

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

التنظيم القانوني للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

إشراف الأستاذ:

- أ.د محمد قسمية

إعداد الطالب:

- وليد عقوني

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
السعيد الوافي	أستاذ محاضر	رئيسا
محمد قسمية	أستاذ التعليم العالي والبحث العلمي	مشرقا ومقررا
حمزة يحيواوي	أستاذ محاضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022 / 2023



ملحق بالقرار رقم 10826 المؤرخ في 27 شباط 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): عقوني وليد الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل(ة) لمطابقة التعريف الوطنية رقم: 38244 والمصادرة بتاريخ: 2016/04/26
المسجل(ة) بكلية / معهد: المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: التعليم الإلكتروني كمنهج للتقاعد في الجزائر
أصرح بشرقي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020/06/18

توقيع المعني (ة)

عقوني وليد



استمارة معلومات

الصورة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المعلومات الشخصية:

الاسم: وليد عمري
اسم الأب: محمد اسم و لقب الأم: احباركة عمري
تاريخ الاثنية: 21/11/1992 مكان الاثنية: الاراضيات
رقم الهاتف: 0661 24 44 28
البريد الالكتروني: spasniceli@gmail.com
العنوان الشخصي: بلدية اراضيات

البياكلوريا:

المعدل: 10,5 الشعبة: التخصص كاد: فلسفة سنة الحصول على شهادة البياكلوريا: 2016

التيسانس:

تخصص التيسانس: تاريخ عام التعلية سنة التخرج: 2019
الماستر: تاريخ اداري
تخصص الماستر: تاريخ اداري التعلية سنة التخرج: 2020
المحل الترتيب الماستر: (المحل العلم):

الوضعية المهنية: موظف: عاطل عن العمل:

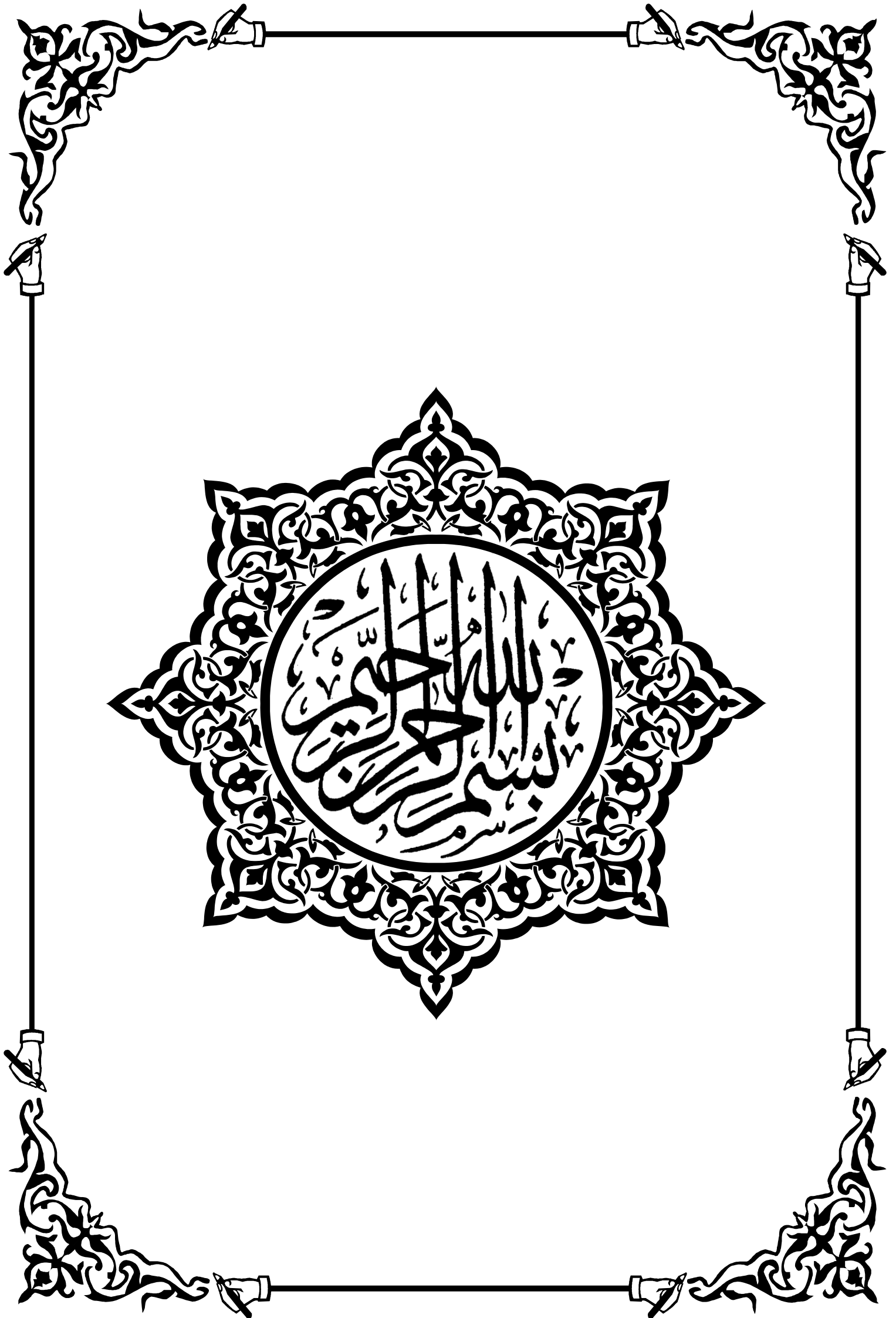
في حالة موظف: وظيف صومري: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: المندوب العام للمناقصات اسم المؤسسة / الشركة: وكالات المصالح نزع اراضي
الرتبة في العمل: مساعد اداري

الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

امضاء الطالب(ة)



شكر وعرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا، والقائل في محكم التنزيل
﴿وَإِذْ نَادَىٰ رَبُّكُمْ لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ الآية رقم: (07) من سورة إبراهيم

لقد زفت دموع الأقلام إلى أوراق تخط عليها أجمل العبارات، ولئن كتبنا شعرا طول العمر ينتهي العمر ولا تنته الأبيات، فهل
يامكان الأقلام أن تعبر عن الشكر والعرفان، وهل تكفي الأوراق لكل الكلمات، فما علينا سوى اختصارها في هذه

العبارات:

فكل الشكر

إلى أستاذي المشرف البروفيسور (محمد قسمية) منبع المعرفة والسراج

الذي أنار دربي فكل الشكر والاحترام له

وإلى كل الأساتذة الذين سقوني من بحر المعرفة حتى وصلت إلى أعلى الدرجات

كما أتقدم بالشكر إلى اللجنة المناقشة وإلى كل أساتذة قسم الحقوق

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة.

الذكريات

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى:

أمي الحبيبة: "مباركة عقوني" التي دعمتني وكانت سنداً لي في مشواري الدراسي.

أبي الغالي: "معمر" الذي تحمل من أجلي الكثير ووقف بجانبني

إخوتي وأخواتي: حسان، خالد ومسعود حفظهم الله

أصدقائي: البروفيسور كمال بداري، توفيق عقوني، خلاف عقوني، قطاف منير، نبيل قليل . . .

زملاء العمل: السيد طارق نسيب، السيد عبد المجيد بن حيزية، السيدة فاطمة الزهراء رباطي، السيد عبد

الرحمان ميرة، السيد محمد صالح براج، السيد ثامر علوان لقوق، السيد محمد الصغير بوقاف، السيد خالد مليك،

السيد معمر يحة، السيد سديرة بولنوار، السيد راشد طرفاية، السيدة كريمة تومي، وأصدقاء حسين كروبي . . .

زملاء الدراسة: آثار غلاب، بلال نعيمي، أحمد عليلي . . .

وكل الأساتذة والأساتذات الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي وكل شخص أحبه وأحبني.

وولد عقوني

قائمة المختصرات

ق: القانون

ج: الجزء

ط: الطبعة

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

م: المادة

ص: الصفحة

د م ن: دون مكان النشر

د ت ن: دون تاريخ النشر

د د ن: دون دار النشر

ع: العدد

د م ج: ديوان المطبوعات الجامعية

د ج: الدينار الجزائري

مج: المجلد

مقدمة



مقدمة:

تحتل الوظيفة العامة جانبا مهما من الدراسات الخاصة بالقانون الإداري نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية كبرى في الدولة، ويحتاج هذا القطاع الكثير من الجهد والتنظيم للارتقاء به لأعلى مستوى يمكن الوصول إليه، باعتباره أداة الدولة في تنظيم أعمالها. وبما أن العامل قد يتعرض لمجموعة من الأخطار التي تحدث بمستقبله وأسرته كالمرض، الشيخوخة، حوادث العمل وحتى الوفاة فإنه قد سعى إلى حماية نفسه من هذه المخاطر واستحدث ما يعرف بنظام التأمين الاجتماعي، هذا الأخير ظهر بشكل رسمي في نهاية القرن التاسع عشر بأوربا ثم اتسع نطاقه لباقي دول العالم بشكل تدريجي، لكن في الحقيقة كان المسلمون سابقين لهذا النظام من أربعة عشر قرنا، حيث كرس الإسلام مبدأ التكافل الاجتماعي بين أفراد مجتمعه واستحدث عدة مؤسسات لضمان الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية للمسلمين كمؤسسة الوقف والزكاة وبيت المال والديوان الخاص بالعطاء وتقديم المعاشات للمستحقين والذي أنشأه عمر بن الخطاب رضي الله عنه وفق قوائم وتصنيفات، فحتى أهل الذمة من غير المسلمين القاطنين بالدولة الإسلامية يستفيدون من هذه المعاشات. أما بالنسبة لنظام التقاعد في الجزائر فقد مر بعدة مراحل بدءا بنظام التقاعد أثناء الاحتلال حيث يطبق القانون الفرنسي على العمال الجزائريين والذي تميز بعدم الاستقرار والتمييز العنصري، ثم المرحلة التي بدأت منذ الاستقلال إلى غاية 1983 والذي استمر فيها العمل بالقانون الفرنسي باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية. إلى أن جاء الق رقم 12/83 عام 1983 والذي عرف عدة تعديلات وتغييرات.

ولتسيير منح ومعاشات التقاعد تم إنشاء صندوق وطني للتقاعد، أدمجت فيه ثمانية صناديق مع بعضها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 223/85 المؤرخ في 1985/07/02 الذي استمر العمل به إلى غاية صدور الق رقم 01/88 المتضمن الق التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية والذي أكد صراحة أن صناديق الضمان الاجتماعي مؤسسات عمومية ذات طابع خاص، ما تطلب إعادة النظر في التنظيم الهيكلي لهذه الصناديق، ليصدر في



هذا الشأن وبعد ثلاث سنوات المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 والمتضمن الوضع الثانوي لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

وتتجلى أهمية هذه الدراسة في كمية المعلومات التي سيتم الحصول عليها من مصادرها في مجال التقاعد أو الضمان الاجتماعي، ولا بد لكل موضوع أسباب أدت بالباحث لاختياره ذاتية كانت أم موضوعية، هذه الأخيرة أهم أسبابها كون الضمان الاجتماعي موضوعا مستحدثا نسبيا في الجزائر، خاصة مع التغيرات والتطورات في النظام العالمي الجديد وكذا ضرورة الوقوف على أهمية التقاعد في الجزائر كونه نظام قائم بحد ذاته وبيان أهمية الصندوق الوطني للتقاعد في تسييره ومعالجة الأحكام القانونية المنظمة له. وتظهر الأسباب الذاتية التي جعلتني أختار هذا العنوان هي ميولي لهذه المواضيع وكوني أنا شخصا موظف في الصندوق الوطني للتقاعد بالوكالة المحلية بالمسيلة تحديدا فرع بوسعادة، الأمر الذي جعلني أهتم بشكل خاص بهذا الموضوع ورغبة مني في تسليط الضوء عليه بشكل لائق والمساهمة في إثراء الرصيد المعرفي والقانوني للمهتمين بهذا الجانب.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما هي الإصلاحات المصاحبة لنظام التقاعد في الجزائر، و الآليات المرصودة لتسييره وتسيير الصندوق الخاص؟

وقد اعتمدنا للإجابة على هذه الإشكالية عدة مناهج، أولها المنهج التاريخي، حيث تعرضنا للتطور التاريخي لنظام التقاعد منذ بداية ظهوره لأول مرة، سواء في الدول الأوروبية والعربية بشكل عام، إلى غاية تبلوره في الجزائر بشكل خاص، كما استعنا بالمنهج الوصفي والتحليلي من خلال وصف الظواهر وتحليل النصوص القانونية الخاصة بالتقاعد ومختلف التعديلات التي مسته عبر السنين.



وتمثلت الصعوبات التي ظهرت لنا أثناء إعداد هذه المذكرة في قلة المصادر والدراسات الفقهية التي تتعلق بالصندوق الوطني للتقاعد وقلة البحوث الأكاديمية المتخصصة في هذا الشأن سواء في الوطن العربي أو الجزائر.

لذلك استعنا في الدراسات السابقة بالكتب المعروفة المتعلقة بدراستنا وكذا مجموعة من مذكرات رسائل التخرج المختلفة.

وبناء على الإشكالية المذكورة سابقا، فإننا ارتأينا تقسيم البحث إلى فصلين اثنين؛ نتناول في أولهما الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والإصلاحات المصاحبة له، والذي بدوره قسمناه لمبحثين تناولنا فيهما تعريف نظام التقاعد وتمييزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له وكذا تطوره التاريخي والأحكام الخاصة به والتعديلات التي مر بها.

أما الفصل الثاني من الدراسة، والذي يندرج تحت عنوان الآليات القانونية لتسيير نظام التقاعد والصندوق الخاص به، فقد قسمناه هو أيضا لمبحثين تعرفنا فيهما على الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الاجتماعي ونظام تمويله ومصادره.

وفي الأخير استخلصنا خاتمة وحوصلة للدراسة التي من خلالها حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لنظام

التقاعد والإصلاحات

المصاحبة له



الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والإصلاحات المصاحبة له

إن الضمان الاجتماعي هو وسيلة من وسائل الحماية التي غايتها توفير الأمان والحماية للفرد من المخاطر التي قد يواجهها في حياته اليومية والتي تهدد مصدر رزقه وهذه الأخطار تتمثل في حوادث العمل، الأمراض المهنية، حالات العجز والوفاة والولادة، كما تعرف هيئات الضمان الاجتماعي كذلك لأنها مجموع المؤسسات التي تعمل على حماية الأشخاص والأفراد من الآثار المترتبة عن مختلف الأحداث والحالات التي تدخل وتصنف في خانة المخاطر الاجتماعية، فإذا نظرنا إليها من زاوية النظام القانوني يمكن القول بأن التأمينات الاجتماعية تشكل مجموعة الحقوق والواجبات المتبادلة بين المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من جهة وصناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، أما إذا نظرنا إليها من زاوية النشاط، فإن التأمينات الاجتماعية كنظام موجه لتمويل المستفيدين منها في حالة تعرضهم لمختلف الأخطار التي تغطيها، والمتمثلة في المرض، الولادة، العجز والوفاة. وقد مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل، حيث بدأت القوانين الجزائرية المتعلقة بالضمان الاجتماعي تصدر بعد الاستقلال سنة 1962م وتمنع على إثرها إنشاء الصناديق المكلفة بالضمان الاجتماعي وفي هذا الصدد تم إنشاء صناديق جهوية للتأمينات الاجتماعية على مستوى كل من قسنطينة ووهران التي كانت مكلفة بتقديم الخدمات بمجال التأمينات الاجتماعية واستمرار العمل وفق هذه الأنظمة إلى غاية 1983م أين تم توقيف نظام التأمينات الاجتماعية بموجب القانون 83/11 الصادر في 1972.1983 والقوانين والمراسيم المعدلة والمتممة والمطبقة له ويعتمد نظام التأمينات في الجزائر على وحدة النظام وهو يطبق على كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا.

وقد كلفت مهمة تسيير وتنظيم نظام التأمينات في الجزائر إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء CASNOS.



كل ما سبق سيتم التعرف إليه وتوضيحه أكثر في هذا الفصل من خلال مبحثين، حيث خصصنا المبحث الأول للإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والإصلاحات التي عرفتھا منظومة التقاعد في الجزائر بالمبحث الثاني.

المبحث الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

إن فكرة التقاعد جاءت نتيجة الصراع العتيق بين الطبقة العمالية وأرباب العمل، فقد كان العامل يمارس عمله دون انقطاع إلى أن يصيبه العجز أو المرض أو الشيخوخة، فتقطع العلاقة نهائيا بينه وبين صاحب العمل، وبالتالي ينقطع عنه الأجر، ويفتقد لأي دخل يعيله وعائلته، فكان من نظام التقاعد الذي يستفيد منه المؤمن أو أرملته أو أبنائه ونفسه والمؤسسة التي تشغله، وظهر في بداية القرن 19 لينتشر فيما بعد لباقي دول العالم الثالث، حيث لا توجد أي دولة تتخلى عن هذا النظام، ومن بينها الدولة الجزائرية، ولهذا سنتناول في هذا المبحث تعريف نظام التقاعد وتطوره في المطلب الأول، ومجال نظام التقاعد في المطلب الثاني.

المطلب الأول:

تعريف نظام التقاعد وتطوره

بشكل عام فإن المشرع لم يعرف التقاعد، وعليه سنتطرق إلى تعريفه من خلال الاجتهادات الفقهية، وكذا بيان مراحل تطوره.

الفرع الأول:

تعريف نظام التقاعد

التقاعد لغة مصدر الفعل " قعد "، والفعل معناه كان واقفا فجلس، وتقاعد الرجل عن الأمر أي أنه لم يهتم به، تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل على المعاش.¹ هذا من الناحية اللغوية، أما من الناحية الفقهية فقد عرفه الأستاذ سليمان أحمية بأنه " نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي تعتبر السبب

¹ انظر: المنجد الأبجدي، ط1، دار المشرق، بيروت، 1968، ص28.



والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل¹، وما يعرفها الأستاذ عطا الله بوحمدة بأنها " قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة عند بلوغه سنا معينة مع استيفاء سنوات محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر قرار إحالته على التقاعد.²

وعرفه الأستاذ العبيدي على أنه: " الفرد الذي يعمل في أي عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة تقاعده وفقا لنسبة محددة لهذا الغرض سواء كان للانتهاء من العمل اختياريا أو إجباريا أو حدث له ما يمنع من العمل كعجز كلي أو جزئي³، وعليه فإن التقاعد يمكن أن يعد نوعا من التأمين والحماية الاجتماعية للمواطنين وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستقر يكفل له ولهم بعد الحياة بعد الحياة العملية والتقاعدية حياة إنسانية كريمة ومن ثمة فإنه يعتبر حافزا إنسانيا للموظف يشجعه على ببذل المزيد من الاهتمام بأعمال وظيفته حرصا منه على الاستفادة وعائلته من مزايا وتأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة.⁴

كما يعرف التقاعد حسب القانون الجزائري المتعلق بقانون أو علاقات العمل بأنه من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل⁵، وعرفه المشرع الجزائري أيضا بأنه " نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة،

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -، ج2، دم.ج، الجزائر، 1998، ص340.

² عطاء الله بوحمدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال، (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر، 1989، ص9.

³ سماعيل منال، أثر التغييرات التشريعية على التوازنات المالية لصندوق التقاعد الوطني، - دراسة حالة في صندوق التقاعد الوطني (وكالة أم البواقي) -، (مذكرة ماستر)، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020-2021، ص30.

⁴ أنساعد إلياس، محمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، (مذكرة ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2016-2017، ص7-8.

⁵ سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص156.



ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجال، والمرأة العاملة 55 سنة، كما تستفيد من تخفيض النسبة في جود ثلاث سنوات عن كل طفل.¹

ومنه فإن التقاعد هو حق من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للعامل² ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد العامل سنا معينة (تقاعد عادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتم على الفرد العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذا السن (التقاعد المسبق، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن).³

ويعرف التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون رقم 12/83 بأنه حق ذو طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط، كما يمكن أن يؤول لذوي الحقوق إذ هو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية السابقة ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في الاتفاقية الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمان حالات من بينها حق التقاعد والتي صادقت عليها الدولة الجزائرية وسن من أجل ذلك القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمادتين رقم 05 و 06 من القانون⁴ والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساسي للعامل والمعترف بها القانون الأساسي للعامل الذي يكرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني سواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية حسب المادة رقم 04 من القانون 12/83⁵، وبالتالي فإن الفئات التي تتمتع بحق التقاعد هم:

- العمال الأجراء.

¹ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، "نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج 13، ع 2، 2020، ص 170.

² م 66-8 من ق رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 1990/04/21، المعدل والمتمم بموجب الق رقم 29/91، المؤرخ في 1991/12/21، ج ر، ع 68، الصادرة بتاريخ: 1991/12/25.

³ م 6 من ق رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 1983/07/02، ج ر ع 28، المؤرخة في 1983/07/05.

⁴ م 6 من ق رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 1983/07/02، ج ر ع 28، المؤرخة في 1983/07/05..

⁵ المرجع نفسه.



- العمال غير الأجراء الذين يمارسون الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاط صناعي تجاري حرفي حر، وتتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد حسب المادة رقم 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد بنوعيه المباشر والمنقول أو في منحة التقاعد¹ وحسب القانون الجزائري المتعلق بالعلاقات فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.²

ومن أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد هي ما تعلق بطابعه القانوني، فهل يعتبر اختياري أم إجباري؟ وإن كان الذهاب إلى التقاعد مسألة اختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعا من الاستقالة عن العمل؟ وفي المقابل إذا اعتبرنا أن لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة، فهل نعتبر ذلك على أنه إحالة على التقاعد أم تسريحا؟³

أصبحت الوظيفة العمومية يمكن أن يمتنها الإنسان طوال حياته، وينجم عنها علاقة قانونية بين الموظف والإدارة المستخدمة، حيث أصبح الموظف يتمتع بحقوق معينة في مواجهة الإدارة، كما أنيطت عليه واجبات معينة لا بد أن يؤديها بالشكل والمستوى والدرجة.⁴ وقد نصت المادة 73 من القانون رقم 11/09 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة بالقانون رقم 21/91 على أنه " يتم التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على

¹ انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص9.

² غجاتي إلهام، أثر تقلبات أسعار النفط على التوازن المالي لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) -، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021، ص160.

³ جعيجع حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، (رسالة ماجستير)، تخصص الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص37.

⁴ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري)، (رسالة ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص2.



الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة، العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا رفض معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجية وطرق الصنع أو التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، إذا قام بأعمال عنف، أو تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي قد تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به، إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.¹

وتهدف الإجراءات والعقوبات التأديبية إلى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة والردع والحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً،² وهذه الصورة من إنهاء علاقة العمل تتشابه في التقاعد أو تشترك معه في صفة انعدام إرادة الموظف فيهما فالتشريع غير التأديبي هو إجراء يتخذ بمعرفة الدارة في حالات معينة، ولا يكون لإرادة الموظف دور يذكر، أما الإحالة التلقائية على التقاعد، فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائياً إذا توفرت لدى المعني الشروط المطلوبة قانوناً، سواء السن أو أقدمية العمل، ولا يختلف التسريح غير التأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في

¹ م 73 من ق رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابقاً.

² حمدي القبيلات، القانون الإداري (القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الوظيفة العامة)، ج2، ط1، دار وائل، 2010، ص 325.



كون هذا الأخير لا يحدث بطلب من الموظف وبعد التوقيع على محضر تبليغ الإحالة على التقاعد.¹

مما سبق يمكن استخلاص مجموعة من الفوارق التي تميز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي، والمتمثلة في ما يلي:

- الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل وهي إنهاء طبيعي أو عادي لوظيفته، بينما التسريح غير التأديبي تقوم به الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي كما أن المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة وطبيعة الأجر، ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى، باستثناء حدود معينة، أما المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددًا عن فصله ويمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح، كما أنه لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام، وإنما يمكن توظيفه كمتقاعد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول بغير الطريق التأديبي فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفا.²

ومنه ومن خلال إجراء هذه المقارنة فإنه يتبين لنا أن الإحالة على التقاعد لا يعتبر تسريحا تأديبيا حتى وإن كانا يتفقان في أن كليهما يتم بإرادة المستخدم، إلا أنهما يختلفان في أسباب وشروط كل منهما، ومن حيث آثارهما، ولكن تجدر الإشارة إلى أن إحالة الموظف على التقاعد يمكن أن تترتب آليا في حالة ارتكابه خطأ تأديبيا، وفي مثل هذه الحالات فإن إبعاد الموظف قبل سن التقاعد يترتب عن عقوبة تأديبية.³

ومن أسباب إنهاء علاقة العمل أيضا الاستقالة، ويكمن وجه الشبه بينها وبين الذهاب إلى التقاعد في أن كل منهما يأتي بإرادة العامل ولأسباب شخصية تتعلق به، كما أنهما

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة آكلي محمد أولحاج، البويرة، 2015-2016، ص30.

² شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجزائر، 2011، ص125.

³ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.م.ج، الجزائر، 2010، ص336.



يهدفان إلى نتيجة واحدة وهي إنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم، غير أن الاختلاف بينهما يتمثل في أن الذهاب على التقاعد يستلزم توفر شروط محددة لدى العامل سواء ما تعلق بالسن أو مدة العمل، بينما الاستقالة فلا تستلزم أي شرط من هذه الشروط، وفي إطار الذهاب إلى التقاعد يتقاضى المتقاعد معاشا بعد انتهاء علاقة العمل، أما في حالة الاستقالة تنتهي علاقة العامل بالمستخدم دون أي تعويض أو منحة.¹

ويتميز التقاعد عن الاستقالة من حيث الأسباب الدافعة إليه ومن حيث الشكل والإجراءات والآثار،² حيث تعرف الاستقالة على أنها " حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"، فتعتبر حق من الحقوق المعترف بها للعامل.³

في الأخير نستنتج من خلال إجراء المقارنة السابقة الذكر أن المشرع أعطى الحرية للعامل في الذهاب على التقاعد في كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، إلا أن هذا لا يعتبر استقالة للعامل من منصب عمله، فحتى وإن كانا يتفقان من حيث الإجراءات إلا أنهما يختلفان من حيث الشروط والأسباب والآثار⁴، حيث لا يتقاضى المستقبل أي تعويض سواء معاش أو منحة بعد قطع علاقة العمل.⁵

الفرع الثاني:

تطور نظام التقاعد

إن الإنسان في حرصه المستمر على تحيين وضعه الاجتماعي، وفي سعيه الدائم لتحقيق ذاته، يمتلكه هاجس الخوف من الفقر، المرض، الحوادث، العجز والشيخوخة والموت، ويزداد هذا الخوف عند فئة من الناس لا تملك ما تواجه به هذه المخاطر، وقد بدأت الإرهاسات الأولى لنظام التأمين الاجتماعي مع نهاية القرن التاسع عشر، ويمكن

¹ جعيج حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، المرجع السابق، ص 38.

² زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2017/2018، ص 32.

³ بوحميده عطا الله، التسريح لسبب اقتصادي - مفهومه، إجراءاته، وآثاره -، دم.ج، الجزائر، 2009، ص 84.

⁴ زيان مريم، المرجع السابق، ص 43.

⁵ المرجع نفسه، ص 42.



القول بأن ألمانيا كانت محل ميلاد أولى تشريعات التأمين الاجتماعي، وقد كانت قدوة لكثير من الدول الأوروبية،¹ وقد عرفت ألمانيا في عهد " بسمارك " ثلاثة تشريعات في مجال التأمين الاجتماعيين صدر الأول في عام 1883م وهو خاص بالتأمين ضد المرض، وصدر الثاني عام 1884م والخاص بالتأمين ضد حوادث العمل، وصدر الثالث عام 1889م والخاص بالتأمين ضد العجز والشيخوخة، وقد جمعت هذه التشريعات في قانون واحد عام 1911م، ثم أضيف بعد ذلك التأمين على الوفاة عام 1911م والتأمين على البطالة عام 1989م، وفيما بعد عدلت هذه القوانين في نظام شامل للضمان الاجتماعي حيث صدر عام 1957م في ألمانيا الفدرالية وقانون آخر عام 1968 في ألمانيا الديمقراطية، ومنها برز قانون التقاعد الذي حدد السن الذي يحال بموجبها الشخص على التقاعد ب 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء، وهذا في الحالة العامة مرتبطة بشروط أخرى كمدة الخدمة ودفع الاشتراك،² وهذه التشريعات كانت تعد ثروة اجتماعية في الوقت الذي صدرت فيه، ولقد كان لها تأثير واسع على كافة الدول الأوروبية، فقد صدرت تشريعات مماثلة في كل من النمسا، المجر، النرويج والسويد.³

كما تأخرت فرنسا بهذه الموجة فأصدر المشرع الفرنسي عام 1905م قانونا يفرض التأمين الإجباري من المسؤولية عن حوادث العمل، فتقرير المسؤولية الموضوعية كان مرحلة تمهيدية لتقرير اجتماعية التعويض، وما أدى إليه ذلك من التزام المجتمع بأن يعوض المضرور عما أصابه من ضرر، منذ ذلك الوقت عرفت فرنسا نظاما للتأمين الصحي والتأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة وشهدت هذه النظم تطورا ملحوظا وتزايدت الحماية التي يقدمها مع اتساع نظام تطبيقها وتنظيمها.⁴

¹ باديس كشيدة، المخاطرة المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (رسالة ماجستير)، تخصص ق أعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009، ص 18.

² الصادق مهدي السعيد، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق، 1964، ص 45.

³ رفيق سلامة، قانون التأمين الاجتماعي، ط1، لبنان، 1997، ص 23-24.

⁴ سعيد سعد عبد السلامة، قانون التأمين الاجتماعي، مطابع الولاء الحديثة، مصر، 2003، ص 13-14.



أما في بريطانيا، فقد عرفت قرارات ويليام بيْفريدج توسعا إلى دول أخرى، لا سيما الغربية منها خلال الفترة التي ولت الحرب العالمية الثانية كفرنسا وبلجيكا وهولندا¹ وظهرت بعدها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1984 وفقا للمادة 22 منه، كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع له الحق في التأمينات الاجتماعية وله العقد في الحصول على إشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية اللازمة حكرا منه.²

وقد عرف نظام المعاشات في إنجلترا عدة مراحل حيث تم استبدال القوانين السابقة بقانون 1919 والذي كان من أهم مبادئه ما يلي:

- يتقاضى الموظف راتب تقاعدي ب 1.8 من راتبه من كل سنة قضاها في الخدمة وذلك عند بلوغه سن التقاعد 65 سنة مع جواز تمديدتها إلى 70 سنة.
 - في حالة استقالة الموظف أو تركه لعمله بعد 60 سنة يأخذ مكافأة مقدارها 1.3 من مرتبه كل سنة.
 - في حالة الوفاة بعد 65 سنة يأخذ ورثته مكافأة قدرها مرتب سنة واحدة.³
- وقد تعلق الأمر منذ البدء بنظام ضمانات وطنية والتزامات ممولة من طرف اشتراكات العمال ويتكامل كل التشريعات الداخلية لهيئات الحماية الاجتماعية بالنسبة لحوادث العمل، التأمينات الاجتماعية للمتقاعدين والمنح العائلية،⁴ لذلك ظهر التأمين الاجتماعي بهدف حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي قد تسبب لها خسارة مالية، خاصة

¹ الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده وأعلنته الجمعية العامة، المؤرخ في 10/12/1984، نيويورك، 1948.

² بلس إيهاب، ابراهيمي أحمد ياسين، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS بالمسيلة-، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021/2022، ص6.

³ عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة، (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد بالعراق، 1987، ص37.

⁴ محمد سعادي، أثر الإصلاحات الهيكلية فيما يخص التحفيز الحياتية على التوازن المالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، (رسالة ماجستير)، تخصص الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، 2005، ص31.



انقطاع الأجر الذي يعد المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل تدبير معيشتة اليومية، كأخطار الشيخوخة، العجز، المرض، الوفاة وإصابات العمل والتعطل.¹

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد أقر معاش للمحاربين العجز وعائلاتهم منذ 1976، غير أن أقدم مشروع تقاعدي فعلي كان تقاعد المدنيين عام 1986م في ولاية نيوجرسي، أما أول بداية لتنفيذ مشروع تقاعدي شامل لكل الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1911م، وفي عام 1920م وتم تعميم التقاعد على العمال وأصحاب المهن الحرة والعاملين لحسابهم الخاص، وفي عام 1930 أصدر قانون آخر للتقاعد يمس كل العمال وأصحاب المهن الحرة وتحظى فئة الشيخوخة بالنصيب الأوفر من الرعاية إضافة إلى وجود مساعدات للشيخوخة.²

أما فيما يخص تطور نظام التقاعد في الدول العربية، فقد صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي بمصر عام 1955م، والذي نص على إنشاء صندوقي التأمين والادخار للعمال ثم تتالت القوانين إلى غاية قانون 1964 والذي من بين أهم ما جاء فيه أن أضاف مخاطر أخرى وتوسع كذلك ليشمل فئات أخرى من العمال وذوي الأعمال أنفسهم.³

وقد أوردت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية رقم 03 لعام 1971م التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان "تأمين الشيخوخة" ونصت الاتفاقية على مجموعة من المبادئ فيما يخص نظام التقاعد، حيث أوجبت هذه الاتفاقية العربية على الدول وضع منظومة قانونية خاصة بالتقاعد، ويجب أن تحتوي على نقاط مهمة، المتمثلة في سن الشيخوخة (التقاعد)، مدة دفع الاشتراكات أو مدة العمل التي يستحق من خلالها العامل معاش التقاعد، ولا يجب أن تقل نسبة المعاش الذي يتقاضاه المؤمن له لمقابلة الحد الأدنى

¹ إبراهيم علي عبد ربه، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص 51-52.

² عامر محمد علي، المرجع نفسه، ص 37.

³ مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1975، ص



من نفقات المعيشة، كما منحت هذه الاتفاقية الحرية للتشريعات الداخلية في وضع نصوص يتمكن من خلالها العامل في التقاعد قبل السن القانونية المقررة للذهاب على التقاعد.¹

ومن خلال استقراء هذه الاتفاقية نجد أنها ألتمت بكل ما يتعلق بالتقاعد حيث تطرقت من خلال نصوصها إلى شرط السن، شرط مدة العمل، أساس حساب معاش التقاعد، الحد الأدنى لمعاش التقاعد، الذهاب على التقاعد قبل السن القانونية المقررة... لكن ما نلاحظه أن هذه الاتفاقية منحت الحرية للتشريعات الداخلية لتحديد كل هذه العناصر.²

أما بالنسبة لنشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر، فقد ظلت التشريعات الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية، وعلى مستوى آخر كانت العلاقات الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، وقد كان النظام يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لمختلف فئات المجتمع دون تدخل الدولة وقد استمر هذا الوضع في الجزائر لغاية الاحتلال الفرنسي. وقد استمر هذا الوضع لغاية الاحتلال الفرنسي عام 1830م³، عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي على الجزائريين ومن ثمة عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغييرات كما في كل مجالات الحياة العملية في الجزائر، وفي ظل هذا النظام يخضع للتطورات والتعديلات المختلفة خاصة بعد الاستقلال، وقد مر بعدة مراحل وأنظمة تقاعدية متعددة⁴، حيث تبنت الإدارة الفرنسية إبان الاستعمار بخصوص التقاعد نظاما متعددًا (1945-1968)، أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر

¹ الاتفاقية رقم 03 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 1971/03/27.

² زيان مريم، المرجع السابق، ص 13.

³ ناجي مروة، حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، تخصص ق إداري، كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جامعة خيضر بسكرة، 2019/2018، ص 17.

⁴ بلعربي عبد القادر، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية (دراسة انثروبولوجية بمنطقة عمي موسى بولاية غيليزان)، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2016-2017، ص 91.



نظام التقاعد بمرحلتين ما قبل سنة 1983 (من 1962-1983) ثم مرحلة ما بعد 1983م.¹

حيث كان نظام التقاعد في الجزائر ما قبل الاستقلال وكغيرها من المستعمرات الفرنسية خاضعا للتشريع الفرنسي، إلا أنه وبالرغم من ذلك فإن الشعب الجزائري عاش آنذاك حالة يرثى لها خاصة فئة العمال، حيث استعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة وأوهمهم بضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه في الواقع كان عكس ذلك، حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة،² لكن وتحت ضغوط احتياجات العمال وتزايد عددهم، عملت السلطات آنذاك على منح بعض المزايا الاجتماعية في الجزائر، إلا أن القانون وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء وكان بعض الموظفين الجزائريين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون منه بالتبعية، وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 1950/04/05م، ولكنه باء بالفشل، لذلك فقد طبق التشريع الفرنسي الخاص بالضمان الاجتماعي في الجزائر بقانون 1919/09/25م والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1921م وقد أدخلت عليه عدة تعديلات وهذا بعد أعمال تحضيرية طويلة غير أنه قوبل بانتقادات كثيرة، مما أدى إلى إصدار قانون آخر بتاريخ 1930/04/30م،³ وبعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر في سنوات الحرب العالمية حيث عرفت هذه الفترة صعيدا في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحريرية الوطنية ونظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع أمر يقتضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد وذلك بتاريخ 1949م، ومنه تم إنشاء صناديق مختلفة نذكر منها:

¹ عكريش كمال، سياسات تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية والاقتصادية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص اقتصاد مالي، جامعة جيلالي يابس سيدي بلعباس، 2017-2018، ص 94.

² بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2017-2018، ص 13.

³ سماعيل منال، المرجع السابق، ص 32.



- الصندوق العام للمتقاعدين الجزائريين سنة 1949.
- صندوق الضمان لقطاع المناجم سنة 1950م.
- الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة سنة 1954.
- صندوق علاوات الشيخوخة لغير الأجراء سنة 1957.¹

ولم يتم في هذه الفترة المساواة بين الفرنسيين والجزائريين في المزايا والاستفادة.

ثم أتت مرحلة ما بعد الاستقلال والتي امتدت من حصول الدولة الجزائرية على الاستقلال لغاية صدور أول قانون خاص بالتقاعد في الجزائر سنة 1983م، وفي هذه المرحلة أبقت الجزائر العمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة الأولى من القانون 157/62 المؤرخ في 1962/12/37م إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة لسيادة الجزائر.²

استمر العمل بأنظمة التقاعد الفرنسي لفترة طويلة، ففي هذه الفترة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد في الجزائر مختلفة ومتباينة في أدائها بحسب الإدارة أو الهيئة المشغلة التي ينتمي إليها بحيث أنها لم تكن منسجمة، ولا عادلة ولا موحدة على جميع العمال حتى بين أولئك الذين يواجهون نفس الأخطار، لا شيء لاختلاف المهن والوظائف والتي يشتغلون بها، وانحصر عددها في ثمانية أنظمة للتقاعد استمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية عام 1984م، وهو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد.³

وقد عرفت مرحلة ما بعد 1983م صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف لتأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل والتقاعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق، حيث اشترط في هذا القانون شرطان أساسيان للاستفادة من معاش التقاعد في المادة رقم 06 منه وهما:

¹ سماعيل منال، المرجع السابق، ص 32.

² القانون رقم 62-157، المؤرخ في 1962/12/31، القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة، باستثناء المواد الخالفة للسيادة الوطنية، ج ر، ع 02-، الصادرة بتاريخ: 1963/01/11.

³ إلياس بن عبد الرحمان، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد- (رسالة ماجستير)، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص 20-21.



- شرط الخدمة الذي حدد ب15 سنة خدمة على الأقل وخفضت ب10 سنوات كمرحلة انتقالية.

- شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و 55 سنة للمجاهدين والنساء.¹

ويعتبر صدور هذه القوانين حدثا هاما وحاسما في تاريخ التشريع الجزائري فيما يتعلق بهذا الجانب، وكان من انجازاته الكبرى تأسيس نظام موحد للتقاعد وهو النظام المطلق حاليا بقانون التقاعد الصادر في 1983/07/05 وقد عدل وتمم هذا القانون عدة مرات نظرا للظروف الحالية التي تعيشها البلاد والتحولت الكبرى في مجال التشريع والتنظيم، ويمكن اعتبار قانون التقاعد الجزائري من أحسن الأنظمة التقاعدية في العالم بفعل المزايا والحقوق التي يمنحها للمتقاعد، وبفضل مرونته وتأقلمه مع الأحداث التي عرفتها الجزائر منذ إصداره إلى يميننا هذا وبالنظر إلى التعديلات التي أدخلت عليه تماشيا مع تلك التطورات.²

المطلب الثاني:

مجال نظام التقاعد

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل،³ ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد لبلوغ الفرد العامل سنا معينة (تقاعد عادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتم على الفرد العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن (التقاعد المسبق، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن)

الفرع الأول:

أقسام التقاعد

لقد قسم المشرع الجزائري التقاعد إلى ثلاثة أنواع، التقاعد الكلي، التقاعد النسبي و التقاعد المسبق بالإضافة إلى أشكال أخرى للتقاعد لكن لم يذكرها المشرع الجزائري
أولا: التقاعد الكلي (العادي)

يعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للفرد العامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، وبمدى تكفل

¹ م 6 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المشار إليه سابقا.

² حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 74.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 156.



الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد على عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر، وإن الاستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من الشروط والقواعد نص عليها القانون 12/83 المعدل والمتمم والمؤرخ في 02 يوليو 1938،¹ وهو التقاعد الذي يستفيد منه الموظف من نظام التقاعد من خلال استيفائه لسنوات العمل المحددة ب 32 سنة عمل مع بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجل، وبالنسبة للمرأة الموظفة لها الحق 55 في الحصول على التقاعد ويطلب منها شرط استيفائها لمدة 32 سنة عمل مع بلوغ 55 سنة، وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 03 أطفال، وفي هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد.²

ويتأثر هذا النوع من التقاعد بالظروف الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، ويتأثر أيضا بمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعامل، كما قد يكون للدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال أو قد تعتمد الدولة على عدة أنظمة تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر، كما عرف أيضا بنظام التقاعد الذي يكرسها القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية، " القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجلا أو امرأة حسب م رقم 10 من ق رقم 12/83 المعدلة للم رقم 03 من الأمر 03/97 المؤرخ في 31/05/1997.³

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية والجماعية .، دار الريحانة، الجزائر، ص 112.

² محمد بن أعراب، قيود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية . قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي .، دراسات في الوظيفة العامة، مجلد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف2، ع 1، جوان 2018، ص 67.

³ بنعاس نصر الدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على ق رقم 15/16 المؤرخ في 2016، (مذكرة ماستر)، تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة، 2018-2019، ص 10.



ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83، والذي كان يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التي تخص القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني، سواء كان رجل أو امرأة بحسب م رقم 10 من ق رقم 12/83 المعدلة بالمادة رقم 03 من الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المواد 13، 14، 122 ف 02،¹ غير أنه لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توفرت الشروط التالية:²

- أن يبلغ على الأقل 60 سنة، غير أنه يمكن إحالة العاملة ابتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة بطلب منها.

- قضاء 15 سنة على الأقل في العمل.

- يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.³

وبالرجوع إلى نص م السادسة في فقرتها الأولى من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد فإنه ليستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة أما بالنسبة للعمال غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب 65 سنة بالنسبة للرجال، و 60 سنة بالنسبة للنساء،⁴ وقد ذكر ق رقم 12/83 بعض الاستثناءات كما في حالة العمال الذين يشتغلون في مناصب على قدر من الضرر حيث يستفيدون من تخفيض في السن القانونية للتقاعد أي 60 سنة

¹ عادل حروش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية . المدخل الاستراتيجي . عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006، ص 240-241.

² خليل عليان ابراهيم، صناديق التقاعد واقع ومشكلات ومقترحات في فلسطين والعالم العربي، مؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2013، 06-07.

³ سمايل منال، المرجع السابق، ص 35.

⁴ م 9 من المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المؤرخ في 2015/11/14، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج ر، ع 61، الصادرة بتاريخ: 2015/11/18.



بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية ب 05 سنوات، كذلك تخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 06 أشهر عن كل نسبة 05 بالمائة.¹

كما وضع المشرع أنظمة جديدة في مجال التقاعد بعد الإصلاحات الاقتصادية تختلف عن سابقتها بموجب الأمر رقم 13/97 المعدل والمتمم للرقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل السن القانونية، مما يسمح بخلق فرص عمل جديدة تسمح بامتصاص ولو جزء من البطالة التي ظلت في تزايد مستمر في الجزائر.²

ثانيا: التقاعد النسبي

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، والتي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة، وأول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 119/95 حيث طبق هذا المرسوم على فئة معينة من العمال وهي فئة الإطارات العليا للدولة، لكن بمجيء الأمر 13/97 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية،³ وهو التقاعد الذي يتقاضى من خلاله العامل معاشا يقل عن المعاش الأقصى، ويكون حسب مدة العمل التي قضاها العامل الأجير، شريطة أن لا يقل عن 10 سنوات في العمل وطلب الإحالة على التقاعد النسبي، الذي فإن نسبة معاشه تكون 50%، إذن التقاعد النسبي الذي لا يتحصل فيه العامل على معاش كامل بل معاش نسبي حسب مدة العمل التي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.⁴

¹ المواد 7، 8، 9، و 21 من الق رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد والمشار إليه سابقا.

² زيان مريم، المرجع السابق، ص 46.

³ بن عزيز بن صابرن الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها. ط1، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 275.

⁴ بن عزوز صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار الحامد، الجزائر، 2011،



يعتبر أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم 119/95، غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة، وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة قبل صدور الأمر رقم 13/97 في حدود ثلاث سنوات.¹ والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه أو بإرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر،² ويجب على الفرد العامل أن يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ من على الأقل سن الخمسين سنة بالسبة للرجال وخمس وأربعين سنة للمرأة العاملة.

- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون سنة للرجل وخمسة عشرة سنة بالنسبة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي. وكمثال على هذا النوع من التقاعد فإن الرجل للعامل الذي بلغ سن 50 سنة واستوفى 25 سنة فعلية أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي فإنه يستطيع الاستفادة من تقاعد نسبي قدره 62.5%.³

ثالثا: التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتدخل لصالح الأجير الذي قارب السن القانونية للتقاعد لصالح المؤسسة التي تعاني صعوبات اقتصادية لتتحمل العبء عنها،⁴

ويعتبر التقاعد المسبق من الأشكال الأكثر سريانا في وقتنا الحالي، حيث تعمل به معظم الدول حاليا مع فوارق تشريعية بسيطة تختلف حسب الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتبعة، وبتعبير آخر يعد التقاعد المسبق منح الحق لأي عامل بالذهاب إلى التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد العادي، ولكن تحت شروط معينة ومحددة كشرط الأقدمية

¹ عموش محمد علال، عموش مالك، المرجع السابق، ص 13.

² مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 171.

³ المرجع نفسه، ص 171.

⁴ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 14.



والاشتراكات، مع حد أدنى من سنوات العمل الفعلي، وهذا يمكن العامل من الاستفادة الفورية بمعاش تقاعدي مسبق بقدر ما تقتضيه حالته في التسبيق.¹ وتم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتقاعد المسبق،² حيث حدد عدد المستفيدين من هذا النوع من التقاعد طبقا للم رقم 02 منه ويطبق كل عمال المؤسسات الاقتصادية (القطاع الاقتصادي) الذين يفقدون عملهم، بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية لتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة) أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، كما يمكن أن يطبق على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية إذا قررت الحكومة ذلك بنص خاص، وهو نظام فرضته حتمية التشريع للأسباب السالفة الذكر، كما يمكن أن يستفيد الأجير(العامل) من التقاعد المسبق قبل 10 سنوات من سن التقاعد أي عند بلوغه سن 50 سنة.³

يشترط المشرع الجزائري للاستفادة من هذا النوع من التقاعد مايلي:⁴

- أن يكون العامل قد بلغ 50 سنة إذا كان رجلا، و45 سنة إذا كانت امرأة عاملة كحد أدنى.

- يجب على العامل أن يكون قد عمل لمدة 20 سنة ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على طبقا لأحكام المادة 07 ف 02 من المرسوم رقم 10/94 السالف الذكر.

بالإضافة إلى هذين الشرطين يجب أن لا يكون للعامل المعني بالتقاعد المسبق دخل من أي نشاط مهني آخر، وأن يكون ضمن قائمة العمال المسرحين في إطار النقل

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، المرجع السابق، ص 14.

² م 1 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المحدد للتقاعد المسبق، ج ر، ع 34، المؤرخة في 1994/06/11.

³ م 2 من المرسوم المشار أعلاه.

⁴ م 7 من المرسوم المشار أعلاه.



الجماعي لعدد العمال في المؤسسة، وإن يتأكد تقليصه بالقائمة المصادق عليها قانونا والتي تحمل أسماء العمال موضوع التقليص الجماعي في العدد.¹

الفرع الثاني:

الأحكام الخاصة بنظام التقاعد

لكل قاعدة استثناء، وعلى هذا الأساس وجدت شريحة من العمال، استثناءها القانون، نذكر منها المجاهدين، والأرامل وأبناء وأمهات الشهداء، وعمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر...هاته الفئات العمالية لا تطبق عليها الأحكام التي تطبق على العمال الآخرين، إذ هناك اختلافات متعددة، منها ما تعلق بشرط السن، ومنها المتعلقة بنسبة المعاش أو لشروط مدة العمل،² وفيما يلي نذكر الفروقات الأساسية والشروط المطبقة عليهم وكذا الامتيازات التي تميزهم عن الفئات الأخرى:

أولاً: المجاهدون

نظرا للكفاح الذي قدمه المجاهدون خلال الثورة التحريرية فإن المشرع أصدر قانون التقاعد في سنة 1983م والذي عزز حقوق هذه الفئة، وأحكامها بمنظومة قانونية خاصة تتماشى مع المجهودات المقامة من طرفها وكذا الظروف والعوامل التي مرت بها هذه الفئة خلال تضحياتها،³ ولا يمكن أن يستفيد من الأحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهدين وفقا للمرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 12 جوان 1970، ويكسب صفة مجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين:⁴

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، المرجع السابق، ص 16.

² انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 23.

³ قطاف أميرة فاطمة الزهرة، زروقي فتيحة، واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي، (مذكرة ماستر)، ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم اقتصاد وتأمينات، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021، ص 216.

⁴ زموري لامية، عيسى نورة، دور مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر. دراسة حالة CNR، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس، 2014-2015، ص 62.



- الأعضاء في جيش التحرير.

- الأعضاء في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل، أو فدائيين أو مسبلين أو الأعضاء الدائمين للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة.¹

ثانيا: أرامل وأولاد الشهداء

يقصد بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، والمتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 20/70 المؤرخ في 1970، وتعد في حكم أرملة الشهيد، زوجة الجندي أو الذين يعدون في حكم المفقودين حيث تحتسب فترة المشاركة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى التاريخ 1962/07/01 بضعف مدتها وذلك لتثنية الحق في التقاعد وتصفيته على أساس معدل بنسبة 100%.²

وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 01/91 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411 هـ والموافق ل 1991/01/08 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء على التحرير، فجد المادة الأولى من المرسوم 01/91 تنص على أنها تسمح بتطبيق نفس الأحكام الخاصة بالمجاهدين في نظام التقاعد المنصوص عليه في المرسوم 12/83 على أرامل الشهداء اللائي مارسن أو يمارسون نشاطا مهنيا.³ أما بالنسبة لأولاد الشهداء فعند تصفية معاشاتهم التقاعدية أو نشأة الحق في المعاش حيث تحسب لفائدتهم ما يلي:⁴

- سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة.

- تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الإحالة على التقاعد وعلى أساس أعلى رتبة أو الوظيفة التي تقلدها ابن الشهيد في حياته المهنية.

¹ زموري لامية، عيسى نورة، دور مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، ص 63.

² بنعاس نصر الدين، المرجع السابق، ص 15.

³ م 1 من المرسوم التشريعي رقم 01/91 المتضمن تقاعد أرامل الشهداء، المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411 هـ الموافق ل 1991/01/08.

⁴ سماويل منال، المرجع السابق، ص 40.



ثالثا: عمال المناصب الخطرة وذات النسبة العالية من الضرر

ويخفف السن القانوني للإحالة على التقاعد عند فئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر وهذا حسبما نص عليه التشريع، إذ نجد في القانون رقم 12/83 في المادة 07 أنها تنص على العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر أنهم يستفيدون من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب بموجب مرسوم،¹ غير أن هذا الإجراء لا يطبق حاليا إلا على قطاع المناجم والأمن الوطني من خلال الإبقاء على القواعد المعمول بها قبل سنة 1983 من ويبقى عدم تطبيق هذه المادة إلى يومنا هذا، وهذا راجع لعدم صدور مرسوم تشريعي يحدد بموجبه قائمة المناصب التي يستفيد أصحابها من هذه المادة، ولا حتى المدة اللازم قضاؤها في المنصب للحصول على التقاعد.²

بالإضافة لما سبق يوجد فئة أخرى تطبق عليها أحكام خاصة واستثنائية بنظام التقاعد، هي فئة الإطارات السامية، وقد استحدث هذا النوع من التقاعد الخاص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 617/83³ المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 133/94⁴ المؤرخ في 1994/07/05 وبالمرسوم التنفيذي رقم 180/95 المؤرخ في جويلية 1995 وبالمرسوم الرئاسي رقم 199/01 المؤرخ في الخدمة بالنسبة لهذه الفئة للإحالة على التقاعد⁵، لكنه اعتمد على شرطين هما:⁶

¹ م 7 من المرسوم التشريعي رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المشار إليه سابقا.

² المرسوم رقم 617/83، المؤرخ في 1983/3110 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر، ع 46، المؤرخة في 1983/11/08.

³ المرسوم التنفيذي، رقم 133/94 المؤرخ في 1994/06/05، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية، ج ر، ع 37، المؤرخة في 1994/06/12.

⁴ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، مرجع سابق، ص 22.

⁵ مارني عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين صندوق الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية.

دراسة إصلاحات 1983 وإصلاحات 2017-90، (مذكرة ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية

⁶ الجلفة، 2017-2016، ص 21-22.



- قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه 20 سنة من الممارسة الفعلية والحقيقية في وظيفة الدولة.

- عمل الموظف لمدة 10 سنوات على الأقل من ضمن 20 سنة كإطار سام داخل أجهزة الدولة، نسبة التقاعد بالنسبة لهذه الفئة هي 100% المعادلة لآخر راتب شهري إضافة العلاوة، باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطنين شريطة دفع الاشتراكات في الصندوق وتقديم طلب التقاعد كتابيا.



المبحث الثاني:

الإصلاحات المصاحبة لنظام التقاعد في الجزائر

عرفت الجزائر إبان الاستقلال إصلاحات واسعة في مجال نظام التقاعد بفعل انتهاج المشرع تغييرت في المجالات الاجتماعية تماشيا والاتجاهات السياسية والاقتصادية المختارة من طرف الدولة، كان أهمها إصلاحات سنة 1983 أين تبنت الجزائر نظام التقاعد الموحد بالإضافة إلى مجموعة من التعديلات التي قد صنعتها ظروف البلاد، هذا بالإضافة إلى إنشاء صندوق وطني للتقاعد لتسيير ومنح معاشات التقاعد إلى غاية إعادة هيكلته وتنظيمه. وسنتطرق إلى كل هذا بشكل تفصيلي فيما يلي.

المطلب الأول:

توحيد نظام التقاعد 1983م

إن سنة 1983 هي سنة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي بحيث ظهرت عدة قوانين ومراسيم متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين والمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تم إنشاؤها رسميا، حيث تم التخلي عن جميع الأنظمة السابقة وللتوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات والامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم.¹

الفرع الأول:

الصندوق الوطني للتقاعد CNR

بعد توحيد نظام التقاعد، أصبح الصندوق الوطني للتقاعد الهيئة الوحيدة المكلفة بتسيير التقاعد،² كانت سارية المفعول، وأسست هذه الصناديق بموجب المرسوم رقم

¹ ملخص فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المنظمة من طرف وزارة العمل والحماية الاجتماعية بالمعهد الوطني للعمل سنة 2000.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 208.



116/70¹ المؤرخ في 01 أوت 1970 المتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، تتمثل هذه الصناديق في: الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة والمكلف بتسيير معاشات النظام العام، الصندوق العام الجزائري المكلف بتسيير معاشات الموظفين، وصندوق التعاون الفلاحي والمكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي، صندوق الضمان الاجتماعي لقطاع المناجم والمكلف بتسيير معاشات عمال المناجم، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء والذي أصبح صندوقا مستقلا فيما بعد، مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر، مهامه تسيير معاشات عمال البحر، صندوق التأمين لعمال سونلغاز، مهامه تسيير معاشات عمال سونلغاز، صندوق التأمين لعمال السكة الحديدية؛ مهمته تسيير معاشات السكة الحديدية.²

والصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،³ أنشئ بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي باسم الصندوق الوطني للمعاشات ثم غير الاسم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي ليصبح الصندوق الوطني للتقاعد.⁴

يتولى هذا الصندوق مهام ضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين وقد وردت هذه المهام على سبيل الحصر في م 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 السالف الذكر وهي كالتالي:⁵

¹ المرسوم رقم 116/70، المؤرخ في 1970/08/01، يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر ، ع 68، الصادرة في 081970/11.

² زيان مريم، المرجع السابق، ص 32.

³ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 83.

⁴ المرجع نفسه، ص 83.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المؤرخ في 1992/01/04، المتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري

لصناديق الضمان الاجتماعي، ج ر ، ع 2، الصادرة في 1992/01/08.



- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير المعاشات والمنح بسند التشريع ما قبل الفاتح من جانفي 1984 إلى غاية انقضاء صندوق المستفيدين.
- ضمان عملية التوصل والمراقبة ونزاعات توصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقا للمادة 52 من ق 12/83 المؤرخ في 02/ يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.
- فيما يخص مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد، فبما أن هذا الأخير مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي فهو بحاجة إلى تمويل لتغطية أجور المتقاعدين والنفقات فهو ممول بنسبة كبيرة من طرف الدولة حيث أن هناك أطراف مشاركة في دعم الصندوق لاستمراره وبقائه من أجل تقديم خدمات لفئة المتقاعدين.¹
- يدير هذا الصندوق مجلس إدارة يتكون من 29 عضوا موزعين كما يلي:²
- 18 عضو يمثلون العمال يتم تعيينهم من قبل الهيئات المعنية.
- 07 أعضاء يمثلون أرباب العمل يتم تعيينهم من قبل الهيئات المهنية.
- 02 أعضاء يمثلون عمال الصندوق يتم تعيينهم من قبل لجنة المشاركة ويتكون المقرر المركزي للصندوق وتحت سلطة المدير وبمساعدة الأمين العام من:
- مديرية التقاعد.
- مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية.
- مديرية الإعلام.

¹ قطاف أميرة فاطمة الزهرة، زروقي فتيحة، واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي، المرجع السابق،

² يلس إيهاب، براهيم أحمد ياسين، المرجع السابق، ص 28.



- مديرية الإدارة العامة.

- خلية الدراسات.

الفرع الثاني:

الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR

في سنة 2006 قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص.¹ ويعد إنشاء هذا الحساب استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة، مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث أشكال الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة، خاصة وأن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا ولم يعد يبرره الطابع الاستثنائي.² وقد تم تأسيس الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد بموجب المادة 30 من الأمر رقم 04/06، حيث أوكل لهذا الصندوق مهمة تسيير الموارد المالية التي يتحصل عليها والمتمثلة في 02% من ناتج الجباية البترولية، حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي، حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد، عائدات توظيف الأموال، الهبات والوصايا، كل الموارد المالية أو المساهمات أو الإعلانات المحتملة، وذلك من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها،³ كما تتكون موارده أيضا حسب م 30 السالف ذكرها من:

- ناتج الجباية البترولية بنسبة تقدر ب 02% وتم رفع هذه النسبة إلى 03% بقرار من الحكومة ابتداء من 2012 بموجب نص م 89 من ق المالية 2012.⁴

¹ م 30 من الأمر رقم 04/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، ج ر، ع 35، الصادرة بتاريخ 1985/08/21.

² مراد مهداوي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 175.

³ م 3 و 2 من الأمر رقم 04/06، المتضمن قانون المالية التكميلي، المشار إليه سابقا.

⁴ م 83 من الق رقم 16/11 المؤرخ في 28/12/2011، المتضمن قانون المالية لسنة 2012، ج ر، ع 72، الصادرة بتاريخ 28/12/2011.



- حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصاديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد.

- عائدات توظيف الاموال.

- الهبات والوصايا.

- كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة، توظف هذه الموارد بصفة حصرية وسندات الدولة ويقرر استعمالها في مجلس الوزراء ويحدد عن طريق التنظيم.¹

فيما يتعلق بالسير الإداري للصندوق الوطني لاحتياط التقاعد، فقد نص على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 58/07 المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطيات التقاعد وسيره،² حيث يتم تسيير الصندوق من طرف مدير وتساعدته أمانة دائمة،³ ويعين المدير بمرسوم رئاسي باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،⁴ ويقدم بعدة مهام حيث يأمر بصرف نفقات تسيير الصندوق وبالنفقات الموجهة لإعادة التوازن المالي لصندوق التقاعد تطبيقا للقرار الصادر في مجلس الوزراء، كما يقوم بإعداد التنظيم الداخلي للصندوق والجدول التقديرية لنفقات تسيير الصندوق، وتقرير النشاط والحصائل السنوية له ويعرضها على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويعمل على تحصيل الموارد المخصصة للصندوق وتوظيفها، يحدد تنظيم العمل وتوزيع المهام ضمن الصندوق، كما يمارس السلطة السلمية على مستوى الصندوق.⁵

وقد وضع المشرع في كل ولايات الوطن صندوقا للتقاعد خاص بالعمال والأجراء وصندوق للعمال غير الأجراء وهو ما يسمى بالوكالات الجهوية، مما يسهل تصفية معاشات المتقاعدين في أقرب الآجال والحصول على معاشاتهم دون عناء،⁶ كما يعتبر إنشاء هذا الصندوق من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد في الجزائر، غير أنه

¹ م 30 من الأمر رقم 04/06، المتضمن قانون المالية التكميلي، المشار إليه سابقا.

² المرسوم التنفيذي رقم 58/07، المؤرخ في 2007/01/31، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطيات التقاعد

وسيره، ج ر، ع 10، الصادرة في 2007/02/07.

³ م 04 من نفس المرسوم.

⁴ م 05 من نفس المرسوم.

⁵ م 7 من نفس المرسوم.

⁶ زيان مريم، مرجع سابق، ص 100.



يبقى مرتبطا بمداخل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الأزمات الاقتصادية، وهذا ما نلاحظه في الآونة الأخيرة بسبب انخفاض أسعار البترول بصفة مستمرة وغير مستقرة حتى أنها وصلت لأدنى مستوى لها في سنة 2017، وعليه يمكن القول أن مصادر تمويل هذا الصندوق تكاد تكون محدودة.¹

وقد مست التعديلات الجديدة تركيبة مجلس إدارة الصناديق، وكذلك علاقتها بوزارة العدل والضمان الاجتماعي فهي من تتولى رئاسة مجلس الإدارة، كما تتولى الوصاية، مما جعل المركزية النقابية غير راضية على ذلك، فترى أن هذه الصناديق أصبحت مصالح في يد الوزارة ويهمش دورها داخل هياكل الحماية الاجتماعية، ولهذه الهيمنة مخاطر، بحيث تجعله في عدم استقلالية.²

المطلب الثاني: تعديلات مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي

تبنت الجزائر جملة من الإصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الوطني (1997/1994) فرضتها ظروف داخلية استثنائية نتج عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال وتحويل أعداد معتبرة منهم على التقاعد المسبق، مما أدى لاختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها مقابل ارتفاع عدد المتقاعدين، لذلك تمت مراجعة منظومة التقاعد في هذه المرحلة بعدة نصوص سنتعرف عليها فيما يلي:

الفرع الأول:

صدر المرسوم التشريعي رقم 10/94 وصدور الأمر رقم 13/97

أولاً: المرسوم التشريعي رقم 10/94

صدر المرسوم التشريعي رقم 10/94 في 26 ماي 1994م، وهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو

¹ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 37.

² عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر. دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 313-314.



حلها، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.¹

هذا المرسوم هو محاولة من المشرع التخفيف من حجم البطالة التي بلغت مستويات قياسية، وخلق مناصب عمل أكثر، كما قام أيضا بتوسيع نطاق التقاعد المسبق ليشمل موظفي المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03/10/1998م والمتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية،² هذا بالإضافة إلى إعادة هيكلة المؤسسات بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة، ومن إيجابيات هذا النوع من التقاعد المساهمة نوعا ما في التخفيف من نسبة البطالة،³ كما أن الوضعية الاقتصادية التي عرفت الجزائر خلال هذه المرحلة دفعت المشرع إلى إحداث نصين يتعلقان بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء والتأمين على البطالة للتخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد وهما:

- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.⁴
- المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن إحداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.⁵

ثانيا: الأمر رقم 13/97

بموجبه تم إحداث التقاعد النسبي وذلك بهدف جعل قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية لتوفير مناصب العمل وللتقليل من ظاهرة البطالة، وبالتالي حماية أكبر عدد من العمال الذين أثبتوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 160.

² م 2 من المرسوم التنفيذي، المؤرخ في 03/10/1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، المؤرخة في 05/10/1998.

³ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 176.

⁴ المرسوم التشريعي، رقم 09/94 المؤرخ في 05/06، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر ع 34، المؤرخة في 01/06/1994.

⁵ نفس المرسوم.



بلوغهم سن ال 50،¹ كما يتأثر سن التقاعد بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، لا سيما عند ارتفاع نسبة البطالة، حيث يمكن تخفيض سن التقاعد بما يسمح بفتح مناصب عمل جديدة وهو العامل الذي دفع بالمشروع إلى تعديلات سنة 1997.²

وشهدت فترة 199/1994 تسجيل 250.863 عامل في وضعية التأمين على البطالة واستفاد 66.932 عامل من الذهاب اللإرادي، فيما استفاد 28.313 عامل من التقاعد المسبق، وقدر عدد المؤسسات المنحلة إلى غاية جوان 1998 ب 815 مؤسسة، ويعد قطاع الصناعة الأكثر معاناة بنسبة 54%، وتفاقت مشكلة البطالة ليصل عدد العاطلين عن العمل إلى أكثر من 2,9 مليون عامل سنة 1998، وشهدت هذه الفترة إلغاء ما يقارب 405.000 منصب عمل مباشر.³

الفرع الثاني:

صدر الأمر رقم 18/96 وصدور الأمر رقم 03/99

أولاً: صدور الأمر رقم 18/96

في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتميزة في التسعينيات، صدر الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 16 جويلية 1996 المعدل لقانون التقاعد،⁴ الذي أبقى على شرط السن في المادة الثالثة، غير أنه اشترط في الفقرة الثانية من هذه المادة للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها (15 سنة) ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، كما أضاف المشروع مصطلحا جديدا لقانون التقاعد في المادة الرابعة منه، يتعلق بالاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المحددة في المادة السادسة من ق رقم 12/83 وتخص العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.⁵

¹ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 177.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 161.

³ مليكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات SAA كاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجزائر 03، ص 103، 105.

⁴ المواد 03، 19 و 21 من الأمر المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر، عدد 42.

⁵ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 39.



أما فيما يخص التمويل فقد حددت المادة 21 التي عدلت المادة 48 من قانون التقاعد عملية التمويل كالتالي: "يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يكون على عاتق المستخدم والمستفيد المذكورين في م رقم 04 (قبل بلوغ السن) في إطار تقاعد العمال الذين يعملون في ظروف بالغة الضرر".¹

وقد حددت م 19 من هذا الأمر تعديلات مست كذلك م 43 من ق التقاعد، وتتعلق بدفع قيمة المعاشات ابتداء من أول أبريل من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.²

ثانيا: القانون رقم 03/99

وفي هذه المرحلة كانت التعديلات قد وفرت الحماية بنسبة كبيرة من العمال الذين طالهم التسريح لأسباب اقتصادية وباستفادة الكثير منهم من التقاعد المسبق غير أنها من جهة أخرى أدت إلى ارتفاع عدد كبير في المتقاعدين مما أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد، وسجل أرصدة سلبية لعدة سنوات.³

حيث صدر القانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22 المعدل والمتمم للق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد وجاء بالتعديلات التالية:

- احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضي في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.⁴

- عدم إمكانية أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.⁵

¹ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 177.

² بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 39.

³ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 178..

⁴ م 2 من ق رقم 03/99، المؤرخ في 1999/03/28، المعدل والمتمم للق رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر، المؤرخة في 1999/03/24.

⁵ م 6 من نفس القانون.



- تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد بـ 8 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن لا يتعدى خمسة عشرة مرة قيمة الأجر الوطني المضمون.¹
- تخفيض سن استحقاق منحة التقاعد عن 65 سنة إلى 60 سنة.²

المطلب الثالث:

صدور القانون رقم 15/16 وإصلاحات سنة 2017

في محاولة لمواجهة الأزمات المالية التي مست صندوق التقاعد في الجزائر والتي تهدد قدرته على الوفاء بالتزاماته، تدخلت الأطر الاجتماعية لتشخيص واقع الصندوق تمهيدا لإيجاد تدابير فعالة وناجعة تضمن استدامة صندوق التقاعد، تمخض عنها سنة 2016 إصدار قانون معدل لقانون التقاعد 12/83، أفرز بموجبه بعض الأحكام لمواجهة هذا العجز وإعادة الاستقرار المالي للصندوق في محاولات لم تكن كافية في ظل تزايد العجز، بالإضافة إلى السعي للبحث عن موارد جديدة للصندوق أقر بعضها في قانون المالية سنة 2019.³

الفرع الأول:

دوافع التعديل

لقد أثار مشروع ق التقاعد الجديد جدلا كبيرا على المستوى السياسي والنقابي بسبب إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن، ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية من تجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه، ويعتبر في نظرها تنازلا عن المكتسبات الاجتماعية وإجحافا في حق العمال، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017.⁴

¹ م 7 من نفس القانون.

² م 10 من نفس القانون.

³ بن طاع الله زهيرة، دار عبد الهادي، نظام التقاعد في الجزائر، قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلد 13، عدد2، 2022، ص 601.

⁴ مراد مهدي، نصيرة يحيواوي، المرجع السابق، ص 179.



جاء القانون الجديد 15/16 معدلا للق 12/83 المتعلق بالتقاعد، وقد نص في عرض أسباب تعديله بأنه تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي ودون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي، من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية، وبالرغم من تجاوز هذه الفترة، استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإرادية من التقاعد قبل 60 سنة، على أساس الجهاز الصادر في سنة 1997، مما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد،¹ كذلك من أسباب تعديل القانون المتعلق بالتقاعد هو ارتفاع عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا ودون شرط السن، حيث أن نسبة 52 بالمائة من معاشات التقاعد المباشرة تتمثل في معاشات التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن في نهاية 2015، فسجل الصندوق الوطني للتقاعد 551980 مستفيد من معاش التقاعد النسبي أي ما يعادل 35 بالمائة من المعاشات المباشرة، وتقدر نسبة معاش التقاعد دون شرط السن 1506 بالمائة، بينما لا يمثل التقاعد المسبق إلا 0.036 بالمائة من عدد المتقاعدين الإجمالي.²

من الأسباب كذلك الصعوبات المالية للصندوق الوطني للتقاعد ثم التكفل بها في 2015 و 2016 من قبل التضامن بين الصناديق لا سيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والمحافضة على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد،³ بالإضافة إلى المعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبين نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة، التي انتقلت من 62.5 لسنة 1985 إلى 77.1 لسنة 2016 حسب الحكومة،⁴ سبب آخر كذلك للتعديلات هو التقلبات التي مست أسعار النفط خلال السنوات الأخيرة، فتراجعت عائدات الجزائر من مداخل البترول التي كان يقطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد، مما أدى إلى حدوث اختلال في توازنه.⁵

¹ زيان مريم، المرجع السابق، ص 176.

² المرجع نفسه، ص 176.

³ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 44.

⁴ مادني عبد القادر، المرجع السابق، ص 55.

⁵ م 89 من ق رقم 16/11، المتضمن قانون المالية لسنة 2012 المشار إليه سابقا.



الفرع الثاني:

التعديلات التي جاء بها القانون

من خلال استقراءنا للق رقم 15/16 فإن أهم التعديلات الرئيسية التي جاء بها هذا الق هي:

- الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

- حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود 05 سموات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع معاشهم.¹

- إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن للمؤسسين بموجب م 02 من الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31، حسب الم 08 منه.

- استفادة العمال الذين يشغلون مناصب " جد شاقة " من التقاعد قبل الستين 60 سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي، يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم.²

- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، بطلب منهم، عن تمديد سن تقاعدهم، وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن، وكذا شروط وكيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.³

¹ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 43.

² م 3 من ق رقم 15/16، المشار إليه سابقا.

³ م 04 من ق رقم 15/16، المشار إليه سابقا.



- إحداث مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها تعزيز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات.¹

- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان، يمكن مدح معاش تقاعد مع الانتفاع الفوري (التقاعد دون شرط السن)، إذ كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، وتجاوز السن الدنيا كما يلي:

✓ ثمان وخمسون 58 سنة في سنة 2017.

✓ تسع وخمسون 59 سنة في سنة 2018.

وتكون الاستفادة من معاش التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه.²

وباستقراء هذا الق نجد أن المشرع قد استغرق مدة زمنية لوضع قائمة للأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة كما عبر عنها المشرع، والتي يستفيد عمال هذا المناصب من تخفيض في السن، والسبب يعود ربما لصعوبة تصنيف هذه المناصب،³ فمثلا المشرع الفرنسي، أصدر الق رقم 40/14 الذي غير جذريا من خلاله أحكام الأعمال الشاقة وفق نماذج محددة عن طريق مرسوم، فيتم من خلال ما نص عليه، اعتماد حساب شخصي وقائي للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والتي تمنح بعض الحقوق المتعلقة بالتقاعد إذا كان هؤلاء العمال معرضين لأحد أو لعدة عوامل من الأخطار المهنية المنصوص عليها من خلال هذا المرسوم، وهذا المرسوم، وعلى سبيل المثال، نقل الحمولات الثقيلة، الوضعيات الشاقة، التعرض للأصوات، الاهتزازات لدرجة حرارة عالية أو منخفضة، مواد كيميائية وكذلك العمل الليلي المتكرر، ساعات متقطعة ... يعمل هذا الحساب على أساس نقاط "points" حسب درجة التعرض لهذه الأخطار، وتستعمل هذه النقاط إما للتحويل المهني أو للإحالة إلى التقاعد المسبق.⁴

¹ م 6 من ق رقم 16-15، المشار إليه سابقا.

² م 7 من ق رقم 16/15، المشار إليه سابقا.

³ زيان مريم، المرجع السابق، ص 178.

⁴ المرجع نفسه، ص 181.



وفي تقييمنا لنص الق رقم 15/16 المعدل والمتمم لقانون التقاعد رقم 12/83، الذي كان معولا عليه كثيرا لمجابهة الأزمة المالية للصندوق وإعادة توازنه بما يضمن ديمومة النظام، نجد أنه قد جاء بحلول ظرفية لا يعول عليها، فبعد مرور أكثر من 05 سنوات منذ صدوره تضاعف العجز المالي للصندوق للتقاعد ليسجل سنة 2018 عجزا قدر ب 560 مليار دينار، ارتفع في السنة التي تليه -2019- ليلبلغ ما يقارب 700 مليار دينار جزائري حسب تصريح لوزير العمل والتشغيل وكذا مدير الصندوق الوطني للتقاعد.¹

¹ بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي، المرجع السابق، ص 604.

الفصل الثاني

الآليات القانونية لتسيير

نظام التقاعد والصندوق

الخاص به



الفصل الثاني:

الآليات القانونية لتسيير نظام التقاعد والصندوق الخاص به

تعد أنظمة الضمان الاجتماعي العامة ذات أراضيات الحماية الاجتماعية القوية ضرورية لتحقيق الانتعاش الاقتصادي والتنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية، من هذا المنطلق، فإن أهم نقاط قوة نظام التقاعد تكمن في مدى تحقيق التوازن بين توفير الحماية الاجتماعية للمؤمن له مع ضمان تمويل مالي كافي لتغطية نفقات المعاشات، ثم إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وأيديولوجياتها، وبما أنه من أهم الحقوق الاجتماعية ولمعرفة هذا النظام من حيث آلياته وأنظمتها القانونية وكيفية تسييره والهيئات التابعة له، يقتضي منا أن نتعرض إليها في هذا الفصل كالتالي من خلال مبحثين؛ المبحث الأول نتناول فيه الآليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير.

المبحث الأول:

الآليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد

تتعد أنظمة التقاعد في كل دولة حسب حاجة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، ففي التشريع الجزائري صدر في بادئ الأمر الق رقم 12/83 فوحد جميع أنظمة التقاعد، وبعد عدة أزمات، قام المشرع بتعديل هذا الق بموجب الأمر رقم 13/97 بعد سنوات قليلة الذي أحدث نظام التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، لكن بالإضافة لهذه الأنواع من التقاعد، وضع المشرع أنواعا أخرى تستفيد منها فئات خاصة حددها بموجب نصوص قانونية، ولبيان هذه الأنواع لأنظمة التقاعد، قمنا بتقسيم هذا المبحث لمطلبين، فخصصنا المطلب الأول لدراسة الآليات القانونية العامة لتسيير نظام التقاعد، ثم خصصنا المطلب الثاني للآليات القانونية الخاصة.



المطلب الأول:

الآليات القانونية العامة

سنتطرق في هذا المطلب للآليات القانونية العامة المكلفة بتسيير نظام التقاعد، والمتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد (الفرع الأول) وسنتطرق للهيكل التنظيمي له مع أخذ وكالة المسيلة نموذجا (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الصندوق الوطني للتقاعد

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئ بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20/28/1985 الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 07/92 وهو يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (والتي هي حاليا وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي).¹ ويعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 49، 78، 81 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والق رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم 223/85 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ويوجد مقره بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى " وكالة ولائية " والتي تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني كما يمكن إحداث ملحقات أخرى بموجب قرار وزاري.²

للصندوق الوطني للتقاعد مهام متعددة باعتبارها الهيئة المسؤولة عن معاشات ومنح تقاعد العمال الأجراء سواء للمؤمنين عليهم أو لذوي حقوقهم، فحدد المشرع هذه المهام من خلال المرسوم التنفيذي رقم 07/92 تتمثل هذه المهام في:³

¹ مراد مهدي، نصيرة يحيوي، المرجع السابق، ص 174.

² انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 36.

³ م 9 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المشار إليه سابقا.



- تسيير معاشات ومنح التقاعد للمؤمن له.
 - تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بين التشريع السابق لفتاح يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين.
 - تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي.
 - ضمان الإعلام للمستفيدين من معاش أو منحة التقاعد وكذا المستخدمين.
 - ضمان التحصيل، الرقابة والمنازعات الخاصة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل أداءات التقاعد.
 - القيام بأعمال مثل التي نصت عليها م 92 من ق رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمتمثلة في إقامة مرافق ذات النفع الصحي والاجتماعي لإفادة العمال وذوي حقوقهم بالأداءات الاجتماعية.
 - تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقاً للم 52 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- يتميز الصندوق الوطني للتقاعد بعدة خصائص، حيث يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا الق، أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه، كما أن مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 80 % و 100 % للعمال المتقاعدين وتوحيد السن القانونية للتقاعد عند 60 سنة مع تضمنه لبعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية، مثل النساء العاملات، المجاهدين،¹ وكذا تحديد حد أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون وقد حدد حالياً بنسبة 75% من الأجر القاعدي المضمون ميزة أخرى هي تحديد مدة سنوات العمل القصوى ب 23 سنة وحساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الأخيرة أو معدل أحسن الرواتب لخمس

¹ انساعد إلياس، محمدي فؤاد، المرجع السابق، ص 36.



سنوات ومدة العمل، ويمكن أن يصل مبلغ المعاش لنسبة 90 % من معاشات الزوج، بالإضافة إلى المراجعة السنوية لرواتب ومنح التقاعد.¹

الفرع الثاني:

الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

إن الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد هو عبارة عن مخطط يفصل ويبين المهام بدقة ويهدف إلى تحديد مسؤولي وأعاون أي مصلحة بالصندوق وتخصيص المهام وتنسيقها وفصل المهام،² ويتم تسيير الصندوق الوطني للتقاعد من طرف عدة أشخاص، مكونين في المجلس الإداري والمدير العام وكذلك العون المكلف بالعمليات المالية والمتصرفين ومستخدمو الصناديق.³

أولاً: المجلس الإداري

يتشكل المجلس الإداري من 29 عضواً مكونين من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين، 18 ممثلاً للعمال تابعاً للعمال تابعاً للصندوق تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني للعمال وذلك حسب نسب تمثيلهم، 09 ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم ومن بينهم ممثلين اثنين 02 عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلين 02 من مستخدمي الصندوق تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما حيث تتحدد صلاحيات المجلس الإداري من خلال م 23 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92.⁴

ويتولى مجلس الإدارة عدة مهام حيث يوافق على توظيف الأموال والعمليات المقاربة وعلى مشاريع الاقتناء والكرء ونقل المباني ذات الاستعمال الإداري، وكذلك يرخص فك

¹ انساعد إلياس، محمدي فؤاد، المرجع السابق، ص 36.

² سماعيل منال، المرجع السابق، ص 36.

³ قطاف أميرة فطيمة الزهراء، زروقي فتيحة، المرجع السابق، ص 30.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المشار إليه سابقاً.



الرهن على التسجيلات، الامتيازات أو رهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق، كما له القرار في قبول الهبات أو الوصاية، كما يمكن للمجلس تشكيل وكالة لجنة اتصال يعين أعضائها وتتكون من ممثلي العمال والمستخدمين يتم اختيارهم تناسبا مع عدد المقاعد المخصصة لكل فئة حين تشكيل مجلس الإدارة وبيوافق عليها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويمكنه تعيين لجان داخله وتعويضها جزء من صلاحياته.¹

كما يراقب مجلس الإدارة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وكذا تنفيذ مداوالاته عن طريق المدير والاعون المكلف بالعمليات المالية، ويراقب محاسبة الصندوق وبيوافق على الحصيلة والتقارير السنويين لنشاطه، كما يتخذ كل الإجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق وتلك التي ترمي إلى تحسين سيره، كذلك فإن للمجلس صلاحية الإدلاء برأيه فيما يخص تعيين؛ المدير العام، اقتراح المدير العام لوظائف المديريات الأخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبيبث في مشاريع الصفقات التي يعدها، كما يبدي رأيه حول أي نص تشريعي أو تنظيمي يعرض عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.²

ثانيا: المدير العام

وهو المسير الرئيسي للمؤسسة والموحد الأول للأهداف المسطرة، ويعتبر الممثل القانوني لها وله الحق في الإشراف على تسيير كل نشاطات الوكالة، وذلك استنادا إلى قوانين صادرة من الصندوق المركزي، كما أنه المطلع والمصدق على كل القرارات والوثائق فختمه على هذه الأخيرة جد ضرورية ويعطيها الصبغة القانونية، ومن بين مهامه أو مسؤولياته مايلي:

- المسؤول الأول والوحيد على عقد إبرام الندوات والاجتماعات داخل الوكالة.

- الممثل القانوني أمام الصندوق المركزي بالجزائر العاصمة.

¹ قطاف أميرة فطيمة الزهراء، زروقي فتيحة، المرجع السابق، ص 30.

² زيان مريم، المرجع السابق، ص 84،88.



- المسؤول عن التنظيم الداخلي للوكالة.

- المنسق والمشرف الرئيسي على الوكالة وذلك لتفادي الفوضى والأعمال غير

القانونية كما أنه مطلع على كل كبيرة وصغيرة تتعلق بنشاط المؤسسة.¹

ثالثا: العون المكلف بالعمليات المالية

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت تصرف السلطة الإدارية للمدير العام، يمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة، وتحت مراقبة مجلس الإدارة، تحدد صلاحياته والكيفيات التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تتمثل هذه الصلاحيات في تنفيذ إيرادات ونفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما يؤهل وحده المسؤول عن تحويلها وصحة الكتابات الحسابية، كما يعد الحواصل التي تعرض على مجلس الإدارة.²

رابعا: المتصرفون ومستخدمو الصناديق

يتم تعيين متصرفي الصندوق الوطني للتقاعد من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابية الوطنية المعنية، تكون مدة المتصرفين أربع سنوات قابلة للتجديد، وقد حدد المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 07/92 مجموعة من الأشخاص لا يمكن أن يعينوا كمتصرفين لدى الصندوق الوطني للتقاعد وهم؛ الأشخاص ذوي الجنسيات الأجنبية، الأشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية، الأشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من أقساط الاشتراكات للضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعا لحكم صدر عليهم تطبيقا للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أعوان إدارات الوصاية أو المراقبة، الأشخاص لا سيما الأطباء الذين لهم مصلحة مباشرة في تسيير مؤسسة علاجية تدر أرباحا، الأشخاص الذين يمارسون وظائف

¹ سماعيل منال، المرجع السابق، ص 78.

² قطاف أميرة فطيمة الزهراء، زروقي فتيحة، المرجع السابق، ص 33.



متصرف أو مدير أو وكيل من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي أو الذين يشاركون في إنجاز أشغال أو تقديم خدمات لسد حاجات إحدى هيئات الضمان الاجتماعي، أما فيما يخص مستخدمو الصناديق فتحدد شروط العمل ومنح مرتباتهم في الاتفاقيات الجماعية للعمل.¹

- مثل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) الوكالة المحلية المسيلة:

القرار المؤرخ في 9 ذو الحجة 1417 الموافق 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

المراجع : الجريدة الرسمية رقم 1997/71

إن وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني

- بمقتضى المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي ، لا سيما مادته 7.

يقرر ما يلي:

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 1: يحدد هذا القرار طبقا للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 والمذكور أعلاه، التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، الذي يدعى صلب النص "C. N .R"

المادة 2 : في إطار المهمة المخولة له وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 والمذكور أعلاه، يتضمن الصندوق الوطني للتقاعد ، إضافة إلى المقر المركزي ، وكالات ولائية كما هو منصوص عليها في المادة 5 من المرسوم السالف الذكر، وعند الاقتضاء، على مراكز بلدية وفروع مؤسسة أو فروع إدارة كما هو منصوص عليه في المادة 6 من المرسوم السالف الذكر .

¹ زيان مريم، المرجع السابق، ص 90.



الفصل الثاني : مقر الصندوق

المادة 3 : يتكفل مقر الصندوق لا سيما ب :

تنظيم و تخطيط و تنسيق و مراقبة:

*نشاطات الوكالات الولائية و الفروع الإدارية أو فروع المؤسسة.

*تسيير التجهيزات والوسائل البشرية والمادية للصندوق .

-تسيير ميزانية الصندوق و تنسيق العمليات المالية و جمع المحاسبة العامة مركزيا.

- تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد والتقاعد المسبق، تسيير و إعادة ضبط المسار المهني

للمؤمنين الاجتماعيين

-تنظيم المعلومة للمؤمنين الاجتماعيين و المستخدمين

-متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد .¹

المادة 4 : يتكون المقر المركزي للصندوق و تحت سلطة المدير و بمساعدة الأمين العام

من :

- مديرية التقاعد.

- مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.

- مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية.

- مديرية الإعلام والتنظيم.

- مديرية الإدارة العامة .

المادة 5: تتشأ لدى المدير العام ، مفتشية عامة يسيرها مفتش عام وتتكون من 3 إلى 5

مفتشين.

يحدد المدير العام ، مهامها و برامج عملها بعد استشارة مجلس الإدارة .

المادة 6: إضافة إلى ذلك ،يساعد المدير العام ، مستشارين و مساعدون في التكفل بملفات

خاصة و بالدراسات والبحث والتحليل التي يملئها الظرف .

¹ <http://www.cnr-dz.com>



المادة 7: تتكفل مديرية التقاعد بـ :

- تنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد.
- متابعة صرف المستحقات والاستدراكات المتعلقة بعمليات مراجعة المعاشات ومنح التقاعد.
- ضمان سير لجنة الطعن المسبق المنصوص عليها في المادة 9 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- إصدار تعليمات في مجال التنظيم باتجاه الوكالات.
- ضمان الاتصال بالتنسيق مع هيئات التقاعد الأجنبية بخصوص معالجة الملفات.
- تسيير البطاقة المركزية للتقاعد و السهر على صدق المعطيات.
- السهر على تطبيق الأحكام المنصوص عليها في اتفاقات الضمان الاجتماعي، الخاصة بالتقاعد.
- إعداد وتطبيق برامج الإعلام اتجاه المؤمنين الاجتماعيين العاملين والمستفيدين من المعاشات والمستخدمين.
- تشكيل و تسيير رصيدا وثائقي تقني .
- تضم مديرية التقاعد أربع (4) مديريات فرعية هي :
- المديرية الفرعية للتنظيم والمنازعات للأداءات.
- المديرية الفرعية للتنسيق مع أنظمة التقاعد الأجنبية.
- المديرية الفرعية لمتابعة تصفية وتحرير حوالات المعاشات ومنح التقاعد.
- المديرية الفرعية للإعلام والوثائق .
- المادة 8 : تتكفل مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين بـ :
- تحديد و وضع الإجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهنية للمؤمنين الاجتماعيين.



- السهر على مراقبة واعتماد المعطيات و إدخالها في الإعلام الآلي.
- تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.
- تسيير المركز الوطني للإعلام الآلي لإعادة ضبط المسار المهني.
- تحديد و وضع إجراءات الحفظ الخاصة بجميع وثائق الصندوق طبقا للتنظيم المعمول به.¹

تضم مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين ثلاث (3) مديريات فرعية :

- المديرية الفرعية لتحويل المعطيات.
 - المديرية الفرعية للمعالجة بالإعلام الآلي
 - المديرية الفرعية لحفظ الوثائق.²
- المادة 9 : تتكفل المديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية ب :
- تحضير بالاتصال مع الهياكل المعنية، مشروع ميزانية الصندوق ومتابعة تنفيذه .
 - تسيير خزانة الصندوق .
 - مسك محاسبة المقر وتجمع مركزيا محاسبة الوكالات الولائية وفروع المؤسسة والإدارة، عند الاقتضاء .

- السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية.
- التكفل بالتنسيق المالي.
- متابعة، بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي، وضعية تحصيل الاشتراكات وتطورها.

تضم مديرية المالية أربع (4) مديريات فرعية :

- المديرية الفرعية للميزانية.
- المديرية الفرعية للعمليات المالية وتسيير الخزانة.
- المديرية الفرعية للمحاسبة.

¹ <http://www.cnr-dz.com>

² <http://www.cnr-dz.com>



- المديرية الفرعية لمتابعة تحصيل الاشتراكات .
- المادة 10 : تتكفل مديرية الإعلام الآلي و التنظيم ب :
- تصور طرق التنظيم قصد انسجام الإجراءات والمطبوعات ووضعها حيز التنفيذ.
- إعداد مخطط الإعلام الآلي للصندوق وكذلك الخطة الرئيسية لإدخال الإعلام الآلي.
- تصور وإعداد دلائل منهجية تبعا للأهداف المقررة.
- تنظيم نشاط مراكز المعالجة بالإعلام الآلي والسهر على سيرها حسب المقاييس المحددة مسبقا.
- المساعد على استعمال الدلائل المنهجية والأعتدة في صالح مجموع مستعملي الإعلام الآلي .
- الوكالات والمقر .
- السعي لاستمرار تطبيقات الإعلام الآلي تبعا لتطور التشريع.
- السهر على صيانة الأعتدة المركبة في مستوى مراكز المعالجة الإعلام الآلي.
- دراسة وإعداد واقتراح النسب النموذجية في التسيير.
- القيام بالدراسات الحسابية.
- جمع المعطيات و المعلومات الإحصائية و معالجتها و تجميعها مركزيا .
- تضم مديرية الإعلام الآلي والتنظيم أربع (4) مديريات فرعية هي :
- المديرية الفرعية للدراسات.
- المديرية الفرعية للاستغلال.
- المديرية الفرعية للتنظيم.
- المديرية الفرعية للتخطيط والإحصائيات .
- المادة 11 : تكلف مديرية الإدارة العامة ب :
- ضمان تسيير المستخدمين، في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.



- إعداد، بالاتصال مع الهياكل المعنية، خطة تكوين المستخدمين وتنظيم أعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق وتجديد معلوماتهم.
- دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.
- متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.
- وضع جرد أملاك الصندوق المنقولة والعقارية.
- اقتراح أي تدبير يرمى إلى تامين ممتلكات الصندوق المنقولة والعقارية.
- إنجاز عمليات التموين في مجال الأدوات والأثاث والعتاد.¹
- تسيير الأرشيف.
- تسيير ومتابعة مشاريع إنجاز منشآت الصندوق .
- تضم مديرية الإدارة العامة أربع (4) مديريات فرعية هي :
- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.
- المديرية الفرعية لتسيير الممتلكات العقارية والمنازعات.
- المديرية الفرعية للوسائل العامة.
- المديرية الفرعية للإنجازات والتجهيزات .

الفصل الثالث : الوكالات الولائية

المادة 12 : تتكفل الوكالات الولائية التابعة للصندوق الوطني للتقاعد ب :

- المشاركة في إعداد الحساب الفردي الخاص بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.
- السهر على تحصيل حصص الاشتراكات المنسوبة إلى فرعي "التقاعد" و "التقاعد المسبق" بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية،.
- القيام بالعمليات المرتبطة بإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين و دراسة طلبات الحصول على المعاش و تصفية المعاشات.
- ضمان خدمة معاشات التقاعد طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

¹ <http://www.cnr-dz.com>



- مسك المحاسبة و ضمان تنفيذ العمليات المالية وتنسيقها.
 - ضمان التسيير الجاري للوسائل المادية والبشرية في الوكالة .
- المادة 13: تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاثة (3) أصناف بالاستناد إلى عدد المتقاعدين :
- خارج الصنف : الوكالات التي تسيير 60.000 متقاعد على الأقل.
 - الصنف الأول : الوكالات التي تسيير 20.000 متقاعد على الأقل.
 - الصنف الثاني : الوكالات التي تسيير أقل من 20.000 متقاعد ¹.
- المادة 14 : تنظم الوكالة الولائية في شكل هياكل فرعية وتوضع تحت سلطة المسؤول المكلف بضمان إدارتها .
- المادة 15 : تضم الوكالة خارج الصنف أربعة (4) هياكل فرعية تكلف على التوالي ب :
- المعاشات التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير .
 - تسيير الحسابات الفردية وإعادة ضبط المسارات المهنية التي توزع مهامها بين مسؤولين اثنين (2) عن التسيير .
 - العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات و توزع مهامها بين مسؤولين ثلاثة (3) عن التسيير .
 - الإدارة العامة التي توزع مهامها بين مسؤولين اثنين (2) عن التسيير .
- المادة 16 : تضم وكالة الصنف الأول ثلاثة (3) هياكل فرعية تكلف على التوالي ب :
- المعاشات وإعادة ضبط المسارات المهنية التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير .
 - العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير .
 - الإدارة العامة التي توزع مهامها بين مسؤولين اثنين (2) عن التسيير .
- المادة 17 : تضم وكالة الصنف الثاني هيكلين (2) فرعيين يتكفلان على التوالي ب :

¹ <http://www.cnr-dz.com>



- المعاشات وإعادة ضبط المسارات المهنية التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير.

- العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات والإدارة العامة التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير .

المادة 18 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 9 ذي الحجة عام 1417 الموافق 16 أبريل سنة 1997.¹

المطلب الثاني:

الآليات القانونية الخاصة

سنتطرق في هذا المطلب للآليات القانونية الخاصة المكلفة بتسيير قطاع التقاعد؛ والمتمثلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (الفرع الأول) والصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تم تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الفترة الاستعمارية، وكان ذلك في 1958²، ولم يغط في هذه المرحلة إلا خطر الشيخوخة من سنة 1970، ثم صدور الأمر رقم 87/74 المؤرخ في 17 سبتمبر 1984³ أصبح يغطي مخاطر أخرى وهي المرض ، الأمومة، العجز والوفاة كذلك،⁴ وبعد إصلاح منظومة التقاعد في 1983 تم توحيد نظام التقاعد الخاص بالعمال بالأجراء، ونظام تقاعد العمال غير الأجراء، وتدرس وتصفى ملفات هاتين الفئتين في صندوق موحد هو الصندوق الوطني للتقاعد، لكن بصور

¹ <http://www.cnr-dz.com>

² زيان مريم، المرجع السابق، ص 92.

³ الأمر رقم 87/74، المؤرخ في سبتمبر 1974، المتضمن مد شمول الضمان الاجتماعي على غير ذوي الأجر، ج ر، ع 78، الصادرة في 1974/09/27.

⁴ زيان مريم، المرجع السابق، ص 92.



المرسوم التنفيذي رقم 07/92¹ تم بموجبه إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، ويتمتع بالخاصية التجارية أثناء معاملته مع الغير،² لكن عمليا لم يتم تحويل الملفات الخاصة بالعمال غير الأجراء من الصندوق الوطني للتقاعد إلى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء إلا في سنة 1999.³

وإن للمنخرطين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء عدة حقوق والتزامات كذلك وسنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الحقوق

إن الانخراط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار التالية، (المرض، الأمومة، العجز، التقاعد، الوفاة)، والانخراط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS يعني التأمين لفائدة العامل غير الأجير وفائدة عائلتهما، وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS بتعويض كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض والأمومة.⁴

1/ تحول المعاش الخاص بالعجز لمعاش التقاعد:

إن التأمين على العجز يساوي معاش العجز إذا حدث تقادم في الحالة الصحية للمؤمن، فيمكنه الاستفادة من تأمين على العجز إذا اجتمعت فيه الشروط المنصوص عليها قانوناً.

2/ التأمين على التقاعد يخول الحق في معاش التقاعد:

للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة لعدة شروط؛ أن يكون سن المعني 65 سنة للرجل، وبالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الأقل أو استيفاء

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/92 ، المشار إليه سابقاً.

² م 2 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المشار إليه سابقاً.

³ زيان مريم، المرجع السابق، ص 93.

⁴ بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد، قانون العمل، ط1، دار هومه، الجزائر، 2004، ص 155.



كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير، وبعدها يقدم الطلب من أجل الحصول على معاش التقاعد.

3/ منحة التقاعد:

إذا اجتمعت فيه الشروط التالية؛ أن يكون السن المحدد ب 60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة، ولهم اشتراكات 15 سنة واستوفى كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم طلب للاستفادة من تلك المنحة.¹

ثانياً: الالتزامات

كل شخص يمارس في آن واحد نشاطاً مأجوراً وآخر غير مأجور، يجب عليه الانخراط على أساس النشاط غير المأجور حتى وإن كان ثانوياً وهذا دون المساس بانخراطه على أساس النشاط المأجور ويخص أيضاً المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم أو الذين استأنفوا نشاطاً مهنيًا غير مأجور.²

وتتعدد مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء من تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال، تسيير معاشاتهم ومنحهم وعند الاقتضاء تسيير الخدمات المستحقة للأشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي واتفاقيات دولية، مد المستفيدين والمنخرطين في الصندوق بالمعلومات اللازمة لتسجيلهم، ضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات ومراقبتها ومنازعات التحصيل... إلخ.³

يتم تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بنفس تسيير الصندوق الوطني للتقاعد، ويختلفان فقط في تشكيلة المجلس الإداري وبعض الصلاحيات التي يقوم بها هذا الأخير ولا يقوم بها الصندوق الوطني للتقاعد.⁴

¹ انساعد الياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 40-41.

² المرجع نفسه، ص 41.

³ م من المرسوم التنفيذي رقم 119/93، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسييره الإداري، ج ر، ع 33، الصادرة ب 11/05/1993.

⁴ زيان مريمين المرجع السابق، ص 93.



الفرع الثاني:

الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية

يعد هذا الصندوق مصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية، وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الإطار الرسمي في الدولة ومن شابه في مجال التقاعد،¹ ونشأ هذا النظام بموجب المراسيم التنظيمية التالية:

- المرسوم رقم 615/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية .

- المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة.

- المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة.

- المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة والمرسوم رقم 246/86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق.

- المرسوم رقم 133/94 المؤرخ في 1994/06/05 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 617/83 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الإطارات السامية في الدولة والذي يعد بحد ذاته امتياز ومكافأة لهم لحرصهم وسهرهم على السير الحسن لهياكل الدولة، حيث أن لهذا النظام الخاص صندوق للإطارات السامية في الدولة مقرها بالجزائر العاصمة وتخضع لوصاية وزارة المالية.²

وتتعدد مهام الصندوق الوطني الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة بالرجوع إلى المرسوم رقم 616/83 في تسيير ودفع المعاشات للإطارات السامية في الحزب

¹ انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 41.

² المرجع نفسه، ص 42.



والدولة أو لذوي حقوقهم، كذلك دراسة الملفات والطلبات من أجل الحصول على معاشات التقاعد من هذا الصندوق والحرص على مدى توفر الشروط المحددة قانونا للاستفادة من أداءات هذا الصندوق، كما يقوم الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة بإعداد كل الوثائق المحاسبية المقررة في التنظيم التجاري المعمول به تحت مراقبة العون المحاسب للصندوق والتي تدون فيها جميع موارد الصندوق ومصارفه.¹

وقد نصت المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 على أنه يعد من الإطارات السامية في الدولة زيادة على أصحاب الوظائف والمسؤوليات كل من رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الحكومة أو رئاسة الجمهورية وكل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية برتبة مدير مركزي ونوابه وكل رتبة في مستواها وجاءت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في 1994/06/05 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة التي تعدل وتتم أحكام م 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31، كما أضاف القانون رقم 11/04 المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاء،² كل ما سبق يتضمن تحديد صفة الإطار السامي في الدولة والذين لهم الحق في الانخراط بهذا الصندوق.

المبحث الثاني:

النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير

سنتطرق في هذا المبحث للنظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير والنظام، حيث يكتسب المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري حسب الشروط المذكورة قانونا الحق في الاستفادة من معاش التقاعد، ويؤول هذا الحق لذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفى قيد حياته، وتحرص الدولة على تعديل معاش التقاعد وتثمينه،

¹ المواد 23، 24 و 25 من المرسوم رقم 616/83، المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، المشار إليه سابقا.

² انساعد إلياس، محمودي فؤاد، مرجع سابق، ص 44.



وينقسم نظام المعاشات في الجزائر لنوعين؛ المعاش المباشر والمعاش المنقول، وهذا ما سنوضحه في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسننتظر لموارد الصندوق الوطني للتقاعد من نظام التمويل ومصادره.

المطلب الأول:

نظام المعاشات

سننتظر في هذا المطلب إلى النظام القانوني لمعاش التقاعد سواء ما تعلق بمعاش التقاعد المباشر (الفرع الأول) أو المعاش المنقول (الفرع الثاني) الذي يؤول لذوي الحقوق.

الفرع الأول:

المعاش المباشر

يقصد بالمعاش المباشر أو يعرف بأنه مبلغ من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، ويؤول إلى المستخدمين عنه وإلى أبويه بعد وفاته، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها.¹

وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد، معاش العجز، معاش المستحقين، معاش الأبوين، معاش ذوي الحقوق... ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي بلا مقابل دون تأدية أي عمل حين تسلمه إلى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أدائها أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد.²

إن معاش التقاعد المباشر من بين الحقوق العينية الممنوحة للتقاعد، فالمبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية، يؤول إلى المستحقين عنه وإلى أبويه بعد وفاته، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو

¹ انساعد إلياس، محمودي فؤاد، مرجع سابق، ص 53.

² المرجع نفسه، ص 53، 54.



الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها،¹ ويدفع المعاش التقاعدي بلا مقابل ودون تأدية أي عمل إلى من انتهى دوره في الخدمة عن أداءها، أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به، فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد، وتبعاً لذلك فإن الأجر هي الأصل، وأي رفع لمستوى الأجر يؤدي إلى رفع مستوى الرواتب والاستحقاقات التقاعدية، إذ يحسب المعاش التقاعدي بضرب المعدل الإجمالي (الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد) في الراتب الشهري المتوسط (الأجر المرجعي).²

ويشترط للاستفادة من المعاش المباشر بحسب الق رقم 12/83 السابق ذكره، فم 06 منه والمتعلق بالتقاعد، شرطين أساسيين، هما شرط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية وبصورة منتظمة طوال مدة العمل، وشرط السن كذلك وهو بلوغ العامل السن القانونية المحددة ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء.³

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيحدد ب 65 سنة للرجال و 60 سنة للنساء العاملات مع استفادتهن من 03 سنوات تقليص إذا كان لها 03 أولاد، وعليه فإن توفر الشرطين المذكورين أعلاه يخول له الق الحق في المعاش المباشر وبالإضافة إلى ذلك أعطى الق العاجزين الحق في الحصول على معاش مباشر وذلك عن طريق تحول معاش عجزهم إلى معاش تقاعد.⁴

بالنسبة لكيفية حساب مبلغ المعاش، ففيما يتعلق بالعمال الأجراء، فبمحصر عناصر تصفية المعاش، تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ المعاش، ولشرحها بشكل أبسط نتبع الخطوات التالية:

1- يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني.

¹ م 3 من ق رقم 12/83 المشار إليه سابقاً.

² بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 47.

³ انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 58-59.

⁴ المرجع نفسه، ص 58-59.



2- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد العادية وهي 2.5% ونسبة 3.5% بالنسبة للمدة المتأنيية عن المشاركة في حرب التحرير للحصول على نسبة معينة.

3- يحسب مبلغ الأجر الرجعي على النحو السابق ذكره.

4- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول.¹
أما فيما يتعلق بالعمال غير الأجراء، فيحدد مبلغ المعاش التقاعدي لهم حسب ثلاثة معايير وهي:

1- عدد سنوات النشاط.

2- كل سنة عمل تضرب في نسبة قدرها 2.5%.

3- وعاء احتساب المعاش (الأجر المرجعي) وهو متوسط مداخيل العشر سنوات التي عرفت أعلى المداخيل طوال الحياة المهنية على أن لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 75% من مبلغ الأجر الأدنى المضمون، وأن لا يتعدى نسبة 80% من المبلغ الأقصى للدخل السنوي الخاضع للاشتراك.²

فيما يخص أسس وطرق تعديل الرواتب التقاعدية، فقد تتفق التشريعات في معظم نظم التقاعد على تعديل وبتأمين الرواتب التقاعدية، وتختلف كل دولة عن الأخرى في أسس هذا التعديل، فبعض الدول تعتمد التعديل المتتالي وفقا للإجراءات والطرق والنسب التي يحددها القانون بصفة دورية، ويتم بناء على التعبير في الأرقام القياسية في النفقات المعيشية أو الأجور وقدرة الاقتصاد الوطني على تحمل هذا التعديل.³ وبعضها الآخر تطبق هذا التعديل وفقا لقواعد وإجراءات منصوص عليها في الق حسب متغيرات الظروف الاقتصادية

¹ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 50.

² المرسوم التنفيذي رقم 434/96، المؤرخ في 1996/11/30، الذي عدل وتمم المرسوم رقم 85/35، المؤرخ في

1985/02/09، المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

³ انساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 63.



دون أن تحدد الكيفيات والدرجات والنسب اللازمة لذلك،¹ وهناك دول أخرى تقوم بمراجعة معاشات التقاعد وتثمينها حسب الظروف وفي هذه الحالة لا يحتوي القانون على أي تدابير تتعلق بالتعديل ومراجعة المعاشات تحدث بقوانين لاحقة.²

بالنسبة لتعديل نظام المعاشات في الجزائر، ففي عام 1991 ارتفع مبلغ المعاشات بحيث يوفر للمتقاعدين ظروف معيشية مقبولة، ومنذ ذلك العام ما من سنة تمر إلا وتطرأ فيها زيادة على رواتب المتقاعدين ومنحهم، إلى أن جاء الأمر رقم 18/96 الصادر في 1996/07/06،³ بطرق وميكانيزميات جديدة لتعديل رواتب المتقاعدين.

وهكذا أصبحت العوامل المؤدية إلى زيادة الأجور تحدد بقرار من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد،⁴ ولم يأت ق رقم 03/99 إلا بتغيير في تاريخ تثمين الرواتب التقاعدية، وبتجديد معاملي تثمين الأجر المرجعي لحساب المعاشات الجديدة، والمعاشات والمنح المصفاة.⁵

كما أصبحت الزيادة في المعاشات والمنح التقاعدية تراجع وتعديل من حين لآخر وتتجه فعليا نحو الارتفاع في فاتح ماي من كل سنة، ونسبة الزيادة ترجع أساسا إلى تقرير وزارة المالية والمجلس الإداري للصندوق الوطني للتقاعد، ويتم إقرار إجراءات الزيادة بقرار من وزير العمل والحماية الاجتماعية.⁶

¹ انساعدي إياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 64.

² المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، المرجع السابق، ص 38.

³ الأمر رقم 18/96، المؤرخ في 20 صفر 1418، الموافق ل 1996/05/06، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يونيو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر، ع 42.

⁴ م 19 من الأمر رقم 18/96 المشار إليه سابقا.

⁵ م 9 من ق رقم 03/99 المشار إليه سابقا.

⁶ انساعدي إياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 66.



الفرع الثاني:

المعاش المنقول

يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيلولة أو المعاش المنقول تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفى حال حياته سواء كان راتب عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد أو راتب تقاعدي، أي الأشخاص الذين كان يعولهم المتوفى بأجره أو براتبه التقاعدي.¹ وقد نص عليه المشرع في م 30 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد " أثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد ذوو حقوقه من معاش منقول ... " ويهدف المشرع من إقراره هذا الحق أي المعاش المنقول إلى حماية ذوي الحقوق أي أسرة المعيل من الأخطار الاقتصادية. يمنح هذا المعاش لذوي الحقوق، بعد وفاة المؤمن له وفقا للشروط المنصوص عليها في ق رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد والعدل والمتمم بالأمر رقم 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 في م 05 منه، ويعتبر ذوي الحقوق كل من الزوج الباقي على الحياة، اليتامى والأصول.²

وبمقتضى م 67 من ق رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فيقصد بذوي الحقوق ما يلي:

1/ زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيورا، يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفة ذا حق عندما لا يستوف الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

2/ الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي.³

يعد أيضا أولاد مكفولين:

¹ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 55-56.

² م 5 من ق رقم 12/83 المشار إليه سابقا.

³ ناجي مروة، المرجع السابق، ص 61.



- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم في حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل السن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة التي تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.¹
- ويعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.²
- بالنسبة لتوزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق، فقد وضع المشرع الجزائري طريقة خاصة ونسب محددة لتوزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق، وذلك ما نستشفه من خلال نص م 34 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد التي تنص على أنه يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:³
- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 بالمائة من مبلغ معاش الهالك، عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد له أو أحد من الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 بالمائة من المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30 بالمائة وعندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا)، ويحدد مبلغ

¹ م 67 من ق رقم 11/83، المؤرخ في رمضان عام 1403، الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، ع 42.

² القانون نفسه.

³ زيان مريم، المرجع السابق، ص 149.



المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 بالمائة من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرين 40 بالمائة الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر.¹

عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 بالمائة من مبلغ معاش الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:

- 45 بالمائة من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه.

- 30 بالمائة من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 بالمائة من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة، يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.²

كما سمح المشرع الجزائري الجمع بين المعاش المنقول ومعاش آخر، حيث نص على أنه " يمكن جمع المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاشه المباشر برسم نشاطه الخاص ".³ لكن لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوحة لذوي حقوق ضحايا الإرهاب، ولا يمكن جمع معاش المنقول مع ريع حادث العمل متبوع بالوفاة يمنح الامتياز الأكثر نفعاً. ويمكن الجمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.⁴

وبحسب م 44 من ق رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين ومن خلال ذلك فإنه يمكن للشخص أن يجمع بين المعاش المباشر للتقاعد والمعاش المنقول عن الزوج المتوفى لكونهما من أصليين مختلفين بحيث يمكن له أن يستحق المعاش المباشر لكونه ناتج عن نشاطه المهني الشخصي، بينما المعاش المنقول فيعود إليه بصفته زوج الباقي على قيد الحياة،⁵ لكن إذا

¹ م 34 من ق رقم 12/83 المشار إليه سابقاً.

² الق رقم 12/ المشار إليه سابقاً.

³ م 44 من ق 12/83 ، المشار إليه سابقاً.

⁴ م 47 من ق 12/83 ، المشار إليه سابقاً.

⁵ بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 60.



أقدمت على الزواج أو توفت بعد ذلك فسيلغى المعاش ويقسم على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول¹، أما في حالة إذا توفي الزوج واكتشف أن له امرأة ثانية وأثبتت زواجها من الزوج المتوفى بعقد صحيح فإن لها نصف المعاش المخصص للزوج الباقي على قيد الحياة أي عليها اقتسام معاش معها بحصص متساوية، كما أن الأبناء المولودين من الزوج المتوفى والمتمتعين بصفة أبناء مكفولين أن يفتسموا الحصة التي تعود للأبناء المكفولين مع أبناء الزوجة الأولى بحصص متساوية.²

المطلب الثاني:

موارد الصندوق الوطني للتقاعد

تختلف موارد نظام التقاعد من نظام لآخر ومن دولة لأخرى، ويقصد بالتمويل؛ التدابير والموارد المالية المستعملة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب والمنح التقاعدية وكذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير،³ ولأن النظم التقاعدية ترمي أساسا لتأمين المواطنين ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، فإن التطبيق العملي لهذا النظام، يتطلب جهازا مطلعاً وإدارة متمكنة للسهر على حسن تسييره وتمويله، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول:

مصادر تمويل نظام التقاعد

يعتمد نظام التقاعد في الجزائر في تمويله على مصدرين بصفة عامة، أولهما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، من خلال الاشتراكات المتقطعة من العمال والمستخدمين بنسب مختلفة حسب كل قطاع، وإعانات الدولة في إطار التضامن التي توفرها للصندوق من خلال الضرائب والرسوم المفروضة،⁴ ويتم إيداع هذه المصادر في الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد الذي التزمت الدولة بإنشائه بموجب الأمر رقم 04/06 في م 30 منه، بحيث يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة

¹ م 40 من ق رقم 12/83 المشار إليه سابقا.

² بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، المرجع السابق، ص 61.

³ المرجع نفسه، ص 61.

⁴ بن طاع الله زهيرة، دار عبد الهادي، المرجع السابق، ص 599.



للمساهمة في ديمومة منظومة التقاعد.¹ وتعد هذه المصادر قليلة جدا بحيث لا تكف لمجابهة نفقات الصندوق التي تعرف تزايدا مستمرا عاما بعد عام بفعل ارتفاع عدد المحالين على التقاعد، والذين بلغوا حسب تصريح لوزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أكثر من 3.200.000 متقاعد إلى نهاية شهر أبريل سنة 2019 مقابل 2.600.000 مليون متقاعد نهاية 2014، لتتزايد النفقات السنوية للصندوق في هذا المجال من 803 مليار دج سنة 2014 إلى 1.282 مليار دج نهاية 2018.²

الفرع الثاني:

نظام تمويل الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

قبل إصلاح الضمان الاجتماعي في أول يناير سنة 1984، كان التمويل يتم من قبل كل فرع على حدة وعلى عائق الأجير وصاحب العمل، وقد عرفت اختلافات في نسب الاشتراكات بحسب الأنظمة التي كانت سائدة في تلك الفترة لأن الاشتراكات لم تكن منسجمة في جميع الأنظمة، وكانت هناك نسب مختلفة لتغطية نفس المخاطر وبعد تاريخ أول يناير 1984 وحد الإصلاح تمويل النظام الاجتماعي ومنه فرع التقاعد حيث لا يوجد الآن سوى اشتراك واحد إجمالي بغية التغطية المالية وهذا ما توخى العدالة والتضامن بين مختلف الفروع،³ وقد أدخل هذا الإصلاح المبادئ التالية:

- 1/ تأسيس اشتراك شامل موحد يهدف إلى تمويل الأداءات.
- 2/ توحيد وعاء الاشتراك المتكون من الأجر أو عائدات النشاط أو الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (S.N. M.G) بالنسبة لبعض الفئات الخاصة.
- 3/ تناسب الاشتراكات مع الأجر أو مع العائدات أي إلغاء الاشتراكات الجزافية.⁴

¹ الأمر رقم 06/04، المشار إليه سابقا.

² بن طاع الله زهيرة، دار عبد الهادي، المرجع السابق، ص 599.

³ بن ساعد إلياس، محمودي فؤاد، المرجع السابق، ص 82.

⁴ الق رقم 04/85 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405هـ الموافق ل 02/02/1985، يتضمن تحديد تحديد نسبة

الاشتراك للضمان الاجتماعي.

الخطبة



الخاتمة:

مما سبق، ومن خلال دراستنا لنظام التقاعد في التشريع الجزائري منذ بداية ظهوره وخلال مراحل تطوره وتحليل المواد المتعلقة بالرقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة وكذلك النصوص القانونية المعدلة والمتممة له إلى غاية التعديل الأخير أي الق رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 الذي جاء في عز الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر ومختلف دول العالم.

ومن خلال دراستي لهذا البحث أقترح النتائج التالية:

لقد أبرزت في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي وخصوصا نظام التقاعد، هذا النظام الذي أثبت نجاعته وحيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء إحصائيات وبيانات ثابتة وشروط خاصة ومحددة مع الأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية سواء بالنسبة للأفراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز ضليع ومقتدر يسير هذا النظام ويد من أدائه ومزاياه كلما اقتضى الأمر.

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثت عام 1983 الهادفة إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال وتوحد الحقوق والامتيازات ونتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب اجتماعي هام وحصيلة عمل وجهد مستمر عبر أجيال عديدة لما تضمنه من أداءات.

وترتكز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد على أساس التوزيع والد ضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة ويستمد موارده المالية من اشتراكات العمال والمؤسسات المشغلة ودعم الدولة.

إن كيفية وشروط الانتساب إلى نظام التقاعد والأهداف التي جاء من أجلها توجب عليه التكفل بالخدمات والأداءات كمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما



يفاجئنا بمصيبة التوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة وبسبب الكبر في السن وكذلك لذوي حقوقهم بعد وفاتهم .

كما أن صيغة تمويله تجعل من الطبيعي أن يتأثر هذا النظام بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية لبلادنا التي تعيش أزمة متعددة الأشكال، فنظرا لتدهور مستوى الشغل وارتفاع نسبة البطالة وانتشار العمل غير الرسمي والذهاب المكثف إلى التقاعد من طرف الأجراء، سجل نقص في موارد هذه الهيئة ووقوعها في مشاكل مالية إضافة إلى الآثار التي انعكست عليها من جراء مساهمتها في حل بعض المشاكل كإنشاء التقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن والتحفيز على الإحالة على التقاعد النسبي بغية توفير مناصب شغل للتخفيف من مشكل البطالة.

إن التقديم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته وأهميته ودوره بالنسبة للعمال المتقاعدين والعمال الحاليين الذين هم متقاعدوا الغد ، يلزم الدولة والشركاء الاجتماعيين (الإتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل) بالحفاظ عليه وتثمين له وتحسين موارده وترسيخ مكتسباته. وعلى العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون 1983 والقوانين المعدلة والمتممة له بتغييرات جوهرية انطلاقا من استراتيجية التنمية الاقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية.

- التوصيات:

نقترح التوصيات التالية مايلي:

- العمل على إيجاد مصادر تمويل بديلة منتظمة ومستدامة تمكن صندوق التقاعد من مواجهة أزماته بدون الوقوع في فخ المديونية.
- الاقتداء بنماذج دول أخرى، وخلق صناديق خاصة تعمل بنظام الرسالة ويكون الانخراط فيها اختياري.
- محاولة الاستثمار في الاشتراكات التي يدفعها المنخرطون وإعادة توزيعها على شكل منح ومعاشات للمتقاعدين إن أمكن.



- الانفتاح أكثر على العالم ومواكبة التقدمات والتطورات التكنولوجية والاستعانة بالأنظمة الالكترونية والرقمنة.
- تشجيع وتنويع عائدات الصندوق الوطني للتقاعد المستثمرة والتي كفلها القانون في المرسوم التنفيذي رقم 007/92 وحماية الصندوق من أي مخاطر.
- تسهيل الإجراءات الإدارية ومواصلة برنامج عصنة الخدمات وتسهيل الوصول لمنصات الصندوق الوطني للتقاعد وتحسين أدائه.
- استحداث تطبيقات وموانع ومنصات الكترونية يستفيد منها الموظفون.
- التعجيل بتحديد جدول زمني دقيق وملزم لجميع الأطراف لتنفيذ المراحل الكبرى للإصلاح الشمولي للصندوق الوطني للتقاعد.
- ضرورة الإصلاح الهيكلي والشمولي لصندوق التقاعد وإرساء الانتقائية بين مصادر تمويله وخدماته والإطار القانوني والتنظيمي المتعلق به وكبينة بتسييره.
- العمل على اللجوء لحلول مبتكرة لإعادة التفكير في مصادر التمويل البديلة لسد العجز وتقادي سيناريو الإفلاس.
- إشراك مختلف المتدخلين وبالأخص الشركاء الاجتماعيين في تحديد الكيفيات العملية لتنفيذ الإصلاحات المزمعة للمنظومة الوطنية للتقاعد والشروع في إعادة النظر في المكونات الحالية لمجالس إدارة مختلف الصناديق.
- تكثيف عمليات التحسيس وتوعية الرأي العام وكل مستفيد من صندوق التقاعد.
- الحرص على تطوير آليات ومناهج التصرف للصندوق الوطني للتقاعد وتنمية الموارد البشرية والرفع من نجاعة الأداء والحوكمة في مختلف مجالات تدخله وتكريس انخراط هياكل الصندوق في إنجاح المشاريع الكبرى ودعمها.



قائمة المصادر

والمراجع



قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

أ- الأوامر والقوانين:

1. الأمر رقم 18/96، المؤرخ في 20 صفر 1418، الموافق ل 06/05/1996، يعدل ويتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يونيو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر، ع 42.
2. الأمر رقم 04/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، ج ر، ع 35، الصادرة بتاريخ 21/08/1985.
3. الأمر رقم 87/74، المؤرخ في سبتمبر 1974، المتضمن مد شمول الضمان الاجتماعي على غير ذوي الأجور، ج ر، ع 78، الصادرة في 27/09/1974.
4. القانون رقم 16/11 المؤرخ في 28/12/2011، المتضمن قانون المالية لسنة 2012، ج ر، ع 72، الصادرة بتاريخ 28/12/2011.
5. القانون رقم 62-157، المؤرخ في 31/12/1962، القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة، باستثناء المواد الخالفة للسيادة الوطنية، ج ر، ع 02-، الصادرة بتاريخ: 11/01/1963.
6. قانون رقم 11/83، المؤرخ في رمضان عام 1403، الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، ع 42.
7. قانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02/07/1983، ج ر ع 28، المؤرخة في 05/07/1983.
8. القانون رقم 04/85 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405هـ الموافق ل 02/02/1985.



9. قانون رقم 03/99، المؤرخ في 28/03/1999، المعدل والمتمم للرقم 12/83، المتعلق بالتقاعد، ج ر، المؤرخة في 24/03/1999.

ب- المراسيم التشريعية والتنفيذية:

1. المرسوم التشريعي رقم 01/91 المتضمن تقاعد أرامل الشهداء، المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411 هـ الموافق ل 08/01/1991.

2. المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المحدد للتقاعد المسبق، ج ر، ع 34، المؤرخة في 11/06/1994.

3. المرسوم التشريعي، رقم 09/94 المؤرخ في 06/05/، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفتقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر ع 34، المؤرخة في 01/06/1994.

4. المرسوم التنفيذي رقم 58/07، المؤرخ في 31/01/2007، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد وسيره، ج ر، ع 10، الصادرة في 07/02/2007.

5. المرسوم التنفيذي رقم 289/15 المؤرخ في 14/11/2015، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، ج ر، ع 61، الصادرة بتاريخ: 18/11/2015.

6. المرسوم التنفيذي رقم 07/92، المؤرخ في 04/01/1992، المتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج ر، ع 2، الصادرة في 08/01/1992.

7. المرسوم التنفيذي رقم 119/93، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، ج ر، ع 33، الصادرة ب 11/05/1993.



8. المرسوم التنفيذي رقم 434/96، المؤرخ في 30/11/1996، الذي عدل وتمم المرسوم رقم 85/35، المؤرخ في 09/02/1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
9. المرسوم التنفيذي، المؤرخ في 03/10/1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 74، المؤرخة في 05/10/1998.
10. المرسوم التنفيذي، رقم 133/94 المؤرخ في 05/06/1994، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية، ج ر، ع 37، المؤرخة في 12/06/1994.
11. المرسوم رقم 116/70، المؤرخ في 01/08/1970، يتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر، ع 68، الصادرة في 11/11/1970.
12. المرسوم رقم 617/83، المؤرخ في 11/03/1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر، ع 46، المؤرخة في 08/11/1983.

ثانياً: الكتب

1. مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1975.
2. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.م.ج، الجزائر، 2010.
3. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية -، دار الريحانة، الجزائر، د.ت.ن.
4. بن عزوز صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار الحامد، الجزائر، 2011.
5. بن عزيز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها -، ط1، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.



6. بوحמידة عطا الله، التسريح لسبب اقتصادي - مفهومه، إجراءاته، وآثاره -، دم.ج، الجزائر، 2009.
7. حمدي القبيلات، القانون الإداري (القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الوظيفة العامة)، ج2، ط1، دار وائل، 2010.
8. رفيق سلامة، قانون التأمين الاجتماعي، ط1، لبنان، 1997.
9. سعيد سعد عبد السلامة، قانون التأمين الاجتماعي، مطابع الولاء الحديثة، مصر، 2003.
10. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -، ج2، دم.ج، الجزائر، 1998.
11. شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجزائر، 2011.
12. صادق مهدي السعيد، التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى في العراق، 1964.
13. عادل حروش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية - المدخل الاستراتيجي -، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006.
14. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر -، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
15. المنجد الأبجدي، ط1، دار المشرق، بيروت، 1968.
16. بلعروسي أحمد التجاني، وابل رشيد، قانون العمل، ط1، دار هومه، الجزائر، 2004.

ثالثا: المقالات والدراسات

1. بن طاع الله زهيرة، دار عبد الهادي، "نظام التقاعد في الجزائر - قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق -"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مج 13، ع2، 2022.



2. مراد مهدي، نصيرة يحيوي، " نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية "، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج 13، ع2، 2020.

3. محمد بن أعراب، قيود سهام، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية . قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي .، دراسات في الوظيفة العامة، مجلد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سطيف2، ع1، جوان 2018.

رابعاً: الرسائل الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1. مليكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات SAA كاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجزائر03.

2. بلعربي عبد القادر، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية (دراسة انثروبولوجية بمنطقة عمي موسى بولاية غيليزان)، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2016-2017.

3. عكريش كمال، سياسات تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية والاقتصادية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص اقتصاد مالي، جامعة جيلالي يابس سيدي بلعباس، 2017-2018.

4. زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018.

5. غجاتي إلهام، أثر تقلبات أسعار النفط على التوازن المالي لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) -، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021.



ب- رسائل الماجستير:

1. إلياس بن عبد الرحمان، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد -، (رسالة ماجستير)، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.
2. عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة، (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد بالعراق، 1987.
3. عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال، (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر، 1989.
4. محمد سعداوي، أثر الإصلاحات الهيكلية فيما يخص التحفيزات الحياتية على التوازن المالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، (رسالة ماجستير)، تخصص الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، 2005.
5. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري)، (رسالة ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
6. باديس كشيدة، المخاطرة المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (رسالة ماجستير)، تخصص ق أعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009.
7. جعيج حسين، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، (رسالة ماجستير)، تخصص الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002-2003.

ج- مذكرات الماستر:

1. ناجي مروة، حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جامعة خيضر بسكرة، 2019/2018.



2. يلس إيهاب، ابراهيمي أحمد ياسين، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر.- دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS بالمسيلة-، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022./2021.
3. انساعد إلياس، محمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، (مذكرة ماستر)، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2017.
4. بن الصالح أحمد، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2017-2018.
5. قطاف أميرة فاطمة الزهرة، زروقي فتيحة، واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي، (مذكرة ماستر)، ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021.
6. مارني عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين صندوق الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية - دراسة إصلاحات 1983 وإصلاحات 90-2017 -، (مذكرة ماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2016-2017.
7. سماعيل منال، أثر التغيرات التشريعية على التوازنات المالية لصندوق التقاعد الوطني- دراسة حالة في صندوق التقاعد الوطني (وكالة أم البواقي) -، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، 2020-2021.
8. عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة آكلي محمد أولحاج، البويرة، 2015-2016.
9. زموري لامية، عيسى نورة، دور مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر - دراسة حالة CNR -، (مذكرة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس، 2014-2015.



10. بنعاس نصر الدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016، (مذكرة ماستر)، تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2018-2019.

خامسا: الوثائق الأخرى

1. الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده وأعلنته الجمعية العامة، المؤرخ في 1984/12/10، نيويورك، 1948.
2. خليل عليان ابراهيم، صناديق التقاعد واقع ومشكلات ومقترحات في فلسطين والعالم العربي، مؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2013.
3. فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المنظمة من طرف وزارة العمل والحماية الاجتماعية بالمعهد الوطني للعمل سنة 2000.
4. الاتفاقية رقم 03 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 1971/03/27.

فهرس الموضوعات



الصفحة	فهرس الموضوعات
/	شكر وعران
/	إهداء
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والإصلاحات المصاحبة له	
06	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد
06	المطلب الأول: تعريف نظام التقاعد وتطوره
06	الفرع الأول: تعريف نظام التقاعد
12	الفرع الثاني: تطور نظام التقاعد
19	المطلب الثاني: مجال نظام التقاعد
19	الفرع الأول: أقسام التقاعد
25	الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بنظام التقاعد
29	المبحث الثاني: الإصلاحات المصاحبة لنظام التقاعد
29	المطلب الأول: توحيد نظام التقاعد 1983م
29	الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد CNR
32	الفرع الثاني: الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR
34	المطلب الثاني: تعديلات مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي
34	الفرع الأول: صدور المرسوم التشريعي رقم 10/94 وصدور الأمر رقم 13/97
36	الفرع الثاني: صدور الأمر رقم 18/96 وصدور الأمر رقم 03/99
38	المطلب الثالث: صدور القانون رقم 15/16 وإصلاحات سنة 2017
38	الفرع الأول: دوافع التعديل



40	الفرع الثاني: التعديلات التي جاء بها القانون
الفصل الثاني: الآليات القانونية لتسيير نظام التقاعد والصندوق الخاص به	
44	المبحث الأول: الآليات القانونية لتسيير نظام التقاعد
44	المطلب الأول: الآليات القانونية العامة
44	الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد
47	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد
57	المطلب الثاني: الآليات القانونية الخاصة
57	الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
60	الفرع الثاني: الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للإطارات السامية
61	المبحث الثاني: الآليات القانونية لتسيير الصندوق الخاص بنظام التقاعد
62	المطلب الأول: نظام المعاشات
62	الفرع الأول: المعاش المباشر
66	الفرع الثاني: المعاش المنقول
69	المطلب الثاني: موارد الصندوق الوطني للتقاعد
69	الفرع الأول: مصادر تمويل نظام التقاعد
70	الفرع الثاني: نظام تمويل الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر
72	الخاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
/	فهرس الموضوعات
الملخص	

ملخص:

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لموضوع التقاعد، حيث اشتملت نصوص القانون على قواعد منظمة له بغية تحقيق حماية وأمان الموظف الجزائري، وقد ظهر التقاعد في الجزائر في فترة الاستعمار واستمر العمل به بعد الاستقلال، كما ظهرت عدة أنظمة في سنوات السبعينيات فتعددت الأنظمة وكذا الصناديق المكلفة بها، لذلك عمل المشرع على إدخال نظام مختلف عن سابقه في سنة 1983م بموجب القانون رقم 12/83 وكان الهدف وراء هذا الإصلاح هو تأسيس نظام تقاعدي جديد يقوم على توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وكذا الامتيازات بالإضافة إلى توحيد التمويل، فأصبح الصندوق الوطني للتقاعد الهيئة الوحيدة المكلفة بتسيير التقاعد.

الكلمات المفتاحية: النظام القانوني، الصندوق الوطني، التقاعد، التسيير.

Abstract:

The Algerian Legistlatur attched great importance to the issue of Retirement, as the provisions of the law Incuded cities in order to achieve the protection and security of the Algerian employee.

Retirement Appeared in Algerian during the frensh colonisatian and it lasted even after Independance, many regimes appeared during the 1970s, whiche created a muliplieity of regimes and the funds chavged with it, this pushed the legislature insert a different system during 1980 to the law 83/12, this reforme was set to establish a unified retirement system witch in itself unified the rules related to the rights and advantages, thus the national retirement fund became the only institution charged with managing retirement.

Key words: legal system, national fund, retirement, management.

