

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الشعبة : حقوق

التخصص : قانون إداري



النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

إشراف الأستاذ :

✓ خلف بوبكر

إعداد :

✓ ركيبتي شريف

✓ خالدي خولة

لجنة المناقشة :

الإسم واللقب :	الجامعة :	الصفة :
د - جرمون محمد الطاهر	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
أ. خلف بوبكر	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د - عماد شريقي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

الموسم الجامعي : 2021 - 2022 م

شكر و عرفان :

نتوجه بجزيل الشكر والعرفان ووافر الاحترام والتقدير

لأستاذنا الفاضل : **بوبكر خلف** ، لتفضله بالأشراف على هذه المذكرة

وعلى ما بذله من جهد مخلص بكل تواضع وصبر وسعة صدر،

فلقد كان لتوجيهاته ونصائحه وملاحظاته القيمة الأثر الواضح

في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وفقه الله وسدد خطاه وجزاه عنا خير الجزاء .

كما نتقدم بالشكر والامتنان الى لجنة المناقشة التي سيكون

لملاحظاتها الأثر الطيب في اخراج هذه المذكرة بالصورة المثلى ان شاء الله.

كما نتوجه بالشكر والتقدير والعرفان الى المشرفين على كلية الحقوق والعلوم

السياسة بجامعة الوادي ونخص بالذكر اساتذتنا الكرام

لقسم الحقوق على ما احاطونا به من رعاية واهتمام طيلة مشوار الدراسة في

طور الماستر.

لكل الذين يجاهدون في سبيل اذكاء شعلة العلم

نهدي هذا العمل المتواضع

إهداء :

بسم الله الرحمان الرحيم :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ (التوبة:105)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا
تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة
إلا برويتك ، إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة إلى نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ، إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من
علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ، أرجو من الله
أن يمد عمرك لترى ثمارا قد حان أوان قطافها بعد طول انتظار ، والذي
العزيز . إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب والحنان والتفاني، إلى بسمة
الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي
ووجودها سبب بسماتي، قرة عيني وملاذي أُمي الحبيبة . إلى شمعة متقدة
تتير ظلمة حياتي عمتي . إلى من أرى التفاؤل بعينهم والسعادة في شفيتهم
إلى الوجه المفعم بالبراءة إخوتي . إلى الشقيق الذي لم تلده أُمي، إلى ينابيع
الصدق الصافي، إلى الذي عرفت كيف أجده وعلمني ألا أضيعه، صديقي.
نهدي بذرة جهدنا هذا .

شريف ركيبتي

مقدمة

يسعى الإنسان منذ وجوده على هذه البسيطة في تحسين وضعه، وفي كل ما يجعل مجتمعه متطورا، ويعد العمل ضروريا في حياة الإنسان لجميع النواحي البيولوجية او الاجتماعية أو الإنسانية، حيث يسمح له بإظهار قدراته الجسمية والعقلية، وبالذات الإستقرار في حياته النفسية والاجتماعية، وذلك ما جعل الفرد في المجتمع يسعى الى تحسين دخله من عمله من أجل حماية مستقبله المجهول، وهذا ما سيجعلنا نتطرق للأنظمة القانونية للتقاعد وبالتحديد للنظام القانوني للتقاعد في الجزائر.

ومن جهة أخرى فالتقاعد حق اقتصادي وإجتماعي منصوص عليه في الإتفاقيات الدولية والقانون المحلي لكل بلد مع الحماية اللازمة لضمان استمراريته، وتحرص معظم الدول على إبعاد مصادر التهديد من الصدمات والأزمات الاقتصادية عن المجتمع وخاصة الفئة الشغالة، حتى لا تضطر إلى مراجعة نظمها ولوائحها في كل وقت تحت ضغط اقتصادي أو اجتماع.

في الجزائر شهد النظام القانوني للتقاعد تغييرات عميقة مرتبطة بتطور الوضع السياسي والاقتصادي للبلاد ، و لعب اعتماد المؤسسات الديمقراطية والانفتاح الاقتصادي دورا بارزا في تعزيز حقوق الموظفين والعاملين، لا سيما في مجال الحماية الاجتماعية بسبب استمرار حركة نضال النقابات من أجل حقوق الطبقة العاملة، انعكس ذلك على النظام القانوني للتقاعد المطبق في الجزائر، مما جعله يتسم ببعض المرونة من ناحية والرفاهية، خاصة بعد تحسن الوضع الاقتصادي في البلاد ، بسبب الطفرة النفطية التي شهدت ارتفاع أسعار النفط ، جعلت الدولة ترفع الأجور وتمنح الموظفين والعاملين ما يساعد على زيادة معاشات التقاعد، مما عزز رغبة الكثير من الناس في التقاعد بسبب المزايا السخية التي يتيحها الصندوق للشركات التابعة له ، مما سمح بارتفاع معدلات التقاعد على مر السنين.

وهذا يخلق صعوبات في تمويل نظام التقاعد في الجزائر كما في بعض البلدان بسبب هذه العوامل الأخرى ، بذلت الدولة جهودا لإصلاح هذه المنظومة ، بما في ذلك ما يتوافق مع التغييرات المستمرة للحفاظ على الوفاء بالتزاماتها تجاه المشترك، كما تم تعديل شروط

التقاعد وشهدت التسعينيات تبني أنظمة التقاعد ، حيث يتأرجح العمال بين المكاسب والاختلالات وبين التقاعد المبكر والتقاعد النسبي وأنظمة معاشات التقاعد بدون سن التي تفرضها الحاجة إلى الكفالة مع مجموعة واسعة من الموظفين والعاملين خلال الأوقات الحرجة لانعدام الأمن والضعف الاقتصادي، وإغلاق المصانع بسبب تراجع عائدات النفط والركود.

على الرغم من جدوى وفعالية هذه الأنظمة في خدمة الموظفين والعاملين إلا أن مؤسساتهم ومصانعهم، وتلك التي تم تسريحها في التسعينيات، أغلقت بسبب عوامل اقتصادية ومع ذلك، فقد أصبح في ذلك الوقت عبئاً على ميزانية الدولة حيث استمر الموظفون في الاستقادة منها.

وعلى الرغم من انتهاء حالة الطوارئ التي أدت إلى تمرير الصندوق الوطني للتقاعد، إلا أن ذلك أدى إلى تراجع احتياطات الصندوق مما يجلب المزيد من الإنفاق على الخزنة ، و يتسبب في اختلالات في الميزانية تجبر الدولة على تخصيص أموال ضخمة من الخزينة للوفاء بالتزامات الصندوق.

أهمية الدراسة:

يعد موضوع التقاعد موضوعاً بالغ الأهمية والحساسية في المجتمعات ككل، من ضمنها الواقع الجزائري.

وعلى ضوء ما تقدم فإن دراسة موضوع النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري من الناحية العلمية يتجلى في تقييم الوضع القائم على ضوء النصوص القانونية السارية وإبراز النقائص الموجودة من أجل مواكبة التطورات السياسية والقانونية ومسايرة ما هو جاري العمل به في التشريعات المقارنة.

لذلك تطرقنا إليه بالشرح وتقديم اقتراحات وحلول متعلقة به.

أسباب إختيار الموضوع:

- 1- الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع التقاعد في الجزائر بصفته النظام الذي يحمي حق كل من العامل والموظف بعد نهاية خدمته.
- 2- التحولات السياسية التي عرفت الجزائر وبالأخص في فترة التسعينيات والتي أدت إلى تعديل عديد القوانين وقد شمل هذا التعديل قوانين التقاعد في الجزائر.
- 3- التعديلات الدستورية منذ دستور 1996 إلى دستور 2020 والتي انعكست على النظام القانوني للتقاعد.
- 4- الناحية العلمية المتمثلة في الجدل والخلاف الكبير الثنائي القانوني والفقهي حول موضوع التقاعد إذ هو من المواضيع القانونية والاجتماعية الحساسة في المجتمعات.

صعوبات الدراسة:

- 1- ككل بحث علمي واجهتنا عدة صعوبات وخاصة قلة المراجع المتخصصة حول الموضوع، إضافة إلى شح المعلومات والإحصاءات الميدانية.
- 2- صعوبة تحصل على مراجع بسبب نقصها على مستوى مكتبة الكلية..
- 3- قلة تناول على عنوان مذكرتنا على مستوى كلية.

إشكالية الدراسة:

تحدد حول سؤال أساسي وهو: ما مدى نجاح المشرع الجزائري في تطوير النظام القانوني للتقاعد؟

دعمناه بأسئلة فرعية تتمحور حول:

- ما مفهوم النظام القانوني للتقاعد في الجزائر؟
- بماذا يمتاز هذا النظام من شروط ومميزات؟
- ما هي الجهات المساهمة في تمويل ومعالجة التقاعد؟
- كيف سعى المشرع الجزائري إلى لحاظ على حق التقاعد؟

منهج الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في هذا الموضوع على منهجين أساسيين وهما:

- المنهج الوصفي، ويظهر استخدامه في الحديث عن مفهوم التقاعد كطريقه من طرق نهاية الحياة الوظيفية فيما يخص الموظف أو للعامل حيث يصبح غير قادر على أداء عمله من ناحية الذهنية أو الجسدية.
- المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بنظام التقاعد، وبالأخص تلك التي اقراها المشرع الجزائري للاستفادة من شروط التقاعد في النظام القانوني الجزائري للتقاعد.

خطة الدراسة:

قسمت الدراسة إلى خطة ثنائية، أي فصلين كل فصل إلى مبحثين، الفصل الأول الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد في التشريع الجزائري، وبه مبحثان، المبحث الأول الأحكام القانونية للتقاعد، والمبحث الثاني الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد والفصل الثاني الجهات المسؤولة على تمويل ومعالجة نظام التقاعد، وبه مبحثان المبحث الأول الجهات المساهمة في تنظيم حقوق المتقاعدين، والمبحث الثاني الطرق المتبعة للاستفادة من التقاعد في ظل القانون رقم 16\15.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للنظام

القانوني للتقاعد في

التشريع الجزائري

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للنظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري

يعتبر النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري الاداة التي تعكس حتمية عمل منظمات الحماية الاجتماعية والتي يستفيد منها العامل والأجير وغير الاجير(الموظف) و (اصحاب الاعمال الحرة) ، وفي جميع الدول على اختلاف هذه الانظمة ويعتبر من الحقوق الاجتماعية التي تكرس بصفة عامة.

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعريف بالأحكام القانونية للتقاعد في التشريع الجزائري ومراحل تطوره التاريخية وأنواع الانظمة وخصائص النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، وكذا الطبيعة القانونية المتعلقة بهذا النظام (المبحث الاول).

كما سنتطرق الى دراسة الشروط العامة والشروط الخاصة وكيفية الاستفادة منها والامتيازات والحقوق التي توفرها للموظفين والعاملين بعد انتهاء العمل بالمؤسسة او الادارة التي ينتمون اليها اي الاحالة الى المعاش (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الأحكام القانونية للتقاعد في التشريع الجزائري

أعطى المشرع الجزائري الكثير من الأهمية باعتبار التقاعد من أحد أهم الحقوق التي تأتي وتندرج ضمن الحماية الاجتماعية في الجزائر، ويظهر ذلك من خلال كافة النصوص القانونية والتشريعات التي تضمنت العديد من الأحكام المتعلقة بالتقاعد من خلال تحديد شروط وأسس قانونية، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم التقاعد كونه حق في نظر الفقه والقانون وهذا موضوع الدراسة خلال هذه المذكرة.

المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد

هناك عدة تعاريف لمصطلح التقاعد لذلك سنحاول تعريفه من الناحية اللغوية أولاً من الناحية الاصطلاحية الثانية بالوصول إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري.

فالحق في التقاعد يشمل جميع فئات الموظفين والعمال سواء كانوا أجراء أو غير أجراء كالذين يمارسون نشاطاً خاصاً، فهو بعد من أهم الحقوق المهنية التي يستفيد منها العامل أثناء بلوغه سناً محددة قانوناً، كما أنه يعد صورة من صور التأمين الاجتماعي والمتمثل في التأمين عن الشيخوخة، ويترتب عنه الاستقادة من معاش مقابل، وأختلف القانونيون في مسميات وتعريفات التقاعد وتعددت وجهات النظر حول مفهومه، لذا في هذا المطلب سنتناول التعريفات والمفاهيم العامة للتقاعد كما يسمى الإحالة إلى المعاش¹.

الفرع الأول : تعريف التقاعد

بداية من المفيد، تعريف الضمان الاجتماعي قبل الخضوع مباشرة في تعريف التقاعد باعتبار هذا الأخير أحد فروع نظام الضمان الاجتماعي، حيث يعرف هذا الأخير على أنه نظام الفرد في حد معقول من طريق تأمين العمل له وحماية قدرته على تعويضه في حالة انقطاعه عنه، لأسباب خارجة عن إرادته في النفقات الإستثنائية التي تترتب على المرض أو

1 - ترد في العديد من المراجع تسميات مختلفة للتقاعد، كمعاش التقاعد أو معاش الشيخوخة، انظر في هذا الشأن، كتاب الدكتور مصطفى محمد الجمال، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية.

الإصابة أو العجز أو الوفاة أو الأعباء العائلية، تقاعد يعتبر أحد الحالات التي يغطيها نظام القانون الإجتماعي.

أولاً: التعريف اللغوي

التقاعد مصدر الفعل "تقاعد" ومعناها جلس بعد أن كان واقفاً، وقعد بمعنى أقعد أي له شدة العمل والكسب، وتقاعد فلان من الأمر أي لم يعطيه حقه، أما تقاعد الموظف عن العمل أي احيل إلى التقاعد وتوقف عن العمل عند بلوغه السن القانونية.

ثانياً: التعريف الفقهي

اختلف معظم الباحثين في تحديد تعريف دقيق حسب اتجاهاتهم فمنهم من اعتبره تعويضاً عن فترة الخدمة المؤدات، خلال المسار المهني للموظف ومنهم من اعتبره حق من الحقوق أقتطع من أجره الموظف خلال فترة خدمته، يستفيد منه خلال فترة إحالته إلى التقاعد بعد نهاية خدمته.

ومنهم من يعتبره حقاً من الحقوق الإجتماعية تمنحه الدولة في إطار منظومة الحماية الإجتماعية التي تركز على مبدأ التوزيع والتضامن بين الأجيال، يمنح الموظف بعد بلوغه سناً معينه وإستفائه الشروط القانونية التي يحددها القانون.

ما يجب الإشارة إليه أنه لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظراً لكونه لم يكن معروفاً في السابق، مما أدى إلى إعطائه عدة تعاريف من طرف الفقهاء.

حيث نجد الأستاذ العبيدي عرفه بأن الفرد الذي يعمل في نظام تقاعد حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة للحصول على راتب تقاعد وفق نسبة محددة لهذا الغرض إنهاء العمل سواء بالاختيار أو الإجبار أو حدث ما يمنعه عن العمل كالعجز الكلي أو الجزئي.

كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه : « قرار إداري يخضع بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سناً معينة، مع إستيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة إبتداءً من تاريخ توقيعه على محضر تبليغ قرار إحالته إلى التقاعد»¹.

1- المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الأولى، بيروت، 1968، ص28.

وعرفه الأستاذ أحمية سليمان بقوله "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل"¹

كما عرفه الاستاذ زهدي يكن بأن معاش التقاعد هو: (إستمرار الموظف في إستيفاء راتبه من الخزينة الى حين وفاته وإنتقال هذا الحق الى الزوجة أو ابناؤه العاجزين من العائلة).

من خلال هذه التعاريف التي تناولناها عن التقاعد بإعتباره راتبا أو جرة مستحقة يتقاضاها المؤمن بعد خروجه إلى التقاعد او إحالته إلى المعاش هذا الحق يمتد إلى اسرته حالة وفاته، دون تحديد العناصر والشروط التي تتطلبها الاستفادة منه، يمكن القول ان التعاريف السابقة لا تعبر بدقه عن مفهوم التقاعد لا سيما من حيث كونه حقا ثابتا للموظف، باعتباره انا نقتطع من اجرته خلال فترة خدمته اجباريا في الانظمة التي تتبع نظام التقاعد للتوزيع.

لذا وجب استعراض بعض التعريفات التي تكون بصيغه ادق الى الاساس القانوني الذي يبنى عليه، حيث ذهب الاستاذ عبد الحكيم سواكر الى القول بانه: (بدل الحق المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية).

كما عرف التقاعد حسب الموسوعة العربية، بأنه : « مبلغ تفرضه الدولة لموظفي أو عمال القطاع الخاص لتأمين لهم بمقتضى المعاش أو التقويم عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة لديها وفق أقساط محددة من رواتبهم واجورهم لصناديق التقاعد المؤسسة، لهذا الغرض يمكن القول أن التقاعد هو حق مالي او مقابل مادي يدفع للموظف بعد بلوغ السن القانونية نظير إشتراكات إجبارية أداها سلفا خلال المسار الوظيفي².

ثالثا: التعريف القانوني للتقاعد

أما التقاعد حسب القانون الجزائري، فإنه يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية يتمتع بها العمال والتي كرسها الدستور، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على أن: يضمن القانون في

1 - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 340 الجزائر، 1998، ص 340 .

2 - الإشتراكات: (هي الأقساط أو الاقتطاعات المباشرة التي تطبق على الأجر الشهري التي يؤديها العامل أو الموظف خلال مساره المهني، والتي تمنحه الحق في الاستفادة من منحة التقاعد من عدمه).

أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والراحة مضمونة، ويحدد القانون كيفية ممارسته.

ومن هنا فإن الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق للقانون حيث يأتي دور القانون رقم: 90/11 ليعتبر التقاعد من حالات العادية لا نهاء علاقة العمل بين المستخدم والعامل، وعلى صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد سواء كان العامل أو صاحب العمل وبالتالي فإن التقاعد مظهر من مظاهر الحماية الاجتماعية.

ويندرج التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 69 من دستور 1996 المعدل والمتمم، كما تناولته النصوص القانونية بدأ من الميثاق الوطني لسنة 1976، حيث تضمن توصية من أجل خلق نظام تقاعدي يضمن حماية الموظفين والعاملين عند بلوغهم سن التقاعد أنه: > لا يمكن تصور سياسة حقيقي للأجور، تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع عمالها وتغطية كاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر.<

كما أشار الميثاق الوطني لسنة: 1986 إلى هذا الحق، حيث نص على ما يلي "تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال من المشاكل والمشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم من خلال الحماية الاجتماعية الكاملة من حوادث العمل .

الفرع الثاني : التطور التاريخي لنظام التقاعد

تعود جذور نشأة التقاعد في شكل بسيط إلى فترة الحضارة البابلية والصين والرومان، مجتمعات في تلك الفترة طغى عليها الطابع الديني بحيث تعتمد في جل معاملاتها على كبار السن لتحقيق رضا الأهالي، أما في الحضارة الفرعونية وهذا قبل 4500 سنة فقد قامت بجميع الإنشاءات وعمدت إلى دفع مبالغ مالية لوفاء أحد أعضائها، كما تم تخصيص قطعة أرض للعسكريين كتعويض مادي بعد نهاية خدمتهم.

في الخلافة الإسلامية تم تخصيص مبالغ للمحاربين وعائلاتهم الذين أنهوا الخدمة، وفي عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه تم استخدام معاش يتم أخذه من بيت مال المسلمين لكل عاجز ومحتاج وفق أحكام الشيعة الإسلامية.

أولا : نشأة نظام التقاعد في العصر الحديث:

في القرن السادس عشر أول من دعا إلى ضرورة وضع نظام إجتماعي تموله الدول بدل الصدقات الفردية هو المصلح الاجتماعي "فنين" ، وأول من إستفاد من نظام التقاعد حسب القانونيين هم موظفو الدولة وعلى رأسهم العسكر، ففي سنة 1135 منحت الدولة الاسبانية روابط تقاعدية للمحاربين الذين ساهموا في فتح أمريكا اللاتينية طبقا للنظام المعمول به آنذاك، في ألمانيا وفي عهد بسمارك شهد 3 تأمينات، الأول عام 1883 خاص بتأمين ضد المرض، والثاني عام 1884 خاص بالتأمين ضد حوادث العمل، والثالث عام 1889 خاص بالتأمين ضد الشيخوخة، ثم تم جمع كل هذه التشريعات في ظل قانون واحد عام 1911 وتم اضافة لها التأمين ضد الوفاة سنة 1929 والتأمين ضد البطالة بعدها صدر نظام شامل¹.

ثم تطورت أنظمة التقاعد خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، في كل من أوروبا وفي الولايات المتحدة الأمريكية أو في أي مكان آخر من العالم، بالإضافة إلى ذلك منذ عام 1952 حددت منظمة العمل الدولية الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي للمخاطر التالية: البطالة، والحاجة إلى حماية المواطنين ، والشيخوخة ، والعجز ، والوفاة.²

ثانيا : مراحل تطور نظام التقاعد في الجزائر:

الجزائر عرفت العديد من الفترات التي أثرت بطبيعة الحال على العديد من القوانين بالسياسة او بالاقتصاد، والانظمة التي تأثرت هي نظام التقاعد مما نعلم أن الجزائر قد مرت بالمرحلة الاستعمارية ثم الاستقلال التي تخللها تصحيح هيكل لمنظومة الضمان الاجتماعي.

1- فترة الاحتلال:

أما بالنسبة للجزائر، فالأنظمة التي تستهدف أهدافها موجودة في الواقع منذ زمن الاستعمار الأمر يتعلق بالمجموعة الأوروبية (عام 1910) ، والتي حصلت على معظم الامتيازات ،ونادرا ما يستفيد الجزائريون من النظام الاجتماعي، إنشاء نظام موظفي السكك الحديدية والصلب

1 - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق، 2007، ص 15.

2 - حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2003، ص 14

والمناجم والبنوك عام 1940، نظام خاص للتجار وعمال الصناعة عام 1953، ونظام خاص للقطاع الزراعي عام 1957، وأخيراً نظام شيخوخة خاص للعمال غير المهنيين. كما رأينا، يتميز هذا النظام بتنوعه واختلاف الإمتيازات والحقوق، وأفضلها للأوروبيين، والأكثر ظلماً للجزائريين، خاصة المزارعين، كيف تجمع الأموال وكيف تنظم وتدار هذه المنظمات.

عملت الجزائر وفق نفس الانظمة التي كانت سائدة في فرنسا، حيث كانت موجهة للعاملين بالجزائر فأنشأت صناديق مختلفة نذكر منها الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، عام 1957 وهي:

- الصندوق العام للتقاعد.
- الصندوق الخاص بعمال المناجم.

كما تأسس سنة 1953 نظام الشيخوخة، بموجب القرار الصادر في 22/05/1953 حيث أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)، والمعاشات المقدمة من قبله تمنح في شكل مساعدات.

ثم تأسست فيما بعد أنظمة تقاعدية تكاملية طبقت في فرنسا ثم وسعت لتشمل الجزائر وهذه الأنظمة كانت مخصصة فقط لفنبي الصيانة والتقنيين الأجراء بصفة دائمة.

كما شهدت هذه الفترة أنظمة متعددة، تباعا للنمط السائد في فرنسا، الجزائر لكونها مقاطعة ادارية للاستعمار الفرنسي وقد تميزت بعدد قليل من الجزائريين الذين استفادوا من هذا النظام التقاعدي نظرا لسيطرتها على معظم الشركات والمصانع والادارات فعرفت هذه الفترة عدم المساواة بين المعمرين والجزائريين¹.

2- فترة الاستقلال :

عبر النظام التقاعد خلال هذه الفترة مرحلتين أساسيتين، فقد عمل في الأولى بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية وكذا تلتها عملية التصحيح الهيكلي، والذي بطبيعة الحال يشمل الضمان الاجتماعي، صدر على إثرها النظام القانوني الحالي، الذي تجسد بالقانون رقم 12\83.

1 - حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 60.

3- فترة العمل بالقوانين الفرنسية:

فقد عرفت الجزائر بعد استقلالها، ثمانية أنظمة للتقاعد المعروفة آنذاك، تبعا للنظام المطبق في فرنسا، حيث صدر القانون رقم 157\62 المؤرخ في 13/12/1962، والذي كان مضمونه العمل بالقوانين الفرنسية الا ما كان منها ماسا بالسيادة الوطنية في مادته الاولى على انه " يستمر العمل بالتشريع الفرنسي الساري المفعول لغاية صدور امر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية".¹

وخلال هذه الفترة، النظام القانوني للتعاقد بعدد الأنظمة وإختلاف تغطياتها للعمال والموظفين، بحسب القطاعات التابعين لها، إلى ان صدر المرسوم رقم: 116\70 المؤرخ في 01/08/1970، القاضي بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الذي نص في مادته الأولى على تأسيس 6 صناديق قطاعية تخضع للوصاية الإدارية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهي:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي.
- التأمين على الشيخوخة للأجراء .
- صندوق الضمان الاجتماعي للموظفين.
- صندوق الضمان الاجتماعي لعمال المناجم.
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء .

¹ - قانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962، المتضمن سريان التشريع الفرنسي النافذ إلى غاية 31/12/1962، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادر 11/01/1963، مغلى بالأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05/07/1973 الجريدة الرسمية، العدد 62 بتاريخ 23/08/1973.

قدمت هذه الخطوات المتبعة دفعة قوية لنوعية الخدمات، من بوادر الإصلاح للمشروع العام لمنظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر، رغم بقاء هذه المنظومة ذات طابع قطاعي، ظهر التفاوت والتمييز بين العمال لإرتكازها على أسس غير عادلة.

وهذا ما جعل من الضروري البحث على نظام بديل يحقق العدالة الاجتماعية ويرفع التغطية الشاملة لمستوى الخدمة ويضمن استمرار منظومه الحماية الاجتماعية.

4- صدور القانون رقم 83-12:

منذ بداية سنة 1980 بدأ التفكير في إصلاح وتطوير منظومة نظام الضمان الاجتماعي حتى يستجيب لتطلعات العاملين والموظفين سواء في القطاع العام أو الخاص، لجعله نظاما املا بتحقيق التغطية الشاملة للقطاع العام وكذا القطاع الخاص على حد سواء، حيث أن بروز هذه الفكرة بدأت منذ مطلع القرن الماضي لتسهيل نظام الضمان الاجتماعي لكل الموظفين والعمال وهذا من أجل تسهيل الخدمات وحماية حقوق الموظفين والعاملين.

حيث أنتقل قانون التقاعد من النظام المتعدد إلى النظام الموحد وتم تكريسه بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد¹، جاء نتيجة لإصلاحات التي قامت بها الدولة على جميع الأصعدة، والتي بشر بمطلعه سنة 1980 لتطوير نظام الحماية الاجتماعية²

وحماية الموظفين والعاملين، قصد منه تعميم الإستفادة من الضمان الاجتماعي من أجل عديد الأنظمة والإمتيازات وتمويل وإشراك العمال في تسيير هيئة الضمان الاجتماعي ومراقبتها وحمايتها على حد سواء، وقد نجم عن هذه العملية الى جانب القانون 83-12 الخاص بالتقاعد، صدور القانون 83-11 الخاص بتأمينات الاجتماعية وقانون رقم 83-13 الذي يتعلق ويخص بحوادث العمل والأمراض المهنية وقانون رقم 83-15 الذي يتعلق بالمنازعات

1 - صدور القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

2 - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص71.

2- أنظر الامر رقم 13-97 المؤرخ في 31/05/1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 04/06/1997.

والخلافات في مجال الضمان الاجتماعي لكي تكتمل بذلك المنظومة الجديدة التي ظهرت سنة 1980 منظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر.

لكن عرفت هذه القوانين تعديلات عديدة، شملت إدراج أنظمة جديدة عرفت وتميزت بالسخاء والمرونة حيث الاستفادة من شروط الإمتيازات الممنوحة وهي أنظمة الواقع المعيش الاجتماعي والإقتصادي خلال سنوات التسعينيات، هذه الأنظمة تمثلت في:

أ- نظام التقاعد المسبق:

هذا النظام أستحدث بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن التقاعد وقد خصص لمستخدمي المؤسسات الاقتصادية الذين يخسرون عملهم لأسباب إقتصادية ومن بين أهم الشروط التي يجب ذكرها في هذا النظام ما يلي:

- أن يبلغ المعني سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء فترة عمل 10 سنة على الأقل وأن يكون خلالها قد دفع ما يعادل من الإشتراكات لمدة 10 سنوات من ضمنها الثلاث السابقة للإحالة على التقاعد.
- أن يرد إسمه ضمن قائمة الإجراء المعنيين بالتقليص.¹
- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.²

قد تم في هذه الفترة الاستفادة من التقاعد المسبق من المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ 03/10/1998، لموظفي المؤسسات العمومية.

و يتم حساب معاش التقاعد المسبق بنفس الطريقة والكيفية التي يتم بها حساب التقاعد.

ب- نظام التقاعد النسبي:

الإحالة أو الخروج إلى المعاش النسبي أو التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من الأجير أو العامل إلى الإدارة أو المؤسسة العامل بها، ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا إستوفى الشروط المحددة، حيث يجب على العامل الأجير أن يكون قد بلغ سنة 50 سنة ويكون عمله الذي كان يقوم به أمتد الى مدة لا تقل عن 20 سنة، مع العلم أنه يمكن أن يحدد في خمس سنوات، وهذا في ما يتعلق بالامتيازات بالنسبة للمرأة، أي 45 سنة

مقابل 15 سنة عمل في المؤسسة أو الإدارة على حسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر رقم 13 /97

يعتبر هذا النظام حديث النشأة وأول نظام كرس التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم: 119 /90، غير أنه اقتصر على الإطارات السامية في الدولة، بناء على الأمر رقم 97/13 المؤرخ في 31 /05 /1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83 -12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد¹.

طريقة وشروط إستفادة الموظف أو العامل من التقاعد النسبي بناء على طلبه إذا استوفى الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر 50 سنة بالنسبة للرجال، و45 سنة بالنسبة للنساء.
- أن يؤدي فترة عمل يقابلها من اشتراكات والمقدرة 20 سنة بالنسبة للرجال، و15 سنة بالنسبة للنساء.²

الجدير بالذكر أن هذا النوع من التقاعد لا يكون إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه، فان قرار الاحالة على التقاعد من قبل رب العمل بصفة منفردة يعد باطلا وعدم الاثر حسب المادة 02 الفقرة 04 من الامر رقم 13/97.

وبتعبير آخر حق العمل المباشر من مبلغ المعاش اي مبلغ التقاعد، أساس السنوات النشاط الفعلي الذي تم على شكل أقساط الاشتراك الى صندوق الوطني للتقاعد، قبل سنة 1984 الذي كان يمنح الموظفين المرسمين الحق في المعاش سواء كان جزئياً أو كلياً

1- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن التقاعد المسبق الجريدة الرسمية، العدد 34 مؤرخ في 01/06/1994.

2- المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03/10/1998، متضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 المؤرخ في 05/10/1998.

5- صدور القانون رقم 16-15:

رأت الدولة من الضروري التراجع عن الانظمة السابقة، لاسيما تلك التي إعتمدت وعمل بها في فترة التسعينيات، المرحلة الإنتقالية التي كانت تعيشها البلاد، بسبب الضغوطات والضعف السياسي الاقتصادي للبلاد وتطبيق خطط صندوق النقد الدولي¹.

هذه الأنظمة شكلت عدة مشاكل على ميزانيه الصندوق والخزينة العمومية الأمر الذي خلق تهاافت كبير على الخروج إلى التقاعد القانوني، المعمول بها في هذه الانظمة مما ادى الى تراجع احتياطات الصندوق وتوازنه بسبب ارتفاع نسبة المحالين الى التقاعد.²

وذلك ما جعل الدولة تلغي التقاعد المسبق والنسبي الذي خلق لها ضعفا من الناحية الإقتصادية ومشاكل كبيرة وعجزا ماليا، وبموجب القرار رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/06/1983 المتضمن قانون التقاعد، دخل حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح يناير 2017.³

لكن يبقى العمل قد ابقى على التقاعد وشرط السن للمرحلة انتقالية بسنتين الى حين إلغاءه نهائيا، المادة رقم 07 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 خصت الموظفين والعمال الذين بلغوا السن 58 و59 سنة والذين إستوفوا مدة لا تقل من العمل عن 32 سنة⁴.

الفرع الثالث : أهداف نظام التقاعد في التشريع الجزائري:

ويتميز بكونه:

أولاً: نظام تضامني

نظام يبني على أساس ويكرس مبدأ التضامن والتكافل بين الأجيال، فهو مبني على المساهمة من خلال دفع اشتراكات، أي أنه نظام من مبادئه التضامن الإجتماعي الإنساني

1 - صدور القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ 2 يوليو 1983 المتضمن قانون التقاعد.

2 - انظر المادة 2، من قانون التقاعد، رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983، الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد رقم 28 المؤرخة في 03/07/1983.

3 - الاداءات: (هي قيمة المنحة او المعاش الممنوح للموظف بعد التصفية التي يدفعها الصندوق لمنتسبيه والتي تشكل الرات التقاعدي للموظف او العامل).

4 - انظر المادة 07 من القانون رقم 16-15 المؤرخ ي 31/12/2016، السالف الذكر.

و ضمان حياة كريمة لجميع أفراد المجتمع، والتي تكون قد اقتطعت إجباريا من أجور المنخرطين من الموظفين وكذا الناشطين بحيث يضمن لهم تعويض هذه الأموال المقتطعة عند إحالتهم الى التقاعد.

ثانيا: نظام موحد

كما يقوم هذا النظام على توحيد الأعمال الموجهة للموظفين والعمال دون تمييز فيما بينهم وهو جوهر هذا النظام بتوحيد جميع الاعمال، الضمانات وخاصة المالية في مصادر التمويل التي يحضون بها ، وهو ما اشارت اليه المادة 02 من القانون رقم 83_12 المؤرخ في 02/06/1983 والذي يتعلق بقانون التقاعد.

ثالثا: نظام عادل

هذا نظام مبني على أساس المساواة والعدالة بين الموظفين والعمالين في تقديم جميع الحقوق المنصوصة قانونا، حيث نرى أن العدالة تتجلى في تقديم جميع الحقوق في ما بين الموظفين والعمالين بالتساوي وفق القانون رقم 83-12 بحيث يقوم الجميع بالنسبة للإشتراكات وذلك من أجل ضمان حقوقهم بعد التقاعد.

هذا القانون ينفرد بهذه الخاصية عن نظام التقاعد خاصة لدى الإطارات السامية، إلى إستقلال صندوق تقاعد هذه الفئة عن الصندوق العام للتقاعد في القواعد المنظمة لكل منهما.

رابعا: نظام يتميز بالديمومة والإستمرارية

يعد هذا النظام دائما ومستمر حالة ديمومة دون توقف مما يجعل المحال على المعاش في حالة من الاطمئنان نتيجة شعوره بالحماية من الاخطار التي قد تهدده وتهدد مستقبله، كما انه يصبح على دراية واضحة بمستقبله إذ تتدخل الدولة في حل الخلافات التي قد تضر بصناديق المتقاعدين.

أن هذا النظام يحمي ويجعل المحال إلى التقاعد سواء كان عامل شركة أو موظفا في شركة أو إدارة يشعر بأن حقه محفوظ ومحمي بقوة القانون.

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد

نصت المادة 3 من القانون رقم 83-12 على ما يلي " يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع شخصي ومالي يستفاد منه مدى الحياة. " من خلال نص المادة السالفة الذكر يمكننا تحديد طبيعة الحق في التقاعد حسب المادة 3 المنصوص عليها من القانون، الأهمية والحماية التي يعطيها القانون للمتقاعد أو المحال إلى المعاش حيث من خلال هذه المادة تتبين الطبيعة القانونية والمتمثلة في أن التقاعد يشكل حقا ذا طابع شخصي ومالي بحت.

الفرع الأول: التقاعد ذو طابع شخصي

بمعنى الحق في التقاعد هو حق شخصي مرتبط بالموظف الذي يدفع مزايا الضمان يتفاعل فقط في مسار حياته المهنية، لذلك قد لا يتم تخصيصه لمنفعة شخص آخر ولن يتم نقلها إلى أي شخص ما لم يتم تحديد الأشخاص المرتبطين به بشكل كامل في وقت وفاته ويطلق عليهم الأشخاص الذين لهم حقوق الزوج والشيوخ والفروع المنصوص عليهم في المادة 31 من القانون رقم 12-83 أعلاه.¹

الفرع الثاني: التقاعد ذو طابع مالي

الحق في التقاعد مقابل أقساط شهرية منتظمة للموظف عند انتهاء خدمة الموظف لمساهماته في حياته المهنية، وتمكين المتقاعدين من الحصول على معاش تقاعدي يتناسب مع الأجر التي يتقاضونها على مدى فترة زمنية، التي يتم خلالها خصم أنشطتهم والمساهمات الإلزامية التي يحددها القانون بسعر ثابت وموحد مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه الموظف أو العامل.

المطلب الثالث: الأنظمة القانونية للتقاعد

تتعدد الأنظمة القانونية للتقاعد المطبقة من طرف الدول تبعا لسياسة كل دولة في مجال الحماية الاجتماعية، يتجلى ذلك في الفروع التالية:

1 - انظر المادة 31 من قانون التقاعد رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، السالف الذكر.

الفرع الأول: نظام التقاعد بالرسملة

هذا النظام أخذت به العديد من الدول الرأسمالية على غرار الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الإسكندنافية كبريطانيا وبعض دول أوروبا الغربية.

أولاً: مفهوم التقاعد بالرسملة

في نظام الرسملة الأمر متروك للموظف لإيداع نصيب أو نسبة مئوية من راتبه في حسابه الخاص يتم تحصيل جميع الأموال في هذه الحسابات في الأموال المخصصة للمعاشات التقاعدية، والتي تعمل كمؤسسة مالية مكرسة لاستثمار هذه الأموال وتعزيز العوائد وتحصيل الأرباح لأصحاب الحسابات بحيث يمكن لكل صاحب حساب في نهاية المطاف الحصول على منح شهرية بالإضافة إلى فوائد الودائع بعد التقاعد.

ثانياً: خصائص نظام التقاعد بالرسملة

إن صناديق التقاعد بالرسملة، تمتلك العديد من الخصائص تجعلها قادرة على التصدير أكثر من البنوك والمؤسسات المالية الأخرى، لإتباعها استراتيجية استثمارية على المدى الطويل جداً تفوق عادة 30 سنة، ما يمنحها القدرة على تجاوز متطلبات السوق، كما أن هذه الصناديق تصنف ضمن المستثمر الحذر الذين يتصرف في محفظة توظيفات تقليدية، متكونة من أسهم وسندات.

. إنه نظام اختياري يعود فيه قرار الاشتراك في التقاعد من عدمه إلى رغبة الموظف أو العامل دون تدخل من الدولة.

. إن هذا النوع من التقاعد يركز على نمط الإدخار وإستثمار الأصول المدخرة لتوفير منحة التقاعد فيما بعد إنه متعدد بمعنى إن صناديق التقاعد متعددة حسب القطاع¹ الذي يتبع له العامل.

. إضافة إلى أن هذه الصناديق تختلف من حيث نوعية الخدمات الممنوحة للمشاركين ونسبة الأداءات والإشتراكات التي يساهم بها العامل أو الموظف خلال فترة نشاطه.

1 - مصطفى الفرخان: مقال بعنوان (قراءة حتمية في اصلاح انظمة التقاعد) ، مجلة الصباح التونسية ،الصادرة بتاريخ 05/04/2014 .

الفرع الثاني: نظام التقاعد بالتوزيع

هذا النظام أخذت به ألمانيا والعديد من الدول العربية على غرار مصر والعربية السعودية والمغرب وغيرها من الدول الإفريقية والآسيوية، كانت بداية ظهور هذا النظام الذي أخذت به دولة ألمانيا والعديد من الدول العربية وغيرها من الدول الإفريقية التي تبنته والمتمثل في نظام التقاعد بالتوزيع.

أولاً: مفهوم نظام التقاعد والتوزيع

كانت على يد المستشار الألماني بسمارك، حيث تعتبر ألمانيا في العالم تعتمد برنامج التأمين الاجتماعي للشيخوخة، هذا النظام نوع من الأنظمة التي تبني على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال تمول فيه صناديق التقاعد من خلال الاشتراكات التي تساهم بها ويقوم بها الجيل الحالي ومن هذه الفوائد تكون للمتقاعدين

أي أن هذا النظام يستمد أساسه من مبدأ الثقة بين الأجيال، حيث تكون الفئة النشطة على يقين من أن منح تقاعد طريق المساهمات التي يقوم بها هذا الجيل والتي يدفعها بدوره الجيل القادم الذي سيأتي بعد هذا الجيل إلى التقاعد.

وإنطلاقاً من هذا الأساس أو من هذا المبدأ فإن الموافقة على دفع الاشتراكات على أساس مبلغ المنحة عند الوصول إلى سن القانونية للتقاعد، أي بمعنى أدق فإن هذه الاشتراكات مبنية على مبدأ المساهمة الذي يقوم به هذا الجيل في حق المتقاعدين.

يعد هذا النوع من الأنظمة التي أثبت وجوده في الدول التي قررت إتباعه حين الصعوبات الاقتصادية التي كانت تعيشها البلاد.

ويعتبروا النظام الجزائري في التقاعد مستمداً من هذه الأنظمة حيث إستمد نظام التقاعد في الجزائر قواعده من هذا النظام نظام التقاعد بتوزيع، النظر إلى المزايا العديدة التي يحققها وهو ما يتوافق وسياسه الدولة الساعية إلى تحقيق التضامن والعدالة الاجتماعية.

ثانياً: خصائص نظام التقاعد بالتوزيع

- إنه نظام عادل يحقق مستوى متقارب بين أجور الموظفين ومنح المتقاعدين.
- إنه نظام موحد من حيث تحديد الأداءات وتقدير الحقوق ومصادر التمويل.

- . إنه لا يميز بين قطاعات النشاط في تقدير المنح وفرض الاشتراكات.
- . نظام إجباري حيث يلتزم كافة الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون نشاطا مهنيا بالتسجيل في هذا النظام والانتساب إليه لدى هيئات الضمان الاجتماعي.
- . نظام تساهي حيث تشترك جميع الأطراف (الأشخاص أو الهيئات المستخدمة، الموظفين، العمال والمهنيين) في تمويل هيئات الضمان الإجتماعي¹.

المبحث الثاني:

الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد في التشريع الجزائري

بالعودة إلى مختلف التعريفات الفقهية والتي تم ذكرها مسبقا والتي تبين أن التقاعد يكون وفق شروط معمول بها، و سنتطرق في هذا المبحث إلى شروط الإحالة إلى التقاعد المطلوب الأول، يتضمن عن من التقاعد وفي فرعيه الأول والثاني الفرع الأول يحدد السن القانونية للتقاعد أما الفرع الثاني حدد مده العمل أما المطلب الثاني فيتضمن الشروط الخاصة الفرع الأول الإستثناءات الواردة على شرط السن أولا المرأة الموظفة ثانيا الموظف، العاجز عن العمل نهائيا في حالة عزوف موظف عن القيام بعمله، الشروط الخاصة للتقاعد للإطارات السامية في الدولة² في المطلب الثالث.

1 - مصطفى الفرحان: المرجع السابق .
2 - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص16.

المطلب الأول: الشروط العامة للتقاعد

المقصود من السن القانونية للإحالة على معاش، السن التي يقوم بالخروج منها موظف أو العامل رسميا من المؤسسة أو الإدارة التي كان يعمل ضمنها أي بمفهوم الإحالة إلى التقاعد. وقد عرفها الاستاذ نعيم عطية بأنها: (السن التي تحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته..).

إذن التقاعد، أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والآلة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، بمفهوم أدق أي أن صاحب العمل لديه الحق في طلب إحالته على التقاعد وكذلك العامل بطلب منه، وبطبيعة الحال وفق الشروط القانونية للتقاعد بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل، سواء كان العامل أو صاحب العمل، مادام التقاعد حق معترف به قانونا للعامل، عندما تتوفر بعض الشروط القانونية والمهنية لذلك.

إلا أن هذه النظرة المنطقية للتقاعد، تعتبر نظرة سطحية وليست منسجمة مع المنطق القانوني إذا ما تعمقنا في الموضوع.¹

ومن منطلق عنواننا المتعلق بالشروط العامة للتقاعد نتحدث عن شرطي السن ومدة العمل للعامل المتقاعد في النظام التشريعي الجزائري الذي أعطى للعمال المتقاعدين وحدد لهم سنا قانونية ومدة عمل نصت عليها المادة 6 من القانون.

إذ جاء في مضمون المادة 6 من القانون رقم 83-12 والمؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 والمؤرخ في 31/12/2016 الى الشروط المطلوبة للتقاعد في التشريع الجزائري، ومن اهم الشروط القانونية المطلوبة هي:

. بلوغ سن 60 سنة على الأقل، باستثناء المرأة التي تحال إلى التقاعد في سن أقل أي سن 55 سنة.

1 - القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، مصدر سابق .

. قضاء مدة لا تقل عن 15 سنة من الخدمة على أقل تقدير من أجل نيل التقاعد، نرى أن المادتين التي جاء بهما المشرع الجزائري تستوفي الشروط العامة سواء عند الرجل أو المرأة في حق التقاعد في الجزائر.

ذلك أن تحديد السن القانونية للتقاعد ببلوغ العامل سن معينة، لا يعني إلزام العامل بترك منصب عمله بمجرد بلوغه ذلك السن.

بل إن كافة القوانين الإجتماعية المتعلقة بتحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة منه، تنص فقط على السن الذي يصبح فيه للعامل الحق في طلب الاحالة على التقاعد، ولا تتضمن أي نص أو حكم يفرض أو يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه السن التي تمنحه الحق في الاحالة على التقاعد.

وهو ما أدى بالفقه الفرنسي وحتى القضاء إلى الإختلاف حول تفسير وتكييف هذه الأحكام والنصوص القانونية، حيث ذهب فريق منهم مدعين ببعض الأحكام القضائية، إلى إعتبار إحالة العامل على التقاعد وفق هذه القوانين هو نوع من الفصل التعسفي، رغم أنه مبني على سبب جدي وحقيقي -أنظر الى الأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31/05/1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02/07/1983

المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 04/06/1997 إلى -أنظر الأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31/05/1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02/07/1983،

المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 04/06/1997 وهو بلوغ العامل سن التقاعد، في حين ذهب فريق آخر أن الاحالة على التقاعد هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي لا يعتبر انتهاء عقد العمل بسبب الاحالة على التقاعد عمل تعسفي.

الفرع الأول : شرط السن

وتكون الإستفادة للعامل أو الموظف من حقه في الإحالة إلى المعاش أي التقاعد، عند بلوغه السن القانونية التي يحددها القانون الجزائري للتقاعد ب60 سنة كاملة في كامل الحالات

العادية ويتساوى في ذلك الرجل والمرأة فلا يجوز إحالة المرأة إلى بلوغها 60 سنة، لا بناء على طلبها عند بلوغها سن 55 سنة.

يتبين لنا في هذا المطلع من الفرع وخاصة في شرط السن التقاعد لدى المرأة والرجل

. يحال الرجل الى التقاعد في سن الستين سنة(60).

. تحال المرأة الى تقاعد في سن 55 سنة .(طبعا في الحالات العادية).

وهذا ما يتجلى في أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016¹.

ويمكن كذلك طلب عامل أو الموظف السن القانونية للتقاعد في الحالات الآتية:

. عندما يقرر العامل الموظف الذي يعمل ضمن الإدارة مواصلة عمله ونشاطه بين هذه الإدارة إلى الخامسة والستين (65) سنة بناء على طلبه، بحيث لا يمكن الإدارة الهيئة التي يعمل ضمنها خلال هذه الفترة الإضافية أن تحيله إلى المعاش، وهذا وفق ما نصت عليه المادة 2 الفقرة 4 من القانون رقم 16-15 المعدلة للمادة 6 من القانون رقم 83-12 التي تبين أحقية العامل أو الموظف في طلب مدة زيادة قبل إحالته إلى التقاعد لا تقل عن خمس سنوات أي من 60 سنة إلى 65 سنة.

وكما يعتبر تحديد السن القانونية في إحالة العامل إلى المعاش من أهم الضمانات التي قدمها المشرع الجزائري له، فهذا يجعل مصدر حماية إجتماعية للعامل، أو الموظف فلا يمكن إحالته الى بعد أن يكون قد فقد قدرته الجسدية والذهنية، أو في سن مبكرة عندما يكون قادرا على الإنتاج، هذا يعني أن المشرع الجزائري حدد السن المناسبة للتقاعد في 60 سنة.

الشيء الذي أخذ به المشرع الجزائري في التشريع هو أن المشرع حدد السن القانونية في الاحالة إلى المعاش على ان التقاعد والمتمثل في بلوغ 60 سنة بالنسبة للعامل الموظف(الرجل) وبالنسبة (للمرأة) 55 سنة.

1 - أنظر المادة 2 من القانون رقم 15-16، المؤرخ في 31/12/2016، مصدر سابق .

بالنسبة للعمال الغير الاجراء السن 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة، كأصل عام وهذا ما جاءت به المادة 9 من القانون نفسه .

أشخاص الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بناء على طلب الموظف أو العامل وهو ما أشارت إليه المادة 7 مكرر من القانون رقم 16-15، لكن تبقى قائمة هذه الوظائف الخاصة مجهولة في انتظار صدور التنظيم الذي بحددها.

غير أنه طبقاً لأحكام البرقية رقم 412 المؤرخة في 16/01/2011 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتي جاء في مضمونها ان أسلاك التعليم العالي والبحث العلمي الخاضعين للمراسيم التنفيذية رقم (08-129, 08-130, 08-131)، المؤرخة في 03/05/2008 ، المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي والأستاذ الباحث والباحث الدائم، تستفيد من تمديد سن التقاعد إلى غاية ثبوت عدم إمكانية إستمرارهم في أداء مهامهم وهو ما يقع على تقدير المصالح المسيرة عند رغبتها في إحالة أحدهم على التقاعد.¹

ما يمكن أن نستنتجه من خلال أحكام هذا القانون أن المشرع أخذ بفكرة، حيث قام لمنع صاحب العمل أن يحيل عاملاً إلى المعاش ولو بلغ ذلك العامل سن التقاعد إذ لم يكن قد إستوفى الشرط الثاني، أي إذا لم يكمل مدة لا تقل عن 15 سنة ، وهو ما جاء في المادة 10 من الفقرة رقم 02 التي مضمونها في ما يلي (لا يجوز لصاحب العمل وحده احالة العامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد، مزيد بخمس سنوات إذا كانت لا تقل على 15 سنة).

وحسب البرقية المؤرخة في 18/03/2009 ، ينطبق هذا أيضاً على البرقية الخاصة بالشؤون الدينية الصادرة عن المديرية العامة للخدمة العامة والإصلاح الإداري.²

. إذا تجاوز عمر الموظف أو العامل (60) سنة ولا يزال يمارس نشاطه على مستوى الهيئة ، بإستثناء:

1 - انظر البرقية رقم 412، المؤرخة في 16/01/2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
2 - انظر البرقية رقم 2673 المؤرخة في 18/03/2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

. لم يتم بفترة العمل والتأمين البالغة 15 عامًا حتى يستفيد من الموافقة مدة التغطية حتى عام 2005، يخضع هذا الإلتزام للمساهمات التعويضية والمساهمات وتكون على عاتق المستخدم، طبقا للمادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتقاعد.

هل يمكننا القول فيما يلي:

• خمس سنوات (5) على الأكثر إذا كان سن العامل 60 سنة وفي حال كان أربع سنوات (4) على الأكثر اذا كان سن العامل 61 سنة.

- وهكذا دواليك فيمن ناهز 62 سنة فترة عمله تكون على الأقل 3 سنوات.
- في حال بلوغه 63 سنة فترة عمل العامل تكون عبارة عن سنتين فقط (2).
- سنة واحدة (1) في بلوغ العامل 64 سنة وهذا في حال إذا كان منتميا الى قائمة مستخدمين منذ سنتين على الاقل.

الفرع الثاني : مدة العمل

يجب أن يكون الموظف أو العامل قد عمل لمدة 15 عامًا على الأقل ، بها ما لا يقل عن سبع سنوات ونصف من العمل الفعلي (7.5) ، خلال هذا الوقت كان يدفع للضمان الإجتماعي مبلغا ثابتاً بنسبة 9% من الأجر الشهري.

- أهليته في حكم فصل العمل:

إنقطاع العمل بسبب المرض عند إستعادة المؤمن عليه لحقوقه في التعويض الفرضية هي أن إدارة الضمان الاجتماعي تعترف بأن الشخص لا يمكنه مواصلة العمل أو استئنافه. كل فترة يستفيد خلالها من مخصصات عجز أو تعويض عن إصابات العمل بالنسبة للأحداث، يجب ألا تقل النسبة المئوية عن 50%.

- كل فترات الراحة القانونية.¹
- كل فترة يؤدي خلالها العامل التزاماً متعلقاً بالخدمة الوطنية.²

1 -انظر المادة 10 من القانون رقم 12-83، المؤرخ في 02/07/1983، مصدر سابق .

2 - انظر المادة 02 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 13/12/2016، مصدر سابق .

المطلب الثاني : الشروط الخاصة للتقاعد

يتأثر سن التقاعد بطبيعة وجودة العمل وبيئة العمل والجهد البدني المطلوب للعمل والمخاطر التي ينطوي عليها ذلك، حيث قد تتأثر بسياسات التشغيل التي تتبناها الدولة عندما ترتفع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتوظيف العمال العاطلين عن العمل.

بالإضافة إلى الشروط العامة، يتضمن قانون التقاعد شروطا خاصة للانفصال بالنسبة لبعض الموظفين والعاملين، هذه الاستثناءات هي متطلبات العمر بسبب الظروف المحيطة الموظف وطبيعة العمل أو بسبب البطالة أو المتطلبات الخاصة.¹

الفرع الأول: الاستثناءات الواردة على شرط السن في القانون رقم 83-12

حرص المشرع الجزائري على تخصيص بعض الفئات بتخفيض السن القانونية للتقاعد وهي :

أولا : المرأة الموظفة:

أشارت المادة 8 من القانون رقم 83-12 إلى أنه يمكن للمرأة الموظفة أو العاملة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد خلال 9 سنوات من الاستقادة من تخفيض في سن التقاعد يعادل سنة واحدة عن كل طفل في حدود 3 سنوات.

ثانيا: الموظفون أو العمال العاجزون كليًا ونهائيًا:

الموظفون المرضى أو العجزة وغير القادرين على العمل بشكل ملائم على الرغم من عدم بلوغ سن التقاعد، مع إثبات ذلك العجز الكلي والنهائي والتقرير التفصيلي عن حالة الموظف على النحو المحدد في المادة 9 من القانون التقوى المؤرخ 2 يوليو 1983 رقم 83-12 لعام 1983 المعدل بالمادة 5 من المرسوم رقم 96-18 المؤرخ في 06/06/1996 .

ثالثا : كبار مسؤولي الدولة:

لا يرتبط تقاعد كبار المديرين بسن معينة، كما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم: 183-617 يجب إستيفاء شرطين أساسيين وهما أن يعمل الموظفون في الوظائف العامة لمدة 20 عامًا عند انتهاء مهامهم.

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 159.

هذا الموظف كان لديه عشرة سنوات خدمة في العمل بجهاز الدولة كإطار أعلى.

رابعاً: المجاهدين:

يستفيد المجاهد من التقاعد في سن 55 كما تحسب عدد السنوات التي قضاها في جيش التحرير خلال الثورة بصفة مضاعفة فتحسب بالشكل التالي: نسبة معاش المجاهد (عدد سنوات النضال $\times 2$) $\times 3,5$

كما يستفيد من تخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل عجز نسبه 10 وستة أشهر عن العجز الذي نسبه 5 .

خامساً: المعاش الأرملة (المعاش المنقول):

هو المنحة التي يعطيها الصندوق الوطني للتقاعد لذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا بعد وفاته. حيث يستفيد من المعاش المنقول الزوج الباقي على قيد الحياة (الأرملة أو الأرملة) أيا كان سنة بالإضافة إلى الأطفال المكفولون الذين يقل سنهم عن 18 سنة أو المولودون قبل خلال الـ 305 يوم بعد تاريخ الوفاة.

1-انظر الامر رقم 617-83 بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخ في 07/06/1996.
2- انظر المادة الاولى من المرسوم 617-83، المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة، المؤرخ في 13/10/1983، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ 8/11/1983.

سادسا : أبناء الشهداء

حيث تعد حقبة الاحتلال وتحسب فترة حرب التحرير الوطني للعامل إبن الشهيد كفترة عمل فعلية تضاف إلى حياته المهنية، لنشأة الحق في معاش التقاعد و تصفيته ولا تعطيه الحق في أية مزايا مالية.¹

ملخص الفصل الأول :

في الختام نستنتج أن النظام القانوني لحقوق التقاعد في الجزائر هو نظام تضامني الوحدة، مع التركيز على أسس العدل والمساواة، والتي تختلف تعاريفها وتسمياتها حسب وجهة نظر الباحث والعلماء الذين يتعاملون مع الموضوع.

ومع ذلك، يمكننا القول إنه حق ذو طبيعة مالية وشخصية منحه للاستخدام مدى الحياة تقدم الدولة الخدمات للموظفين أو العمال في إطار سياستها الاجتماعية، وفق الشروط التي يحددها القانون مصممة لحماية موظفي الخدمة المدنية والوكلاء من مخاطر الإعاقة والشيخوخة والبطالة والمرض.

يكشف النظام عن التبعية العميقة المتعلقة بعملية التنمية ووضع النظام السياسي التوليد الاقتصادي بمراحل مختلفة من متعدد الأنظمة إلى نظام موحد في عام واحد في عام 1983،

1-المادة: 42 من القانون 99-07 المتعلق بالمجاهد و الشهيد.

بموجب القانون رقم 12-83 بشأن التقاعد رقم 2 /07/1983، بعد الجراحة التعديلات الهيكلية بما في ذلك نظام الضمان الإجتماعي العام. لقد خضع هذا النظام لتغييرات عميقة تتعلق بعملية التنمية ووضع النظام السياسي الإقتصاد الوطني في مراحل مختلفة في طور الإنتقال من نظام تعددي إلى نظام موحد في عام 1983، بموجب القانون رقم 12-83 من رقم (2) 07/1983 بشأن التقاعد، بعد العمل التعديلات الهيكلية بما في ذلك نظام الضمان الإجتماعي العام.

يحتوي النظام على ميزات تجعله مختلفاً عن الأنظمة الأخرى المعمول بها حالياً في معظم البلدان منذ دخولها حيز التنفيذ في يناير 1984، بناءً على مبادئ التضامن والتوزيع والوحدة، قامت الدول بذلك المساهمات ومصادر التمويل، وتوسيع تغطية المزايا وإشراك ممثلي العمال في إدارة الصندوق.

نظراً لمزاياها في التقاعد المبكر والتقاعد، فقد أدرجت نظاماً نادراً للمعاشات التقاعدية النسيان الدائم والتقاعد مما يجعله كرمًا ومرناً وخاصة في يقدم المنح والأداء والشروط المطلوبة.

الفصل الثاني :

الجهات المسؤولة على
تمويل ومعالجة نظام
التقاعد

الفصل الثاني :

الجهات المسؤولة على تمويل ومعالجة نظام التقاعد

لقد قام المشرع الجزائري بالعديد من التعديلات جاءت في إصلاح المنظومة الوطنية للضمان الإجتماعي، مسارها مسار الأنظمة المختلفة التي كانت من قبل حتى الساعة، إذ عمد المشرع الجزائري إلى تعديلات جذرية للهياكل الإدارية وهياكل الضمان الإجتماعي، والهدف من هذا التغيير تغطية جميع المخاطر التي يتعرض لها الموظفون والعمال.

سنخص في هذا الفصل بدراسة الجهات المسؤولة عن تمويل ومعالجه التقاعد، ومن بينها الصندوق الوطني للتقاعد والمهام التي يقوم بها هذا الصندوق ومصادر تمويل هذا الصندوق، وكذلك صندوق التأمينات للعمال الغير الأجراء والمعاملات التي يقوم بها هذا الصندوق ومصادر تمويله (المبحث الأول). وسنتطرق أيضا الى الإجراءات المتبعة للإستفادة من التقاعد والتعديل القانوني وكيفيه إنشاء ملف التقاعد وتعريف المنازعات العامة الإجتماعية وطبيعتها القانونية وصولا إلى تسوية هذه الاجراءات (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الهيئات المساهمة في تنظيم حقوق المتقاعدين

إذا كان التقاعد في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب بلوغ العامل السن القانوني هناك ضمانات معينة تفيد العامل من الضمانات التي تؤهله للتقاعد عند وضعها كآلية قانونية ذات صلة تتعلق بالحماية الإجتماعية لأنها فقط في مقابل كل فئة محددة يتم دفع مساهمات العمال إلى صندوق معتمد طوال حياتهم المهنية أصول وأنظمة متنوعة ، بينما لا تزال تحت مسؤولية ورقابة مجلس الإدارة الدولة مسؤولة عن إدارة نظام التقاعد ، الذي وضعه المشرعون كآلية إدارية لحماية العمال بأجر وغير العاملين في مجال التقاعد ومنها وهي مقسمة إلى ثلاثة صناديق تمثل الصندوق الوطني للتقاعد صندوق خاص لحماية الطبقة العاملة (المطلب الأول) بالإضافة إلى صندوق الضمان الإجتماعي الحكومي للعاملين في الأعمال المهنية بدون أجر مجائاً ، خاصة التجار والحرفيين والصناعيين والمزارعين ، إلخ (مطلب ثاني)

المطلب الأول : الصندوق الوطني للتقاعد

المرسوم التنفيذي رقم 285/223 المؤرخ 20 أغسطس 1985 بشأن إدارة الضمان الإجتماعي ، الوارد في المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ 4 يناير 1992 ، والذي يتضمن الوضع القانوني والإداري لصناديق الضمان الإجتماعي. الميزة الأولى للنظام الجزائري الموحد للمعاشات هو توحيد ثمانية صناديق تستخدم لإدارة معاشات التقاعد ، منها: (النظام العام، نظام الموظفين ،النظام الفلاحي ،نظام المناجم ، نظام العمال غير الأجراء، نظام عمال نظام عمال السكك الحديدية ،عمال قطاع الكهرباء)¹

¹- بن عبدالرحمان الياس ، اشكالية نظام التقاعد في الجزائر ، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص علوم المالية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2005 ، جامعة الجزائر 3 ، ص35.

لتصبح تسيير تحت نظام واحد هو الصندوق الوطني للمعاشات، إن هذا المرسوم الأخير منح الصندوق الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية و الإستقلال المالي والخاصية التجارية في علاقته مع الأطراف الأخرى، ولأن الخزينة العمومية تساهم جزئيا في تمويل الصندوق وخاصة في حالة عدم تحقيق التوازن المالي فإن الطبيعة القانونية له هو كونه مؤسسة عمومية بتسيير خاص.¹

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية.

الفرع الأول : تأسيس صندوق الوطني للتقاعد

تبننت الإدارة الفرنسية إبان الاستعمار بخصوص التقاعد نظاما متعدددا 1945-1962، أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر نظام التقاعد بمرحلتين ما قبل سنة 1983 ثم مرحلة ما بعد 1983²

أولا : مرحلة الاستعمار الفرنسي

كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي للفترة 1945 _ 1962،، حيث انبثق قانون رقم : 10 / 49 ، المؤرخ في : 45 جوان 1949 المنظم للضمان الإجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي ، والذي دخل حيز التطبيق في 10 أفريل 1950 ، وقد احتوى من بين أنواع التأمينات التي كان يضمنها تأمينا ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958.

وقد صدرت قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة في هذا الميدان، وفيما يلي: أهم ما صدر من قوانين الضمان الإجتماعي إبان فترة مرحلة الاستعمار الفرنسي :

1- <https://www.jobdza.com/2022/03/cnas.html>

2- وزارة العمل والحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000.

1. الصندوق العام لتقاعد المستخدمين المدنيين للدولة والشبه العسكريين وعمال الملاحة الجوية، ويشمل الموظفين الرسميين و (C.G.R) أنشئ سنة 1949.
2. صندوق خاص بعمال المناجم بنظامين أساسي (CARPDMA) وتكميلي وكان النظام التكميلي إجباريا ولكنه خصص للعمال والتقنيين والمساعدين لهم فقط، أنشئ سنة 1950.
3. نظام الشيخوخة أنشئ بموجب القرار الصادر في: 05 / 3 / 1953.
4. تأسس صندوق التقاعد غير المسدد بقرار صادر في 30 كانون الأول / ديسمبر 1957 بهدف تقديم استحقاقات الشيخوخة لأصحاب الأجر الذين لا يستفيدون من نظام المعاشات التقاعدية والقطاعات التالية: الصندوق التعاوني الزراعي للحزب الليبرالي. في نفس العام الانتساب غير إلزامي ويقرره مجلس الصندوق ، ويكون الانتساب صالحًا لمدة خمس سنوات ، ثم يجدد ضمناً لمدة خمس سنوات أخرى. نظمت بشكل جماعي من قبل ممثلي أصحاب العمل بحيث يحصل معظم العمال على معاش تعويضي مناسب عند التقاعد. يعود إنشاء نظام التقاعد التكميلي في فرنسا إلى عام 1947 وتم توسيعه لاحقاً من عام 1951 ليشمل الجزائر بإنشاء 03 صناديق تقاعد تكميلية "كيراك".

الفرع الثاني : مهام صندوق التقاعد

مهام الصندوق الوطني للتقاعد: يتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتسيير المنح والمعاشات لفائدة المتقاعدين من كل القطاعات، ويعمل على ضمان الأجر المالي لمختلف الشرائح العمالية التي كانت تساهم بإشتراكات في حدود الشروط المقبولة للحصول على أجر أو منحة ، وفق المادة 09 من بالمرسوم التنفيذي رقم: 07 \ 92¹ المؤرخ في 04 جانفي 1992 الذي ينظم الوضع القانوني والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، يتولى في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ذوي الحقوق.

1 - حيث يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء هيئة إدارية أسست وفقا للمرسوم التنفيذي رقم: 92/07 مؤرخ في: 04/01/1992 الذي ينص على القانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي.

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تسيير وإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الإجتماعيين.
- مراقبة سير ميزانية الصندوق وتنسيق العمليات المالية وجمع المحاسبة العامة مركزيا.
- في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: مصادر التمويل صندوق التقاعد

قبل إصلاح الضمان الإجتماعي لسنة 1983،¹ كان التمويل يتم من قبل كل فرع على حدا وعلى عاتق الأجير وصاحب العمل، وقد عرفت إختلافات في نسبة الإشتراكات بحسب الأنظمة التي كانت سائدة تلك الفترة ، وبعد 1983 وحد الإصلاح تمويل الضمان الإجتماعي ومنه فرع التقاعد حيث لا يوجد الآن سوى اشتراك واحد وإجمالي بغية التغطية المالية من أجل ضمان العدالة والتضامن بين الفروع ،ولقد جاء الإصلاح بالمبادئ التالية:

- تأسيس إشتراك شامل موحد يهدف لتمويل الأداءات.
- توحيد وعاء الإشتراك المتكون من الأجر أو عائدات النشاط.
- تناسب الإشتراكات مع الأجر والعائدات وإلغاء الإشتراكات الجزافية.

وتحددت مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر: تمويل نظام التقاعد في الجزائر عن طريق الإشتراكات التي يدفعها العمال وأرباب العمل ، ومن بعض الموارد الخاصة للصندوق وتتمثل أساسا في عوائد الصندوق الموظفة في الأصول المالي² ، وتمثل في عوائد الصندوق الموجودة في البنوك وترتبط بحجم المبلغ وسعر الفائدة ومدة تواجد هذه الأموال داخل النظام البنكي³ ، فضلا عن مساهمة من الميزانية العامة للدولة كلما دعت الضرورة ، كما أن هناك الفارق وتغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الأداءات للمتقاعدين يتجسد في منفذ تمويلي آخر يتمثل في العوائد الناتجة عن الغرامات المفروضة عن التأخير والتهرب من دفع الإشتراكات وتحدد حسب مدة التأخر أو عدد العمال غير المصرح ويبقى هذا المنفذ إضافي

¹ حسين جعيجع، ص : 139، 2003 ، المرجع السابق.

² أقسم نوال ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الإقتصادية الحالية ، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 2010 ، ص172 .

³ بريار نورالدين ، التحويلات الزاهنة وإشكالية التوازن المالي لقطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة البلدة 2 ، 2016 ، ص172.

وليس له دور كبير في التمويل، وقد حددت نسبة الاشتراكات في سنة 1985 عند مستوى منخفض بنسبة 7% ، إلا أن نسبة الاشتراك عرفت ارتفاعا عدة مرات.¹

¹- بربار نورالدين ، التحويلات الراهنة وإشكالية التوازن المالي لقطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة البلدية 2 ، 2016 ، ص 255.

المبحث الثاني :

الطرق المتابعة للاستفادة من التقاعد في ظل القانون رقم 15 \ 16

وسوف نتطرق في هذا المبحث والإجراءات المتبعة للاستفادة القانون رقم 16/15 حيث سيتضمن هذا المبحث الاول كيفية معالجة ملف التقاعد في التشريع الجزائري (المطلب الأول) المتضمن ملف التقاعد في مخطط المواد البشرية تقاعد والمعاش المنقول أما في (المطلب الثاني) سنتطرق إلى نظام التقاعد وكيفية تسويتها والإجراءات المتخذة في ذلك من تعريف المنازعات العامة الى طريقة حلها وتسويتها.

المطلب الأول : معالجة ملف التقاعد

وقد أعتبر المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد الإجراءات التي تقوم بها هذه الهيئة لصالح أزيد من 2.6 مليون متقاعد تدرج في إطار إصلاح الخدمة العمومية من خلال تقليص مدة معالجة الملفات وكذا تخفيف الإجراءات البيروقراطية بتقليص عدد الوثائق المرفقة بملف طالب منحة التقاعد.

في سياق اليوم الدراسي المنظم بين عكنون والموجه لإطلاع مسؤولي كبريات المؤسسات العمومية والخاصة لإطلاعهم على التنظيمات القانونية والتشريعية الجديدة السارية المفعول، أعلن تيجاني حسان هدام عن عزم الصندوق الوطني للتقاعد تقليص مدة معالجة الملفات لتصل إلى 15 يوما في القريب العاجل على أن تصل الفترة لتصبح يوما واحدا بعد تعميم التكنولوجيات الحديثة من خلال المعالجة الالكترونية ب 52 وكالة محلية المنتشرة عبر الوطن، في حين تصل مدة معالجة ملفات طالبي منحة التقاعد إلى شهر كامل في القوت الحالي.

وأعلن في سياق تدخله أنه بالموازاة مع تنظيم اليوم الدراسي، ينظم الصندوق الوطني للتقاعد أبوابا مفتوحة لفائدة المتقاعدين عبر كامل التراب الوطني، مؤكدا أن العملية تهدف بالدرجة الأولى إلى إرساء شراكة حقيقية مع أرباب العمل مشيرا إلى أن الصندوق الوطني للتقاعد يدفع شهريا ما مقداره 66 مليار دينار شهريا لفائدة المتقاعدين وذويهم بالموازاة مع 12 مليار دينار في إطار التضامن الوطني. مذكرا في نفس السياق بالإجراءات المتخذة في المدة الأخيرة على غرار الإتفاق الموقع مع بنك التنمية المحلية من أجل تسهيل إستلام المتقاعدين

لمنحهم وعلاواتهم عبر حساباتهم البنكية الجارية عوض مكاتب البريد تقاديا لطول الإنتظار وما ينجر عنه من متاعب لكبار السن.¹

ولإشارة، فإن اللقاء المنظم من طرف الصندوق الوطني للتقاعد بالمركز العائلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بين عكنون، يسعى حسب ما ورد في بيان صحفي لذات الهيئة، للتعريف عن كثر على إنشغالات شركاء قطاع الضمان الإجتماعي وخصوصا المستخدمين، والعمل على التكفل الأمثل بها، كما يهدف إلى التعريف بالآليات التي وضعها في مجال التقاعد وإشراك المستخدمين وأرباب العمل في عملية إعداد وتصفية ملفات التقاعد. فيما كان وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، محمد الغازي، أكد أن هناك تحسن كبير في الخدمات المقدمة للمتقاعدين من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، خصوصا بعد إنشاء موقع إلكتروني يساعدهم للحصول على المعلومات الضرورية لإعداد ملفاتهم.

الفرع الأول : تسجيل ملف التقاعد في تخطيط الموارد البشرية

أولا : المقصود بتخطيط الموارد البشرية

يشير مصطلح تخطيط الموارد البشرية Human Resource Planning إلى العملية المستمرة من التخطيط المنتظم لتحقيق التوظيف بالشكل الأفضل للموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، وترتكز عملية تخطيط الموارد البشرية على التأكد من وضع الخطط التي تساهم في إيجاد أفضل ملاءمة بين الموظفين والوظائف التي يعملون بها، وذلك دون إحداث أي نقص أو فائض في أعداد القوى العاملة داخل المؤسسة ، ويعد التخطيط مهماً للغاية في الحفاظ على بيئة عمل تسودها الراحة النفسية للموظفين بالإضافة إلى الوصول للتوازن الصحيح في هذه البيئة، وتبدأ عادةً عملية التخطيط بتحليل عرض العمالة الحالي، ثمّ التنبؤ بالطلب على العمالة في سوق العمل، وتحقيق التوازن بين الطلب المتوقع على العمالة والعرض المتوفر عليها لضمان توفير وجذب أفضل الكفاءات وتوظيفها في شواغر المؤسسة

وبالتالي يتم دعم الأهداف التنظيمية والأهداف الأساسية بشكلٍ يساعد على تنمية الأعمال دون القلق بالمشكلات التي يمكن حدوثها في بيئة العمل، فالإستثمار الجيد في أصول الشركة والتي تعد الموارد البشرية منها يمثل عائداً لها، فعند إختيار الشخص المناسب للمكان المناسب سيؤثر ذلك على أداء الشخص للوظيفة وبالتالي على مستوى الإنجاز العام للمؤسسة مما يساهم في زيادة فرصة المؤسسات في النمو والازدهار.¹

ثانياً : أهمية تخطيط الموارد البشرية

تشكل عملية تخطيط الموارد البشرية أهمية كبيرة للمؤسسات في دعم إنتاج الأفراد، وفي ما يأتي أبرز النقاط التي تبين ذلك:²

- تقييم احتياجات الموظفين المستقبلية : فمن خلال التوظيف الصحيح لتخطيط الموارد البشرية داخل المؤسسات يتم تحديد ما إن كانت المؤسسة تعاني من نقص أو فائض في العمالة بالإضافة إلى إمكانية تحديد أوجه المشكلات التي قد تلعب دوراً هاماً في التأثير على أداء الموظفين والقدرة على تفعيل خطط الاستجابة الإنسانية.
- مساعدة المؤسسة وموظفيها على تقبل التغيير فنظراً للتغيرات الكبيرة التي تشهدها بيئة العمل من التطورات التكنولوجية والمبادئ والتطورات الحكومية وغيرها، يتوجب التخطيط لجذب موظفين أكثر اطلاعاً وبخبرات ملائمة.
- التأثير على أداء الموظفين في الشركات.
- وذلك لأنها تقوم بتشجيع الإدارة على الاستثمار في اختيار وتدريب وتأهيل الموظفين باعتبارهم أحد أصول المؤسسة التي تقودها إلى النجاح. إيجاد الكفاءات المطلوبة والموظفين المؤهلين وتوظيفهم.

أصبحت الحاجة إلى موظفين ديناميين وأصحاب طموح متطلباً أساسياً في ظلّ حالات التوسعة والتنوع التي تقوم بها بعض المؤسسات، وبناءً على أنّ بيئات العمل المتغيرة أصبحت سبباً في صعوبة إيجاد العمل المناسب أو الموظف المناسب للمؤسسة؛ اختصّ قسم تخطيط إدارة الموارد البشرية القيام بهذا الأمر.

1- ADAM HAYES (17/5/2021), "Human Resource Planning (HRP)", investopedia, Retrieved 18/9/2021. Edited

2- P Dalvi, "Human Resource Planning: Definition, Importance, Objectives, Process & Prerequisites", economics discussion, Retrieved 18/9/2021. Edited

- عملية التخطيط الأساس المعتمد لعمل الموارد البشرية : فهي تعتبر الخطوة الأولى من وظائف الموارد البشرية والتي تُساهم في توفير المعلومات اللازمة لها.

ثالثاً : خطوات تخطيط الموارد البشرية

تقوم عملية تخطيط الموارد البشرية باتباع مراحل وخطوات دقيقة لبناء الإجراءات بصورة سليمة والذي بدوره سيؤدي للوصول إلى النتائج السليمة في المؤسسة، وفيما يأتي توضيح لأبرز خطوات تخطيط الموارد البشرية مفصلة على النحو الآتي:¹

- البدء بالتركيز على مطابقة أهداف قسم الموارد البشرية للأهداف العامة للمؤسسة دون تعارضها معها، والاهتمام أيضاً بملء الشواغر الموجودة عوضاً عن مطابقة الموظفين الحاليين مع الوظائف المتاحة.
- التأكد من وجود سجل أو مخزون يحتوي جميع بيانات الموظفين بشكلٍ دائم، والحفاظ على مخزون القوى العاملة الحالي والمستمر داخل المؤسسة، كما يساعد التخطيط ووجود سجلات الموظفين على تطوير الموظفين بالإضافة إلى اكتشاف الفائض والعجز في القوى العاملة.
- التحقق من الطلب على القوى العاملة بعد كل عام، ويتم ذلك عادةً من خلال التحقق من كشوفات المرتبات في آخر ثلاثة أعوام لمراقبة سير الوظائف وعددها ومدى احتمالية وجود شواغر مستقبلية بالإضافة إلى وضع مخططات استبدال في حال وجود شواغر بشكل مفاجئ. التأكد من العرض والطلب على القوى العاملة قبل القيام بأي خطة فعلية على أرض الواقع، وهذا ما يتوجب فعله من قبل مدير الموارد البشرية.
- القيام بعمليات إعادة توزيع الموظفين الحاليين وإجراء الترقيات الموصى بها، والذي بدوره يساعد على تحديد الشواغر بشكلٍ أفضل ونقل الموظفين الفائضين من إدارة إلى أخرى، بالإضافة إلى تقديم مخططات التقاعد لموظفي المؤسسة بشكلٍ عام.
- بناء برامج التوظيف، بدءاً من الاختيار وإنهاءً بالتعيين والتدريب والتأهيل والمتابعة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تكون هذه المخططات ترمي إلى تحقيق أهداف المؤسسة ككل.

¹– SHMA (8/2/2013), "8 processes of human resource planning", managementation, Retrieved 18/9/2021. Edited

- تدريب وتأهيل الموظفين بعد القيام بعملية إختيارهم وإبقائهم على إطلاع دائم بمهام وطبيعة العمل الذي يقومون به وكيفية القيام به بالشكل الصحيح.
- تقييم تخطيط الموارد البشرية بعد الإنتهاء من كافة الخطوات بطريقة فعّالة وقياسها على الواقع بإعتبار أنّ الأهداف المراد تحقيقها قابلة للقياس.

الفرع الثاني : حساب معاش التقاعد

سعى المشرع الجزائري، يمكن للعامل المشترك في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء أن يستفيد من منحة التقاعد في سن ال60 سنة على الأقل بشرط أن لا تقل عدد سنوات العمل عن 15 سنة. يتم حساب منحة التقاعد كما يلي:¹

$$\text{عدد سنوات العمل} * 2.5 \% = \text{نسبة المعاش بحد أقصى } 80 \%$$

$$\text{منحة المتقاعد} = \text{معدل خام أجور الستين شهرا الأخيرة} \times \text{نسبة المعاش}$$

مثال : موظف دخل للخدمة بتاريخ 01 جانفي 1979، عند تاريخ 31 ديسمبر 2009 يكون قد اشتغل : 31 سنة كاملة.

نسبة المعاش = $31 * 2.5 \% = 77.50 \%$ اي يتقاضى ما نسبته 77.5 % من معدل أجوره الأخيرة.

بالنسبة للأجور:

المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأعلى خلال حياته المهنية.

لنفترض ان أحسن سنوات أجرة في مساره المهني هي أجور 5 سنوات الاخيرة أي:

- من 01 جانفي 2005 الى 31 ديسمبر 2009

لنفرض أنه تقاضى ما يلي :

- من 01 جانفي 2005 الى 30 جوان 2006 = 18000.00 دج (18 شهرا)
- من 01 جويلية 2006 الى 031 ديسمبر 2007 = 21000.00 دج (18 شهرا)
- من 01 جانفي 2008 الى 31 ديسمبر 2009 = 26000.00 دج (24 شهرا)

مجموع الأجر لخمس سنوات يكون كالتالي :

- $(18 * 18000) + (18 * 21000) + (24 * 26000) = 1326000.00$ دج
- معدل الأجر الشهري للخمس سنوات الأخيرة = 1326000.00 مقسوم على 60 شهرا
(اي خمس سنوات) = 22100.00 دج

منحة التقاعد تحتسب بالرجوع لهذا المعدل أي

$$22100.00 \text{ دج} * 77.50 \% = 17127.50 \text{ دج}^1$$

ملاحظة :

- يقصد بالأجر الشهري لخمس سنوات المبلغ الخام الشهري.
- تقسيم 60 يحسب في التقاعد خام كل العلاوات والإمتيازات التي يتقاضاها الموظف والتي تخضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي وتضاف للمبلغ الخام الشهري إذا كانت منفصلة عن الأجر الشهري.
- يضاف للمبلغ الخام الشهري نسبة المردودية للشهر (وهي مجموع خام المردودية للثلاثيات الأربع تقسيم 12 شهر لنحصل على معدل مبلغ المردودية الواجب إضافته إلى خام الشهر الواحد في السنة)
- كما يمكن حساب ذلك من خلال الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد إلا انه يجب مسبقاً حساب الاجر الشهري المتوسط لخمس سنوات الأخيرة.

أولاً : معاش التقاعد للموظف أو العامل:

يعتبر معاش الشيخوخة (التقاعد) بمثابة منحة شهرية يمكن أن يستفيد منها المؤمن له مدى الحياة إذا بلغ السن القانوني للإحالة على التقاعد¹.

1- <https://emploi.babalweb.com>.

أ- المستفيدون :

الأجراء النشطون الخاضعون لنظام الضمان الإجتماعي.

ب- شروط الاستفادة :

بلوغ سن الستين أو 55 سنة بالنسبة لعمال المناجم الذين يثبتون قضاء خمس سنوات على الأقل من العمل في باطن الأرض؛

التوقف عن كل نشاط مؤدى عنه أجره؛ التوفر على الأقل على 3240 يوما من الاشتراك.

ت- مبلغ المعاش :

يعادل مبلغ المعاش 50 % من معدل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك بالنسبة للمؤمن له المتوفر على 3240 يوما من التأمين، وتتم زيادة 1% على هذا المبلغ بالنسبة لكل مدة من التأمين تبلغ 216 يوما علاوة على 3240 يوما دون تجاوز 70% المبلغ الأدنى الشهري لراتب الشيخوخة محدد في 1000 درهم؛ يحدد معدل الأجرة الشهرية الذي يتخذ أساسا لاحتساب المعاش باعتباره الجزء السادس و التسعون من مجموع الأجر المفروض عليها الإشتراك والمقبوضة من لدن المؤمن له خلال الستة والتسعين شهرا المصرح بها السابقة لأخر شهر مدني من التأمين قبل بلوغ سن القبول للاستفادة من معاش التقاعد.

ث- أجل إيداع طلبات المعاش:

يجب على المؤمن له إيداع طلب المعاش لدى وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي² إذا:

✓ بلغ سن الإحالة على التقاعد (60 سنة حاليا)

✓ وإستوفى شروط افتتاح الحق في معاش الشيخوخة.

يتوفر المؤمن له، إبتداء من بلوغه 60 سنة، على أجل 6 أشهر من أجل إيداع طلبه إذا توصل

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالطلب بعد إنتهاء أجل 6 أشهر، يتم صرف المعاش

إبتداء من الشهر الموالي لتاريخ الإيداع دون الأخذ بعين الاعتبار الأشهر السابقة

1-<https://emploi.babalweb.com>

2- <https://www.jobdza.com/2022/03/cnas.html>

يمكن للمؤمن له الاستفادة من حقوقه، بأثر رجعي دون الأخذ بعين الاعتبار شهر ميلاده، شريطة إيداع طلبه في الآجال المحددة.

ج- عملية مراقبة حياة المستفيدين:

يقوم الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، سنويا، بعملية مراقبة المستفيدين من معاش الشيخوخة للتأكد من أنهم ما زالوا على قيد الحياة وذلك ليضمن لهم إستمرارية الإستفادة من المعاش.

نسخة من البطاقة الوطنية للتعريف أو سند الإقامة (بطاقة الإقامة أو بطاقة التسجيل) بالنسبة للأجانب في حالة إنقطاع الأجير عن العمل لمدة تقل عن ستة أشهر: ملأ الإطار المخصص للمشغل في حالة إنقطاع الأجير عن العمل لمدة تتجاوز ستة أشهر: ملأ الإطار المخصص للتصريح بالشرف أعلاه أو إرفاق وثيقة تثبت النشاط المزاوول شهادة بنكية أو نموذج شيك لصاحب(ة) الطلب (إذا لم يتم الإدلاء بها سابقا للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي).

✓ تضاف إلى هذه الوثائق:

- بالنسبة لعمال المناجم : شهادة العمل في باطن الأرض لمدة 5 سنوات على الأقل.
- بالنسبة للمقيمين في خارج الدولة : شهادة الإقامة إذا كان أداء المعاش سيتم خارج اقليم الدولة ، وثيقة تعريف بنكية توضح IBAN و رمز BIC
- بالنسبة لطلب في إطار التنسيق بين أنظمة الاحتياط الإجتماعي : شهادة عدد الأيام المصرح بها لدى أنظمة الإحتياط الإجتماعي الأخرى.

ثانيا : منحة التقاعد

حددت الحكومة بشكل نهائي سن التقاعد للرجال بـ65 سنة و60 سنة بالنسبة إلى النساء، مع احتساب المعاش كمعدل أحسن 10 سنوات من الأجر، كما يمكن تأخير السن التي تخول الحق في منحة التقاعد بـ5 سنوات لكلا الطرفين.

وحسب المرسوم التنفيذي، يحدد تاريخ بداية الإنتقاع من معاش التقاعد باليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ إستلام الطلب، شريطة إستيفاء الشروط المحددة، في حين أن الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص وبلغ سن التقاعد ولا يستوفي شروط العمل والإشتراك المطلوبة، يمكنه الإستفادة من إعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات مقابل دفع إشتراكات تعويض حسب عدة كيفيات.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 289، يمكن الإستفادة من إعتماد سنوات التأمين إما عن طريق دفع 5 سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير أجير ويبلغ 65 سنة أو 4 سنوات على الأكثر إذا كان الشخص يمارس نشاطا لحسابه الخاص ويبلغ 66 سنة، أو 3 سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير يمارس نشاطا لحسابه الخاص ويبلغ 67 سنة وستان على الأكثر إذا كان غير أجير ويبلغ 68 سنة وسنة على الأكثر إذا كان يبلغ 69 سنة. وحسب نفس المصدر، يمكن للشخص الذي يمارس تباعا أو تناوبا أو في آن واحد نشاطا مأجورا وآخر غير مأجور أن يطلب طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما الاستفاضة من معاش بعنوان نشاطه المأجور، ومن معاش آخر بعنوان نشاطه غير المأجور، ويحدد ذلك بقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي¹.

وطبقا لنفس المرسوم، يحق للمؤمن له اجتماعيا التأمين على المرض والأمومة شريطة أن يقدم طلب الانتساب قبل 15 يوما، ويحق له أيضا الحصول على معاش العجز لمن يصاب بالعجز الكلي والنهائي ويصبح غير قادر على أداء مهامه، مع العلم أن مواصلة النشاط يترتب عنه توقيف الاستفاضة من المعاش، كما تقدر هيئة الضمان الاجتماعى المختصة، الحق في أداءات التأمين بعد عجز يعادل 45 يوما ابتداء من تاريخ إيداع المعاش.

وطبقا لنفس المرسوم، يجب على الشخص غير الأجير، الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص المؤمن له إجتماعيا لكي يستطيع الإستفادة من التأمين على العجز، ألا يكون قد بلغ السن الذي تخول له الحق في معاش التقاعد ويجب أن يكون مسجلا في الضمان الإجتماعي منذ سنة، على الأقل عند تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض أو الحادث أو الإصابة التي تسببت في العجز، مع العلم أن المبلغ السنوي للعجز يساوي 80 بالمائة من أساس الاشتراك ويحول المعاش عند بلوغ سن التقاعد إلى معاش تقاعد يساوي مبلغ معاش العجز.

ثالثا : المعاش المنقول صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء التي يقوم بها

الصندوق

أ- حوادث العمل والأمراض المهنية:

ينص التشريع في مجال الضمان الإجتماعي على تعويض العمال الأجراء في الحالات التالية :

- حادث العمل في حد ذاته الذي وقع بسبب العمل أو خلال مهمة العمل.

- حادث المسار كما حدده القانون.
- المرض المهني ذو الصلة بالنشاط الممارس خلال المدة الزمنية المحددة والمدونة بقائمة محددة عن طريق التنظيم.
- الأداءات الممنوحة في هذا الإطار تتمثل فيما يلي:
 - تعويض بنسبة 100% العلاج ومنح تعويضية يومية بنفس النسبة خلال فترة العجز المؤقت.
 - منح ريع في حالة ما إذا خلف الضرر آثارا.
 - غير أنه إذا كان نسبة العجز الدائم أقل من 10% يمنح رأسمال تمثيلي دفعة واحدة. وتحسب الأداءات النقدية على أساس:
 - الأجر الخاضع للإشتراك، دون أن يكون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للتعويض اليومية .
 - الأجر الخاضع للإشتراك خلال الإثني عشر شهرا الأخيرة بالنسبة للريع.
- من جهة أخرى، يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بأعمال في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.
- ب- الحماية ضد مخاطر فقدان العمل:

منذ عام 1994 ، كانت الأسباب الإقتصادية والبطالة غير الطوعية هي آخر المخاطر التي يغطيها الضمان الإجتماعي. يتم تعويض مخاطر البطالة عن طريق تعويض التأمين ضد البطالة الذي يضمه صندوق التأمين ضد البطالة الحكومي وسلف التقاعد التي تضمنها الدولة (صناديق التقاعد).

ج-الأداءات العائلية:

إن تمويل الأداءات العائلية، قبل وبعد توحيد المنظومة الوطنية للضمان الإجتماعي كان يتم من خلال دفع إشتراك من طرف المستخدم حصريا.

ومنذ سنة أول يوليو 1994 فقد تكفلت ميزانية الدولة بالأداءات العائلية وهذا طبقا للمرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 مايو 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 .

ولقد طبق هذا الإجراء في الوقت الذي تم فيه تأسيس التأمين عن البطالة التي كان يدفع بشأنها المستخدم 2.5 % والأجير 1.5 % (الحصة الإجمالية 4 %).

وإبتداء من سنة 1999 تم تكريس مفهوم جديد للأداءات العائلية بموجب قانون المالية لسنة 1999 الذي نص مجددا، ولفترة محددة، التمثل المالي من طرف المستخدم للأداءات العائلية مع فترة إنتقالية حددت كالآتي:

- سنة 1999 : 75 % على عاتق الدولة،

25 % على عاتق المستخدم.

- سنة 2000 : 50 % على عاتق الدولة،

50 % على عاتق المستخدم.

- سنة 2001 : 25 % على عاتق الدولة،

75 % على عاتق المستخدم.

- إبتداء من سنة 2002 : 100 % على عاتق المستخدم.

غير أن القانون رقم 01-12 المؤرخ في 19 يوليو 2001 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001 أعاد على عاتق الدولة الأداءات العائلية.

ويستفيد من الأداءات العائلية العمال الأجراء والمتقاعدين لنظام الأجراء.

ويتم دفع هذه الأداءات العائلية حسب المعايير التالية:

لكل طفل إبتداء من أول طفل حتى سن 17، مع إمكانية تمديد تصل إلى 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة أو التكوين أو مرض الطفل المعني.

موارد المستفيد ورتبة الطفل في الأخوة أي: 600 ديناراً شهرياً للطفل الواحد، إذا كان راتب أو دخل المستفيد أقل من أو يساوي 15.000 دينار جزائري شهرياً وإلى غاية الطفل الخامس ، 300 د.ج شهرياً للطفل الواحد، إذا كان الراتب أكثر من 15 000 د.ج مهما كان عدد الأطفال.

الفرع الثالث : مصادر تمويلية عمومية

تأتي كيفية تمويل منظومة الضمان الإجتماعي مباشرة من طابعها المهني تتشكل مصادر التمويل أساساً من الإشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال.

أ- مصادر التمويل الأخرى :

بالإضافة إلى الإشتراكات، فإن التمويل يتم كذلك من خلال:

- مداخيل الإستثمارات،
- الإشتراكات المسددة من قبل أرباب العمل في مجال التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق.
- زيادات وعقوبات التأخير وغيرها من العقوبات المتخذة ضد أرباب العمل الذين لا يكون بالتزاماتهم في مجال الضمان الإجتماعي،
- الهبات والوصايا¹.

أولاً : التمويل عن طريق الخزينة

يعتبر الصندوق الوطني لتقاعد بيئة إدارية أنشأ المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم: 85 / 223² ، ولقد أمن الصندوق الوطني لتقاعد ما يعادل 1453774 متقاعد في السداسي الأول لسنة 2003 مقابل 1376590 في السداسي الأول لسنة 2002 ليصل في نهاية سنة 2003 إلى ما يقارب 1505668 متقاعد، كما تزايد عدد المستفيدين بنسبة 25.6 ، أي إرتفاع يتجاوز نمو عدد السكان العاملين والمقدر ب 3% فنظراً لإرتفاع البطالة والذي يثير

¹ <https://www.jobdza.com/2022/03/cnas.html>.

²-المتضمن التنظيم الإداري لضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد، والذي ألغي و عوض بالمرسوم التنفيذي رقم: 92 / 07 المؤرخ في: 14 / 01 / 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي.

المخاوف بخصوص تدور النسبة بين المتشاركين والمتقاعدين فقامت الدولة بتحويلات معتبرة من الخزينة العمومية لإنقاذ الوضع وتفاذي إفلاس الصندوق .
وقد نصت المواد 49 ، 78 ، 81 من القانون رقم: 83 / 12 المتعمق بالتأمينات الإجتماعية والقانون رقم: 83 / 13 المتعمق بحوادث العمل بأن الصندوق الوطني لتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي ويخضع لقوانين والتنظيمات الجاري العمل وأحكام المرسوم رقم: 85 / 223 المؤرخ في: 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري لضمان الاجتماعي ويوجد مقره بالجزائر العاصمة، و يسمى وكالة ولائية والتي تعد بمثابة محقة لصندوق الوطني لتقاعد، كما يمكن إحداث محقات أخرى بموجب قرار وزاري¹.

ثانيا : التمويل عن طريق اشتراكات

صرف الأموال للعمال غير المأجورين في مجال التقاعد من خلال مساهمات لا مفر منها للمستفيدين من جانبه ،يخصم النمو من المبلغ المالي والدخل الخاضع للضريبة، والإشتراكات السنوية المستحقة خلال الفترة المستحقة قبل 1 آذار (مارس) و 1 أيار (مايو) من العام نفسه ، لذلك فهو غير ملزم بالدفع. المساهمات ، ما لم يتوقف الانتساب العمل في أو قبل 1 أكتوبر من العام الحالي ، ما لم يكن هذا التوقف قد حدث بعد 31 مارس من العام الحالي وتم تحديد عدم الأجر ليكون: 7.5 ٪ لتمويل قطاع التقاعد ، يلتزم العمال غير المأجورين بالتصديق على الأنشطة لغير العاملين. - العاملون بأجر أمام الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي ، توضيح وإعلان مقدار الدخل الفعلي الخاضع للضريبة ، بالإضافة إلى المدفوعات الإلزامية ، ويترتب عمى عدم دفعها جزاءات تتجلى في الزيادة بنسبة 01% عن كل شير تأخر مع إمكانية المتابعة القضائية من طرف خزينة الضمان الاجتماعي وذلك لتعويض الأداءات².

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 199

2- فتاحين فتيحة، النظام القانوني لبيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الدولة والمؤسسات

ثالثاً: الصندوق الوطني لغير الإجراء

تعريف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعاملين بدون أجر أنشطة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الموظفين (CASNOS) هي أنظمة الضمان الاجتماعي التي تضمن التغطية الإجتماعية للعاملين النشطين من جميع الفئات المهن غير مدفوعة الأجر ، وخاصة التجار والحرفيين والصناعيين والمزارعين وأصحاب الأعمال الحرة ، إلخ... جميع الأشخاص الذين يمارسون أنشطة مهنية في إطار تشريعات العمل المستقل مدراء الشركات وشركاتهم.

إطلعت الدائرة على ظهور مرسوم جديد يحدد الإطار القانوني والتنظيمي ،إنتقال مسائل العمال غير المأجورين إلى الأمام (1996/11/3) 434/96 تعديلات وإضافات المرسوم رقم 85/35 بشأن الضمان الاجتماعي لغير العاملين (أ).

نواب جزائريون يحددون صندوق الضمان الاجتماعي الوطني للعمال بدون أجر (CASNOS) كوكالة إدارية ذات طبيعة خاصة ، ملتزمة بضمان أن غير فئة مدفوع الأجر ، أي جميع العمال الذين يمارسون أنشطة مهنية غير مدفوعة الأجر في إطار التشريع الخاص عمل المنظمة.

أ- نشأة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء

تأسس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء لتأدية مهام معينة ومحددة ومتنوعة، ولقد عرف نظام الضمان الاجتماعي لغير الإجراء في الجزائر ثلاثة مراحل من نشأته إلى يومنا هذا وهي:

- المرحلة الأولى: وهي مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي (1945، 1962).
- المرحلة الثانية: وتمتد من سنة 1962 إلى 1983.
- المرحلة الثالثة : (1983 إلى غاية اليوم)¹

1- حيث يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء هيئة إدارية أسست وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 92/07 مؤرخ في: 04/01/1992 الذي ينص على القانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي.

المطلب الثاني : منازعات نظام التقاعد

مما لا شك فيه أن منازعات عديدة ومتنوعة تقوم بين المحالين على التقاعد وذوي الحقوق من جهة وصناديق التقاعد من جهة ثانية بخصوص بداية الإستحقاق، وكيفيات المراجعة والعناصر المعتمدة في تقدير معاش التقاعد أو المنحة وما إلى ذلك، وما ساهم في زيادة المنازعات تعدد أنماط التقاعد وتأثير ذلك على قيمة المعاشات التقاعدية، وكيفية مراجعتها. وتتدرج منازعات التقاعد بصفة عامة من حيث طبيعتها في نفس إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، لذلك سنحاول في هذا المطلب التعرف على المنازعات العامة للتقاعد (الفرع الأول)، وإجراءات تسويته (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مفهوم المنازعات العامة

باعتبار أن منازعات التقاعد تتدرج ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، لذلك سنتطرق إلى تعريف المنازعات العامة أولاً، ثم إلى مجال تطبيق هذا النوع من المنازعات، لكي نصل في الأخير إلى معرفة الطبيعة القانونية للمنازعات العامة لتقاعد.

أولاً : تعريف المنازعات العامة

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على تعريف المنازعات العامة لا من حيث طبيعياً ولا من حيث نوعياً ولا حتى مفهوم خاص بها، وإنما افترض بعض المنازعات وأدخل في مجال المنازعات الطبية وأخرى أضفى عمياً الطابع التقني، وما يخرج من نطاق هاتين الطائفتين يعد من المنازعات العامة) حيث تنص المادة الثالثة من القانون 08 / 08 المتعمق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي عمياً: "يقصد بالمنازعات العامة لضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين بينات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن ليم اجتماعياً أو المؤمن من جهة ثانية بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي¹.

على الرغم من أن المشرع الجزائري حاولوا تحديد النزاعات العامة المتعلقة بالضمان الاجتماعي من خلال هذه المادة ، إلا أنهم لم يحددوا بوضوح موضوع الخلافات العامة ، وإكتفى بالنزاعات العامة المحدودة على المنازعات بين الأشخاص المؤمن عليهم أو أولئك الذين يتمتعون بحقوق الضمان الاجتماعي. البيئة ، وتنشأ الخلافات بين الأطراف تغيير ذاكرة المشرعين الجزائريين إلى خلافات تنشأ بين المستخدمين وبيئة الضمان الاجتماعي.

1- المادة 03 من القانون رقم: 08 / 08 مؤرخ في: 23 / 02 / 2008 يتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11 ، صادر بتاريخ: 02 / 03 / 2008 .

وعليه ، فقد تبني المشرعون الجزائريون مقاربة غامضة تفتح الباب أمام القضاء لتصحيح هذا النقص. النص: "الخلافاً العامة هي كل الخلافاً التي تنشأ بين المؤمنين ، سواء كانت اجتماعية أو حقوقية وبيئية". الضمان الإجتماعي ، وهو موضوعي في قرارات الرفض الإداري التي يتخذها هذا الأخير ، ينطوي بشكل أساسي على الحصول على مدفوعات عينية أو نقدية عن طريق المرض ، والمخاطر الاجتماعية مثل الولادة أو العجز أو الوفاة أو تبرير الطبيعة الفنية لحادث العمل أو الخلاف بين صاحب العمل والبيئة الأمانة وكذا التصريح بحادث العمل خارج الآجال أو الخلافاً التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير)¹.

يعتبر هذا التعريف جامع مانع لمنازعات العامة إذ يشمل اطراف النزاع ونطاقها بإدراجها مختلف المنازعات التي قد تحدث بيني، حتى لا يكون هناك غموض أو خطأ في تفسير النص مما يسيل تطبيق بهذه المادة.

إن تدارك الإغفال القانوني المتعمق بتحديد أطراف النزاع في إطار المنازعات العامة لضمان الاجتماعي أمر ضروري، وذلك بتوسيع دائرة لتشمل المستفيدين المستخدمين وبيئات الضمان الاجتماعي من جية والمستخدمين والمؤمن ليم من جية أخرى².

الفرع الثاني : تسوية المنازعات في التقاعد

إن المنازعات التي تنشأ بين صندوق التقاعد والمنتسبين إليه (المتقاعدون) أو ذوي الحقوق تكون في غالبية الأحيان بسبب الإخلال بالالتزامات المتبادلة بين الطرفين، لذلك فقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعات العامة لمتقاعد، بحيث خصص ليا طريقتين لمفصل فيها.

تتمثل الطريقة الأولى في وجوب عرض النزاع أمام الجهات غير القضائية، أما الطريقة الثانية تتمثل في عرض النزاع أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع من خلال عرض كلا الطريقتين.

أولاً : أمام الجهات غير القضائية (التسوية الداخلية)

¹ سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار اليدر، الجزائر، 2014 ص 278.

² كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العموم القانونية تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2009 / 2010.

يعتبر نظام التسوية الداخلية (الودية) لمنازعات العامة لمتقاعد هو الأصل في فض هذه النزاعات، بحيث يترتب عن تخمؤ عدم قبول الدعوى القضائية شكلاً¹ لذا فقد أنشأ المشرع الجزائري لجاناً داخلية للفصل فيها، تتمثل الأولى في اللجنة المحلية للطعن المسبق، أما الثانية فتتمثل في اللجنة الوطنية والتي تعد الدرجة الثانية لتسوية الداخلية².

أ- اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق :

أنشأ المشرع الجزائري لدى كل بيئة للضمان الإجتماعي بما في ذلك الصندوق الوطني للتقاعد لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق، تتولى الفصل في النزاعات الناجمة عن قرارات بيئات الضمان الإجتماعي، وهو إجراء وجوبي يتعين معه على كل طرف أن يطعن في القرارات المنتقدة أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية، وتم إنشاء هذه اللجان المحلية بناء على المادة السادسة من القانون 08 / 08 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي والتي تنص على أن : " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لبيئات الضمان الإجتماعي لجاناً محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من :

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

ويحدد عدد أعضاء هذه المجان وتنظيماً وسيراً عن طريق التنظيم³ ، وبالتالي فإن عمل المجنة المحمية المؤلمة لمطعن المسبق يسري طبقاً لمرسوم التنفيذ 415 / 08 المتضمن عدد أعضاء المجان المحمية المؤلمة لمطعن المسبق وتنظيماً وسيراً، حيث حدد تشكيل وعضوية المجنة المحمية لمطعن المسبق بعنوان الصندوق الوطني لمتقاعد بموجب نص المادة 02 كالتالي:

- ممثلان (02) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي تقترحاً المنظمات النقابية لعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الولائي.
- ممثلان (02) عن المستخدمين، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، تقترحاً المنظمات

1- المادة 04 من القانون رقم: 08 / 08 ، مصدر سابق .

2- المادة 06 من القانون رقم: 08 / 08 ، مصدر سابق .

3- المادة 05 - 06 من القانون رقم: 08 / 08 ، مصدر سابق .

النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الولائي.

- ممثلان (02) عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المدير العام الصندوق الوطني للتقاعد.
- طبيب (02) يمارس على مستوى الولاية المعنية، يقترحه مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب¹

ب- اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

لقد نصت المادة 10 من القانون 08 / 08 على إنشاء لجنة وطنية ضمن كل بيئة

لضمان الاجتماعي، والتي تعمل على الفصل في الطعون ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق، وتتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم² مما يحيلنا إلى المرسوم التنفيذي 08 / 416 المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة وتنظيمها وسيرها، حيث حددت المادة الثانية منه على تشكيلة اللجان الوطنية كما يلي:

- ممثل (02) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيساً.
- ثلاث (03) ممثلين عن مجلس إدارة بيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.

• ممثلان (02) عن بيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهما المدير العام للبيئة

المذكورة³.

ترفع الطعون برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو إيداع عريضة مكتوبة لدى أمانة اللجنة في مدة 15 يوماً من تبليغ قرارات اللجنة المحلية، وتتخذ قراراتها خلال 30 يوماً من تاريخ إستلام العريضة⁴.

1- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08 / 415 ، مؤرخ في: 24 / 12 / 2008 ، ت يضمن تحديد عدد أعضاء

المجان المحمية لمطعن المسبق المؤلمة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01 صادر بتاريخ: 06 / 01 / 2 .

2- المادة 10 و 11 من القانون رقم: 08 / 08 ، مصدر سابق .

3- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08 / 416 ، مؤرخ في: 24 / 12 / 2008 ، يتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية عدد 01 ، صادرة بتاريخ:

06 / 01 / 2009 .

1- المادة 11 و 13 من القانون رقم: 08 / 08 ، مصدر سابق .

يعتبر الطعن المسبق وجوبي قبل اللجوء إلى رفع الدعوى القضائية، أي أنه لا يمكن الطعن في قرارات بيئات الضمان الإجتماعي عموماً، وبالأخص قرارات الصندوق الوطني للتقاعد أمام الجهات القضائية ما لم يسبق اللجوء إلى اللجان المحلية للطعن المسبق كأول درجة واللجان الوطنية للطعن المسبق كثاني درجة للتسوية الودية للمنازعات العامة للضمان الاجتماعي¹.

2- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2004 ، ص 26.

ملخص الفصل الثاني :

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التغييرات التشريعية على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد، حيث يعتبر نظام التقاعد من حقوق العامل إذا توفرت فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً.

وإعتماداً على مختلف التشريعات المنظمة للتقاعد ونظام الضمان الإجتماعي بمعرفة تطبيقات هذه التشريعات في الميدان من خلال دراسة الحالة على المؤسسة، توصلت الدراسة إلى أن نظام التقاعد في الجزائر يعتمد بشكل أساسي على التوزيع، والتوازنات المالية للصندوق تعاني وضعية حرجة خاصة بعد سنة 2017 بسبب إلغاء التقاعد النسبي واستفادة عمال كثيرين من التقاعد بإتباع النظام القديم سواء التقاعد النسبي أو دون شرط السن.

أمام الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق الوطني للتقاعد على صرف معاشاتهم ومنحهم، قام المشرع بتعديل القانون رقم 83 \ 12 المتعلق بالتقاعد بموجب القانون رقم 16 \ 15 بغية منه في اتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة توازن الصندوق، فأبقى من خلاله على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، وألغى كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، لكن يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة من أن يستفيد من معاش التقاعد قبل هذه السن.

ويعتبر التقاعد المسبق من بين أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر، حيث ظهر هذا النظام بعد الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الدولة، والتي مست المؤسسات الاقتصادية، مما أدى إلى تسريح العديد من عمالها (ما يسمى بالتسريح لأسباب اقتصادية)، وفي هذا الإطار تم إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للتقاعد المسبق.

ظهر هذا النظام في سنة 1994 بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق الذي جاء تطبيقاً للمرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، فحدد هذا المرسوم التشريعي شروط الإحالة على التقاعد المسبق.

التمثلة في شروط خاصة بالعامل الأجير، وأخرى خاصة بالمستخدم، وكذا توفر شرط الظرف الاقتصادي في المؤسسة المستخدمة التي يزول فيها العامل نشاطه.

الخاتمة

في الختام، يمكننا القول أن النظام حقق الاستقرار في عام إيمتاده وما بعده، أي بداية الثمانينات، مست هذه الفترة مجموعة واسعة من العمال والموظفين، وتميزت بخصائص العدالة والوحدة والمثابرة والإستمرارية في الموارد والإنفاق، بالإعتماد على توحيد الأنظمة والإمتيازات والتمويل والمشاركة البشرية، ذلك الشيء تحقق من خلال الصندوق الوطني للتقاعد.

ومع ذلك، شهدت البلاد أزمة اقتصادية وإجتماعية في التسعينيات إثر المشاكل السياسية التي أثرت سلباً على الجهات التي قررت توحيد نظام المعاشات، الأمر الذي أدى إلى إعتماد نظام المعاشات بإضافة التقاعد المبكر والتقاعد الفوري والتقاعد غير المشروط، الذي أفرز مزيداً من المستفيدين من خلال الشروط المرنة المطلوبة والعروض التي يقدمها.

هذه الأنظمة بالرغم من الحاجة الملحة لرعاية الفئات الإجتماعية الضائعة، كانت نتيجتها هي إغلاق المصانع والمؤسسات، لكن إستمرارها هو السبب المباشر لإختلال توازن صناديق التقاعد، يعد هذا حافزاً قوياً للمشرع لتصحيح نظام المعاشات التقاعدية، إذ ألغت تعديلات 2016 اللوائح السابقة وفتحت الطريق لمصادر تمويل إضافية لتجنب مشاكل التمويل المستقبلية، وهذا من خلال:

- ✓ توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق الموحدة لكل المستفيدين مع إستثناءات تخص العمال الأحرار.
- ✓ توحيد التمويل بتأسيس نسبة شاملة موحدة للإشتراكات المخصصة لتغطية كل نفقات الضمان الإجتماعي هذه النسبة مقسمة إلى أجزاء بين مختلف الفروع.
- ✓ توحيد التنظيم والتسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية مؤهلة.
- ✓ رفع مستوى الأداءات للصندوق الوطني للتقاعد الموجود منذ سنوات عديدة، الأمر الذي يتطلب تدابير إضافية على الجبهة الإقتصادية للتوازن من خلال دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لخلق فرص عمل عدد الموظفين والمتقاعدين.
- ✓ موضوع الميزان المالي لصناديق التقاعد هو محور الإصلاح الذي تقوم عليه هذه المراجعة لقانون وراثة التقاعد، يبرز هذا الموضوع بدقة حساسية الموضوع ويكشف عن خطورة القضية بشكل عام، لأنه يؤثر بشكل مباشر على الموظفين والعاملين من ناحية، ويؤثر

أيضاً على صناديق التقاعد من ناحية أخرى، لذلك من الضروري معالجة أوجه القصور في هذا النظام وإبراز عيوبه ونقاط ضعفه وإيجاد الحلول الفعالة لتجنب الوقوع في نفس المشكلة.

لذلك يمكن القول أن مساوئ هذا النظام هي أنه :

• يفتقر المسؤولون عن إدارة الأموال إلى رؤية استشرافية للتوصل إلى حلول ناجعة لتجنب مشاكل أزمة.

• تكريس الطبقية والتمييز بين الموظفين العاديين وكبار مسؤولي الدولة في كلا الصندوقين، حصول الموظف العادي على ما يصل إلى 80% من راتبه، بينما أفضل الإطارات تحصل على أجر 100% لضمان ولاء الإطار لتعليمات للحكومة.

لذلك نقترح بعض الحلول والاقتراحات التي يمكن أن تساعد في تطوير أنظمة المعاشات

التقاعدية لتجنب مشاكل التمويل:

1. تعيين لجنة على مستوى وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي للتخطيط والمراقبة والمتابعة والتنبؤ وتحديد الرؤية المستقبلية لأنشطة الصندوق لتلافي الأزمات المتعلقة بالإختلالات المالية.

2. وضع معايير للإستفادة من إمتيازات الصندوق على أساس ساعات العمل والجهد والظروف.

3. توحيد المصالح الإجتماعية والمهنية للمستفيدين وحجم المسؤوليات والمخاطر وشروط الإستفادة من الأداءات.

4. توفير صناديق التقاعد لموظفي الدولة وكبار المسؤولين على أساس معايير موضوعية.

5. وضع شروط موضوعية تحد جزئياً من الفوائد التي يحصل عليها الإطار العلوي من المعاشات التقاعدية الذي إختار العيش في الخارج بشكل دائم لتجنب إستنزاف الأموال العامة وتأمين الفوائد.

6. تطوير المعالجة الإلكترونية لسجلات التقاعد لتتلافى الإجراءات المطولة وبيروقراطية التمويل.
7. تمهيد الطريق أمام المتقاعدين الراغبين في مواصلة نشاطهم على مستواهم المؤسسي مقابل جزء من الراتب وتوسيع مضمون لمجموع الإشتراكات في ظل ظروف معينة.
8. إعتقاد نظام تقاعد مركب على أساس التمويل المختلط عن طريق رسملة جزء من الأقساط التمويلية على شكل أسهم وسندات مع الحفاظ على التمويل الموزع كنموذج أساسي للنظام. يظل مجال البحث الخاص بالموضوع مفتوحًا للخبراء والباحثين لإثرائه، بالإضافة إلى تطبيق نظام التقاعد بالمرونة اللازمة في الإطار القضائي بشكل خاص والحماية الإجتماعية بشكل عام، بما يضمن حقوق الموظفين والعمال ويضمن إستقرار وإستدامة نظام التقاعد.

الملاحق :

ملحق رقم 1 :

تتمثل الوضعية على النحو التالي:

1 - بالنسبة للإشتراكات:

تبلغ نسبة الإشتراك الوحيد للعمال الأجراء 34.5% من الأجر الخاضع للإشتراك كما هو منصوص عليه قانونا ، وتوزع هذه النسبة على النحو التالي:

المجموع	حصة الخدمات الاجتماعية	العمال	أصحاب العمل	الفروع
14%	-	1.50%	12.50%	تأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
17.25%	0.50%	6.75%	10%	التقاعد
0.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
1.50%	-	0.50%	1%	التأمين عن البطالة
34.50%	0.50%	9%	25%	المجموع

قائمة المصادر والمراجع :

المصادر:

❖ الدستور :

- التعديل الدستوري الجزائري 2020. الصادر بالمرسوم الرئاسي 20-442، بتاريخ 30/12/2020، الجريدة الرسمية، عدد 82، الصادرة بتاريخ 30/12/2020.

❖ القوانين :

- القانون رقم : 12-83 المؤرخ في 02/07/1983 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد رقم 28 المؤرخ في 03/07/1983 المعدل والمتمم.
- القانون رقم : 08 / 08 مؤرخ في : 23 / 02 / 2008 يتضمن المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ، جريدة رسمية عدد 11 ، صادرة بتاريخ: 02 / 03 / 2008.
- القانون رقم : 12-83 المؤرخ في 02/07/1983 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد رقم 28 المؤرخ في 03/07/1983 المعدل والمتمم.
- القانون رقم : 08 / 08 مؤرخ في : 23 / 02 / 2008 يتضمن المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ، جريدة رسمية عدد 11 ، صادرة بتاريخ: 02 / 03 / 2008.
- القانون رقم : 15-16 الورع ي 31/12/2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02/07/1983 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادرة في 31/12/2011.

❖ المراسيم :

- المرسوم رقم : 64/364 المؤرخ في 31/12/1964، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادرة في 08/01/1964. المتضمن التنظيم الإداري للضمان الإجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد، والذي ألغي و عوض بالمرسوم التنفيذي رقم: 92 / 07 المؤرخ في: 14 / 01 / 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي.
- المرسوم رقم : 92-07 المؤرخ في 04/01/1992، المتعلق بالوضع القانون والتتظيم المالي.

- مرسوم صناديق الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، المؤرخ في 08/01/1992.
 - المرسوم التشريعي رقم : 10-94 المؤرخ في 26/05/1994، المتضمن التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34 المؤرخ 01/06/1994.
 - المرسوم التنفيذي رقم : 94-187، المؤرخ في 06/07/1994، الذي يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 07/07/1994 المعدل والمتمم .
 - المرسوم التنفيذي رقم : 317-98 المؤرخ في 03/10/1998 ، المتضمن توسيع التقاعد المسبق.
 - مرسوم لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 المؤرخ في 05/10/1998.
 - مرسوم 35 - 11 المؤرخ في 05/10/2011، المتعلق بالتقاعد النسبي الإستثنائي لأعوان .
 - المرسوم التنفيذي رقم: 08 / 415 ، مؤرخ في: 24 / 12 / 2008 ، يتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01 صادر بتاريخ: 06 / 01 / 2009.
 - المرسوم التنفيذي رقم: 08 / 416 ، مؤرخ في: 24 / 12 / 2008 ، يتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية عدد 01 ، صادرة بتاريخ: 06 / 01 / 2009.
- ❖ البرقيات :
- البرقية رقم 2673 المؤرخة في 18/03/2009، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
 - البرقية رقم 412، المؤرخة في 16/01/2011، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

المراجع:

❖ الكتب :

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- الفونس شحاته رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، طبعة 1981.
- المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الأولى، بيروت، 1968، ص28.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2011 .
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
- الفونس شحاته رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، طبعة 1981.
- مصطفى الفرحان: مقال بعنوان (قراءة حتمية في اصلاح انظمة التقاعد) ، مجلة الصباح التونسية ،بتاريخ 05/04/2014 .

❖ الأطروحات و الرسائل :

- أقسم نوال ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الإقتصادية الحالية ، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 2010.
- بربار نورالدين ، التحويلات الراهنة وإشكالية التوازن المالي لقطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة البليدة 2 ، 2016.

- حسين جعيج ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003.
- بن عبدالرحمان إلياس ، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر ، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص علوم المالية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2005 ، جامعة الجزائر 3 ، 2005 .
- كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، باتنة، 2009 / 2010 .
- فتاحين فتيحة، النظام القانوني لبيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الدولة والمؤسسات العمومية.

❖ المجالات :

- مصطفى الفرحان : مقال بعنوان (قراءة حتمية في إصلاح أنظمة التقاعد) ، مجلة الصباح التونسية ، بتاريخ 05/04/2014 .

❖ قائمة المراجع الأجنبية :

- ADAM HAYES (17/5/2021), "Human Resource Planning (HRP)" investopedia, Retrieved 18/9/2021. Edited
- P Dalvi, "Human Resource Planning: Definition, Importance, Objectives, Process & Prerequisites", economics discussion, Retrieved 18/9/2021. Edited
- SHMA (8/2/2013), "8 processes of human resource planning", managementation, Retrieved 18/9/2021. Edited

❖ المواقع الإلكترونية :

- <https://emploi.babalweb.com>
- <https://www.jobdza.com>
- <http://cnr-dz.com>

الفهرس

1	شكر و عرفان
2	إهداء
3	مقدمة
12	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للنظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري
9	المبحث الأول : الأحكام القانونية للتقاعد في التشريع الجزائري
9	المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد
9	الفرع الأول: تعريف التقاعد
12	الفرع الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد
19	الفرع الثالث: خصائص نظام التقاعد في التشريع الجزائري:
21	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للتقاعد
21	الفرع الأول: التقاعد ذو طابع شخصي
21	الفرع الثاني: التقاعد ذو طابع مالي
21	المطلب الثالث: الأنظمة القانونية للتقاعد
22	الفرع الأول: نظام التقاعد بالرسمة
23	الفرع الثاني: نظام التقاعد بالتوزيع
24	المبحث الثاني : الشروط القانونية للاستفادة من التقاعد في التشريع الجزائري
25	المطلب الأول: الشروط العامة للتقاعد
26	الفرع الأول : شرط السن
29	الفرع الثاني: مدة العمل
30	المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتقاعد
30	الفرع الأول: الاستثناءات الواردة على شرط السن في القانون رقم 83—12

32	ملخص الفصل الاول:
35	الفصل الثاني : الجهات المسؤولة على تمويل ومعالجة نظام التقاعد
36	المبحث الأول : الهيئات المساهمة في تنظيم حقوق المتقاعدين
36	المطلب الاول: الصندوق الوطني للتقاعد
37	الفرع الأول: تأسيس صندوق الوطني للتقاعد
38	الفرع الثاني : مهام صندوق التقاعد
39	الفرع الثالث: مصادر التمويل صندوق التقاعد
41	المبحث الثاني : الطرق المتابعة للاستفادة من التقاعد في ظل القانون رقم 15 \ 16
41	المطلب الاول : معالجة ملف التقاعد
42	الفرع الاول: تسجيل ملف التقاعد في تخطيط الموارد البشرية
45	الفرع الثاني : حساب معاش التقاعد
52	الفرع الثالث : مصادر تمويلية عمومية
55	المطلب الثاني: منازعات نظام التقاعد
55	الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة
56	الفرع الثاني : تسوية المنازعات في التقاعد
60	ملخص الفصل الثاني :
61	الخاتمة :
64	ملاحق:
65	قائمة المصادر والمراجع :
69	الفهرس

ملخص المذكرة :

تطرقت هذه الدراسة للنظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري بإعتباره حقا من الحقوق الاقتصادية وإجتماعية للعامل والموظف، الذي كرسته الإتفاقيات الدولية والداساتير والقوانين الداخلية للدول.

وحق التقاعد هو حق مالي وشخصي مدى الحياة، تمنحه الدولة للموظفين أو العمال في إطار سياستها الإجتماعية، بالشروط التي يحددها القانون وهو مقرر لحماية المسؤولين والوكلاء العموميين، الموظفين والعمال، من الإعاقة والشيخوخة والبطالة والمرض.

لقد خضع هذا النظام لعدة تغييرات عميقة تتعلق بعملية التنمية ووضع النظام السياسي والإقتصادي عبر مراحل مختلفة، من متعدد الأنظمة إلى نظام موحد في عام واحد سنة 1983، وفقاً للقانون رقم 12-83 بشأن التقاعد، بعد عملية المراجعة الصحيحة للأداء العام لنظام الضمان الاجتماعي.

إن ميزات هذا النظام، الشكاوى ومصادر التمويل وتوسيع تغطية المزايا وإشراك ممثلي العمال في إدارة التمويل، تجعله مختلفاً عن الأنظمة الأخرى الموجودة في معظم بلدان العالم، منذ دخوله حيز التنفيذ في يناير 1984، بناءً على مبادئ التضامن والتوزيع والوحدة.

الكلمات المفتاحية : التقاعد ، إحالة للمعاش ، معالجة مشكل التمويل ، النظام القانوني

Note summary :

This study touched on the legal system of retirement in Algerian legislation as one of the economic and social rights of the worker and employee, which is enshrined in international conventions, constitutions and internal laws of countries.

The right to retirement is a financial and personal right for life, granted by the state to employees or workers within the framework of its social policy, under the conditions determined by law. It is intended to protect

public officials and agents, employees and workers, from disability, old age, unemployment and disease.

This system has undergone several profound changes related to the development process and the status of the political and economic system through various stages, from a multi-system to a unified system in 1983, in accordance with Law No. 12-83 on retirement, after the process of correct review of the general performance of the social security system.

The advantages of this system, complaints, sources of funding, expanded coverage of benefits and involvement of workers' representatives in the management of financing, make it different from other systems in most countries of the world, since it came into force in January 1984, based on the principles of solidarity, distribution and unity.

Keywords: retirement, referral to pension, addressing the financing problem, the legal system.