



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام

النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العمومي

تحت إشراف:

الدكتور: حسون
محمد علي .

إعداد الطالبين:

1/ غمراني خيرالدين
2/ عبادلية عبد الناصر

تشكيل لجنة المناقشة

| الرقم | الأستاذ | الجامعة | الرتبة العلمية | الصفة |
|-------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| 01 | مقيمي ريمة | 8 ماي 1945 قالمة | أستاذ محاضر أ | رئيساً |
| 02 | حسون محمد علي | 8 ماي 1945 قالمة | أستاذ تعليم عالي | مشرفاً |
| 03 | فاضل إلهام | 8 ماي 1945 قالمة | أستاذ محاضر أ | عضواً مناقشاً |

السنة الجامعية: 2022_2021



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و تقدير

بعد شكر الله عز وجل و الثناء عليه أن وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع ،

أن نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور محمد علي حسون ، الذي كان خير معلم لنا و أرشدنا و دعمنا طيلة مراحل و خطوات هذا البحث ،

و لم يبخل علينا بنصائحه و توجيهاته القيمة .

كما لا ننسى ان نتقدم بخالص الشكر إلى أعضاء اللجنة

لموافقته مناقشة هذه المذكرة المتواضعة

و إلى جميع الأساتذة الذين أشرفوا علينا طيلة مشوارنا الدراسي و كل موظفي جامعة 08 ماي 1945 من أدنى مرتبة إلى أعلى مرتبة ...

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع :

إلى اللذين قال الله تعالى عنهما :

" و قل ربي إرحمهما كما ربياني صغيرا "

الحمد لله نحمده وحمدا كثيرا مبارك فيه .

إلى نبع الحنان و العطف و الرحمة و التضحية ،إلى من منحني و تمنحني من غير أن تسألني عطاء ، مهما عبرت تعجز الكلمات عن وصف "أمي الغالية" أطال الله في عمرها .

إلى روح أبي الطاهرة في الجنة إنشالله رحمة الله عليه .

إلى التي كانت سندا و عوننا لي أختي العزيزة شهرزاد .

إلى أجدادي أطال الله في عمرهما .

إلى أعمامي و عماتي " صديق ، ربيع ، صالح ، عيدة ، نصيرة ، عطرة " .

إلى أخوالي وخالاتي " رابح ، لخضر ، أنظيرة ، نبيلة "

إلى جميع أصدقائي " إسماعيل ، سيف ، رحومة ، قروابي ، كركوب ، أسامة ، نسيم ، فارس ، زينو ، ادريس ، عمار ، علولة ... "

إلى من هم في ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي ...

إلى من هم في قلبي و لم يسعهم قلبي ...

خير الدين



أهدي هذا العمل المتواضع

إلى والدي الكريمين "صالح والقايمة" و الذي أرجو ان يطيل الله في
عمرهما .

إلى أولادي "محمد وسيم ،نزيم، كنان، نورسان ، منيب " .

إلى جميع أفراد أسرة الحقوق جامعة 8 ماي 1945 .

إلى كل طالب محب للعلم و المعرفة كان الله في عونك و السلام عليكم
و رحمة الله و بركاته.

مقدمة

مقدمة

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي من أهم الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري في إطار الحماية الاجتماعية للموظف ، حيث يعتبر في الوقت الحالي من أهم الأنظمة الاجتماعية التي تنجم عن الاخطار التي يتعرض لها الموظف في مساره المهني .

فبصدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد عمل المشرع على توحيد جميع الأنظمة التي كانت سائدة بتأسيس نظام وحيد للتقاعد الذي يقوم على توحيد القواعد، سواء تلك المتعلقة بتقدير الحقوق، أو تلك المتعلقة بتقدير الامتيازات¹، وكذا توحيد التمويل.

وعليه يمكن القول ان نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي، مما استوجب على المشرع إدخال عدة تعديلات على منظومة التقاعد بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية و المستجدات الطارئة حيث نذكر منها مايلي : الامر 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق و الامر رقم 96 /18 المؤرخ في 6 جويلية 1996 ،والأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي أتى بالتقاعد النسبي² والتقاعد دون شرط السن³، والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل و المتمم المتعلق بالتقاعد

¹ - زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر، وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16 ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد 04 العدد 01-2020، ص 205-215، ص 207.

² - التقاعد النسبي، يتيح للعمال الأجراء الاستفادة من التقاعد النسبي بداية من سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للنساء، والذين قد أتموا فترة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، وقد أنشأ بموجب الأمر رقم (97-13). وألغي هذان النظامان بموجب القانون رقم (16-15).

³ - التقاعد دون شرط السن، فيمكن العامل الأجير من الاستفادة من معاش التقاعد دون شرط السن إذا كان قد أتم فترة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وقد أنشأ كذلك بموجب الأمر السابق وألغي بمعية التقاعد النسبي.

و اخيرا القانون رقم 15/16 المؤرخ في 30/12/2016¹ وقد كان لهذا التعديل الأثر الكبير في تغير وتحول مسار ووجهة نظام التقاعد في الجزائر .

تجدر الإشارة إلى الأهمية البالغة التي يكتسبها قطاع التقاعد سيما على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، حيث يساهم في إعادة توزيع الثروات وتوطيد مبادئ التضامن، لذلك يعتبر من أهم أسس الحماية الاجتماعية، غير أن جل أنظمة التقاعد العالمية تواجه مشاكل على المستوى المالي، مما استلزم عليها إدخال إصلاحات للحفاظ على استمراريته ونجاحتها.²

اولا : إشكالية الموضوع

وعلى هذا الاساس يمكننا طرح الإشكالية الأتية:

كيف كرس المشرع الجزائري نظام التقاعد وفق القانون الحالي 15/16؟ و هل وفق في حل الإشكالات الاجتماعية المطروحة في الصندوق الوطني للتقاعد ؟
ويمكن أن تطرح عدة أسئلة فرعية متعلقة بالإشكالية المطروحة
التساؤل الأول / ماهي أهم التعديلات التي أدخلت على القانون 12/83 ؟
التساؤل الثاني / ماهي الأليات والهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد؟
التساؤل الثالث / هل توجد ضمانات قانونية في حالة نشوب نزاع بين الإدارة والمتقاعد .

ثانيا: منهج الدراسة

لحل الإشكالية المطروحة و التساؤلات الفرعية سوف نعتمد في دراستنا اعتمادنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري ،والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بنظام التقاعد وبيان أهم التعديلات المدخلة على نظام التقاعد المنشأ بموجب القانون 83 - 12 و اعتمادنا على المنهج المقارن في كثير من مواطن الدراسة كمقارنة سن التقاعد و مدة الخدمة بين الدول العربية .

¹قانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 12/83 ، المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية عدد 78 ، الصادرة في 31 ديسمبر 2016 .

²حسان شوشاوي ،نظام التقاعد في الجزائر بين مد و جزر التحولات الاقتصادية و السياسية ، مقال منشور في جريدة افريكا نيوز ، يومية إخبارية شاملة ، منشور بتاريخ 2022/03/19 ، تم الاطلاع عليه 2022/05/15 على الساعة

ثالثا : أهمية الموضوع

تكمن الأهمية من وراء دراسة موضوع نظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية في:

1 / تحقيق الاستقرار الاجتماعي في أي دولة يبدأ من مدى إهتمام نظامها بمجال الضمان الاجتماعي .

2 / التعرف على الآليات والوسائل القانونية المكرسة من قبل الدولة التي اقرت بحماية الموظف من خطر الشيخوخة.

3 / العلم والاطلاع على كل احكام نظام التقاعد وتطورها في الجزائر .

4 / كذلك تحيطنا المذكرة علما ومعرفة بطرق الدفاع عن حقوق الموظفين عند التقاعد ومواجهة الإدارة المستخدمة وكيفية فض النزاعات القائمة بينهما .

رابعا : أهداف الدراسة

إن هذه الدراسة تهدف الى:

1/ محاولة تسليط الضوء على النظام القانوني للتقاعد كجزء لا يتجزأ من الضمان الاجتماعي والذي يلعب دور مميز في حياة المتقاعدين .

2/ توضيح وإزالة الإبهام عن موضوع التقاعد، وذلك لقلّة وعي المجتمع به وقلّة الأبحاث المتخصصة فيه.

3/ الوقوف على الأحكام الجديدة التي جاءت في تعديل القانون 15/16 ومدى حقيقة تطبيقها على أرض الواقع.

خامسا : الدراسات السابقة

لقد تم تناول هذا الموضوع من طرف عدة باحثين وفي عدة دراسات أهمها:

مذكرة ماستر للطالب " رفيق خالد"، زيد بوجرور تحت عنوان " نظام التقاعد في التشريع الجزائري". جامعة 08 ماي 1945 سنة 2016/2017. حيث كانت الإشكالية المطروحة فيه تتمحور حول : ماهية نظام التقاعد بشكل عام في التشريع الجزائري ككل.

و بخصوص النتائج التي توصل إليها أهمها أن حق في التقاعد مكفول لجميع العمال سواء كانوا أجراء أو غير أجراء ، وهي الجزئية التي تم إتمادها في دراستنا هذه كمبدأ عام .

أطروحة الدكتوراه، للباحثة بولحبال نواره ، بعنوان نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية علوم تخصص قانون جامعة الجزائر سنة 2019، حيث كانت الإشكالية المطروحة فيه تتمحور حول مدى مساهمة نظام التقاعد لكل المتغيرات المتسارعة المحيطة به من أهداف اقتصادية و غايات إجتماعية .

أما بخصوص النتائج التي توصلت إليها هي وجوب وضع خطوات إصلاح في عمل التأمين على التقاعد و إزالة كل العوائق التي تعترض عمليات الإصلاح و التطور .

سادسا : أسباب اختيار الموضوع

لقد ارتأينا أن نقوم بدراسة هذا الموضوع واختياره لجملة من الأسباب الذاتية والموضوعية والتي تتمثل فيما يلي:

01/ الأسباب الذاتية:

هناك أسباب ذاتية دفعتنا للإختيار هذه الدراسة أهمها :

الرغبة الذاتية للتعرف على حقوق وواجبات الموظف عند انتهاءه من الخدمة المهنية أي التقاعد بإعتباره مستقبل كل العاملين بالوظيفة العمومية .

02/ الأسباب الموضوعية:

و هناك أيضا دوافع موضوعية أهمها :

الوقوف على الحالات التطبيقية لقانون التقاعد ككل وكذلك التعديلات التي

أستحدثت مؤخرا أهمها تعديل 15/16.

سابعا : تقسيم الدراسة

يتم تناول موضوع بحثنا المتعلق بنظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية في فصلين، سيتم تخصيص الفصل الأول للإطار المفاهيمي لنظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية ، وقد جاء بعنوان ماهية التقاعد في الوظيفة

العمومية، و الذي نتناوله في مبحثين و كل مبحث إلى ثلاث مطالب، حيث جاء المبحث الأول بعنوان "مفهوم التقاعد في الوظيفة العمومية"، و سنتطرق من خلاله إلى معنى هذا النظام سواء من الناحية القانونية أو الفقهية، أما المبحث الثاني فجاء بعنوان "شروط و أنواع الإحالة على التقاعد" و الذي سيقسم بدوره إلى ثلاث مطالب. والذي سنتطرق من خلاله إلى أهم الشروط الواجبة للإحالة على التقاعد.

أما فيما يخص الفصل الثاني فسيتم تخصيصه للإطار التنظيمي لنظام التقاعد في الوظيفة العمومية الجزائرية، و الذي سنتطرق إليه في مبحثين و كل مبحث إلى ثلاث مطالب، حيث جاء المبحث الأول بعنوان "معالجة حق التقاعد"، أما فيما يخص المبحث الثاني فجاء بعنوان "تسيير حق التقاعد و منازعاته" و الذي بدوره قسم إلى ثلاث مطالب، و الذي تحدث عن أهم الآليات و الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد و كيفية تسوية منازعات هذا النظام.

و سننهى دراستنا هذه بخاتمة تتضمن نتائج و توصيات .

الفصل الأول

ماهية نظام التقاعد في الوظيفة

العمومي

الفصل الأول

ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

يعتبر نظام التقاعد من المفاهيم الحديثة، التي أخذت بها جميع الدول، حيث بعد مرآة عاكسة لحقيقة نظام الحماية الاجتماعية ومدى تجسيدها وتطبيقها في ارض الواقع، سيستفيد منها الأجير والغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها و إيديولوجياتها.

ومن اجل التوضيح أكثر سنتطرق إلى دراسة نظام التقاعد في هذا الفصل من خلال تقسيمه إلى مبحثين الأول بعنوان مفهوم التقاعد في الوظيفة العامة، و الثاني بعنوان أنواع وشروط الإحالة على التقاعد.

المبحث الأول: مفهوم نظام التقاعد

كرس الدستور الجزائري حق التقاعد كأصل عام واهميته في الحياة المهنية للموظف العمومي بصفة خاصة، ويعتبر الموظف في هذه الحالة خارج الخدمة المهنية. لذا سنتطرق خلال هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، احتوى الأول على نشأة وتطور نظام التقاعد، ثانيا تعريف نظام التقاعد، ثالثا المبادئ والأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد.

المطلب الأول: تطور نظام التقاعد

إن نظام التقاعد في الجزائر يرجع في نشأته الى الحقبة الاستعمارية طبقا حكامه الى غاية صدور قانون 12/83 الذي عرف بدوره عدة تعديلات أهمها التعديل رقم 15/16.

الفرع الأول: صدور قانون 12\83

حيث تبدأ هذه المرحلة بصدور قانون 12/83 المؤرخ في 1983\07\02¹ والذي دخل حيز التنفيذ في 01 يناير 1984 حيث جاء لتوحيد مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي في الجزائر وقد تلخصت المبادئ التي بنيت عليها منظومة التقاعد في الجزائر في أحكام المادة الأولى والثانية من القانون 12/83 والتي تضمنت القواعد التالية:

¹ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/06/02 الجريدة الرسمية عدد 28، الصادرة 1983/07/05 .

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

أ. يهدف القانون الى تأسيس نظام موحد للتقاعد

ب. توحيد القواعد المتعلقة بالحقوق

ج. توحيد القواعد المتعلقة بالامتيازات

د. توحيد التمويل¹

حيث انتقل هذا القانون من النظام المتعدد إلى النظام الموحد الذي تم تكريسه بموجب القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الذي جاء نتيجة للإصلاحات التي باشرتها الدولة بدءا من سنة 1980 لتطوير الحماية الاجتماعية قصد تعميم الاستفادة من الضمان الاجتماعي وتوحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل وإشراك ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.²

حيث عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و المستجدات الطارئة، نذكر منها الأمر رقم 13/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدث للتقاعد المسبق، والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المؤسس للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، وللأمر رقم 18/96 المؤرخ في 26 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل و المتمم للقانون المتعلق بالتقاعد و أخيرا القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.³

وخلاصة هذه المرحلة أن من يستفيد من معاشات التقاعد هم العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقيهم بالأجراء وحتى العمال غير الأجراء، مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه ويمارسون فيه أعمالهم ومهما كانت وضعياتهم ومهما كان شكل علاقة العمال التي تربطهم بأصحاب الأعمال ومهما كانت وضعيتهم الإدارية وأجورهم التي يتقاضونها.⁴

وحسب المادة 04 من قانون التقاعد 12/83 المحددة للأشخاص المستفيدين من هذا القانون والذي أشار إليهم في المواد 3، 4 و 6 من نفس القانون ويمكن حصرهم في ما يلي:

¹ عشة فطيمة، لطفي شعباني، واقع التمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد 02، ديسمبر 2020، جامعة الجزائر 03، الجزائر، ص 15.

² الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر 2014، ص 71.

³ مادني عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة الماستر، جامعة الجلفة، سنة 2016/2017، ص 08.

⁴ حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر بن عكنون، سنة 2002/2003، ص 80.

- أ. فئة العمال الأجراء (عمال القطاعات الصناعية، التجارية، الموظفين في المؤسسات العمومية).
- ب. فئة العمال الملحقين بالأجراء (الفنانين، الممثلين، الصيادين الذين يشتغلون بعمل الحصاص لدى صاحب العمل).
- ج. فئة العمال الغير الأجراء (كل الأشخاص الطبيعيين الممارسون لنشاط قانوني لحسابهم الخاص).
- د. فئة ذوي الحقوق (أي المستفيدين من المعاش المنقول بعد وفاة المتقاعد)¹.

الفرع الثاني: صدور قانون 15\16²

إن التعديل الجديد على قانون 12/83 تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017 أي انه لم يأتي من عدم بل كان له عدة أسباب ودوافع لميلاده من أبرزها شيخوخة المجتمع الجزائري هذا بدوه يعود سلبا على الصندوق الوطني للتقاعد مما يؤدي إلى عجزه حيث اتخذ المشرع الجزائري جملة من التعديلات بموجب هذا القانون أهمها:

المادة الثانية التي تعدل وتتم المادة السادسة من القانون 12/83: يتعين على العامل(ة) الاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (5,7) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.³

المادة الثالثة تعدل وتتم المادة السابعة من قانون 12/83: يمكن الاستفادة من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها للعامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة، تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، والفترة الدنيا الواجب قضاؤها.⁴

المادة الرابعة تعدل وتتم المادة السابعة مكرر من قانون 12/83: يمكن تمديد سن التقاعد بطلب من المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر.⁵

¹ القانون رقم 11/83 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/06/1983 ، الجريدة الرسمية ، عدد 28 ،الصادرة في 05/06/1983 ،المادة 04.

² القانون 15/16 المؤرخ في 31/12/2016 ، المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية عدد 778 الصادرة في 01/01/2017 .

³ المادة الثانية ، نفس المرجع.

⁴ بوغرارة عربية، إلغاء التقاعد النسبي وانعكاساته على الوظيفة العمومية، شهادة الماستر في الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017/2018 ص16.

⁵ المادة الرابعة ، القانون رقم 15/16 ، مرجع سابق.

المادة السابعة تعدل وتمم المادة الواحدة والستون مكرر من القانون 12\83: فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتقال الفوري للعامل الأخير الذي أتم مدة عمل فعلي تعادل (32) سنة على الأقل مع دفع الاشتراكات.¹

المطلب الثاني: تعريف نظام التقاعد

إن موضوع التقاعد من الإشكاليات الشائكة أي أن له عدة تعاريف كل حسب زاوية معالجته له، لذلك سوف نتعرض لتعريف الحق في التقاعد من المنظور القانوني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للتقاعد

حيث نجد في هذا العدد أن الكثير من الفقهاء و الدارسون لم يتفقوا على تعريف موحد كل حسب منطقته وكل حسب طريقة تفكيره فمنهم من اعتبره سبب لانتهاء علاقة العمل ومنهم من اعتبره حقا من حقوق الشخصية للموظف بحكم أدائه في مدة معينة.

عرفه الأستاذ "أحمية سليمان" بأنه: التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل.² ويعرفه أيضا الأستاذ "عطاء الله بوحميده" بأنه: التقاعد يعتبر إجراء قانوني لإنهاء خدمة الموظف العمومي سواء أكان بإرادته المنفردة أو عن طريق الإدارة عندما يكون الموظف قد بلغ السن القانوني للتقاعد.³

كما ذهب الأستاذ "عبد الحكيم سواكر" إلى القول بأن "التقاعد هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية.⁴ وعليه يمكن القول بأن الحق في التقاعد هو حق مالي أو مقابل مادي يدفع للموظف بعد بلوغه السن القانونية كمعاش شهري نظير الاشتراكات إجبارية أداها سلفا خلال مساره الوظيفي.⁵

¹ المادة السابعة ، قانون رقم 15/16 ، مرجع سابق .

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني 1998 ص340.

³ عطاء الله بوحميده، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الاساسي العام للعامل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 1998\1999 ، ص 18 .

⁴ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار الطبعة الأولى، الجزائر 2011 ، ص 01.

⁵ بن شريف محمد، النظام القانوني لحق التقاعد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاداري، قسم الحقوق جامعة ادرار، سنة 2017\2018 ص10.

كما عرفه الأستاذ عبد السلام ذيب بأن التقاعد هو حالة إنتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل إشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية.¹

و عرفته أيضا الأستاذة مليكة محديد بأنه هو المرحلة الثالثة و الأخيرة من مراحل العمر التي يصل إليها الإنسان بعد إنقضاء مرحلتي الطفولة و التكوين التي خمسة وعشرين سنة الأولى من العمر ، ثم مرحلة العمل و خلق القيمة التي تصل إلى ستين أو خمسة و ستين سنة وفق الأنظمة ، وفي مرحلة الشيخوخة يفقد الإنسان عادة أهم قواه الجسمية و العقلية ، فهي مرحلة أرذل العمر حسب التعبير القرآني إذ فيها تصبح حاجة الإنسان ضرورية إلى المساعدة من طرف الأصحاء أو الأجيال الأقل عمرا ، و هنا يأتي مفهوم التضامن بين الأجيال أو بين الأبناء و الأصول في نفس الأسرة و هو ما يأمر به و يقدهه خاصة ديننا الحنيف.²

كما عرفته الموسوعة العربية بأنه " النظام التي تفرضه الدولة على الموظفين و لعمال القطاع الخاص لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة يدفعون خلالها أقساط محددة من رواتبهم و أجورهم لصناديق التقاعد، المؤسسة لهذا الغرض ".³

الفرع الثاني: التعريف القانوني لحق التقاعد

أن الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 في المادة 32 منه كرس أو نص على الحق في التقاعد: أي انه ينسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي.⁴

ونجد ان الدستور الجزائري سنة 1996 كرسه في المادة 55 منه وأدرجه ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال من أهمها الحق في الحماية، والحق في الراحة مضمون، ومن هنا الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ليعتبر التقاعد من الحالات العادية لإنهاء

¹ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري ، دار القصبه ، الجزائر ، سنة 2003 ، ص 415.

² مليكة محديد ، إشكالية التغير الديموغرافي و التغير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر ، مجلة الإصلاحات الاقتصادية و الإندماج في الإقتصاد العالمي ، المجلد رقم 10 عدد 19 ص 60-61.

³ مهند نوح، مقال بعنوان التقاعد، الموسوعة العربية، المجلد السادس، ص 709.

⁴ الأمر 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الملغى بالأمر 03/06 ، الجريدة الرسمية، العدد 46، المادة 32.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

علاقة العمل بين العامل والمستخدم، بغض النظر عن صاحب المبادرة إن كان بطلب من العامل أو الإدارة المستخدمة.

ويندرج الحق في التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 69 من دستور 1996 المعدل والمتمم كما تناولته اغلب النصوص القانونية بدءا بالميثاق الوطني لسنة 1976 حيث تتضمن توصية من اجل خلق نظام متقاعدي يضمن حماية الموظفين والعاملين عند بلوغهم سن التقاعد فنص على انه: لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور، تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر.¹

كما تمت الإشارة أيضا إلى هذا الحق في الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 33 التي نصت على " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.²

لذا وعليه من خلال النصوص القانونية السابقة الذكر سنستخلص أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف شامل لحق التقاعد باستثناء ما نصت عليه المادة 03 من قانون 12\83 التي حددت طبيعة هذا الحق كونه حق مالي وشخصي يمنح للموظف أو العامل مدى الحياة. هنا يمكن القول بأن حق التقاعد هو حق ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة يمنح للموظف الذي بلغ سن التقاعد شريطة أدائه الاشتراكات الإجبارية خلال مساره المهني.³

المطلب الثالث: مبادئ وأسس نظام التقاعد

¹ بن شريف محمد ، مرجع سابق ، ص 10 .

² الأمر 03\06 المؤرخ في 2006\07\15 المتعلق القانون الأساسي للوظيفة العامة ،الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 2006\07\16، المادة 33.

³ بن شريف محمد، مرجع سابق ، ص 11.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

إن نظام التقاعد في الجزائر نظام توزيعي وليس قائم على الرسملة إي انه يتحمل وتدفع التزامات المتقاعدين الحاليين من خلال الاشتراكات السنوية المفروضة على العاملين الحاليين لذا يطلق عليه اسم نظام التمويل المرحلي لما ينتج عنه من إعادة التوزيع فيما بين الأجيال¹.

حيث تأسس النظام الوطني للتقاعد الحالي بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 الساري المفعول ابتداء من 01 جانفي 1984 الذي حقق تغييرا كاملا في نظام التقاعد وهذا من خلال تطبيق ما يلي:

أ. توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق فأصبحت موحدة لكل المستفيدين مع استثناءات تخص العمال الأحرار.

ب. توحيد التنظيم والتسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية مؤهلة.

ج. توحيد التمويل بتأسيس نسبة شاملة موحدة للاشتراك المخصصة لتغطية كل نفقات الضمان الاجتماعي هذه النسبة مقسمة إلى أجزاء وبين مختلف الفروع.

د. رفع مستوى الاداءات والخدمات لضمان استمرارية منظومة الحماية الاجتماعية.

هـ. إدارة وصية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي

حيث نستخلص من هذه المبادئ أن هذا القانون يرمي إلى وضع حد لتعدد أنظمة التقاعد وكثرة الصناديق واختلاف في الامتيازات من قطاع لآخر وجعل نظام التقاعد تحت وصاية كوحدة في الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي².

وقد مر هذا القانون بعدة تعديلات فرضتها عليه التغييرات الطارئة في المجتمع من أهم هذه

التعديلات التعديل رقم 15\16 المطبق حاليا أهم ما جاء به:

أ. توحيد الإحالة على التقاعد عند سن 60 بوجود استثناءات تخص بعض الفئات.

ب. توحيد نسبة اعتماد سنوات التامين ب 2,5 بالمئة على كل سنة مثبتة.

ج. تأسيس مبلغ أدنى للمعاش يقدر ب 75 بالمئة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ بولحبال نوارة نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية اطروحة دكتوراه علوم التخصص قانون ، جامعة الجزائر 2019 ص55.

² الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz ، تم الإطلاع عليه 28 أبريل 2022، على الساعة 12.30.

- د. تحديد مدة أقصر لفترة العمل ب 32 سنة.
- هـ. حساب معاش التقاعد بناء على 12 شهر من الأشهر الأخيرة السابقة لإحالاته على التقاعد ثم بناء على 36 شهر.
- و. تحديد نسبة قصوى قدرها 90 بالمئة من منحة الهالك توزع على ذوي الحقوق وفقا لشروط معينة.
- من خلال هذه اللمحة الموجزة عن نظام التقاعد يتبين لنا أن التشريع الحالي في مجال التقاعد يعتبر من بين أهم الأنظمة التي توفر حماية أفضل لموظفيها.¹

المبحث الثاني

أنواع وشروط الإحالة على التقاعد

نتناول في هذا المبحث شروط الإحالة على التقاعد الواجب توفرها في الموظف لأحقية استقاداته من الامتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني للتقاعد ضمن المطلب الأول وفي المطلب الثاني نتطرق إلى أنواع وصور التقاعد في الجزائر وارتأينا الى ان نتطرق الى الاثار الناجمة عن التقاعد فخصصنا لها المطلب الثالث.

المطلب الأول: شروط الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد لها عدة شروط يجب توفرها في شخص الموظف واختلاف هذه النصوص القانونية المتعلقة بالتقاعد التي ارتبطت غالبا بالظروف الصعبة التي عرفتها البلاد سالفا لذلك سنتطرق لأهم هذه الشروط:

الفرع الاول: السن القانونية للتقاعد

إن السن القانونية لإحالة على التقاعد يقصد بها السن التي يخرج او ينسحب منها الموظف أو العامل فيها من الهيئة المستخدمة أو المؤسسة العمومية حيث يرتبط شرط السن من الناحية الوظيفية بالأداء الوظيفي و مقدرة الموظف أو العامل من إعطاء دفعة و بذل مجهود حيث عند تدهور طاقته و يصبح غير قادر على العمل بكفاية يتوجب عليه و على الإدارة المعنية إحالته على التقاعد، هذا الأخير الذي هو مكفول لجميع الفئات سواء كانوا عمالا أجراء في القطاع العام أو الخاص ، أو غير أجراء كالفلاحين و الحرفيين و الصناعيين و التجار... إلخ.

¹ www.cnr.dz، مرجع سابق ، تم الإطلاع عليه 28 افريل 2022 على الساعة 13:00 .

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

ومن هنا يحق لنا القول ان سن التقاعد هي السن المقررة قانونيا اي ان العامل او الموظف عند بلوغه العمر المحدد في الخدمة وجبت احوالته على التقاعد دون مراعات صحته ومدى مقدرته على الانتاجية في العمل.

وعلى اي حال نجد ان المشرع الجزائري قد حدد سن التقاعد كأصل عام بسن 60 سنة على الاقل غير انه يمكن احالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة وهذا ما هو منصوص عليه في المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 15/16¹.

الا أنه يتم تمديد سن التقاعد الى ما فوق السن القانونية في حالات معينة نذكرها فيما يلي:
وفقا لما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 02 الفقرة الرابعة من القانون 15/16 للعامل والموظف حق الاختيار اراديا مواصلة نشاطه بعد 60 سنة بخمسة سنوات بناء على طلبه بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة احوالته على التقاعد.

أيضا وفقا لما نصت عليه المادة 10 من القانون رقم 12\83 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد² في حالة بلوغ الموظف او العامل سن 60 سنة ومازال يمارس نشاطه على مستوى الهيئة المستخدمة الا انه لا يستوفي مدة 15 عشر سنة من العمل واشتراكات التامين بحيث يمكنه الاستعادة من اعتماد سنوات التامين في حدود خمس سنوات يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي تكون على عاتق المستخدم ويقدر هذا الاعتماد ب:

05سنوات على الاكثر اذا كان سن العامل 60 سنة.

04سنوات على الاكثر اذا كان سن العامل 61 سنة.

03سنوات على الاكثر اذا كان سن العامل 62 سنة.

02سنتان على الاكثر اذا كان سن العامل 63 سنة.

01سنة واحدة على الاكثر اذا كان سن العامل 64سنة.

على ان يكون العامل او الموظف منتميا الى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل.³

¹ المادة الثانية ، القانون 15/16، مرجع سابق.

² القانون رقم 12/83، المادة 10 ، مرجع سابق .

³ بن الشريف محمد، النظام القانوني لحق التقاعد، مرجع سابق. ص27.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

ولتوضيح سن التقاعد أكثر أردنا ان نردفه بجدول يوضح سن تقاعد الموظفين و العمال في بعض

البلدان العربية:

| سن التقاعد | البلدان العربية | |
|------------|-----------------|--------|
| | الرجال | النساء |
| الجزائر | 60 سنة | 55 سنة |
| مصر | 60 سنة | 60 سنة |
| المغرب | 63 سنة | 60 سنة |
| تونس | 60 سنة | 60 سنة |
| ليبيا | 65 سنة | 60 سنة |
| العراق | 60 سنة | 60 سنة |
| بحرين | 60 سنة | 55 سنة |
| الكويت | 60 سنة | 55 سنة |
| السعودية | 60 سنة | 55 سنة |

المصدر: حسين جعيج بتصريف الباحث.¹

حيث نستنتج من الجدول أعلاه ان البلدان العربية ككل ليست منسجمة ومتفقة على سن محددة للإحالة على التقاعد وذلك لاختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية المطبقة فيها.

الفرع الثاني: مدة الخدمة والاشتراكات

ان المشرع الجزائري اشترط على الموظف او العامل لاستفادته من حق التقاعد قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي حيث تعتبر مدة خمسة عشر سنة كحد أدنى لمدة العمل اما الحد الاقصى لإتمام العمل الفعلي هو 32 سنة.²

¹ حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، شهادة ماجيستر في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر كلية الحقوق بنعكنون، سنة 2002/2003 ص53.

² القانون 15/16، المادة 02، المرجع سابق.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

وتدخل مدة الخدمة والقاعدة الأساسية لحساب مبلغ المعاش او منحة الشيخوخة والاتجاه السائد اليوم هو انخفاض المدد المؤهلة في معاش التقاعد بعد ان أصبح هذا الاخير من الحقوق المكفولة للمواطنين ذلك ان نظام التقاعد في معظم الدول يعتمد في تمويله على التكافل الاجتماعي بين الاجيال المتعاقبة وكذلك بين الفئات ذات الدخل العالية وذات الدخل المنخفضة عملا بمبدأ التوزيع ومن ثم تلجا التشريعات المقارنة في هذا المجال الى تخفيض المدد المؤهلة للتقاعد تدريجيا كلما امتدت تغطية الدولة لتشمل كل المواطنين.¹

وكما قلنا انه على الموظف او العامل قضاء مدة 15 سنة عمل على الاقل وان يكون خلالها قد ادى عملا فعليا يتساوى مدته على الاقل سبع سنوات ونصف (7,5) يكون خلالها قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وتؤخذ في عين الاعتبار وجود بعض الفترات يجب اعتمادها كفترات عمل سنلخصها فيما يلي:

- (1) كل فترة تقاضى فيها المؤمن حقوقه وتعريفات عند انقطاعه عن العمل بسبب المرض او حادث في العمل او الولادة.
- (2) كل فترة استفاد فيها المؤمن من معاش العجز او من تعويضه عن حادث عمل بسبب له عجز عن النشاط لا تقل نسبة عن 50%.
- (3) كل فترات الراحة القانونية المدفوعة الاجر.
- (4) كل فترة ادى خلالها العامل او الموظف التزاماته المتعلقة بالخدمة الوطنية.
- (5) كل فترة استفاد فيها المؤمن من التأمين على البطالة او التقاعد المسبق.
- (6) كل فترة اديت خلالها التعبئة العامة.

وفيما يلي جدول يبين المدد المطلوبة للاستحقاق معاش التقاعد في بعض الدول العربية:

| الدولة العربية | حدود مدة الخدمات بالسنوات |
|----------------|---------------------------|
| الجزائر | 15 سنة |
| تونس | 10 سنة |
| مصر | 10 سنة |

¹ حسين جعيجع، مرجع سابق ص53.

| | |
|---------|--------|
| البحرين | 5 سنة |
| المغرب | 9 سنة |
| ليبيا | 20 سنة |

المصدر: حسين جعيجع بتصريف الباحث.¹

و نخرج بخلاصة مفادها أن معظم الأنظمة التقاعدية تشترط ثلاث شروط أساسية للإستحقاق معاش التقاعد التي هي :

السن المحدد، شرط الخدمة ، مدة دفع الإشتراكات .

المطلب الثاني أنواع التقاعد

يعتبر التقاعد حق من الحقوق التي يتمتع بها العامل والموظف جراء قيامه بعمله ووظيفته طيلة مدة خدمته حيث يتخلى فيه عن عمله اختياريا او اجباريا وبهذا استوجب على المشرع حماية له ووضع الإطار القانوني اللازم لذلك ويأتي الحديث هنا الى ان للتقاعد انواع كثيرة يجب مراعاتها التقاعد العادي، التقاعد النسبي، التقاعد المسبق، سنقوم بتفصيلهم فيما يلي:

الفرع الاول: التقاعد العادي "الكلي"

حيث يعرف التقاعد العادي على انه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ويحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به على معاش مباشر يمنح للعامل على اساس نشاطه ويضاف اليه زيادة الزوج المكفول ومعاش منقول يتحول الى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفي اثناء حياته وهم ثلاثة اصناف:

الزوج الباقي على قيد الحياة، الاولاد اليتامى القصر البالغين اقل من 18 سنة، واصول المؤمن له واصول الزوجة المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الادنى لمعاش التقاعد².

ويتوقف وجوب استفادة الموظف العام حق التقاعد كل شرطين اساسيين شرط السن ومدة الخدمة مع دفع اشتراكات وهذا ما جاء به القانون 83 / 12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

¹ إعداد جدول بالإعتماد على شرح حسين جعيجع، بتصريف من الباحث .

² بن عزوز صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، مستغانم الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 293 .

أولاً: شرط السن القانوني

حيث نجد ان القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد في مادته 06¹ قد حدد التقاعد بسن معين أي 60 سنة بالنسبة للرجال وكذا 55 سنة للنساء هذا فيما يخص العمال الأجراء اي الموظفين وما إلى ذلك .

وتجدر الاشارة الى وجود عدة استثناءات من شأنها ان تقلص سن التقاعد منها:

أ. **المرأة العاملة:** حيث تستفيد المرأة العاملة او الموظف التي قامت بتربية ولد واحد أو عدة اولاد في مدة تسع سنوات على الأقل من تخفيض يعادل سنة على كل ولد في حدود 03 سنوات.

مثلا المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل لتربية ثلاثة اطفال تستفيد من التقاعد في سن 52 سنة بدلا من 55 سنة فهنا نرى أنها استفادت من تخفيض قدرة 03 سنوات.

ب. **العامل الذي يعمل في ظروف تتسم بالخطورة:** يستفيد العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من تخفيض في السن طبقا لأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها.

ج. **العامل المصاب بالعجز التام عن العمل:** حيث يؤدي العجز الكلي عن العمل المرض الى انهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المعمولة بها، ويمكن اثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة المرض او حادث في العمل بكافة طرق الاثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.²

ثانياً: شرط مدة العمل

في هذه الحالة لا يجوز للموظف طلب الاحالة على التقاعد دون اتمام مدة معينة من العمل حيث جاء في القانون 15/16 المؤرخ 31 ديسمبر 2016 على انه " يتعين على العامل الاستفادة من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الاقل سبع سنوات ونصف 7,5 مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"، ايضا للعامل او الموظف ان يختار اراديا مواصلة نشاطه بعد سن 60 سنة في حدود خمس سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها احواله على التقاعد وخلاصة القول ان المشرع الجزائري قرر إحالة العامل على التقاعد العادي بتوفر شرطين متلازمين هما ما تم ذكرهما سابقا.

¹ المادة رقم 06 ، القانون رقم 12/83، مرجع سابق.

² بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر ص 112.

الفرع الثالث: التقاعد النسبي

أول نص تشريعي تبنى من خلاله المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد هو المرسوم التنفيذي رقم 119/95 ، غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على فئة معينة ، هي فئة الإطارات السامية في الدولة و يعتبر ذلك بمثابة إمتياز لهذه الفئة ، لكن لم يبق الحال على حاله ، و توسع مجال تطبيق هذا النوع من التقاعد ليشمل كافة العمال و الموظفين العموميين¹ ، و ذلك إبتداءا من الفاتح من جويلية 1997 بموجب الأمر رقم 13/97.²

ويمكن تعريف التقاعد النسبي على انه " اسلوب من اساليب الاحالة على التقاعد حيث يطلب

الموظف احالته على التقاعد دون او قبل بلوغه السن القانونية والتي تتمثل ب 60 سنة .

حيث حددت الشروط الواجب توفرها للاستفادة الموظف من التقاعد النسبي

بناءا على طلب منه إذا استوفى الشروط التالية:

- (1) بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة.
- (2) تأدية مدة العمل الفعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و المقدرة ب 20 سنة للرجل و 15 سنة بالنسبة للمرأة.
- (3) الاستفادة الاحالة على التقاعد يكون بتقديم طلب وليست احالته ايا كما هو الامر في التقاعد العادي.

الفرع الثالث: التقاعد المسبق

التقاعد المسبق نظام يوجد في القطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد.³

¹ رفيق خالد ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج شهادة الماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1995 سنة 2016/2017 ص 38.

² الأمر رقم 13/97 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المعدل و المتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 38 الصادرة في 199/6/2، ص 05.

³ المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34 ، الصادر بتاريخ 1 يونيو 1994.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

حيث تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية " القطاع الاقتصادي " ¹ أو موظفي المؤسسات والادارات العمومية ² الذين يفقدون مناصبهم بصفة غير إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو حل المؤسسة لسبب طارئ.

ويمكن الاستفادة من التقاعد المسبق في حالة توفر الشروط التالية:

1. توفر شرط السن ببلوغ 50 سنة للرجال و45 سنة بالنسبة للمرأة.
2. على الأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد قدره 20 سنة على الأقل وان يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها اشتراط ان تكون 3 سنوات من بينها سابقة على إنهاء علاقة العمل.
3. أن يكون اسمه مسجلا ضمن قائمة العمال المقرر تقليصهم المؤشر عنها من طرف مفتشية العمل المختصة اقليميا.
4. عدم الاستفادة من أي دخل عائد من أي نشاط مهني آخر ³.

حيث يستفيد العمال الاجراء من اللذين تتوفر فيهم الشروط السالفة الذكر من تقاعد مسبق عن تقاعدهم العادي بعدد سنوات يتناسب مع عدد سنوات عملهم وسنشرح ذلك في الجدول التالي:

| سنوات العمل | سنوات التسبيق |
|----------------|---------------|
| 20 سنة او اكثر | 5 سنوات |
| 22 سنة او اكثر | 6 سنوات |
| 24 سنة او اكثر | 7 سنوات |

¹ المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

² المرسوم التنفيذي رقم 317/98، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

³ مرجع سابق Cnr.dz تم الاطلاع عليه في 12 ماي 2022 على الساعة 16.

| | |
|----------------|----------|
| 26 سنة او اكثر | 8 سنوات |
| 28 سنة او اكثر | 9 سنوات |
| 29 سنة او اكثر | 10 سنوات |

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على المادة 06 من المرسوم 10/94¹.

وحسب ما هو مبين في الجدول فان العامل الذي استوفى 29 سنة من العمل له الحق في ان يستفيد من تسبيق قدره 10 سنوات وهكذا تتم هذه العملية، كما تجدر الاشارة الى ان سنوات التسبيق التي استناد منها العامل تدخل في حساب معاش التقاعد عند احواله له اي بعد بلوغه السن القانونية "60 سنة".
مع مراعات لما جاءت بها المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق المحسوب وفق احكام المادة 14 اعلاه للانقاص يساوي 1 % من كل سنة تسبيق ممنوحة.

المطلب الثالث: الآثار الناجمة عن الاحالة التقاعد

ان احالة الموظف او العامل على التقاعد وبذلك استقادته من معاش التقاعد يمكن ان يتم بإحدى طريقتين الطريقة الاولى طلب الموظف او العامل من الادارة او المؤسسة المنتمي لها احواله على التقاعد اما الطريقة الثانية فهنا تتدخل الادارة بإرادتها المنفردة لإحالة المعني على التقاعد ذلك لبلوغه السن القانونية اللازمة لأحواله على المعاش.

الفرع الاول: آثار الاحالة على التقاعد بطلب من الموظف

كنتيجة طبيعية يتم إنهاء العلاقة الوظيفية أو العملية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف السلطة الإدارية المختصة ، حيث تنتهي بذلك الحياة المهنية ، إلا ما تعلق ببعض الواجبات التي تبقى على عاتق الموظف ، مثل المحافظة على السر المهني².

و ينتج عن فك تلك الرابطة شطب الموظف العمومي المحال على التقاعد من قائمة الموظفين العموميين المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة المعنية ، و توقيف راتبه لأن الراتب يمون مقابل العمل ، و لكن في هذه الحالة لا يبقى الموظف المحال على التقاعد بدون راتب بل ينتقل من المرتب إلى معاش

¹ جدول من إعداد الطالب بالإعتماد على المادة 06 من المرسوم 10/94 .

² رفيق خالد ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ص 33.

الفصل الأول: ماهية التقاعد في الوظيفة العمومية

التقاعد ، و هو مبلغ يكون عوض الراتب ، يسدد له بطريقة و صفة منتظمة عن طريق الصندوق الوطني للتقاعد .¹

الفرع الثاني: اثار الاحالة على التقاعد بقوة القانون

حيث تنتج اثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية

أولاً: الموظف

يتم انهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الاحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للعامل الا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

وينتج له الحق في المعاش وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسدد له بصفة منتظمة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد ويحدد وفق معيارين².

أ. مبلغ المرتب الذي تقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.

ب. عدد السنوات التي استوفت شروط الاحالة على التقاعد على الاقل لا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتعدى نسبة 80% من الاجر الخاضع للاشتراكات والذي تقطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي³.

ثانياً: الإدارة المستخدمة

لا شك من أن إحالة أي موظف عمومي على التقاعد يترك فراغا وظيفيا بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة العمومية التي كان ينتمي إليها ، هذا كأصل عام ، لكن في الواقع و في الكثير من الأحيان تسعى الإدارة العمومية المعنية إلى توظيف من يستخلف الموظفين العموميين محل قرارات الإحالة على التقاعد لعلمها المسبق بمغادرة هؤلاء الموظفين ، دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العمومي ، إذ لا يستوي عمل من كرس حياته كاملة للقيام بنوع معين من الخدمات مع عامل آخر لم يتولى منصب عمومي قط ، على الأقل بالنسبة لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو على المعاش كما تفضل بعض التشريعات تسميته لأن للخبرة لها دورها⁴.

¹ الأجراء حقوقكم في التقاعد ، الصندوق الوطني للتقاعد ، تاريخ الإطلاع 30 أبريل 2022 ، على الساعة 11.30 ص9.

² حرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010 ص 32.

³ مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ،الدر البيضاء الجزائر سنة 2011 ص32 .

⁴ مولود ديدان ، نفس المرجع ، ص 05.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق ذكره نخرج بخلاصة مفادها أن نظام التقاعد عرف تحولات عميقة ارتبطت بالنظام السياسي للجزائر حيث انتقل من النظام المتعدد الى النظام الموحد سنة 1983، بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد وتطرقنا الى أهم تعديلاته التي جاء بها القانون رقم 15/16 الذي قام بإلغاء جميع صيغ التقاعد و ابقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين 60 سنة على الأقل، تطرقنا ايضا لإبراز تعريفه وفقا لنص المادة الثالثة من القانون 12/83 التي حددت طبيعته بأنه حق مالي شخصي يستفيد منه الموظف عند بلوغه السن المحددة ، مع ذكر أهم المبادئ و الاسس التي بنى عليها قاعدته التضامن، التوزيع، توحيد الاشتراكات.

كما عرجنا ايضا إلى الأنظمة التقاعدية " التقاعد المسبق ، التقاعد العادي ، التقاعد النسبي " وشروط الاحالة على التقاعد على كل نوع وأخيرا ذكرنا الآثار المترتبة عن نهاية الحياة الوظيفية بسبب التقاعد بالنسبة للموظف العمومي و الإدارة المستخدمة .

الفصل الثاني
الإطار التنظيمي لنظام
التقاعد

الفصل الثاني

الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

تمهيد للفصل :

كرس المشرع الجزائري نظام التقاعد حيث يضمن للموظف السلامة و يحميه من كل التجاوزات، حيث يكتسب معاش التقاعد بمجرد توفر الشرطين السالف ذكرهما، بلوف سن محددة و قضاء مدة زمنية في العمل تدفع خلالها نسبة معينة من الاشتراكات، حيث تتولى هيئات و هياكل عمومية مهمة معالجة ملفات المتقاعدين و ذلك عبر مراحل و اجراءات قانونية و مهمة تمويل حقوق التقاعد من اشتراكات و ميزانية الدولة تجدر الإشارة الى ان حق التقاعد من الحقوق الاجتماعية مستقل بذاته، هذه الاستقلالية تؤدي بالضرورة الى ظهور منظومة قانونية بحته في مجال المنازعات التي تنشأ جراء تطبيق القانون لذا سنعالج في هذا الفصل الإطار التنظيمي لنظام التقاعد وذلك بتقسيمه الى مبحثين الأول معالجة حق التقاعد ، و الثاني تسيير حق التقاعد و منازعته و إجراءات تسويتها .

المبحث الأول: معالجة حق التقاعد.

سننتظر في هذا المبحث الى النظام القانوني الذي يحكم معاش التقاعد سواء كان مباشر او منقول وأيضا معالجة ملف التقاعد مرورا بكل اجراءاته و مراحلها و من ثم نوضح مصادر تمويل التقاعد.

المطلب الأول: معاش التقاعد.

كل دولة من الدول تضع نظام تأمينات إجتماعية و نظام تقاعد يتلائم و سياستها الاجتماعية ، بموجبه تحدد شروط الاستفادة من الحق في التقاعد و مبلغ المعاش سواء أكان مباشر او يخص ذوي الحقوق او المحول لهم أي المعاش المنقول و قيمة المنحة و طريقة حسابها " الحد الأدنى و الحد الأقصى¹ " و عليه يستوجب علينا تقسيمه إلى شقين المعاش المباشر و المعاش المنقول .

الفرع الأول: المعاش المباشر .

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفاد منه مدى الحياة.²

¹ خليف عبد الرحمان، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، جامعة محمد الشريف مساعدي ، دار العلوم للنشر و التوزيع
عناية 2015، ص 124.

² المادة 03 من قانون 12/83 ، مرجع سابق .

أولاً: تعريف معاش التقاعد.

ان معاش التقاعد المباشر يعتبر من الحقوق العينية الممنوحة للمتقاعد وهو مبلغ من المال الذي يتقاضاه الموظف او المستخدم اثر انتهاء خدمته بصورة نظامية، ويؤول الى المستحقين عنه (الزوج، الأولاد المكفولين ، الأصول العاجزين) وذلك مقابل المبالغ التي تقطع من أجرته ومساهمات الدولة او الجماعات المحلية او المؤسسة التابعة لها.

وهناك عدة أنواع من المعاشات منها معاش التقاعد، معاش العجز، معاش المستحقين، معاش الأبوين ، معاش ذوي الحقوق.....الخ.

ويدفع المعاش او الراتب التقاعدي بلا مقابل (دون تأدية اي عمل حين تستلمه) الى من انتهى دوره في الخدمة او كان عاجزا عن أدائها اما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به فمن ليست له سنوات خدمة فعلية ليست له حقوق تقاعد، وتبعا في ذلك فان أي رفع في مستوى الأجر يؤدي الى رفع مستوى الرواتب والاستحقاقات التقاعدية.

ويحسب الراتب او المعاش التقاعدي بضرب معادل الإجمالي (الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد) في الراتب الشهري المتوسط والاجر المرجعي الذي سيأتي شرحه.¹

ثانياً: عناصر تصفية المعاش

حيث ينص المشرع الجزائري في قانون التقاعد على ان يصفى معاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر وهي:

أ. الاجر المرجعي

ب. فترة التامين

ج. نسبة الاعتماد لسنوات التامين

أ. الاجر المرجعي:

هو الاجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي (الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد) والذي يحسب كما يلي:

1. اما بمتوسط الاجر الشهري لخمس سنوات الأخيرة السابقة عن حالته

على التقاعد.

¹ إنساعد الياس، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجبلي بونعامة خميس مليانة سنة 2016، 2017 ص 54.

2. او اما بمتوسط الاجر الشهري لخمس سنوات الأعلى اجرا في مساره

المهني إذا كان ذلك أكثر نفعاً منه.¹

ويعتبر الاجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الاجر، (الاجر القاعدي، الخبرة المهنية، منحة المردودية، المنح، التعويضات... الخ) .

أما بالنسبة لغير الاجراء فيتم احتساب الأساس المرجعي متوسط الاشتراكات لعشر سنوات الأكثر نفعاً ضمن سنوات تامين النشاط المهني² على عكس الاجراء التي تقدر بخمسة سنوات.

ب. فترة التأمينات:

ويقصد بها فترات سنوات العمل المعتمدة أي الخدمة الفعلية مضافة إليها فترات التي نصت عليها المادة 11 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد³ مع الأخذ بعين الاعتبار احكام المادة 14 و 20 من نفس القانون.

ج. نسبة الاعتماد لسنوات التامين:

حيث تحتسب كل سنة من مدة الخدمة الفعلية القابلة للتصفية بنسبة 2,5% بعد ان كانت في السابق 1,33% والتي كان يتقاضاها العامل في تاريخ احالته على التقاعد، حيث ترفع هذه النسبة الى 3,5% بالنسبة لفترات المشاركة الفعلية القابلة للتصفية للمجاهدين.⁴

ثالثاً: كيفية حساب مبلغ المعاش

إن حساب مبلغ المعاش يعتمد على عوامل عديدة سنتطرق لها فيما يلي :

1. بالنسبة للعمال الاجراء:

يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني بضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2,5% للحصول على نسبة معينة يحسب مبلغ الاجر المرجعي على النحو السابق ذكره.

¹ المادة 02 قانون 03/99، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 20، المؤرخة في 1999/10/24.

² المادة 10 من مرسوم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء اللذين يمارسون

عملا مهنيا، الجريدة الرسمية رقم 09، المؤرخة في 1985 /02 /24.

³ المادة 11 من قانون 12/83، المرجع السابق.

⁴ المادة 23، نفس القانون.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

تضرب النسبة المتحصل عليها في مبلغ الاجر المرجعي والحاصل هو المبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي يضاف له علاوة على الزوج المكفول.¹

سنقوم بإعطاء مثال لتوضيح الشرح مثلا:

موظف اشتغل ودفع الاشتراك لمدة 30 سنة فمبلغ معاشه يحسب على الشكل التالي:

$$30 * 2.5\% = 75\% \text{ من الاجر المرجعي.}$$

وفي حالة اشتغل ودفع الاشتراكات لمدة 25 سنة وشارك في الحرب التحريرية لمدة 02 سنتان

$$25 * 2.5\% + (2 * 2) * 3.5\% = 76.5\% \text{ من الاجر المرجعي.}$$

2. بالنسبة للعمال غير الاجراء:

يتحدد مبلغ المعاش التقاعدي للعمال غير الاجراء حسب ثلاث معايير هي:

كل سنة عمل تضرب في نسبة قدرها 2.5%.

وعاء احتساب المعاش هو متوسط مداخيل العشر سنوات التي عرفت فيها اعلى المداخيل طوال حياته

المهنية على ان لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 75% من مبلغ الاجر الوطني الأدنى المضمون،

وان لا يتعدى نسبة 80% من المبلغ الأقصى للدخل السنوي الخاضع للاشتراك.²

3. العلاوات والزيادات:

نجد ان قانون التقاعد الجزائري مثله مثل أنظمة التقاعد في التشريعات الأخرى حيث يقوم بمنح

إضافات وزيادات الى مبلغ المعاش عن العائلة (الزوجة، الأولاد) حتى يثبت انه كفيل عليهم، شريطة ان

لا يكون للزوجة مورد خاص بها يفوق مبلغ الحد الأدنى للأجر المضمون وان لا تمنح العلاوة الا على

أساس زوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات التي يحدد قيمتها عن طريق قرار.³

الفرع الثاني: المعاش المنقول

نصت المادة 30 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد (إثر وفاة صاحب المعاش او العامل يستفيد

كل من ذوي حقوقه من المعاش المنقول)⁴.

ويقصد بمعاش ذوي الحقوق او معاش الخلف او معاش الابلولة تلك المبالغ

المالية التي يستفيد منها بعض افراد الاسرة او الاشخاص اللذين كانوا يعتمدون في

¹ حسين جعيج ، مرجع سابق، ص 118.

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

09 فيفري 1985 والمتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

³ المادة 03 من قانون رقم 03/99، مرجع سابق.

⁴ المادة 30 القانون 12/83، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

معيشتهم على دخل المتوفى في حال حياته سواء كان راتب العمل يستحق بموجبه معاش تقاعد او راتب تقاعدي، أي الاشخاص اللذين كان يعولهم المتوفى باجره او براتبه التقاعدي¹.

أولاً: المستفيدين من معاش ذوي الحقوق

حيث نجد ان الهدف من قرار المعاش المنقول هو حماية الاسرة من الاخطار الاقتصادية الناتجة عن وفاة من يعيلها وقد نصت المادة 31 من القانون 12/83 على ذوي الحقوق وهم كالتالي:

أ. الزوج:

وبناء على ما جاء في نص المادة 32 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد (يتوقف وجوب استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي مع الهالك)².
ومن هنا نستنتج انه يجب توافر عدة شروط للاستحقاق الارملة مبلغ المعاش اهمها اثبات رابطة الزواج الشرعية أي زواج شرعي مع المتوفى، سواء كانت زوجة واحدة للهالك او عدة زوجات، لا يشترط سن محدد ويقسم بينهم بالتساوي.
وفي حالة زواج الارملة ينتقل المعاش للأولاد ويقسم بينهم بالتساوي.

ب. الاولاد المكفولين:

طبقاً لأحكام المادة 67 من قانون رقم 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية³ وهم الاولاد اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية:
الشرط الأول / ان تقل اعمارهم عن 18 سنة.
الشرط الثاني/ ان تقل اعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة.
الشرط الثالث / البالغون اقل من 25 سنة واللذين ابرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم اجرا يقل عن نصف الاجر الادنى الوطني المضمون.
الشرط الرابع / الاولاد المصابون بعاهة حسية او عقلية مستديمة تمنعهم من مزاوله أي نشاط مهني.
الشرط الخامس / عدم اشتراط سن محدد للبنات بل شرط عدم وجود دخل لهن فقط.

ج. الاصول:

يحق للأصول المتكفل بهم خلال حياة الموظف الذي توفي بعد إحالته على التقاعد ، الاستفادة من المعاش المنقول طبقاً لنص المادة 31 من القانون 12/83 ويشترط للاستفادتهم اثبات انه يكفلهما اثناء حياته⁴.

¹ حسين جعيج ،النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مرجع سابق ، ص131 .

² المادة 32 القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق.

³ المادة 67 القانون 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

⁴ المادة 31 القانون 12/83 ، مرجع سابق،

ثانياً: حساب المعاش المنقول

جاء في نص المادة 34 من نفس القانون نسبة معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق كالاتي:

في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد: 50% للزوج و30% لذوي الحقوق.

في حالة وجود الزوج وحيد: 75% للزوج.

في حالة وجود اثبات او أكثر من ذوي الحقوق الى جانب الزوج: 50% للزوج ويقسم ذوي الحقوق الاخرون 40% منه.

وفي حالة لم يكن للمتقاعد المتوفي زوج يقسم المعاش على ذوي الحقوق الباقون الاولاد 45% والاصول 30%¹.

ويمكن الاشارة الى انه يمكن الجمع بين المعاش المباشر والمعاش المنقول في بعض الحالات من بينها ما تم ذكره في المادة 44 من نفس القانون نصت (يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه مع نشاطه الذاتي).²

المطلب الثاني: معالجة نظام التقاعد .

ان معالجة ملفات التقاعد تمر بعدة مراحل واجراءات قانونية وتنظيمية من بينها التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة والصندوق الوطني للتقاعد CNR اضافة الى الاجراءات القانونية الاخرى تأشير قرار الاحالة على التقاعد وامضاء وتبليغ قرار الاحالة على التقاعد من طرف الجهة المستخدمة.

الفرع الاول: ايداع ملف التقاعد .

بناءاً على طلب الموظف او العامل الاحالة على التقاعد بطلب منه من طرف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد التابع لها والمختصة اقليمياً ارفاق معه ملف مكون من عدة اوراق ووثائق هي كالتالي:

1/ إستمارة طلب التقاعد مصادق عليها من طرف البلدية.

2/ طلب خطي مصادق عليه من طرف البلدية.

3/ تصريح شرفي يبين عدم تراجعه عن التقاعد مهما تكون الاسباب مصادق عليها من البلدية.

4/ شهادة عائلية للحالة المدنية.

5/ شهادة عدم النشاط (في حالة المعاش منقول)

6/ شهادة ميلاد لصاحب الملف.

7/ شهادة عمل والاجور للسنوات الخمس الاخيرة او الاجور الافضل.

¹ المادة 34، القانون 12/83 ، نفس القانون ،

² المادة 44، نفس القانون.

8/ مستخرج من سجل ابناء الشهداء، وشهادة ابن شهيد.

9/ بيان الهوية البنكية او البريدية.

10/ نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.¹

الفرع الثاني: دراسة قرار الاحالة على التقاعد

في حالة تلقي الادارة المستخدمة المعنية وثيقة الاخطار الخاصة بالتقاعد المصادق عليها من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، حيث بموجبها يتم اعداد مشروع قرار الاحالة على التقاعد وذلك وفقا لما مشار اليه في التعليمات رقم 17 المؤرخة في 2008/10/11 المتعلقة بتعيين نماذج القرارات الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين.²

حيث يردف مشروع القرار بوثيقة التقاعد المصادق عليها من طرف الجهة المستخدمة وايضا وثيقة الالتزام التي تضمن عملية التسيير، ممضية من طرف مدير الهيئة المستخدمة ويرسل الملف الى المصالح المختصة بالرقابة القبالية للقرارات.

اولا: القرارات الخاضعة لتأشيرة المراقب المالي:

حيث تتولى مصالح المراقبة المالية التأشير على قرارات تسيير الحياة المهنية للموظفين والاعوان العموميين بما فيها قرارات الاحالة على التقاعد الخاصة بالموظفين التابعين للمؤسسات العمومية، باستثناء مصالح الجماعات المحلية الممثلة في البلديات التي تخضع قراراتها لتأشيرة مزدوجة.

ثانيا: القرارات الخاضعة للتأشيرة المزدوجة

حيث خص المشرع مصالح الجماعات المحلية (البلديات) برقابة مزدوجة من قبل مصالح الوظيفة العمومية، وكذا مصالح المراقبة المالية، حرصا على ضمان السير الحسن لعمليات التسيير نظرا لكونها وحدة لا مركزية تخضع لسلطة رؤساء المجالس الشعبية البلدية، اللذين يفتقدون في كثير من الاحيان الى التكوين في مجال تسيير الموارد البشرية.³

لهذا تخضع قرارات التسيير على قرارات الاحالة على التقاعد، الى التأشيرة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية ثم الى تأشيرة مصالح المراقبة المالية.⁴

¹ موقع الصندوق الوطني للتقاعد cnr.dz. يوم 2022/05/04، على الساعة 09:10 .

² التعليمات رقم 17 المؤرخة في 2008/10/11، المتعلقة بتعيين نماذج قرارات تسيير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين، الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.

³ بن شريف محمد، مرجع سابق ص 51.

⁴ المادة 05 من المرسوم 126/95، المؤرخ في 1995/04/29، العدد 26، الصادر 08 ماي 1995، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين.

الفرع الثالث: امضاء وتبليغ قرار الاحالة

ان بعد صدور تأشيرة قرار الاحالة على التقاعد تتولى الهيئة المستخدمة المعنية مهمة امضاء القرار وتسجيله ضمن النشرة الرسمية لقرارات الاحالة على التقاعد بعنوان السنة المعنية.

يتم تبليغ واطار الموظف المحال على التقاعد بتاريخ احالته على التقاعد ويوم استفادته من اول معاش تقاعدي له وهو ما اشارت اليه المادة 05 من القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/7/02 والمتعلق بالتقاعد¹ التي جاء فيها كما يلي:

للعامل الذي استوفى شروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكررو8 من هذا القانون الحق في الاحالة على التقاعد الا انه لا يمكن اقرار الاحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش. حيث يتولى الصندوق الوطني للتقاعد مهمة رفع المعاش التقاعدي بناء على وثيقة توقيف الراتب التي تبلغ له من قبل الجهة المستخدمة².

المطلب الثالث: موارد تمويل التقاعد

ان تمويل انظمة التقاعد يختلف من دولة الى اخرى ويتباين من نظام الى اخر يكون عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال وارباب العمل، لذا فحجم الموارد المالية مرتبط اساسا بحجم التشغيل في المؤسسات والهيئات الإدارية التي تدفع مستحقاتها لصندوق التقاعد، اضافة الى مداخيل احتياطات الصندوق الوطني للتقاعد وكذا مساهمة ميزانية الدولة كلما ادعت الضرورة لتفادي العجز المالي و تحقيق التوازن بين ايرادات ونفقات الصندوق. لذلك سنحاول تقسيم موارد تمويل نظام التقاعد الى مداخيل والاشتراكات والى مساهمة ميزانية الدولة.

الفرع الاول: الاشتراكات

حيث يقصد بها الاشتراكات هي الاداءات والمداخيل التي يدفعها الموظف و العامل و هي التي يعتمد عليها الصندوق الوطني للتقاعد في دفع المعاشات ومنح التقاعد وعلى هذا الاعتبار نجد ان اغلب نظم التأمين الاجتماعي يتم تمويلها بصورة اساسية عن طريق الاشتراكات التي يتحملها اطراف تمويل يحددها القانون و تنحصر في الغالب في المؤمن عليه و المستخدم أي صاحب العمل و الدولة و ذلك في حالة التمويل الثلاثي اما في حالة التمويل الثلاثي اما في حالة التمويل الثنائي فان الاشتراكات يتحملها طرفا العلاقة أي صاحب العمل و العامل فقط³.

¹ المادة 05 من قانون 15/16، مرجع سابق.

² بن الشريف محمد، مرجع سابق ص 52.

³ بولحبال نورة اشرف، نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية، مرجع سابق ص 161.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

يقوم نظام التأمين الاجتماعي في القانون الجزائري بشكل محظ على الاشتراكات وهو ما لجأت به المادة 48 من القانون الجزائري رقم 12/83¹ وتنص على ما يلي:

يتم تمويل نفقات التقاعد اعتمادا على قسط اشتراك اجباري محدد بموجب مرسوم على نفقة اصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار إليهم في المادة 03 و 04 في القانون 11/83² ويقصد بالمستفيدين هنا العمال او الموظفين الاجراء والغير الاجراء. حيث تحسب معدلات الاشتراك وفقا للأجر الخاضع للاقتطاع القانوني كما يلي:

| انواع التقاعد | المستخدم | العامل | صندوق الخدمات الاجتماعية | المجموع |
|----------------|----------|--------|--------------------------|---------|
| التقاعد العادي | 10% | 6,75% | 0,5% | 17,25% |
| التقاعد المسبق | 0,25% | 0,25% | / | 0,50% |
| المجموع | 10,25% | 7% | 0,5% | 17,75% |

المصدر: من اعداد الطالب³

وبالنسبة لمعدل الاشتراك في نظام التقاعد عرف ارتفاعا حيث كان سنة 1985 يقدر بنسبة 07% وأصبح سنة 2006 يقدر بنسبة 17,25%.⁴ حيث جاء في نص المادة الثانية من مرسوم التنفيذي رقم 197/94 المعدل والمتمم رقم 339/06 المتعلق بتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة ب 34,5% كما هو منصوص عليها في المادة الاولى اعلاه⁵، كما ياتي:

¹ المادة 48 من القانون رقم 12/83، مرجع سابق.

² المواد 03 و 04 من قانون 11/83، مرجع سابق.

³ تصميم الجدول اعتمادا على نص المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-339، المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، المتعلق بتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

⁴Allam Athmane. Etude de l'impact de vieillissement de la population sur les dépenses de la RETRAITÉ en Algérie □ université de bouira , 6 février 2020, page 205.

⁵ المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 197/94، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 339/06، مرجع نفسه.

| المجموع | حصة صندوق الخدمات الاجتماعية | الحصة التي يتكفل بها الاجير | الحصة التي يتكفل بها المستخدم | الفروع |
|---------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| %14 | / | %1,50 | %12,50 | التأمينات الاجتماعية |
| %1,25 | / | / | %1,25 | حوادث العمل والامراض المهنية |
| %17,25 | %0,5 | %6,75 | %10 | التقاعد |
| %1,5 | / | %0,5 | %1 | التامين عن البطالة |
| %0,5 | / | %0,25 | %0,25 | التقاعد المسبق |
| %34,5 | %0,5 | %9 | %25 | المجموع |

المصدر : المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006¹.

الفرع الثاني: ميزانية الدولة

تقوم الكثير من دول العالم بتمويل جزء من نظام التأمين الاجتماعي من خلال الاعلانات والتحويلات الحكومية وهي تمثل اقتطاعات مدفوعة لكونها تدفع باسم افراد المجتمع الذي تتوفر لديهم شروط الدفع.

في هذه الحالة يتم ادراج الاعتماد الخاص بتكلفة التأمين الاجتماعي في الميزانية العامة للدولة، ويحدد هذا الاعتماد بالقدر اللازم لمواجهة نفقات التأمين الاجتماعي خلال كل سنة و بالتالي لا يتطلب الامر الى تكوين احتياطات خاصة بنظام التأمين الاجتماعي اذ تكون الخزينة العامة هي الممول الوحيد، حيث يرى بعض المؤيدين ان هذا النوع من التمويل يتماشى مع اعتبار التأمين الاجتماعي من الحقوق الاساسية التي يجب ان تشمل كل المواطنين وبالتالي يكون التأمين الاجتماعي من الحقوق الاساسية للدولة التي يجب تمويلها من الميزانية العامة شأنها في ذلك شأن الحقوق الاخرى كالحق في التعلم و الصحة².

¹ تصميم الجدول بالاعتماد على نص المادة الثانية ، من المرسوم التنفيذي رقم 339/06، المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 بتصرف الباحث.

² بولحبال نورة، نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية، مرجع سابق ، ص159.

أي ان ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف المنح العائلية وكذا النفقات الموجهة لخدمات التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين اللذين يتقاضون منح تقاعدية جد منخفضة، وقد تم انشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 370/06 حيث يمول اساسا عن طريق توجيه نسبة 02% من الجباية البترولية.

بالإضافة الى ذلك اقتطاعات بنسبة 05% من الفوائد الصافية لمستوردي وموزعي الجملة لغرض بيعها على حالها وكذا مستوردي الدواء وعوائد صناديق الاستثمار¹.

المبحث الثاني

تسيير نظام التقاعد والمنازعات الناجمة عنه

ان التقاعد حالة من حالات انهاء علاقة العمل يستفيد فيها العامل من ضمانات تخول له الحماية الاجتماعية، وهذه الاخيرة لا تتحقق الا مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية، فيتم دفع هذه الاشتراكات الخاصة بهم الى صناديق المعتمدة مع بقاءها تحت مسؤولية مجلس الادارة واشراف مراقبة الدولة والمكلفة بدورها بتسيير نظام التقاعد والتي وضعها المشرع لحماية العامل الاجير والغير الاجير في مجال التقاعد وقد تم تجميعها في ثلاث صناديق:

1/ الصندوق الوطني للتقاعد.

2/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء.

3/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

وقد افرز النظام الحالي للتقاعد عن منظومة قانونية متميزة في مجال المنازعات التي قد تنشأ جراء تطبيق هذا النظام والاجراءات والاليات التي يجب بمقتضاها اتباعها لحل وتسوية عديد المنازعات.

المطلب الاول: الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد.

هياكل نظام التقاعد هي مجموعة الادارات الموكل لها ضمان تقديم الخدمات المتعلقة بمجال التقاعد أي ان المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي تعتمد على ادارتها وتسييرها على ثلاث صناديق ذات صبغة وطنية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 370/06 ، المؤرخ في 2006/10/09 ، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره.

الفرع الاول: الصندوق الوطني للتقاعد CNR.

لم يتم انشاء التامين عن الشيخوخة بالنسبة لجميع العمال، الا في بداية 1953، قبل هذا التاريخ كانت بعض القطاعات تستفيد من بعض الانظمة التقاعد وهم الموظفين والعمال المشتبه بهم كعمال قطع السكك الحديدية وعمال الترامواي وكذلك عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز التابعة للدولة.¹

أولاً: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

يقصد بالصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية انشا المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم: 223/85² المتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي والذي الغي وعوض بالمرسوم التنفيذي رقم 07/92³ المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي ليصبح فيما بعد الصندوق الوطني للتقاعد التابع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وهي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وقد نصت المواد 49 من القانون رقم 12/83 والمادة 78 من القانون 11/83 والمادة 81 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بان الصندوق الوطني للتقاعد " بان الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع اداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ثانياً: تأسيسه

ان الصندوق الوطني للتقاعد ما هو الا حصيلة للإدماج ثمانية صناديق فيما بعضها والتي كانت تدير جميع انظمة التقاعد المتواجدة قبل انشاءها سنة 1983 الى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم وهذه الصناديق المتمثلة في ما يلي:

- (1) الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة نظام عام والمكلف بتسيير معاشات النظام العام.
- (2) الصندوق العام لتقاعد الموظفين الجزائريين المكلف بتسيير معاشات الموظفين.
- (3) الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي والمكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي.
- (4) صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم والمكلف بتسيير منح متقاعدي قطاع المناجم.
- (5) صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الاجراء المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الاجراء.

¹ CNR.dz ، مرجع سابق ، تم الإطلاع عليه في 07 ماي 2022 ، على الساعة 02:30 .

² مرسوم رقم 223/85 ، مؤرخ في 20/08/1985 ، يتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 34، صادر بتاريخ 21/08/1985.

³ المرسوم التنفيذي رقم 07/92 ، مؤرخ في 14/01/1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 02، 05/01/1992.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

- (6) مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر والمكلف بمنح التقاعد لعمال البحر.
(7) مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء والغاز المكلف بتسيير معاشات عمال سونلغاز.
(8) المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية.¹

ثالثاً: مهامه

حيث جاء في نص المادة 09 من المرسوم 207/92 مهام ووظائف صندوق التقاعد والتي وردت على سبيل الحصر وهي كالآتي:
تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 الى غاية انقضاء حقوق المستفيدين.
ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل ادعاءات التقاعد.
تطبيق الاحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي .
القيام بضمان اعلام المستفيدين والمستخدمين.
القيام بكل المهام المنوطة والمنصوص عليها في قانون التقاعد 12/83 والقوانين والاورام والمراسيم المعدلة والمتممة له.

رابعاً: التنظيم الاداري للصندوق

ان الهياكل الاساسية المكلفة بتسيير الصندوق الوطني للتقاعد من الناحية الادارية هي هيئتان هما:

1. مجلس الادارة:

حيث يتولى مجلس الادارة مهمة ادارة ومراقبة وتنشيط الصندوق ويتكون من 29 عضو موزعين كالتالي:

18 ممثلاً عن عمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الاكثر تميزاً.

09 ممثلين عن ارباب العمل من بينهم ممثلين عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.

02 ممثلين اثنين عن مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد.

2. المدير العام:

ويشرف على الصندوق وضمان حسن سيره تحت رقابة مجلس الادارة وتتولى المديرية العامة مالي:

تنظيم تخطيط تنسيق مراقبة نشاطات الوكالة الولائية والفروع الادارية للمؤسسات التابعة وتسيير المعدات والوسائل البشرية والمادية للصندوق وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية ومركزية المحاسبة العامة.

¹ Cnr,dz ، مرجع سابق ، تم الإطلاع عليه في 10ماي 2022، على الساعة 16:00 .

² المادة 09 ، المرسوم رقم 07/92، مرجع سابق.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد.
تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا.
تنظيم اعلام المؤمنين لهم اجتماعيا ومستخدمهم.
متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.
حيث تتضمن المديرية العامة تحت سلطة المدير العام ومساعدة مدير عام مساعد الهياكل الآتية:

- أ. مديرية التقاعد.
 - ب. مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمنين لهم اجتماعيا.
 - ج. مديرية المالية او العون المكلف بالعمليات المالية.
 - د. مديرية الاعلام الالي والتنظيم.
 - هـ. مديرية الادارة العامة.
 - و. المفتشية العامة.
 - ز. خلية استقبال المواطن، الاتصال والاصغاء الاجتماعي.
- كما يساعد المدير العام في مهامه مساعدون مستشارون من اجل التكفل بملفات خاصة والبحث والتحليل التي تملئها الظروف¹.

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للاجراء

CNAS

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

أولا: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الامومة، العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والامراض المهنية.
تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.
تحصيل الاشتراكات.
الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الاداءات.

منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا اصحاب العمل.
المساهمة في الترقية السياسية الرامية الى الوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية.
تسيير الاداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.
إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.

¹ Cnr, dz، مرجع سابق ، تم الاطلاع عليه يوم 11ماي 2022، على الساعة 12:00.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

القيام بالنشاطات الرامية الى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الاداءات الجماعية على شكل انجازات ذات طابع صحي والاجتماعي.

تسيير صندوق المساعدة والنجدة.

ابرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.

اعلام المستفيدين واصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم¹.

ثانيا: تنظيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

يتولى مجلس الادارة ادارة الصندوق ز خاضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

(1) هياكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية:

حتى يتمكن الصندوق من القيام بمهامه على المستوى المركزي والولائي فهو يتكون من:

أ. مديرية عامة.

ب. 49 وكالة ولائية 02 منها بالجزائر العاصمة.

ج. 04 عيادات متخصصة (الجراحة القلبية للأطفال، العظام والتأهيل، امراض الاذن والانف والحنجرة وجراحة الاسنان).

د. 04 مراكز للتصوير الطبي الشعاعي.

ه. 35 مركز للتصوير والعلاج.

و. 55 صيدليات تابعة للصندوق.

ز. 30 حديقة ورياض للأطفال.

ح. مطبعة.

ط. مركز عائلي ذو طابع اجتماعي².

(2) المستفيدون من خدمات الصندوق:

أ. العمال الاجراء مهما كان قطاع نشاط.

ب. الممتنون (المتربصون).

ج. الطلبة.

د. المتربصون في مجال التكوين المهني.

ه. فئة المعاقين.

و. فئة المجاهدين وذوي حقوق الشهيد والمجاهد.

ز. المستفيدون من امتيازات الضمان الاجتماعي (المنح والريوع).

ح. المستفيدون من المنح الجزافية للتضامن (الاشخاص المرضى او المسنين وغير الناشطين).

¹ CNAS.dz ، الموقع الالكتروني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يوم 13 /05/ 2022، على الساعة

12:40.

² cnas ,dz ، نفس المرجع ، تم الإطلاع عليه يوم 14 ماي 2022 ، على الساعة 18:33.

3. الاداءات:

يتم التكفل بمصاريف العلاج الطبي والادوية بنسبة 80% وبنسبة 100% في بعض الحالات (لاسيما الامراض المزمنة).

يتم تعويض فترات التوقف عن العمل بسبب المرض بنسبة 50% من الاجر خلال خمسة عشر يوما الاول وترفع الى نسبة 100% من الاجر بعد هذه المدة، وتصل المدة القصوى لهذا التعويض الى ثلاث سنوات.

التكفل بالتأمين عن الامومة بنسبة 100% حيث تستفيد المرأة العاملة من عطلة الامومة تصل 98 يوم.

يساوي المبلغ الادنى لمنحة العجز الى نسبة 75% من الاجر الوطني الادنى المضمون.

عند وفاة المؤمن له اجتماعيا يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة.

تمنح الاخطار المهنية حق التغطية بنسبة 100% في مجال العلاج والتوقف عن العمل بسبب المرض.

يتم تسديد الربوع في حالة الأثار الجسدية الناجمة عن الحوادث.

وتسدد الربوع لفائدة ذوي الحقوق في حالة وقوع حادث العمل المقضي الى الوفاة.¹

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء (CASNOS)

حيث يعبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء هيئة ادارية لحماية العامل الغير الاجير في مجال التقاعد.

اولا: تأسيسه

تأسس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء لتأدية مهام معينة ومحددة وذلك سنة 1958 اقتصر وقتها على التأمين ضد الشيخوخة فقط الى حين سنة 1875 حيث امتدت لتشمل الامومة والمرض والعجز والوفاة وكل التأمينات التي تخص هذه الفئة من العمال.

أصبح هذا الفرع قائما بذاته في سنة 1983 أي ان جميع مهامه ووظائفه وزعت على صناديق المنشأة وقتها في تلك الفترة ومن امثلتها الصندوق الوطني للتقاعد وكذلك في هذه الفترة تم اصدار المراسيم وتشريعات تنظم هذا القطاع من بينها:

(1) القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي.

(2) القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

(3) القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

¹ Cnas.dz ، مرجع سابق ، تم الإطلاع عليه يوم 16ماي 2022 ، على الساعة 11:15.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

حيث مر نظام غير الاجراء بعدة تعديلات من قوانين وتنظيمات الى ان اعطيت له الطبعة القانونية كمؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلالية مالية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 الصادر في 1992/01/04¹ الملغي للمرسوم رقم 223/85.

ثانيا: مهامه

تتمثل المهام الاساسية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء وفق المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15 ماي 1993² يحدد اختصاصاته وتنظيمه وسييره الاداري فيما يلي:

- 1) تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الاجراء.
- 2) تسيير معاشات ومنح المتقاعدين من فئة العمال الغير الاجراء.
- 3) تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق.
- 4) تسجيل المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من خدماته.
- 5) اعلام المستفيدين بما يخصهم اضافة الى مهام الاخرى الخاصة بمجالات التغطية المختلفة التي يؤمنها هذا الصندوق للمخترطين فيه.

ثالثا: التنظيم الاداري للصندوق

حيث يتولى التنظيم الاداري للصندوق من ثلاثة اجهزة هم المجلس الاداري والمدير العام وهيكله الصندوق.

أ/ المجلس الاداري:

يسير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء مجلس اداري يتكون من 21 عضو ممثلين عن كل العمال المهنيين والغير المأجورين اللذين يمتنون الحرف الحرة كالزراعة والتجارة والصناعة وتكون تشكيلة اعضائهم كالاتي:

03 ممثلين للمهن الزراعية.

03 ممثلين للمهن الحرة.

03 ممثلين للمهن الحرفية.

ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به.

والممثلين الاخرين يمثلون المهن التجارية تعينهم المنظمات الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/92، الصادر في 1992/01/04، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي.

² المرسوم التنفيذي رقم 119/93، المؤرخ في 15 ماي 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء وتنظيمه وسييره الاداري، الجريدة الرسمية، عدد 33.

³ المرسوم التنفيذي، رقم 119/93، مرجع سابق.

ب/ المدير العام:

يسير الصندوق مدير عام يساعده مدير عام مساعد و07 مديرين مركزيين ومستشارين مكلفين بمهام عامة، ويتم تعيين المدير العام بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والحماية الاجتماعية بعد استشارة المجلس الاداري. ويلتزم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء بتسيير التقاعد لهذه الفئة طبقا لقانون التقاعد 12/83 المتعلق بالتقاعد وكل القوانين المعدلة والمتممة له.

المطلب الثاني: منازعات نظام التقاعد

مما لا شك فيه ان منازعات التقاعد عديدة ومتنوعة تقع بين المحالين على التقاعد من جهة وصناديق التقاعد التابعين لها من جهة اخرى، حيث تندرج منازعات التقاعد بصفة عامة من حيث طبيعتها في نفس السياق مع المنازعات العامة للتقاعد لذلك سنتطرق في هذا المطلب الى مفهوم المنازعات العامة لنظام التقاعد واجراءات الفصل فيها.

الفرع الاول: مفهوم المنازعات العامة

باعتبار ان منازعات نظام التقاعد تدرج تحت إطار منازعات الضمان الاجتماعي لذلك سنحاول التعرف على المقصود بها ومعرفة الطبيعة القانونية التي تتصف بها.

اولا: تعريف المنازعات العامة.

بالرجوع الى المشرع الجزائري نجد انه لم يعطي تعريف واضح ودقيق للمنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا من حيث نوعها ولا من حيث خصوصيتها بل اكتفى بافتراض بعض المنازعات وادخالها في مجال المنازعات التقنية وأكد ان ما يخرج عنها يعتبر منازعات عامة، حسب المادة 03 من القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 08/08 ، نجدها نصت على انها المنازعات التي تنشأ بين المؤمن لهم وذوي الحقوق من جهة وبين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة اخرى ، وأغفل الخلافات التي تطرا بين صاحب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي فيما يخص الزيادات و عقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة، وكذا عقوبات التصريح بحادث العمل والتي تكون خارج الأجال القانونية كذلك وقرار هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتحصيل الاجباري¹.

¹ سماتي طيب، مرجع سابق ، ص10.

الى غاية صدور القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال

الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون 15/83 حيث نزع الغموض واللبس الذي كان يعتري مجال المنازعات فأعطى لها تعريفا دقيقا في مادته الثالثة" يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا او المكلفين جهة اخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي.¹

ثانيا: الطبيعة القانونية للمنازعات العامة للتقاعد:

تخضع المنازعات العامة للتقاعد لتشريعات وقواعد قانونية خاصة كما هو الامر بالنسبة لمنازعات الحماية الاجتماعية ولعل الطبيعة القانونية للمنازعات العامة تتجلى أكثر فيما تتخذه هيئات الضمان الاجتماعي في مواجهة القرارات الادارية تطبيقا او تفسيريا للنصوص التشريعية او التنظيمية للضمان الاجتماعي تجعلها تتميز بطبيعتها عن القرارات الطبية التي تتعلق بالحالة الصحية للمعنيين بالأمر، واعتبارا لذلك فان المنازعات العامة غالبا ما تكون قرار رفض اداري توجه هيئات الضمان الاجتماعي المعنية للموظف لأسباب ادارية.²

وبذلك فان هذه الهيئة تصدر قرارات ذات طابع اداري من نوع خاص رغم انها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي³، وتمارس هذه الهيئة مهامها في إطار الحماية الاجتماعية ومنه فان قراراتها هي قرارات خاصة تختلف عن القرارات التي تصدرها الهيئات الادارية المتمثلة في: الدولة، الولاية، البلدية او المؤسسات العمومية.⁴

الفرع الثاني: اجراءات تسوية منازعات التقاعد:

ان المشرع الجزائري خصص طريقتين اثنتين لحل نزاعات التقاعد وذلك من خلال اتباع التسوية الودية (الجهات الغير القضائية) من جهة والتسوية امام الجهات القضائية من جهة اخرى.

أولا: التسوية الودية:

يعتبر طريق التسوية الودية هو الاصل والقاعدة في فض هذه المنازعات أي عدم تحقيقه يؤدي بعدم قبول الدعوى القضائية من الناحية الشكلية لذا انشأ

¹ القانون 08/08 ، المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، المادة 03.

² ناجي مروة، مرجع سابق، ص68.

³ المادة 02 ، المرسوم رقم 223/85، مرجع سابق.

⁴ عموش محمد عادل، احكام التقاعد في التشريع الجزائري، شهادة ماستر قانون عام، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة كلية الحقوق والعلوم السياسية 2015/2016، ص62.

المشروع الجزائري طريقتين للفصل فيها هي اللجنة المحلية واللجنة الوطنية المؤهلان للطعن المسبق.

1. اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق :

نرى ان المشروع الجزائري قام بإنشاء لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي حيث تتولى الفصل في النزاعات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هذه الهيئات، وتم انشاء هذه اللجان المحلية بناء على نص المادة السادسة من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي جاء فيها ما يلي :

" تنشأ ضمن الوكالات الولائية او الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من:

ممثل عن العمال الاجراء.

ممثل عن المستخدمين.

ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي.

طبيب.

يحدد عدد اعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم".

ان هذه اللجنة تفصل في الطعون المقدمة من طرف المؤمن لهم ضد مصالح هيئات الضمان الاجتماعي، تبث ايضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار، تنخفض الزيادات والغرامات على التأخير 50% من مبلغها بالنظر الى ملف صاحب العريضة وتتقيد باجل 30 يوم ابتداء من تاريخ استلام العريضة.¹

وتخطر اللجنة المحلية للطعن المسبق في اجل 15 يوم برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام او عريضة تودع لدى امانة اللجنة مقابل تسليم وصل الايداع ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض فيه²، ويجب ان يكون الطعن مكتوب و مسبب أي يناقش مبررات الاعتراض على القرار مع تقديم الاثباتات اللازمة، وهذا ما يؤدي الى نشر ثقافة الطعون و الاحتجاجات المسببة، وتبقى سلطة تقدير تأسيس الطعن من عدمه للجنة الطعن المحلية المؤهلة حيث تبلغ قراراتها الى الطاعن في اجل 10 ايام من تاريخ صدور القرار وفق اجراءات التبليغ الرسمي من طرف محضر قضائي او رسالة موصى عليها مع شعار الاستلام. ومن ثم تبدأ مهلة اجل حساب الطعن 15 يوم من تاريخ التبليغ الرسمي وتكون امام احدي وضعيتين اما قبول الطعن والاستجابة لطلبات الطاعن او رفض الطعن في حالة الاول يوضح حد للمنازعة دون اللجوء الى طعن امام اللجنة الوطنية ولا القضاء، اما في الحالة الثانية و هي حالة الرفض فالمعني بالأمر له الاتجاه للقضاء الا بعد استنقاذ مرحلة الطعن امام اللجنة الوطنية للطعون³.

¹ المادة 6 و 7 من القانون 08/08، مرجع سابق.

² المادة 08، نفس المرجع .

³ خليفني عبد الرحمان، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، مرجع سابق ، ص170-171-172.

2. اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق :

جاء في نص المادة 10 من قانون 08/08¹ على انشاء لجنة وطنية في كل هيئة للضمان الاجتماعي مهمتها الفصل في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

حيث تحدد تشكيلة هذه اللجنة وفق مرسوم تنفيذي 416/08 المؤرخ في 2008/12/24 المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها في المادة الثانية منه تتشكل من:

ممثل واحد عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
ثلاثة ممثلين لمجلس الادارة لصندوق الضمان الاجتماعي المعينة يقترحهم رئيس مجلس ادارة الصندوق.

ممثلان اثنين عن هيئة الضمان الاجتماعي المعينة يقترحها المدير العام للهيئة² ترفع الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة برسالة موصى عليها مع اشعار باستلام او بعريضة لدى امانة اللجنة مقابل تسليم وصل ايداع في اجل خمسة عشر يوم من تاريخ تبليغ القرار المعارض عليه، او في غضون ستين يوم ابتداء من تاريخ اخطار اللجنة المحلية في حالة عدم تلقي المعارض او الطاعن الرد على العريضة وعليه يجب ان يكون مسيبا في شكل مكتوب وتتخذ قراراتها خلال 30 يوم من تاريخ استلام العريضة.³

ان الطعن المسبق وجوبي قبل الالتجاء الى رفع الدعوى امام الجهة القضائية المختصة أي انه لا يمكن الطعن مباشرة امام القضاء الا بعد استنفاد الطعن امام اللجنة المحلية واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن.

ثانيا: الطعن القضائي .

أ / نطاق تطبيقه :

ان التسوية امام الجهات القضائية تعد مرحلة تأتي بعد استنفاد طريقي التسوية الودية وطبقا لأحكام المادة 15 من القانون 08/08⁴ فان قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها امام المحكمة المختصة في اجل شهر من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعارض عليه او ثلاثة أشهر من تاريخ استلام العريضة اذ لم تصدر اللجنة قرارها.

وبالتالي فان المادة التي تحيلها الى المحكمة المختصة في قانون الاجراءات المدنية وادارية هي المادة 500 الفقرة السادسة⁵ التي جاء فيها:

¹ المادة 10، من القانون 08/08، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي 416/08، المؤرخ في 2008/12/24، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، مادة 02.

³ المادة 13/11، القانون رقم 08/08، مرجع سابق.

⁴ المادة 15، نفس المرجع.

⁵ المادة 500، قانون 09/08، المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية عدد 11 الصادرة بتاريخ 23/04/2008.

"يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الاتية:

إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

منازعات انتخاب مندوبي العمال.

المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب.

منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات واتفاقيات الجماعة للعمل."

ومنه فان منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد شق منها يعود الاختصاص فيه إلى القسم

الاجتماعي.

أما في ما يخص الاختصاص الاقليمي فان المشرع الجزائري لم ينص صراحة في القانون 08/08 وبذلك في هذه المرحلة تطبق القاعدة العامة في المادة 37¹ من قانون الاجراءات المدنية و الادارية التي تنص على "يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع في الدائرة اختصاصها موطن المدعي عليه وان لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها اخر موطن له وفي حالة اختيار موطن يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك" و منه نجد أن منازعات التقاعد في مجال الضمان الاجتماعي يختص فيها قسما القضاء العادي غرفة الشؤون الاجتماعية من جهة ومة جهة أخرى هناك أيضا منازعات يختص بها القضاء الإداري .

ب/ تقادم الدعوى :

في جميع الحالات تنقضي الخصومة أو الدعوى بمضي مدة يقرها المشرع تحسب من آخر إجراء ، و الحكمة من هذا الإجراء هو وضع حد نهائي لتراكم الدعاوى و تعليقها أمام المحاكم ، فالمشرع الجزائري لم يقصد هنا مجازاة المدعي على مسلك أو موقف معين ، بل وضع حد أقصى لتقادم الخصومة التي تكون بمنئى عن السقوط رغم توقفها عن السير².

حيث خص المشرع الجزائري مجال الضمان الاجتماعي و التقاعد بأحكام خاصة بحيث نص القانون 08/08 المعدل للقانون 15/83 في الباب الخامس منه على تقديم الدعوى أي أنه نص بالتحديد على تقادم الأدعاءات المستحقة في مدة تقدر بأربع 04 سنوات ، أما المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد و العجز و حوادث العمل و الأمراض المهنية فتتقدم في مدة خمس 05 سنوات ، أما في ما يخص الدعاوى التي تباشرها أجهزة الضمان الاجتماعي لتحصيل حقوقها فتتقدم بأربع سنوات .

¹ المادة 37 من القانون 09/08 ، مرجع سابق .

² خليفي عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص 186.

خلاصة الفصل الثاني :

إستخلاصا مما سبق نقول أن التقاعد يمنح الحق في المعاش المباشر حيث يحدد على أساس نشاط الموظف و تضاف إليه قيمة الزوج المكفول، أما في حالة وفاته ينتقل المعاش المباشر إلى معاش منقول حيث يؤول إلى الزوج و ذوي الحقوق و الأصول المكفولين ، من هنا يتبين مدى إهتمام المشرع الجزائري بموضوع الحماية الإجتماعية .

و تطرقنا أيضا إلى المراحل وإجراءات الإدارية التي يمر بها الموظف العمومي لإحالاته على التقاعد من إيداع للملف مرورا بالدراسة و المعالجة وأخيرا المصادقة و إمضاء قرار الإحالة .

عالجنا أيضا الإدارات و هياكل نظام التقاعد المنوط إليها ضمان تقديم الخدمات المتعلقة بمجال التقاعد "الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء ، الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء " .

بالإضافة إلى ذلك أشرنا إلى ان المشرع الجزائري قد أقر بضرورة الحماية الإجتماعية للمتقاعد حيث أفرد طرقا و إجراءات خاصة تتماشى مع طبيعة و خصوصيات المنازعات القائمة حولها أي أنه يمكن الفصل فيها بطريقتين الأولى من خلال التسوية الودية أمام لجان الطعن المسبق كأول درجة و الثانية من خلال تسوية النزاع أمام الجهات القضائية المختصة و كل هذا حماية للأطراف النزاع بصفة عامة، سواء كانت صناديق الضمان الإجتماعي أو الشخص المنتسب و ذوي حقوقه.

الخاتمة

الخاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني في الوظيفة العمومي خرجنا بخلاصة مفادها أنه أمام الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق الوطني للتقاعد على صرف معاشاتهم و منحهم، قام المشرع بتعديل القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد بموجب القانون رقم 16-15 بغية منه في اتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة توازن و سد الخلل الحاصل في مالية صندوق التقاعد ، فأبقى من خلاله على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة للرجال و 55 للنساء مع فتح المجال لمواصلة العمل إراديا الى سن 65 سنة للرجال ، أيضا قام بإلغاء كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ، فإجابة عن الإشكالية المطروحة نرى ان المشرع الجزائري لم يوفق في نص التعديل 15/16 لعدم وقوفه على منظومة قانونية صحيحة مما ادى به الحال لما هو عليه الان من اختلالات مالية على مستوى صندوق التقاعد.

ومن خلال هذا توصلنا إلى النتائج التالية :

- 1/ تردد و تذبذب قرار المشرع الجزائري بخصوص شروط الاستفادة من معاش التقاعد فتارة يأخذ بمعيار السن و الاقدمية معا و تارة أخرى يأخذ بمعيار السن و حد ادنى من الخدمة.
- 2/ نظام التقاعد يكفل جميع حقوق المتقاعدين بعد إنتهاء المدة القانونية للعمل و يطبق على جميع الفئات دون إستثناء .
- 3/ نظام التقاعد الوحيد المطبق في الجزائر هو نظام التقاعد بالتوزيع أي أن الموظفين الحاليين يدفعون دخل المتقاعدين السابقين من خلال الإشتراكات المقطوعة من رواتبهم .
- 4/ أن قيمة المعاش التقاعدي هو معدل الخمس السنوات الأخيرة للموظف أو أفضل خمسة سنوات خلال مساره المهني .

5/إلغاء التقاعد النسبي دون تقديم بديل يذكر و دون إحداث تغييرات جديدة كمنح تحفيزات أو رفع الأجور أو خلق و إحداث آلية جديدة للتقاعد مع نسب كل هذا الإخفاق للأزمة الاقتصادية

6/ في منازعات التقاعد بين الموظف و الإدارة المكلفة بتسيير معاشه يلجأ الموظف كإجراء أولي للتسوية الودية من طرف لجان طعن داخلية ،أما في حالة عدم توصل إلى حل ودي يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة.

من خلال النتائج المتوصل إليها نقترح بعض التوصيات أهمها :

1/ نقترح إجراء تغييرات جذرية في القطاع الإداري و إعادة الاعتبار للموظف من خلال عدة زوايا تصدرها رفع الأجور إلى مستوى مواكبة الحياة الكريمة .

2/ وضع و تنفيذ برامج و إيدولوجيات جديدة لمكافحة البطالة من دورها المساهمة في زيادة نسبة الإشتراكات خاصة أن هذه الأخيرة لم تعد كافية حيث تسجل إحصائيات 2022 لمتقاعد واحد نسبة مشاركة في الصندوق هي 1.91 عامل أي حوالي مناصبي شغل، في حين أن التوازن المالي يتطلب خمسة مشتركين أو أكثر لمتقاعد واحد .

3/ نقترح على المشرع الجزائري أن يستغني عن الخمس السنوات في حساب معدل المعاش التقاعد و أن يأخذ بمعدل السنة الاخيرة أو أفضل سنة .

4/ تفعيل مخرجات ورشات العمل المنصية المقترحة سابقا لضبط قوائم الأعمال الشاقة وخلق نظام تقاعد يراعي فيه تصنيف هذه الأعمال .

هذا ويبقى مجال البحث في الموضوع مفتوح لذوي الإختصاص، من أجل الإثراء وتقديم الإضافة للراقي بنظام التقاعد بشكل خاص و الحماية الإجتماعية بشكل عام ، في إطار من العدالة و المساواة بما يضمن حقوق حقوق الموظفين والعمال ويكفل إستقرار أنظمة التقاعد وديمومتها.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / القوانين :

- 1/ القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/06/1983 ، الجريدة الرسمية عدد 28 ،الصادرة في 05/06/1983 .
- 2/ القانون رقم 12/82 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/06/1983 الجريدة الرسمية عدد 28، الصادرة 05/07/1983 .
- 3/ قانون 03/99، المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، رقم 20، المؤرخة في 24/10/1999.
- 4/ القانون 08/08 المؤرخ في 23/فيفري/2008 الجريدة الرسمية عدد 21 ، لسنة 2008 .
- 5/ قانون 09/08 ، المؤرخ في 25/02/2008، يتضمن الاجراءات المدنية والادارية ، الجريدة الرسمية عدد 11الصادرة بتاريخ 23 /04/2008.
- 6/ القانون 15/16 المؤرخ في 31/12/2016 ،المعدل و المتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة في 01/01/2017 .

ثانيا / الأوامر

- 1/ الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1996 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر بتاريخ 08/جويلية/1966 .
- 2/ الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31/ماي/1997 المعدل و المتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية عدد 38 ، الصادر في 02/06/1997.
- 3/ الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جوان 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 46،الصادر في 16 جوان 2006 .

ثالثا / المراسيم

- 1/ المرسوم 85/ 35 المؤرخ في 09/02/1985 المتعلق بالضمان الإجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ، الجريدة الرسمية 09 المؤرخة في 24/02/1985.
- 2/ المرسوم رقم 85/322 المؤرخ في 20/08/1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الإجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 34 ، الصادرة بتاريخ 21/08/1985 .
- 3/ المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 04/ يتاير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الجريدة الرسمية رقم 02، بتاريخ الضمان الأقتصادي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الإجتماعي ، 08/01/1992.
- 4/ المرسوم التنفيذي رقم 93/119 المحدد للإختصاصات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء المؤرخ في 15/05/1993، الجريدة الرسمية عدد33 الصادرة في 16/05/1993.
- 5/ المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26/ماي/1994 الذي يحدث التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية عدد 36 ، الصادرة في 01/جوان/1994 .
- 6/ المرسوم التنفيذي رقم 96/434 المؤرخ في 30/نوفمبر/1996 المعدل و المتمم للمرسوم 85/35 المتعلق بالضمان الإجتماعي لغير الإجتماعي.
- 7/ المرسوم التنفيذي رقم 98/317 المؤرخ في 03 /أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 74 ، الصادرة في 05/10/1998.
- 8/ المرسوم التنفيذي رقم 06/339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 الذي يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 60 ، المؤرخة في 27سبتمبر 2006.
- 9/ المرسوم التنفيذي رقم 06/370 المؤرخ في 19 اكتوبر 2006 ، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي و تنظيمه و سيره .
- 10/ المرسوم التنفيذي 08/416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية رقم 01 لسنة 2009.

رابعاً: المؤلفات

- 1/ الطيب سماتي ، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي ، دار الهدى، عين مليلة الجزائر 2014.
- 2/ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الجسور للنشر و التوزيع الجزائر 2006.
- 3/ بن عزوز صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، مستغانم الجزائر ، الطبعة الأولى 2011.
- 4/خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2010.
- 5/ سليمان أحمية ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني 1998.
- 6/ عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، مطبعة مزوار الطبعة الأولى الجزائر 2011 .
- 7/ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري ، دار القصبه ، الجزائر ، سنة 2003
- 8/ مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار بلقيس ،الدر البيضاء الجزائر سنة 2011.

خامساً : الاطروحات الجامعية

- 1/ بولحبال نواره ، نظام التقاعد في ظل التطورات الإقتصادية ، أطروحة دكتوراه علوم تخصص قانون ، جامعة الجزائر، سنة 2019
- 2/ عطاالله بوحמידة ، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل ،دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، سنة 1999.
- 3/ جعيجع حسين ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر شهادة الماجستير الإدارة و المالية ،جامعة الجزائر بن عكنون ،سنة 2002 / 2003.

4/ خلف فاروق ، إجراءات تأديب الموظف العام في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بن عكنون الجزائر ، سنة 2002 /2003.

5/ عموش عادل ، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري ، شهادة ماستر ، قانون عام ، جامعة محند أولحاج البويرة كلية الحقوق و العلوم السياسية، سنة 2015/2016.

6/ إنساعد إلياس ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ،مذكرة ماستر تخصص ضمان إجتماعي ، جامعة الجيلالي ، بونعامة خميس مليانة ، سنة 2016 /2017.

7/ رفيق خالد ، نظام التقاعد في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة 08 ماي 1995 سنة 2016/2017.

8/ مادني عبد الباقي ، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية

الإجتماعية و الإقتصادية ، شهادة ماستر علوم سياسية ،جامعة الجلفة 2016/2017

9/ بن شريف محمد ، النظام القانوني لحق التقاعد في الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون الإداري ، قسم الحقوق جامعة أدرار ، سنة 2017/2018.

10/ بوغرارة عربية ، إلغاء التقاعد النسبي و إنعكاساته على الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،سنة 2017 /2018.

سادسا: المقالات المنشورة عبر المواقع الالكترونية :

محاضرة المدير العام، للدراسات الإجتماعية و البحوث الثقافية يوم 04/11/1997 عدد 178 .

سابعا: المجلات و المقالات :

1/ عشة فطيمة ، لطفي شعباني ، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر و توازنه ، مجلة النماء للإقتصاد و التجارة ،جامعة الجزائر 03 ، المجلد 04 العدد 02 ديسمبر 2020.

2/ زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، الجزائر ، المجلد 04 العدد 01 ، سنة 2020.

3/ محديد مليكة ، إشكالية التغير الديموغرافي و التغير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر ، مجلة الإصلاحات الإقتصادية و الإندماج في الإقتصاد العالمي ، المجلد رقم 10 .

4/ حسان شوشاوي ، نظام التقاعد في الجزائر بين مد و جزر التحولات الاقتصادية و السياسية ، مقال منشور في جريدة افريكا نيوز، يومية إخبارية شاملة ، منشور بتاريخ 2022/03/19.

ثامنا: المواقع الإلكترونية

1/الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد .

WWW.CNR.COM

2/ الموقع الرسمي لصندوق التأمينات للعمال الأجراء .

WWW.CNAS.COM

3/الموقع الرسمي لصندوق التأمينات للعمال الغير الأجراء .

WWW.CASNOS.COM

تاسعا : المؤلفات باللغة الأجنبية

Allam Athmane. Etude de l'impact de vieillissement de la population sur les dépenses de la RETRAITÉ en Algérie , université de bouira , 6 février2020

الفهرس

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| 01 | المقدمة |
| 06 | الفصل الأول : ماهية نظام التقاعد في الوظيف العمومي |
| 07 | المبحث الأول : مفهوم التقاعد في الوظيف العمومي. |
| 07 | المطلب الأول : تطور نظام التقاعد . |
| 07 | الفرع الأول : صدور قانون 12 / 83 . |
| 09 | الفرع الثاني : صدور قانون 15/16 . |
| 10 | المطلب الثاني : تعريف نظام التقاعد . |
| 10 | الفرع الأول : التعريف الفقهي . |
| 11 | الفرع الثاني : التعريف القانوني . |
| 13 | المطلب الثالث : مبادئ و اسس نظام التقاعد. |
| 14 | المبحث الثاني : أنواع و شروط الإحالة على التقاعد |
| 14 | المطلب الأول : شروط الإحالة على التقاعد . |
| 14 | الفرع الأول : السن القانونية للتقاعد. |
| 16 | الفرع الثاني : مدة الخدمة و الإشتراكات . |
| 18 | المطلب الثاني : أنواع التقاعد. |
| 18 | الفرع الأول : التقاعد العادي . |
| 20 | الفرع الثاني : التقاعد النسبي . |
| 20 | الفرع الثالث : التقاعد المسبق . |
| 22 | المطلب الثالث : الآثار الناجمة عن الاحالة على التقاعد . |
| 22 | الفرع الأول : بطلب من الموظف . |
| 23 | الفرع الثاني : بقوة القانون |
| 24 | خاتمة الفصل الأول |

| | |
|----|--|
| 25 | الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد في الوظيف العمومي |
| 25 | المبحث الأول : معالجة حق التقاعد |
| 26 | المطلب الأول : معاش التقاعد. |
| 26 | الفرع الأول : المباشر . |
| 27 | أولا: تعريف معاش التقاعد . |
| 27 | ثانيا: عناصر تصفية المعاش . |
| 28 | ثالثا : كيفية حساب مبلغ المعاش . |
| 29 | الفرع الثاني :المعاش المنقول . |
| 30 | أولا : المستفيدون من المعاش المنقول |
| 31 | ثانيا : حساب المعاش المنقول |
| 31 | المطلب الثاني: معالجة ملف التقاعد . |
| 31 | الفرع الأول : إيداع ملف التقاعد . |
| 31 | الفرع الثاني : دراسة قرار الإحالة على التقاعد. |
| 33 | الفرع الثالث : إمضاء و تبليغ قرار الإحالة . |
| 33 | المطلب الثالث: موارد تمويل نظام التقاعد |
| 33 | الفرع الأول: الإشتراكات . |
| 35 | الفرع الثاني : ميزانية الدولة . |
| 36 | المبحث الثاني : تسيير نظام التقاعد و المنازعات الناجمة عنه . |
| 36 | المطلب الأول : الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد. |
| 37 | الفرع الأول : الصندوق الوطني للتقاعد . |
| 37 | أولا : تعريفه . |
| 38 | ثانيا : تأسيسه . |
| 38 | ثالثا: مهامه . |
| 38 | رابعا: التنظيم الإداري الخاص بالصندوق . |

| | |
|-----|---|
| 39 | الفرع الثاني : الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء. |
| .39 | أولا : مهام الصندوق |
| 40 | ثانيا : تنظيم الصندوق . |
| 41 | الفرع الثالث : الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء . |
| 41 | أولا : تأسيسه . |
| 42 | ثانيا : مهامه. |
| 42 | ثالثا : التنظيم الإداري للصندوق. |
| 43 | المطلب الثاني : منازعات نظام التقاعد . |
| 43 | الفرع الأول : مفهوم المنازعة العامة . |
| 43 | أولا : تعريف المنازعة العامة . |
| 44 | ثانيا : الطبيعة القانونية للمنازعات العامة للتقاعد . |
| 44 | الفرع الثاني : إجراءات تسوية منازعات التقاعد . |
| 45 | أولا : التسوية الودية . |
| 45 | 1/اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق . |
| 46 | 2/ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق |
| 46 | ثانيا : الطعن القضائي. |
| 47 | خلاصة الفصل الثاني. |
| 51 | الخاتمة |
| 53 | قائمة المصادر و المراجع |
| 60 | الفهرس |
| 63 | الملخص |

ملخص :

تطرقنا في هذه المذكرة لموضوع نظام التقاعد في مجال الوظيفة العمومي في الجزائر ، حيث قمنا من خلال هذه المذكرة المتواضعة بمراجعة منظومة التقاعد وفق مقتضيات القانون 12/83 الذي قام بتوحيد نظام التقاعد ، هذا الأخير عرف عدة تعديلات بموجب قوانين و أوامر أهمها القانون 15/16 الساري المفعول حاليا الذي ألغى فيما بعد صيغ التقاعد المسبق ، و أبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد 60 سنة على الأقل مع إمكانية إستفادة المرأة الموظفة من التقاعد في سن 55 سنة بطلب منها ، حيث حددت المادة 03 من القانون 12/83 طبيعته كونه حق مالي و شخصي يستفيد منه الموظف الذي بلغ السن المعينة مع شرط دفعه للإشتراكات خلال حياته المهنية .

عاجنا أيضا الحق في المعاش و مدى أحقية المتقاعد به وعن كيفية إنتقاله من معاش مباشر إلى معاش منقول في حالة وفاة الموظف المحال على التقاعد ، كما تطرقنا أيضا إلى الدور الهام الذي تلعبه الهياكل و صناديق الضمان الإجتماعي من توفير للخدمات للمؤمن من جهة و حمايته من خلال تنظيم موضوع منازعات التقاعد من جهة أخرى حيث أنشأ المشرع الجزائري في هذا الصدد لجان داخلية مختصة و جهات قضائية للفصل فيها .

وعليه وجب على المشرع أن يساير التغييرات و التطورات الطارئة في المجتمع من حين لآخر، و أن يدخل تعديلات و إصلاحات قانونية لمواكبة التطورات الحاصلة في المجتمع .

Résumé:

Dans cette mémoire , nous avons abordé la question du système de retraite dans la fonction public en Algérie , a travers ce thème nous avons revu le system de retraite conformément on exigeance de loi 12/82 , qui a établi avec l unification du system de retraite , cette actualité a connu plusieurs modification selon les lois et

ordonnances dont la plus importante est la loi 15/16 en vigueur l'effet actuel, qui a par la suite annulé les formules de départ à la retraite de préretraite, et maintenu de la retraite fixé à 60 ans du moins, avec la possibilité pour la femme salariée de bénéficier d'une retraite dans 55 ans à sa demande, comme l'article finissait 03 de loi 12/83 de sa nature de droit financier et personnel au bénéfice du salarié ayant atteint un certain âge à condition qu'il paie des cotisations au cours de sa carrière.

Nous avons également traité du droit à une pension et de l'étendu du droit de retraite à celle-ci et de la manière de le transférer d'une pension directe à copié en cas de départ à la retraite du salarié, nous avons également évoqué leur rôle important que jouent les structures, et les caisses de sécurité sociale de fournir des services à l'assuré d'une part et de le protéger en un sujet le contentieux des retraites d'autre part, où le législateur algérien a institué à cet égard des commissions internes spécialisées et des instances judiciaires pour en statuer.

En conséquence, le législateur doit suivre le rythme des changements et des développements de la société, de temps à autre, et pour introduire des amendements et des réformes juridiques afin de suivre le rythme des développements actuels dans la société.