزية ، وما هي في الواقع عبارة عن عدم تركيز لعدم تمتع الوكالات المحلية بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي،يقـــوم التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد حسب تحديده بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 16 ابريل 1997 على الهياكل التالية :

- المصالح المركزية (المقر الرئيسي).

- الوكالات المحلية (51 وكالة) والملاحظ أنه توجد أربعة وكالات على مستوى الجزائر العاصمة وكالة مركزية وثلاثة وكالات (شرق ، وسط ، غرب) تضاف إلى 47 وكالة ولائية ليصبح العدد 51 وكالة .

- مراكز الإعلام الآلي الجهوية (10 وكالات).

- المراكز الجهوية الأرشيف (5 وكالات).

- مراكز الاستقبال و التوجيه (52 وكالة) [2].

أولا – هيكلة الهيئة المركزية للصندوق الوطني للتقاعد

إن الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير الصندوق تتمثل في مجلس الإدارة و المدير العام .

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 06 -370 المؤرخ في 19 اكتوبر 2006 ، يتضمن إنشاء صندوق وطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 67 الصادرة بتاريخ 28 اكتوبر 2006 .

[2] http://cnr.dz/ar/presentation consulté le 12-05-2019 (23:00)

أ - مجلس الادارة

يدير الصندوق الوطني للتقاعد مجلس ادارة يتولى إدارة مراقبة و تنشيط الصندوق و يترأس مجلس الإدارة رئيس منتخب له نائب أول ، يتكون مجلس إدارة الصندوق من 29 عضوا موزعين كما يلي :

18عضو يمثلون العمال ، يتم تعينهم من قبل الهيئات المهنية ، و07 أعضاء يمثلون أصحاب العمل يتم تعينهم من قبل الهيئات المهنية ، و عضوين يمثلون الوظيف العمومي، بالإضافة إلى عضوين يمثلون عمال الصندوق يتم تعينهم من قبل لجنة المشاركة [1].

ب - المدير العام

يعين بموجب مرسوم باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الإدارة [2] يتولى المدير العام الإشراف على الصندوق و ضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة .

وتتولى المديرية العامة ما يلي :

تنظيم تخطيط تنسيق مراقبة نشاطات الوكالات الولائية والفروع الإدارية للمؤسسات التابعة ، وتسير المعدات و الوسائل البشرية و المادية للصندوق وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية و مركزية المحاسبة العامة ، وتنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد، بالإضافة إلى تسير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا ، دون أن ننسى دورها في تنظيم عملية إعلام المؤمنين لهم اجتماعيا و مستخدميهم ،ومتابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد .

تتضمن المديرية العامة تحت سلطة المدير العام ومساعدة مدير عام مساعد الهياكل الآتية :

- مديرية التقاعد.
- مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا.
- مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية.
- مديرية الإعلام الآلي و التنظيم.
- مديرية الإدارة العامة.
- المتفشية العامة .
- خلية استقبال المواطن ، الاتصال و الإصغاء الاجتماعي.
- خلية الاكتوارية.

---

[1] http://cnr.dz/ar/presentation consulté le 12-05-2019 (23:00) .

[2] المرسوم التنفيذي 92-07 ، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي ،المادة 35.

كما يساعد المدير العام في مهامه مساعدون مستشارون من اجل التكفل بالملفات الخاصة من خلال البحث، والتحليل ، والتي تمليها الظروف والمستجدات [1] .

ثانيا - مهام الوكالات المحلية للصندوق الوطني للتقاعد

حددت مهـام الصندوق بمـوجب المـادة 9 مـن المرسـوم 92-07[2] المؤرخ فـي 04 ينـاير 1992 مهام الصندوق الوطني للتقاعد المركزي ، أما على المستوى الولائي تتولي الوكالات المحلية التابعة للصندوق الوطني للتقاعد المهام الآتية :

ضمان دفع منح التقاعد طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها ،والقيام بجميع العمليات المتعلقة بتشكيل المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا و بالنظر في الطلبات على المنح و تصفيتها ، والمساهمة في تثبيت المسار المهني للمؤمنين لهم اجتماعيا ، إلى جانب مسك سجلات المحاسبة و ضمان و تنفيذ العمليات المالية وتنسيقها.، وضمان التسيير اليومي للوسائل المادية والبشرية في الوكالة ، مع السهر بالاتصال مع مصالح مسار الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا لتحصيل حصص الاشتراكات المخصصة للتقاعد العادي و النسبي [3] .

فيما يلي سنوضح الهيكل التنظيمي للوكالات المحلية للصندوق الوطني للتقاعد " الوكالة المحلية لولاية المدية نموذجا " ، من خلال **الشكل رقم 01 .**

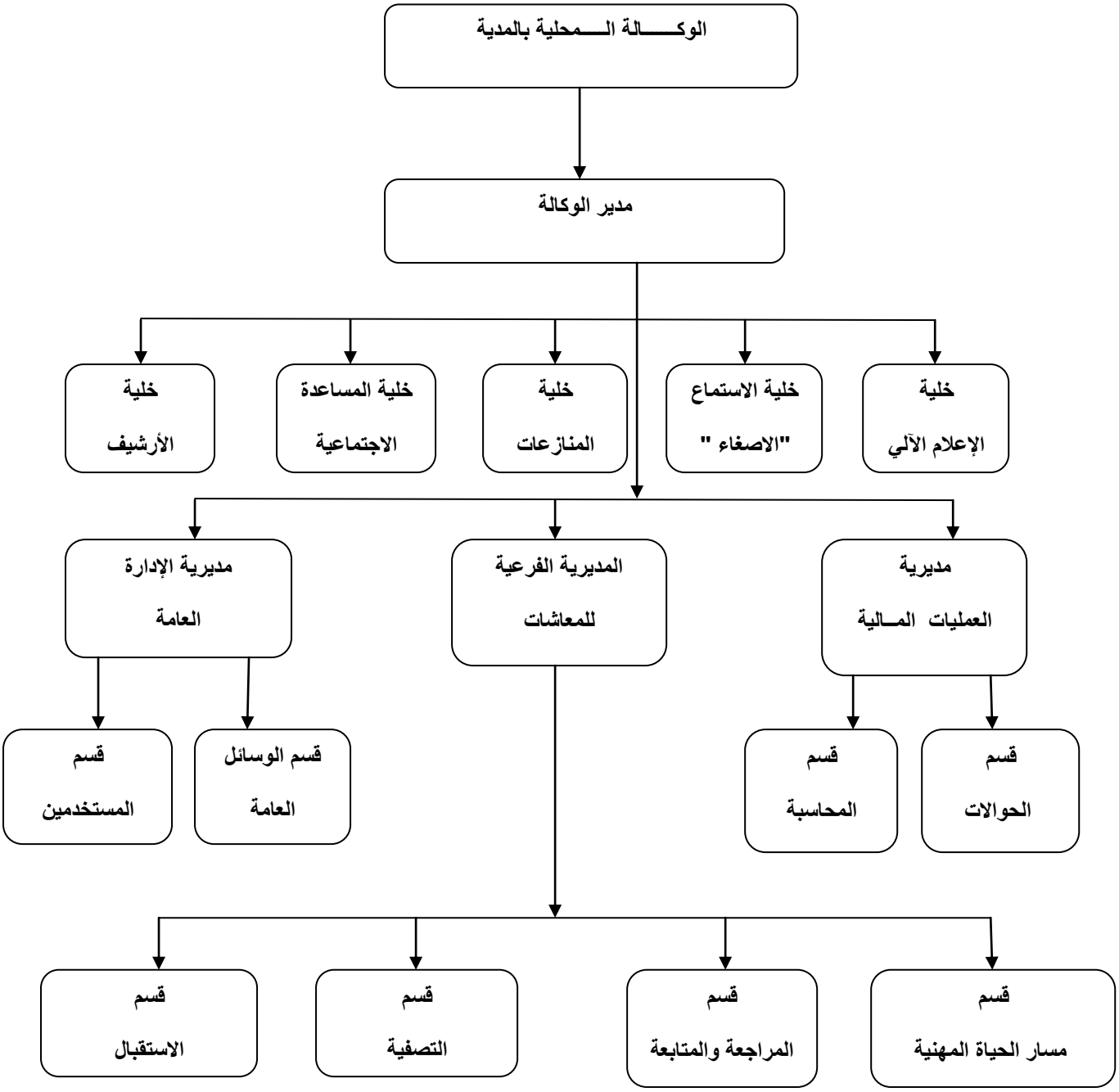
---

(1) http://cnr.dz/ar/presentation / consulté 12-05-2019 (23:00) .

(2) المرسوم التنفيذي رقم 92-07 ،يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي .

(3) http://cnr.dz/ar/ organisation / consulté 12-05-2019 (23:30) .

الشكل رقم 01 : يوضح الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية للمدية



المصدر : من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ولاية المدية

ثالثا - الهيئات المرافقة للصندوق الوطني للتقاعد في التسيير

توجد بالجزائر ثمانية صناديق للضمان الاجتماعي مصنفة إلى نوعين هما الهيئات المتخصصة وهيئات الأنظمة ، [1] وفيما يلي سنعرض 03 أمثلة من ها ته الصناديق الخاصة التي تقوم بتسيير تقاعد بعض الفئات كالعمال الغير الأجراء ، الإطارات السامية في الدولة ، أفراد الجيش .

أ- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء C.A.S.N.O.S

تأسست منظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال غير الأجراء وفقا للمرسوم التنفيذي 92-07 [2] المؤرخ في 04 /01/ 1992 الذي ينص على القانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي ، و يتكفل بنظام التقاعد والتأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء [3] .

1 - تعريف العمال غير الأجراء

باستقرائنا للمرسوم التنفيذي 96-434 [4] المعدل والمتمم للمرسوم 85-35 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا فنجده في مادته الأولى تنص على ان هذا المرسوم جاء لتحديد شروط تطبيق أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ان هذا القانون ينص في مادته الرابعة التي بينت بأنه يستفيد من الأداءات العينية ، الأشخاص الطبيعيون غير الاجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو اي نشاطه مشابه .[5] وبتحليلنا للمادة الرابعة من هذا القانون نجدها حددت المستفيدين من هذا النظام وهم الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء وبالتالي فالمادة استثنت الأشخاص المعنوية .

ان عبارة غير الأجراء يقصد بها العمال المستقلين الذي لا يخضعون لعلاقة تبعية أثناء أداء عملهم ، فكل فئات العمال الذين يمارسون نشاط مهني غير مأجور لا سيما التجار ، الحرفيين ، الصائغين ، الفلاحين ، اعضاء المهن الحرة وكذا مل الاشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في اطار التشريع الخاص بالمهن الحر والمنظمة فإنهم يدرجون ويستفيدون من خدمات الضمان الاجتماعي المتمثلة في الأداءات العينية للمرض ، الأمومة ، و منحة العجز، التقاعد ، الوفاة [6].

---

[1] محمد شريف مساعدية ، المرجع السابق ، ص 118 .
[2] المرسوم رقم 92-07 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي .
[3] ميمونة قويدر ، المرجع السابق ،ص 45.
[4] المرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر1996 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا ، ج ر عدد 74 المؤرخة في 01 ديسمبر 1996 .
[5] القانون 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
[6] ميمونة قويدر ، المرجع السابق ، ص 75 .

2 - شروط استفادة العمال غير الأجراء من معاش التقاعد

وقد عرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء وهذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 96-434[1] الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور إذ يجب عليهم الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملف الانخراط لدى الوكالة الجهوية أو الفرع الولائي لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء التابع له مكان نشاطهم و يحتوي على الوثائق التالية :

- نسخة مصادق عليها من السجل التجاري أو نسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهن الحرة.
- بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف و المهن بالنسبة للحرفيين .
- نسخة من قرار الوالي أو عقد الملكية أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين وبالنسبة لكل النشاطات ، فلابد من إحضار شهادة لإثبات الوجود تسحب لدى مصالح الضرائب ،أن تسديد أداءات العمال غير الأجراء مرهونة باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب و دفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات و زيادات التأخير [2] .

ب - صندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة F.S.R

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم 80-55[3] وتلاه المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة وقد تم تعديل بموجب المرسوم 86-246 [4] المتضمن إنشاء هذا الصندوق .

يتمتع الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة F.S.R بالاستقلالية المالية ويتولى هذا الصندوق الخاص تسيير معاشات تقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة والإطارات السامية في الدولة ويتم تمويله عن طريق الاشتراكات التالية :

ـــ الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنتسبون إليه .

ـــ مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين ـــ مساعدات الدولة إن اقتضى الأمر .

---

[1] المرسوم التنفيذي 96- 434 ، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 96-434 ، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا المادة 18 .
[3] المرسوم 80-55 المؤرخ في 08 مارس 1980 ،المتضمن إنشاء الصندوق الخاص لتقاعد لأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة.
[4] المرسوم 86-246 المؤرخ في 26 سبتمبر 1986 ،يتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الإطارات العليا للأمة ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 01 أكتوبر 1986 .

وتحدد نسب الاشتراكات والمساهمة المقرر أعلاه بنفس النسب المطبقة بالشأن التأمينات الاجتماعية حسب مفهوم المرسوم 86 - 246 .

ت - صندوق التقاعد الخاص بالجيش أو العسكر C.R.M

لقد تم إنشاء هذا الصندوق بناء على الأمر 69-07[1] المؤرخ في 18 فيفري 1969 يتضمن إنشاء صناديق التقاعد العسكرية ، وردت تسمية هذا الصندوق في المادة الأولى من الأمر السابق ذكره " تحدث تحت تسمية صندوق التقاعدات العسكرية " وهو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وشخصية معنوية واستقلال مالي ، يعين مقره بالجزائر العاصمة ، ويكون هذا الصندوق تحت الوصاية المباشرة لوزير الدفاع الوطني .

يتولى إدارة صندوق التقاعد العسكري مجلس إدارة يسيره مدير و يكلف هذا صندوق المهام حيث يؤدي تحت شكل تسبيقات المبالغ المستحقة بعنوان معاشات التقاعد العسكرية ومعاشات الممنوحة عن العجز .السهر على المصالح الادبية والمالية للعسكريين .

الفرع الثاني : مصادر تمويل نظام التقاعد

من المعروف أن غالبية التأمينات الاجتماعية في العالم تستمد مصادرها المالية من ميزانية الدولة سواء أكان ذلك كليا أو جزئيا ، إضافة إلى الاشتراكات التي تأتي من طرف عاملي الانتاج في الدولة ، وهناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة ومن عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد ، والموارد المتأتية من الجزاءات المقررة نتيجة تأخر أصحاب العمل في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن عملهم ، بالإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم بعض الدول بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد ، إن تبني الاشتراكات في تمويل نظام التقاعد يعكس فكرة ضرورة مساهمة العمال وأصحاب العمل في تنمية الموارد المالية لهذا النظام الذي يمنحهم بالمقابل امتيازات مباشرة وغير مباشرة وعلى العموم فإن مبدأ الاشتراك في طرق تمويل التقاعد تتماشى مع النظام المهني [2] .

أولا - النظام التمويلي المباشر " التوزيعي " régime par répartition

نظام التقاعد بالتوزيع المساهمات تدفع من المساهمين الناشطين تحت عنوان تأمين الشيخوخة ،

---

[1] الأمر 69 -07 المؤرخ في 18 فبراير 1969 متضمن إحداث صندوق التقاعدات العسكرية ،ج ر عدد 16 المؤرخة في 18 فبراير 1969 .

[2] الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، المرجع السابق ، ص 80

وتستخدم مباشرة لدفع معاشات المتقاعدين [1] ،و يكون مصدر التمويل تبعا لهذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال ، حيث يتحمل العمال الناشطون نفقات أداء ات التقاعد للعمال المتقاعدين[2] ، معنى ذلك أن معاشات الأباء دين على الأولاد لكنه دين ذ و طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي لجيل بكامله بالجيل اللاحق له ، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداخيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعا لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين الناشطين على عدد المتقاعدين ، وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدى محدودة ، و المداخيل وفيرة نظرا لقلة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولة لضمان التوازن والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكون أداءات الاشتراكات التي يسددها أرباب العمل والعمال تكفي لتغطية نفقات أداءات التقاعد [3] .

وعليه تكون الايرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد بحيث تكون الايرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات في عدد المشتركين وتكون النفقات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب معاشات ومنح التقاعدد.

ثانيا - التمويل غير المباشر " بالرسملة " régime par capitalisation

نظام التقاعد بالرسملة الناشطون يدفعون مساهماتهم في الصندوق اين توضع المبالغ في اسم كل مساهم وتعاد اليهم في شكل معاش سنوي (أو في بعض الأحيان رأس المال) في وقت التقاعد [4].

أن التقاعد على اساس نظام الرسملة ينبني على اساس أموال الاستدراك Les Fonds Des Prévoyances، حيث أن مجتمع التوفير كان موجود منذ عدة وذلك في غياب أشكال اخرى للحماية الاجتماعية [5] ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل و الأداءات التي تمنح له .

إن واجب الاشتراك في نظام التقاعد طيلة ممارسة الحياة العملية يحول إلى مدخرات توظف في

---

(1) Abdlhak Mansouri , La question de la reforme du système de la retraite en algerie , en vue de l'obtention du diplôme de master en Science Sociale, univ bejaia , faculté sciences , humaines et sociales ,promo 2017 , p16.

(2) ميمونة قويدر ، المرجع السابق،ص 223.

(3) الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، المرجع السابق ، ص 80 .

(4) Abdlhak Mansouri , Ibid, p17.

(5) ميمونة قويدر ، المرجع السابق ، ص 223 .

تغطية نفقات المعاش التقاعدي عند الاحالة على التقاعد، ويقضي هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته و اشتراكات صاحب عمله إذا كان أجيرا ، ويوظف رأس المال المجمع من هذا الحساب الذي تضاف إليه في ما بعد عائدات التوظيف ، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له الحق في أن يتقاضى معاشا تناسبيا مع مبلغ راس ماله المتراكم لدى النظام زائد الفوائد العائدة من تشغيله. [1]

من مزايا هذا النظام أنه يحقق تراكم كثير للودائع من خلال تكديس رؤوس الأموال وكلما ارتفع عدد المنخرطين فيه وطالت مدة أداء الاشتراكات تكون الأرباح مهمة تبعا لرأس المال المستثمر ، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح ، وهناك بعض البلدان تعمل بمبدأ النظام المختلط بين التوزيع و الرسملة ، الذي يقوم على أساس الجمع بين الامتيازات التي يضمنها كل نظام[2] ، ومهما كانت مصادر تمويل نظام التقاعد فإن تدخل الدولة ضروري لتحقيق التوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي وضمان جميع حقوق الافراد بصفتهم كمنخرطين في هاته الهيئات وخاصة الحق في معاشات التقاعد .

الفرع الثالث : تمويل نظام التقاعد في الجزائر

قبل إصلاح الضمان الاجتماعي كان التمويل يتم من قبل كل فرع على حده وعلى عاتق الأجير وصاحب العمل ، و قد عرفت المرحلة اختلافات في النسب بحسب الأنظمة التي كانت سائدة في تلك الفترة ، لأن الاشتراكات لم تكن منسجمة في جميع الأنظمة وكانت هناك نسب مختلفة لتغطية نفس المخاطر(كالتقاعد ، وحوادث العمل والمرض) لكن بعد مرحلة الإصلاحات القانونية التي شهدتها سنة 1983 تم توحيد تمويل الضمان الاجتماعي ومنه فرع التقاعد ، حيث لا يوجد الآن سوى اشتراك واحد إجمالي بغية التغطية المالية وهذا ما يتوخى منه العدالة والتضامن بين مختلف الفروع .

لقد أدخل إصلاح تمويل الضمان الاجتماعي مبدأ تأسيس اشتراك شامل موحد يهدف إلى تمويل الأداءات (3) ، بالإضافة إلى مبدأ توحيد وعاء الاشتراك ، والمتكون من الأجر أوعائدات النشاط أو الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (S.N.M.G) بالنسبة لبعض الفئات الخاصة.

كما اشرنا سابقا بعد صدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد اصبح نظام التمويل ينتهج مسار التوحيد أي أن طريقة التمويل موحدة لكافة الفئات المهنية ، لقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 21 للأمر 96 - 18 [4] المتعلق بالتقاعد على أنه يتم تمويل نفقات التقاعد وتسيير مصاريف

---

[1] الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، المرجع السابق، ص 81 .
[2] الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، المرجع نفسه، ص 82 .
[3] القانون 85-04 المؤرخ في 02 فيفري 1985 ، يتضمن تحديد نسب الإشتراك في ض إ ، ج.ر عدد 06 المؤرخة في 03 فبراير 1985.
[4] الأمر 96-18 ، المتعلق بالتقاعد.

تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك اجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يقع على عاتق المستخدم والمستفيد (الأجير وغير الأجير) ، لذا يتضح ان نظام التقاعد في الجزائر ينبني على فكرة التوزيع في تمويله بالاعتماد على الاشتراكات.

أ- المصادر الأساسية لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد

صندوق التقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إجتماعي يحتاج الى مصدر تمويل لتغطية أجور المتقاعدين والنفقات فهو ممول بنسبة كبيرة من الدولة حيث أن هناك أطراف مشاركة في دعم الصندوق من أجل استمراره وبقاءه من أجل تقديم الخدمات لفئة المتقاعدين ، تتمثل هاته الأطراف في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومديرية الإدارة العامة siège وهما يعتبران مصدران هامين في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.

1 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CASNOS

يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بجمع مجموع المشاركات التي يساهم بها كل فرد أجير من كل القطاعات وهذه المشاركات تعرف بوعاء الاشتراكات ، وهو مبلغ كلي خاضع للاقتطاع وفقا للقوانين المعمول بها [1] ، ويتمثل وعاء الاشتراك في الأساس الذي تقتطع منه الاشتراكات فيتمثل في عناصر المرتب بالنسبة للعمال الأجراء باستثناء الاداءات ذات الطابع العائلي ، التعويضات في شكل مصاريف ، العلاوات والتعويضات ذات طابع خاص ، التعويضات الخاصة بالإقامة أو المد خول السنوي لناتج العمل لفئة العمال غير الأجراء [2].

فبالنسبة لفئة العمال غير الأجراء يلتزم أصحاب المهن غير المأجورة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بالمداخيل السنوية المعدة من مصالح الضرائب ،و يتم تحديد نسبة الاشتراك لفئة العمال بالاعتماد على نسبة معينة من وعاء الاشتراك، و بنسبة معينة من الدخل الخاضع للضريبة على أن لا يتجاوز هذا الاشتراك الحد الأقصى المحدد بثماني مرات من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا للمادة 13 من القانون 85-35[3] المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء .

ويتحدد وعاء الاشتراك برقم الأعمال بالنسبة للمؤمن بـ 15% من رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان تجارة البضائع ، وبنسبة 30% من رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان تجارة الخدمات .

---

[1] مريم بن طيب ، مريم بن يشو ، المرجع السابق ص 61 .
[2] ميمونة قويدر ، المرجع السابق ، ص 227 .
[3] القانون 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1985 يتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء ويمارسون عملا مهنيا ، ج ر عدد 09 المؤرخة في 24 فبراير 1985 .

و في حالة عدم تحديد الأجر الخاضع للضريبة وعدم تحديد رأس المال فإن الأساس لحساب نسبة الاشتراك هو المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون ويعد الحد الأدنى للاشتراك ، كما يمكن اللجوء إلى تحديد وعاء الاشتراك جزافيا بتقدير من هيئة الضمان الاجتماعي طبقا للمرسوم 15-289 [1] حيث أصبح الاشتراك بناءا على إدلاء المعني قبل 31 يناير من كل سنة ، على ان لا يقل هذا المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون ولا يزيد عن 20 مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر، لهذا لقد تم رفع الحد الأقصى للاشتراك .

استثناءا من قانون التقاعد 83-12 مكن قانون المالية لسنة 2019 [2] من خلال المادة 50 للأشخاص ذو الجنسية الجزائرية والغير خاضعين للانتساب الاجباري لمنظومة الضمان الاجتماعي والذين يمارسون خارج التراب الوطني نشاطا مهنيا خاضعا لنظام الأجراء أو شبه الأجراء أو نشاطا مهنيا خاضعا لنظام غير الأجراء لحسابهم الخاص ، سواء صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو حرّا أو في أي فرع قطاع نشاط أخر الانتساب الإرادي للنظام الوطني للتقاعد ، من خلال دفع اشتراك بالعملة الصعبة بمقابل حقوق التقاعد بالدينار الجزائري .

يلتزم كل صاحب عمل القيام بالتصريح بالأجور والتي تعد وعاء اشتراك لفئة العمال الأجراء حيث يكون هذا التصريح إما شهري أو فصليا ويتم على النحو الآتي فيكون شهريا إذا كان عدد العمال يفوق 10 وذلك خلال 30 يوما التي تلي الشهر، وقد يكون فصليا إذا كان عدد العمال أقل من 10 وذلك خلال 30 يوما التي تلي نهاية الفصل ، ويكون سنويا إلى جانب التصريحين الشهري والفصلي حيث يلتزم المستخدم بالتصريح بالقائمة الاسمية للعمال والأجور خلال 30 من نهاية السنة المدنية وهذا طبقا لنص المادة 14 من القانون 83-14[3] المتعلق لالتزامات المكلفين اتجاه الضمان الاجتماعي .

لقد نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 06-339 [4] المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 على تحديد نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي و المنصوص عليها في المرسوم التشريعي 94-12[5]

---

[1] المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 ، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاط لحسابهم الخاص ، ج ر عدد 61 ، المؤرخة في 18 نوفمبر 2015 .

[2] القانون 18-18 المؤرخ في 29 ديسمبر 2018 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2019 ،ج ر عدد 79 المؤرخة في 30 ديسمبر 2018.

[3] القانون 83 - 14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 28 مؤرخة في 03 يوليو 1983 .

[4] المرسوم التنفيذي 06 - 339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المتضمن توزيع نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 60 المؤرخة في 27 سبتمبر 2006 .

[5] المرسوم التشريعي 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994،يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 34 المؤرخة في أول يونيو 1994 .

المؤرخ في 26 ماي 1994 وتم توزيعها وفقا للنسب التالية 25% من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم ، و 09% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل ، أما بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية فهي محددة بنسبة 05 % من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

ويختلف توزيع الاشتراك حسب كل فئة من العمال فبالنسبة للعمال الأجراء يكون محدد بنسبة 10% من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم ، أما نسبة 6,75 % من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل ، أما بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية فهي محددة بنسبة 0,50 % من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء الغير أجراء الذين يمارسون عملا خاصا فإن نسبة الاشتراك من الدخل الخاضع للضريبة هو 15 % من الدخل الخاضع للضريبة مقسمة بالتساوي بين التأمينات الاجتماعية و التقاعد.

2- مديرية الإدارة العامة siège

إن مديرية الادارة العامة تتكفل بعدة واجبات اتجاه الوكالات الموجودة على كامل التراب الوطني فيما يخص قطاع التقاعد ومن هذه الواجبات ضمان تسيير المستخدمين في إطار الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، القيام بتنظيم أعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد ان مديرية الادارة العامة تسهر على الدعم لمالي الذي تحتاجه كل وكالة من الوكالات [1].

إن تمويل الضمان الاجتماعي عموما وصندوق التقاعد خصوصا يأتي عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال و أرباب العمل ، لذا فحجم الموارد المالية مرتبط مباشرة بحجم التشغيل في المؤسسات والهيئات الإدارية التي تدفع مستحقاتها لصندوق التقاعد ، إضافة إلى مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتياط للصندوق الوطني للتقاعد ، فضلا عن مساهمة من ميزانية الدولة كلما دعت الضرورة ، ذلك من أجل تكملة الفارق وتغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الاداءات لمجموع المتقاعدين ، تحدد الاشتراكات التي يدفعها العامل بناء على عنصرين هما عنصرالنسبة المئوية ، وعنصر وعاء الاشتراك ،أما النسبة فتحدد بقوانين ومراسيم تنفيذية وأما وعاء الاشتراك فهو الراتب أو الأجر الشهري بالنسبة للعمال الأجراء أو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة لغير الأجراء (2) .

---

(1) مريم بن طيب ، مريم بن يشو ، المرجع السابق ص 61 .
(2) الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، المرجع السابق ، ص 82 .

يستند نظام التقاعد على مبدأ التوزيع الذي أساسه التضامن بين الأجيال ، تتكون موارد الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية من مساهمات الأصول وكذلك مساهمة الدولة ، العلاوات التكميلية[1] .

ب - مصادر أخرى لتمول الصندوق الوطني للتقاعد

ضمانا للتوازن المالي و تفادي عجز الصندوق الوطني للتقاعد ، بسبب تزايد عدد نفقاته في الفترة بين (2010-2018) و نظرا لازدياد عدد المتقاعدين وفي المقابل ثبات عدد المشتركين استلزم الأمر تدخل الدولة من خلال تعديل قانون التقاعد الى جانب تدابير جديدة من أجل تمويل الصندوق ، فنجد المادة 06 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد تتم أحكام القانون 83-12 تحرر كما يلي : " يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليها في المادة 48 ، بمصادر إضافية طبقا للتشريع المعمول به [2].

1 - الصندوق الوطني للاحتياط FNR

إنشاء الصندوق الوطني للاحتياط عن طريق الأمر 06-04 [3] المتعلق بقانون المالية التكميلي في مادته 30 ، حيث يتولى هذا الصندوق مهام تسيير الموارد المالية المستندة إليه من اجل تكوين احتياط موجه للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها .

وتتكون هاته الموارد المالية للصندوق الوطني للاحتياط في مجملها من نسبة 02 % ناتج الجباية البترولية وقد تم رفع هاته النسبة الى 03 % ابتداءا من سنة 2012[4] ، إلى جانب حصة من فائض خزينة صناديق الضمان الاجتماعي ، ونصيب من عائدات تأجير وبيع الاملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان اداءات التقاعد بالإضافة الى عائدات توظيف الأموال ، الهبات والوصايا...الخ .

دون أن ننسى موارد أخرى لنظام التقاعد متمثلة في عوائد التوظيفات المالية في الخزينة الايجابية المتوفرة لدى الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى المديرية المركزية على شكل سندات الخزينة العمومية ، المساهمات الجزافية المدفوعة من طرف المستخدمين في مجال التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق ، الى جانب تدخل الدولة في الالتزام بنفقات بعض الفئات من المتقاعدين

---

[1] Dermali Ali , Essai d'analyse de la relation entre le chômage et la situation financière de la cnr en algerie , en vue de l'obtention du diplôme de master en sciences économiques, , univ bejaia , faculté sciences économiques ,promo2016 ,p 59 .

[2] القانون 16- 15 ، المتعلق بالتقاعد .

[3] الامر06 - 04 المؤرخ في 15 جوان 2006 متعلق بقانون المالية التكميلي ، ج ر عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006 .

[4] القانون 11- 16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2012 ، ج ر عدد 72 المؤرخة في 28 ديسمبر 2011 المادة 89 .

" كالمجاهدين والمعاشات الصغيرة " ، إضافة إلى الزيادات والغرامات المالية المتمثلة في المبالغ المالية المحصلة عن طريق الضمان الاجتماعي [1] .

2 - قروض الصندوق الوطني للاستثمار

أطلق الصندوق الوطني للتقاعد إجراءا جديدا تضمنه قانون المالية لسنة 2019 يسمح للصندوق الوطني للاستثمار منح قروض لصالح الصندوق الوطني للتقاعد بنسبة فائدة محسنة على المدى الطويل ، حيث نصت المادة 40 من قانون المالية لسنة 2019 على أنه تم إعطاء ترخيص للصندوق الوطني للاستثمار من أجل منح قروض على المدى الطويل للصندوق الوطني للتقاعد ، ومعدل فائدة منخفض[2] ، يمكننا ملاحظة ان هذا الاجراء يعد تدبيرا احترازيا يضمن تلبية الحاجيات المالية للصندوق الوطني للتقاعد وتجنبه الوقوع في عجز مالي .

المبحث الثاني : تسيير معاشات التقاعد

تتباين نسب معاشات ومنح المتقاعدين حسب نوع التقاعد هذا ما سنفصله من خلال هذا المبحث ،حيث سنتطرق إلى معاشات التقاعد المباشر ومن خلاله نفصل في أنواعه المختلفة (المطلب الأول) ، ثم لمعاشات التقاعد غير المباشر و مآل المعاش بعد وفاة المؤمن ومن لهم أحقية الاستفادة من هذا المعاش وتحديد نسبهم من هذا المعاش (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : تسيير معاشات التقاعد المباشرة

لقد ألغى القانون الجديد للتقاعد رقم 16-15 [3] والمعدل والمتمم للقانون 83-12 [4] في مادته الثامنة كل الأحكام المخالفة التي جاء بها الأمر 97 -13 [5] والذي استحدث بموجبه نوعين من التقاعد وهما التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي وذلك لإخلالهما بالتوازن المالي لصندوق الوطني للتقاعد الأمر الذي دفع المشرع للتخلي عنهما نهائيا وسنتطرق الى معاش التقاعد المباشر كأصل عام (الفرع الأول) ، تسيير معاش التقاعد المباشر لبعض الفئات الخاصة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : معاش التقاعد المباشر كأصل عام

يعد التقاعد المباشر باعتباره من أقدم أنواع التقاعد، والذي يتقاضى من خلاله المتقاعد معاشا مباشرا

---

[1] . Dermali Ali , Op.cit, p 87

[2] القانون 18- 18 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2019 .

[3] القانون 16- 15 ، المتعلق بالتقاعد.

[4] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد.

[5] الأمر 97- 13 ،يعدل قانون التقاعد 83- 12 ، متعلق بالتقاعد .

، حيث يتشابه ويختلف عن بعض المعاشات الأخرى .

اولا - تعريف معاش التقاعد المباشر وتميزه عن ما يشابهه

في بداية الأمر سنقوم بتعريف معاش التقاعد المباشر ثم سنقوم بتمييزه عن بعض ما يشابهه من منح التي يستفيد منها الأجراء أو غير الأجراء .

أ - تعريف معاش التقاعد المباشر

يقصد بالمعاش المباشر مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز ، ويؤول إلى المستحقين عنه وإلى أبويه بعد وفاته ، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها. وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد معاش العجز معاش المستحقين معاش الأبوين ، معاش ذوي الحقوق...الخ ، ويدفع المعاش أو (الراتب التقاعدي بلا مقابل) دون تأدية أي عمل حين تسلمه إلـــى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أداءها ، أما التقاعدية فمنبثقة عن حقوق العمل .

ب - تمييز معاش التقاعد عن ما يشابهه

يتميز المعاش التقاعدي عن المفاهيم المشابهة له كالراتب أو الأجر ، منحة التقاعد ، منحة العجز .

1 - الراتب أو الأجر

الراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل خدماته و الفائدة التي يحققها لصاحب العمل، بمعنى أوضح أن الراتب يشمل كافة العناصر المالية النقدية و العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت و ما يحققه له من نتائج و أهداف [1].

2 - منحة التقاعد

منحة المعاش المباشر هي مبلغ مالي محدد له نفس طابع الراتب التقاعدي و يخضع لنفس القواعد التي تحكم معاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، و قد خصص التشريع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء و غير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة حيث حسنا فعل المشرع حين خفف من مدة العمل المفروضة للاستفادة من التقاعد اي 15 سنة كما منح إمكانية تخفيض هذه المدة

[1] سليمان أحامية ، المرجع السابق، ص 212.

إلى 05 سنوات فقط للذين وصلوا للسن القانونية للتقاعد اذ مكنهم المشرع من الحصول على منحة التقاعد [1].

3 - منحة العجز

يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل ، أو الربع ، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر من صف أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه ، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث .[2] و يقدم العجز إجمالا دون التمييز بين المرض أو الحادث الذي تسبب في هذا العجز ، وعوامل العجز الأخرى ولو كانت هذه العوامل أو بعضها سابقة للتاريخ الذي يبتدئ منه التأمين [3].

يعتبر القانون العامل العاجز هو كل شخص مصاب بعيب أو عجز جسدي أو عقلي وعدم قدرته على العمل على الأقل ومتى ثبت الحق في التأمين على العجز وتحديد قيمة التعويض وصنف العجز ومبلغ معاش العجز فإنه يمكن أن يتحول هذا الأخير إلى معاش تقاعد إذا بلغ العامل المتمتع بمنحة العجز السن القانونية للتقاعد ,فإنه يتحول من منحة العجز إلى منحة التقاعد بشرط أن لا يقل معاش التقاعد عن التعويض على العجز لأن القانون يعترف لشخص الذي انقطع عن العمل بسبب العجز والذي بلغ السن القانونية للتقاعد 60 سنة بالنسبة للذكور و 55 سنة بالنسبة للإناث أن يستفيد من معاش التقاعد.

ثانيا - تسيير معاش التقاعد المباشر

لقد عدل المشرع بموجب قانون التقاعد 16-15[4] من سن التقاعد حيث أصبحت 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 بالنسبة للنساء الا انه يمكن لهما تمديدها الى 5 سنوات أخرى على حد سواء فيصبح سن التقاعد 65 بالنسبة للرجال و60 بالنسبة للنساء حيث يمكن لهما الاختيار بين السن القانونية او التمديد إلا ان المشرع استثنى فئتين من شرط السن وهما أصحاب المهن الشاقة ، حيث مكن أصحاب المهن الشاقة من التقاعد دون بلوغ السن القانونية والتي ترك تحديدها للتنظيم ، كما استثنى أصحاب الوظائف ذات التأهيل العالي والنادر وذلك بإمكانية تمديد سن التقاعد وذلك

---

[1] القانون 99 - 03 ، المتعلق بالتقاعد ، المادة 10 .
[2] المرسوم 84 - 28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 ،يحدد تطبيق القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، ج ر عدد 07 المؤرخة في 14 فيفري 1984 ، المادة 40 .
[3] المرسوم 84 - 28 ،يحدد تطبيق القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المادة 42 .
[4] القانون 16- 15، المتعلق بالتقاعد.

بطلب المعني [1].

أ- تقدير المعاش المباشر كأصل عام

يخضع حساب المعاش المباشر لعاملين اثنين وهما :

- وعاء الأجور - فترة العمل المحددة.

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بـ 2,5 %عن كل سنة من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي[2] على ان لا تتجاوز هذه النسبة 80 % اي 32 سنة عمل كأقصى حد على أن يحسب الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي لـ 60 شهر الأخيرة أو الأفضل في حياته المهنية [3] .

اعتماد سنوات العمل يجب حساب فترات العمل بدقة باعتبارها تحدد نسبة ومبلغ المعاش الذي سوف يحصل عليه المتقاعد كما يجب تحديد فترات العمل الفعلية أو ما تعتبر في حكم فترات العمل الفعلية وتجدر الإشارة إلى انه كل 45 يوم عمل فعلية تعد فصلا او ثلاثي وكل 180 يوم تعد سنة عمل فعلية فما هو المقصود بفترات العمل الفعلية يقصد بها تلك الفترات او السنوات الخاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي حيث انه من نسبة 9 % المقتطعة من اجرة المؤمن تكون منها 6.75 % كتأمين على التقاعد ،بالتالي كل فترة لم يصرح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي ولم تكن محل اقتطاع لا تحسب كفترة عمل [4] .

ب – وعاء الأجور المعتمد كأساس لاحتساب التقاعد

حددها المشرع ب 20 ثلاثي اي 5 سنوات الاخيرة أو الافضل في الحياة المهنية للعامل .

أي الاكثر نفعا بالنسبة له ، وتجدر الاشارة انه لا تحتسب هاته الأجور اذا كانت ضعيفة او كانت اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ففي هاته الحالة يحتسب الأجر الوطني الأدنى المضمون كأساس لتحديد مبلغ التقاعد .

الملاحظ هذه السنة أن الحكومة قررت بعد دراسة قدمها مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد رفع معاشات التقاعد ومنح المتقاعدين بعنوان سنة 2019 .

بنسبة زيادة تتراوح بين 1,5%و 06 % وذلك إبتداءا من الفاتح مايو 2019 ، ويتم صرفها بداية من شهر جوان 2019.

---

[1] جمال طبال ، نظام التقاعد في الجزائر وآليات تسوية منازعاته مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة يحي فارس المدية سنة 2017 ص 16 .

[2] القانون 83 - 12، متعلق بالتقاعد.، المادة 12 .

[3] القانون 83 - 12، متعلق بالتقاعد.، المادة 17 .

[4] جمال طبال ، المرجع نفسه ، ص 18 .

يراعى أصحاب المعاشات والمنح الضعيفة بحساب ما يلي :

-زيادة بـــ: 06 % بالنسبة للمعاشات التي تساوي أول أقل من 20،000 دج .

-زيادة بـــ : 03 % بالنسبة للمعاشات التي تفوق 20,000 دج وتساوي أو اقل من 40,000 دج.

-زيادة بـ 1,5 %بالنسبة للمعاشات التي تفوق 80,000 دج [1] .

الفرع الثاني : تسيير معاش التقاعد المباشر لبعض الفئات الخاصة

سوف نقوم في هذا الفرع بتحديد طرق تسيير معاش التقاعد لبعض الفئات الخاصة كما يلي :

أولا ـ فئة العمال غير الأجراء

يحق للعمال الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الاستفادة من معاش التقاعد يمنحها لهم الصندوق الوطني للعمال الغير الأجراء شريطة بلوغهم سن 65 بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء بالإضافة إلى وجوب قضاء 15 سنة مدة عمل إلا انه يمكن تخفيض هذه المدة 5 الى سنوات مدفوعة الاشتراكات للذين لم يتمكنوا من تحصيل مدة العمل المطلوبة شرط وصولهم لسن التقاعد القانوني وللإشارة يتكون الأساس الذي يعتمد عليه في حساب معاش التقاعد هو العشر سنوات الأفضل للعامل [2] .

ثانيا ـ فئة المجاهدين

منح المشرع الجزائري فئة مجاهدي جيش التحرير او حتى المسبلين تسهيلات وامتيازات جمة في

مجال التقاعد حيث خفض مدة السن المطلوبة للتقاعد ب 5 سنوات كما يستفيد معطوبي جيش التحرير من سنة تخفيض عن كل 10 %عن العجز [3] بموجب شهادة عجز تسلم من طرف مدرية المجاهدين ،كما تحتسب فترات المشاركة في حرب التحرير كفترات عمل مضاعفة ، ويقابل كل سنة استحقاق 3،5 % في احتساب مبلغ المعاش والذي يمكن أن يصل نسبة 100 % [4]حيث تتكفل

---

[1] https://www.facebook.com/ministeretravail/photos/a.1083963501632466/2655355981159869/?type=3&theater consulté le 14-05-2019 (20:00).
Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

[2] المرسوم التنفيذي 15-289 ، المتعلق بالضمان الاجتماعي .
للأشخاص غير الأجراء الذي يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص ، المادة 09 ، 10 .

[3] قانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد.المادة 21 .

[4] القانون 83-12، متعلق بالتقاعد.المادة 23 و 24 .

الدولة بـ 20 % الباقية كما لا يمكن أن يقل مبلغ المعاش السنوي الذي يتحصل عليه المجاهدون عن مرتين ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون [1].

فعلى سبيل المثال عامل يبلغ من العمر 60 سنة وناضل في صفوف جيش التحرير لمدة سنتين وعمل لمدة 20 ، فإن مبلغ معاشه يحسب على الشكل التالي مضاعفة سنوات النضال 2× 2 = 4 ، وعليه

فان نسبة المعاش = 4 x 3,5 = 14% بالنسبة للسنوات التي قضاها في الثورة و 20 سنة ضرب 2,5+50 % ، إذن 14 +50=64 % .

ثالثا - فئة الإطارات السامية

تتمتع الإطارات السامية للدولة المدنية والعسكرية منهم بامتيازات جد مهمة في مجال التقاعد وذلك لطبيعة المسؤوليات التي تبدؤوها خلال حياتهم المهنية حيث حدد المرسوم الرئـــاسي 99-240[2] والمعدل للمرسوم 83-617 [3] في مادته الثانية قائمة المناصب المصنفة المناصب العليا في الدولة والتي تعين بموجب مرسوم رئاسي حيث يستفيد الإطار الذي أدى فترة عمل مساوية او أكثر من 20 سنة على ان تكون نصفها اي 10 سنوات منها كمدير مركزي او رتبة تساويها او أعلى منها معاشا بنسبة 100% والتي تقابل المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه خلال فترة عمله وممارسته لوظيفة او وظائف عليا في الدولة او 15 سنة كنائب مدير في الإدارة المركزية او رتبة تساويها او وظيفة عليا في الدولة تساويها ، كما يخضع مبلغ معاش شاغل الوظيفة العليا للتحيين في نفس الوقت والظروف التي يتم فيها إعادة تثمين الرواتب والتعويضات التي يتقاضاها قيد الممارسة الفعلية [4]، أصحاب الوظائف العليا التي تماثل وظيفته.

رابعا - فئـة أفراد الجيش

لتحديد معاش تقاعد أفراد الجيش يتم حساب الخدمات والنقاط التفضيلية المقبولة في التصفية أقساطا

سنوية قابلة للتصفية و يؤجر كل قسط قابل للتصفية بمعدل3% بالنسبة للخدمات المؤداة في إطار الوظيفة العسكرية .

---

[1] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد.المادة 25 .
[2] المرسوم الرئـــاسي 99-240 ، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة.
[3] المرسوم 83-617 ، المؤرخ في 09 ديسمبر 1976 المتعلق بمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة .
[4] عبد الغاني جندل ، النظام القانوني لوظائف العليا في الجزائر،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الجزائر سنة 2014 ص 233 .

بيد أن المعاش أو راتب الصرف من الخدمة للعرفاء الأوائل والعرفاء والجنود لا يمكن أن يكون أقل من الأجر الأدنى المضمون كما هو محدد في المادة 11 من الأمـر 76-106 [1].

ولا يمكن بـأي حـال مـن الأحـوال أن يتجـاوز معـدل المعـاش ، مقـدار 90% بالنسـبة لأفـراد الجـيش الوطني الشعبي من الرواتب الأساسية المحدد في المادة 14 من الأمر المذكور أعلاه وأن لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون [2].

إن الرواتب الأساسية لأفراد الجيش تتكون من الرواتب الإجمالية المتعلقة بـالرقم الاستدلالي المطـابق للوظيفة ، والرتبة ، والدرجة ... الخ

منها التعويضات المفيدة أكثر التي تقاضاها خلال السنوات الثلاث الأخيرة [3].

يضـاف إلـى معـاش التقاعـد الزيـادة بسـبب الـزوج المكفـول ويحـدد مبلغهـا الشـهري بنسـبة 03% مـن الأجر الـوطني الأدنـى المضـمون [4] أمـا زيـادة المنـح العائليـة فتتم وفـق الشـروط المحـددة فـي التنظيم الجاري به العمل [5].

المطلب الثاني : تسيير معاشات التقاعد المنقولة

لا يمكن ان يكتمل نظام الضمان الاجتماعي اذا لم يمنح الحماية لذوي العامل او المتقاعد بعد وفاته فأسرته او من يعليهم يكونون في أمس الحاجة للحماية بعد وفاة المعيل الأمر الذي دفع المشرع الجزائري على غرار أنظمة التقاعد في العالم ان يضمن للمؤمن حماية ذويه حتى بعد وفاته اذ لا يمكنا ان ننكر حقيقة ان نظام التقاعد في الجزائر يعتبر من اسخى الانظمة في العالم من حيث التسهيلات والامتيازات التي منحها لذوي حقوق المؤمن (الفرع أول) ووضع شروط خاصة لهذه الفئة للإستفادة من معاش التقاعد وما هي الشروط والحالات التي وضعها المشرع لاستفادة من معاش التقاعد (الفرع ثاني).

الفرع الأول : تسيير معاشات ذوي الحقوق كأصل عام

لقد حددت المادة 31 من القانون 83-12 وبصفة دقيقة أصحاب ذوي الحقوق والذين لهم حق الاستفادة من المعاش المنقول والذي يمكن تفصيلهم فيما يلي :

---

(1) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 11
(2) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 13
(3) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 14
(4) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 16
(5) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 17

والذين يمكن تقسيمهم من خلال المادة اعلاه الى ثلاث فئات رئيسية وهو ما سنقوم بتحديده تاليا

اولا - تحديد ذوي الحقوق

يمكننا أن نستخرج من المادة المذكورة أعلاه الاشخاص أو فئة ذوي الحقوق والمتمثلين في الزوج الباقي على قيد الحياة ، الأصول ، الأبناء المكفولين وفيما يلي سنقوم بتحديد هذه الفئات وكيفية استفادتهم من معاش التقاعد المنقول فيما يلي :

أ - الزوج الباقي على قيد الحياة

يستفيد زوج المتوفى المؤمن من معاش منقول بشرط إثبات واقعة الزواج بموجب عقد صادر عن

مصالح الحالة المدنية بتاريخ سابق عن واقعة الزواج بطبيعة الحال اذ لا يمكن لزوج المتوفى الناتج عن زواج خارج الاطار الرسمي الحصول على معاش التقاعد الا إذا أثبته بحكم قضائي وتجدر الإشارة هنا إلى ان القانون لم يشترط للزوج المستفيد من المعاش المنقول ان يكون دون مورد مالي اذ يمكن للزوج الذي يمارس نشاط مأجور[1] ، أو لديه اي مورد مالي او حتى انه مستفيد من معاش تقاعد مباشر اذا يمكنه الجمع بين المعاشين ، و يمكن استفادة زوجة المتوفى من هذا المعاش طول حياتها شريطة عدم زواجها من شخص اخر حيث تقدم الارملة شهادة عدم الزواج سنويا لمصالح الصندوق الوطني لتقاعد اما في حال زواجها فإنها تفقد المعاش المنقول نهائيا حتى وان تطلقت من زواجها الثاني كما تجدر الاشارة الى انه في حال تعدد الارامل يقسم بينهم المعاش بالتساوي .

ب - الأصول و الأولاد المكفولين

سوف نقوم في هذه الجزئية في بادئ الأمر بتحديد فئة الاصول الذي قصدهم المشرع في المادة 31 من قانون التقاعد 83-12 [2] ، ثم ننتقل الى الفئة الثانية المذكورة وهم الأبناء المكفولين .

1 - الأصول

يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا و ذلك عندما لا تتجاوز مواردهم الحد الادنى من المعاش .

---

[1] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد ،المادة 31 .
[2] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد ،المادة 32 .

2 - الأبناء المكفولين

يعتبر الأبناء في حكم المكفولين اذا ولدو قبل وفاة المؤمن أو بعد وفاته بثلاثمائة وخمسة (305) يوم على أكثر تقدير[1] حيث تحيلنا المادة 31 من قانون التقاعد [2] على المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية [3] والتي تحدد فئة الأطفال المكفولين فيما يلي :

- الأبناء البالغين اقل من 18 سنة .
- الابناء البالغين اقل من 25 سنة والذين ابرموا بشأنهم عقد تأمين يمنحهم اجرا يقل نصف الاجر الوطني المضمون .
- الابناء المتمدرسون الأقل من 21 سنة .
- الأبناء المكفولون والحواشي من البنات من الدرجة الثالثة المكفولون مهما بلغ سنهم .
- الأبناء الذين يعانون من عاهة او مرض مزمن مهما كان سنهم والذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط ، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الاولاد المستوفون شروط السن القانونية والذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين او الدراسة بحكم حالتهم الصحية .

ثانيا - تقدير معاشات ذوي الحقوق

يقسم مبلغ المعاش بين ذوي الحقوق حسب نص المادة 34 من القانون 83 - 12 [4] المؤرخ في 02 جويلية 1983 إلى حالتين اثنتين الحالة الأولى مع وجود الزوج و الحالة الثانية مع غياب الزوج .

أ - مع وجود الزوج

- الزوج فقط اي في غياب ذوي الحقوق الآخرين 75% .
- الزوج مع وجود ذو حق أخر 50 % للزوج و 30 %لذوي الحق الأخر.
- الزوج مع وجود ذوي الحقوق آخرين 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم

ب - في غياب الزوج

- 90 % تقسم بين ذوي الحقوق كالتالي :
- 45 % إذا كان ذو الحق من أطفاله .
- 30 % إذا كان ذو الحق من أصوله .

---

[1] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد ،المادة 33 .
[2] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد ،المادة 44 .
[3] القانون 83-11 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المادة 67 .
[4] القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد.المادة 34 .

- إذا كان ذوي الحق طفلين 45 % لكل واحد بينهما على أن لا يتجاوز معاش ذوي الحقوق نسبة 90 % كحد أقصى .[1]

الفرع الثاني : تسيير معاشات ذوي حقوق بعض الفئات الخاصة

فيما يلي سنوضح كيفية تسيير معاشات ذوي الحقوق لبعض الفئات كالعمال غير الأجراء ، فئة المجاهدين ، وفئة الإطارات السامية .

أولا - فئة العمال غير الاجراء

تطبق عليهم نفس أحكام التقاعد كأصل عام ، يقسم مبلغ المعاش بين ذوي الحقوق حسب نص المادة 34 من القانون 83- 12 [2] المؤرخ في 02 جويلية 1983 .

أ - مع وجود الزوج

- الزوج فقط اي في غياب ذوي الحقوق الآخرين 75% .
- الزوج مع وجود ذو حق أخر 50 % للزوج و 30 % لذوي الحق الأخر.
- الزوج مع وجود ذوي الحقوق آخرين 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي.

ب - في غياب الزوج

- 90 % تقسم بين ذوي الحقوق كالتالي :
- 45 % إذا كان ذو الحق من أطفاله .
- 30 % إذا كان ذو الحق من أصوله .
- إذا كان ذوي الحق طفلين 45% لكل واحد بينهما ،على أن لا يتجاوز معاش ذوي الحقوق نسبة 90 % كحد أقصى .[3]

ثانيا - فئة المجاهدين

ينقل معاش الزوج المتوفى كاملا لأرملته وبعد وفاتها ينقل المعاش لبناته العازبات اللواتي ليس لهن اي دخل حيث يقسم بينهن بالتساوي .

ثالثا - فئة ارامل وأبناء الشهيد

لقد راعى المشرع الجزائري فئة أرامل وأبناء الشهداء وذلك بحماية حقوقهم من المنحة المخصصة

---

(1) كتيب المعاش المنقول" الغير مباشر " ، صادر عن الصندوق الوطني للتقاعد، بدون سنة النشر ص 06.
(2) القانون 83-12 ، متعلق بالتقاعد.المادة 34 .
(3) كتيب المعاش المنقول" الغير مباشر " ، صادر عن الصندوق الوطني للتقاعد ص 06.

وقد جاء قانون المجاهد والشهيد 99-07 [1] المؤرخ في 05 أبريل 1999 ليثبت أحقية ذوي قتلى الحروب (الشهداء) في التعويض جراء ما أصابهم من أضرار استعمار خلف وراءه الكثير من الضحايا ، أبرزهم فئة الشهداء من فازو بشرف الشهادة ، أو توفوا بسبب الجروح أو الاعتقال أو التعذيب ، أو في عداد المفقودين ،ويعد في منزلة ذوي الحقوق الأصول ، الأرملة أو الأرامل ، أبناء وبنات الشهداء .

يعتبر المبلغ الذي يتقاضاه ذوو حقوق الشهيد منحة تعويضية عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بهم ، إذ تتقاضى أرملة الشهيد منحة تعويضية لا تقل عن 150 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، زيادة على المنحة التكميلية بعد وفاة أرملة الشهيد الذكر بدون عمل أو دخل ، وكذا بنات الشهيد العازبات أو المطلقات أو الأرامل تقسم عليهم وبالتساوي ، كما يستفيد أبناء الشهداء القصر فاقدو الوالدين قبل 1962 من نفس المنحة التعويضية ،يشكل الأجر الوطني لمضمون الحد الأدنى المرجعي لقيمة المنح ،تتم مراجعة هذه المنح على اساس تطور القدرة الشرائية سنويا .

تحدد كيفيات تطبيق المادة 35 من هذا القانون عن طريق التنظيم بعد استشارة الهيئات التمثيلية الوطنية المعنية [2] .

رابعا - فئة الإطارات السامية

بالنسبة للشروط و الكيفيات التي يتم بها توزيع المعاش المخصص للمتوفى بين ذوي حقوقه ، فإنه يتم وفقا للحالات الآتية :

في حال إذا لم يترك المتوفى اصلا ولا ولدا يذهب المعاش كاملا للزوج ،أما أذا ترك المتوفى إضافة للزوج ولدا أو أصلا فيمنح الزوج 70 % و30 لذي الحق الاخر [3].

في حال إذا ترك اثنين أو أكثر من ذوي الحقوق (الاصول او الاولاد) فتقسم كالاتي :

60% للزوج و 40 % تقسم بالتساوي بين ذوي الحقوق الآخرين ، اما اذا لم يترك زوجا فيمنح الاولاد 70 % ويمكن ان ترتفع هاته النسبة الى 100%في حال وجود اولاد فقط ،30% للأصول يمكن أن ترتفع إلى 50% في حال ترك أصلا واحدا أو أكثر ،وتجدر الاشارة الى انه في حال زواج ارملة المؤمن اجتماعيا فانه يتم الغاء معاشاها ويقسم على الاولاد والتي تراجع نسبهم حسب ذلك [4] .

---

[1] القانون 99-07 ، المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد ، ج ر عدد 25 المؤرخة في 12 ابريل 1999 .

[2] القانون 99-07 ، المتعلق بالمجاهد والشهيد ، المواد 25، 35.

[3] المرسوم التنفيذي 95-180 المؤرخ في 01 يوليو 1995 ، يعدل أحكام المتعلقة بتقاعد الإطارات العليا في الدولة ، ج رعدد 35 المؤرخة في 04 يوليو 1995 .

[4] عبد الغاني جندل ، المرجع السابق ، ص 250

خامسا - فئة أفراد الجيش

سنتناول في هذا الجزء الأصول والأزواج الباقين على قيد الحياة و الأيتام من حيث مآل معاش التقاعد.

أ – الأصول

بالنسبة للآباء والأمهات الذين يتوفى أبناؤهم العسكريون والمشبهون بهم المذكورون في الأمر76- 106 [1] معاش الأصول إذا أثبتوا أنها من جنسية جزائرية وعمرهما يزيد عن الخامسة والخمسين بالنسبة للأصول من الذكور وعن سن الخمسين بالنسبة للنساء .وتعد الموارد التي تتوفر لهم فرادى تساوي على الأكثر الأجر الوطني المضمون .ويعد الأصول مستكملين لشروط السن إذا كانوا مصابين بعاهة أو مرض يجعلهم عاجزين نهائيا عن العمل أو يكفلون ولدا عاجزا أو أولادا تقل أعمارهم عن تسعة عشر عاما ، ولا يكون زواج أحد الأصول ثانية حالة لعدم القبول .[2]

وتستحق حقوق الأصول لكل شخص يثبت أنه قد قام مقام الأب و الأم بتربية الولد والإنفاق عليه خلال مدة سبع سنوات على الأقل وقام نحوه مقام والده و أمه أو مقام أحدهما إلى حين بلوغ الولد سن السادسة عشرة [3].

ب- معاش الأزواج الباقين على قيد الحياة و الأيتام

فيما سنحاول كيفية تحديد و تقدير معاش أزواج العسكريين على قيد الحياة ثم تقدير معاش الأيتام.

1 - معاش الأزواج الباقين على قيد الحياة

يستحق من بقى على قيد الحياة من أزواج العسكريين و والشبيهين معاشا 100 % من مبلغ المعاش الكامل ، الذي حصل عليه العسكري أو المشبه به ، أو الذي كان يمكن أن يتناوله يوم وفاته ، ويكتسب هذا الحق في المعاش أيضا من بقى على قيد الحياة من أزواج العسكريين أو الشبهاء الذين حصلوا أو يمكن أن يحصلوا على معاش من بقي على قيد الحياة من أزواج العسكريين أو الشبهـــاء الذين حصلوا أو يمكن أن يحصلوا على معاش [4].

2- معاش الأيتام

يستحق كل من الأيتام القصر أو الأولاد المعتبرين بمثابة ذلك حقا في المعاش مساوي

---

(1) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم .
(2) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 34
(3) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم، المادة 35
(4) أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 27

لـــ 10 % من المعاش المحصل عليه من قبل صاحب المعاش العسكري أو المشبه به ، أو الذي كان يمكن أن يتناوله يوم وفاته ، دون أن يجاوز مجموع الرواتب الممنوحة للزوج الباقي على قيد الحياة والأيتام مبلغ الراتب الإجمالي المعتمد لحساب المعاش [1].

المبحث الثالث : منازعات التقاعد وطرق تسويتها

لقد بات الصندوق الوطني للتقاعد يشكل أهم الصناديق الوطنية المنضوية تحت هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره يغطى معاشات أكثر من 3 ملايين متقاعد.هذا الأمر الذي جعل النزاعات بين الصندوق والمتقاعدين أو حتى بينه وبين ذوي الحقوق أمرا واردا جدا ، وذلك الدور المهم الذي يؤديه في المجتمع وما يترتب عن هذا الدور من نفع وفائدة على جميع الأطراف ضمان لحماية الحقوق والتأكد من عدم ضياعها ، لهذا تعد منازعات التقاعد من أبرز المنازعات التي تطرق إليها المشرع الجزائري وحاول معالجتها في عديد القضايا ، حيث تتجلى منازعات التقاعد إما في تقدير منحة أو معاش التقاعد واستحقاقهما ومراجعتهما ، أو في كيفية تحويلها من جهة إلى جهة أخرى. حسب ما جاء به القانون 08-08 [2] المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ، إن الجهات المختصة للفصل في منازعات التقاعد تقسم إلى جهات فصل إدارية تكون إما محلية او وطنية ، وجهات فصل يفصل فيها القضاء .

المطلب الأول :الحل الودي لمنازعات التقاعد

تفاديا للضغط على القضاء والتزاما بالعلاقة الودية بين الصندوق الوطني للتقاعد و منتسبيه لهذا فإن المشرع عمل على استحداث آليات وجوبية لفض النزاعات وديا والمتمثلة في اللجنة المحلية (الفرع الأول) ، واللجنة الوطنية (الفرع الثاني) والتي يمكن تفصيلهما فيما يلي :

الفرع الأول : اللجنة المحلية

تتواجد هذه اللجنة على المستوى المحلي ، و يكون في الغالب مقرها بالولاية ، وفيما يلي سوف نستعرض تشكيلة اللجنة المحلية والإجراءات المتبعة أمامها .

أ - تشكيل اللجنة المحلية

بالرجوع لنص المادة 06 من القانون 08-08[3] المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

---

[1] أمر 76- 106 ،يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم،المادة 29

[2] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ،المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.ج ر 11 المؤرخة في 02 مارس 2008.

[3] القانون 08-08 ،المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.

تنشئ ضمن الوكالات الولائية و الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من :

- ممثل عن العمال الأجراء.
- ممثل عن المستخدمين.
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- طبيب.

يحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم الذي جاء به المرســـوم التنفيذي رقم 08-415 [1] .

بحيث حدد بموجب نص المادة 02 منه على ان تتشكل اللجنة من :

- ممثلين (02) عن العمال الأجراء الأول دائم والثاني إضافي تقترحهم المنظمات النقابية للعمـال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ممثلين (02) عن المستخدمين الأول دائم والثاني إضافي تقترحهم المنظمات النقابية لمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ممثلين (02) عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين لوكالة الولائيـة المعنيـة الأول دائـــــم والثـانـي إضافي يقترحهم المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد.
- طبيب يمارس عمله على مستوى الولاية يقترح من طرف مدير الصحة للولاية .

حيث يتم انتخاب هاته اللجان لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، حيث تجتمع مرة كل 15 يوم في دورة عادية بطلب من رئيسها ،كما يمكن أن تجتمع في دورة استثنائية بطلب من الرئيس او نصف الأعضاء ، كما لا تضح اجتماعاتها إلا بحضور أغلبية الأعضاء في الاجتماع الأول ، وفي حال عدم اكتمال الأعضاء تجتمع ثانية بعد 08 أيام وهنا تصح مداولاتها مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

ب - الإجراءات أمام اللجنة المحلية

برجوعنا لنص المادة 8 من القانون 08-08 [2]يودع طعن من قبل المتظلم لدى أمانة اللجنة المحلية للطعن من طرف المعنى بالأمر إما برسالة موصى عليها أو بطلب عادى شريطة عدم تجاوز 15 يوم من إصدار القرار المطعون فيه و إلا لن يقبل منه حيث يجب ذكر أسباب الاعتراض في طعنه تحت طائلة عدم القبول على أن يتم الفصل في الطعن في مدة لا تتجاوز 30 يوم التي تلي استلامها

---

[1] المرسوم التنفيذي 08-415 ، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد اللجان المحلية للطعن ، ج ر عدد 01، المؤرخة في 24 ديسمبر 2008 .

[2] القانون 08-08 ،المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.

عريضة الطعن حيث يجب التنويه فيما يخص قرارات التأخير ودفع الغرامات التي لا تتجاوز مبلغ مليون دينار يفصل فيها نهائيا في اللجنة المحلية ، حيث يبلغ القرار في مدة لا تتجاوز 10 أيام من تاريخ إصداره .

الفرع الثاني : اللجنة الوطنية

وهي اللجنة المركزية الموجود مقرها بالجزائر العاصمة حيث يختلف تشكيلها عن اللجنة المحلية .

أولا - تشكيل اللجنة الوطنية

بناءا على نص المادة 10 من القانون 08-08 تتشكل تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق

تحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

حيث جاء في المرسوم التنفيذي رقم 08- 416 [1] في مادته الثانية تتشكل اللجنة الوطنية للطعن من:

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
- 03 ممثلين عن مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.
- 02 ممثلين إدارة الصندوق الوطني للتقاعد باقتراح من المدير العام للصندوق الوطني لتقاعد .

حيث يحدد عمل هاته اللجنة ب 03 سنوات قابلة للتجديد بأمر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي . تختص هاته اللجنة أيضا في النظر في كل الطعون بالاستئناف ماعدا فيما تعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير التي تتجاوز مليون دينار جزائري .

تجتمع هذه اللجنة كل 15 يوم في دورة عادية بطلب من رئيسها أو في دورة غير عادية بطلب من الرئيس أو ثلثي الأعضاء حيث تصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة مع ترجيح صوت الرئيس في حال تعادل الأصوات علة انه لا تصح اجتماعاها إلا بحضور أغلبية الأعضاء وفي حال الغياب تجتمع بعد استدعاء ثاني في اجل لا يتجاوز 15يوم حيث تقبل مداولاتها مهما كان عدد الحضور للاجتماع الثاني .

ثانيا - إجراءات الطعن أمام اللجنة الوطنية

حسب نص المادة 13 من قانون 08-08[2] المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تخطر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام تحت طائلة عدم القبول في مدة لا تتجاوز 15 يوم من تبليغ قرار اللجنة المحلية أو في غضون 60 يوم من إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في حال عدم تلقي الطاعن ردا منها حيث لا يجب إن تتجاوز

---

[1] المرسوم التنفيذي 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد اللجان المحلية للطعن ، ج ر عدد 01 ، المؤرخة في 24 ديسمبر 2008.

[2] القانون رقم 08-08 ، المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.

مدة الرد على الطعن 30 يوما من إخطارها كما يجب أن تكون قراراتها مسببة ومبررة مع الإشارة إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي بني عليها القرار على أن يبلغ الطاعن برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في مدة لا تجاوز 10 أيام من إصداره مع وجوب إرسال نسخة من القرار إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعني في نفس المدة أي 10 أيام من إصدار القرار [1].

المطلب الثاني : التسوية القضائية لمنازعات التقاعد

كما سبق ذكره إن المشرع انتهج الحل الودي في منازعات الضمان الاجتماعي كأصل عام وذلك حفاظا على العلاقة بين الصندوق الوطني للتقاعد و مستفيديه هذا من جهة وتقليل الضغط عن القضاء إلا انه لم يغلق باب القضاء بل جعله كإجراء أخير يمكن أن يلجأ إليه .

برجوعنا للقانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي ، فإن الجهات المختصة للفصل في منازعات التقاعد في التشريع الجزائري نجدها أيضا تحيلنا إلى جهات قضائية للفصل في منازعات التقاعد منها ما يفصل فيه القضاء الإداري وأخرى يفصل فيها القضاء العادي لا سيما القسم الاجتماعي لأنه صاحب الاختصاص فطبقا لنص المادة 500 من القانون 08-09 [2] المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية ، حيث تنص هذه المادة في فقرتها السادسة على أنه : " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية "... منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد " .

الفرع الأول : الاختصاص النوعي والإقليمي

تنص المادة 15 من قانون 08- 08[3] على انه تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حيث أن الاختصاص في مجال منازعات التقاعد يؤول للقسم الاجتماعي طبقا لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 [4] حيث يجب على المتقاضي أن يرفع دعواه أمام الجهة المختصة في ظرف 30 يوم من رد اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وفي ظرف 60 يوم على الأكثر من يوم تسلم طعنه من طرف اللجنة وهذا في حال عدم تلقيه أي رد من اللجنة هذا فيما يخص الاختصاص النوعي أما فيما يخص الاختصاص

---

[1] جمال طبال,نظام التقاعد في الجزائر وآليات تسوية منازعاته ،المرجع السابق ، ص 54 .
[2] القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر 21 لسنة 2008.
[3] القانون 08-08 ،المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.
[4] القانون 08-09 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

الإقليمي فالمشرع الجزائري لم ينص صراحة على الاختصاص المحلي لمنازعات التقاعد الأمر الذي يؤول بنا إلى تطبيق القواعد العامة المقرة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما المادة 37 منه والتي تنص على انه ينعقد الاختصاص لجهة القضائية التي تقع للجهة القضائية التي تقع فيها دائرة اختصاص المدعى عليه او محل إقامته.

الفرع الثاني : شروط وإجراءات رفع دعاوى التقاعد

وضع المشرع الجزائري شروطا وإجراءات محددة لرفع دعوى التقاعد ، والتي وجب على جميع المتقاضين الامتثال لها .

وفيما يلي سنتناول شروط رفع الدعوى (أولا) إجراءات رفع الدعوى (ثانيا) .

أولا- شروط رفع الدعوى لقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المنية والإدارية 08-09 [1] على عدم قبول الدعوى إذا لم يتوفر في المدعى شرطي الصفة والمصلحة كشروط عامة للتقاضي .

أما من حيث الشروط الخاصة فيجب الالتزام بمواعيد رفع الدعوى أي 30 يوم من رد اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و60 يوم من يوم تلقى الطعن في حال عم تلقى أي رد من طرف هاته الأخيرة حيث تعتبر أجال ومواعيد رفع الدعوى من الإجراءات الشكلية والجوهرية التي يجب على المتقاضي احترام والتـــزام هاته الشروط حتى لا يتحمل تبعة رفض دعواه شكلا .

ثانيا - إجراءات رفع الدعوى

برجوعنا إلى نصوص قانون الاجراءت المدنية والإدارية خاصة في مادتيه 14 و 15 واللتان تنصان على إجراءات رفع العريضة ،والتي يجب ان تكون بالغة العربية ومكتوبة ومؤرخة وموقعة من طرف المتقاضي وكذا البيانات التي يجب ان تحتويها العريضة تحت طائلة عدم القبول من الناحية الشكلية ، ثم يتم تكليف المدعى عليه للحضور الجلسة التي حددتها المحكمة التي يمكنهـــا ، إجراء المصالحة بين الأطراف و التي في حالة نجاحها تنقضي الدعوى و تستمر إذا فشلت إلى غاية النطق بالحكم ، هذه الأحكام الصادرة عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي تقبل طرق الطعن العادية و غير العادية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية و الممثلة في الطرق العادية من المعارضة و الاستئناف أما الطرق غير عادية تتمثل في اعتراض الغير الخارج عن الخصومة و التماس إعادة النظر في الأخير الطعن بالنقض.

---

[1] القانون 08-09 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

يشترط في المدعى أن يرفع دعواه حسب قواعد الاختصاص التي ينظمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية القانون العام و النصوص التشريعية و التنظيمية الأخرى بحيث يجب أن تراعى قواعد الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي بمناسبة الدعاوى الناجمة عن منازعات الضمان الاجتماعي عامة ، أو الدعاوي الناجمة عن المنازعات العامة خاصة.

كما لا تقبل الدعوى القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و الدعاوي الخاصة بالمنازعات العامة التي ترمي الاعتراض على قرارات لجان الطعن المسبق الولائية والوطنية إلا إذا توفرت في المدعى الصفة الأهلية المصلحة وهذا طبقا للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1].إلى جانب كل هذا لابد من ضرورة احترام القواعد العامة التي يحدد تشريع الضمان الاجتماعي إجراءات جوهرية أخرى يجب مراعاتها و احترامها وهي شروط خاصة وينفرد بها هذا النوع من الدعاوى وهو شرط وجوب وجود القرار الصادر من اللجان الولائية أو الوطنية المؤهلة ، تعتبر الآجال و المواعيد القانونية التي أقرها المشرع الجزائري عند رفع دعوى الاعتراض ضد قرار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من الإجراءات الشكلية والجوهرية ، وهذا ما أشارت إليه المادة 04 من القانون 08-09 [2] المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية .

[1] جمال طبال,نظام التقاعد في الجزائر وآليات تسوية منازعاته ،المرجع السابق ، ص 59 ، 60.
[2] القانون 08- 09 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

من خلال دراستنا لنظام التقاعد بفروعه وآلياته التسيرية توصلنا إلى أن نظام التقاعد يشكل أهم فرع في نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر وذلك نظرا للأهمية التي أعطتها الدولة له من خلال حجم النفقات السنوية المخصصة في تسييره منح ومعاشات التقاعد ولان ديمومة نظام التقاعد مرهونة بتوازنه المالي اوجب علينا دراسة الهيئة المكلفة بتسييره والمسماة الصندوق الوطني للتقاعد من خلال هياكلها و مهامها في تسيير معاشات التقاعد سواء أكان معاشا مباشرا أو معاشا منقولا من جهة و دفعنا للوقوف على أهم مصادر تمويل نظام التقاعد لضمان استمرار تسييره والتدابير الجديدة التي تجنبه الوقوع في حالة عجز مالي من جهة ثانية .

إن ارتفاع عدد المتقاعدين الذي يكون ناتج عن ارتفاع نسبة الشيخوخة في المجتمع أو انخفاض في سن التقاعد ، والذي يقابله انخفاض في موارد تمويل نظام التقاعد والمتمثلة أساسا في اشتراكات المنخرطين فيه ، وذلك لارتفاع نسبة البطالة من جهة وعدم التصريح القانوني بالعمال لدي هيئات الضمان الاجتماعي والتصريح بالنشاط ودفع الاشتراكات للعمال غير الأجراء كل هذه الأسباب قد تؤدي إلى اختلال التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد وهو ما يشهده نظام التقاعد في الجزائر وجل دول العالم .

وفي ختام فصلنا انتهينا إلى أهم المنازعات التي تعترض أصحاب الحق في معاش التقاعد وأهم طرق تسويتها وديا وقضائيا نظرا للحجم الهائل من الملفات التي يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بتسييرها سنويا بانتظام .

خـــاتـمـــــة

في ختـــــــام مذكرتنا الموسومة " النظام القانون للتقاعد على ضوء القانون 16-15"خلصنا إلى أن الإصلاحات التي قامت بها الدولة الجزائرية لاقت موجة من الانتقادات اللاذعة خصوصا التي مست التعديل الأخير لقانون التقاعد إلا ان العامل الجزائري كأجير أو غير أجير مجبر للخضوع للإصلاح الجديد الذي اقتضي من خلال القانون 16-15 المؤرخ في 2016/11/31، والذي اقر الرفع من السن القانوني المحدد الذي اصبح 60 سنة للعامل و 55 سنة للعاملة يعود لأسباب داخلية شكلت هاجس إستنزاف مالي للمؤسسة العمومية الضامنة للتقاعد ، من جراء العجز الحاصل بسبب تغطيته لمعاشات فئات عمالية كبيرة ، وكذا عوامل خارجية من جهة أخرى على غرار قرارات كل من البنك العالمي و صندوق النقد الدولي و كذا هيئة الأمم المتحدة التي تعتبر امل الحياة قد ارتفع في القرن الأخير و أن التطورات العلمية والتكنولوجية أثرت إيجابا على الصحة الجسدية و العقلية للعامل مما يجعله قادرا على العطاء والعمل أكثر في السنوات المتأخرة المتصفة بسنوات الشيخوخة, كانت كلها عوامل وأسباب لمشاكل تواجه الدولة الجزائرية السائرة نحو الانضمام في المنضمات الدولية وكذا من خلال احترامها للمواثيق و المعاهدات الدولية عمدت كلها لخروجها من سياسة الدعم المعتمدة سابقا كضامن اجتماعي في مختلف القطاعات.

من خلال دراستنا التي قمنا بها للنظام القانوني للتقاعد في الجزائر لاحظنا هذا الأخير لا يعترف بمبدأ المساواة بين فئات المتقاعدين و هو يشكل إخلال بأحكام الدستور و ذلك من خلال إصداره عدة نصوص قانونية للتقاعد و الخاص ببعض الفئات كفاءات المجاهدين وفئة العسكر وتم إنشاء نظام الخاص بإطارات السامية في الدولة بموجب المرسوم 617/83 كما لاحظنا أن نظام الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية للتقاعد يهدف إلى خلق انسجام بين الطابع الاجتماعي لخدمات الهيئات الاجتماعية و قواعد اقتصاد السوق و ذلك بإنشاء صناديق خاصة لكل منها دور في مجال الضمان الاجتماعي ومن بينها الصندوق المكلف بتسيير المعاشات.

بالطبع مثل هذه الإصلاحات تتطلب الإرادة السياسية ، حيث أن أي تغيير يحدث على قوانين الضمان الاجتماعي سيلقى مقاومة شعبية لأنه يتعارض ومصلحة المواطن ، وعليه يجب أن يتم التغيير بالتدريج وليس دفعة واحدة حتى يتم قبوله من طرف جميع الأطراف الفاعلة.

من البديهي أن تقوم هذه الإصلاحات بسد العجز المالي على مستوى صناديق التقاعد إذ أنها تهدف إلى تحسين المركز المالي للصندوق عن طريق جعل الرصيد يحقق فائضا بزيادة الإيرادات عن النفقات ، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل ستكون لهذه الإصلاحات آثار سلبية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي على المدى البعيد .

بعدها توصلنا إلى النتائج التالية :

-التقاعد أهمية بالغة في حياة الإنسان بصفته مورد بشري.

-قيام المشرع الجزائري بسن القوانين وتعديلات أخيرة مست نظام التقاعد مرتبط ارتباط وثيقا بالسن و مدة العمل المستوفاة فقط دون المساس بشروط وإجراءات استفادة أخرى.

-الفصل في النزاع الناشب بين المؤمن اجتماعيا و إدارة المؤسسة أو الهيئة المكلفة بتسيير معاشه تكون بجهة خاصة و ذلك بتسوية الأمور بينهم وديا و في حالة عدم التوصل إلى حل يلجأ بنزاعهم إلى القضاء ومن هنا نجد أن نظام التقاعد في الجزائر يعد كآلية لحماية المورد البشري عند انتهاء علاقة العمل سواء كان بالإجبار أو باختيار عند الإحالة على المعاش للمورد البشري أي كان صفته سواء كان أجير أو غير أجير يعتبر كتأمين وحماية له.

اقتراحات

انطلاقا من هذه الدراسة تبين لنا أن إحالة العامل على المعاش هي أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل لان العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة وكذا الإجراءات المتبعة لمنح هذا الحق لدى مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد والتي هي محل الدراسة وسعيا من في الإجابة على التساؤلات المطروحة في بداية الدراسة خلصنا إلى المقترحات الآتية :

- أن تأخذ إحالة العامل على المعاش أسس وأنماط موحدة لكيفية منحه هذا الحق الاجتماعي بين جميع شرائح فئات المجتمع .

- تسريع عملية تحديد قائمة مناصب العمل التي تتميز بظروف جد شاقة ، إضافة إلى تحديد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر والشروط المتعلقة بها عن طريق التنظيم .

- جعل التقاعد أساس يكرم عليه العامل حتى لا يصبح أمرا تعسفيا في يد الهيئة المستخدمة تستخدمه في تسريح العمال .

- رفع قيمة معاش التقاعد المباشر والمنقول ومنحة التقاعد وذلك من أجل الحفاظ على كرامة المتقاعد وذويه

- تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين المستوى المعيشي.

- توظيف أموال الصندوق الوطني للتقاعد في مجال الاستثمارات وذلك حتى تكون لها فائدة أكبر وحتى لا تعتبر بمثابة حصالة أو بنك .

- يعد استرجاع الأموال التي تم صرفها في السنوات الماضية لبعض الفئات على غرار ضحايا العشرية وفئة أعوان الحرس البلدي أولوية للحفاظ على التوازن المالي لصندوق التقاعد.

- إعطاء فرصة للمحالين على التقاعد من أجل الاستفادة من تكوينهم وخبراتهم طوال مدة العمل بوضع نظام استفادة اختياري ، وتمكين العمال المتقاعدين من تكوين العمال الجدد في مجال تشغيل الآلات التي

عملوا عليها لمدة سنوات ، بالنسبة لمتقاعدي قطاع التربية يمكن للوزارة الاستفادة من هاته الفئة في تكوين الأساتذة الجدد ومتابعتهم من خلال الدورات التكوينية ،أما في مجال التعليم العالي يجب ترك الفرصة لأساتذته المتقاعدين فرصة الإشراف على تأطير الرسائل الجامعية ومناقشتها.

- تفعيل آليات ودية إضافية كالصلح والوساطة قبل اللجوء إلى القضاء .

- إنشاء فضاء أو نادي للمتقاعدين من أجل لم شمل المتقاعدين الذين ينتمون لنفس بيئة العمل حتى لا ينتابهم الشعور بالعزلة.

فهرس الجداول والأشكال

▪ فهرس الجداول والأشكال

▪ الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
23	احتساب مدة التسبيق للتقاعد حسب عدد سنوات العمل	01
25	كيفية اعتماد سنوات التأمين حسب سن الأجير	02

▪ الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
36	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية للمدية	01

قائمة المراجع

▪ قـــــــــائمة المراجع والمصادر باللغة العربية

أولا - المصادر :

▪ القواميس :

1) علي بن الحسن الهُنائي الأزدي ،المنجد الأبجدي ، دار المشرق ، بيروت- لبنان ، طبعة 1987 .

ثانيا - المراجع :

01- الكتب

1) عبد الحي بن أحمد بن محمد ابن عماد العكري الحنبلي الدمشقي ، ابن الفلاح ، شذرات الذهب في أخبار من ذهب ،المجلد العاشر، دار ابن الكثير ، دمشق _بيروت ، طبعة 1986 .

2) عبد الرحمان خليفي ،الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة – الجزائر- طبعة 2008.

3) كمال زمور ، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية ، دار بلقيس الجزائر ،طبعة 2014 .

4) محمد شريف مساعدية ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر ، ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة – الجزائر طبعة 2015.

5) مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية ،دار بلقيس– دار البيضاء ،الجزائر ، طبعة 2016 .

6) كتيب المعاش المنقول" الغير مباشر " ، صادر عن الصندوق الوطني للتقاعد ،بدون سنة النشر .

02- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- الرسائل الجامعية

1) نوال أقاسم ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر3 ، سنة 2011.

2) ميمونة قويدر ، نظام التقاعد لفئة غير الاجراء ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، سنة 2016.

1) حسين جعيجع ،النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص الإدارة والمالية ، كلية الحقوق ، جامعة بن عكنون الجزائر ،سنة 2009.

2) عبد الغني جندل ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، سنة 2014.

ب- المذكرات الجامعية

- مذكرات ماستر

1) توفيق بلهواري ، زكرياء فكاي ، إشكالية التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة المدية ، سنة 2016.

2) الياس انساعد ، فؤاد محمودي ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق ، تخصص ضمان اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجيلالي بونعامة ، سنة 2017.

3) جمال طبال ، نظام التقاعد في الجزائر وآليات تسوية منازعاته مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص إدارة ومالية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة يحي فارس المدية سنة 2017

4) عبد الباقي مداني ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات إصلاح وضغوطات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم ساسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجلفة ، سنة 2017.

5) ليندة العيداني ، ليتيسا كريم ، تسريح العمال في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون أعمال ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ،سنة 2017.

6) مريم بن طيب ، مريم بن يشو ، واقع نظام التقاعد وعلاقته بالضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة عين تموشنت ، سنة 2017.

03- المجلات

مريم زيان ، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل ،العدد 03 جوان 2017.

04- النصوص القانونية

- القوانين

1) القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983.

2) القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو1983 ،المتعلق بالتقاعد الصادر في الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 المعدل والمتمم.

3) القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الصادر في الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 المعدل والمتمم.

4) القانون 83 -14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 28 مؤرخة في 03 يوليو 1983 .

5) القانون 85-04 المؤرخ في 02 فيفري 1985 ، يتضمن تحديد نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 06 المؤرخة في 03 فبراير 1985.

6) القانون 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1985 يتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء ويمارسون عملا مهنيا ، ج ر عدد 09 المؤرخة في 24 فبراير 1985 .

7) القانون 90 -11 المؤرخ في 21 افريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 67 المؤرخة في 25 افريل 1990.

8) القانون 94 – 10 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

9) القانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 20 المؤرخة في 24 مارس 1999.

10) القانون 99-07 ، المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد ، ج ر عدد 25 المؤرخة في 12 ابريل 1999 .

11) القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ،المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي.ج ر 11 المؤرخة في 02 مارس 2008.

12) القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج ر 21 لسنة 2008.

13) القانون 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2012 ، ج ر عدد 72 المؤرخة في 28 ديسمبر 2011 المادة 89 .

14) القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 ، المتعلق بالتقاعد المؤرخ في ، ج ر عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

15) القانون 18-18 المؤرخ في 29 ديسمبر 2018 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2019 ،ج ر عدد 79 المؤرخة في 30 ديسمبر 2018.

- **الأوامر**

1) الأمر 69 -07 المؤرخ في 18 فبراير 1969 متضمن إحداث صندوق التقاعدات العسكرية ،ج ر عدد 16 المؤرخة في 18 فبراير 1969 .

2) الأمر 76- 106، يتضمن قانون المعاشات العسكرية المعدل والمتمم ، لسنة 2015 .

3) الأمر 96 – 18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 المتعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 42 ، المؤرخة في 07 يوليو 1996 ،ص 12 .

4) الأمر 97-13 يعدل قانون التقاعد 83- 12 ، مؤرخ في 31 ماي 1997 متعلق بالتقاعد ، ج.ر عدد 38 المؤرخة في 04 يونيو .1997 .

5) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة. العمومية، ج ر العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

6) الأمر 06-04 المؤرخ في 15 جوان 2006 متعلق بقانون المالية التكميلي ، ج ر عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006.

- **المراسيم**

1) المرسوم 70 -116 المؤرخ في 01 أوت 1970 ،يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي ، ج .ر عدد 68 المؤرخة في 01 أوت 1970.

2) المرسوم 80-55 المؤرخ في 08 مارس 1980 ،المتضمن إنشاء الصندوق الخاص لتقاعد لأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة.

3) المرسوم 83 -617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 ، متعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة.

4) مرسوم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري1984 ،يحدد تطبيق القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر عدد 07 المؤرخة في 14فيفري 1984.

5) المرسوم 85-35 ، المؤرخ في 09 فيفري 1985 ، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير أجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ، ج.ر عدد 09 المؤرخة في 24 فيفري 1985.

6) المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985،والمتضمن التنظيم الإداري للضمان. الاجتماعي ، ج.ر عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985 والمتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي.

7) المرسوم 86-246 المؤرخ في 26 سبتمبر 1986،يتعلق بالصندوق الخاص بتقاعد الإطارات العليا للأمة ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 01 أكتوبر 1986 .

8) المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 01، الصادرة بتاريخ 08 يناير 1992 .

9) المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصف لا إرادية ، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994.

10) المرسوم التشريعي 94_10 المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994 .

11) المرسوم التشريعي 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994،يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 يونيو 1994 .

12) المرسوم التنفيذي 94-133 المعدل والمتمم للمرسوم 83- 617 المؤرخ في 05 يونيو 1994 ،متعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة ، الجريدة الرسمية عدد 37 المؤرخة في 12 يوليو 1994.

13) مرسوم تنفذي 95-180 المؤرخ في 01 يوليو 1995 ، متعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة ، الجريدة الرسمية عدد 35 المؤرخة في 01 يوليو 1995.

14) المرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء الذين يزاولون نشاطا مهنيا ، ج ر عدد 74 المؤرخة في 01 ديسمبر 1996 .

15) المرسوم التنفيذي رقم 98 - 317 المؤرخ في 09 أكتوبر 1998 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية ،عدد 74 المؤرخة في 05 اكتوبر 1998 .

16) المرسوم الرئاسي 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة ، ج.ر عدد 78 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999 .

17) المرسوم الرئاسي 01-199 المؤرخ في 23يوليو 2001 ، متعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة . الجريدة الرسمية عدد 40 المؤرخة في 25 يوليو 2001.

18) المرسوم التنفيذي رقم 06 -370 المؤرخ في 19 اكتوبر 2006 ، يتضمن إنشاء صندوق وطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي ، ج.ر عدد 67 الصادرة بتاريخ 28 اكتوبر 2006 .

19) المرسوم التنفيذي 06 - 339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المتضمن توزيع نسب الاشتراك في ض إ ، ج ر عدد 60 المؤرخة في 27 سبتمبر 2006 .

20) المرسوم التنفيذي 08-415 ، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد اللجان المحلية للطعن ، ج ر عدد 01 ، المؤرخة في 24 ديسمبر 2008.

21) المرسوم التنفيذي ، 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد اللجان المحلية للطعن ، الجريدة الرسمية عدد 01 ، المؤرخة في 24ديسمبر 2008.

22) المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 ، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاط لحسابهم الخاص ، ج ر عدد 61 ، المؤرخة في 18 نوفمبر 2015 .

- **مواقع الانترنيت :**

1) https://ar.wikipedia.org/wiki/ consulté le 16-03-2019 (20:00) .

2) http://cnr.dz/ar/ consulté le 12-05-2019 (23:00) .

3) https://www.facebook.com/ministeretravail consulté le 14 - 05-2019 (20:00) .

▪ قائمة المراجع باللغة الفرنسية

- **المذكرات الجامعية :**

1) Dermali Ali , Essai d'analyse de la relation entre le chômage et la situation financière de la cnr en algerie , en vue de l'obtention du diplôme de master en sciences économiques, université bejaia , faculté sciences économiques ,promo 2016.

2) Abdlhak Mansouri , La question de la reforme du système de la retraite en algerie , en vue de l'obtention du diplôme de master en Science Sociale, université bejaia , faculté sciences , humaines et sociales ,promo 2017 .

فهرس المحتويات

فهـرس المحتويـات

المحتويات	الصفحة
الشكر	
الإهداء	
قائمة المختصرات	
مقدمة	01
الفصل الأول : الآلية التنظيمية للتقاعد	05
المبحث الأول : التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر	06
المطلب الأول : مرحلة تعدد أنظمة التقاعد	06
الفرع الأول : فترة ما قبل الاستقلال	06
الفرع الثاني : فترة ما بعد الاستقلال	07
المطلب الثاني : مرحلة توحيد أنظمة التقاعد	08
الفرع الأول : فترة ما بعد سنة 1983	08
الفرع الثاني : المرحلة الممتدة من يناير 2016	09
المبحث الثاني : الإطار المفاهيمي للتقاعد	09
المطلب الأول : مفهوم التقاعد	09
الفرع الأول : تعريف التقاعد	10
الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد	11
المطلب الثاني : أنواع التقاعد	12
الفرع الأول : أنواع التقاعد الخاضعة لأحكام عامة	12
الفرع الثاني : أنواع التقاعد الخاضعة لأحكام خاصة	15
المبحث الثالث : الإصلاح القانوني للتقاعد في الجزائر	19
المطلب الأول : التعديلات القانونية المختلفة للتقاعد في الجزائر	20
الفرع الأول : واقع التعديلات القانونية من 1983 إلى 1999 على التقاعد في الجزائر	20
الفرع الثاني : واقع التعديل القانوني الحالي على التقاعد في الجزائر	27
المطلب الثاني : الأسباب العامة والخاصة لإصلاح منظومة التقاعد	28
الفرع الأول : الأسباب العامة لإصلاح منظومة التقاعد	28
الفرع الثاني : الأسباب الخاصة لإصلاح منظومة التقاعد	29
الفصل الثاني : الآلية التسييرية للتقاعد	32
المبحث الأول : تسيير الصندوق الوطني للتقاعد	33
المطلب الأول : التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد ومهامه	33
الفرع الأول : التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد	33
الفرع الثاني : مهام الصندوق الوطني للتقاعد	34

المطلب الثاني : هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد ومصادر تمويله	35
الفرع الأول : هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد	35
الفرع الثاني : مصادر تمويل نظام التقاعد	41
الفرع الثالث : تمويل نظام التقاعد في الجزائر	43
المبحث الثاني : تسيير معاشات التقاعد	48
المطلب الأول : تسيير معاشات التقاعد المباشرة	48
الفرع الأول : معاش التقاعد المباشر كأصل عام	48
الفرع الثاني : تسيير معاش التقاعد المباشر لبعض الفئات الخاصة	52
المطلب الثاني : تسيير معاشات التقاعد المنقولة	54
الفرع الأول : تسيير معاشات ذوي الحقوق كأصل عام	54
الفرع الثاني : تسيير معاشات ذوي حقوق بعض الفئات الخاصة	57
المبحث الثالث :منازعات التقاعد وطرق تسويتها	60
المطلب الأول : الحل الودي لمنازعات التقاعد	60
الفرع الأول : اللجنة المحلية	60
الفرع الثاني : اللجنة الوطنية	62
المطلب الثاني : التسوية القضائية لمنازعات التقاعد	63
الفرع الأول : الاختصاص النوعي والإقليمي	63
الفرع الثاني : شروط وإجراءات رفع دعاوى التقاعد	64
خـــاتـــمـــة	68
فهرس الجداول والأشكال	72
قائمة المراجع	74
فهرس المحتويات	81