وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

نظام التقاعد في الجزائر
وآليات تسوية منازعاته

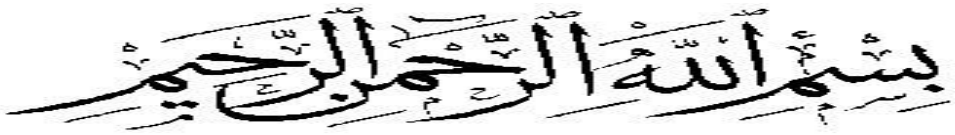
مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : ادارة ومالية

من اعداد الطالب:
جمال طبال

تحت إشراف:
د. سي موسى عبد القادر

السنة الدراسية 2016-2017





انما الشكر لله أولا وأخيرا ، فبفضله وتوفيقه تم هذا العمل

و مصداقا لقول النبي صلى الله عليه وسلم : (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

أتوجه بالشكر والعرفان والامتنان لكل من السادة:

عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية الدكتور توفيق شندرلي

المشرف الدكتور سي موسى عبد القادر

رئيس ميدان الحقوق والعلوم السياسية الدكتور جمال بوشنافة

المدير المركزي للتقاعد السيد حفيظ أدرار

مدير الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد السيد فؤاد بودارن

مدير الوكالة المحلية السابق السيد توفيق بلهواري

المدير الفرعي للإدارة والوسائل العامة السيد حكيم علي ميرة أوسعيد

رئيس قسم التصفية السيد محمد رضا زيتوني

وهذا على ما قدموه الي من النصائح والتوجيه والتشجيع

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان لكل من ساعدني

من قريب أو من بعيد لانجاز هذا العمل.



اهداء

الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من أحمل اسمه بكل افتخار

أرجو من الله أن يمده في عمره الى والدي العزيز البار

الى بسمة الحياة وسر الوجود ، الى من كان دعاؤها درعا في حياتي

وحنانها بلسم جراحي الى والدتي الحبيبة سر نجاحي

الى الغالية التي آثرت على نفسها الراحة الى التي لم تترك للكلام مكان

سوى ما جادت به دقات قلبي فهي زوجتي و ام أولادي

الى معانى الحنان والتفاني ،الى بناتي وفلذات كبدي ،

ايثار وفاء حنان ملاك

الى ابني محمد

الى اخوتي و اخواتي

اليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع

الفصل الاول

نظام التقاعد في الجزائر كعنصر من منظومة الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني

منازعات التقاعد في اطار
قانون منازعات الضمان الاجتماعي



اهداء

الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من أحمل اسمه بكل افتخار

أرجو من الله أن يمده في عمره الى والدي العزيز البار

الى بسمة الحياة وسر الوجود ، الى من كان دعاؤها درعا في حياتي

وحنانها بلسم جراحي الى والدتي الحبيبة سر نجاحي

الى الغالية التي آثرت على نفسها الراحة الى التي لم تترك للكلام

مكان سوى ما جادت به دقات قلبي فهي زوجتي و ام أولادي

الى معانى الحنان والتفاني ،الى بناتي وفلذات كبدي ،

ايثار وفاء حنان ملاك

الى ابني محمد

الى اخوتي و اخواتي

اليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع

مقدمة :

مع التطور العلمي والتكنولوجي السريع ومع ازدهار العصر الحديث وازدياد المخاطر التي تهدد الإنسان، بات من الضروري التفكير في تطوير فكرة التأمينات الاجتماعية أو ما بات يعرف حديثا بالضمان الاجتماعي ، وذلك نظرا للأهمية التي يوليها الفرد والمجتمع ككل لفكرة ايجاد نظام شامل يتكفل بالإنسان العامل و يقيه من المخاطر الاجتماعية المحتملة ، خاصة في حالة عجزه وعدم قدرته على مواصلة العمل المكلف به ، وذلك اما بسبب مرض طارئ او بسبب حادث عرضي أو بسبب هرمه وكبر سنه.

و باعتبار الشيخوخة والتقدم في السن سُنّة كونية ومصير محتوم الذي لا مفرّ منه ، التي تأتي بعد مرحلة الشباب و القوة ، بحيث كان الانسان فيها قادرا على تحمل متطلبات الحياة ومواجهة مشاقها ، وذلك مصداقا لقوله تعالى: (اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ) صدق الله العظيم سورة الروم الاية 54.

تأتي هذه المرحلة بحيث يفقد فيها الانسان العامل والموظف الاستطاعة والقدرة على اكمال مساره المهني وهو ما يترتب عنه عجز و انقطاع في مورد رزقه، هذا الانشغال وهذا الهاجس أدى الى التفكير في ضرورة ايجاد الية وضمانة لاستمرارية وديمومة المورد الذي يعيل به الانسان نفسه و أسرته ، وهو ما بات يعرف حديثا بنظام التقاعد.

حيث أثبت هذا النظام أهميته وفعاليته في تغطية هذا الجانب من المخاطر وذلك من خلال مستوى الأمان الممنوح لفئة المسنين في ضمان دخل محترم يغطي احتياجات و متطلبات هذه الفئة العمرية من أجل الحفاظ على مكانتهم ضمن الاسرة و المجتمع.

وقد عرف نظام التقاعد تطورا واتساعا مطردا وذلك في اطار فكرة الضمان الاجتماعي من أجل تغطية أكبر قدر ممكن من المخاطر التي تحيط بالإنسان العامل ، والتي أصبحت من الحقوق الاساسية التي تنص عليها المعاهدات والدساتير الدولية ، لاسيما الدستور الجزائري الذي نص على أحقية العامل في الضمان الاجتماع (المادة 69)، وكذا ضمان ظروف معيشية للمواطنين لاسيما الذين عجزوا عنه نهائيا (المادة 73) وبالتالي أصبحت منظومة الضمان الاجتماعي تشكل أداة أساسية من ادوات تسيير وتنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة وهذا من أجل المحافظة على الاستقرار والسلم الاجتماعي.

من هنا تبرز أهمية نظام التقاعد في القانون الجزائري الذي أصبح يشكل عنصر رئيسي في منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري وذلك من خلال الحصة المخصصة للتقاعد ضمن النسبة الكلية لمجموع الاقتطاعات و الاشتراكات التي تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي هذه الحصة التي لا تزال في ارتفاع وتزايد

مستمر منذ السنوات الماضية ، مقارنة مع حصص الاخطار الاخرى حيث أصبحت تشكل حاليا نسبة التقاعد والتقاعد المسبق 18.75 % من أصل 34.5% من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي وذلك حسب المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 3 سبتمبر 2015 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي، وهو ما يعني أن أكثر من نصف موارد الضمان الاجتماعي توجه نحو تمويل التقاعد الذي أصبح يمس شريحة هامة من المجتمع و ذلك بالنظر للتزايد المستمر للمستفيدين من المعاشات التقاعدية بالتزامن مع تزايد عدد العمال والموظفين .

وبناءا على ما سبق ومحاولة منا في ابراز دور نظام التقاعد كجزء من منظومة الضمان الاجتماعي وذلك من خلال توضيح مسألة هيكلية وتبعية مؤسسة التقاعد لنظام الضمان الاجتماعي ، وهذا بعد ما لاحظناه من خلط لدى الكثيرين بين مصطلح الضمان الاجتماعي أو ما يعرف لدى العامة بالكازورال CASORAL وبين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS وهو "اسم قديم مازال متداولا الى اليوم "كون أن هذه الهيئة كانت تغطي وتشمل جميع المخاطر الاجتماعية بما فيها التقاعد الذي كان عبارة عن مصلحة من مصالحها آن ذاك تحت مسمى الشيخوخة ، اذ يعتبر الكثير من العامة أن الضمان الاجتماعي هو نفسه التأمينات الاجتماعية وهما نفس الشيء ويؤديان نفس المدلول وهو مفهوم خاطئ باعتبار أن هذه الاخيرة هي جزء وفرع من فروع هيئة الضمان الاجتماعي وليست هي الهيئة، وهو ما انعكس هذا حتى على الكثير من الباحثين والدارسين لمادة الضمان الاجتماعي حيث تقتصر جل الدراسات في المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي على التأمينات الاجتماعية فقط.

و ما دفعني للبحث في هذا الموضوع هو المساهمة في النشر والتعريف بهذه المؤسسة الهامة والنظام القانوني المنظم لمختلف الحقوق والامتيازات الممنوحة بموجب هذا النظام ، مع تحديد مجالات تطبيق المنازعات بين الصندوق و بين المستفيدين من المعاشات التي تمنحها للمتقاعدين و ذوي حقوقهم وهذا مساهمة مني في اثراء وتسليط الضوء على جانب من جوانب الضمان الاجتماعي، بالنظر لنقص الدراسات و البحوث في هذا المجال ككل و نظام التقاعد خصوصا.

ومما شجعني على اختيار هذا الموضوع هو تشرفي بالعمل في هذا الميدان وهو ما أكسبني تجربة وخبرة لأكثر من واحد و عشرين (21) سنة في مجال تصفية ومراجعة ملفات المتقاعدين ، هذا بالإضافة لعضويتي في اللجنة المحلية للطعن المكونة حاليا لدى وكالة المدية للصندوق الوطني للتقاعد ، حيث أسعى لوضع هذه التجربة والخبرة المكتسبة في هذه الدراسة مساهمة منا في التعريف بنظام التقاعد في الجزائر وجعل هذا المجهود المتواضع مرجعا للطلبة والباحثين بالنظر للنقص والشح الكبير للدراسات في هذا الميدان،

كما أسعى جاهدا إلى تطوير مهاراتي واكتساب المزيد من المعرفة و تحسين أدائي من أجل التطلع لمسؤوليات أكبر.

و لعل أهم الصعوبات التي واجهتني في اعداد المذكرة هو النقص الكبير والندرة في المراجع و الكتب المتخصصة في التقاعد وحتى الدراسات الميدانية والجامعية تكاد تكون منعدمة ، حيث اعتمدت اعتمادا شبه كليا على المصادر القانونية مباشرة .

ولمعالجة هذا الموضوع اعتمدت في الدراسة على المنهج التحليلي ، الذي يعتمد على تحليل النصوص القانونية المنظمة التقاعد.

وهو ما دفع بي لطرح الاشكالية التالية :

كيف غطى المشرع الجزائري خطر الشيخوخة من خلال نظام التقاعد بوصفه عنصر أساسي في منظومة الضمان الاجتماعي ؟ وكيف عالج مسألة المنازعات المفترضة بين الصندوق الوطني للتقاعد بوصفها الهيئة المسؤولة عن تسيير وتطبيق هذا النظام وبين المستفيدين من الاداءات الممنوحة بموجب التشريعات والقوانين المنظمة للتقاعد ؟

وتبعا لذلك فلقد تناولت الدراسة في فصلين ، بحيث تطرقت في الفصل الاول الى نظام التقاعد في الجزائر وذلك من خلال عرض الاطار العام لنظام التقاعد في الجزائر في المبحث الاول ثم معالجة أهم العناصر و الاجراءات التي يقرها نظام التقاعد في مجالات تحديد الحقوق والامتيازات بالنسبة لمعاشات التقاعد المباشر في المبحث الثاني و معاشات ذوي الحقوق في المبحث الثالث ، أما في الفصل الثاني فلقد تناولت الآليات القانونية المتوفرة لمعالجة المنازعات المفترضة للتقاعد وذلك في اطار قانون منازعات الضمان الاجتماعي في المبحث الاول والتطرق بعد ذلك الى اليات تسوية تلك المنازعات حيث تناولت في المبحث الثاني التسوية الودية وفي المبحث الثالث التسوية القضائية.

الفصل الاول : نظام التقاعد في الجزائر

يشمل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجموعة من الاليات التي تركز على مبدأ التأمين والتكافل الاجتماعي، الذي يضمن للأفراد الحماية من الاخطار الاجتماعية، المتمثلة اساسا في المرض و الأمومة و البطالة، بالإضافة الى مختلف الاخطار المهنية، لاسيما الخطر المتعلق بمستقبل الافراد والعمال، وذلك بعد فترة طويلة من العطاء و المتمثل أساسا في خطر الشيخوخة، الذي يعتبر أهم الأخطار التي تغطيها منظومة الضمان الاجتماعي ، حيث يعكس نظام التقاعد حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل في كل الدول على اختلاف أنظمتها ، وبما أن التقاعد من أهم الحقوق الاجتماعية وجب علينا عرض هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر، وذلك باعتبار الضمان الاجتماعي في الجزائر مكسبا كبيرا للمجتمع، وذلك لأنه أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد و الاسرة ، حيث أن نظام الضمان الاجتماعي أصبح يمثل احد ركائز السياسة الاجتماعية للدول من خلال المحافظة على السلم الاجتماعي، بل أصبح من مقومات بقاء الحكومة واستمرار الامن الاجتماعي للنظم السياسية و المجتمعات ، الشيء الذي جعل من الاهمية بمكان التفكير في الحفاظ على هذا النظام.

بما ان موضوع هذا الفصل هو نظام التقاعد في الجزائر، فإن معالجة هذه الدراسة تكون من خلال القانون 12/83 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد[1] و الذي تتكفل مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد (Caisse Nationale des Retraites) بتطبيق وتنفيذ ما جاءت به تلك الاحكام، وذلك على جميع فئات العمال الأجراء و الموظفين، دون فئة العمال غير الاجراء الذين تخضع معاشاتهم الى مؤسسة الصندوق الوطني للعمال غير الاجراء (Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-salariés) ، وذلك باعتبار أن كلتا المؤسستين تنضويان تحت هيئة واحدة هي هيئة الضمان الاجتماعي.

بالمقابل فإن موضوع الدراسة استثنى نوعين آخرين و نظامين مختلفين خاصين بالتقاعد هما:

(1) قانون رقم 83-12 المعدل والمتمم والمتعلق بالتقاعد، مؤرخ في 2 يوليو 1983، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 يوم 05 يوليو 1983.

أ- نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة، المنظم بواسطة المرسوم 616/83 المعدل والمتمم[1] والذي يتولى تسير معاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة وكذا الاطارات العليا في الحزب والدولة ، التابع اداريا وماليا لوزارة المالية.

ب- قانون المعاشات العسكرية المنظم بواسطة الامر 106/76 المعدل والمتمم[2] والذي يسري على العسكريين والشبيهين بهم وعلى ذوي حقوقهم ، وهو تابع اداريا وماليا لوزارة الدفاع الوطني.

تبعا لذلك ارتأيت تناول الاطار العام لنظام التقاعد في الجزائر في المبحث الاول، كمدخل للموضوع وذلك من خلال التطرق لمفهومه وتطوره التاريخي في الجزائر، وفي المبحث الثاني سأتناول بالدراسة والشرح الحقوق والامتيازات الممنوحة للتقاعد المباشر، أما المبحث الثالث فسأتطرق لمعاشات ذوي الحقوق والفئات المستفيدة منه.

المبحث الاول : الاطار العام لنظام التقاعد في الجزائر

الجزائر و انطلاقا من مبدأ الدولة الراعية ذات المنطلقات الاشتراكية وبصفتها جزء من المنظومة الدولية المعاصرة قامت بخطوات جبارة في مجال الضمان الاجتماعي مقارنة مع المجال الزمني الضيق منذ الاستقلال الى أيامنا هذه حيث أصبح نظام الضمان الاجتماعي الجزائري ، نموذج يقارن مع نماذج الانظمة الاكثر تقدما وتطورا في العالم ، حيث أن نظام التقاعد يعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل والموظف في كل الدول على اختلاف أنظمتها .

(1) مرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 46 بتاريخ 1983/11/08.

(2) الامر رقم 76-106 المؤرخ في 1976/12/09 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 106 بتاريخ 1976/12/31.

المطلب الاول: مفهوم نظام التقاعد في الجزائر

باعتبار التقاعد أصبح أهم فروع نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر خلافا لما كان متعارفا عليه، وذلك لأنه صار يمس كل الشرائح العمالية بصفة غير مباشرة وليس فئة المسنين فقط ، بالإضافة الى ان فرع التقاعد أصبح يمثل أكثر من 63% من اجمالي نفقات نظام الضمان الاجتماعي ، و بما أن التقاعد من أهم الحقوق الاجتماعية وجب علينا عرض هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر.

الفرع الاول: تعريف نظام التقاعد

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد كنظام، نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا بالشكل الحالي، الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات لغوية حسب اجتهاداتهم الشخصية ، ونستعرض لبعض تلك التعريفات ، حيث جاء في المنجد الابجدي تعريف التقاعد كما يلي:

لغة : مصدر الفعل" قعد " معناه كان واقفا فجلس و يعرف في المنجد الابجدي على أنه إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراجه من وظيفته و إعطاؤه مبلغا معينا من المال يكفيه لمعاشه ، نقول" معاش التقاعد "و " أحيل إلى التقاعد"[1].

و عرفه الأستاذ عطاء الله بوحميدة بأنه : " قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"[2].

كما عرفه الأستاذ أحمية سليمان بأن : "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"[3].

---

(1) المنجد الابجدي دار المشرق الطبعة 5 بيروت لبنان سنة 1987 صفحة 270.

(2) عطاء لله بوحميدة الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الاساسي العام للعامل ، دراسة مقارنة رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الجزائر سنة 1990 صفحة 56.

(3) سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني ، الجزائر 1998 ، صفحة 340 .

كما يمكن تعريفه بأنه نظام يسمح للعامل الأجير من الاستفادة من أجر تعويضي على شكل أداءات بعنوان التقاعد وهذا عند انتهاء فترة نشاطه المهني ، أما حسب التشريع الجزائري فيعُرف التقاعد على أنه نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض ، الشيخوخة ، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو واجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين.[1]

وبصفة عامة فالتقاعد هو إحدى الحالات التي تنهي علاقة العمل بين الفرد (العامل) ومحيط عمله ، كما يعتبر مكافأة كبديل عن الخدمات وذلك من خلال الجهد الفكري والعضلي الذي كان يقدمه خلال حياته المهنية ، و ينتقل هذا الحق إلى أفراد عائلته ، وعليه يمكن اعتبار التقاعد على أنه المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بالمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية تحدد حسب تشريع كل بلد.

الفرع الثاني : خصائص نظام التقاعد في الجزائر.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن نظام التقاعد في الجزائر يحمل خاصيتين قانونين تتمثلان فيما يلي:

أولا: التقاعد كحق شخصي

يعتبر التقاعد حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة [2] 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 القانون 12/83 .

(1) قانون العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 ثم الامر 12/92 المؤرخ في 1992/08/09 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 1990/04/23.

(2) المادة 3 من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 يوم 05 يوليو 1983.

و يعتبر التقاعد كحق أساسي للعامل والمعترف به دوليا والذي كرسته مختلف محطات التعديل وهذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية ، إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني ، سواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية.

ثانيا : التقاعد كحق مالي

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند إنتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر وهذا ما أكدته المادة الثالثة (3) من القانون 12/83 والتي تنص (على انه يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة)[1] 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 وكغيره من الحقوق يعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حقا ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما إن تتوفر فيه جميع الشروط كما يمكن أن يؤول إلى ذوي حقوقه.

كما يعتبر نظام التقاعد في الجزائر نظاما تأمينيا تساهميا ويمتاز 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 الامتيازات 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 الامتيازات يشمل كذلك ذوي الحقوق الذين تشملهم قائمة محددة بطريقة تنظيمية ، والذين هم في الأساس لا يتم اعتبارهم من المساهمين ، ويتميز خصائص هذا النظام كذلك بـ :

-نمط التمويل :(اشتراكات ، وضرائب) بالنسبة لنفقات التضامن الوطني.

(1) المادة 3 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

-التغطية : تأمين اجتماعي على قاعدة مهنية.

-نمط التسيير: استقلالية مالية (مع مراقبة الدولة).

المطلب الثاني : نشأة و تطور نظام التقاعد في الجزائر

عرف نظام التقاعد في الجزائر عدت تحولات وتطورات، سواء كان على مستوى الحقوق والامتيازات الممنوحة للعمال أو على مستوى الهيكلة والتنظيم الاداري، حيث كانت في البداية لا يتعدى مصلحة من مصالح مؤسسة الضمان الاجتماعي، ولذلك وقصد عرض جيد ومفهوم لتطور نظام التقاعد في الجزائر، وجب علينا عرض هذا التطور في سياق تطور المنظومة الكاملة لهيئة الضمان الاجتماعي التي عرفت عدت مراحل نذكرها كما ما يلي:

الفرع الاول : مرحلة ما بعد الاستقلال الى غاية 1970.

هذه المرحلة تشترك فيها مع بقية القطاعات ومؤسسات الدولة حيث امتد العمل بالنظام الفرنسي وقوانينه بعد الاستقلال وذلك بموجب القانون 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الرامي الى تمديد مفعول التشريع الفرنسي لغاية صدور قوانين جزائرية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية.

وتماشيا مع النهج الذي اعتمدته الجزائر غداة الاستقلال وتبني الاشتراكية كإيديولوجية ومنهج تسيير مثل أغلب الدول حديثة العهد بالاستقلال فقد عملت على احداث تغيرات وتحولات عديدة من أجل تحسين الجوانب الاجتماعية للعمال والموظفين وقد تجلى ذلك ببروز أول هيكل تنظيمي في مادة التأمينات الاجتماعية والإعلان عن تأسيس ثلاث صناديق للضمان الاجتماعي تقسم تنظيميا بحسب المناطق الجهوية للجزائر وهي (CASORAL) تغطي الجزائر العاصمة والولايات الوسطى و (CASOREC) تغطي ولاية قسنطينة والولايات الشرقية و(CASORON) تشمل ولاية وهران والولايات الغربية للوطن.

الفرع الثاني: المرحلة ما بين 1970 و 1983

بدأت هذه المرحلة بصدور المرسوم 116/70 المؤرخ في 1970/08/01[1] الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي على أساس التخصصات وليس على أساس التقسيم الجهوي وذلك من أجل خلق نوع من التجانس بين الانظمة المختلفة وقد ظهرت عدة مؤسسات وصناديق تهتم وتغطي الجوانب الاجتماعية لمختلف القطاعات لاسيما منها التقاعد أو ما كان يعرف آن ذاك بالشيخوخة ويتعلق الامر بـ:

1- الصندوق العام للتأمين على الشيخوخة CAAV
2- الصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين CGRA
3- الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CNMA
4- صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم CSSM
5- صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الاجراء CAVNOS
6- مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر LEPSGM
7- مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء والغاز CAPAS
8- المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية SNTF

كما تم بموجب الامر رقم 74/08 المؤرخ في 1974/01/30 ضم كل هذه الانظمة والصناديق تحت وصاية وزارة واحدة وذلك بعد أن كانت تحت وصاية وزارات مختلفة ومنه بدأ يعرف عدة تطورات وتغيرات مباشرة حيث خلال سنة 1977 أطلقت عملية اللامركزية والتي تمثلت في إنشاء هيئة للضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات وتوحيد نظامها طبقا للمادة 49 م القانون رقم 12/78 وكذلك تجسيدا لاقتراحات لجنة اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة انذاك وأثمرت مجهوداتها ببروز اصلاحات سنة 1983 التي أسست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي.

(1) المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 1970/08/01 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1970/08/11

الفرع الثالث: مرحلة بعد صدور قوانين 02 جويلية 1983 الى يومنا هذا.

تعتبر هذه المرحلة نتيجة منطقية لمشروع اصلاح الضمان الاجتماعي الذي باشرته الدولة منذ الاستقلال والذي يكرس للمبادئ الاساسية لمنظومة الضمان الاجتماعي وفق ثلاث مبادئ ألا و هي : التضامن ، توحيد المزايا ، توحيد التمويل والتسيير.

ويشمل النظام كل فروع الضمان الاجتماعي المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الدولية والحقوق الاجتماعية المكفولة دستوريا وهي التأمين على : المرض والأمومة ، العجز التامين على الوفاة ، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية ، الاداءات العائلية ، التقاعد ، التأمين على البطالة.

و عليه فقد صدرت مجموعة من القوانين سنة 1983 متمثلة فيما يلي:

1- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
2- القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.
3- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
4- القانون رقم 14/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات الخاضعين في مجال الضمان الاجتماعي.
5- القانون رقم 15/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
6- القانون رقم 16/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

حيث لا تزال هذه القوانين الصادرة في 02 جويلية 1983 الى يومنا هذا ، هي المرجعية الاساسية للتشريع في ميدان الضمان الاجتماعي باستثناء القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات الذي ألغي بالكامل وعوض بالقانون 08/08 المؤرخ في 02 مارس 2008.[1]

(1) القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2008/03/02 .

ومن أبرز انجازات وأهمية هذه الحزمة من القوانين ما يلي:

1- توحيد الأنظمة من أجل ضمان مبدأ التضامن والتوزيع

2- اجبارية الانتساب لكل الموظفين والعمال الاجراء والغير الاجراء

3- توحيد القواعد المتعلقة بحقوق ووجبات المستفيدين

4- توحيد التمويل

غير أن الهيكلة الادارية و التنظيم القانوني للمؤسسات المنبثقة عن هذه القوانين لم ترى النور الى غاية صدور المرسوم رقم 223/85[1] الذي يتضمن التنظيم الاداري لهيئة الضمان الاجتماعي ، حيث حدد في مادته الاولى تشكل هذه الهيئة من مؤسستين هما على التوالي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل و الامراض المهنية.
- الصندوق الوطني للمعاشات.

وبالتالي يعتبر صدور هذا المرسوم أول ميلاد علني و رسمي لمؤسسة التقاعد في الجزائر " تحت مسمى المعاشات آن ذاك " حيث تم فصلها اداريا عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية وذلك باعتبارهما معا مؤسستين عموميتين ذاتي طابع اداري تتمتعان بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

غير أنه وبمقتضى نص المادة 49 من القانون 01/88[2] المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ومحاولة لإعطاء هيئة الضمان الاجتماعي الفعالية وجعلها أكثر نجاعة صدر المرسوم التنفيذي رقم 07/92[3] الذي أعاد تشكيل هيئة الضمان الاجتماعي حيث أصبحت تتكون من ثلاث مؤسسات هي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS).

---

(1) مرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 1985/08/21 العدد 35

(2) القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية الصادر في الجريدة الرسمية ببتاريخ 1988/01/13 العدد 02

(3) المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1992/01/08 العدد 02

- الصندوق الوطني للتقاعد(CNR).
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء (CASNOS).

وذلك باعتبارها مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص حيث منحها الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية و وضعها تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

غير أن هيئة الضمان الاجتماعي عرفت توسع فيما بعد حيث عرفت تأسيس صناديق وطنية أخرى متخصصة وهي كما يلي:

- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية(FNPOS)[1]
- الصندوق الوطني للتامين على البطالة (CNAC) [2]
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH)[3]
- الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNRSS)[4] ، غير أن هذا الاخير لم يرى النور على أرض الميدان وتم توقيف نشاطه نهاية سنة 2015 .

(1) قانون رقم 16/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 1983/07/05.

(2) مرسوم تشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 34 بتاريخ 1994/06/01 .

(3) مرسوم تنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04 فيفري 1997 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 08 بـ 1997/02/05.

(4) مرسوم تنفيذي رقم 370/06 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 67 بـ 2006/10/28 .

المبحث الثاني: معاشات التقاعد المباشر

تعتمد أساسا تصفية ملفات معاشات التقاعد المباشر على ثلاث (3) مراحل أساسية والتي تدخل ضمن اقرار و اعتماد منح المعاش وتصفيته بصفة تامة ونهائية.

كمرحلة أولى يجب التحقق من توفر الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من معاشات التقاعد ، والتي ينتج عنها احدى قرارين ، إما قرار برفض طلب الاحالة على التقاعد بسبب عدم توفر احد الشروط المطلوبة قانونا والتي سنستعرضها بالتفصيل في المطلب الاول.

و إما قبول الملف وبالتالي تصفيته و اصدار وثيقة اشعار بالاستفادة من المعاش الذي يبلغ للمعني حيث يحمل هذا الاشعار كل العناصر المعتمدة في عملية تحديد المبلغ الذي سيتقاضاه المتقاعد لاحقا ، و منها مدة العمل التي تم احتسابها ، و وعاء الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاش وهو ما سنتطرق اليه بالتفصيل في المطلب الثاني.

أما المطلب الثالث فسأتناول فيه مسألة تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش أو بداية سريان الدفع ، وبالتالي تكفل ادارة الصندوق الوطني بدفع المعاشات.

المطلب الاول : أنواع وشروط الاستفادة من مختلف معاشات التقاعد

عرف قانون التقاعد مؤخرا تعديلات هامة وتغيرات جوهرية، لاسيما في الشروط الواجب توفرها من أجل الحصول و الاستفادة على معاشات التقاعد، وذلك بموجب القانون 15/16[1] المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، حيث نصت المادة 8 منه على الغاء كل الاحكام المخالفة له، لاسيما

– (1) القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 78 بتاريخ 2016/12/31.

المادة 6 مكرر والتي كان قد جاء بها الامر 13/97 المعدل والمتمم للقانون 83-12 [1]، والتي كانت قد استحدثت في السابق نوعين آخرين للتقاعد هما:

أولا: دون اي شرط بالنسبة للسن، اذا كان العامل الاجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الاقل.

ثانيا: ابتداءا من سن الخمسين (50) سنة ، اذا أدى مدة عمل فعلي تعادل عشرين (20) سنة على الاقل، بحيث يمكن للعامل الاجير أن يطلب الاستفادة من معاش التقاعد النسبي.

حيث عرف هذين النوعين من التقاعد انتشارا واتساعا في فئة المستفيدين من أحكام هذين النوعين من التقاعد لما تميز به من شروط جد مخففة لاسيما شرط السن، حيث استفادت منه مئات الالاف من العمال والموظفين على مدار عشرون (20) سنة منذ اقراره الى غاية الغائه والاستغناء عنه، وذلك نظرا للعبئ المالي الضخم الذي كانت تتحمله مؤسسة الصندوق الوطني التقاعد نتيجة ازدياد عدد المتقاعدين بمقابل تناقص في عدد العامل المؤمن لهم اجتماعيا ، وهو ما نتج عنه ضخامة الاعباء المالية جراء المعاشات التي باتت تثقل كاهل الصندوق وهو ما قابله انخفاض في مبالغ اشتراكات واقتطاعات الضمان الاجتماعي جراء تناقص عدد العمال ، حيث دفع بالوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي للتراجع عن هذين النوعين من التقاعد وإلغاءهم بحيث دخل هذا الالغاء حيز التنفيذ ابتداءا من أول يناير سنة 2017.

الفرع الاول : معاشات التقاعد كأصل عام

أولا: معاش التقاعد

عدلت المادة الثانية (2) من القانون 15/16 أحكام المادة السادسة (6) من قانون 12/83 والتي أكدت على وجوب توفر السن القانونية للاستفادة من التقاعد وذلك ببلوغ سن الستين (60) سنة على الاقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسون (55) سنة بالنسبة للمرأة العاملة ، وربطت ذلك بشرط ارادة المعني للإحالة على التقاعد دون سواه ، حيث يسمح التعديل الجديد للعامل أن يختار بين مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة

(1) الامر رقم 97-13 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 ماي 1997 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 38 مؤرخة في 1997/06/04.

أعلاه وذلك في حدود خمس (5) سنوات ، وبالتالي لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها احالته على التقاعد ، هذا بالإضافة لشرط مدة العمل الواجب توفرها والتي بقية على حالها دون تعديل والمتمثلة في وجوب قضاء مدة خمسة عشر (15) سنة على الاقل في العمل منها نصف المدة أي سبع سنوات ونصف (7.5) كفترة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.[1]

إلا أن هناك حالتين مستثناة من شرطي السن ومدة العمل بحيث ستحدد لاحقا قائمة المناصب المعنية بهذا الاستثناءات وذلك عن طريق التنظيم الذي سيصدر لاحقا وهاذين الحالتين هما:

1 – مناصب العمل التي تتميز بظروف جد شاقة ، حيث خولها المشرع امكانية الاستفادة من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها بالنسبة للعامل الذي يشغل هذه الوظائف .[2]

2– الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، حيث سمح المشرع لهذه الفئات بإمكانية تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة (6) بطلب من العامل المعني.[3]

ثانيا: منحة التقاعد

خفف المشرع الجزائري من شرط وجوب قضاء مدة العمل المطلوبة قصد الحصول على معاش التقاعد والمحددة كما رأينا سابقا بخمسة عشر (15) سنة ، حيث ومن أجل تفادي رفض طلبات التقاعد بالنسبة للعمال الذين لم يستوفوا هذا الشرط قام بتخفيض مدة العمل المطلوبة ، وبالتالي الاستفادة من منحة تقاعد وذلك باثبات مدة عمل لا تقل عن خمس (5) سنوات ، مع الابقاء على شرط السن المذكورة سابقا.[4]

---

(1) المادة الثانية من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل والمتمم لقانون 12/83 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 78 بتاريخ 2016/12/31 .

(2) المادة 3 من القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم لقانون التقاعد.

(3) المادة 4 من القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم لقانون التقاعد.

(4) المادة 47 من قانون التقاعد المعدل والمتمم بالمادة 10 من قانون رقم 99-03.

ثالثا : التقاعد المسبق

أقر المشرع الجزائري نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي 10/94[1] كنوع آخر يمس فئة العمال الذين قد يفقدوا عملهم بصفة لا ارادية بسبب اقتصادي أو في اطار اما تقليص عدد العمال أو التوقيف القانوني لعمل المستخدم ، وان كان هذا النوع من التقاعد مقتصرا في البداية على عمال القطاع الاقتصادي فقط الا أنه توسع فيما بعد ليمس فئة موظفي الادارة العمومية الذين قد يفقدوا مناصبهم بصفة لا ارادية بسبب اعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة.[2]

و تخفض السن القانونية للتقاعد بحسب عدد السنوات التي عملها المستفيد وهي كالتالي:

- حتى خمس (5) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل المعتمدة عشرين (20) سنة على الاقل،
- حتى ست (6) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل اثنتين وعشرين (22) سنة على الاقل،
- حتى سبعة (7) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل أربع و عشرين (24) سنة على الاقل،
- حتى ثمانية (8) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل ست و عشرين (26) سنة على الاقل،
- حتى تسع (9) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل ثماني و عشرين (28) سنة على الاقل،
- حتى عشر (10) سنوات اذا كان يستوفي مدة العمل تسع و عشرين (29) سنة أو يفوقها.[3]

وتخضع احالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه الى ضرورة دفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية لتخويل الحق وتحسب على أساس سنوات التسبيق.

(1) مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 34 بـ1994/06/01.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 98-317 مؤرخ في 1998/10/3 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية ، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 74 بتاريخ 1998/10/05 .

(3) المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المحدث للتقاعد المسبق.

الفرع الثاني: حالات خاصة لتقاعد بعض الفئات

في اطار تغطية معاشات التقاعد لبعض الفئات التي تتمتع بخصوصيات بحكم وظائفها ونتيجة للظروف التي مرت بها البلاد قبل الاستقلال وبعده ، فقد خص المشرع الجزائري من خلال نظام التقاعد بعض الفئات من امتيازات وتسهيلات خاصة نذكرها فيما يلي:

أولا: أحكام خاصة بتقاعد فئة المجاهدين

خص المشرع الجزائري فئة المشاركين في حرب التحرير الوطني بمختلف أنواعهم مسبلين كانوا أو أعضاء جيش التحرير والذين يحملون شهادة العضوية الممنوحة من طرف مديرية المجاهدين بأحكام خاصة وامتيازات ان كان من ناحية الشروط المخففة للاستفادة من معاشات التقاعد أو من جانب طريقة احتساب المعاش وضمان الحد الادنى للمعاش والتي نوجزها كما يلي:

1- بالنسبة لشرط السن : تخفض السن المطلوبة للتقاعد بخمس (5) سنوات كما تخفض أيضا بسنة (1) واحدة عن كل نسبة عشرة (10) % من العجز التي تمنحها مديرية المجاهدين بموجب شهادة العطب التي تسلمها للمعني.[1]

2- تحتسب فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني كفترات عمل مضاعفة ويقابل كل سنة استحقاق نسبة 3.5 % في احتساب مبلغ المعاش، الذي يمكن أن تصل نسبته القصوى الى 100% من الأجر المعتمد في وعاء الاجور.[2]

3- لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين عن مرتين ونصف (2.5) من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون.[3]

(1) المادة 21 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد .

(2) المادة 23 و 24 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

(3) المادة 25 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

ثانيا: أحكام خاصة بتقاعد فئة أعوان الحرس البلدي

في اطار اعادة انتشار سلك أعوان الحرس البلدي ونظرا لتحسن الوضع الأمني عموما ومع دخول الجزائر مرحلة السلم والمصالحة فقد بات من الضروري ايجاد مخرج قانوني لفئات ساهمت في اعادة الامن والاستقرار للبلاد وذلك بتقديم تسهيلات لها من أجل الاستفادة و الحصول على معاشات تقاعدية وقد تمثلت التسهيلات لهذه الفئة فيما يلي:

يمنح معاش التقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي الذين لا يستوفون شروط الاستفادة من أداءات التقاعد طبقا لأحكام القانون 12/83 ، والذين عملوا في هذا السلك لمدة خمس عشرة (15) سنة على الاقل وذلك دون أي شرط للسن، وهو ما يعني وجود شرط وحيد للاستفادة من هذا النوع من التقاعد وهو اثبات فترة العمل والمقدرة بخمس عشر سنة كعون للحرس البلدي دون وجود أي شرط آخر.[1]

ثالثا: أحكام خاصة بتقاعد فئة المواطنين المتطوعين

جاء في المادة 77 من قانون المالية لسنة 2014 ما يلي (يحق للمواطنين المتطوعين الذين شاركوا إلى جانب الجيش الوطني الشعبي في مكافحة العصيان والإرهاب بعد سنة 1992 طبقا للتنظيم المعمول به تقاضي معاش التقاعد النسبي الاستثنائي وشراء اشتراكات الضمان الاجتماعي والتقاعد من ميزانية الدولة، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم).[2]

وهو ما جاءت به التعليمة رقم 14-2014 المؤرخة في 16 نوفمبر 2014 التي حددت شروط و كيفيات تصفية ملفات التقاعد النسبي الاستثنائي لفائدة المواطنين المتطوعين حيث نصت على وجوب اثبات مدة عمل دنيا محددة بسبع سنوات (7.5) ونصف.

(1) مرسوم تنفيذي رقم 11-354 مؤرخ في 05 أكتوبر 2011 يحدد شروط و كيفيات منح معاشات التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي الصادر بالجريدة الرسمية العدد 56 بتاريخ 2011/10/16 .

(2) المادة 77 من القانون رقم 13-08 المتعلق بقانون المالية لسنة 2014 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 68 يوم 2013/12/31.

رابعا : تقاعد العمال غير الاجراء

يتكفل الصندوق الوطني للعمال غير الاجراء بصرف معاشات التقاعد بالنسبة للعمال الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص كالتجار و الاطباء و المحامين ، وذلك بتوفر الشروط القانونية المطلوبة و المتمثلة اساسا في شرط السن المحدد بخمسة وستين (65) سنة للرجال و ستين (60) سنة للنساء، ومع اشتراط نفس مدة العمل المطلوبة بالنسبة للعمال الاجراء و المحددة بخمسة عشر سنة(15) ، مع ابقاء الاستثناء بالنسبة للذين لا يستوفون هذا الشرط حيث يمكن لهم الاستفادة من منحة تقاعد باثبات مدة اخمس (5) سنوات مدفوعة الاشتراكات ويتكون الاساس الذي يعتمد عليه لحساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب لأسس الاشتراكات لأفضل عشر (10) سنوات [1].

أما بالنسبة للأشخاص الذي يمارسون تباعا أو تناوبا او في ان واحد نشاطا مأجورا و اخر غير مأجور أن يطلبوا طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، الاستفادة من معاش بعنوان نشاطه المأجور ومن معاش بعنوان نشاطه غير الماجور باعتبار أنه قد قام بدفع الاشتراكات المحددة قانونا لكلا الصندوقين ، على أن يقسم مبلغ علاوة الزوج المكفول ويصرف وفقا لنسبة فترات كل نشاط على حدا، مع امكانية التنسيق بين النظامين الاجراء وغير الاجراء لاسيما في مسألة احتساب فترات العمل لكلا النشاطين من أجل تخويل الحق في معاش التقاعد على أن يقوم كل صندوق باحتساب وتحديد معاش تقاعده كل واحد فيما يخصه دون أن يكون مجموع مبالغ المعاشين الممنوحين بعنوان كل النشاطين أقل من المبلغ الادنى المضمون لمعاش التقاعد[2] ، لمزيد من التوضيح نقدم المثال التالي:

عامل تقدم لمصالح الصندوق الوطني للتقاعد بملف يحتوي على فترة عمل مدفوعة الاشتراكات مقدرة بثلاث (3) سنوات ، وهي الفترة التي لا تمكنه من الاستفادة من أي معاش لدى الصندوق ، وبالتالي فطلبه مرفوض لعدم تحقق شرط مدة العمل، غير أنه اذا كان مشتركا لدى الصندوق الوطني للعمال غير الاجراء اثنا عشر

(1) المادة 09 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الاجراء الذي يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 68 بـ 2015/11/18 .

(2) المادة 19 و 20 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 2015/11/14.

(12) سنة على سبيل المثال عليه أن يطلب احتساب جميع الفترات المناسبة لكلا النشاطين من أجل تخويله حق الاستفادة من معاش تقاعد مع تحمل كل صندوق على حدى الاعباء المالية كل فيما يخصه.

المطلب الثاني: عناصر احتساب المعاش

تتوقف أساسا عملية احتساب مبلغ المعاش على عنصرين أساسين هما :

- فترة العمل المعتمدة
- وعاء الأجور

حيث يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي..."[1] على ألا تتجاوز نسبة 80%[2]

أي احتساب 32 سنة فترة عمل كحد أقصى ، ويحتسب منها الاجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي لـ(60) شهر الاخيرة أو 5 السنوات الأفضل وسنفصل في كلا العنصرين كما يلي:

الفرع الأول: اعتماد سنوات العمل

بما أنه يترتب على اعتماد سنوات العمل احتساب النسبة المئوية التي تحدد مبلغ المعاش فانه من الضروري احتساب سنوات العمل بدقة وتحديد الفترات الواجب احتسابها باعتبارها فترات عمل فعلية ، أو تلك المعتبرة في حكم فترة عمل، ويتم احتساب سنوات العمل عبر اعتماد فصل واحد أو(ثلاثي) عن كل خمسة وأربعون (45) يوم عمل أو مائة وثمانون (180) يوم على الاقل في السنة[3]

فماذا يقصد اذا بفترات العمل الفعلية وما هي الفترات المعتبرة في حكم فترات العمل والتي تدخل في احتساب سنوات العمل:

(1) المادة 12 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

(2) المادة 17 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد .

(3) المدة 14 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

أولا: فترات العمل الفعلية

هي كل فترة عمل عملها المؤمن له بالفعل ونتج عنها دفع الاشتراكات لصالح هيئة الضمان الاجتماعي حيث أن هذا الاقتطاع يمثل الاشتراك الالزامي والشرط الواقف لاعتماد سنوات العمل[1] وذلك وفقا للنسبة المئوية المحددة قانونا والمحددة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 236/15 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ، فمن نسبة 9% التي تقتطع من أجرة العامل هناك نسبة 6.75 % منها تغطي التأمين على التقاعد[2].

وبالتالي فكل فترة عمل لم يصرح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولم تكن محل اقتطاع للنسبة المذكورة انفا لاسيما الجزء المتعلق بالتأمين على التقاعد لا تحتسب كفترة عمل ، وهو ما يثير كثيرا من الاشكالات والنزاعات مع بعض المتقاعدين بسبب عدم احتساب فترات لم يثبت لدى الصندوق خضوعها للاشتراكات وبالأخص تغطية الاقتطاع لعنصر التأمين على التقاعد ، بالمناسبة تجدر الاشارة أنه ليس كل فترات الانتساب لدى هيئة الضمان الاجتماعي هي فترات عمل وتحتسب بالضرورة في المسار المهني للمؤمن له، حيث أن هناك العديد من الفئات المؤمنة اجتماعيا تستفيد من تغطية مخاطر أخرى كالتأمين على المرض والحوادث دون اقتطاع مخاطر التقاعد ومثال على ذلك فئة الطلبة الجامعيين و العمال المتربصين وبعض العمال في عقود ما قبل التشغيل حيث يستفيدون من التأمين من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية غير أنه لا يمكن أو يتصور احتساب هذه الفترات كفترات عمل، ويمكن حصر بعض الحالات لعدم احتساب فترات العمل في مايلي :

-عدم ملأ الاستمارة المخصصة من طرف مصالح الصندوق لإثبات سنوات العمل المقدمة والتي تستوجب التصريح الدقيق لفترات العمل والأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

- تأكد مصالح الصندوق الوطني للتقاعد بعد اجراءات البحث في الارشيف على عدم خضوع فترات العمل المودعة لدى مصالحها للاشتراكات الواجبة قانونا.

(1) المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 3 سبتمبر 2015 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي و الصادر في الجريدة الرسمية العدد 49 بـ تاريخ 16 سبتمبر 2015 .

– عدم وجود اثبات أو دليل لخضوع الفترة المقدمة لمصالح التقاعد لاقتطاعات الضمان الاجتماعي بسبب ضياع الارشيف أو تلفه.

ثانيا: الفترات المعتبرة كفترات عمل

تحتسب وتعتمد سنوات وتضاف لسنوات العمل الفعلية وتكون في حكم فترات عمل الحالات التالية:

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

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

3- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50 % على الاقل،

4- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر،

5- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية،

6- كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة،

7- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة،

8- كل فترة استفادة خلالها المؤمن له معاش التقاعد المسبق.[1]

هذا كأصل عام حيث تعتمد هذه الفترات على المعاشات التي يستوفى أصحابها شرط السن المحدد بستين (60) سنة على الاقل[2]، أما بالنسبة للتقاعد النسبي وتقاعد دون شرط السن – الذين كان العمل ساري بهم قبل دخول تعديل القانون 15/16[3] – فقد قلص وحدد الفترات التي تعتمد وتدخل في احتساب الفترات المعتبرة كفترات عمل فعلية فأصبحت مقتصرة على مايلي:

(1) المادة 11 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

(2) المادة 6 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

(3) هذين النوعين من التقاعد تم الغاؤهم بموجب القانون رقم 16-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 78 مؤرخة في 2016/12/31.

1. الايام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة،
2. فترات العطل القانونية المدفوعة الاجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الاجر،
3. فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق،
4. سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجب احكام المادة 22 من هذا القانون.

وهذا التضييق في اعتماد السنوات المعتبرة في حكم فترات عمل بالنسبة لهذين النوعين من التقاعد أي النسبي وتقاعد دون شرط السن أحدث الكثير من الاشكالات والنزاعات لاسيما الفترة التي قضى فيها الموظف أو العامل واجب الخدمة الوطنية حيث اعتبره الكثير من المتقاعدين اجحاف وتمييز ضد هذه الفئة المستفيدة من هذا النوع من التقاعد ، وهو ما نتج عنه تقديم الكثير من الطعون ضد قرارات الوكالة لعدم احتسابها لسنتين الخدمة الوطنية في مسارهم المهني واللجوء الكثير منهم الى القضاء من أجل احتساب هاته الفترة ، غير أن القضاء قد أنصف وكالات التقاعد لأنها طبقت صريح القانون ، وباعتبار ان هذين النوعين من التقاعد اختياريين ويتم بناءا على طلب الموظف وإرادته وليس اجباري وحتمي ببلوغ العامل السن القانونية المتمثلة في 60 سنة.

الفرع الثاني: وعاء الاجور المعتمدة كأساس لاحتساب المعاش

العنصر الثاني الذي يدخل في عملية احتساب مبلغ معاش التقاعد هو وعاء الاجور والذي حددته المادة 13 من القانون 12/83 كما يلي:

يساوي الاجر المعتمد أساسا لحساب المعاش:

اما الاجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس (5) الاخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ، و اما الاجر الشهري المتوسط المقدر على اساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعني بالأمر الاجر الاقصى خلال حياته المهنية اذا كان ذلك أكثر نفعا له.

ولا يمكن اعتماد الاجور واحتسابها في حال ما اذا كانت ضعيفة أو أقل من الاجر الوطني الادنى المضمون (SNMG)، حيث يتم في هذه الحالة اعتماد الاجر الوطني الادنى المضمون الموافق لبداية الانتفاع بالمعاش كأساس لاحتساب مبلغ المعاش.

و اذا كانت مسألة وعاء الاجور المحددة بخمس 5 سنوات سواء الاخيرة او الافضل محسومة بنص المادة 13 ولا تثير اشكالات الا أن الاشكال والنزاع يثور في تحديد عناصر الاجر المرجعي وتحديد ماهية الأجور المعنية بالاحتساب فالمقصود بالأجور في هذا النص ليس الاجر الصافي الذي يتقاضاه العامل، وليس هو الدخل الاجمالي الخاضع لاقتطاعات الضرائب و إنما هو ما جاءت به المادة 17 مكرر من القانون 12/83 حيث نصت على أنه يتم حساب معاش التقاعد على أساس مجموع الاجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي أي محل اقتطاع نسبة اشتراك المنتسبين للهيئة والمقدر حاليا بـ 9 %، ويتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات المماثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة[1].

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 208/96[2] عناصر الدخل المستثناة من اساس اشتراكات الضمان الاجتماعي والتي جاءت كما يأتي:

أ- يقصد بالأداءات ذات الطابع العائلي ، الأداءات الممنوحة بسبب الحالة العائلية والعلاوات الممنوحة بمناسبة حدث ذي طابع عائلي ، لاسيما ما يأتي:

- الأداءات العائلية وعلاوة الدراسة المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي،
- التعويض للأجر الوحيد،
- علاوات الولادة والزواج وكل العلاوات الاخرى المدفوعة بمناسبة حدث عائلي.

(1) المادة الاولى من الامر رقم 01/95 المؤرخ في 21 يناير سنة 1995 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 5.

(2) مرسوم تنفيذي 96-208 مؤرخ في 5 يونيو 1996 صادر في الجريدة الرسمية العدد 35 بتاريخ 1996/06/09 .

ب-يقصد بالتعويضات الممثلة للمصاريف لاسيما علاوات وتعويضات السلة والسيارة وبعض مصاريف العتاد أو اللباس عندما تشترط لأداء الخدمة ومصاريف التنقل والنقل ومصاريف المهمة وكذا الاداءات العينية المدفوعة طبقا للقوانين رقم 11/83 ورقم 12/83 ورقم 13/83.

ج- يقصد بالمنح التعويضات ذات الطابع الخاص لاسيما ما يأتي:

- المبالغ المعوضة للضرر كتعويضات التسريح
- العلاوات والتعويضات أو المكافأة ذات الطابع الخاص مثل تعويض الذهاب للتقاعد.

د- يقصد بالتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة ، لاسيما العلاوات المدفوعة للعمال الخاضعين لاثنين على الاقل من الضغوط الاتية:

- مسكن في قمرية متحركة أو خيمة أو معسكر متنقل أو قاعدة حياة،
- نظام عمل بالتناوب يستلزم دورية دائمة لعدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة لاتدفع خلالها العلاوة للعامل،
- مكان عمل بعيد عن أي مركز حضري ويصعب الوصول اليه.

إلا ان هناك استثناءات من اعتماد أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي كوعاء لاحتساب الاجور تتمثل فيما يلي: تعويضات العطل السنوية المجمعة التي لم تستهلك ، حتى ولو كانت خاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي[1]،

- مخلفات الاجور ذات الصلة بالفترات السابقة لوعاء الخمس (5) سنوات المعنية بالاحتساب،
- العلاوات ذات الطابع الاستثنائي كـ (علاوة الذهاب الى التقاعد ، تعويض التسريح من العمل أو المكافئات العرضية....)[2]

حالات خاصة لتحديد وعاء الاجور:

(1) مذكرة 04/03 صادرة عن المديرية العامة للتقاعد بتاريخ 2004/04/20

(2) تعليمة رقم 98/12 صادرة من المديرية العامة للتقاعد بتاريخ 24 ماي 1998

- عدم تمكن الموظف او العامل من اثبات 60 الشهر الاخيرة لإحالته على التقاعد : يمكن احتساب أي 5 سنوات أخرى من مساره المهني بشرط أن يكون احتساب السنة كاملا أي من 01 جانفي الى 31 ديسمبر،
- عدم التمكن من اثبات أجور 60 الشهر الاخيرة أو الافضل ، في هذه الحالة يتم احتساب المعاش على أساس الاجر الوطني الادنى المضمون SNMG الساري والموافق لتاريخ انتفاعه بالمعاش،
- فترات المرض: مبلغ التعويضات اليومية لفترات العطل المرضية بسبب حادث عمل أو مرض طويل المدة M.L.D و التي يكون فيها المؤمن على عاتق الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يتم احتساب تلك التعويضات بصفة 100% [1]، غير أنه في بعض الحالات يتم احتساب 15 يوم الاولى من العطلة المرضية بنسبة 50% وما يزيد عن ذلك يحتسب 100%.
- يمكن الجمع بين الاجور الناتجة عن نشاطات موازية أو تعويض التمثيل ، على أن ألا يتجاوز مجموع الاجر ما يقابل مدة عمل 12 ساعة في اليوم كأقصى حد[2] ، و بشرط أن لا يتعدى المبلغ الاقصى الخام خمس عشرة (15) مرة قيمة الاجر الوطني الادنى المضمون[3]

المطلب الثالث : تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش

تكمن أهمية تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش كونه القرار الذي يترتب عليه تحمل ادارة الصندوق الوطني للتقاعد أعباء دفع المستحقات الشهرية بصفة دائمة ومنتظمة ، والإعلان عن قطع علاقة العمل بين الموظف والمستخدم ليدخل بذلك مرحلة التقاعد وبداية مرحلة جديدة يتلقى بموجبها مستحقات نظير الاشتراكات التي كان يدفعها منذ فترة دامت سنوات.

و كأصل عام يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الاول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد ، وذلك عند استفاءه الشروط المنشئة للحقوق ، وفي هذه الحالة لا يمنح المعاش بأي حال من الاحوال إلا عند الانهاء الفعلي للعمل.[1]

---

(1) تعليمة 13/98 صادرة عن المديرية العامة للصندوق الوطني للتقاعد مؤرخة في 1998/06/03.

(2) المادة 7 من الامر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 3 بتاريخ 1997/01/12 .

(3) التعليمة 99/11 الصادرة بتاريخ 1999/06/12.

غير أنه هناك حالتين أساسيتين في عملية تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش ألا وهما:

بالنسبة للعمال الذين لا يزالون يمارسون عملهم أو لم ينقطعوا بعد عن ممارسة النشاط المأجور ، حيث لا يتم تحديد تاريخ بداية انتفاعهم بالمعاش إلا عبر اجراء خاص نصت عليه المادة 10 من قانون التقاعد ، عكس بعض الحالات التي يتم فيها تصفية الملف وتحديد تاريخ بداية الانتفاع مباشرة دون أي اجراء ، وبالتالي فنحن هنا أمام آليتين لتحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش ألا وهما:

الفرع الأول: وجوب تبليغ قرار منح المعاش قبل تحديد تاريخ بداية الانتفاع به.

تكون مصالح الصندوق الوطني للتقاعد ملزمة بتبليغ قرار منح المعاش الى صاحب طلب التقاعد والهيئة المستخدمة كشرط قبل إقرار الاحالة على التقاعد وبالتالي فلا يمكن لأي مستخدم توقيف راتب الموظف أو العامل وذلك قبل وصول الاشعار بقبول الملف والتأكد من توفره على الشروط المطلوبة قانونا ، حيث نصت المادة 10 من قانون التقاعد على مايلي: (للعامل الذين يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 6 مكرر و 7 و 8 من القانون الحق في الاحالة على التقاعد ، إلا انه لا يمكن اقرار الاحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش...).

ويعتبر هذا التبليغ بمثابة اقرار من طرف الصندوق بتوفر الشروط القانونية المطلوبة لصاحب الطلب وبالتالي يستطيع المستخدم اصدار قراره النهائي بإحالة الموظف على التقاعد وتوقيف راتبه ، ويحتوي هذا التبليغ على العناصر الاساسية في احتساب المعاش من مدة العمل المثبتة و وعاء الأجور المعتمدة من طرف مصالح التقاعد مع كشف تقديري لمبلغ المعاش المحتمل وذلك **دون تحديد لتاريخ بداية الانتفاع بالمعاش.**

والهدف من هذا الاجراء هو حماية الموظف و العامل من امكانية توقيف راتبه دون ضمان حقه في التقاعد ، وكذا السماح للهيئة المستخدمة باتخاذ قرار توقيف الراتب وإحالة موظفيها على التقاعد دون المساس بالسير العادي لمصالحها وحماية للمرفق العام وكمثال على ذلك ما يحدث كل سنة في اجراءات احالة موظفي قطاع التربية من المعلمين والأساتذة على التقاعد حيث من غير المقبول اقرار تقاعد هذه الفئة بمجرد بلوغهم السن القانونية وتوقفهم عن مزاولة الدروس أثناء العام الدراسي ، لذا فمديرية التربية بصفتها

(1) المادة 19 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

المسؤول الاول عن السير الحسن للمرفق تؤجل احالة هذه الفئة للتقاعد الى غاية انتهاء الموسم الدرسي وبالتالي تصدر قراراتها بتوقيف الرواتب لهذه الفئة الى تاريخ 31 أوت من كل سنة.

كما يسمح هذا الاجراء بحماية فئة العمال الذين بلغوا السن القانونية لإحالتهم على التقاعد دون توفرهم على شرط مدة العمل القانونية اللازمة ، وذلك بمنحهم الحق في الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين وذلك في حدود 5 سنوات وحسب الكيفيات التالية:

- خمس (5) سنوات على الاكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة،
- أربـــع (4) سنوات على الاكثر إذا كان العامل يبلغ إحدى وستين (61) سنة،
- ثـلاث (3) سنوات على الاكثر إذا كان العامل يبلغ اثنتين وستين (62) سنة،
- سنتان (2) سنوات على الاكثر إذا كان العامل يبلغ ثلاث وستين (63) سنة،
- سنة واحدة (1) على الاكثر إذا كان العامل يبلغ أربع وستين (64) سنة.

ويترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم ، حيث يعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد والملقاة على عاتق العامل والمستخدم ، ويتشكل الوعاء المعتمد كأساس لحساب الاشتراك من الاجر الخاضع للاشتراك الذي تقاضاه العامل أثناء الشهر الاخير من العمل ويقدر باثني عشر (12) اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي[1].

وبهذا الاجراء تكون مصالح التقاعد قد فرضت على المستخدم دفع الاشتراك التعويضي حماية للعامل قبل اصدار قرار بتوقيف راتبه ، وبمناسبة الحديث عن بلوغ العامل 60 سنة دون استيفائه لشرط مدة العمل ، تجدر الاشارة هنا لما جاء به التعديل الجديد وهذا بصدور القانون 15/16 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 01 جانفي 2017 ، حيث أصبح الذهاب الى التقاعد في هذه السن اختياريا وبناءا على ارادة العامل لا

(1) المادة 10 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

غير، وهذا في حدود خمس(5) سنوات حيث نص صراحة عن عدم امكانية الهيئة المستخدمة إحالة موظفيها الى التقاعد دون رضا وطلب من العامل[1].

اذا فان ما يميز هذه الطريقة في تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش بالنسبة لمعالجة ملفات العمال وهم في حالة ممارسة النشاط هو تصفية الملف على مرحلتين ، الاولى دراسة الملف والتأكد من توفره على الشروط المطلوبة ومن ثمة تبليغ القرار بمنح المعاش للمستخدم والعامل لكن دون تحديد تاريخ بداية الانتفاع، حيث تعتبر هذه المرحلة تصفية مؤقتة للملف في انتظار صدور القرار من الهيئة المستخدمة بإحالة المعني على التقاعد وتوقيف راتبه ، وهنا تبدأ المرحلة الثانية وذلك بتصفية الملف بصفة نهائية وتحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش اعتمادا على شهادة توقيف الراتب التي يسلمها المستخدم.

الفرع الثاني : تحديد مباشر لتاريخ بداية الانتفاع بالمعاش

الحالة الثانية في تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش فهي تتم مباشرة أثناء دراسة الملف وتصفيته دون أي اجراء قبلي وهي خاصة بالمؤمنين المتوقفون عن ممارسة النشاط أثناء ايداع طلباتهم للحصول على التقاعد وكذا بالنسبة لملفات ذوي الحقوق، وفي هذه الحالة يجب التمييز أيضا بين حالتين مختلفتين في تحديد تاريخ بداية التمتع بالمعاش وذلك بحسب نوع وصنف التقاعد المصفى بموجبه الملف وهما:

أولا : بالنسبة للبالغين السن القانونية للتقاعد وذوي الحقوق

يحتفظ أصحاب الملفات التي تصفى في اطار شروط التقاعد العادية المنصوص عليها في المادة 6 من قانون التقاعد لاسيما شرط السن المحدد بستين (60) سنة ، وكذا الملفات المصفاة بعنوان معاشات ذوي الحقوق من حقهم في الاستفادة من مستحقاتهم المالية المتأخرة وبالتالي ضرورة استفادتهم من تحديد تاريخ بداية الانتفاع منذ نشأة الحق المطالب به ، وهذا في حدود التقادم الخماسي من ايداع الطلب[2].

فبالنسبة لتاريخ بداية الانتفاع بالمعاش لمن تتوفر فيهم شرط السن القانونية وهو متوقف فعليا عن النشاط كما أسلفنا هو اليوم الاول من الشهر الذي بلغ فيه المعني السن الستين (60) سنة.

(2) المادة 2 من القانون 15/16 المعدل والمتمم للقانون 12/83.

(2) المادة 78 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي.

مثال على ذلك : صاحب ملف تقاعد مولود بتاريخ : 11 أكتوبر 1954

–أودع الملف لدى مصالح التقاعد بتاريخ : 16 أفريل 2017

– بداية الانتفاع بالمعاش هو : 01 أكتوبر 2014 (يستفيد من متأخرات مالية منذ بلوغه السن القانونية)

مثال آخر : صاحب ملف تقاعد مولود بتاريخ : 20 أوت 1950

أودع الملف لدى مصالح التقاعد بتاريخ : 16 أفريل 2017

بداية الانتفاع بالمعاش هو : 17 أفريل 2012 (يستفيد من المخلفات المالية في حدود التقادم خماسي)

كذلك الأمر بالنسبة لملفات ذوي الحقوق او معاشات الايلولة فيتم فيها تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش من اليوم الموالي لتاريخ وفاة المؤمن المتوفى (المورث) والاستفادة من المتأخرات المالية في حدود التقادم الخماسي ، مثال على ذلك:

مؤمن متوفى يوم 25 ماي 2013

ايداع ملف ذوي الحقوق يوم 08 مارس 2016

يحدد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش يوم 26 ماي 2013 (يستفيد ذوي الحقوق من المخلفات المالية من ابتداءا من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة)

مثال آخر : مؤمن متوفي يوم 05 جانفي 2010

ايداع ملف ذوي الحقوق يوم 18 فيفري 2017

يحدد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش يوم 19 فيفري 2012 (يستفيد ذوي الحقوق من المخلفات المالية في حدود التقادم الخماسي اعتمادا على تاريخ ايداع الملف)

ثانيا : بالنسبة للمستفيدين من بعض الامتيازات الخاصة

أدرج المشرع الجزائري بعض التسهيلات ومنح بعض الامتيازات في نظام التقاعد حيث خفف من شرط السن في بعض الحالات واشترط لإمكانية الاستفادة من هذه الامتيازات تقديم طلب من طرف المعني وهو ما

يمثل ذهاب ارادي للتقاعد وبالتالي فهو ليس اجباري وهو ما يؤثر على قرار تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش والذي نتناوله بالتفصيل كما يلي:

-التقاعد النسبي وتقاعد دون شرط السن (المستحدث بموجب الامر 13/97 والملغى بموجب القانون 15/16) يتحدد تاريخ الاستفادة به ابتداءا من اليوم الموالي لتاريخ ايداع الطلب وتسقط المخلفات المالية لأي تأخير أو تعطيل في ايداع الملف ، مثال على ذلك:

مؤمن مولود بتاريخ : 05 نوفمبر 1965

توقف عن ممارسة النشاط بتاريخ : 05 نوفمبر 2015

أودع طلب الاستفادة من التقاعد النسبي يوم : 15 مارس 2016

يحدد تاريخ بداية الانتفاع يوم : 16 مارس 2016 (لا يستفيد من الاثر الرجعي لبداية الانتفاع بالمعاش)

-كذلك الامر بالنسبة للمرأة العاملة التي منحها المشرع بعض الامتيازات حيث مكنها من الاستفادة من التقاعد ابتداءا من سن الخامسة والخمسين (55) كاملة و ذلك بطلب منها[1]، وكذا امكانية استفادتها من تخفيض اضافي في السن على اساس سنة واحدة من كل ولد ربته[2] وذلك في حدود ثلاث سنوات[3]، حيث يحدد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش تبعا لليوم الموالي لايداع الملف اذا كانت متوقفة عن النشاط ونوضح ذلك بالأمثلة التالية:

امرأة عاملة مولودة بتاريخ:10 أكتوبر 1960

تاريخ توقيف الراتب : 31 أكتوبر 2015

أودعت طلب الاحالة على التقاعد بتاريخ : 20 ماي 2016

يحدد تاريخ بداية الانتفاع يوم : 21 ماي 2016 (لا تستفيد من الاثر الرجعي لبداية الانتفاع بالمعاش).

---

(1) المادة 6 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(2) المقصود بالاولاد هنا هم الاولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون 11/83.

(3) المادة 8 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

المبحث الثالث : معاشات ذوي الحقوق

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهول ، لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي ، وذلك لكون أسرة المؤمن المتوفي تكون في حاجة للحماية اللازمة لها، لأن فقد عائل الأسرة يؤدي بالأسرة لفقدان الدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير حاجياتها اليومية مما يعرضها للبؤس و الحاجة والعوز خاصة إذا كان أعضاء الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.[1]

وبالتالي لا يقتصر نظام التقاعد في الجزائر كغيره من أنظمة التقاعد في العالم على ضمان المعاش و الدخل طيلة حياة العامل المؤمن فقط بل يتعداه حتى بعد وفاته ، حيث يضمن المعاش لذوي حقوقه ، و المقصود بهم الافراد الذين كان المؤمن له المتوفي متكفلا بهم قبل وفاته ، وكذلك يعرف هذا النوع من المعاش باسم المعاش المنقول أو معاش الايلولة اشتقاقا من كلمة آل يؤول مآل ومعناه أيلولة المعاش التقاعدي من المؤمن له المتوفى الى ذوي الحقوق ، ويعتبر نظام التقاعد الجزائري من أكثر أنظمة التقاعد سخاء من حيث منح الامتيازات و التسهيلات في وضع الشروط للاستفادة من هذه المعاشات ، فما المقصود بفئة ذوي الحقوق بالنسبة للمؤمن له المتوفى ، وما هي الشروط والحالات التي نص عليها المشرع الجزائري لإقرار المعاشات لهذه الفئة؟

المطلب الأول : شروط الاستفادة من معاشات ذوي الحقوق

تنص المادة 30 من قانون 12/83 على مايلي: "اثر وفاة صاحب المعاش **أو** العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

من خلال نص هذه المادة نستشف أن هناك حالتين لإقرار الاستفادة من معاش منقول لذوي الحقوق والمتمثلتان أساسا في حالات وفاة المؤمنين بعد استفادتهم من معاش التقاعد وحالات الوفاة قبل ذلك.

(1) محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية –دراسة مقارنة- دار النهضة العربية القاهرة، 1996، ص 9.

الفرع الاول : المعاش المنقول الناتج عن وفاة المستفيد من معاش التقاعد

تقوم مصالح التقاعد بمجرد ابلاغها بواقعة وفاة المتقاعد بتوقيف نهائي لدفع المعاش كإجراء أولي، حيث يتم تحديد تاريخ الوفاة كتاريخ لتوقيف المعاش في نفس اليوم والشهر والسنة ، وذلك في انتظار ايداع ملفات ذوي الحقوق من أجل دراستها وتحويل المعاش الى معاش منقول.

وبما أن مصالح التقاعد تقوم بصب المعاشات التقاعدية في كل يوم العشرين (20) من كل شهر، فإن كل تأخر في التصريح بوفاة المتقاعد ينتج عنه دفع غير مستحق في رصيد المتوفى وهو ما سيضطر مصالح التقاعد لإجراء قبض المبالغ المدفوعة بعد تاريخ الوفاة من معاشات ذوي الحقوق.

ولا تطرح هذه الحالة الكثير من الاشكالات بحكم أن ملف المتقاعد يكون قد تمت تصفيته وقد استفاد المؤمن بالمعاش قبل وفاته ، وهذا ما يشكل دليل على ان كل الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد متوفرة ، وما على مصالح التقاعد هنا سوى تصفية ملفات ذوي الحقوق مباشرة بعد تحيين ملف صاحب المعاش المتوفى الى آخر شهر توقف فيه الدفع ، مع افادة ذوي الحقوق من رأسمال الوفاة المتمثل في اثنا عشر (12) مرة من آخر معاش تقاضاه المتقاعد المتوفى.

الفرع الثاني : المعاش المنقول قبل استفادة المؤمن المتوفي من معاش التقاعد

يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول على اثر وفاة العامل المؤمن حتى ولو لم يكن قد استفاد بعد من معاش تقاعد قبل وفاته ، غير أنه يجب التمييز هنا بين حالتين حيث تختلف الشروط الواجب توفرها لاستفادة ذوي الحقوق من معاش الأيلولة وهي:

أولا : وفاة العامل وهو في حالة ممارسة عمل مأجور

منح المشرع الجزائري حماية خاصة لذوي حقوق العامل الذي يتوفى وهو في حالة ممارسة نشاط مأجور، حيث يستفيد ذوي الحقوق من المعاش المنقول بغض النظر عن أي شرط من الشروط المقررة لمنح معاش التقاعد ، ومعنى هذا أنه لا توجد حدود دنيا للسن ولا مدة عمل معينة مطلوبة حتى يتمكن ذوي الحقوق من الاستفادة من المعاش وبذلك نصت المادة 41 من القانون 12/83 على مايلي: " اذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن

يتحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل عن خمس عشرة (15) سنة ".

باعتبار أن عملية احتساب المعاش المنقول تكون على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه العامل قبل وفاته فانه يتعين أولا تصفية معاش المؤمن المتوفى افتراضيا أو على سبيل الاستعلام فقط ، بنفس طريقة و اسلوب تصفية معاشات المتقاعدين الذين هم على قيد الحياة أي أنه يتم احتساب معدل الستون(60) الشهر الاخيرة للأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي تضرب في النسبة المئوية المستخرجة من عدد سنوات العمل المثبتة من خلال المسار المهني للعامل المتوفي ، هذا بالنسبة لمن توفرت لديهم مدة العمل المقدرة بخمسة عشر(15) سنة منها على الاقل سبعة سنوات ونصف (7.5) فترات عمل فعلي.

أما العامل الذي توفي وليست لديه المدة المذكورة آنفا وتطبيقا للفقرة الاخيرة من المادة 41 التي تفرض على مصالح التقاعد تصفية معاش المتوفي دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش عن خمسة عشرة (15) سنة، فان عبأ اضافة السنوات الى هذا الحد يتحمله طرفين هما:

– ذوي الحقوق: يتحمل ذوي الحقوق دفع اشتراكات تعويضية لاحتساب مدة العمل المتبقية وذلك من أجل استفاء مدة سبعة سنوات ونصف (7.5) باعتبارها فترات عمل فعلية و ملزمة، حيث يتم احتساب الاشتراكات التعويضية من مجموع جزء اشتراك الضمان الاجتماعي المتعلق بالتقاعد وعلى الاساس الشهري المتوسط الخاص بالنسبة التي تسبق وفاة العامل ، بشرط وحيد هو أن لا يكون لذوي الحقوق هاؤلاء أي مورد [1].

– ادارة التقاعد : تتحمل مصالح التقاعد السبع سنوات والنصف (7.5) الباقية، حيث يتم احتسابها مجانا دون الحصول على عوض.

(1) المادة 10 من مرسوم رقم 31/85 مؤرخ في 19جمادى الاولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985، يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

المرجع: ج.ر رقم 9 لسنة 1985

ثانيا: وفاة المؤمن وهو في حالة انقطاع عن ممارسة النشاط

أما بالنسبة لمن توفي ولم يستفد بعد من التقاعد وهو ليس في حالة نشاط فإن على ذوي الحقوق اثبات سنوات العمل للمؤمن المتوفي وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 6 المذكورة آنفا وخاصة مدة العمل الفعلي المتمثلة في سبع ونصف (7.5) سنوات ، مع امكانية احتساب السبع سنوات والنصف (7.5) الباقية مجانا ، دون الاستفادة من حق دفع الاشتراكات التعويضية لتكملة المدة المتبقية عن الفترة المطلوبة وبالتالي فان طلبات ذوي الحقوق في الحصول على معاش تقاعد منقول التي لا تستوفي شرط مدة العمل المذكورة هي مرفوضة وتستفيد في هذه الحالة من منحة تقاعد وفقا لأحكام المادة 47 التي تشترط اثبات خمس سنوات عمل كأدنى حد.

المطلب الثاني: تحديد فئة ذوي الحقوق والشروط الواجب توفرها

لقد نص المشرع الجزائري صراحة على المعاش المنقول باعتباره حق يمنح لفئة ذوي حقوق المؤمنين اجتماعيا وذلك بموجب نص المادة 5 الفقرة (ب) : " تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

معاش منقول يتضمن : أ- معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة،

ب- معاشا لليتامى،

ج- معاشات للأصول.

وقد جاء في المادة 31 من القانون نفسه تعريف وتحديد أدق لفئة ذوي الحقوق والتي جاءت كما يلي:

يعتبر ذوي حقوق كل من: - الزوج،

- الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،
- الاصول المكفولين .

الفرع الأول: زوج المؤمن الباقي على قيد الحياة

يستفيد زوج المؤمن المتوفى من معاش منقول اذا ثبتت واقعة الزواج بينهما[1] وذلك بموجب عقد زواج رسمي صادر عن مصالح الحالة المدنية بتاريخ سابق عن حادثة الوفاة ، وبالتالي فالزواج خارج الاطار الرسمي أي دون تسجيله لدى مصالح الحالة المدنية و هو ما يعرف بالزواج العرفي لا يؤخذ بعين الاعتبار الا اذا كان هناك حكم قضائي يؤكد واقعة الزواج.

ولا يشترط القانون للاستفادة من هذا المعاش عدم وجود دخل أو مورد آخر للزوج كممارسة نشاط مأجور أو لديه مورد رزق آخر ، حتى وان كان يستفيد من معاش تقاعد مباشر ، حيث يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي[2].

وفي حال تعدد الأرامل ، يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي [3] ، كما أنها لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك لشرط السن[4]، في حين أن الشرط الوحيد والمطلوب لاستمرارية دفع المعاش المنقول هو عدم اعادة الزواج بالنسبة للأرملة ، دون اشتراط ذلك اذا كان المستفيد الزوج (الأرمل) ، حيث تطالب مصالح التقاعد من المستفيدات من هذا المعاش اثبات عدم اعادتهن للزواج كل سنة وذلك بتقديم شهادة تستخرج من مصالح الحالة المدنية ، تحت طائلة توقيف المعاش نهائيا اذا ثبت اعادة الزواج ، وتجدر الملاحظة هنا أن توقيف المعاش بسبب اعادة زواج الأرملة يكون نهائيا وغير قابل لإرجاع لك في حال طلاق الأرملة من الزوج الثاني أو وفاته ، حيث ينقل ويقسم المبلغ الذي كانت تتقاضاه على ذوي الحقوق الاخرين [5].

الفرع الثاني : الاولاد و الاصول المكفولين

---

(1) المادة 32 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(2) المادة 44 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(3) المادة 38 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(4) المادة 36 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(5) المادة 40 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

يعتبر الاولاد المكفولين من ولدوا قبل وفاة المؤمن أو خلال الثلاثمائة وخمسة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الاكثر.[1]

كما أحالتنا المادة 31 من قانون التقاعد في تعريف وتحديد فئة الاطفال المكفولين الى المادة 67 من القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية دون الزوج أو الأصول حيث حددتهم هذه المادة كما يلي:

- الاولاد المكفولين البالغين أقل من ثمانية عشر(18) سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي

يعتبر أيضا أولادا مكفولين:

- الاولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرموا بشأنهم عقد تأمين يمنحهم أجر يقل من نصف الاجر الوطني الادنى المضمون،
- الاولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم وفي حالة ما اذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين (21) لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج،
- الاولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الاناث بدون دخل ، مهما كان سنهم،
- الاولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الاولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.

من خلال نص هذه الفقرة من المادة 67 نستخلص 4 أصناف حددتهم هذه المادة وهم:

الفئة الاولى : الاطفال القصر

يفترض في الاطفال القصر ذكورا و اناثا و الاقل من ثمانية عشر(18) سنة ، تحت كفالة المؤمن المتوفي وبالتالي يستفيدون من المعاش المنقول دون أي شروط، سواءا كانوا أولاد المؤمن الشرعيين أو الذين تكفل بهم المؤمن قبل وفاته وتثبت الكفالة اما عن طريق حكم قضائي يؤكد سند كفالة الأطفال القصر للمؤمن المتوفى

(1) المادة 33 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

و اما عن طريق قرار إداري صادر عن مديرية النشاط الاجتماعي، أو بموجب عقد كفالة محرر عن طريق الموثق صادر قبل تاريخ وفاة المؤمن (كل عقد كفالة محرر بعد وفاة المؤمن مرفوض)

الفئة الثانية : الأطفال البالغون من جنس الاناث

تستفيد البنات العازبات من المعاش المنقول مهما كان سنهن ، حتى وان كن يستفدن من دخل آخر كالمنحة الجامعية أو عقد عمل في اطار عقود ما قبل التشغيل بشرط أن لا يتجاوز هذا الدخل 75% من الاجر الوطني الأدنى المضمون SNMG.

ولا تسقط الاستفادة من المعاش المنقول الا بالزواج ، حيث ينقل ويقسم المبلغ على باقي الابناء مع بقاء حق استئناف الاستفادة من المعاش في حال تطلقت البنت أو توفي عنها زوجها.

تجدر الاشارة هنا أن صفة الكفالة بالنسبة للبنت البالغة يجب أن تحدد أثناء وفاة المؤمن ، معنى ذلك أنه اذا كانت البنت قد تزوجت قبل وفاة والدها وبعد الوفاة تطلقت أو ترملت لا تستفيد من المعاش المنقول باعتبار أنها لم تكن تحت كفالة والدها قبل وفاته.

الفئة الثالثة : الأطفال البالغون من جنس الذكور

وهم 3 حالات أيضا:

– الابناء الذكور البالغون من السن ثمانية عشر(18) سنة و حتى سن (21) سنة يمكنهم الاستفادة من المعاش المنقول بشرط أن يكونوا يزاولون دراستهم في احدى المؤسسات الدراسية الحكومية او الخاصة، وما عليهم سوى اثبات ذلك بشهادة مدرسية عند بداية كل موسم دراسي، أما الذين يزاولون دروسهم عن بعد أو عن طريق المراسلة أو المسجلون في الدروس المسائية فعليهم اثبات وضعيتهم بشهادة الحضور،

– حتى سن خمسة وعشرون (25) سنة للأبناء الذكور اذا كانوا مسجلين في مراكز التكوين المهني بموجب عقد تمهين بشرط اثبات ذلك كل فصل أو كل ستة (6) أشهر وذلك حسب الحالة .

– كما يستفيد من معاش الايلولة الذكور مهما كان سنهم اذا كانوا من فئة المعوقين ولا يستطيعون ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن وهذا بعد الموافقة و ابداء الرأي من طرف الطبيب المستشار

التابع للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الذي يحدد استحالة الابن لشغل أي عمل مربح بصفة نهائية ودائمة.

الفئة الرابع: الحواشي

يستفيد الحواشي من الدرجة الثالثة للمؤمن المتوفي المكفولون من الاناث من معاش الأيلولة مهما تكن سنهم.

الفئة الخامسة : الأصول

يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الادنى لمعاش التقاعد.

المطلب الثالث: توزيع النسب المؤوية على فئات ذوي الحقوق

بعد تصفية معاش تقاعد للمؤمن المتوفي سواءا كان فعليا أو افتراضيا وذلك بالنسبة للمؤمنين المتوفين قبل استفادتهم من معاش التقاعد ، يقسم المبلغ المتحصل عليه من الامتياز الرئيسي مضافا اليه علاوة الزوج المكفول على ذوي حقوق المتوفى وفقا للنسب والحالات التي حددتها المادة 34 كما يأتي :

الفرع الاول : تقسيم معاشات ذوي الحقوق

يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:

– عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الاصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش الهالك ، وان كانوا أرملتان وأكثر يتقاسمان هذه النسبة فيما بينهم.

– عندما يوجد الى جانب الزوج ، ذو حق (ولد أو أحد الاصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر ، والمعاش المنقول لذوي الحق الاخر بنسبة 30%،

– وعندما يوجد الى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (اولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر ، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الاخرون 40% الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر،

– وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الاخرون معاشا يساوي 90% من مبلغ معاش الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق مايلي:

– 45% من المعاش اذا كان ذو الحق من أبنائه،

– 30% من المعاش اذا كان ذو الحق من أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك ، و اذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.

بالنسبة للحالة الأخيرة ولمزيد من التوضيح نضرب المثال التالي:

مؤمن توفي و ترك 3 أولاد وأب وأم ، اذا كان الاولاد يستفيدون بنسبة 45% لكل واحد منهم معنى ذلك (45%*3=135%) و الاب و الام 30% لكل منهما وهو مايعني (30% *2 = 60%) مجموع ما يتحصلون عليه ذوي الحقوق هو 195% هنا تخفض النسب لكل واحد منهما الى النسبة الاقصى المحددة قانونا بـ 90% كالتالي : النسبة القصوى المحددة قانونا تضرب في نسبة ذوي الحق وتقسم على النسبة الاجمالية لكل ذوي الحقوق أي : (90*45/195=20.77) لكل أبن ، (90*30/19=13.84) لكل أصل.

الفرع الثاني : مراجعة النسب المؤوية لمعاشات ذوي الحقوق

نظرا لكون معاشات ذوي الحقوق تخضع لشروط قانونية معينة، فان ادارة الصندوق الوطني للتقاعد تعمل على متابعة تلك الملفات من خلال مطالبة المستفيدين بإثبات حالاتهم وتحيين ملفاتهم وذلك للتأكد من أحقيتهم بالمعاش كل سنة، حيث ان حدوث أي تغير قد يؤثر مباشرة على عدد ذوي الحقوق وهذا بالنظر لتغير في أهليتهم للاستفادة من هذه المعاشات[1] وهو ما يعني ان تقسيم و توزيع هذه النسب ليس نهائي ودائم ، اذ يخضع باستمرار للمراجعة والتعديل وذلك وفقا للحالات التي نوجزها فيما يلي :

(1) المادة 35 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

–اعادة الزواج بالنسبة للأرملة : يلغى المعاش نهائيا ويقسم على ذوي الحقوق، فان كانو أرملتان او أكثر تراجع النسبة المحددة وتمنح للأرملة المتبقية،

– ظهور ذوي حقوق آخرون : لم يصرح بهم أثناء ايداع الملف في المرة الاولى ، كأولاد المتوفى من زوجات سابقات أو ظهور أرملة ثانية للمتوفي ،

– بلوغ السن الاقصى للذكور : سن الواحد والعشرين (21) سنة أو الخامسة والعشرون(25) ،

– تغيير في الحالة العائلية للبنت العزباء: كالزواج ، والطلاق أو الترمل بعد الزواج،

– تغيير في الدخل الشهري للبنت العزباء: في حال ارتفع دخل البنت العزباء المستفيدة من معاش منقول عن نسبة 75% من الأجر الوطني الادنى المضمون،

– وفاة أحد ذوي الحقوق.

الفصل الثاني: آليات تسوية منازعات التقاعد

باعتبار الصندوق الوطني للتقاعد بات يشكل أحد أهم الصناديق الوطنية المنضوية تحت هيئة الضمان الاجتماعي، لما له من دور في حماية فئة كبار السن و فئة الارامل واليتامى ، والذي أصبح يسير ويغطي معاشات لأكثر من ثلاث (3) ملايين متقاعد ، منها واحد مليون و ثمانمائة ألف (000 800 1) معاش تقاعد مباشر وأكثر من مليون ومائتا ألف (000 200 1) في شكل معاشات لذوي الحقوق على المستوى الوطني و التي تدفع بانتظام كل شهر[1].

لذلك فان احتمال وجود الخلافات والنزاعات بين ادارة التقاعد وبين المتقاعدين وذوي حقوق المؤمنين محتمل وارد جدا ، نظرا للثقل وللعدد الهائل للمستفيدين من خدمات هذه المؤسسة وذلك بمناسبة ممارستها لمختلف المهام والأعمال الموكلة لها في اطار التشريع والتنظيم الخاص بها، وهو ما ألزم المشرع الجزائري على ضرورة ايجاد آليات من أجل حل هذه النزاعات و تصويب اي قرارات قد يشوبها خلل أو عوار قانوني ، ولذا أوجد القانون 08/08 المؤرخ في 02 مارس 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الذي ألغى وعوض القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والذي يعتبر القانون الشامل والموحد لجميع منازعات الصناديق المنضوية تحت هيئة الضمان الاجتماعي.

فما المقصود اذا بقانون منازعات الضمان الاجتماعي ؟ وما هي الآليات القانونية التي وضعها المشرع من أجل حل النزاعات المفترضة بين صندوق الوطني التقاعد كأحد هيئات الضمان الاجتماعي والمستفيدين من خدماته؟

لتسليط الضوء على هذا الموضوع ارتأينا تناول قانون منازعات الضمان الاجتماعي في المبحث الاول كمدخل وتمهيد لتناول ودراسة اليات تسوية منازعات التقاعد حيث سأتناول في المبحث الثاني التسوية الداخلية أو التسوية الودية ، وفي المبحث الثالث و الاخير سأتطرق للتسوية القضائية كآخر مرحلة للفصل والبت في المنازعة.

(1) المصدر: خلية الاعلام الالي للمديرية العامة للصندوق الوطني للتقاعد.

المبحث الاول : قانون منازعات الضمان الاجتماعي

بالرغم من تنوع واختلاف التخصصات التي يغطيها نظام الحماية المتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي و المكون أساسا من ستة (6) صناديق وطنية كما رأينا في الفصل الأول[1] ، وبالرغم من تمتع هذه الصناديق الستة بالشخصية المعنوية ، حيث أن لكل منها قانونها الخاص الذي يسيرها وينظم مجال عملها ، إلا أنه في مجال المنازعات قد خصص المشرع الجزائري قانون منازعات واحد يسري وينظم جميع تلك الاعتراضات المحتملة والواردة بين هذه الصناديق وبين المنتسبين أو المستفيدين من خدماتها وذلك تسهيلا لإجراءات فضها وسعيا لتوحيد الاطار العام للتسوية من أجل ضمان المرونة والفعالية في معالجة مختلف الاعتراضات المفترضة ، فما هو مفهوم قانون منازعات الضمان الاجتماعي ؟ و في أي اطار تعالج منازعات التقاعد على ضوء هذا القانون؟

لمعالجة هذه المواضيع و الاجابة على هذه الاستفسارات سأتطرق في المطلب الاول الى مفهوم قانون منازعات الضمان الاجتماعي وفي المطلب الثاني سأتناول منازعات التقاعد على ضوء هذا القانون.

المطلب الاول : مفهوم قانون منازعات الضمان الاجتماعي

صدر القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 11 بتاريخ 2008/03/02، ليلغي بذلك جميع الاحكام والتنظيمات التي جاء بها القانون 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 وذلك بالنظر للتغيرات الجذرية التي جاء بها هذا القانون ، و حتى يستطيع أن يتماشى والتطورات التي عرفها قطاع الضمان الاجتماعي ، من خلال ازدياد في عدد الصناديق الوطنية والتوسع في مجالات الاختصاص الموكل له بتغطيتها وهذا حتى يتماشى أيضا مع قانون الاجراءات المدنية و الادارية الصادر مع هذا القانون في نفس اليوم .

وقد حدد قانون منازعات الضمان الاجتماعي مجال تطبقه والهدف من انشائه في ثلاث مسائل رئيسية تمثلت فيما يلي: - منازعات الضمان الاجتماعي ، و اجراءات تسويتها،

- اجراءات التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي وديونه الاخرى،
- الطعون ضد الغير والمستخدمين.

وبما أن موضوع الدراسة هو منازعات التقاعد فإننا سنتطرق لتعريف منازعات الضمان الاجتماعي فقط دون التطرق للمحورين الاخرين باعتباره خارج مجال الدراسة.

(1) الصفحة 13.

الفرع الاول: تعريف منازعات الضمان الاجتماعي

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي ، تلك الخلافات التي تنشأ بين المؤمن له ، أو المستفيد من التأمينات الاجتماعية من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي الإدارية والطبية والتقنية ، من جهة ثانية حول الحقوق والالتزامات المترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية و القوانين الأخرى الملحقة والمكملة لها، فاخضع المشرع الجزائري كافة الخلافات والنزاعات التي تثور بين المؤمنين والمستفيدين من التأمينات، والهيئات المكلفة بتسيير هياكل وأجهزة الضمان الاجتماعي ، لعدة إجراءات وترتيبات خاصة تستحق بجدارة وصفها " بقانون الضمان الاجتماعي"، إذ لم يكتف بتقنين خدمات وشروط وإجراءات الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي بل قنن ونظم أساليب و كيفيات تسوية النزاعات التي يمكن أن تفرزها هده التغطية الاجتماعية، و هو ما تضمنه قانون 08 -08 المؤرخ في 2008/03/02 موضوع الدراسة.

والذي صنف تلك المنازعات الى ثلاث أصناف هي :

- المنازعات العامة: التي تخص الخلافات الناشئة عن تطبيق أو تفسير أو الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي.

- المنازعات الطبية: التي تتعلق بالحالة الصحية للمؤمنين لهم، المراقبة الطبية، الخبرة الطبية، مجالات تقدير العجز.

- المنازعات التقنية: ذات الطابع الطبي التي تخص كافة الأعمال والنشاطات الطبية التي لها علاقة الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لمنازعات الضمان الاجتماعي

بما أن قطاع الضمان الاجتماعي يعد من الوسائل الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية ، وهذا ما جعل المصالح الحكومية في مختلف مستوياتها تهتم هي أيضا بالتوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي وفي ضوء المهام التي أسندت للضمان الاجتماعي فلا شك أن الأمر يتعلق بمرفق عام، غير أن الدولة لم تتولى تسيير هذا المرفق العام بطريقة مباشرة ، حيث منحت لهيئات الضمان الاجتماعي صفة المؤسسة العمومية ذات طابع الإداري بحيث تتمتع بصلاحيات القوة العمومية ، ومنها على وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي ، حيث أن مثل هذه المؤسسات العمومية تعد بنفسها سندات تنفيذية وتقوم بتنفيذها ، وبمقتضى أحكام القانون 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ولأسباب واعتبارات مختلفة تنص المادة 49 منه " تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات

عمومية ، ذات التسيير الخاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال يحدد النظام الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم " ويتبين من النص أن هذه الهيئات العمومية ، ذات التسيير الخاص كغيرها من الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص.

- ونذكر في هذا الشأن أن المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 1992/01/04 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي وبنص المادة 02 منه "يخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية ، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي ، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ، وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم. "

ونظرا لما تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي من خدمة عمومية ولضمان استمرار المرفق وسيره بصفة عادية وطبيعية ، تنص المادة 66 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي "لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون، هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاذ طرق التحصيل الجبري ، اللجوء إلى رفع الدعاوي أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام. "

ويستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري مراعاة للطبيعة القانونية الخاصة لهيئات الضمان الاجتماعي ، باعتبارها مؤسسة عمومية تفتقد لصلاحيات القوة العمومية رغم أنها تقوم بخدمة عمومية المتمثلة في الأداءات الاجتماعية ، تخضع لقواعد تسيير خاصة وبحكمها أحكام القانون التجاري في معاملاتها مع الغير، يخول تلك الهيئات صلاحية اختيار الإجراء الذي تراه مناسبا لتحصيل الاشتراكات لتتمكن من تأدية وظيفتها الاجتماعية.

المطلب الثاني : المنازعات العامة كأساس لحل منازعات التقاعد

ان قانون منازعات الضمان الاجتماعي يشمل على ثلاث (3) أنواع من المنازعات كما رأينا سابقا تتمثل في المنازعات العامة ، المنازعات الطبية و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

وباعتبار ان المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا مفهومها، بحيث قرر أن كل ما يخرج عن دائرة المنازعات الطبية والمنازعات التقنية يعد من قبل المنازعات العامة.[1]

(1) الاستاذ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الصفحة 117، دار العلوم للنشر والتوزيع.

و لأن هذا القانون ينظم ويشمل كافة منازعات الصناديق المنضوية تحت هيئة الضمان الاجتماعي فان النوعين الثاني والثالث أي (المنازعات الطبية و المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي) هي منازعات ذات طابع خاص وتقني تقتصر على الصناديق التي تتعامل في هذا النوع من التخصصات لا سيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، لذا فموضوع الدراسة سيقتصر على المنازعات العامة وهذا كأساس لحل منازعات التقاعد.

الفرع الاول : تعريف المنازعات العامة

إن النوع الاول من أنواع منازعات الضمان الاجتماعي أي (المنازعات العامة) هو من يغطي كل المؤسسات التابعة للهيئة وهذا نظرا لشموليته و هذا بناءا أيضا على التعريف الي جاءت به المادة 3 من القانون 08-08 التي جاءت كما يلي: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون ، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ".

اذا فان اصدار تلك الهيئات للقرارات في إطار العلاقة القائمة بينها وبين المؤمن لهم أو المنتفعين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها لهم ، من شأنه انشاء حقوق وترتيب واجبات وآثار قانونية تخرج بحسب طبيعتها عن نطاق المنازعات الطبية أو المنازعات التقنية ، والتي قد تكون محور منازعة مع الهيئة مصدرة القرار.

الفرع الثاني: أنواع القرارات التي تصدرها مؤسسة التقاعد

من خلال تعريف المنازعات العامة الذي جاء به قانون منازعات الضمان الاجتماعي وقبل التطرق لآليات تسوية المنازعات يجب التعريف أولا و ابراز تلك القرارات التي يصدرها الصندوق الوطني للتقاعد بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم التقاعد المتمثل أساسا ما جاءت به أحكام القانون 83-12 ، وهي نوعين:

أولا: قرار برفض منح المعاش

بعد دراسة الملفات المودعة لدى مختلف الوكالات المحلية للصندوق الوطني للتقاعد قد يصدر قرار برفض بعض تلك الطلبات بسبب عدم توفر احد الشروط المطلوبة قانونا والتي تناولنها بالتفصيل في الفصل الاول[1] ومن أهم أسباب الرفض مايلي:

(1) من الصفحة 14 الى الصفحة 20.

أ / بالنسبة للتقاعد المباشر

- عدم اثبات مدة العمل المطلوبة و المنصوص عليها في المادة 6 من القانون 12/83 المعدل والمتمم
- عدم بلوغ السن القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد
- ايداع طلب الاستفادة بالمعاش خارج المواعيد المحددة قانونا ، مثال على ذلك رفض طلبات الاستفادة من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن المودعة بعد تاريخ 01 جانفي 2017.

ب / بالنسبة لمعاش ذوي الحقوق

- رفض طلبات معاش ذوي الحقوق بالنسبة لبنات المؤمن المتوفى بسبب استفادتهم من دخل يفوق 75%من الاجر الوطني الادنى المضمون ، أو بسبب عدم وجودهم تحت كفالة المورث أثناء وفاته.
- رفض طلبات أبناء المؤمن المتوفى من الذكور المعوقين والذين لم يثبت الطبيب المستشار المعتمد لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على عدم قدرتهم عن العمل بصفة دائمة ونهائية.

ثانيا: وثيقة اشعار بتصفية المعاش

أما بالنسبة للملفات المقبولة و التي تتم تصفيتها يتم اصدار بموجبها وثيقة تسمى وثيقة اشعار بمنح معاش التقاعد Fiche de Notification d'attribution d'une Pension de Retraire و التي تبلغ للمعني ، بحيث تحمل هذه الوثيقة كل العناصر المعتمدة في عملية تحديد المبلغ الذي سيتقاضاه المتقاعد لاحقا ، وتاريخ بداية الانتفاع بالمعاش حيث تعتبر هذه الوثيقة بمثابة قرار يصدر عن ادارة الصندوق الوطني للتقاعد يتعلق بطلب الاحالة على التقاعد الذي تقدم به المستفيد والذي قد لا يرضيه ويعتبره مجحفا في حقه وهو ما يدفع هذا الاخير الى منازعة ادارة التقاعد لأحد الاسباب التالية:

- فترة العمل المعتمدة من طرف الصندوق أقل من تلك المودعة في الملف ، بسبب عدم احتساب بعض الفترات لعدم كفاية الاثبات أو غياب الارشيف أو أن الفترة لا تدخل في الحساب أصلا كفترات التمهين والتربص وفترة الخدمة الوطنية التي لا تحتسب في بعض أنواع التقاعد.
- وعاء الاجور المعتمد كأساس لاحتساب المعاش أقل من ما هو مفترض، بسبب عدم احتساب بعض المنح والعلاوات ، أو مخلفات الزيادة في الاجور.
- الاحتجاج على تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش الذي حدده الصندوق والذي قد لا يرضي صاحب الطلب.

المبحث الثاني: التسوية الودية لمنازعات التقاعد

تسهيلا لإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة، جعل المشرع الجزائري من النظام التسوية الداخلية الأصل في السعي لحلها واستثناءا اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة ، لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي في مجال المنازعة العامة والتي يرفع أمامها النزاع كجهة طعن وتعتبر إجراءات التسوية الداخلية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلا [1].

وبالرجوع إلى تنظيم هذه التسوية نجد أن المشرع أنشأ لهذا الغرض لجنتين[2] تتمثل الأولى في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق ، تنشأ على مستوى كل ولاية و هي مكلفة قانونا باستقبال سائر الطعون والاعتراضات المسبقة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي كدرجة أولى أما الجهاز الثاني فيتعلق باللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وهي التي تتمتع بصلاحيات استقبال سائر الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجان الولائية إلا ما استثنيا بنص قانوني[3] كما سنبينه عند التعرض لهذه اللجان وبذلك يمكن اعتبارها لجنة استئناف فيما يخص لجنة الطعن الأولى.

المطلب الأول : تشكيل وتنظيم لجان الطعن المسبق المؤهلة

اوجب المشرع الجزائري على ضرورة انشاء لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجان محلية المؤهلة للطعن المسبق تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي ، وهو إجراء وجوبي يتعين معه على كل طرف أن يطعن في القرار المنتقد أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة ، تتمثل مهمة ووظيفة هذه اللجان النظر والبت في الطعون التي ترفع لها حول القرارات و الاشعارات التي اتخذتها ادارة الصندوق الوطني للتقاعد بشأن المتقاعدين أو من المستفيدين من معاشات ذوي الحقوق أو ممن رفضت ملفاتهم من طرف الصندوق لسبب من الاسباب المذكورة في الفصل الأول من هذه الدراسة.

(1) المادة 04 من قانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.
(2) المادة 6 و 10 من نفس القانون.
(3) المادة 12 من نفس القانون.

الفرع الاول: تشكيل وتنظيم اللجان المحلية للطعن

بناءا على نص المادة 06 من القانون 08-08 الذي جاءت بضرورة انشاء لجان محلية للطعن ضمن هيئات الضمان الاجتماعي ، والتي أحالت تحديد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، والذي جاء به المرسوم التنفيذي رقم 415/08 [1] بحيث حدد بموجب نص المادة 2 منه تشكيل وعضوية أعضاء اللجان للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي ، فجاء تشكيل اللجنة المحلية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتقاعد كما يأتي:

-ممثلا(2) عن العمال الأجراء ، أحدهما ممثل دائم و الاخر إضافي ، تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الاكثر تمثيلا على مستوى الولاية،

-ممثلا(2) عن المستخدمين ، أحدهما ممثل دائم و الاخر إضافي ، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الاكثر تمثيلا على مستوى الولاية،

-ممثلا(2) عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية ، أحدهما ممثل دائم و الاخر إضافي ، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد،

- طبيب (1) يمارس على مستوى الولاية المعنية، يقترحه مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.

حيث تنتخب اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة رئيسها من بين أعضائها،[2]

كما يعين أعضاء اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة لمدة ثلاث(3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،[3]

و تجتمع اللجنة الولائية للطعن المسبق مرة في كل 15 يوما في دورة عادية باستدعاء من رئيسها،كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو نصف (½) أعضائها ، ولا تصح اجتماعات اللجان المحلية للطعن المسبق الا بحضور أغلبية اعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع بعد استدعاء ثان في اجل لا يتعدى ثمانية أيام، حيث تصح مداولاتها مهما كان عدد الاعضاء الحاضرين،[4]

(1) مرسوم تنفيذي رقم 415/08 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .
(2) المادة 3 من نفس المرسوم .
(3) المادة 4 من نفس المرسوم .
(4) المادة 5 من نفس المرسوم .

وتصدر القرارات عنها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، حيث تكون هذه القرارات محل محاضر يوقعها رئيس و اعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس، كما يجب أن تكون هذه القرارات مبررة وتشير الى الاحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند اليها.[1]

أما فيما يتعلق أمانة اللجنة إن المشرع لم يحدد بصفة دقيقة و واضحة من يتولى هذه الأمانة وكيفية سيرها وتنظيمها بحيث جاءت الإشارة إليها فقط في المادة 08 من القانون 08-08 بأن تودع عريضة الطعن برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام لدى أمانة اللجنة، ونصت عنها أيضا المادة 08 من من المرسوم 415/08 بأن تتولى أمانة اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة هيئة الضمان الاجتماعي المنشأة لديها هذه اللجان ، مع ضرورة وضع هذه الهيئة تحت تصرف اللجنة مقر والوسائل الضرورية لسيرها، خلافا للقانون 83-15حيث جاء في مادته 9 أن يتولى أمانة اللجنة الولائية للطعن أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي، ويقصد بأمانة اللجنة الولائية للطعن الجهة التي يتولى الإشراف عليها ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني : تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للطعن

بناءا على نص المادة 10 من القانون 08-08 الذي جاء بضرورة انشاء لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ضمن كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي ، التي أحالت تحديد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم ،

وبناءا على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 416/08 [2] الذي حدد بموجب نص المادة 2 منه تشكيل وعضوية اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي بعنوان كل صندوق من صناديق الضمان الاجتماعي ،

جاء تشكيل اللجنة الوطنية للطعن بعنوان الصندوق الوطني للتقاعد كما يأتي:

- ممثل(1) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، رئيسا،
- ثلاثة (3) ممثلين عن مجلس ادارة الصندوق الوطني للتقاعد،
- ممثلان (2) عن ادارة الصندوق الوطني للتقاعد يقترحهما المدير العام للصندوق

(1) المادة 6 من نفس المرسوم.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 416/08 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009 .

حيث يزاول أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء هده اللجان يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة. [1]

تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالنظر في جميع الطعون بالاستئناف التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن لجان المحلية للطعن المسبق باستثناء تلك المتعلقة بالغرامات وزيادات عن التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين التي تصدر ابتدائيا ونهائيا عندما يساوي مبلغها أو لا يفوق مليون 000 000 1 د.ج [2]، من ثم يمكن القول أن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تعتبر بمثابة درجة ثانية من درجات الطعن الإداري دائما في مجال التسوية الداخلية للمنازعة العامة بحيث يتمثل دور اللجنة الوطنية في مراجعة قرارات لجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وذلك بالتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الاجتماعي.

تجتمع اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة مرة في كل 15 يوما في دورة عادية باستدعاء من رئيسها، كما يمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو ثلثي(3/2) أعضائها،

وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة من الاصوات وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس على أن لا تصح اجتماعات اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة إلا بحضور أغلبية أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب ، تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى 15 يوم ، وتصح مداولاتها حينئذ مهما يكن عدد أعضائها[3].

تعد اللجان الوطنية للطعن المسبق نظامها الداخلي الذي يحدد قواعد تنظيمها وسيرها كما يتعين على رؤساء اللجان إرسال تقرير سنوي عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مع الإشارة أن المشرع جعل نظاما تحفيزيا لأعضاء هذه اللجان لتجنب الغياب وذلك عن طريق تقاضي منح وعلاوات تعويضية عن الحضور وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بالمصاريف المرتبطة بمنح هذه التعويضات مع ضرورة وضع تحت تصرف هذه اللجان للمقرات والوسائل الضرورية لسيرها[4].

(1) المادة 3 من نفس المرسوم .
(2) المادة 12 من نفس القانون .
(3) المادة 5 من نفس المرسوم .
(4) المواد 14،15،10 من نفس المرسوم .

أما فيما يتعلق بأمانة اللجنة الوطنية للطعن المسبق ، فإن المشرع لم يحدد بصفة دقيقة وواضحة عن دور الأمانة وكيفية سيرها وتنظيمها بحيث نص فقط في المادة 08 من المرسوم رقم المرسوم رقم 08-415 أن تتولى أمانة كل لجنة وطنية للطعن المسبق المؤهلة هيئة الضمان المنشأة ضمنها .

تقوم اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بعد القيام بأعمالها والبت في الاستئناف المرفوعة أمامها و كذا دراسة الاعتراضات الخاصة بالطعن في مجال الغرامات و زيادات التأخير التي تفوق قيمتها مليون 000 000 1 د.ج ، بتبليغ قراراتها إلى الأطراف المعنية برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام وإما بواسطة عون المراقبة المعتمد لديها وذلك في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار[1].

المطلب اللثاني: اجراءات واجال الطعن أمام لجان الطعن

الفرع الاول : اجراءات واجال الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن

تتلخص إجراءات الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية المؤهلة الولائية للطعن المسبق في نص المادة 08 من القانون 08-08، وذلك بضرورة تقديم الطعن من قبل المعني بالأمر، إما برسالة موصى عليها أو بطلب عادي يودع لدى أمانة اللجنة مع وجوب الإشعار بالاستلام أو الإيداع في كل الحالتين ، ذلك خلال مدة خمسة عشر 15 يوما من تاريخ إشعار المعنى بالأمر بالقرار محل الطعن مع الإشارة الى وجوب أن يكون الطعن مكتوبا متضمن أسباب الاعتراض وإلا وقع تحت طائلة عدم القبول، وتحسب آجال الطعن كاملة. وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني[2].

وفيما يخص اجال البت في الطعن فيفرض القانون على اللجنة وجوب البت في الطعن المعروض عليها خلال مهلة ثلاثون (30) يوما التي تلي استلامها عريضة الطعن مع الإشارة أنه فيما يخص القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات والزيادات التأخير المقدمة من طرف المكلفين تفصل فيها اللجنة كأول درجة إذا كانت قيمة هذه الغرامات لا تفوق قيمة (1) مليون دج. [3]

(1) المادة 14 من نفس القانون.
(2) المادة 8 من نفس القانون.
(3) المادة 7 من نفس القانون.

على أن تبلغ قراراتها للطاعنين برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لديها بمحضر استلام في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار، كما يجب أن ترسل نسخة من هذه القرارات مدير الوكالة المحلية للهيئة المشكلة لديها اللجنة.[1]

الفرع الثاني : إجراءات و آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن

يتم إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالاستئناف المرفوعة أمامها إما عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام وإما بواسطة طلب يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع في اجل (15) خمسة عشر يوما من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة وفي غضون (60) ستون يوما إبتداءا من تاريخ إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته،

وتسرى الآجال كلها ابتداء من تاريخ تبليغ القرارات المطعون فيها إلى الأطراف المعينة أما من حيث المدة الزمنية المخصصة للجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قصد البت في الطعون بالاستئناف المرفوعة أمامها فقد حددت بشهر واحد تسري اعتبارا من تاريخ إيداع عريضة الاستئناف ويمكن إثبات ذلك عن طرق وصل الإيداع عريضة الاستئناف أو الإشعار والاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها.[2]

وتكون قرارات اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق محل محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة وتدون في سجل يرقم و يؤشر عليه من طرف الرئيس مع الإشارة إجبارية أن تكون القرارات المتخذة من طرف اللجان مبررة ومسببة وتشير إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تستند عليها مع التزام أعضائها بالسر المهني وتبلغ هده القرارات إلى المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفين بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بواسطة محضر استلام في أجل عشرة أيام من تاريخ قرار اللجان المذكورة،[3] مع وجوب أن ترسل نسخة من هده القرارات إلى المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي المعنية في نفس الآجال المذكورة آنفا.

(1) المادة 9 من نفس القانون.
(2) المادة 13 من نفس القانون.
(3) المادة 14 من نفس القانون.

المطلب الثالث: الآثار القانونية لقرارات لجان الطعن المسبق المؤهلة

تقضي القاعدة العامة في مجال المنازعات ما لم يستثنى بنص أن الطعن الإداري من طبيعته أنه يسبق اللجوء إلى القضاء وهو بمثابة تسوية إدارية ودية بين الشخص الصادر ضده القرار من هيئة معينة وبين الجهاز المصدر لهذا القرار كما تفيد نفس القاعدة أن هذا الإجراء يوقف تنفيذ القرار محل الطعن فهل لهذه القاعدة صداها في قرار هيئة الضمان الاجتماعي التي يطعن فيه أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق و يستأنف أمام اللجنة الوطنية للطعن؟ وماذا يترتب على هذا الطعن وهل هو ملزم؟.

وهذا ما سنطرق إليه أولا أثار الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية وثانيا إلى أثار هذا الطعن أمام اللجنة الوطنية.

الفرع الاول: الآثار القانونية لقرارات اللجان المحلية للطعن

ألزم المشرع ضرورة تبليغ قرارات اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة الى الطاعنين بواسطة أمانتها وذلك بموجب رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة التابعين لإدارة الصندوق الوطني للتقاعد أو بواسطة محضر استلام في أجل عشرة (10) أيام اعتبارا من تاريخ قرار اللجان المذكورة ، مع وجوب ارسال نسخة من قرارات هذه اللجان الى مدير الوكالة المحلية للصندوق.

إن الطعن في القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجان المحلية المؤهلة الولائية أي أثر يؤدي إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه، غير انه لا يمكن الاحتجاج بعدم قبول الاعتراض ضد المعنيين إلا إذا تضمن القرار محل الطعن صراحة،طرق وأجال الطعن .

ويبقى الطعن المسبق إلزامي إذ أجبر المشرع الجزائري الطاعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كدرجة أولى و أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن طبقا للمادة 04 من القانون 08-08 التي تنص على وجوب أن ترفع الاعتراضات التي تتعلق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة. نستنتج من هذه القاعدة التي أتى بها المشرع الجزائري في المادة المذكورة أعلاه أنها قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في عدة قرارات لها منها ذلك الصادر بتاريخ 99/11/09 والتي اعتبرت بان الطعن المسبق أمام اللجنة الولائية إجراء جوهري (من النظام العام)، وتجدر الملاحظة إلى أن القرار الصادر عن لجنة الطعن المسبق لا يعتبر إلا درجة من درجات التسوية الإدارية ومن خلال قانون 08 -08 المتعلق بالمنازعات في مجال

الضمان الاجتماعي يتضح أن لجنة الطعن المسبق ليست لها طبيعة قضائية بل هي إدارية على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي وقراراتها إدارية.

الفرع الثاني: الآثار القانونية لقرارات اللجنة الوطنية للطعن

إن الشخص الذي يريد الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي يتجه إلى لجنة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كدرجة أولى وفي حالة رفض اعتراضه فرض عليها القانون استئناف قرار اللجنة المؤهلة الولائية أمام اللجنة المؤهلة الوطنية للطعن المسبق باعتبارها درجة ثانية وأخيرة للتسوية الداخلية.

إن الأثر المترتب على استئناف قرار لجنة الطعن المسبق الولائية أمام اللجنة الوطنية هو نفس الأثر المترتب على الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة الدرجة الأولى الولائية للطعن بحيث إن استئناف القرار الصادر عن هده الأخيرة أمام اللجنة المؤهلة الوطنية المنعقدة بمقر هيئات الضمان الاجتماعي (المديرية العامة لصناديق هيئات الضمان الاجتماعي) لا يؤدي إلى إيقاف تنفيذ القرار المطعون فيه ، و في الأخير اعتبر المشرع الجزائري أن درجتي التسوية الإدارية عن طريق لجان الطعن المؤهلة الولائية والوطنية من النظام العام ولهما طابع إلزامي وأن الجهة القضائية المختصة لا يمكنها النظر في موضوع النزاع إذا لم يحترم الطاعن إجراءات التسوية الداخلية وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في قراراها الصادر في 1999/11/10 تجدر الإشارة إلى أن جميع الإجراءات التي تقام أمامها والقرارات الصادرة عنها تتميز بالطابع الإداري ولا يمكنها أن تسمو إلى مرتبة الإجراءات ذات الطابع القضائي لأن اللجنة الوطنية للطعن المسبق لا تقوم إلا بإعطاء رأيها في مشروعية القرار المتخذ من قبل لجنة الطعن الولائية المؤهلة.

المبحث الثالث: التسوية القضائية لمنازعات التقاعد

إن كان الأصل في حل منازعات الضمان الاجتماعي هو التسوية الداخلية وذلك لما تتطلبه هذه المنازعات من سرعة البت فيها تفاديا لطول الإجراءات التقاضي عبر مختلف درجاته ، خاصة و أن الأمر يتعلق بفئة كبار السن والأرامل واليتامى الا أنه و في حالة عدم نجاح طرق التسوية الداخلية يبقى باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع.

حيث وبناءا على المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 1992/01/04 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي وبنص المادة 02 منه "يخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية ، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي ، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ، وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم".

وباعتبار هيئات الضمان الاجتماعي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص وهي بالتالي ليست تابعة للوظيف العمومي ، وكذا نص المادة 500 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية الذي جعل اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في مادة منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد ، فإن نص المادة 16 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي قد استثنى من ذلك ما يلي : " تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي " حيث يلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع أخذ بالمعيار العضوي المكرس في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، لتحديد الجهة القضائية الإدارية المختصة بالفصل في المنازعات التي تكون بين هيئات الضمان الاجتماعي و الادارات العمومية الاخرى وهذا يعتبر استثناء وحالة خاصة فقط عندما يكون طرفي النزاع بين ادارة الضمان الاجتماعي و احدى الادارات العمومية وبالتالي يبقى الاصل العام للفصل في النزاعات التي تكون بين المستفيدين أو المنتفعين من امتيازات الضمان الاجتماعي كأشخاص يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية ، وهو ما سنتناوله في المطلب الاول

أما المطلب الثاني فسنتطرق الى مسألة التقادم و الاحكام الجزائية التي أتى بها هذا القانون ونرى ماهية الحالات التي تلجأ اليها هيئات الضمان الاجتماعي ضد بعض المنتسبين لديها والمستفيدين من الامتيازات التي تمنحها بسبب بعض التجاوزات و الجرائم المرتكبة ضدها.

المطلب الأول: اختصاص القسم الاجتماعي

وبالرغم أن القاعدة العامة في الاختصاص القضائي منعقد للمحاكم المدنية قصد الفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني، إلا أن المشرع و استثناءا عن هذه القاعدة اخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي والتقاعد إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية نظرا لطابعها المتميز، غير أنه و على سبيل الاستثناء يرجع الاختصاص في بعض المنازعات بحكم طبيعتها الى اختصاص القضاء المدني ، الإداري وحتى الجزائي وهذا ما سنتولى شرحه كما يلي:

إن تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص بالنظر في هذه الدعاوي، إذا تنعقد المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، يجوز للمحكمة أن نتعقد بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل، وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، و للمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

الفرع الأول: اختصاص النوعي والاقليمي

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في كل الدعاوي المرتبطة بقرارات لجنتي الطعن المسبق المؤهلة الولائية و الوطنية المؤهلة، وذلك حسب ما جاء في المادة 15 من القانون 08 –08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في اجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم وتبليغ القرار المعترض عليه ، أو في أجل (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف الجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته. ويتعلق موضوع الدعاوي في نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي و التي تؤدي النظر فيها إلى المحاكم الاجتماعية التي تنصب على تقدير منح العجز، الأداءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذي حقوقه عند تعرضه لخطر من المخاطر الاجتماعية التي تغطيها التأمينات الاجتماعية كالمرض ، الوفاة ، العجز، الولادة، التقاعد و حوادث العمل و الأمراض المهنية وذلك كله في إطار الاعتراضات التي قد تحدث بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي.

وحتى نتعرف على اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية عند لجوء المؤمن له أو ذوي حقوقه أو أي مستفيد آخر وكذلك هيئات الضمان الاجتماعي للمطالبة بأي حق من الحقوق المكرسة قانونا بموجب تشريع الضمان الاجتماعي وذلك في حالة تعذر تسوية النزاع وديا وأمام لجان الطعن المسبق قمنا بتفريغ هذا المطلب إلى فرعين ، أولهما يخص لدراسة الاختصاص والتشكيلة و شروط رفع الدعوى، أما ثانيهما خصص لمعرفة إجراءات التقاضي أما المحكمة المختصة وطرق الطعن في الأحكام الصادرة عنها.

طبقا لأحكام المادة 15 من القانون 08-08 فإن جميع الخلافات والنزاعات التي تدخل ضمن المنازعات العامة ترفع على المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وأن جميع القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق يمكن الاعتراض عليها أما المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في الآجال و المواعيد القانونية التي حددها المشرع.

لقد أحالت المادة 15 من القانون 08 -08 على أن تكون القرارات الصادرة من اللجنة المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا للأحكام قانون الإجراءات المدنية ،وبالرجوع إلى الأحكام نجد أن المادة 500 من القانون 08-09 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد ،من خلال هذا النص إن الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق يكون أمام المحكمة المختصة وفق ما نص عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

المشرع الجزائري لم ينص على اختصاص محلي بمنازعات الضمان الاجتماعي بما فيها النازعات العامة في قانون الإجراءات المدنية أو في قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، لذلك ينبغي تطبيق القواعد العامة المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ولاسيما المادة 37 منه، فوفقا لهذه المادة ينعقد الاختصاص للجهة القضائية التي تقع في دائرة موطن المدعى عليه أو مجل إقامته.

الفرع الثاني : شروط و اجراءات رفع الدعوى

تخضع إجراءات التقاضي أما المحكمة الاجتماعية لقانون الإجراءات يعتبر جزءا من المنظومة القضائية العامة، فترفع الدعوى بموجب عريضة افتتاحية للدعوى، وتقيد هذه الأخيرة في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان الأسماء الأطراف ورقم القضية والتاريخ وهذا ما أكدته المادة 14و15من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ثم يتم تكليف المدعى عليه للحضور الجلسة التي حددتها المحكمة التي يمكنها

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 الغير العادية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية و الممثلة في،بالنسبة للطرق العادية من المعارضة و الاستئناف أما الطرق غير عادية تتمثل في اعتراض خارج عن الخصومة و التماس إعادة النظر في الأخير الطعن بالنقض.

يشترط في المدعى أن يرفع دعواه حسب قواعد الاختصاص التي ينظمها قانون الإجراءات المدنية لقانون عام و النصوص التشريعية و التنظيمية الأخرى بحيث يجب أن تراعي قواعد الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي بمناسبة الدعاوي 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.

لكن إلى جانب ضرورة احترام القواعد العامة يحدد تشريع الضمان الاجتماعي إجراءات جوهرية أخرى يجب احترامها وهي شروط خاصة ويتفرد بها هذا النوع من الدعاوي وهو شرط وجوب وجود القرار الصادر من اللجان الولائية أو الوطنية المؤهلة للطعن كما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1999/11/09[1] إلى جانب ذلك لا بد على الطاعن من احترام الآجال والمواعيد القانونية ويكون أمام حالتين: 1- في حالة الرفض الصريح من قبل لجنة الطعن المسبق ترقع الاعتراضات ضد قرار اللجنة إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في ميعاد شهر بعد تبليغ قرار اللجنة.

2- حالة سكوت لجنة الطعن فيفسر ذلك على أساس رفض ضمني وفي هذه الحالة ترفع الدعوى في غضون شهرين ابتداء من تاريخ استلام العريضة.

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

(1) المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 186766 بتاريخ 1999/11/09 المجلة القضائية العدد 07 لسنة 2000، ص 113-115.

القانون 08-08 بما يلي "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة أمام لجان الطعن المسبق ، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية ".

المطلب الثاني : التقادم و الاحكام الجزائية في قانون منازعات الضمان الاجتماعي

نظم المشرع الجزائري من خلال قانون منازعات الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بتقادم الاداءات والدعاوى القضائية التي تباشرها مختلف الصناديق التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي على الغير حماية لهذا المرفق الهام من أي تجاوزات وحفاظا عل التوازن المالي والقانوني لهذه الهيئة.

الفرع الاول : التقادم في منازعات الضمان الاجتماعي

نص قانون منازعات الضمان الاجتماعي من خلال الباب الخامس على مسألة تقادم الدعاوى و الاداءات التي تمنح بموجب التنظيم والتشريع المنظم لهيئة الضمان الاجتماعي حيث تتقادم الاداءات المستحقة اذا لم يطلب بها في مدة أربع (4) سنوات أما بالنسبة للمتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل و الامراض المهنية فهي تتقادم في مدة خمس (5) سنوات اذا لم يطالب بها[1].

ونص كذلك قانون منازعات الضمان الاجتماعي على سقوط الدعاوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بمرور أربع (4) سنوات يسري هذا الاجل ابتداءا من تاريخ الاستحقاق[2].

على أن لا يكون للطعون المقدمة ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي أثر موقف[3]

(1) المادة 78 من نفس القانون
(2) المادة 79 من نفس القانون
(3) المادة 80 من نفس القانون

الفرع الثاني: الاحكام الجزائية في قانون منازعات الضمان الاجتماعي

يمكن بعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي تدخل في إطار المنازعة العامة أن تأخذ منحنى آخر لتشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا ، والتي يمكن لكل من تضرر بسببها أن يتأسس طرفا مدنيا للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة طبقا للمادة 124 من القانون المدني لذلك خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء إلى المحاكم الجزائية في بعض المخالفات المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي على أن تتم معاينة مخالفة أحكام هذا القانون من قبل مفتشي العمل وأعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماع وكذا كل عون مؤهل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، دون أن تمس هذه العقوبات بالأحكام التشريعية المعمول بها.

حيث يعاقب كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرام من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)

كما يعاقب كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)

و يعاقب كل طبيب أو صيدلي أو جراح أسنان أو قابلة وصف عمدا الحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها ستة (6) أشهر إلى ثمانية عشر (18) شهرا وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) مائتين وخمسين ألف دينار (250.000 دج).

وأقر القانون أيضا عقوبات لكل شخص حاول التأثير أو أثر بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى ثلاثمائة ألف دينار (300.000)

زيادة على هذه العقوبات المنصوص عليها في المواد 82 و 83 و 85 من هذا القانون يلزم كل شخص استفاد بصفة غير قانونية من الأداءات الممنوحة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض هذه الأخيرة المبالغ التي تحصل عليها.

كما يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي تعويض هذه المبالغ بواسطة الاقتطاع من الأداءات المستحقة.

خاتمة:

إن عرض مختلف الجوانب القانونية والتشريعات التي تحكم وتنظم نظام التقاعد في الجزائر بوصفه عنصر أساسي في منظومة الضمان الاجتماعي وذلك من خلال عرض أهم الامتيازات الممنوحة لفئة العمال المحالين على التقاعد وذوي حقوقهم ، ومن خلال التعديلات المدخلة على هذا القانون منذ صدوره عدت مرات يبين عن مدى حرص المشرع الجزائري على تطوير وتحسين الاداءات الممنوحة لفئة هامة من المجتمع متمثلة في فئة كبار السن وفئات اليتامى و الارامل ، وباعتبار أن تطبيق تلك التشريعات يناط بها بصفة عامة لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد كصاحبة اختصاص أصيل ، فان هذه المؤسسة وبمناسبة ممارستها لتلك المهام قد يشوبها بعض الانحراف أو سوء التطبيق وهو ما ينتج عنه تضيع للحقوق ، ولذا ولتفادي مثل هذه الهواجس أقر المشرع الجزائري آليات لتسوية منازعات التقاعد وذلك بتطبيق وتحكيم قانون منازعات الضمان الاجتماعي وهو ما يسمح بالوقوف عند إرادة المشرع الصريحة في جعل نظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة هي الأصل قبل التفكير في اللجوء ألى القضاء ، ذلك لتيسير على المؤمن له أو ذوي حقوقه من تحصيل حقوقه.

و بالرغم من أن تشريع التقاعد يعتبر منظومة قانونية قائمة بذاتها ، فقد دعم بصدور قوانين معدلة ومتممة للقانون الصادر سنة 1983 ، والتي كان الغرض منها تفعيل الاداءات وتسيير الحصول والاستفادة على مختلف المنح والمعاشات التي تقدمها المؤسسة وذلك تماشيا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعي التي تعيشها البلاد.

ذلك أن الظروف الحالية اليوم وخاصة ما نتج عنه من أثار سلبية على المجتمع الجزائري من انتهاج الدولة لسياسة الاقتصاد الحر الذي تبنته الجزائر دون توفير شروطه من إعداد وتحضير لمواجهة عواقب وسلبيات هذا النظام ، سواء بوضع منظومة قانونية كفيلة بحماية الطبقات الضعيفة في المجتمع ، أو وضع قواعد وآليات أكثر ملائمة لا سيما تفعيل نظام اعادة تقييم المعاشات المطبق منذ سنوات الا أن النسب المعلن عنها في السنوات الاخيرة تظل بعيدة كل البعد عن تحسيين القدرة الشرائية لفئة المتقاعدين وكذا من خلال الرفع من الحد الادنى للمعاشات المطبق.

حيث أن أغلب الطعون المقدمة من طرف المتقاعدين تتمحور أساسا حول ضعف المعاش وقيمة المبالغ المحصل عليها نتيجة لطريقة احتساب المعاشات المطبقة وهو ما يجعل لجان الطعن مكبلة الايدي وليس لها أي دور في انصاف المتقاعدين لتجاوز هذه المسائل لصلاحياتها.

غير أنه يبقى دور لجان الطعن المسبق في الفصل في المنازعات التي قد تنجم عن سوء تطبيق التشريعات من طرف مسؤولي الوكالات وبالتالي حلها وديا دون اللجوء إلى القضاء ، وهذا يعتبر حماية للمستفيدين من أداءات التقاعد.

غير أن تنظيم جميع المنازعات المفترضة للصناديق التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي في قانون واحد مع اختلاف التخصصات والمهام التي يناط بها كل صندوق يحتاج الى مزيدا من التوضيح بحيث يميز كل نوع من أنواع منازعات الضمان الاجتماعي ، ولذا يجب على المشرع التدخل بنصوص تنظيمية صريحة من أجل توضيح التعريف الذي أتى به القانون في مادته الثالثة لكل منازعة ، ذلك أن التعريف الذي جاء به هذا القانون على أنه " يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي" ، فعبارة" تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي "واسعة جدا يجب على المشرع تحديدها مجالها حتى لا يزيد الأمر تعقيدا وصعوبة على القاضي المختص في تحديد طبيعة المنازعة المعروضة عليه ، ومن ثمة تحديدا القواعد القانونية الواجبة التطبيق على النزاع المعروض عليه.

وذلك ومن أجل توفير آلية فعالة لحل المنازعات بصفة عامة وبالتالي التخفيف من اللجوء الى القضاء

يجب التركيز على نوعية اختيار أعضاء اللجان المؤهلة للطعن المسبق وضرورة توفر فيهم الخبرة والكفاءة المطلوبة ، ويجب إخضاعهم إلى دورات تكوين وتأهيل حول قوانين الضمان الاجتماعي.

كما يجب وضع آليات واضحة لضمان استقلال اللجان المؤهلة للطعن المسبق عن هيئات الضمان الاجتماعي ، سواء من خلال انجاز مقرات خاصة بها أو من حيث سير نشاطها.

يمكن أن يتولى قاضي القسم الاجتماعي مراقبة وإشراف عمل لجان الطعن حتى يؤخذ الأمر بجدية وصرامة ، كما يجب أن تكون قرارات اللجان المؤهلة الوطنية و الولائية وكذا أحكام القضاء معروفة لدى الجمهور وخاصة شريحة رجال القانون الممارسون والدارسين والعمال ، وذلك بنشرها في مجلات خاصة حتى يتم

تبسيط إجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي وكذا تمكين المؤمن لهم معرفة جميع حقوقهم ، حتى نضمن لهم الحماية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والدستور وتشريع الضمان الاجتماعي.

قائمـــــــة المراجـــــــع والمصـــــــــادر

كتـــــــب ورسائــل جامعية

1 – المنجد الابجدي دار المشرق الطبعة 5 بيروت لبنان سنة 1987.

2 – عطاء الله بوحميدة ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الاساسي العام للعامل ، دراسة مقارنة رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الجزائر سنة 1990.

3 – محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية –دراسة مقارنة– دار النهضة العربية القاهرة، 1996.

4 – سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني ، الجزائر 1998.

5– محمد مصباح القاضي، الحماية الجنائية للتأمينات الاجتماعية –دراسة مقارنة– دار النهضة العربية القاهرة، 1996، ص .9

6 – الاستاذ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الصفحة 117، دار العلوم للنشر والتوزيع.

أحكـــام قضائيـــــة

1 – حكم المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 186766 بتاريخ 1999/11/09 المجلة القضائية العدد 07 لسنة 2000، ص 113–115.

القوانيـــــن

1 – القانون 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

2– القانون 83–12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 والصادر في الجريدة الرسمية رقم 28 مؤرخة 1983/07/05 المعدل والمتمم.

3 – قانون رقم 16/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 1983/07/05.

4 – القانون رقم 88–01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية الصادر في الجريدة الرسمية العدد 02 بتاريخ 1988/01/13.

5 – القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم.

6 – القانون 91/29 المؤرخ في 21/12/1991 .

7 – القانون رقم 99–03 مؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1419 الموافق 22 مارس 1999 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 20 مؤرخة في 1999/03/24.

8 – القانون رقم 08–08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 11 بتاريخ 02/03/2008.

9 – قانون 08–09 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية ، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 11 بتاريخ 02/03/2008.

10 – القانون رقم 13–08 المتعلق بقانون المالية لسنة 2014 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 68 يوم 2013/12/31.

11 – القانون رقم 16–15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 78 مؤرخة في 2016/12/31.

الأوامـــــــر

1 – الامر رقم 76–106 المؤرخ في 1976/12/09 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1976/12/31 العدد 106.

2– الامر 12/92 المؤرخ في 1992/08/09 الصادر في الجريدة الرسمية يوم 1990/04/23 العدد 17

3– الامر 96–18 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 06 يوليو 1996 – الصادر في الجريدة الرسمية رقم 42 مؤرخة 1996/07/07

4– الامر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل ، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1997/01/12 العدد 3.

5– الامر رقم 97–13 مؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 ماي 1997 – الصادر في الجريدة الرسمية رقم 38 مؤرخة في 1997/06/04.

المراسيـــــــــم

1– المرسوم رقم 70–116 المؤرخ في 1970/08/01 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1970/08/11

2– الامر رقم 74/08 المؤرخ في 1974/01/30.

3 – مرسوم رقم 83–616 المؤرخ في 1983/10/31 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 46 بتاريخ 1983/11/08.

4 – مرسوم رقم 31/85 مؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985، يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 9 لسنة 1985.

5 – مرسوم رقم 85–223 مؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 1985/08/21 العدد 35.

6 – المرسوم التنفيذي رقم 92–07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 1992/01/08 العدد 02.

7 – مرسوم تشريعي رقم 94–10 مؤرخ في 26 مايو 1994 المحدث للتقاعد المسبق و الصادر في الجريدة الرسمية العدد 34 1994/06/01.

8 – مرسوم تشريعي 94–11 المؤرخ في 26 ماي 1994 الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 1994/06/01 العدد 34.

9 – مرسوم تنفيذي رقم 97–45 المؤرخ في 04 فيفري 1997 الصادر في الجريدة الرسمية 1997/02/05 العدد 08 .

10 – مرسوم تنفيذي رقم 98–317 مؤرخ في 1998/10/3 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الادارات العمومية ، الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 1998/10/05 العدد 74.

11 – مرسوم تنفيذي رقم 370/06 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 الصادر في الجريدة الرسمية 2006/10/28 العدد 67 .

12 – مرسوم تنفيذي رقم 415/08 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 01 بتاريخ 06 يناير 2009

13– مرسوم تنفيذي رقم 416/08 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008 الصادر بالجريدة الرسمية العدد01 بتاريخ 06 يناير 2009

14 – مرسوم تنفيذي رقم 11–354 مؤرخ في 05 أكتوبر 2011 يحدد شروط و كيفيات منح معاشات التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 2011/10/16 العدد 56

15 – مرسوم تنفيذي رقم 15–236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94–187 المؤرخ في 6 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي و الصادر في الجريدة الرسمية العدد 49 بتاريخ 16 سبتمبر 2015.

16 – المرسوم التنفيذي رقم 15–289 المؤرخ في 2015/11/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الاجراء الذي يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص الصادر في الجريدة الرسمية العدد 61 بتاريخ 2015/11/18 .

الفهرس	الصفحة
المقدمة	1
الفصل الأول : نظام التقاعد في الجزائر	4
المبحث الأول : الاطار العام لنظام التقاعد في الجزائر	5
المطلب الأول : مفهوم نظام التقاعد في الجزائر	6
الفرع الأول : تعريف نظام التقاعد	6
الفرع الثاني : خصائص نظام التقاعد في الجزائر	7
المطلب الثاني : نشأة و تطور نظام التقاعد في الجزائر	9
الفرع الأول : مرحلة ما بعد الاستقلال الى غاية 1970	9
الفرع الثاني: مرحلة ما بين 1970 و 1983	10
الفرع الثالث: مرحلة بعد صدور قوانين 02 جويلية 1983 الى يومنا هذا	11
المبحث الثاني: معاشات التقاعد المباشر	14
المطلب الأول: أنواع وشروط الاستفادة من مختلف معاشات التقاعد	14
الفرع الأول: معاشات التقاعد كأصل عام	15
الفرع الثاني: حالات خاصة لتقاعد بعض الفئات	18
المطلب الثاني: عناصر احتساب المعاش	21
الفرع الأول: اعتماد سنوات العمل	21
الفرع الثاني: وعاء الاجور المعتمدة كأساس لاحتساب المعاش	24
المطلب الثالث: تحديد تاريخ بداية الانتفاع بالمعاش	27

الفرع الأول:	وجوب تبليغ قرار منح المعاش قبل تحديد تاريخ بداية الانتفاع به	28
الفرع الثاني :	تحديد مباشر لتاريخ بداية الانتفاع بالمعاش	30
المبحث الثالث:	معاشات ذوي الحقوق	33
المطلب الأول:	شروط الاستفادة من معاشات ذوي الحقوق	33
الفرع الأول:	المعاش المنقول الناتج عن وفاة المستفيد من معاش التقاعد	34
الفرع الثاني :	المعاش المنقول قبل استفادة المؤمن المتوفي من معاش التقاعد	34
المطلب الثاني:	تحديد فئة ذوي الحقوق والشروط الواجب توفرها	36
الفرع الأول:	زوج المؤمن الباقي على قيد الحياة	37
الفرع الثاني:	الأولاد و الاصول المكفولين	38
المطلب الثالث :	توزيع النسب المؤوية على فئات ذوي الحقوق	40
الفرع الأول :	تقسيم معاش ذوي الحقوق	40
الفرع الثاني :	مراجعة النسب المؤوية لمعاشات ذوي الحقوق	41
الفصل الثاني :	**آليات تسوية منازعات التقاعد**	43
المبحث الأول :	قانون منازعات الضمان الاجتماعي	44
المطلب الأول :	مفهوم قانون منازعات الضمان الاجتماعي	44
الفرع الاول:	تعريف منازعات الضمان الاجتماعي	45
الفرع الثاني:	الطبيعة القانونية لمنازعات الضمان الاجتماعي	45
المطلب الثاني :	المنازعات العامة كأساس لحل منازعات التقاعد	46
الفرع الاول:	تعريف المنازعات العامة	47

الفرع الثاني: أنواع القرارات التي تصدرها مؤسسة التقاعد	47
المبحث الثاني : التسوية الودية لمنازعات االتقاعد	49
المطلب الأول : تشكيل وتنظيم لجان الطعن	49
الفرع الأول : تشكيل وتنظيم اللجان المحلية للطعن	50
الفرع الثاني : تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للطعن	51
المطلب الثاني : اجراءات واجال الطعن أمام لجان الطعن	53
الفرع الأول : اجراءات واجال الطعن أمام اللجان المحلية الطعن	53
الفرع الثاني : اجراءات واجال الطعن أمام الجنة الوطنية للطعن	54
المطلب الثالث: الاثار القانونية لقرارات لجان الطعن	55
الفرع الأول : الاثار القانونية لقرارات اللجان المحلية للطعن	55
الفرع الثاني : الاثار القانونية لقرارات اللجنة الوطنية للطعن	56
المبحث الثالث: التسوية القضائية لمنازعات التقاعد	57
المطلب الأول : اختصاص القسم الاجتماعي	58
الفرع الأول : الاختصاص النوعي و الاقليمي	58
الفرع الثاني : شروط و اجراءات رفع الدعوى	59
المطلب الثاني : التقادم و الاحكام الجزائية في قانون منازعات الضمان الاجتماعي	61
الفرع الاول: التقادم في قانون منازعات الضمان الاجتماعي	61
الفرع الثاني: الاحكام الجزائية في قانون منازعات الضمان الاجتماعي	62
الخاتـــــــــمة	63