

جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية الحقوق و العلوم السياسية بالأغواط  
قسم الحقوق

مذكرة تخرج ضمن مقتضيات نيل شهادة الماستر  
تخصص : قانون أعمال

الموسومة ب :

النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد

إشراف الأستاذ :

د - سي ناصر محمد

اعداد الطلبة :

1 - زروالة عبد الرحمان

2 - حدباوي الحاج

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	د/ بن عرفة محمد نذير
مشرفا و مقررا	د/ سي ناصر محمد
ممتحننا	د/ دمانة محمد

السنة الجامعية 2023-2024

## شكر

نبتدى بشكر المولى عزوجل الذي رزقنا العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى وعلى نعمه الكثيرة التي رزقنا إياها

الى من كانا خير داعم لنا طيلة هذه الحياة وغرسا في أنفسنا مبدأ الإصرار والاجتهاد وحب الاطلاع والمعرفة الوالدين حفظهم الله راجين لهم دوام الصحة والعافية

كما نتقدم بجزيل الشكر و التقدير الى أستاذنا المشرف سي ناصر محمد الذي أنار طريقنا ووجه مسارنا في إعداد هذه المذكرة وأسأل الله أن يجازيها عنا خير الجزاء

كما نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى كل اساتذتنا الكرام على مستوى كلية الحقوق الذين ساهموا في تكويننا طيلة هذا المسار الدراسي

# مقدمة

يعد العمل ضروريا في حياة الإنسان، سواء من الناحية الاقتصادية أو البيولوجية، حيث أنه يسمح له بإظهار قدراته الجسدية و العقلية، ويوفر له الراحة النفسية بما يمنح له من مزايا مادية ومعنوية غير أن اعتماد الفرد على أجره عمله لا يكفي لسد كل المتطلبات في مواجهة المخاطر التي تحدد به في مستقبله، لاسيما في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الحياة المعاصرة، لذا كان ولا بد من البحث عن وسيلة تقي العامل من الأخطار التي تحيط به. وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات وتسويات اجتماعية والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في حياة العامل ومن ضماناته ظهر نظام التقاعد

حيث يشكل نظام التقاعد أحد أهم مظاهر الحماية الاجتماعية للمؤمن الاجير و غير الاجير نظرا لدوره البارز في تحقيق التنمية من خلال تحقيق الأمن الاقتصادي و الاجتماعي في المجتمعات الديمقراطية الحديثة وذلك بضمان توفير المؤمن له الذي وصل لسن معينة ليستفيد من منحة التقاعد التي تمكنه من تحمل الأعباء العائلية وتغطيتها.

ويعتبر نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثورة الصناعية في القرن 19 لم يكن يصل العامل إلى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله حتى وفاته، وكان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة والجزائر مثلها مثل باقي الدول عرفت نظام التقاعد، حيث ظلت قواعد الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية ، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيام والأرامل

واستمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام 1830 إذ كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عمته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام 1896 هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر

بصفتهم موظفين أو أجراء ، وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية ، وبقي الحال هكذا إلى أن أصدرت السلطة الفرنسية سنة 1910 قانونا، وكان الهدف منو إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة، ولكنه باء بالفشل.

وشهدت الجزائر خلال هذه الفترة انشاء العديد من الصناديق منها انشاء الصندوق الوطني للتقاعد سنة 1949 و الصندوق الوطني لتأمين على الشيخوخة سنة 1954 وبصفة عامة ارتبط إنشاء هذه الصناديق بالتضحيات التي قام بها العمال ضد أرباب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي والتقاعد.

أما بعد الاستقلال تميز نظام التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم وشدة التعقيد والتباين في تحصيل الاشتراكات، ومنح الاداءات في مختلف النشاطات، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة، مما دفع بالحكومة الجزائرية إلى اتخاذ إجراءات لإعادة هيكلة واصلاح نظام التقاعد وذلك بعد توحيد نظام التقاعد بصدور القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد وتم تطبيقه سنة 1984.

كما عرف هذا الصندوق انتعاشا في الآونة الاخيرة، بحيث اعتن المشرع ونظمه من مختلف الجوانب التنظيمية و التسييرية، اي وضع له نظاما متكاملا و ازال بذلك الغموض الذي كان يعتريه.

والدافع من اختيارنا لموضوع النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد هو الرغبة في التعرف عليه أكثر من خلال التطرق لمختلف الجوانب التي تحيطه حيث تتجلى اهمية الموضوع في جوانب متعددة بحيث :

يمكننا من خلال موضوعنا هذا الوقوف امام مدى اهتمام قانون العمل الجزائري بواجبات وحقوق العامل خاصة عند انهاءه علاقة العمل، بغية الوصول الى تفكيك شفرات التميز المستديم في المورد البشري.

-التعرف على الاليات القانونية (المؤسسات الادارية) المكرسة من قبل الدولة التي رصدتها المشرع

الجزائري لحماية العامل من خطر الشيخوخة

-الاطلاع على مختلف الاحكام المنظمة لقانون العمل عامة وقانون التقاعد خاصة.

-تمكنا المذكورة من معرفة سبل الدفاع عن حقوق العامل في مواجهة الادارة وطرق فض النزاعات القائمة في مجال التقاعد سواء كانت ادارية او قضائية منها

-كذلك يحيطنا علما بنطاق الحماية الاجتماعية للعامل ومدى ايلولتها الى ذوي الحقوق

و تعود اسباب اختيارنا للموضوع الى الرغبة الذاتية لما يتضمنه من حقوق وواجبات التي وجب على اي عامل التعرف عليها، خاصة ونحن مقبلين على الحياة المهنية، اضافة الى دوافع موضوعية مجسدة في الوقوف على الجانب التطبيقي لقانون التقاعد وكذا التعديلات التي طرأت عليه مؤخرا، الاستفادة من الاسقاطات العلمية للنصوص القانونية.

كان كل هذا تحت طائلة من الصعوبات والمعوقات التي اعترضتنا، الا ان ايمان كل طالب علم او باحث موضوع يسعى دائما الى تجاوز كل ما سبق والتقدم الى الامام.

-قلة المراجع المتخصصة في الموضوع محل الدراسة مما ادى الى صعوبة في تقسيم عناصر المذكورة، وكذا ندرة الاجتهادات القضائية في هذا الخصوص.

-في اطار الدراسة التطبيقية التي قمنا بها واجهنا مشكل عدم فهم اغلبية العمال طرق التقييم المادي وكذا تقيدهم بأخلاقيات السر المهني

-نظرا لحدثة التعديل الذي مس مؤخرا قانون التقاعد وغموض بعض مواد شكل عائقا امامنا كونه غير فاصل في كثير من الامور والمواضيع والتي نص عليها صراحة على انها ستعرف النور عن طريق تنظيمه لاحقا.

ولدراسة هذا الموضوع ارتأينا اتباع المنهج الوصفي و التاريخي من خلال تطرقنا الى التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر و المنهج التحليلي بتحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة

و انطلاقا مما سبق ودراسة هذا الموضوع نطرح الاشكالية التالية :

## كيف نظم المشرع الجزائري الصندوق الوطني للتقاعد ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتقسيم موضوع بحثنا هذا إلى فصلين حيث تطرقنا تفصيلا في هذه المذكرة الى النظام القانوني الذي يحكم الصندوق الوطني للتقاعد وكذا الاحكام الخاصة به من خلال تجزئته الى فصلين:

الفصل الاول و الحامل لعنوان -النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التنظيم والذي عالجنا فيه الاطار التنظيمي لنظام التقاعد ومختلف الاليات القانونية الكافلة له و أهم التعديلات و الاصلاحات التي عرفها نظام التقاعد لسنة 2017

اما الفصل الثاني والمعنون ب النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير، حيث تطرقنا فيه الى نظام المعاشات المكفولة قانونا للعامل ولذوي حقوقه من جهة ومن جهة اخرى الطابع القانوني للمنازعة العامة له واجراءات تسويتها مرورا بواقع مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

# الفصل الأول

النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من  
حيث التنظيم

## تمهيد:

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وايدولوجياتها وبما انه من أهم الحقوق الاجتماعية ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وانواعه ،وتطوره في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد و المستفيدين منه بعد التنويه للشروط ،و كذا الاليات القانونية الكافلة له يقتضي منا ان نتعرض إليها كالتالي من خلال المبحث الاول المعنون بالاطار المفاهيمي لنظام التقاعد و المبحث الثاني المعنون بالآليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد و المبحث الثالث المعنون بتعديلات و إصلاحات نظام التقاعد لسنة 2017

## المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

سننترق من خلال هذا المبحث الى مفهوم نظام التقاعد في المطلب الاول، اما المطلب الثاني فسنخصصه لمجال نظام التقاعد .

### المطلب الأول : مفهوم نظام التقاعد

نتطرق من خلال هذا المطلب الى التعريف بنظام التقاعد (الفرع الأول) تطور نظام التقاعد(الفرع الثاني) أهداف نظام التقاعد (الفرع الثالث)

#### الفرع الأول : تعريف التقاعد

أولا : التقاعد لغة 1: مصدر الفعل "قعد" والفعل معناه كان واقفا فجلس وتقاعد الرجل عن الأمر، أي أنه لم يهتم به تقاعد الموظف عن العمل، أي أحيل على المعاش وبالفرنسيةRetraite""  
ثانيا : التعريف الفقهي للتقاعد

يعرفه الأستاذ" أحمية سليمان" : التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل و ، بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لانتهاء علاقة العمل.2.  
كما يعرفه الأستاذ"عطاء الله بوحميذة" : بأنه قرار يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مستوفياً سنوات خدمة محددة و تنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار احالته على التقاعد3.

وهكذا يبدو لنا أن هذه التعاريف تتفق على أن المتقاعد هو ذلك الشخص الذي يصل سنا لاستيفاء أداء مهامه الوظيفية واستخلاصا من كل ما سبق، يمكن القول بأن عبارة "الإحالة على المعاش" مرادفة لعبارة "الإحالة على التقاعد" وتتطابق معها في المعنى .

1. أنظر: المنجد الأبجدي، ط 1، دار المشرق، بيروت، 1968 ص28
2. أنظر: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998ص.34
3. أنظر: عطاء الله بوحميده ، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام لعمال دراسة ( رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر، السنة الجامعية ، 1990/1989 ص.09

### ثالثا- الطبيعة القانونية للتقاعد :

#### 1-التقاعد كحق شخصي :

يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون 12/83 حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه ان يؤول الى ذوي الحقوق اذ هو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية السابقة و من التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في اتفاقية الدولية و التي تنص على انا الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات من بينها حق التقاعد و التي صادقت عليها دولة الجزائر و سن من اجل ذلك قانون 12/83 المؤرخ في 1983/02/07 و المادتين 06/05 من القانون 1 و التي تنص على ان التقاعد يعتبر كحق اساس للعامل و المعترف به القانون الأساسي للعامل و الذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ما هو الا نتيجة لنضالات عمالية الى ان اصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع اصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني و سواء كانوا عمالا اجراء او غير اجراء على ان يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية و رسمية حسب المادة 04 من القانون 12/83 و بالتالي فإن الفئات التي تتمتع بالحق في التقاعد هم :

#### 1. العمال الاجراء

2. العمال الغير الاجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا صناعيا تجاريا حرفيا حر او تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد بنوعية المباشر والمنقول او في منحة التقاعد .

#### 2-التقاعد كحق مالي:

ان المعاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمته بصورة

نظامية من كل شهر ابتداء من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير وهذا ما اكدته المادة الثالثة من القانون 2 والتي تنص :على انه يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من الاجر

1-أنظر، قانون رقم 12/83 الجريدة الرسمية، العدد 37 الصادر في 1983/11/06 نفس المرجع السابق، ص. 1803  
2- أنظر: قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل، المؤرخ في 21/04/1990 الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 25/04/1990 ص 563 .

وهو مساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات الى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في حسابات البريدية للمتقاعدين .

ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء عن اقتراح مجلس الادارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد، وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذا طابع شخصي و مالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما ان تتوفر منه جميع الشروط كما يمكن ان يؤول الى ذوي حقوقه و التقاعد ايضا كقانون يهدف الى مبادئ تأسس نظام موحد ويقوم على:

• توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وذلك عن طريق تجديد جميع القواعد المتعلقة بحقوق العامل وهذا الحقوق التي يستفيد منها العامل ويتأثر بها و بالإضافة الى الشروط العامة و الخاصة الواجب توافرها للحصول على التقاعد

• تحديد جميع الامتيازات وتوحيدها وهذا من خلال توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وضع الهيئات خاصة بالتقاعد تنظم العمالية وذلك عن طريق توحيد التمويل حيث توضع الاقتطاعات والاشتراكات ومساهمات الدولة في صناديق خاصة بالتقاعد حسب كل فئة والتي تتولى بدورها تسيير نظام التقاعد.

### الفرع الثاني : تطور نظام التقاعد في الجزائر

نتطرق في هذا الموضوع الى تطور نظام التقاعد في الجزائر ابتداء من الحرب العالمية الاولى الى غاية يومنا هذا ولقد مر بعدة مراحل نوجزها كالتالي:  
أولا- المرحلة ما قبل الاستقلال الى غاية 1962 :

تبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة لا تحمد عقباه وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة و اوهمهم بالضمان حرياتهم وممتلكاتهم

- 1- أنظر: المرسوم التشريعي، رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994 الجريدة الرسمية، العدد 6 ص38
- 2- أنظر: أممية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة و الخاصة وامتازت هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت الى غير ذلك .كما انه هناك أنظمة خاصة بالتقاعد كالنظام خاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة و المستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها و لهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد.

**ثانيا- المرحلة الممتدة من سنة 1962 الى غاية يومنا هذا:**  
وتنقسم الى مرحلتين :

**أ-المرحلة الممتدة من سنة 1962 الى سنة 1983 :** و في هذه المرحلة مازالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة01 من القانون62/157 الصادر بتاريخ1962/12/31 الى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة للجزائر والذي صدرت فيه و حددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما ادى الى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران CASORAN وأخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASOREC و وضع هذا التنظيم الاقليمي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما سجلت ايضا وجود تأكيد على كفاءات الاشتراكات والمساهمات وفي هذه الفترة ابرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ16 مارس 1964 كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق وتقاعد الاقدمية، كما يؤول هذا الحق المالي الى زوجته وذوي الحقوق هو يسمى بمعاش الالولة.

## ب-المرحلة الممتدة من سنة1983 الى يومنا هذا :

وعرفت هاته المرحلة صدور القانون83/12 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون شرط يناسب الاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما:

1. شرط الخدمة الذي حدد ب 15سنة خدمة على الاقل وخفضت ب10 سنوات كمرحلة انتقالية<sup>1</sup>.

1- أنظر: هيام ملاط، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط) منشورات الحلبي الحقوقية، 1999 ص374.

2- شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و55 سنة للمجاهدين والنساء بالاضافة الى اعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين مايعادل 100% و 80% للعوام ونظرا لدخول الجزائر ازمان اقتصادية حادة ادى الى عجز مالي وتم اصلاح الوضع من خلال اصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات واعادة هيكلة هذه الاخير و في هذا الصدد صدر القانون 110/94 المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف الى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة الى 10سنوات قبل السن القانونية لتقاعد ويمس هذا النظام جميع العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة ادارية او التوقف القانوني لنشاط المستخدم كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي ان يقدم طلب لصاحب العمل ما ان يستوفي شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر رقم 213/97<sup>2</sup>

## ج/ المرحلة الممتدة من جانفي2017 الى غاية جانفي 2019:

شهدت هذه المرحلة بعد ما دق ناقوس الخطر الصندوق الوطني للتقاعد بسبب المضايقات المالية التي عرفها في السنوات الاخيرة، صدور قانون التقاعد الجديد في الجريدة الرسمية رقم:15/16 المؤرخ في31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم: 12/83 وذلك بعد موجة الانتقادات من المجتمع المدني والمتمثلة اساسا في الطبقة العاملة المتوسطة الدخل و السلطة التشريعية من الجهة الاخرى في مقابلة السلطة التنفيذية صاحبة المشروع، لينتهي الامر بعد ذلك الى المصادقة على مضمون القانون الخاص بالتقاعد ودخوله حيز التنفيذ بتاريخ:2017/01/14 وكان ابرز ما تضمنه محتوى المادة الثانية منه التي تعدل وتنتم احكام المادة6 من القانون رقم:12/83 عندما اوقفت وجوبا استفادة العاملة من

معاش التقاعد قائم على استيفاء الشرطين التاليين<sup>3</sup>:

-بلوغ سن ستين 60 سنة كاملة بالنسبة للعامل وسن خمسة وخمسون 55 بالنسبة للعاملة .  
قضاء مدة عمل لا تقل على خمسة 15 سنة كما اضافت نفس المادة ان العامل يمكن له مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة اعلاه في حدود خمس 05 سنوات.

1- المرسوم التشريعي، رقم، 10/94 نفس المرجع السابق، ص 6.  
2- الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في، 31/05/1997 الجريدة الرسمية العدد، 38 المؤرخة في 1997/06/04 ص 4

3- راجع: القانون رقم : 16/15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم : 83/12 الجريدة الرسمية رقم 3، ص 78.

كما تميزت كذلك المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم احكام المادة 7 من القانون السابق على الاستثناء الوارد والمتضمن العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتميز بظروف شاقة على ان يتم تحديده لاحقا عن طريق تنظيم تضمنت المادة 04 من نفس القانون التي تعدل وتتم المادة 07 مكرر على امكانية تمديد سن التقاعد المنوه بها في المادة 06 بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر على ان تحدد كيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصنيفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم .

في حين اضافت المادة 07 التي تتم المادة 61 مكرر من القانون رقم 12/83 المرحلة الانتقالية التي مدتها سنتين يمكن فيها منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري اذا كان العامل الاجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنه عدد اشتراكات تعادل (32 سنة على الاقل وبلغ السن ادناه 58 سنة في 2017 و 59 سنة في 2018 بشرط ان يكون الطلب من العامل الاجير دون سواه1.

### الفرع الثالث : أهداف نظام التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهي :

أولاً- العدالة: و معناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش

التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب المعاش ودفع حقا لاشتراكات في هذا الصدد  
ثانيا- **الانصاف**: إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا متماثلا وذلك بإعادة  
توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المتعمدة في النظام يجب ألا  
تفصل جيلا عن جيل آخر فكرة التكفل الاجتماعي .

**ثالثا-الاستمرارية** :و معنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم "عشريات" كاملة، ويتوفر في أية لحظة على  
رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر

1- أنظر: القانون رقم : 15/16 مرجع سابق، ص 4.

و تحريره من شبح الخوف على مصيره و مصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر  
التي قد يتعرض لها حاضر هو بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هنا كأهداف ثانوية وعامة أهمها:  
-المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات  
المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.  
-تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة  
للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.  
-حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي وبالتالي الحفاظ على المجتمع من  
تفشي الانحراف والفساد.

- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.

-إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.

-قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذائه وبالتالي على نفسه وصحته.

**المطلب الثاني : مجال نظام التقاعد**

**الفرع الأول : أنواع نظام التقاعد**

وبعد انخلصنا الى تعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد  
منه العامل مدى الحياة، عند استيفائه الشروط اللازمة لذلك وبيان محتوى معاشه في المبحث الاول يتم

تحديد مختلف الانظمة الخاصة بالتقاعد من حيث انواع التقاعد ومن حيث اشكال المعاشات .ونوع نظام خاص بالفئات العمال المستفيدين منه حسب القانون 83\_12 و المعدل والمتمم بالأمرين و نظام التقاعد النسبي الذي جاء به الامر رقم 113/97 و نظام التقاعد المبسق الذي كرسها لمرسوم التشريعي رقم 94-10. 2

- 1- أنظر: الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المرجع السابق، ص. 3.  
2- أنظر: المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المرجع السابق، ص. 3.

### أولا- التقاعد الكلي (العادي) :

ويعرف ايضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال الى توحيد انظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية : القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والاحالة في التشريع الجزائري لا يكون الا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل او امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/82 المعدلة بالمادة 3 عن الامر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار الا ان توفرت الشروط التالية. اولها شروط الاستفادة من التقاعد الكلي .

### 1- شرط السن:

وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الاحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد مالم يبلغ هذا الاخير 60 سنة 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون هو يمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها:  
- العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة و العاملات اللات يربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل، يخفض السن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 3 سنوات و العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.

المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فإنهم يستفيدون من التخفيض السن المطلوب للتقاعد ب5 سنوات أي65سنة حسب المادة02 الفقرة من01 من الأمر 13/97 المؤرخ31 ماي1997 المحددة للمادة10 من القانون رقم11.

## 2- شرط المدة القانونية للعامل:

لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل ان يحيله إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن15 سنة وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام

1 -أنظر: عادل حروش صالح، مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي) عالم الكتب الحديث، ص 240-241  
2 -أنظر: القانون رقم 12/83 المرجع السابق، ص 1803.

التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل و الأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار احالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60سنة والمرأة العاملة 55سنة ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن15سنة.

## ثانيا-التقاعد النسبي:

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 95/ 119 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة إمتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 213/97 في حدود 03سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي أصبح على حساب تقاعد النسبي وحسب مدة أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.

ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و20سنة على الأقل في الخدمة وذلك بتوفر وشروط هي كتالي إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير و لا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:- يجب على العامل الأجير أن يبلغ50سنة.

-استيفاء على الأقل 20سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي .

يخفض السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45سنة ومدة العمل 15سنة حسب المادة02 الفقرة02 من الامر113/97لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على

طلبه.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعديم الأثر حسب المادة 02الفقرة 4 من الامر 13/97 والمثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفى 24سنة من النشاط.

وعليه فبإمكانه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر 60 بالمئة عن طريق حساب  $2,5 \times 24 = 60\%$

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نفس المرجع السابق ص 1903

2-أنظر: الأمر رقم 13/97 المرجع السابق، ص 3.

3-أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 280.

**تكوين الملف:** و نشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية على النحو التالي:

-الأيام تقاضي خلالها العامل تعويض عن التامين المرض الأمومة .حوادث العمل. البطالة.

-فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر.

-فترات التي إستفادة منها العامل من معاش التقاعد المسبق.

-سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

**ثالثا- التقاعد دون شرط السن:**

-يتم بقرار من العامل وموافقة الإدارة عليه.

-يسقط عليه شرط السن اذا عمل الشخص 32سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي.2.

**رابعا- التقاعد المسبق:**

جاءت عملية التوجيه التدريجي للسياسة الاجتماعية كرد على متطلبات الانتقال الى اقتصاد جديد وقد ان

جزت وفق المحاور اساسية اهمها:

ضرورة استرجاع التوازن المالي وتدعيم نظام الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها الى الاشخاص المسرحين من مناصب عملهم ضمان البطالة و التقاعد المسبق في اعادة هيكلة المؤسسات، فتماشيا مع الظروف الاقتصادية الجديدة وسع المشرع الجزائري نطاق نظام الحماية الاجتماعية فاحدث نظاما جديدا الى جانب نظام التامين والمتمثل في نظام التقاعد المسبق وذلك بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المتضمن اتخاذ اجراءات وقائية التي من شأنها الابتعاد الى عدم التسريح والتقليص من عدد العمال لاسباب اقتصادية

1- أنظر: الامر 13/97 المرجع السابق، ص. 04.  
2- أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 280.

فاعتبرها طريقة من طرق انهاء عقد العمل للعامل التي تتوفر فيه شروط الاحالة على التقاعد المسبق، وبذلك اعتبر مضمون المرسوم تدبير من تدابير التي تتضمنها المرحلة الاولى من الجانب الاجتماعي في حين وردت المادة التاسعة 09 كعملية لاحقة لانتهاء عملية التقليص، أي بعد ان يحدد المستخدم وممثلو العمل القائمة العمال الذين سيتم انهاء علاقة عملهم.

**تعريفه :** يعتبر تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي للتدخل لصالح الاجير و الذي قام بالسن القانونية للتقاعد و لمصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية لتتحمل العبء عنها، كما يقصد به وفق الاحكام المرسوم التشريعي المنوه بها علاه احالة العامل بصفة مسبقة قد تصل الى عشرة 10 سنوات قبل السن الخاص للتقاعد فنصت المادة الاولى منه على انه يهدف مضمون المرسوم الى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها الاجير من الاحالة الى التقاعد بصفة مسبقة كما هو محدد في المواد 5 6 من قانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983.

شروط الاستفادة من التقاعد المسبق : لكي يستفيد العامل من التقاعد المسبق يجب الاستفاء من الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل وعدد مماثل لها
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية إنتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية :
- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

1- أنظر: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية: دار القصة للنشر، الجزائر، 2003ص.310  
2- أنظر: المرسوم التشريعي رقم، 10/94 المرجع السابق، ص. 07.

- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة 3 حسب المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة
- ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه، حتى يخول لها لحق في معاش التقاعد .

حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:

- 13 شهرا من اجر المعني اذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.

16- شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر.

19- شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات.

أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهر الإحالة على التقاعد و في حالة ضرورة وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين.

مدة التسبيق ومعدل الانقاص:

يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل أو المماثلة لها قابلة الاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية :

- 1 خمس سنوات للإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20 سنة)
- 2 ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة

---

1- أنظر: حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريك، "نظام التقاعد في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والادارية، معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة ورقلة، :2000/2001 ص 11.

3. سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر

4. ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر

5. تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة

6. عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي اكثر من 29 سنة<sup>1</sup>

أما بالنسبة لمعدل الانقاص :

تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للأنقاص يساوي %1 عن كل سنة تسبيق ويعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتداءً من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص.

ملاحظة : عند انتهاء فترة التسبيق يحال المستفيد على التقاعد و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق

•المبلغ الأدنى للتقاعد المسبق لا يمكن أن يكون اقل من % 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون  
•المبلغ الأقصى للتقاعد المسبق:

•لا يمكن أن يفوق % 80 من الأجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983  
المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليهم تعديلات الانقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ إلى نسبة  
% 100 من الأجر اذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد(تطبيق معدلا لإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من  
أصحاب المعاشات)

•يخول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي % 12.5 من  
الأجر  
الوطني الأدنى المضمون.

•إن من إلتزامات صاحب معاش التقاعد المسبق :أنه يمنع الجمع بين التقاعد المسبق و دخل ناتج عن  
أي نشاط مهني ، ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أي نشاط مهما  
كان نوعه.

1-أنظر: حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريك، المرجع نفسه، ص 1.

### -مجالات تطبيق المرسوم التشريعي المتعلق بالتقاعد المسبق:

نصت المادة الثانية من المرسوم التشريعي 94 / 10 على انه : تطبق احكام هذا المرسوم التشريعي على  
جميع اجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لسبب اقتصادي و في اطار تقليص  
مناصب العمل او التوقف القانوني لنشاط المستخدم ويمكن ان يمتد هذا المرسوم التشريعي الى اجراء  
المؤسسات والادارات العمومية بنص خاص 1

**الاجراء المعنيين بالتقاعد المسبق** :يستفيد من نظام التقاعد المسبق جميع الاجراء الذين ينتمون الى  
القطاع الاقتصادي العام او الخاص الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لسبب اقتصادي ويكون ذلك اما  
بمناسبة تقليص عدد العمال و لا التوقف القانوني لعمل المستخدم، كما يستفيد من التقاعد المسبق موظفي

الإدارات والمؤسسات العمومية الذين يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي قد تقررها الحكومة .

ب/ الفئات العمالية المستثناة من الاستفادة من التقاعد المسبق :لايستفيد من التقاعد المسبق بعض الفئات العمالية كما هي محددة في القانون على سبيل الحصر كالتالي:

- الاجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطاقة تقنية للتقلبات المناخية
- الاجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت او دائم عن العمل لعجز عن العمل بسبب حادث او كارثة طبيعية.
- الاجراء ذو عقد عمل محدد المدة و العاملون لحسابهم الخاص و العمال الموسميون.
- العاملون في بيوتهم. و العاملون لدى عدة مستخدمين.
- الاستقالة.

نسبة الاشتراك: بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقرر أعلاه يتم ولنظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي.

1-أنظر المادة الثانية من المرسوم التشريعي 94 / 10

-حصة يتحملها المستخدم 0.5%

-حصة يتحملها الاجير 0.5%

حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5% تخضع كقياسات و دفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد التي تسير تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد

إعادة التقويم :يعاد تقويم معاشات التقاعد المسبق في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد وهذا تطبيق للمنشور المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 وتحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وذلك بناء على اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات ويتم إجراء إعادة التقويم كل سنة قبل 01 أبريل مع الاستفادة منها ابتداء من هذا التاريخ.

بالإضافة إلى التقاعد العادي أي العام الممنوح في إطار النظام الوحيد للتقاعد قد منح التقاعد التكميلي الذي ورد تأسيسه في المادة 23 من الأمر 18/96 المؤرخ في 12 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون 83/12 المؤرخ في 21/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

وفي هذا المضمار أسس صندوق التقاعد التكميلي الذي يخضع للإجراءات القانونية و المستفيدون من التقاعد التكميلي بموجب الشروط التالية

• العمال الذين لهم نظام دائم عقد دائم و ذوي حقوقهم حسب النصوص كل اتفاقية جماعية

• في إطار النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسة تمنح كتعويضات علاوة (بنسبة 20 بالمائة تدعى التقاعد التكميلي بالنسبة للأشخاص المستفيدين من معاشات التقاعد، معاش منقول و معاش ذوي الحقوق ممنوح من طرف إدارة صندوق الوطني للتقاعد.3

ويعتمد في مبدئه على التعويض عن التقاعد التكميلي منظم بنفس النصوص القانونية التي تنظم التقاعد و لكن التعويضات عنه ثابتة،

1-أنظر: عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي الجزائري: دار القصة للنشر 2007 ص. 308.

2-راجع: التشريعي رقم، 10/94 المرجع السابق، ص. 06.

3-أنظر: عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، والتطبيقات العلمية، لبنان: منشورات

الطبي الحقوقية بيروت لبنان، 1991 ص. 365.

لا تتابع الارتفاعات الزيادات (المطبقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد CNR) (فيما يخص المعاشات العامة يسير من طرف المؤسسة خاصة بالمؤسسة .

تمويل صندوق تعويضات التقاعد التكميلي : ممول مباشرة بالاشتراكات الشهرية لـ 2% على حساب العمال مساهمة شهرية ثابتة بـ 1% من كم الأجور للمؤسسة تكلفة الأجور وتمثل حصة المستخدم. الشراء LARACHATE بنسبة 2% من الشهر) شراء جديد (أي شراء السنوات التي عملها خارج المؤسسة ولكن يمنع من هذا الحق في التعويضات كل من له:

-استقالة: هي ترك العامل لعمله بمحضار ادته من خلال الاستقالة أو الاعتبار الشخصية أو اعتبارات متعلقة بالعمل أو يطلب إحالته للتقاعد

-التسريح التأديبي : عند ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على هذه الأخطاء يعاقبه التشريع الجزائي على ذلك.<sup>1</sup>

نزاع فردي : هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل، بسبب تنفيذ العمل أو اخلال أحدهما بالتزام من التزامات المحددة في العقد عقد العمل.)

• لقبول لحق في تعويض أو خدمة يكون معترف إلا للمستفيدين من معاش التقاعد يكون ممنوح من طرف صندوق الوطني للتقاعد و ذوي الحقوق إذا كان العامل من وفي فيتلقون معاش منقول.  
• إشعار يثبت من CNR قبولاً لملف من طرف الصندوق 80% بالإضافة بنسبة % 20 من الصندوق التقاعدي التكميلي.

• ملاحظة : فترات العجز لا تدخل في المعاش التكميلي في حالة وفاة العامل سواء كان في إطار العمل أو خارجه أن يمنح لذوي حقوقه كما ورد في التأمينات الاجتماعية ويستفيدون هم كذلك من تقاعد تكميلي في حالة وفاته إطار العمل) الخدمة (ويستفيد منه ذوي حقوقه كما ورد في تشريع التأمينات الاجتماعية و يستفيدون من معاش منقول ولذوي الحقوق من لديهم الحق في التقاعد التكميلي.

1- أنظر، القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية ص 20

إن أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد تتعلق بطابعها لقانوني، فهل هو اختياري أم إجباري؟

فإذا اعتبرنا الذهاب إلى التقاعد مسألة اختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعاً من الاستقالة عن العمل؟ وفي المقابل إذا اعتبرنا أن لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة، فهل سنفسر ذلك على أنه إحالة على التقاعد أم تسريحاً؟ وللإجابة على هذه التساؤلات ينبغي أن نتعرض إلى التمييز بين الإحالة على التقاعد و الحالات الأخرى المشابهة لإنهاء الوظيفة.

**الفرع الثاني : الاحكام الخاصة بنظام التقاعد الاستثناءات**

لكل قاعدة استثناء وعلى هذا الاساس وجدت شريحة من العمال استثناها القانون نذكر منها المجاهدون

والأرامل وأبناء أمهات الشهداء و ، عمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر .  
هاته الفئات العمالية لاتطبق عليها الاحكام التي تطبق على العمال الاخرين، اذ هنا كاختلاف منها  
المتعلقة بشرط السن ومنها المتعلقة بنسبة المعاش أو شرط مدة العمل.

وفيما يلي نذكر الفروق الاساسية و الشروط المطبقة عليهم و الغايرة للاحكام التي ذكرنا منها في  
المباحث السابقة سواء فيشرط السن أو مدة الخدمة أو الاداءات ، هذا اضافة إلى الامتيازات التي  
يمتازون بها عن الاشخاص العاديين<sup>1</sup>.

### اولاً: المجاهدون

غداة الاستقلال منح القانون العديد من الحقوق للمجاهدين، فقد نص القانون 12/78 المؤرخ في  
01 رمضان عام 1398هـ الموافق 05 أوت ، 1978م والمتضمن القانون الأساسي العامل لعمال  
، فإننا نجد المادة 46 منه تنص على أن يضمن حق الاولوية للعمل للمجاهدين وذوي حقوقهم ، ويتمتعون  
كذلك بحق الاولوية في التكوين المهني ، وفي عمل لا يتوافق مع مؤهلاتهم، وقد جاءت هذه المادة  
لترسيخ ما جاءت به

1- راجع: الجريدة الرسمية، 1973 المرسوم رقم : 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.

المادة 85 من الدستور، أما المادة 189 من نفس القانون فقد نصت على اضافة للمادة 46 وهي كما يلي:  
"كما يضمن القانون حياة كريم و ولائقة للمجاهدين و المعطوبين والذين لا يستطيعون العمل، ويعترف  
للمجاهدين بحقوق خاصة في مجال التقاعد، ويبقى المجاهدون وذوي حقوقهم خاضعين للتشريع الخاص  
بهم<sup>1</sup>.

أما بعد ظهور قانون التقاعد عام 1983م فقد حدد سن التقاعد بالنسبة للمجاهدين ، اذ نجد المادة 21 منه  
تنص على تخفيض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بـ 05 سنوات، وتخفيض السن  
ومدة الخدمة المطلوب تينب النسبة للعجز من جراء حرب التحرير الوطنية، وتحسب بالنسبة عن كل  
قسط نسبة 10% من العجز، وتحسب تخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه لنشأة  
الحق في معاش التقاعد لتصفيته على حد سواء<sup>2</sup>.

ان هذه المادة حددت نسبة التخفيض، فالمجاهد يستفيد من تخفيض قدره 05 سنوات أي عوضا عن 06 سنة تصبح 55 سنة للإحالة على التقاعد اما المجاهد المعطوب من جراء الثورة التحريرية فانه عن كل 10% من نسبة العجز تصبح تساوي سنة واحدة تخفيض كما ذكرناه انفا، فالذي له نسبة عجز تقدر بـ 25% على سبيل المثال فانه يستفيد من سنتين ونصف تخفيض، اضافة الى تخفيض 05 سنوات لمشاركته في الثورة التحريرية الكبرى كما يمكن حساب سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بضع فمدتها، أي الذي شارك في الثورة لمدة عام فإنها تحسب له 04 سنوات خدمة، فالمادة 22 من قانون 12/83 تنص على ما يلي: "تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حر بالتحرير الوطني بضع مدتها وذلك لانشاء الحق في معاش التقاعد و لتصفيته على حد سواء" غير انه تقدر نسبة التخفيضات بنسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، وهذا بالنسبة للأشخاص الذين جاء ذكرهم في المادة 21 من الفقرة 02 منها والمادة 22 الفقرة واحد منها، اما الاشخاص الذين لم يتم ذكرهم فان نسبة خدمتهم تقدر بـ 2.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

1- راجع: الجريدة الرسمية، 1973 المرسوم رقم : 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.  
2- راجع: الجريدة الرسمية، 1983 المرسوم رقم : 12/83 المتعلق بالتقاعد.

كما تنص المادة 13 من القانون 09/18 على انه يتحول المبلغ الاقصى للمعاش من 80% الى 100% لفائدة المجاهدين، ويمكن للذين تحصلوا على عدد الاقساط السنوية التي تعطيهم الحق في التقاعد بنسبة 100% من الاجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، وهذا بطلب من دون سواء بغض النظر عن شرط السن، ان هذه المادة 24 صدرت في قانون، 12/83 غير انها عدلت وقدمت بإضافة عبارة الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ودون سواء، ولا يمكن ان يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد الممنوح للمجاهدين بمقتضى هذه الاحكام عن مرة ونصف من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون وهذا في القانون، 12/83 لكنها عدلت في قانون، 96/18 وهؤلاء لا يمكن ان يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد عن مرتين ونصف من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون (SNMG) ويمكن الجمع بين معاشات التقاعد و المعاشات المتعلقة بالمجاهدين، وتكون الاشتراكات المستحقة على اصحاب العمل

والاجراء من باب التخفيضات عن العجز، وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها على نفقة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات، لكن تم تعديل هذه المادة في قانون 01 /99 وتحررت كما يلي : "تكون على عاتق الدولة اشتراكات التقاعد المستحقة على اصحاب العمل، والاجراء من باب التخفيضات على حالة العجز، وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني للعمال الذين يمارسون نشاطاتهم في القطاع الخاص<sup>1</sup>."

وفيما يلي: ندرج مثلا يوضح كيفية حساب معاش المجاهد المتقاعد و التنظيم المقدم في القانون رقم: 12/83 المتضمن في النقاط التالية<sup>2</sup>:

-**المجاهدون العجزة** :إضافة السن وكذا مدة العمل، فان المجاهدين العجزة يستفيدون من تخفيض عن العجز، والذي يجب أن لا يقل عن 20% في أي من الاحوال.

-**نسبة المشاركة** :نسبة المشاركة المتعلقة بفترات المشاركة والمحددة بـ: 305%

**مثال** :للمجاهد الذي شارك خلال أربعة سنوات واستفاد من عجز نسبهته ،50% وعمل خلال خمسة عشر سنة، فمعاشه سيسحب على النحو التالي:

1 -الجريدة الرسمية، رقم :28 و 42، 20المراسيم 12/83-18/96- 01/99المتعلقة بالتقاعد  
2-الجراند الرسمية، رقم :28 و 42، 20المراسيم 12/83-18/96- 01/99المتعلقة بالتقاعد

**المشاركة : 04 سنوات  $\times 2 = 3.5 \times 8 = 28\%$**

**العجز : 50% = 5 سنوات  $\times 3.5 = 17.5\%$**

**العمل : 15  $\times 2.5 = 37.5\%$**

**المجموع : 28 + 17.5 + 37.5 = 83%**

**ثانيا: أبناء الشهداء.**

يعتبر الشهيد كل مجاهد فاز بشرف الشهادة، والمجاهد الذي توفي أثناء لثورة التحريرية الوطنية بسبب الجروح أو الأمراض أو يد مفقودا أو توفي في مكان السجن أو الاعتقال أو خارجها، كما يعد الشهيد

الذي توفي في الأحد اثنين 05 جويلية و 01 سبتمبر 1962 من ضحايا الواجب الوطني، ويستفيد ذوي حقوقهم من نفس الحقوق الممنوحة لذوي حقوقهم المجاهدين المذكورين في المادة 13 من هذا القانون 01/99 و هم الأصول و الارملة و الابناء أو البنات 1.

وقد أعطى هذا القانون حقوق عدة لأبناء الشهداء و خاصة في مجال التقاعد، إذ نجد المادة 42 في الفصل الاول من الباب الرابع تنص على استفادة أبناء الشهداء من تخفيض في السن يساوي مدة 07 سنوات ونصف وتحسب كمدة عمل فعلية لنشأة الحق في التقاعد او تصفيته على حد سواء، وتتكفل الدولة بدفع الاعباء المالية المترتبة عن هذا الاجراء، وهذا الاجر ان يعني ان الدولة تتكفل بدفع الاشتراكات التي يقتطعها الصندوق الوطني للتقاعد من العمال لمدة سبع سنوات ونصف لحساب ابناء و بنات الشهداء.

### ثالثا: أرامل الشهداء.

قد نص المرسوم التنفيذي رقم 01/91 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411هـ و الموافق لـ/01/08/1991 و المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء على التحديد، فوجد المادة الاولى من المرسوم 91/01 تنص على أنها تسمح بتطبيق نفس الأحكام الخاصة بالمجاهد ينفي نظام التقاعد و المنصوص عليها في المرسوم 83/12 على أرامل الشهداء اللائي مارسن أو يمارسن نشاطا مهنيا. 2.

1- Circulaire général, d'application des lois de la sécurité sociale, p15.

2- أنظر: المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 01/91 المتضمن تقاعد أرامل الشهداء

وكذا نجد ان المعاش المقدم لأرملة الشهيد يصف على اساس معدل عجز %100 وهذا بحكم تطبيق المادة 21 من قانون 83/12 كما تأخذ بعين الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بصفوف جبهة التحرير الوطني الى غاية الفاتح من جويلية لعام 1962 وذلك بحكم تطبيق المادة 22 من قانون 83/12 والتي تنص على ان فترة المشاركة الفعلية في حرب التحرير تحسب بضعف مدتها، وذلك لنشأة الحق في التقاعد و تصفيته على حد سواء، كما تراجع المعاشات التي تم تصفيته وفق الأحكام القانون الجديد 1.

رابعا: عمال المناصب الخطرة او ذات نسبة عالية من الضرر.

يخفض السن القانوني للإحالة على التقاعد لفئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من

الضرر، وهذا حسب ما نص عليه التشريع، اذ نجد في القانون 12/83 في المادة 07 أنها تنص على العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر من معاش قبل بلوغهم السن القانونية، تحدد قائمة المناصب المشار إليها اعلاه وكذا الاعمار المناسبة و المدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب بموجب مرسوم 2.

غير أن هذا الاجراء لا يطبق حاليا إلا على قطاع المناجم، والامن الوطني من خلال الابقاء على القواعد المعمول بها قبل سنة، 1983 ويبقى عدم تطبيق هذه المادة إلى يومنا هذا راجع لعدم صدور مرسوم تشريعي يحدد بموجبه قائمة المناصب التي يستفيد أصحابها من هذه المادة و، لا حتى المدة اللازم قضاؤها في المنصب للحصول على التقاعد.

#### خامسا : الامهات.

ان المرأة العاملة تستفيد من تخفيض 05 سنوات، وهذا ما جاء ذكرهم سبقا في المبحث الخاص بشرط السن،

أما الامهات فيستفدن من هذا التخفيض اضافة الى تخفيض سنة عن كل طفل تكون قدر بته لمدة تسع سنوات على الاقل وذلك في حدود ثلاثة أطفال، هذا ما جاء ذكره في المادة 08 من قانون، 12/83 اما المقصود بالأولاد فهم الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من قانون 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي سبق ذكرها في معاشات ذوي الحقوق 3.

1-أنظر: المادة 04 من المرسوم التشريعي، رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

2- أنظر: المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

3-أنظر المادة 08 من نفس المرسوم 11/83 المتعلق بالتقاعد.

#### الفرع الثالث :تمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة.

لقد سبق و أن قلنا الموظف بصفة عامة و الموظف الإداري بصفة خاصة له مجموعة من الحقوق كما عليه مجموعة من الالتزامات فقد يخل الموظف بالتزاماته بأكملها أو بعضها كأن يتغيب الموظف عن وظيفته بدون سبب قانوني أو قد لا يحترم مسؤولية وهذا ما يدخل في نطاق الخطأ التأديبي أي ذلك الخطأ الذي قد يرتكبه الموظف ويحترم على مسؤولية توقيع العقوبة القانونية المحددة.

كما أن للموظف مجموعة من الحقوق منها ماسبق ذكرها وفي هذا الفصل الأخير نتكلم عن حقوق أخرى تدخل في نطاق آخر كالتقاعد و الذي يدخل في نطاق انتهاء العلاقة الوظيفية سواء كان هذا الانتهاء قانونيا أو عاديا وهذا ما سنتناوله فيما يلي من خلال المقارنات التالية:

### \*أولا :النظام التأديبي

التأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته فكلما ألح من اللازم أن يكافأ الموظف المجد بالترقية و غيرها من طرق المكافأة الأخرى فإنه من الضروري أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة فالتأديب إذا وضع لحسن سير الإدارة فالمشرع عند وضعه لقوانين التأديب فالهدف من ذلك هو أداء الأعمال الوظيفية بدقة واحكام فإذا توضح للموظف هذه الأخطاء حسن سير الإدارة أما إذا أخل الموظف بواجباته ساءت الإدارة وليس هنا كمن وسيلة أمام الإدارة إلا اتخاذ الاجراء القانوني الخاص بذلك وهذا التأديب إلى جانب أنه يعتبر بمثابة تقويم للموظف فيعتبر كذلك نذيرا للموظفين الآخرين حتى لا يحدوا عن طريق الصواب.

بهذا وضع المشرع بين يدي الإدارة باعتبارها سلطة مختصة بإسناد الالتزامات والمسؤولية إلى الموظف القيام بالواجبات والمسؤوليات وسلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليه إذا أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما اسند إليه ويجب على الإدارة أن تجري التحقيق مع الموظف قبل توقيع الجزاء عليه كما يتعين أن يحاط بكل الضمانات التي تكفل لتحقيق حياده، على هذا سوف نناقش ما يلي:

1 مفهوم الخطأ التأديبي

2-العقوبات التأديبية

3-إجراءات و ضمانات وآثار التأديب

---

1-أنظر المادة 08 من نفس المرسوم 11/83 المتعلق بالتقاعد.

### 1- مفهوم الخطأ التأديبي :

لقد اختلف الفقه حول ما إذا كان العمل المخل أو عدم العمل المخل الذي قد يرتكبه الموظف الإداري أهو جريمة تأديبية ؟ 1 هو خطأ تأديبي و كان لكل منهم مبرراته التي يستند إليها وظاهر أن هذا العمل أو عدم العمل المخلين يعتبر أن خطأ تأديبي او ليس جريمة تأديبية و تبريريا في ذلك --

وهو أن الموظف قد يرتكب هذه الأعمال المخلة بغير قصد و منه ينتفي الركن المعنوي الذي تقوم عليه الجريمة إذا فهو خطأ تأديبي لا غير هذا من ناحية و من ناحية أخرى وحسب القاعدة العامة في الجرائم أنها تقوم على ثلاثة أركان فإذا انتفى أحد هو كلها فلا تقوم الجريمة لعدم توفر أركانها فقد ينتفي الركن المعنوي كما سبقت الإشارة إليه ينتفي الركن الشرعي أو القانوني وهذا نتيجة عدم إمكان حصر الجرائم التأديبية و بالتالي نقول أن هذا العمل المخل يعتبر خطأ تأديبيا.

إذا فالخطأ التأديبي ليس محددًا على سبيل الحصر خلاف القاعدة العامة في الجرائم الجنائية لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص أي لا يمكن معاقبة شخص إلا إذا العمل الذي ارتكبه قد حرمه القانون صراحة والخطأ التأديبي لا يمكن حصره فهنا تعود للإدارة السلطة التقديرية أن تقر في كالحالة على حدة ما إذا كان ما أتاه الموظف مخلا بواجباته الوظيفية أو بمركزه كموظف إداري ، إذا فالخطأ التأديبي هو سبب القرار الصادر بالعقاب فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته فحسب القرار التأديبي هو اخلال الموظف بواجبات وظيفية او بمركزه كموظف عام واستنادا لذلك يكفي معاقبة الموظف تأديبيا أن يخرج الموظف عن واجب اللياقة في مخاطبة رؤسائه الإداريين أو قد يوجه لهم ألفاظا قاسية أو أن يتغيب دون إذن... إلخ.

2-العقوبات التأديبية: لقد نص المشرع على العقوبات التأديبية في المواد من 122 إلى 131 من المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي وكذا القوانين الأخرى التي تنص على تأديب الموظفين وكذا العقوبات المقرر

1-أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1986 ص 47

لذلك فقد صنفت المادة 124 العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات هي 1 :

-الإنذار الشفوي -الإنذار الكتابي - التوبيخ -الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام	الدرجة الأولى
---	---------------

-الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام -الشطب من جدول الترقية	الدرجة الثانية
-النقل الإجباري - التنزيل -التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات -التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات	الدرجة الثالثة

الجدول رقم 1 : يوضح درجات العقوبة التي يمكن معاقبة الموظفين تبعا لخطورة الخطأ

هذه العقوبات كانت سارية المفعول ضمن المرسوم المذكور أعلاه غير أنه وبموجب الأمر رقم 103/06 بتاريخ 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العمومي أدخل. تعديلا طفيفا عليها بإدراج العقوبات الرابعة والتمثلة في الجدول المبين أدناه :

التنبيه - الإنذار الكتابي - التوبيخ	الدرجة الأولى
-التوقيف عن العمل من يوم 1 إلى ثلاثة 3 أيام. -الشطب من قائمة التأهيل	الدرجة الثانية
-التوقيف عن العمل من يوم 4 أيام إلى 8 أيام -التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري	الدرجة الثالثة
-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة. -التسريح	الدرجة الرابعة

الجدول رقم 2 : يوضح التعديل على المرسوم السابق المتعلق بدرجة بالعقوبات

1-أنظر المادة 124 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

القاعدة كما سبقت الإشارة لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص و الاستثناء هنا لا عقوبة إلا بنص أي ان العقوبات التأديبية قد حددها المشرع على سبيل الحصر طبقا لنص المادة 124 1 السالفة الذكر أما

الأخطاء التأديبية فلا يمكن حصرها وترك المجال فيها مفتوحا للسلطة الإدارية و التي لها سلطة تقديرية في ذلك وعلى هذا فلا يجوز للإدارة أن توقع عقوبة غير من ذلك ان ذلك فيعد قرار التأديب المتخذ من القرارات الباطلة بطلانا مطلقا لخروجه عن مبدأ الشرعي غير منصوص عليها قانونا اذا كان ذلك فيعد قرار التأديب المتخذ من القرارات الباطلة بطلانا مطلقا لخروجه عن مبدأ الشرعية أي الإدارة في هذه الحالة وضعت نفسها محل المشرع الذي يقوم بسن القانون و هذا ليس من حقها.

فالإدارة لها السلطات التقديرية في توقيع العقوبة المحددة قانونا على الخطأ المرتكب أي مناسبة العقوبات المحصورة و الخطأ المرتكب سواء أكان عملا أو عدم العمل أو الإهمال فتقدير تناسب الجزاء معا لذنب الإداري من الملائمات التي تقود الإدارة بتقديرها.

### ثانيا: انتهاء الوظيفة

قد تنتهي الوظيفة انتهاء قانونيا كما قد تنتهي بطريقة عادية، فالانتهاء العادي مثلا كالإحالة على التقاعد والوفاة، فقدا اللياقة الصحية، أما الانتهاء القانوني في مثل في الفصل، الاستقالة، الحكم على الموظف في عقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

فانتهاء خدمة الموظف لأسباب عدة و بمجرد انتهاء خدمة الموظف فإن الرابطة التي تربطه بالإدارة تنفصم وتزول عنه صفة الموظف العمومي وعلى ضوء هذا نتناول في هذا ما يلي :

### أ/الانتهاء القانوني

-الفصل أو الاستقالة أو الحكم الموظف بجريمة مخلة بالشرف و الأمانة.

### ب/الانتهاء العادي:

-الإحالة على التقاعد. أو الوفاة.

---

1-أنظر المادة 124 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

أ-الانتهاء القانوني :تنتهي خدمة الموظف قانونا بإحدى الطرق التالية و التي سبقت الإشارة إليها و هي بالتفصيل كما يلي :

1- **الفصل من الوظيفة** :يسمى الفصل من الوظيفة أو التسريح طبقا لما نصت عليه المادة 124 / 12 من المرسوم 85- 59 وهو على نوعين 1: التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات أو التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات وهما في حالة ما إذا أخل الموظف بواجباته الوظيفية وأحيل لأجل هذا السبب على اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال التأديب وقضت هذه اللجنة بعقوبة على الموظف من الدرجة كالعزل أو التسريح بنوعية و منه تنتهي الرابطة القانونية الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، وتنتهي الوظيفية من تاريخ صدور الحكم، انما يرتد إلى تاريخ واذا صدر من الإدارة الموظفة قرار بتنفيذ الحكم فإن أثره لا يبدأ من تاريخ صدور هذا القرار الإداري وانما يرتد الى تاريخ صدور الحكم أي أن قرار تنفيذ الحكم يكون له أثر رجعي في هذه الحالة وهذه الرجعية جائزة خلاف القاعدة العامة".

أما إذا كان الموظف موقوفا عن عمله أثناء محاكمته أمام التأديب فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه

2- **الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف و الأمانة**:إذا عوقب الموظف بجناية أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة كجريمة السرقة أو جريمة خيانة الأمانة أو جريمة اختلاس فتنتهي خدمة الموظف وذلك بأن تتخذ الإدارة الموظفة كل الإجراءات القانونية لفصل هذا الموظف الذي لا يمكن أن يصلح للوظيفة ويكون هذا الفصل بحكم وبقوة الجرائم وجوبي على الإدارة فهي ملزمة بتنفيذ الإجراءات القانونية الخاصة بالفصل وقد يكون الأمر جوازيا إذا كان الحكم الجنائي يوقف التنفيذ.

3- **الاستقالة**: تنتهي خدمة الموظف إذا تقدم باستقالته وقبلتها الإدارة وتعتبر الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة قد انقطعت في التاريخ الذي حددته الإدارة لقبول الاستقالة.

والاستقالة حق معترف به للموظف ويتعين على الموظف الذي يرغب في إنهاء علاقته الوظيفية مع الإدارة أن يقدم استقالته فيطلب مكتوب متضمن أسباب الاستقالة ومنه يترك الموظف منصبه كموظف وفقا للشروط القانونية المحددة ويرسل طلب الموظف عبر الطريق السلمي

احتراما للهرم الإدارة صاحبة التعيين ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار الإدارة التي لها صلاحية التعيين و الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها الإدارة صاحبة الحق في التعيين، يجب على الإدارة أن تتخذ قرارها في أجل مدته ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وسريان مفعول الاستقالة من طرف الإدارة يجعلها أمرا مقضيا فيه أو ما يسمى بحالة القوة القانونية لعدم الرجعية فيه.

إذا قررت الإدارة صاحبة الحق في التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضرورات تقتضيها الوظيفة، و أن الإدارة التزمت الصمت مدة ثلاثة أشهر بعد إيداع الطلب لديها فللمعني الحق في رفع العريضة إليها، وترسل لجنة الموظفين رأيها إلى الإدارة صاحب الحق في التعيين، ولا يمكن للإدارة صاحبة الحق في التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة إلى ما بعد المدة المطابقة للإشعار المسبق القانوني مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة أشهر عندما تسوغ ضرورات الوظيفة ذلك وحسب الشروط القانونية. أما إذا توقف الموظف عن الوظيفة دون إصدار قرار القبول من طرف الإدارة أو عدم كفاية أو تمام الإجراءات القانونية الخاصة بقبول الاستقالة في ترتب عن ذلك العزل بسبب إهمال الموظف لمنصبه بالرغم من الضمانات التأديبية.

**ب-الانتهاء العادي :** سنتناول في هذه النقاط الثلاثة السالفة الذكر القوانين المنظمة لذلك

**-الوفاة:** إن الوفاة تفصم الرابطة القانونية الوظيفية بين الإدارة والموظف، وهذا الانقسام تأملانه يقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف و الإدارة وهو انقسام طبيعي وتلقائي إلا أنه قد تختلف الإجراءات إذا ما توفي الموظف بسبب أدائه للوظيفة أو لأجلها و الوفاة الطبيعية

**فقدان اللياقة الصحية :** كما تنهي أيضا خدمة الموظف إذا فقد لياقته الصحية و أصبح عاجزا عن أداء الخدمة أو عاجزا عن القيام بأعباء وظيفته ، و منتم فلا يوجد ما يدعو بقاء الموظف في الوظيفة ولا تملك الإدارة إلا أن تقوم بالإجراءات القانونية لتسوية أوضاع الموظف المالية، بعد اتخاذ هذه الإجراءات الخاصة بالفصل وثبوت عدم توفر اللياقة الصحية من قبل الجهات الطبية المختصة وذلك إما بناء على طلب الموظف نفسه أو بناء على طلب الإدارة،<sup>1</sup>

1-أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1986 ص 50

-الإحالة على التقاعد :تتم الإحالة على التقاعد بطريقتين، إما بناء على طلب الموظف أو تلقائيا من جانب الإدارة وفي الحالتين تنتهي خدمة الموظف كبلوغه السن القانونية، ولا يجوز تمديد خدمة الموظف بعد بلوغه السن القانونية وهي ستون سنة و خمسة وستون سنة في المناصب الخاصة بارادة المعني بها حسب نص المادة6 من القانون15/16 المعدلة والمتممة للمادة الثانية من القانون12/83 وان بلغ العامل مدة عمله15 سنة كحد أدني1.

ففي حالة التقاعد فإن علاقة الموظف القانونية بالإدارة تنفصم فورا بقوة القانون عند بلوغه السن المقررة لإحالة الموظف إلى التقاعد مالم يصدر من الإدارة قرار يمدد الخدمة، وأن الموظف الذي يستمر في العمل بعد بلوغه سن التقاعد وبدون اتخاذ أي إجراء قانوني سليم بتمديد الخدمة من طرف الإدارة يعتبر الموظف في هذه الحالة موظفا واقعيا و الأجر الذي يستحقه يعتبر بمثابة مكافأة نظير العمل الذي قام به بعد الخدمة.

#### المبحث الثاني : الاليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد

إذا كان التقاعد هو حالة من حالات لانتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها العامل بضمانات التي تخول له حق التقاعد ، بعد استحداثه كآلية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابل اشتراكات تدفعها كالفئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية ويدفعون الاشتراكات الخاصة بهم إلى صناديق المعتمدة، والمتنوعة المنشأ و الأنظمة مع بقائها تحت مسؤولية مجلس الإدارة و اشراف ومراقبة الدولة و المكلفة بتسيير التقاعد والتي وضعها المشرع كآلية إدارية لحماية العامل الأجير و الغير الأجير في مجال القاعد و تتم جمعها في صناديق ثلاث.

سنطرق في هذا المبحث إلى مطلبين الأول بعنوان الاليات القانونية العامة المكلفة بتسيير نظام التقاعد) الصندوق الوطني للتقاعد (والذي هو موضوع بحثنا ونعرج في المطلب الثاني الاليات القانونية الخاصة الأخرى الضامنة للتقاعد.

#### المطلب الأول : الاليات القانونية العامة(الصندوق الوطني للتقاعدCNR)

أنشأ المشرع الجزائري الصندوق الوطني للتقاعد كهيئة إدارية ضامنة لمعاشات قاعد الاجير بموجب

1-أنظر للمادة الثانية من القانون12/83

المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد، وخصصنا له الفروع التالية.

### الفرع الأول : مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد CNR

أولاً: نشأة الصندوق الوطني للتقاعد 1: لقد جاءت فكرة التأسيس مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد خلال سنوات الخمسينات بحيث تم خلق سياسة التقاعد يوم 21 أبريل 1953 بإنشاء أو لصندوق أطلق عليه اسم الصندوق الوطني لتأمين المسنين والشيخوخة وأخذت طرق عديدة أنداك في تحديد تقاعد الأشخاص البالغين السن القانونية للتقاعد وظهرت تطورات عدة بدأت من سنة 1984 إلى غاية 1985 وبعدها تغيرت شروط تحصيل التقاعد على ما هي عليه الآن حسب القانون رقم 12/83 وبينما كان تأسس الصندوق بالمرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي وأيضاً بموجب القانون 11/83 المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والمعدل والمتمم بالأمرين 18/96 و 13/97 .

### ثانياً: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 78/49 / 81 من القانون 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها و أحكام المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ويوجد مقره بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى 'وكالة ولائية' والتي تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني للتقاعد كما يمكن إحداث ملحقات أخرى بموجب قرار وزاري .

1- أنظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ج، 1 الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ص 153.

### ثالثا : مميزات الصندوق الوطني للتقاعد

يتميز الصندوق الوطني للتقاعد ب:

- يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون ،أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه.

- مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 08% و 100% للعمال المتقاعدين.

- توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة. لكن يتضمن بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية مثل النساء العاملات، المجاهدين، ....".

- تحديد حد أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون، حاليا حدد بنسبة 75% من الأجر القاعدي الوطني المضمون.

- تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ 23 سنة.

- حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الأخيرة أو معدل أحسن الرواتب لخمس سنوات في مدة العمل.

- يمكن أن يصل مبلغ المعاشات المحول نسبة 90 بالمائة من معاشات الزوج.

- المراجعة السنوية لرواتب ومنح التقاعد 1.

كما ذكرنا سالفا فإن الصندوق الوطني للتقاعد يتضمن مقر مركزي و وكالات ولائية إضافة إلى فروع إدارية

وقبل التطرق الى عرض الهيكل التنظيمي للوكالة يجدر بنا المرور الى الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

**رابعا: عرض الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد.**

يتكون الصندوق الوطني للتقاعد وتحت سلطة المدير و بمساعدة الأمين العام من1:

**1-مديرية التقاعد :تتكفل بـ:**

-تنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد و متابعة صرف المستحقات والاستدراكات المتعلقة بعمليات مراجعة المعاشات ومنح التقاعد.

-ضمان سير لجنة الطعن المسبق المنصوص عليها في المادة09من القانون83/15المؤرخ في02جويلية

سنة1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

-إصدار تعليمات في مجال التنظيم باتجاه الوكالات.

-تشكيل وتسيير رصيد وثائقي تقني.

**2-مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين:تتكفل بـ:**

-تحديد ووضع الاجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.

-السهر على مراقبة واعتماد المعطيات و ادخالها في الاعلام الآلي.

-تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.

-تسيير المركز الوطني للإعلام الآلي لإعادة ضبط المسار المهني.

-تحديد و وضع إجراءات الحفظ الخاصة بجميع وثائق الصندوق طبقا للتنظيم المعمول به.

**3-مديرية المالية :تتكفل بـ:**

-تحضير بالاتصال مع الهياكل المعنية، مشروع ميزانية الصندوق و متابعة تنفيذه.

-تسيير خزينة الصندوق.

-السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية.

-التكفل بالتنسيق المالي.

-www.CNR.dz consulté le 28/04/2024

#### 4- مديرية الاعلام الآلي والتنظيم:

-إعداد مخطط الاعلام الآلي للصندوق.

-تنظيم نشاط مراكز المعالجة بالإعلام الآلي.

-جمع المعطيات والمعلومات الاحصائية و معالجتها وتجميعها مركزيا.

#### 5-مديرية الاعلام الآلي:

-ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

-دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.

-متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.

-انجاز عمليات التموين في مجال الأدوات والأثاث والمنازعات.

وكل هذا موضح في الشكل التالي :

#### الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد(وكالة الاغواط نموذجاً..)

الصندوق الوطني وكالة الاغواط ( C.N.R ) مؤسسة وطنية مقتبسة ( C.N.A.S ) حيث أنها كانت

عبارة عن مصلحة من مصالحها تهتم بالعمال لدى الدولة الأجراء فقط وانفصلت عنها وفقا للقرار

223 /85 المؤرخ في 20-08-1985 الصادرة بالجريدة الرسمية رقم : 1 35/85

يعتبر الميلاد الحقيقي للصندوق الوطني للوكالة المحلية هو سنة 1988، حيث أصبح هذا الأخير

باستطاعته استيعاب جميع المهن التابعة للقطاع العام والخاص بما فيهم ( الموظفين الفلاحين وغير

الأجراء... ) ، ويشكل الصندوق الوطني من مايلى:

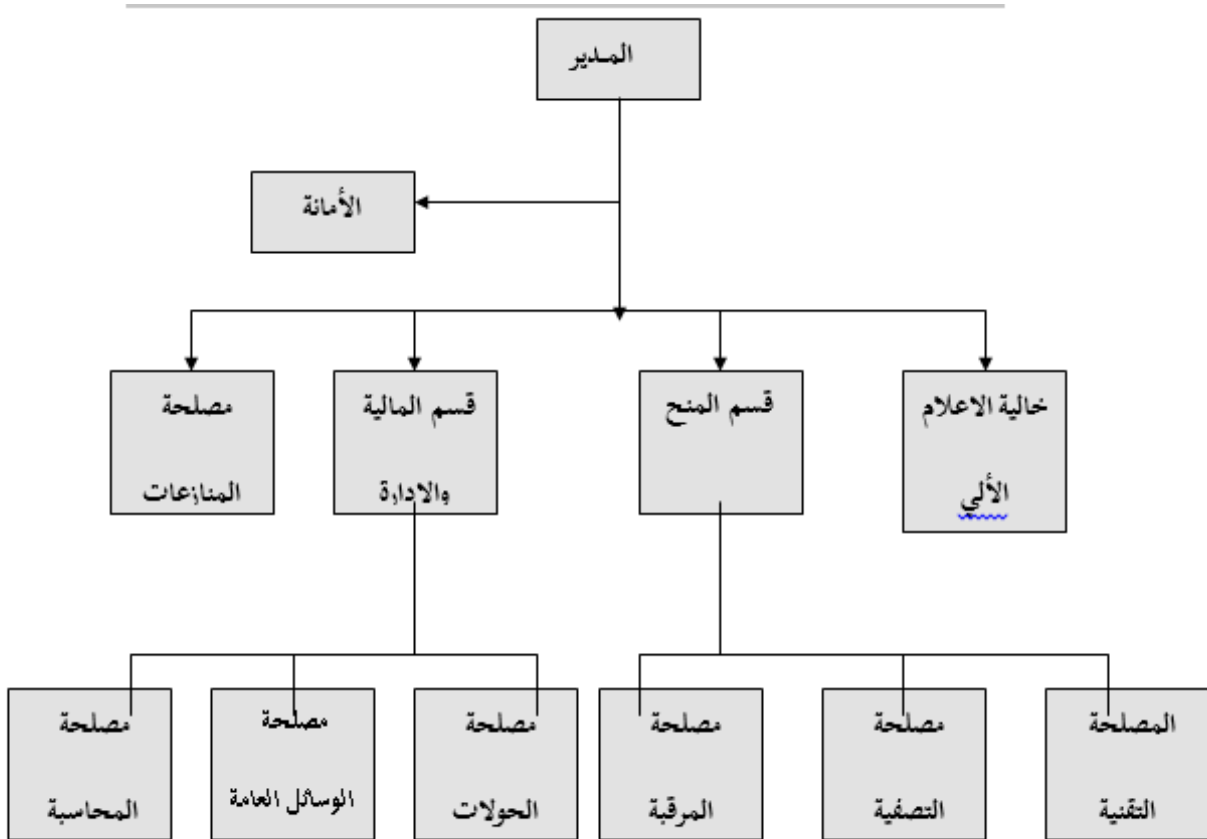
• التسيير الإداري و التسيير المالي والمحاسبي

• تسيير منح المعاشات بمقتضى القانون 12/83

- إدارة وتسيير المنح والإستفادات العائلية والتي أحدثت قبل التشريع الإداري 01 جانفي 1984 .
- إدارة وتسيير المرتبات العائلية للمتقاعدين والمستخدمين لصالح الإدارة.

ثانيا- الهيكل التنظيمي لصندوق الوطني للمعاشات وكالة الأغواط

الهيكل التنظيمي لصندوق الوطني للتقاعد وكالة الأغواط



**المطلب الثاني : الآليات القانونية الخاصة المكلفة بتسيير نظام التقاعد**

**الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء**

و يعتبر هذا صندوق كهيئة إدارية لحماية العامل الغير الأجير في مجال التقاعد و نتطرق إليه في هذا المطلب كالتالي2:

**أولاً-تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء :**

تأسست المنظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال الأحرار و فق المرسوم التنفيذي رقم07/92المؤرخ في 1992/01/04 الذي ينص على قانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي ،لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرفت أخير بحوالي سنتين حيث كانت بدايته في سنة 1995 و يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور ولاسيما التجار ،الحرفيين ،الصانعين ،الفلاحين ،أعضاء المهنة لحررة وكذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهنة الحرة المنظمة، قد وعرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء وهذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 434 /96 الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجورا يجب عليهم الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملف الانخراط لدى الوكالة الجهوية أو الفرع ولأني لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء التابع لمكان نشاطهم و يحتوي على الوثائق التالية :

- نسخة مصادق عليها من السجل التجاري أو نسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهنة الحرة + بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف و المهنة بالنسبة للحرفيين +نسخة من قرار

الوالي أو عقد الملكية و أو شهادة تسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين و بالنسبة لكل النشاطات : فلا بد من إحضار شهادة لإثبات الوجود تسحب لدى مصالح الضرائب. كما أن تسديد أديات العمال غير الأجراء مرهونة باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب و دفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات وزيادات التأخير

1-أنظر المرسوم التنفيذي رقم07/92المؤرخ في 1992/01/04

**ثانيا-حقوق والتزامات الصندوق و المستفيدين منه وتتمثل فيما يلي:**

**أ- الحقوق:** إن الانخراط لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار التالية(المرض ،الأمومة ،عجز، التقاعد، الوفاة) و الانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS) يعني التأمين لفائدة العامل غير الأجير و لفائدة عائلته معا ،وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء(CASNOS)(بتعويض عن كل المصاريف الطبية و الصيدلانية الناتجة عن المرض أو الأمومة.

**1- تحول معاش العجز الى معاش العجز 1 :**

بأن يكون العجز كلياً ونهائياً ومبرر او ذلك بإيداع كل وثيقة لها صلة بالنشاط الممارس من سجل تجاري أو اعتماد أو رخصة في منح له معاش العجز بعد انقضاء مدة ستة(06)أشهر من تاريخ الفحص الطبي الأول المعلل لعدم قدرته على الاستمرار في ممارسة أي نشاط مهني و عدم بلوغه السن الشرعي للاستفادة من معاش التقاعد كما يمكن أن يحول معاش العجز المعني بالأمر السن المخول للحق بذلك ولا يمكن لمعاش التقاعد أن يقل مبلغه عن مبلغ معاش العجز المقدم ولا يمنح معاش العجز الا اذا كان مسجلون منذ سنة واحدة على الأقل .

**2-التأمين عن التقاعد يخول الحق في معاش التقاعد**

للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة إلى الشروط التالية :بأن يكون السن المعني 65سنة بالنسبة للرجل و 60سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الأقل واستيفاء

كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير و بعدها يقدم الطلب من أجل حصوله على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب.

**3-منحة التقاعد:** إذا لم يستجيب إلى شرط جمع السنوات اللازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة ممنحة التقاعد إذا اجتمعت فيه الشروط التالية: بأن يكون السن المحدد ب60سنة بالنسبة للرجل والمرأة

1-بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد قانون العمل، بوزريعة الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2 ص155

وله الاشتراك 15سنة واستوفى كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير و بعدها يقدم طلب للاستفادة من تلك المنحة

#### **ب-الالتزامات :**

كل شخص يمارس في آن واحد نشاطا مأجورا وآخر غير مأجور ،يجب عليه الانخراط على أساس النشاط غير المأجور حتى وإن كان ثانويا وهذا دون المساس بانخراطه على أساس النشاط المأجور ويخص أيضا المتقاعدين الذين يستمرون في نشاطهم أو الذين استأنفوا نشاطا مهنيا غير مأجور. و خلاصة القول : فإن الاستفادة من الأداءات المتعلقة بالتأمينات وخاصة التقاعد في جبال استجابة لشرطين وهما\*الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء (CASNOS)تسديد كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخر وعلى أساسها يحسب كقاعدة لحساب الاشتراكات ويتكون من الدخل السنوي الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي وفي حدود ثماني(8)مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفي حالة نشاطا تغير مأجورة متعددة ،يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى.

#### **الفرع الثاني :الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.**

يعتبر هذا الصندوق كمصلحة إدارية تابع لوزارة المالية وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الإطار السامي في الدولة و من شابهه في مجال التقاعد و نحاول دراسته في الفروع التالية:

أولاً-التعريف و المهام الأساسية لصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة:  
-أنشأة هذا الصندوق:

ونشأ هذا النظام بموجب مراسيم تنظيمية التالية:

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

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

---

1-أنظر المراسيم التنظيمية الصادرة في الجريدة الرسمية الخاصة بالإطارات السامية للحكومة

-مرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 المتعلق بالمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة والمرسوم رقم 246/86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق.

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

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الإطارات السامية في الدولة و الذي يعتبر في حد ذاته كامتياز و مكافئة لهم على حرصهم وسهرهم في السير الحسن لهياكل الدولة ،حيث أن هذا النظام الخاص يسيره صندوق خاصب الإطارات السامية في الدولة المتواجد مقره بالجزائر العاصمة و تخضع لوصاية وزارة المالية عكس ما هو موجود بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي الخاضعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،وتجدر الإشارة إلى أنه يعتبر كمصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية وحتى بالنسبة لشروط العامة للاستفادة من التقاعد انما يخضع لمدة العمل فإنه غير مرتبط بالسنوات و الخدمة الفعلية في المنصب المؤهل و المصنف ضمن المناصب السامية في الدولة ،وقد أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 155/80، ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية ويتولى بتسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة والإطارات السامية في الدولة و يتم تمويله عن طريق الاشتراكات التالية:

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنتسبون إليه.  
- مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين.  
- مساعدات الدولة إن اقتضى الأمر.  
وتحدد نسب الاشتراكات والمساهمة المقررة أعلاه بنفس النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية حسب المرسوم السالف الذكر.

1-، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموافق ل 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية، ص 11.

#### **ب- المهام الأساسية لصندوق:**

يتم تسيير الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية عن طريق جهاز اداري متكون من عدة مصالح وفروع الذي يشرف على تسييره من الناحية الإدارية و المالية:  
- دفع معاشات التقاعد للمستفيدين في شكل معاش مباشر أو لذوي الحقوق كمعاش منقول.  
- دراسة الملفات وطلبات المتمثلة في الحصول على معاشات التقاعد من هذا الصندوق وتأكد من مدى توافر الشروط المحددة قانونيا للاستفادة.

- تسيير موارد الصندوق الخاص للتقاعد التي هي أصلا متكونة من الاشتراكات ومساهمات الدولة والمحددة في المادة 21 من المرسوم السلف الذكر والمصاريف المتمثلة في دفع معاشات التقاعد والمحددة بالمادة 23 من المرسوم السالف الذكر والتي يتطلب إعادة الوثائق المحاسبية تدون فيها كل العمليات المالية الذي قام بها الصندوق تحت مراقبة العون المحاسب للصندوق  
ثانيا- شروط الاستفادة: وقبل التطرق إلى شروط الاستفادة والالتزامات اتجاه الصندوق لابد من تحديد من لهم صفة الإطار السامي في الدولة.

نصت المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 31/10/1983 على أنه يعد من الإطارات السامية في الدولة زيادة على أصحاب الوظائف والمسؤوليات: كل من رئاسة مجلس الوزراء أو

رئاسة الحكومة أو رئاسة الجمهورية وكل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية برتبة مدير مركزي ونوابه وكل رتبة في مستواها وجاءت المادة الأولى من مرسوم التنفيذ رقم 133/94 المؤرخ في 83/10/31 المتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة التي تعدل وتتم أحكام المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 83/10/31 كما أضاف القانون 11/04 المؤرخ في 2004/09/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة والتي جاءت فيها على أن يخصص للإطارات السامية في الدولة 1

1- المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة

حق في المعاش دون شرط السن متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم بأقدمية عشرين سنة خدمة فعلية منها عشرة سنوات على الأقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هيكل الدولة حتى بالنسبة لتوقف عن العمل سواء كانت إدارية أو غير إدارية و السنوات المنقضية خارج هيكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه، أما بالنسبة لسنوات التي قضاها الموظف قبل دخول هذا المرسوم حيز التطبيق فإنه يعتد بها وتلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون، وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي طبقا للمادة 06 من القانون السالف الذكر، أما في حالة لم يستوفي شرط المدة فإن الاشتراكات التي كان يدفعها ترد الى الصندوق الوطني للتقاعد، أما إذا استوفى الشروط المحددة قانونا فإنه يتحصل على مبلغ معاش التقاعد يساوي المرتب الصافي و الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه المعني خلال فترة عمله بما في ذلك المكافآت والتعويضات باستثناء التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني كما يستفيد من معاش نسبي إذا كانت مدة ممارسة الوظيفة تقل عن المدة المطلوبة في المادة الأولى من المرسوم المذكور سالفا، وفي حالة ما إذا تقاعد إطار سامي في الدولة ثم عين من جديد في هذا المنصب فإنها تدخل في المعاش الذي يعاد تقديره وإذا كان يتقاض معاشا كاملا فإنه يحتفظ بالمعاش المخصص له متى كان يساوي أو يفوق المرتب المرتبط بالوظيفة وفي مطلق الأحوال لا يمكن أن يجمع مرتبين في آن واحد.

**المعاش المنقول** :يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول وتختلف فيه النسب حسب الحالة:

1-تستفيد أرملة صاحب المعاش من معاش يساوي%75من المعاش المخصص للمتوفي.

2-تستفيد أرملة صاحب المعاش%100من المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش .وعليه فإن الوفاة

تخول الحق في المعاش بحكم القانون متى توافرت في المعني الشروط المنصوص عليها في هذا

المرسوم

---

1-المرسوم رقم617/83 المؤرخ في1983/10/31والمعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة

### ثالثا-التزامات الصندوق اتجاه المستفيدين:

يقوم الصندوق الخاص بالتقاعد للإطارات السامية في الدولة بحكم القانون عند انتهاء أجل الاستحقاق في آخر كل شهر ،ويتطور مبلغ المعاشات المخصصة بمقتضى هذه الأحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها أصحاب الوظائف العليا1.

### رابعا-التزام المستفيد اتجاه الصندوق:

يتنافى المتمتع بالمعاش طوال السنتين مع أي نشاط أو أعمال يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يتنافى مع أي امتلاك لعقارات او تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها التي تعود بالأرباح باستثناء المسكن العائلي..

تطرقنا من خلال هذا العمل الى دراسة موضوع التقاعد، وجل القواعد والاحكام المتناولة من طرف هذا القانون منذ صدوره سنة 1983الى يومنا هذا، خاصة أنه عدل بقانونين وأمر مرسوم تشريعي المذكورين سابقا تطابقا مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية حيث تفهم الوضعيات التي قد يجد فيه العامل محميا من كل تعسف قد يلاحقه من طرف صاحب العمل.

وقد قامت الدولة بوضع صندوق وطني للتقاعد يضمن حقوق العمال الذين يستوفون شروط التقاعد، ويمنحهم معاشا شهريا حسب مدة العمل، لذلك منح القانون حق التقاعد العادي و النسب يودون شرط

السن، والتقاعد النسبي الذي اقره قانون العمال تكيفا مع الواقع التنموي الناتج عن كون ان الجزائر تعرف العديد من التغيرات الاقتصادية، مما ادى للجوء الى ادخال اليات جديدة في عالم الشغل، منها استقلالية المؤسسات، واقتصاد السوق و الخصوصية، وجعله يقترب الى الرأسمالية كما ان القانون قدر حقوق العامل نفسه عند احالته على التقاعد، حيث امتد الى ذوي الحقوق في حالة الوفاة وهذا مدى الحياة، وقدرت امتيازات لفئات المجاهدين من خلال الاحكام الواردة برعاية تقدير مجهوداتهم الجبارة لعواقبها اثناء حرب التحرير الوطني و ،هذا ما يجعل وجوب كل عامل اجير بالتأكد من انه محمي اجتماعيا و المطالبة بهذا الحق.

1-المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة

### **المبحث الثالث : تعديلات و إصلاحات نظام التقاعد 2017 ( القانون رقم 16-15 )**

إن قانون التقاعد الجديد رقم 16-15 الصادر في 2016/12/31 أثار جدلا كبيرا على المستوى السياسي و الاجتماعي والنقابي بسبب الإصلاحات التي جاء بها خاصة الغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية بتجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه باعتباره -في نظرها- تنازلا عن المكتسبات الاجتماعية ومجحفا في حق العمال، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه و المصادقة عليه من طرف رئيس الجمهورية ، ليدخل حيز التنفيذ في الأول يناير 2017.

#### **المطلب الأول : دوافع التعديل**

من بين أسباب التعديل التي مست قانون التقاعد سابقا أنه تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد المسبق و التقاعد النسبي ودون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي، من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية

الجدول رقم 03 : يوضح الزيادة في معاشات المتقاعدين من سنة 2000 الى غاية 2017

Année	Pension de Retraite Directe	Pension de Retraite de Réversion	Allocation de Retraite Directe	Allocation de Retraite Réversion	Pension Servie à l'Étranger	Retraite Complémentaire	Allocations Diverses	Total
2000	656 431	515 774	48 603	25 928	6 402	737	67	1 253 942
2001	702 078	549 634	54 130	28 206	6 402	649	62	1 341 161
2002	742 227	583 931	58 596	30 752	6 482	604	53	1 422 645
2003	783 659	624 121	64 182	33 768	6 365	531	55	1 512 681
2004	822 200	666 076	72 688	37 603	6 412	487	61	1 605 527
2005	869 728	692 905	77 723	40 731	6 491	433	44	1 688 055
2006	911 487	726 838	82 162	44 365	6 310	398	36	1 771 596
2007	951 890	763 159	88 723	48 392	6 340	364	34	1 858 902
2008	994 694	797 379	96 789	52 396	6 504	347	29	1 948 138
2009	1 035 702	875 448	102 151	55 301	6 202	606	34	2 075 444
2010	1 098 185	897 352	109 369	57 807	6 576	575	28	2 169 892
2011	1 150 585	853 732	117 770	60 768	6 553	268	26	2 189 702
2012	1 242 526	877 789	127 911	64 312	6 733	235	25	2 319 531
2013	1 357 912	910 352	139 693	67 482	6 783	214	18	2 482 454
2014	1 467 878	930 341	154 211	70 890	6 815	209	18	2 630 362
2015	1 572 991	952 157	167 290	74 085	6 865	209	18	2 773 615
2016	1 733 972	980 391	178 645	78 406	6 916	209	18	2 978 557
2017	1 897 287	991 282	190 442	80 716	6 951	207	18	3 166 903

المصدر موقع الصندوق الوطني للتقاعد<sup>1</sup>

1-موقع الصندوق الوطني للتقاعد ([WWW.CNR.DZ](http://WWW.CNR.DZ)) بتاريخ 2018

لقد تم تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإرادية من التقاعد قبل سن 60 سنة، على أساس الجهاز الصادر في سنة 1994. و سنة 1997 ما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد، بالرغم من تجاوز هذه الفترة، لاحظ الجدول أعلاه حيث كان عدد المتقاعدين المباشر

656 431 متقاعد سنة 2000 و أصبح 1 733 972 متقاعد في سنة 2016 أي بزيادة حوالي 1 077 541 متقاعد اغلبهم تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد ب 60 سنة، و تقدر تكلفة لمعاشات التقاعد المباشرة الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 405مليار دج.

الصعوبات المالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في 2015 و 2016 من قبل التضامن بين الصناديق لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء . المحافظة على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

المعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبين نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة، التي انتقلت من 62.5 سنة 1985 إلى 77.1 سنة ، 2016 حسب الحكومة<sup>1</sup>.

-التقلبات التي مست أسعار النفط خلال السنوات الأخيرة ، فتراجعت عائدات الجزائر من مداخيل البترول التي كان يقطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني لإحتياجات التقاعد ، أدى إلى حدوث اختلال في توازنه<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني : التعديلات التي جاء بها القانون

من خلال استقراء للقانون 16-15 يمكن تلخيص أهم التعديلات الرئيسية التي اقرها هذا القانون على النحو التالي:

---

1-مادني عبد الباقي نظام التقاعد في الجزائر مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ص 55 .

2-انظر المادة 89من القانون 11-16المنضمّن قانون المالية لسنة 2012 ج ر 72

الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين 60 سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

-حق العمال في مواصلة نشاطهم اراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود خمس 05 سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد ،أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم، وبالتالي رفع مبلغ معاشهم.م2 16ص3

-إلغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر -13.

97المؤرخ في 31ماي 1 .

-استفادة العمال الذين يشغلون مناصب "جد شاقة" من التقاعد قبل سن الستين 60 سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي ، يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم2.

-إمكانية استفادة العمال الذين يمارس دون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، بطلب منهم، من تمديد سن تقاعدهم، وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن، وكذا شروط و كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة ا عن طريق التنظيم

-إحداث مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات و تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري( التقاعد دون شرط السن) إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين 32سنة على الأقل، وبلغ او تجاوز السن الدنيا كما يلي:

-ثمان وخمسون 58 سنة في 2017 و تسع وخمسون 59سنة في 2018 وتكون الاستفادة من معاش التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه

1-انظر المادة 08من القانون 15-16 ج ر78

2-انظر المادة 03من القانون 15-16 ج ر78

## خلاصة الفصل

بناء على ما سبق، فقد عالجتنا في هذا الفصل النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد في إطاره النظري من حيث التنظيم ، حيث نشأ وتطور في ظل المرحلة الاستعمارية، وكان تطبيقه بصورة جزئية وانتقائية قبل استقلال الجزائر 1962

تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميزا بتنوع الأنظمة حسب قطاعات النشاط وكذا تعدد الوصاية، إلى أن جاء توحيد نظام التقاعد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983 وتم التخلي نهائيا عن الأنظمة السابقة وعددها ثمانية (08)

يعتبر نظام التقاعد، حسب هذه القوانين، جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي الذي دخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير 1984 إذ يعد نظاماً تأمينياً ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى كذلك إلى الأحكام التي يقوم عليها نظام التقاعد وكذا إلى أنواعه (تقاعد عادي، نسبي، مسبق، دون شرط السن، تقاعد الإطارات السامية)، وشروط كل نوع منها كما تطرقنا إلى الآليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد من ناحية العامة والمتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد مع دراسة الهيكل التنظيمي الخاص به و قمنا بدراسة الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للصندوق الوطني بالاغواط و بالموازات تطرقنا إلى الآليات القانونية الخاصة و المتمثلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الاجراء و كذا الصندوق الوطني الخاص بمعاشات الاطارات السامية

كما تطرقنا ضمن الإصلاحات إلى أهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم 16-15 الذي ألغى كل صيغ التقاعد المسبق وأبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخمس والخمسين (55) سنة كاملة

و نستخلص مما سبق ذكره أن التقاعد يعتبر حق من حقوق العامل ، وهو حالة من حالات انقطاع هذا الأخير عن مزاولة عمله، ويعتبر كذلك الحالة الطبيعية كالعادية لإنهاء هذه العلاقة والذي يختلف بذكره عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل، فيستفيد منه العامل متى توفرت فيه شروط الاستفادة (السن القانونية ومدة الخدمة كالاشتراكات)، وله عدة أنواع أو صور التي سبق ذكرها، تختلف فيما بينها في الشروط الواجب توفرها لاستفادة العامل منها كما أن إحالة العامل على التقاعد سواء بطلب منه أو بقوة القانون بسبب بلوغه السن القانونية يترتب عنه عدة آثار سواء على العامل أو على الإدارة المستخدمة، وبالتالي ينتج عنها انقطاع العلاقة الوظيفية التي كانت تربط العامل بالمؤسسة التي ينتمي إليها، فيفقد صفة الموظف كما يترتب عنه من حقوق وواجبات، ومن بين هذه الحقوق حقه في راتب شهري كالذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد.

# الفصل الثاني

# النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير

## الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

يكتسب المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري حسب الشروط التي سبق التعرض إليها في الفصل السابق من هذا البحث، الحق في الاستفادة من معاش التقاعد ويؤول هذا الحق إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفي قيد حياته. وتحرص الدولة على تعديل معاش التقاعد وتثمينه.

## المبحث الأول : نظام المعاشات

سنعرض في هذا المبحث الى النظام الذي يحكم المعاشات، المعاش المباشر وكذا المعاش المنقول وتحديد كيفية حسابه و ما كذا نطاقه و ما ذلك من خلال المطلبين الاتيين:

### المطلب الأول :المعاش المباشر

سيتم تخصيص المطلب الأول لشرح مدى ارتباط الراتب التقاعدي بالاجر في الفرع أول، قبل التطرق الى تعريف المعاش المباشر، وذلك لكون معاش التقاعد مشتق عما تكرر للعامل أثناء خدمته وبسببها، فإن المعادلة لاحتساب الراتب التقاعدي تقوم على عنصرين هما: راتب الخدمة أو الأجر الأصلي، ومدة الخدمة، وقد سبق أن تكلمنا في هذا البحث عن مدة الخدمة وبقي أن نتكلم عن العنصر الثاني و هو راتب الخدمة أو الأجر 1.

**اولا -تعريف الراتب :** و هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل خدماته والفائدة التي يحققها لصاحب العمل، بمعنى أوضح أن الراتب يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف 2.

---

1-أنظر : أحمية سليمان ،كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية ، 4ج- 221ص

2 -أنظر : سليمان، أحمية. الرجع السابق، ص . 212

وتتمثل مكونات الأجر في : الأجر الأساسية المطابقة وهذا انطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل وتعويضات المنطقة والمكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل والحوافز والمردودية والنفقات المصرفية...الخ.

وقد أنشئ بموجب المرسوم رقم 15/85 الصادر في 05 جانفي 1985 جدولا وطنيا للأجر تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل 2الذي طبق على كامل العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه،

وسرى العمل بمبدأ أجر المنصب في المعاملات المالية والأجور والمعاشات، ثم أهمل هذا الأجراء ابتداءً من سنة 1990 بموجب القانون رقم 11/90 الذي ينظم علاقات العمل الفردية، ولم يستمر تطبيق مبدأ أجر المنصب إلا في قطاع الوظيف العمومي.

### الفرع الأول: تعريف المعاش المباشر

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

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

ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي بلا مقابل (دون تأدية أي عمل حين تسلمه) إلى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزاً عن أداءها أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل ومحدودة به فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد. وتبعاً لذلك فإن الأجور هي الأصل وإن أي رفع لمستوى الأجور يؤدي إلى رفع مستوى الرواتب والاستحقاقات التقاعدية.

- 1- الأجر الأدنى الوطني المضمون و هو الحد الأدنى للأجر المطبق على طاقم العمال و طاقم القطاعات و النشاطات حيث يتم تحديده من قبل - الحكومة- بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية و اقتصادية واجتماعية و يتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية.
- 2 -قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق ب القانون الأساسي العام للعامل و خاصة المادتين 149 و 150 منه.

ويحسب الراتب أو المعاش التقاعدي بضرب المعدل الاجمالي الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد في الراتب الشهري المتوسط والاجر المرجعي والذي سيأتي شرحه

### ثالثاً- منحة المعاش المباشر :

منحة المعاش المباشر هي مبلغ مالي محدد له نفس طابع الراتب التقاعدي ويخضع لنفس القواعد التي تحكم معاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص التشريع الجزائري منحة التقاعد للعمال

الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد وذلك بموجب أحكام المادة 47 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ويشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد، أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 5 سنوات أو (20 ثلاثيا) مدفوعة الاشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 65 سنة للعامل الأجير و 70 سنة لغير الأجير كحد مطلق، بغض النظر عن جنسه والفئة التي ينتمي إليها وكذلك المنصب الذي شغله، ثم خفضت هذه السن إلى الستين سنة بالنسبة للأجراء و 65 لغير الأجراء.1

حتى يتمكن هؤلاء من الاستفادة بمنحة تقاعد بمقتضى الأحكام التي تقضي بدفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية (RACHAT DE COTISATION) للأشخاص الذين لم يستوفوا شرط الخدمة كما سبق وأن أشرنا.

ونشير هنا إلى أن العمال غير الأجراء لا يمكنهم الاستفادة من منحة تقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بسبعة سنوات ونصف على الأقل.2.

---

1 -انظر المادة العاشرة من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/09/1999 المعدلة للمادة 47 من القانون 83-12 السالف الذكر.  
2 -وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، 30 و 31 /05/2000 ، ص 91 وما بعدها.

إذا تحصل الأجير على منحة التقاعد واستمر في ممارسة نشاط مهني واستوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من راتب التقاعد يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد حسب اتفاق معين مع الصندوق الوطني للتقاعد.1.

**الفرع الثاني: طريقة حساب معاش التقاعد وشروط الاستفادة منه.**  
**أولا- عناصر تصفية المعاش.**

ينص نظام التقاعد الجزائري على أنه يصفي معاش التقاعد العادي على أساس ثلاثة عناصر أساسية وهي الأجر المرجعي، مدة الخدمة، نسبة الاعتماد لسنوات التأمين 2,5% و التي سنوضحها فيمايلي:

## 1-الأجر المرجعي:

هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد و الذي يحسب كما يلي:

- إما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.
- أو بمتوسط الأجر الشهري المحدد خلال السنوات الخمس التي عرفت أعلى أجر، إذا كان ذلك أكثر نفعاً للمتقاعد<sup>2</sup>.

ويعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل، كالتعويضات المتعلقة بالشروط الخاصة بالإقامة والبعد عن مكان العمل<sup>3</sup>، والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتمسريح وغيرها.

1- BELDJOURI M.T , OP , CIT, P : 33.

2-راجع: المادة الثانية من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 المعدلة للمادة 13 من قانون التقاعد 83-12 السالف الذكر.

3 -من محاضرة المدير العام للصندوق الوطني للمعاشات السيد/ محمد دويري، ألقى في ندوة تكوينية نظمها المعهد الوطني للدراسات الاجتماعية و البحوث النقابية يومي 29 و 30 ، 10/10/1997 بعنوان المنظومة التقاعدية في الجزائر نشر في جريدة الثورة و العمل الصادرة في 11/11/1997 عدد 4 ص. 178

## 2-فترة التأمين : و يقصد بها سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية

**SERVICES EFFECTIFS** مضافة إلى الفترات التي نصت عليها المادتين 11 و 20 من قانون التقاعد رقم 83/12 مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة 14 من نفس القانون وأيضا المادة 09 المعدلة بالأمر<sup>1</sup>.

- 3- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين : حيث نحتسب كل سنة من مدة الخدمة القابلة للتصفية بنسبة %
- 2.5 من عناصر الأجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش، بدل النسبة السابقة التي كانت تقدر ب % 1.33 والذي كان يتقاضاها العامل في تاريخ إحالته على التقاعد.

## ثانيا-كيفية حساب مبلغ المعاش:

بحصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد ولشرحها وتبسيطها نتبع الخطوات التالية:

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

ثانياً- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2.5% للحصول على نسبة معينة.

ثالثاً- يحسب مبلغ الأجر الرجعي على النحو السابق ذكره.

رابعاً- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول.

وكمثال عن ذلك يمكن افتراض أن:

عاملا اشتغل ودفع الاشتراكات لمدة 22 سنة فمبلغ معاشه يحسب على الشكل الآتي:

$$22 \times 2.5 = 55\% \text{ من الاجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي.}$$

---

1- نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات.

## ثالثاً - حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين لغير الأجراء

يتحدد مبلغ المعاش التقاعدي للعمال غير الأجراء حسب ثلاثة معايير هي:

1- عدد سنوات النشاط.

2- كل سنة عمل تضرب في نسبة قدرها 2.5% 1.

3- وعاء احتساب المعاش و هو متوسط مداخيل العشر سنوات التي عرفت أعلى المداخيل

طوال الحياة المهنية على أن لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 75% من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وأن لا يتعدى عن نسبة 80% من المبلغ الأقصى للدخل السنوي الخاضع للاشتراك<sup>2</sup>.

#### رابعاً- العلاوات (الزيادات أو الاضافات لمبلغ المعاش)

يمنح قانون التقاعد الجزائري مثله مثل معظم أنظمة التقاعد في التشريعات المقارنة إضافات أو تكميلات إلى مبلغ المعاش عن العائلة التي تكون تحت كفالة المستفيد من معاش التقاعد كالزوجة والأطفال والأصول شريطة أن يثبت هذه الكفالة، وأن لا يكون للزوجة مورداً خاصاً بها يفوق مبلغ الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، وأن لا تمنح العلاوة إلا على زوجة واحدة في حالة تعدد الزوجات.

وتحسب العلاوة التي تضاف إلى مبلغ معاش المتقاعد على الزوج المكفول على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحدد بما يعادل 600 مرة مبلغ الساعة الواحدة للأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث قدر مبلغها بـ 1.731.00 د.ج شهرياً في 01 سبتمبر 1998 وبعد صدور قرار وزير العمال والحماية الاجتماعية والتكوين المهني بتاريخ 18 ديسمبر 1999 خفض مبلغ هذه العلاوة إلى 700.00 د.ج شهرياً وأضيفت زيادة قدرها 40% إلى بعض الفئات من المتقاعدين، وشرع في تطبيق القرار في 01 جانفي 2000

1- نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات.

2- أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر، 1996 الذي عدل و تم المرسوم رقم 85 / 35 المؤرخ في 09 فيفري 1985 و المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

3- أنظر: قرار وزاري مؤرخ في 18/12/1999 صدر في ج.ج.ج.ج رقم 01 و الصادرة في 12/01/2000 يحدد مبلغ الزيادة في المعاش على الزوج المكفول.

وكان ذلك بطلب من الصندوق الوطني للتقاعد نظراً إلى الامكانيات المالية، وتمثلت الفئة التي شملتها الزيادة في الأشخاص العجزة الذين استفادوا من معاش تقاعدي بدل معاش عجز من الدرجة الثالثة، والأشخاص العجزة الذين أحيوا على التقاعد مباشرة بسبب عدم استكمالهم لشروط الاستفادة من معاش العجز، والعمال العجزة الذين ثبت عجزهم بصفة نهائية وكاملة.

ولا تمنح هذه الزيادة إلا بعد فترة رقابة طبية من قبل الصندوق الوطني للتقاعد تثبت الحاجة الضرورية لهؤلاء إلى مساعدة القيام بالأعمال العادية الضرورية في حياتهم، على أن لا يقل مبلغ هذه الزيادة عن 23.226.00 د.ج للسنة أو ما يعادل 1.935.50 د.ج شهريا و هو المبلغ المحدد كحد أدنى بموجب أحكام تنظيمية<sup>1</sup> كما تقرر منح تعويض تكميلي للمعاش التقاعدي والايراد)منحة تكميلية لمعاش التقاعد (I.C.P.R) يساوي مائة وعشرون دينار جزائري شهريا ( 120.000 د.ج) وهذا في إطار دعم الاسعار لفائدة المتقاعدين الذين يقل معاشهم عن 7.000 د.ج شهريا<sup>2</sup>.

ويمكن أن يدرج ضمن الزيادات والاستثناء الخاص لبعض موظفي التعليم العالي المحددين بالمرسوم 14-77 المؤرخ في 06 أوت 1977 بإخضاع التعويض الخاص الاجمالي في حساب معاش التقاعد وكذلك الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وتسري أحكام هذا المرسوم من تاريخ 01 جانفي 1991.<sup>3</sup>

**ثانيا: شروط الاستفادة من معاش المباشر:**

اشترط القانون رقم 412/83 و يتعلق الأمر بشرطين أساسيين للاستفادة منه والمحدد بالمادة السادسة من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، وهما شرط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية وبصورة منتظمة طوال مدة العمل، و شرط السن و هو بلوغ العامل سن القانونية المحددة و 60 سنة للرجال 55 للنساء .

1- BELDJOURI M.T, OP, CIT, P : 31.

2- BELDJOURI M.T, OP, CIT, P : 31.

3-أنظر: مرسوم تنفيذي رقم 364/90 المؤرخ في 10/11/1990 و المتضمن إدماج التعويض الخاص الاجمالي الذي يتقاضاه بعض موظفي التعليم العالي في أساس حساب معاش التقاعد، جريدة رسمية رقم 50 الصادرة في 21/11/1990  
4-راجع: القانون 12/83 مرجع سابق ذكره ص 1803.

أما بالنسبة لعمال الغير أجراء فيحدد ب 65 سنة لرجال و 60 سنة للنساء العاملات مع استفادتهن من 03 سنوات تقليص إذا كان لها 03 أولاد، وعليه فان توفر شرطين المذكورين أعلاه يخول له القانون الحق في المعاش المباشر وبالإضافة إلى ذلك أعطى القانون العاجزين الحق في الحصول على معاش مباشر وذلك عن طريق تحول معاش عجزهم إلى معاش تقاعد.

يعتبر القانون العامل العاجز هوكل شخص مصاب بعيب أو عجز جسدي أو عقلي وعدم قدرته على

العمل على الأقل ومتى ثبت الحق في التأمين على العجز وتحديد قيمة التعويض وصنف العجز ومبلغ معاش العجز فإنه يمكن أن يتحول هذا الأخير إلى معاش تقاعد إذا بلغ العامل المتمتع بمنحة العجز السن القانونية للتقاعد، فإنه يتحول من منحة العجز إلى منحة التقاعد بشرط أن لا يقل معاش التقاعد عن التعويض على العجز لأن القانون يعترف لشخص الذي انقطع عن العمل بسبب العجز والذي بلغ السن القانونية للتقاعد 60 سنة بالنسبة للذكور و 55 سنة بالنسبة للإناث أن يستفيد من معاش التقاعد بحيث تحسب السنوات التي كان يتقاضى فيها معاش عن العجز كسنوات معتمدة في حساب المدة القانونية التي تخول له الحق وفي هذه الحالة نميز بين الأمرين إذا كانت المدة الإجمالية المعتمدة في حساب معاش التقاعد مبلغ يفوق معاش العجز فإنه في هذه الحالة يستفيد من معاش التقاعد كمعاش أفضل بالنسبة له أما في حالة ما إذا كانت الفترة المعتمدة تقل عن المعاش العجز فإن الدولة تتكفل بالعبء المالي، وبالتالي فإنه إذا لم تتوفر في المستفيد من معاش العجز شروط التقاعد حتى ولو بلغ السن القانونية فلا يمكنه أن يستفيد منه وإنما يبقى مستمر في استفادته من معاش العجز وفي جميع الأحوال فلا يمكنه أن يجمع بين المعاشين، وفي الأخير فإنه ما تم ذكره أعلاه يعتبر تحول هذا المعاش العجز إلى معاش تقاعد ويندرج في أشكال المعاش المباشر<sup>1</sup>.

**ملاحظة:** بأنه لا يطلب شرط السن من العامل المصاب بالعجز تام ونهائي والذي ليس بإمكانه الاستفادة من معاش العجز.

---

1-راجع: القانون 12/83مرجع سابق ذكره ص. 1803.

### الفرع الثالث: نطاق المعاش المباشر.

سنتناول في هذا الفرع الى كل من الحد الأدنى الذي لا يمكن لمبلغ معاش التقاعد أن يقل عنه، والمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد.

### أولاً-المبلغ الأدنى المضمون للمعاش .

وهو بصرف النظر عن الوضعية الإدارية للموظف اثناء إحالته على التقاعد او مدة خدماته، ويهدف المشرع الجزائري من خلال اقرار مبدأ المبلغ المضمون في المعاش إلى حماية القوة الشرائية للفئات

الدنيا من المتقاعدين لتمكينهم من دخل يسمح لهم بمواصلة تكاليف المعيشة، وتأمين دخل المتقاعدين عن طريق منحهم مبلغا مضموننا مهما كانت درجاتهم الإدارية ومدة خدماتهم، و هو ما يعتبر أداة للتخفيف من معاناة المتقاعد المادية والنفسية وبالتالي التخفيف من ظاهرة الانحراف اثناء ممارسة النشاط التي غالبا ما يفرزها الخوف من المستقبل المجهول.

ويحسب المبلغ المضمون للمعاش على اساس الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون ولا يمكن أن يكون أقل من نسبة 75% منه أي. ( $18000 \times 75\% = 13.500$  دج) في الحالة العامة<sup>1</sup>.

أما بخصوص المجاهدين المتقاعدين فان المبلغ المضمون لا يمكنه ان يكون اقل من مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أي ( $18000 \times 2.5 = 45.000.00$  دج)<sup>2</sup>.

#### ثانيا-المبلغ الاقصى للمعاش.

حدد المشرع الجزائري النسبة القصوى لمبلغ المعاش بنسبة 80% من الأجر المرجعي المصفى على اساس معاش التقاعد

وتم تحديد سقف مبلغ المعاش التقاعدي بـ 15 مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون .(أي أن مبلغ المعاش لا يمكن ان يكون أعلى من  $15 \times 18000$  دج = 270.000.00 دج.

1-أنظر المادة 16من قانون التقاعد رقم 83 12 السالف الذكر.

2-أنظر:المادة 14من الأمر رقم 96-18 المعدلة للمادة 25من قانون التقاعد رقم 83 – 12السالف الذكر

ويمكن القول ان هذه النسبة للتقاعد تعد من بين النسب الأكثر ارتفاعا المعروفة في العالم<sup>1</sup>.

ولكي يتمكن الصندوق الوطني للتقاعد من ايجاد نوع من التوازن المالي والمحافظة على المنظومة الوطنية التقاعدية تكفلت الدولة بدفع نفقات الدعم الوطني (الفروق التكميلية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ المضمون، وتجدر الإشارة إلى اهمية هذا الإجراء الذي يؤكد انشغال الدولة الكبير بمصير فئة اجتماعية حساسة وهي فئة المتقاعدين كما جاء هذا الإجراء لتكريس تضامن الامة الجزائرية مع عمالها القداماء، وأما ما سيتحمله الصندوق الوطني للتقاعد مستقبلا فهو الامتيازات فقط ، الناتجة

مباشرة ونسبياً عن مجهودات المتقاعدي سنوات عمله، أي السنوات التي دفع خلالها الاشتراكات. وفيما يخص الفوارق التكميلية الذي ادرج لرفع المنح الضعيفة الى مستوى المبلغ الأدنى للمعاش المحدد حالياً بنسبة 75% من الجر الوطني الأدنى المضمون والفوارق التكميلية التي تقدم إلى العمال المجاهدين المتقاعدين فسيعتبر دعماً عمومياً<sup>2</sup>.

### ثالثاً : تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي

تحق المعاشات للعمال بعد استيفاء كل الشروط المنشئة للحقوق ويكون تاريخ الانتفاع بداية من:

-تاريخ إقالة الموظف او العامل من منصبه، وشطب اسمه من قائمة العمال بسبب احالته على التقاعد.

-تاريخ وفاة العامل او الموظف فيما يتعلق بمبلغ المعاش المنقول.

-تاريخ اول الشهر الموالي للتاريخ الذي تثبت فيه نسبة العجز الذي يستحق بموجبه العامل معاش العجز حسب المقاييس المعمول بها في هذه الحالة وقد نصت المادة 19 من القانون 83-12 على ان يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد، وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للحقوق.

---

1-مقارنة ببعض الانظمة التقاعدية في دول اخرى، مثل : المغرب حيث يبلغ سقف مبلغ المعاش ما بين 60 و 90% في النظام الجماعي و 100% في نظام المعاشات المدنية ، بينما يبلغ سقف مبلغ المعاش في النظام الفرنسي 80% و في النظام البلجيكي 75 % و التونسي 90% و في النظام الليبي % . 85  
2-راجع: الجريدة الرسمية لمداوات مجلس الأمة، الجزائر: العدد، 02ص ، 07 من مداخلات الوزير حسان العسكري وزير العمل و الحماية الاجتماعية في حكومة السيد احمد اويحي.

ومهما كان تاريخ تقديم ملف طلب الاحالة على التقاعد والاستفادة من المعاش وفي نطاق التقادم الخماسي فإن تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي حدد بأول يوم من الشهر الذي يلي مباشرة تاريخ الانتهاء الفعلي للنشاط المهني (التوقف عن العمل) ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يصرف معاش التقاعد للمعني بالأمر أو لذوي حقوقه قبل النهاية الفعلية لعقد العمل والذي يتم اثباته بشهادة توقيف الراتب من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.

للمستفيد من معاش التقاعد الحق في الأداءات العينية للضمان الاجتماعي

(كتعويضات المرضى، الأدوية، الأمومة، المنح العائلية....) عدا منحة التقاعد أو منحة العجز أو التعويض اليومي، وذلك مثل العامل المؤمن الذي مازال يمارس نشاطه، وتدفع معاشات التقاعد شهريا وفي الآجال المحددة لها، وتدفع الاستحقاقات الأولى بعد شهر من تاريخ الانتهاء الفعلي لممارسة النشاط. ولا يجوز تحويل مبلغ الراتب التقاعدي إلى خارج التراب الجزائري. كما لا يجوز دفعها لمستحقيها إلا في الجزائر، أما فيما يتعلق بالمتقاعدين الذين ينتقلون إلى دولة أجنبية تربطها مع الجزائر معاهدات واتفاقيات دولية للاستقرار فيها بعد احالتهم على التقاعد فإنه يمكنهم طلب تحويل أداء معاشاتهم إلى هذه الدولة<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع: تعديل المعاشات.

تؤثر التطورات الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد كان تأثيرا مباشرا على نظم التأمينات الاجتماعية لكون هذه النظم ترتبط ارتباطا وثيقا بالاتجاهات والتطورات الاقتصادية، ويتجلى هذا التأثير في كل فروع الضمان الاجتماعي وعلى وجه التحديد في الرواتب التقاعدية.

ومادامت أهداف هذه النظم التقاعدية هي توفير العيش الكريم للمتقاعدين في جميع الظروف فمن الضروري أن تقوم هذه النظم بالعمل على تأمين دخل للمتقاعد تتناسب قيمته طردا مع تكاليف المعيشة، وهذا معناه أن تقوم بتعديل قيمة المعاشات التقاعدية لتنسجم مع التقلبات في العوامل الاقتصادية وتتلاءم باستمرار مع تكاليف المعيشة.

---

1-راجع: المادة 53 من القانون ، 83-12 تنص على: لا يجوز دفع المعاشات و المنح المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطني إلا إذا قضت بذلك أحكام وردت في اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر.

وقد سعى المختصون في مجال الضمان الاجتماعي إلى تحقيق هذا الهدف وذلك بتعديل قيمة الرواتب التقاعدية دوريا كلما ارتفعت الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة حتى يحتفظ المعاش بقدرته الشرائية. ولهذا نجد معظم النظم التقاعدية في دول العالم تتجه إلى تعديل المعاشات كي تتلاءم مع ظروف المعيشة بأسلوب علمي وبطرق عديدة.

#### أولا: أسس وطرق تعديل الرواتب التقاعدية.

تتفق التشريعات في معظم نظم التقاعد على تعديل وتأمين الرواتب التقاعدية، وتختلف كل دولة عن

الأخرى في أسس هذا التعديل.

فبعض الدول تعتمد التعديل المنتالي (**systematique**) وفقاً للإجراءات والطرق والنسب التي يحددها القانون بصفة دورية، ويتم بناءً على التغيير في الأرقام القياسية في النفقات المعيشية أو الأجور وقدرة الاقتصاد الوطني على تحمل هذا التعديل.

وبعضها الآخر تطبق هذا التعديل وفقاً لقواعد وإجراءات منصوص عليها في القانون حسب متغيرات الظروف الاقتصادية دون أن تحدد الكيفيات والدرجات والنسب اللازمة لذلك. وهناك دول أخرى تقوم بمراجعة معاشات التقاعد وتأمينها حسب الظروف وفي هذه الحالة لا يحتوي القانون على أية تدابير تتعلق بالتعديل ومراجعة المعاشات تحدث بقوانين لاحقة.<sup>2</sup>

---

1- لقد جاء في الاتفاقية رقم 152 لسنة 1952 بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي والتي دخلت في دور التنفيذ في 27 أبريل 1955. النص التالي: "يجب إعادة النظر في معدل الدفعات الدورية المستحقة (المعاشات) بسبب الشيخوخة وإصابات العمل وكذا العجز والوفاة، عند حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للكسب نتيجة لما يطرأ من تغييرات جسيمة و على مستوى المعيشة" راجع الأستاذ / ألفونس شحاته رزق، التأمينات الاجتماعية "دراسات اقتصادية و تمويلية" المرجع السابق. ص 1.

2- المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، المرجع السابق، ص 20

وهناك طرق كثيرة لتعديل المعاشات أهمها:

### 1- التعديل وفقاً لمستوى الأسعار:

وهي عملية ربط تعديل الرواتب التقاعدية بمستويات الأسعار وتهدف هذه الطريقة إلى الاحتفاظ بالقدرة الشرائية للمعاشات لكي يستطيع المحالون على التقاعد مواجهة نفقات المعيشة طوال مدة حصولهم على المعاش.

**2-التعديل وفقا لمستوى الأجور:** إن تعديل الرواتب التقاعدية وفقا لمستوى الأجور معناه زيادة المعاشات بنفس المعدلات التي يزيد بها متوسط الأجور، ويرى الاقتصاديون أن التعديل على هذا النحو أكثر استقرارا بالنسبة للمتقاعدين، ففي حالة ارتفاع الانتاجية والاسعار مثلا فإن زيادة الأجور ترتفع بمعدل أكبر.

وتعديل المعاش وفقا لهذه المعدلات يعني زيادة في القوة الشرائية للمتقاعد ومن ثمة تمكينه المشاركة في ثمرات ارتفاع مستويات الانتاج. وتلجأ الكثير من الدول إلى تعديل المعاشات وفقا لمستويات الأجور على اعتبار أنها تعكس إلى حد كبير مدى التغير في مستوى المعيشة، كما تأخذ دول أخرى في الاعتبار عند تعديل المعاشات إدراج عناصر متعددة من بينها مقدار الزيادة في الدخل القومي أو الانتاجية أو غير ذلك من المؤشرات الاقتصادية التي ترتبط بمدى الارتفاع في مستويات المعيشة

**3- تعديل المعاشات في نظام التقاعد الجزائري.**

لقد طرأت تغيرات وأحداث في الجزائر خلال التسعينيات نتجت عنها انعكاسات عديدة على الوضع العام وعلى ظروف معيشة جل العمال النشطين منهم والمتقاعدين. ومن المؤكد أن هذه المرحلة الصعبة و الأزمة التي تمر بها البلاد قد غيرت الأوضاع العامة رأسا على عقب على جميع الأصعدة السياسية منها والأمنية والاقتصادية والاجتماعية

---

-المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، المرجع السابق، ص 22

وهذا ما أسفر عن تدمير اقتصادنا ولو جزئيا، مما أثقل البلاد بالديون ووضعها تحت رحمة صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، وما تولد عن ذلك هو انخفاض حاد في مستوى معيشة الجماهير وتفاقم اليأس والبطالة والتدهور المستمر للقدر الشرائية بفعل سلسلة الارتفاع المذهل في أسعار المواد الغذائية والمنتجات ذات الاستهلاك الواسع.

وأمام انعكاسات انتقال الاقتصاد الوطني من نظام القطاع العام (الاشتراكي سابق) إلى نظام اقتصاد

السوق وتدهور القطاع العام في ظل نمو غير متوازن للقطاع الخاص في ظل الشروط القاسية لصندوق النقد الدولي (FMI) ظهر انخفاض فادح في قيمة العملة الوطنية، وبالتالي تدهور القدرة الشرائية مما جعل الطبقات العمالية وشرائحها من الموظفين والاطارات المتوسطة في أسفل السلم ولا سيما فئة المتقاعدين الذين يتقاضون مرتبات ضعيفة

إن الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال المتقاعدين وتمكينهم من العيش في ظروف ملائمة مع تفاقم الأوضاع المستمر، لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق تطبيق قانون التقاعد بكل ما يحمله من إيجابيات، وتعديله إلى الأحسن كلما دفعت الظروف إلى ذلك، مع مراعاة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للبلاد والحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد لا شك أن حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين تتم بإعادة تقيم المعاش ولقد نصت المادة 43 من قانون 83-12 على أن : "تراجع الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال"، حيث ترتبط الزيادة في المعاشات بالزيادة في الأجور وهذا الاجراء مستمد من أحكام القانون الأساسي العام للعامل، غير أن هذه المادة لم تطبق في الواقع منذ البداية باعتبار أن العمال المحالين على التقاعد لم يعرفوا زيادة في معاشاتهم حتى سنة 1991.

---

-المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، المرجع السابق، ص 23

ونظرا لإلغاء بعض أحكام القانون الأساسي العام للعامل، فإن القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية المعتمدة في السابق كأساس لحساب الأجور، لم تعد موحدة في كل القطاعات المهنية، وأصبحت

الزيادة في معاشات التقاعد تحدث وفقا لمستوى المعيشة، ففي عام 1991 ارتفع مبلغ المعاشات بحيث يوفر للمتقاعدين ظروفًا معيشية مقبولة، ومنذ ذلك العام ما من سنة تمر إلا وتطرأ فيها زيادة على رواتب المتقاعدين ومنحهم، إلى أن جاء الأمر رقم 18/96 الصادر في 06 جويلية، 1996، بطرق ومكانزمات جديدة لتعديل رواتب المتقاعدين.

وهكذا أضحت العوامل المؤدية إلى زيادة الأجور تحدد بقرار من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد، بولم يأت قانون 103/99 إلا بتغيير في تاريخ ترمين الرواتب التقاعدية، وبتجديد معاملي ترمين الأجر المرجعي لحساب المعاشات الجديدة، والمعاشات والمنح المصفاة<sup>3</sup>.

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

---

1-راجع: أمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1418 هـ الموافق لـ 06 مايو سنة 1996 يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يونيو 1983 و المتعلق بالتقاعد ج.ر.ج. رقم 42.  
2-راجع: المادة، 19 من الأمر رقم، 18/96 السالف الذكر.  
3-راجع: المادة 09 من القانون رقم ، 03/99 السالف الذكر.

وفيما يلي جدولاً يوضح الزيادة في رواتب التقاعد ابتداء من سنة 1991 إلى غاية 2000

<p>كانت إعادة التقويم تتضمن ثلاث نسب مختلفة.</p> <p>31% بالنسبة للمعاشات التي يرجع أثرها إلى ما قبل 1984.</p> <p>9% بالنسبة للمعاشات والريوع التي يرجع أثرها هاما بين 1989 و 1984.</p> <p>7% بالنسبة للمعاشات والمنح والريوع الممنوحة سنة 1990 مع أثر يسري ابتداء من أول جانفي 1991</p>	<p>سنة 1991</p> <p>قرار مؤرخ في</p> <p>يونيو 01 1991</p> <p>الجريدة الرسمية عدد 2.</p>
<p>زيادة بمعدل 10% على كل امتيازات التقاعد دون التمييز مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1992 .</p>	<p>سنة 1992 قرار مؤرخ في 1</p> <p>مارس 1992 ج.ر عدد 17.</p>
<p>زيادة بمعدل 27% بالنسبة لكل المعاشات والمنح مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1993</p>	<p>سنة 1993 قرار مؤرخ</p> <p>في 14 يونيو 1993 ج.ر</p> <p>عدد 46</p>
<p>اعتماد نسبة تختلف باختلاف تواريخ الاحالة على التقاعد وكذا تواريخ بداية التمتع بالمعاش</p> <p>:وهكذا، يتم إعادة تقويم المعاشات على النحو التالي</p> <p>بالنسبة للمعاشات المصفاة بموجب التشريع القديم 31% قبل (1984).</p> <p>20% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1984 و 1991.</p> <p>5% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1992 و 1993</p> <p>مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1994</p>	<p>سنة 1994</p> <p>قرار مؤرخ في</p> <p>جانفي 15 1995</p> <p>ج.ر عدد 02.</p>

<p>لم يتم رفع المعاشات والمنح من حيث النسبة المئوية، وإنما بالقيمة المطلقة وفق مبلغ يختلف باختلاف تواريخ الاحالة على التقاعد باعتماد نفس الفترات المراجعة مع اضافة عنصر جديد يتمثل في ضرورة استفادة الجميع بما في ذلك أصحاب الأجور الدنيا.</p> <p>وهكذا يتم إقرار الزيادات المتتالية:</p> <p>350 دج بالنسبة للمعاشات المصفاة قبل 1984</p> <p>250 دج بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1994 و1991</p> <p>150 دج بالنسبة للمعاشات التي تسري منذ 1992 و1993 و1994 مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1995.</p>	<p>سنة 1995</p> <p>قرار مؤرخ في 24 سبتمبر 1995</p> <p>ج.ر عدد 54.</p>
<p>10 % بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل 1983</p> <p>8% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من 84/01/01 و 91/12/31</p> <p>4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من 92/01/01 و 90/12/31</p>	<p>سنة 1996</p> <p>قرار مؤرخ في 11 سبتمبر 1996</p> <p>ج.ر عدد 52</p>
<p>8% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1984</p> <p>6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول يناير 84 و 31 ديسمبر 1991</p> <p>4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين 01 جانفي 1996 و 31 ديسمبر 1995</p> <p>2% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول جانفي 1998. 31 ديسمبر حتى 1998.</p>	<p>سنة 1997</p> <p>قرار مؤرخ في 12 نوفمبر 1997</p> <p>ج.ر عدد 75</p>

<p>6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1992 4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من أول يناير 92 إلى 31 ديسمبر 1998.</p>	<p>سنة 1999 قرار مؤرخ في 7 مارس 1999 ج.ر عدد 14</p>
<p>6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1992. 4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من أول يناير 92 إلى 31 ديسمبر 1998</p>	<p>سنة 2000 قرار مؤرخ في أبريل 02 2000 ج.ر عدد 18</p>

الجدول رقم 04 : يوضح الزيادة في رواتب التقاعد ابتداء من سنة 1991 إلى غاية 2000

## المطلب الثاني : المعاش المنقول (ذوي الحقوق)

### الفرع الاول : التعريف بالمعاش المنقول

يقصد بمعاش ذوي الحقوق او معاش الخلف او معاش الأيلولة أو المعاش المنقول تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض افراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفي حال حاجته سواء كان راتب عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد او راتب تقاعدي، أي الأشخاص الذين كان يعولهم المتوفي باجره ابر و اتبه التقاعدي. ويهدف التشريع بمعاش ذوي الحقوق إلى حماية الاسرة من الأخطار الاقتصادية الناتجة عن وفاة معيها1.

### الفرع الثاني: المستفيدون من المعاش المنقول (ذوي الحقوق)

تختلف الدول في ترتيب الاولوية لمنح معاش ذوي الحقوق بعد وفاة صاحبه الأصلي، فمنها من تعطي الأفضلية للزوجة وأخرى لأولاده، ومنها من تشرك مع هؤلاء الوالدين والأقارب الآخرين، ومنها من لا ترتب لهم حقوقا إلا بعد عدم وجود الزوجة والأولاد،<sup>2</sup>الا ان المشرع الجزائري اورد ذوي الحقوق المخولين قانونا الاستفاداة من معاش التقاعد وفقا لشروط حددها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22/03/1999.

- 1- أنظر: عامر، محمد علي، المرجع السابق، ص 345-353  
2- أنظر: عامر، محمد علي، المرجع السابق، ص 380.

### أولا- معاش الأرملة :

لقد جاءت المادتان 32 و 36 من قانون التقاعد رقم 12/83 لرفع الحيف عن الأرملة التي كانت قبل هذا القانون تعاني الأمرين للحصول على معاش زوجها المتوفي، ولا سيما الشروط المجحفة وتحديد شرط بلوغ سن 55 لاستحقاقها المعاش المنقول وشرط أن يكون الزواج قد انعقد بكيفية شرعية قبل إحالة الزوج المتوفي على التقاعد بسنتين على الأقل.

وأصبح للأرملة الحق في معاش الأيلولة حتى في حالة الزواج من متقاعد وبدون أي شرط سوى أن تثبت زواجها من المتوفي بعقد شرعي، وذلك أسوة بالقانون التونسي مثلا الذي يخول للقرين الباقي على قيد الحياة الحق في المعاش المنقول بدون أي شرط.

غير أنه في حالة تعدد الأرامل (أي وفاة المتقاعد وترك أرملتين أو أكثر في حدود أربعة) فإن معاش الأيلولة يقسم بينهن بالتساوي<sup>1</sup> وهذا وإذا تزوجت الأرملة من جديد أو توفيت فإن مبلغ المعاش الذي كانت تستفيد منه يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المنقول<sup>2</sup>.

### ثانيا- معاش الأرملة.

يمكن للأرملة الذي توفيت عنه زوجته التي كانت موظفة أو عاملة أو متقاعدة الاستفادة من معاش منقول يستحقه ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة، بعد أن يثبت زواجه بها بعقد شرعي طبقا لقانون الأسرة الجزائري الصادر في عام 1984 ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته للزواج هذا ويطبق عليه ما يسري على الأرملة تماما، بينما في بعض البلدان يقيد ذلك بشروط أكثر تضيقا من تلك المتعلقة بالأرملة، ففي المغرب مثلا يشترط عليه أن يبلغ سن 60 سنة ليتقدم بطلب الاستفادة من معاش زوجته المتوفاة أو أن يكون مصابا بعاهة.

1- راجع: المادة 38 من قانون 12/83 المذكور سابقا.  
2- راجع: المادة 40 من قانون 12/83 السالف الذكر.

أو بمرض عضال ينتج عنه عجز نهائي عن العمل حينذاك يمكنه الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته<sup>1</sup>.

### ثالثاً- معاش الأولاد المكفولين

لاستفادة الأولاد المكفولين المصنفين بذوي الحقوق والمذكورين في المادة رقم 67 من قانون 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

أن تقل أعمارهم عن 18 سنة.

- أن تقل أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزالون الدراسة، أوفي حالة ما إذا كان الابن تحت الرعاية الطبية قبل سن 21 سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

- أن تقل أعمارهم عن 25 سنة إذا أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.

- لا يشترط تحديد السن للاستفادة بالمعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانون بسبب عاهات أو أمراض مزمنة عجزا تاما ومطلقا عن ممارسة العمل وذلك طيلة مدة هذه العاهة أو المرض المزمن -كما لا يشترط حد السن بالنسبة للبنات اللاتي لا دخل لهن.

وتطبق نفس الشروط على أيتام المرأة العاملة التي يحق لها التقاعد حتى وإن كان ولدها غير شرعي إذ يكفي اثبات بنوة الولد لأمه المتوفاة.

ويوزع المعاش المنقول على الأولاد المكفولين من الورثة بنسب محددة قانونا حسب الحالات التالية:

1- يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 85% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي في حالة وجود ولد ذي حق مع أرملة المتوفي، ويستفيد هذا الولد بنسبة 30% من راتب المعاش، أما الأرمل له نسبة 50% من ذلك.

1 -أنظر: محمد حنين، المرجع السابق، ص 93.

2- وفي حالة وجود أولاد ذوي حقوق مع أرملة وأصول المتوفي المؤمن له فبكون مبلغ المعاش المنقول يساوي 90% من المعاش المباشر ويوزع حسب النسب التالية: 50% للأرملة، 40% للأصول والأولاد موزعة بنسب متساوية على الأولاد والأصول<sup>1</sup>.

3- أما في حالة عدم وجود أرملة فإن ذوي الحقوق من الأولاد مهما كان عددهم يتقاسمون بالتساوي المعاش المنقول الذي يساوي 90% من مبلغ المعاش التقاعدي للمؤمن له المتوفي.

4- وإذا وجد الأصول مع ذوي الحقوق من الأبناء فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90% ويوزع بنسبة 45% لكل ولد، 30% لكل واحد من الأصول، ويخفض مبلغ المعاش المنقول إذا لزم الأمر في هذه الحالة حتى لا يتجاوز مجموع الحصص لذوي الحقوق 90% لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفوق المبلغ الاجمالي لمعاش ذوي الحقوق 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي<sup>2</sup>.

5- أما إذا توفي المتقاعد أو العامل الذي يحق له التقاعد عن ولد واحد يكفله دون وجود زوج و أصول فإن للولد نسبة 45% فقط 3 من مبلغ المعاش المباشر.

6- وفي حالة ما كان الأب والأم عاملين أو متقاعدين معا فإن الأيتام ذوي الحقوق يجمعون بين معاشي الأب والأم معا بعد وفاتهما

## رابعاً- الأصول

لقد سبقت الإشارة إلى أن بعض النظم التقاعدية لا تخصص أي حق لأصول العامل المتقاعد المتوفي إلا في حالة عدم وجود أرملة وأيتام، وفي حالة وفاة المتقاعد بسبب حادث عمل وكانت النظم في الجزائر سابقا لا تمنحهم أي حق حتى بعد صدور قانون

1- إن توزيع الحق التقاعدي بحصص متساوية أمر منتقد و مخالف للشريعة الاسلامية حيث أنه يوزع حسبما هو منصوص عليه قانونا و يختلف عن الارث سواء في مساواة حصة الابن و البننت أو في كيفية توزيعه فهو ليس بتركة و هذا أمر غير مقبول.

2- المادة 34 من قانون 12/83 السالف الذكر.

3- في القانون المغربي يستفيد الأيتام من المبلغ الاجمالي للمعاش أي 100% في حالة عدم وجود الأرملة، حتى و إن كان عددهم لا يتجاوز فردا واحدا، أنظر د. حنين لمرجع سابق.

4- أنظر: حنين، المرجع السابق، ص 116.

12/83 و حسب تقاليد المجتمع الجزائري المستمدة من التعاليم الاسلامية ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق فيما يتعلق بالمعاش المنقول شريطة أن يكونوا تحت كفالة العامل قبل تاريخ وفاته.

أو اذا كانت موارد كل منهما أقل من المبلغ الأدنى من المعاش المباشر<sup>1</sup> أي أقل من نسبة 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا تخضع استفادة الوالدين من معاش ابنيهما المتوفي لشرط السن،<sup>2</sup> أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما يسمح القانون الجزائري للأصول بالجمع بين عدة معاشات في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد (المعاش المباشر) غير أنه في حالة ما إذا كان أحد الأصول متحصلا من قبل على معاش منقول فأكثر، فإن مبلغ المعاش المنقول الجديد يحتسب ضمن الموارد التي يتعين على أساسها إنشاء الحق في معاش جديد<sup>3</sup> بمعنى يكون له الحق في معاش منقول واحد فقط هو الأكثر نفعاً.

ويرتبط تحديد حصة الوالدين من مبلغ المعاش المنقول بتحديد حصص غيرهم من المستحقين، حيث يقدر المبلغ المستحق لكل واحد من الأصول في حالة انفرادهما دون باقي ذوي الحقوق بنسبة 30% من مبلغ المعاش المباشر لابنيهما المتوفي.

وفي حالة وجود زوج (أرمل أو أرملة) مع أحد الأصول فإن لهذا الأخير مبلغاً قدره 30% من معاش المؤمن له المتوفي وللزوج نسبة 50% حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.

---

1 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 426/97 المنشور في ج.ر.ج. ج الصادرة في 12/11/1997 عدد . 75  
2 - راجع: المادة 36 من قانون 12/83 السالف الذكر.  
3 - راجع: المادة 36 من القانون 12/83 السالف الذكر.

أما إذا كان يوجد زوج وأولاد مع الوالدين فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي، ويوزع كالتالي 50% للزوج 40% موزعة بنسب متساوية على ذوي الحقوق الآخرين، ومنه يقدر نصيب الوالدين في المعاش المنقول بـ 30% من باقي المعاش المنقول بعد خصم نصيب الأرملة.

وعند وجود الأصول مع الأولاد دون الزوج فإن مبلغ المعاش المنقول يقدر بنسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي، ويقسم على ذوي الحقوق مهما كان عددهم في حدود الحد الأقصى المحدد لكل ذوي حق أي نسبة 30% لكل واحد من الوالدين، ونسبة 45% لكل واحد من الأبناء ولأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يزيد المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق عن نسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي، فإنه يجري تخفيضات مناسبة على حصص كل ذي حق في المعاش<sup>1</sup> وتجدر الإشارة إلى أن لأصول زوج المؤمن له المتوفي نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم في تاريخ وفاته وإذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد ويسري عليهما ما يسري على أصول المتوفى في كل الحالات.

وبعد هذا العرض يمكن أن نستخلص ملاحظات هامة نلخصها في النقاط التالية:

- لا يمكن جمع معاش ذوي الحقوق مع إيراد حادث عمل.
- لا يمكن لذوي الحقوق الجمع بين معاشات الأيلولة وإنما يستفيدون بالمعاش الأكثر فائدة لهم.
- تحدد بداية التمتع بمعاش ذوي الحقوق ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وفاة المتقاعد وهذا في حدود التقادم الخماسي.
- تمنح مستحقات المعاش المتخلفة قبل الوفاة لذوي الحقوق (الورثة) طبقاً لفريضة شرعية محررة من طرف الموثق.

1 - المادة 06/34 من قانون 83-12 المشار إليه سابقاً.

### الفرع الثالث : طريقة حساب المعاش المنقول وتقسيمه على ذوي الحقوق

وتتم هذه الاستفادة حسب الحالات التالية: في حالة غياب أو انعدام ذوي الحقوق إلى باقي الورثة الذين لا يتمتعون بصفة ذوي الحقوق ، ويتعلق مبلغ المعاش من جهة بعدد ذوي الحقوق وبدرجة القرابة التي تربطهم بالمتوفى من جهة أخرى وإذا لم يكن للمتوفى لا أصل ولا فرع يستحق زوجه معاشا منقولا يساوي قيمته 75% من قيمة المعاش المباشر أي معاش المتقاعد نفسه، أما إذا كان للمتوفى زيادة على الزوج وارثا واحدا وآخر ذوي حق سواء كان الأصل أو الفرع يكون للزوج معاشا منقولا يساوي 50% من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفى وإذا كان لمتقاعد زيادة على الزوج المكفول اثنين فأكثر من ذوي الحقوق سواء أن كانوا أصولا أو فروعاً أو اثنين معاً يساوي معاش الزوج 50% من المعاش المباشر وي تقاسم ذوي الحقوق الباقون 40% من المعاش المباشر ، مثلا أن يتوفى متقاعد تاركا: زوجه وابنتين وأصلا مكفولا أمه مثلا قيمة المعاش المباشر تقدر ب 8000 دج شهريا فيكون للأرملة في هذه حالة 50% من معاش المباشر أي 4000 دج شهريا ويتقاسم الأبناء مع جدتهما 40% من المعاش المباشر أي 3200 دج لكل واحد من الثلاثة ومن خلال احتمالات الآتية نجد أنه يقسم المعاش الذي و ه في الأصل معاش منقول إلى الحالات التالية 1:

• إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا، يقسم ذوي الحقوق البالغين 90% من المبلغ المعاش

المباشر بحيث لا تتجاوز حصة كل ذي حق الحد القانوني وذلك كما يلي:

45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء

30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول

وهكذا إذا كان المعاش المتقاعد المباشر يساوي 100000 دج شهريا وتوفي المتقاعد تاركا

ابنين وأم فسيتقسمون 9000 دج بحصص متساوية فيكون لكل منهم 3000 دج.

## الفرع الرابع : قاعدة الجمع بين معاش المنقول ومعاش آخر<sup>1</sup>

يمكن جمع المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاشه المباشر برسم نشاطه الخاص.

-لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوحة لذوي الحقوق ضحايا الإرهاب.

لا يمكن جمع معاش المنقول مع ريع حادث العمل متبوع بالوفاة يمنح الامتياز الأكثر نفعاً.

-يمكن جمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

-يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين وخلاصة القول فإنه

يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد ومعاش منقول عن الزوج المتوفى لكونهما من

أصليين مختلفين بحيث يمكن له أن يستحق معاش المباشر لكونه ناتج عن نشاط المهني الشخصي بينما

معاش المنقول فيعود إليه بصفته زوج الباقي على قيد الحياة حسب المادة 44 من القانون 12/83 المتعلق

بالتقاعد ، أما في حالة ما إذا كانت الزوجة تستفيد من المعاش المنقول بصفتها زوجا الباقي على قيد

الحياة ثم بعد مدة أقدمت هذه الزوجة على الزواج للمرة الثانية فان ذلك يؤثر على حقها في المعاش

المنقول لان استحقاقها لهذا المعاش هو بصفتها الزوجة الباقي على قيد الحياة وبزوجها للمرة الثانية

فإنها تفقد هذه الصفة وبالتالي فسيلغى المعاش ويقسم على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول حسب

المادة 40 من القانون السالف الذكر أما في حالة ما إذا توفي الزوج واكتشف أن له امرأة ثانية وأثبت

زواج هذه المرأة من الزوج المتوفى بعقد صحيح فان لها النصف المعاش المخصص للزوج الباقي على

قيد الحياة أي عليها اقتسام معاش معها بحصص متساوية

1-أنظر: عبد المجيد عزي اسماعيل بوكريس، نفس المرجع السابق، ص. 14-13

كما أن الأبناء المولودين من الزوج المتوفى والتمتعين بصفة أبناء مكفولين أن يقتسموا الحصة التي تعود للأبناء المكفولين مع أبناء الزوجة الأولى بحصص متساوية مع العلم أنه حتى في حالة انحلال الزواج الذي كان يربط بين والديهم فيسقط حقهم في هذا المعاش أي أنه إذا كان الزوج قد طلق زوجته الثانية قبل وفاته فلا معاش لها لكن يثبت حق أبناء الزوجة الثانية منه في الحصول في المعاش المنقول ، أما في حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي الشرط اللازمة للاستفادة من التقاعد فإنه يتم حساب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش كان بإمكان نورثهم إن يستفيد منه كما لو كان يستوفي الشروط القانونية المتعلقة بالسن ومدة العمل وذلك دون أن يقل عدد السنوات المثبتة في الحساب المعاش عن 15 سنة في تاريخ وفاته حسب المادة 41 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ، كما يمكن لذوي الحقوق في هذه الحالة أن يثبتوا السنوات اللازمة بدفع الاشتراكات الضرورية.

**ملاحظة :** مع العلم بأنه يمكن أن يتم إيقاف دفع المعاش المنقول في حالة ما إذا تزوجت الأرملة من جديد أو وفاتها فإنه يقسم على ذوي الحقوق الذين يستفيدون منه، وأيضا يتم إيقافه عند انتفاء الصفة ذوي الحقوق مثل زواج الأرملة أو البنات ونهاية الدراسة أو الحصول على الدخل آخر لا يمكنه أن يجمعه مع مبلغ المعاش.

#### **-كيف يتم الحصول على المعاش المنقول1:**

ويتم ذلك بتشكيل ملف بتأسيسه الذي ينبغي فيه تقديم الوثائق التالية:

1- طلب معاش التقاعد وذلك بملى الاستمارة الخاصة بذلك.

2- شهادة الوفاة للمؤمن له.

3- شهادة عائلية للحالة المدنية.

1-أنظر: عبد المجيد عزي ، اسماعيل بوكريس ، نفس المرجع السابق ص 11.

4 - وإذا كان المؤمن غير متقاعد ينبغي بالإضافة للوثائق المذكورة أعلاه أن يقدم ما يلي:

-تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفى.

-شهادة الأجر المدفوعة خلال 60 شهر السابقة لتاريخ الوفاة التي تملئ من طرف

المستخدمين وهناك حالتين:

وفاة المؤمن له و هو المتحصل على المعاش المباشر: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة

الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على معاش.

وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش وينبغي على ذوي الحقوق ان يتوجهوا للوكالة

الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لماكن المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول وبإمكان ذوي حقوق

العامل الأجير المتوفى أثناء العمل أن يستوفي المدة الدنيا والمقدرة ب 07سنوات ونصف بان يعوضوا

الفترات التي تنقصهم وهذا عن طريق دفع اشتراك على عاتقهم الخاص ويحدد مبلغ التعويض بناء على

الأجر الخاضع للاشتراك ونسبته.

## المبحث الثاني: تمويل نظام التقاعد وتسييره.

إن تمويل أنظمة التقاعد تختلف من نظام إلى آخر وتباين من دولة إلى أخرى وهذا طبقاً لمقتضيات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة. ويقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب والمنح التقاعدية وكذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير. ولأن النظم التقاعدية ترمي أساساً إلى تحقيق أهداف وغايات اجتماعية مرتبطة بتأمين المواطنين في حاضرهم ومستقبلهم ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، فإن التطبيق العملي لهذه النظم يتطلب جهازاً ضليعاً ودارة كفاءة لتسييره وضبط أعماله حتى يؤدي الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه.

## المطلب الأول : مصادر التمويل نظام التقاعد.

من المعروف أن غالبية التامينات الاجتماعية في العالم تستمد مصادرها المالية من ميزانية الدولة سواء أكان ذلك كلياً أو جزئياً، إضافة إلى الاشتراكات التي تأتي من طرف عاملي الإنتاج في الدولة، وهناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة ومن عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد، والموارد المتأتية من الجزاءات المقررة نتيجة تأخر أصحاب العمل في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن عملهم.

بالإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم بعض الدول بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد<sup>1</sup>.

إن تبني الاشتراك في تمويل نظام التقاعد يعكس فكرة ضرورة مساهمة العمال وأصحاب العمل في تنمية الموارد المالية لهذا النظام الذي يمنحهم بالمقابل امتيازات مباشرة وغير مباشرة وعلى العموم فإن مبدأ الاشتراك في طرق تمويل التقاعد تتماشى مع النظام المهني.

وتتلخص تقنية التسيير المالي لأنظمة التقاعد على الصعيد العالمي في النظام التوزيعي أو نظام الرسملة أو كلاهما معاً.

1- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 257

## الفرع الأول-النظام التوزيعي المباشر (régime par répartition)

يكون مصدر التمويل تبعاً لهذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل العمال الناشطون نفقات أداءات التقاعد للعمال المتقاعدين، ومعنى ذلك أن معاشات الأباء دين على الأولاد لكنه دين ذو طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي لجيل بكامله بالجيل للاحق له، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداخل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعاً لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين الناشطين على عدد المتقاعدين.

وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداخل وفيرة نظراً لقلّة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولة لضمان التوازن.

والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائماً إلى أن تكون أداءات الاشتراكات التي يسدها أرباب العمل والعمال تكفي لتغطية نفقات أداءات التقاعد، أي أن تكون الإيرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد بحيث:

تكون الإيرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات في عدد المشتركين. وتكون النفقات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب ومنح التقاعد. ولتوضيح ذلك نعتمد الرموز التالية كما يلي:

ن: هو نسبة الاشتراكات.

أ: هو معدل الأجر المرجعي الخاضع للاشتراك 1

ع: هو عدد العاملي المشتركين

د: هو الاداءات.

م: هو عدد المستفيدين (المتقاعدين).

وعليه يكون حساب نسبة الاشتراكات كما يلي:

(ن أ × د × م 1)

(أ × ع)

**ونلاحظ:** في هذه المعادلة أن نسبة الاشتراكات تستقر في حالة أن (أ × د) ترتبط مباشرة

بالأجور، أي ذات علاقة اقتصادية.

وأن النسبة ترتبط بعدد المشتركين وعدد المستفيدين أي علاقة ديمغرافية مما يدا على أن هذا النظام

يرتكز بقدر كبير على مستوى الأجور والتشغيل وهرم أعمار المشتركين.

## الفرع الثاني: التمويل الغير مباشر(النظام الممول بالرسملة) ( régime par capitalisation ) 2

هو نظام مستوحى من مبدأ التوفير والادخار، ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات وينمي

العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل والاداءات التي تمنح له.

حيث تحول واجبات الاشتراك في نظام التقاعد طيلة ممارسة العمل إلى مدخرات توظف في تغطية

نفقات المعاش التقاعدي عند الاحالة على التقاعد. ويقضي هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل

عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته واشتراكات صاحب عمله إذا كان أجيروا، ويوظف رأس المال

المجمع من هذا الحساب الذي تضاف إليه في ما بعد عائدات التوظيف، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن

التقاعد يصبح له الحق في أن يتقاضى معاشا تناسبيا مع مبلغ رأسماله المتراكم لدى النظام زائد الفوائد

العائدة من تشغيله

ومن مزايا هذا النظام أنه يحقق تراكما كثيرا للودائع من خلال تكديس رؤوس الأموال وكلما ارتفع عدد المنخرطين فيه وطالت مدة أداء الاشتراكات تكون الأرباح مهمة تبعا للرأس المال المستثمر، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح.

وهناك بعض البلدان تعمل بمبدأ النظام المختلط بين التوزيع والرسكلة، الذي يقوم على أساس الجمع بين الامتيازات التي يضمنها كل نظام.

وعموما فإن لكل نظام إيجابياته كما أن له سلبياته. ومهما كانت طبيعة النظام المتبع في التمويل فإن تدخل الدولة ضروري لتحقيق التوازن والاشراف على حسن الأداء والتسيير لهيئات الضمان الاجتماعي وضمان حقوق أفراد الأمة في أداءات هذه الهيئات وخاصة معاشات التقاعد.

### المطلب الثاني: تمويل نظام التقاعد في الجزائر.

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

-تأسيس اشتراك شامل موحد يهدف إلى تمويل الأداءات1.

-توحيد وعاء الاشتراك المتكون من الأجر أو عائدات النشاط أو الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (S.N.M.G) بالنسبة لبعض الفئات الخاصة.

1-راجع: قانون رقم 04/85 مؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1405 هـ الموافق لـ 02 فبراير 1985 يتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي ج.ج.ج رقم 06.

تناسب الاشتراكات مع الأجر أومع العائدات أي إلغاء الاشتراكات الجزافية.

إن تمويل الضمان الاجتماعي عموما وصندوق التقاعد خصوصا يأتي عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال و ارباب العمل، ة لذا فحجم الموارد المالية مرتبط مباشرة بحجم التشغيل في المؤسسات والهيئات الإدارية التي تدفع مستحققاتها لصندوق التقاعد، إضافة إلى مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتياطات للصندوق الوطني للتقاعد، فضلا عن مساهمة من ميزانية الدولة كلما دعت الضرورة لتكملة الفارق وتغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الاداءات لمجموع المتقاعدين.

وتحدد الاشتراكات التي يدفعها العامل بناء على عنصرين هما: النسبة المئوية ووعاء الاشتراك، أما النسبة فتحدد بقوانين ومراسيم تنفيذية وأما وعاء الاشتراك فهو الراتب أو الأجر الشهري بالنسبة للعمال الأجراء أو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة لغير الأجراء.

وفيما يلي جدولاً يحدد نسبة الاشتراك المطبقة في النظام الجزائري للتقاعد التي هي موزعة بين المستخدم والعامل، وقد عدلت عدة مرات منذ أن سن قانون التقاعد الموحد عام 1983.

### المبحث الثالث: المنازعات العامة للتقاعد و إجراءات تسويتها

وسنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين الأول يتضمن مفهوم المنازعات العامة والثاني إجراءات تسويتها أمام الجهات القضائية وغير القضائية

#### المطلب الأول: مفهوم المنازعات العامة في التقاعد الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة:

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على تعريف المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها، ولا من حيث نوعها ولا حتى مفهوم خاص بها، و إنما افترض بعض المنازعات وادخلها في مجال المنازعات الطبية والتقنية وما يخرج عن ذلك فإنه يعتبر من المنازعات العامة حسب مفهوم المادة 03 من القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، وبالرجوع إلى هذه المادة نجدها غامضة حيث لم تأتي بجديد وإنما الذي جاءت به المادة 03 من القانون 15/83 من قانون السالف الذكر تضمنت فقط المنازعات التي تنشأ بين المؤمن لهم وذوي الحقوق وبين هيئات الضمان الاجتماعي دون أن تتطرق إلى الأمور الأخرى تاركة المجال مفتوح بالرغم من أن الواقع العملي، يؤكد أن هناك نزاعات مطروحة بشكل أكثر أمام لجان الطعن المسبق وأمام عدالة، كما أن الفقه لم يأتي بجديد حيث عرف الأستاذ أحمية سليمان المنازعات العامة<sup>1</sup>. وفي هذا الصدد أيضا جاء التعريف الذي اقترحه الأستاذ سماتي الطيب على أن المنازعات العامة هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية

1- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزائر دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، ص15

2- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج1 الجزائر، ط1، ص.19

كالمرض ، الولادة، العجز، الوفاة أو التقاعد لإثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة، وبالتالي فإن المشرع الجزائري انتهج أسلوب غامض ومبهم عند إعطاء تعريف للمنازعات العامة وذلك من خلال إغفاله في تحديد العلاقة القانونية في إطار المنازعات العامة وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل بعض مجالات تطبيق المنازعات الخاصة بالتقاعد وموضوعها والنزاعات التي تنشأ بين المستفيد أو ذوي الحقوق وبين الهيئات المكلفة بتسيير نظام التقاعد وهي موضوع بحثنا.

**الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في المجال التقاعد**

لمعرفة الطبيعة القانونية لمنازعات العامة في المجال التقاعد لابد من معرفة طبيعة القرارات التي تصدرها هيئات تابعة لضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، وكما تجدر الإشارة إلى أن القرارات التي تصدرها تعتبر كقرار إداري لكن من نوع خاص يختلف تماما عن القرار الإداري الذي عرفه فقهاء القانون الإداري بالرغم من أن الصناديق الخاصة بالتقاعد تعتبر كمؤسسة ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفقا لنص المادة الثانية من المرسوم رقم 223/85 لأن هذه الهيئات تمارس أساسا حماية اجتماعية بحتة تدرج في إطار سياسة الحماية الاجتماعية وتختلف عن النشاط الإداري، وعليه فإن طبيعة القرارات التي تصدرها هذه الهيئات والتي يكون موضوعها منازعة عامة هو قرار إداري ولكن ذو طبيعة خاصة ومميزة ولا يمكن بأي حال من الأحوال تصنيفه ضمن القرارات الإدارية التي تصدرها الهيئات الإدارية المتمثلة في الدولة ، البلدية ، الولاية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

---

1- على أنها تلك الخلافات التي تحدث بين المؤمن لهم و هيئات الضمان الاجتماعي حول إثبات الحق في التكفل بالمؤمن له أو ذوي الحقوق عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني و ذلك لاختلاف تقدير هذا الحق سواء من حيث مدى توافر

الشروط المقرر لثبوته أو حول نتيجة الخبرة لتقرير العجز البدني الناتج عن الحادث أو حول تكييف فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أو لا

## المطلب الثاني : إجراءات التسوية أمام الجهات القضائية وغير القضائية الفرع الاول : التسوية الودية(الجهات غير القضائية)

أعطى المشرع الجزائري أمام الجهات غير القضائية للعامل المتقاعد حق الاحتجاج حول اي نزاع يخص معاشه سواء تعلق الأمر به أو ذوي حقوقه المستفيدين من المعاش المنقول فان اي ضرر يلحق العامل بقصد أو بغيره يخضع لقواعد العامة للتعويض باعتبار أنه ذو طبيعة مدنية تقبل اللجوء للقضاء لابد على المنازع أن يتبع الآليات الأولية حسب ما نصت عليه المادة 06 من قانون 15/83 المذكور أعلاه بقولها " ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازع العامة إلى لجنة الطعن الأولى التي تتأسس ضمن كل هيئة لضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة" فاعتبار أن لكل ولاية تشتمل على هيئة أولية للطعن التي تتشكل بالتساوي بين العمال المؤمنين والمستخدمين ادارة الولاية بمعدل 2% عن كل جهة اعلى أن يتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان الضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية وتجتمع كل ثلاثي لدراسة الطعون المرفوعة إليه وتصدر قراراتها الابتدائية والنهائية فيما يتعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير أما فيما عدى ذلك فإنها تصدر قرارات ابتدائية قابلة للاستئناف أمام اللجنة الوطنية المحدثة التي لها نفس التشكيلة وتصدر قراراتها في خلال 30يوما من تاريخ استلام عريضة طعن حتى يقبل الطعن لابد أن يكون الطلب مكتوب يودع لدى أمانة اللجنة برسالة موصى عليها أو وصل إيداع خلال شهرين من تاريخ إشعار المعني بالأمر على أن تكون الدراسة خلال شهر من

استلام الطعن يجب أن يبلغ بالقرار في خلال 15يوما من تاريخ مما تجدر الإشارة إليه أن الطعن له أثر موقوف بتنفيذ القرار الى غاية البت فيه نهائيا طبقا لنص المادة 11 من القانون . 15

### الفرع الثاني : تسوية النزاع أمام الجهات القضائية.

في حالة عدم التسوية الودية يتم اللجوء إلى القضاء وبالضبط إلى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية في ظرف شهر من تاريخ التبليغ القرار أو ثلاث أشهر من تاريخ استلام العريضة ، إذا لم تصدر اللجنة قرارها ولا يقتصر هذا الحق على المعترضين بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالنسبة لجميع الدعاوى والملحقات التي تنص عليها القوانين المتعلقة بهذا الشأن حيث تتشكل هذه المحكمة من قاض رئيس ومساعدين ترفع أمامهما الدعوة بعريضة مسجلة أمام كتابة الضبط (أمانة الضبط) المبلغة للأطراف وفقا للقواعد المقررة قانونا، ويستثنى من هذا الاختصاص الإطارات العمومية والمحلية فان الاختصاص يؤول إلى القضاء الإداري (أنظر المواد : من 13 إلى 16)من قانون 15/83 والمادة 500وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وما يجدر الإشارة إليه إلى أن الاداءات المستحقة تتقدم في مدة 4سنوات إذا لم يطالب بها ، كما تتقدم المؤخرات المستحقة لمعاش التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة خمس سنوات إذا لم يطالب بها وكما تتقدم أيضا بالدعاوى والمتابعات التي تباشرها الهيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد أربع سنوات ابتداء من تاريخ الاستحقاق1.

وتتمثل مجالات المنازعات العامة في إعادة النظر في مبلغ المعاش أوفي حساب عدد السنوات العمل أو الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء أو الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء بإضافة إلى المنازعات المتعلقة برفض طلب الزيادة في مبلغ المعاش أو المنحة2، لكن أهم ما يثور في المنازعات العامة في مجال التقاعد هو ما يتعلق بالتحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة ومدى فاعليتها في التحصيل

1- أنظر: عبد الرحمان خلفي الوجيز في منازعات العمل الفصل الثاني و الضمان الاجتماعي دار العلوم للنشر و التوزيع ،ص33  
2- أنظر: أحمية سليمان، نفس المرجع السابق ص 187.

وما ينتج عنها من المنازعات العامة في جميع مراحل الإجراءات سواء الخاصة أو العادية ، وأهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم . 08/08 والتي نتطرق إليها كالتالي:

### \*تحصيل اشتراكات التقاعد:

يشكل تحصيل اشتراكات الخاصة بالتقاعد إحدى انشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير التقاعد لأنها تعتبر المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا من المتقاعدين ،وفي حقيقة الأمر فإن قطاع الضمان الاجتماعي يعد إحدى الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في التنفيذ لسياستها في الحماية الاجتماعية ،وعلى إثر ذلك أسندت لهذه الهيئات صلاحيات القوة العمومية وعلى وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي حيث أن هذه الهيئات الإدارية أصبحت تعد بنفسها السندات التنفيذية ،وتقوم بتنفيذها لأسباب واعتبارات مختلفة وتنص المادة 49من قانون رقم 12/83ويتبين من خلال هذه المادة أن هذه الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص وقد خول المشرع بعض الامتيازات لهيئات الضمان الاجتماعي بغرض ضمان تحصيل الاشتراكات ،وذلك بالنظر لما تقوم به من خدمة عامة وسيرها بصفة عادية وتتمثل هذه الامتيازات في إجراءات استثنائية لفائدتها وتتميز بالسرعة وبساطة إجراءات الخاصة والعامة في قانون الإجراءات المدنية التي تسمح لهذه الهيئات بتحصيل مستحققاتها<sup>1</sup>.

## خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الثاني المتضمن لنظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر، نستخلص أن الحماية الاجتماعية تلعب دورا هاما في سير منظومة التقاعد في الجزائر في مجال التغطية الاجتماعية حماية للعامل والمتقاعد من خلال تطرقنا الى النظام الذي يحكم المعاشات، من المعاش المباشر، وكذا المعاش المنقول وتحديد كيفية حسابه و كذا نطاقه

كما تبقى إشكالية تحقيق التوازن المالي وتوفير موارد التمويل من أهم النقاط التي تسعى هذه الصناديق على تحقيقها، لذلك فإن الدولة تتدخل كما دعت الضرورة إلى ذلك لتدارك الأوضاع المالية القائمة في صناديق الضمان الاجتماعي، والحرص على عدم وقوعها في عجز مالي. بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري قد تطرق إلى حماية المتقاعد، وذلك من خلال موضوع منازعات نظام التقاعد والتي أدرجها في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي حيث أنشأ لها لجان داخلية مختصة، ووضع ليا قواعد إجرائية تنظم سيرها من خلال التسوية الداخلية(الودية) أمام لجان الطعن المسبق كأول درجة، وكذا تسوية المنازعات العامة لمتقاعد أمام الجهات القضائية، حيث اعتبر المشرع الجزائري الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية والوطنية المؤهلة الطعن المسبق من النظام العام، حيث أنه وجوبي قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، وكل هذا حماية لأطراف النزاع بصفة عامة، سواء كانت صناديق الضمان الاجتماعي أو الشخص المنتسب وذوي حقوقه

خاتمة

## خاتمة

من خلال دراستنا للنظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، توصلنا إلى استخلاص مجموعة من النقاط وبناء فكرة موضوعية حول ما تعلق بالجانب المفاهيمي لهذا الموضوع من جبة، ومن جبة أخرى عملنا على الاستعانة بأمثلة عملية تتعلق بتنظيم وتسيير نظام التقاعد، إضافة إلى طريقة تمويل هذا المرفق العام الذي يبقى يمثل أهم إشكالات خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية وتراجع المداخيل والنمو الاقتصادي، ليس في الجزائر فقط بل في غالبية دول العالم

أما بالنسبة للجزائر فقد تم تنظيم قطاع التقاعد بموجب مجموعة من النصوص القانونية وما يوضح الأهمية المولاة له من طرف الدولة، هو إعطائه مكانة دستورية، حيث تم النص على حق العامل في الضمان الاجتماعي ومعالجة مختلف الأحكام القانونية المنضمة له ابتداء من القانون 83-12 المؤرخ في 03-07-1983 المتعلق بالتقاعد مروراً بمجمل المراسيم والأوامر المعدلة و المتممة له الى غاية التعديل الأخير وهو قانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الذي جاء في ضل الأزمة الاقتصادية الراهنة التي شهدتها الجزائر و الخلل المالي المسجل في ميزانية صندوق الوطني للتقاعد تضمن هذا الأخير مواد قانونية معدلة ومتممة للقانون من 12/83 من خلال المواد التالية:

-تعديل المادة الثانية (2) لاحكام المادة (6) من القانون السابق.

-تعديل المادة الثالثة (3) و الرابعة (4) لاحكام المادة السابعة (7) مكرر.

-تعديل المادة الخامسة (5) لاحكام المادة العاشرة. (10)

-تتميم المادة السابعة (7) للمادة واحد و ستون (61) مكرر

تمحور مجمل التعديل الأخير في إلغاء المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ،الذي واكب صدوره تطورات اقتصادية وكذا متطلبات الانتقال الى اقتصاد جديدا لتي شهدتها تلك المرحلة ،دون المساس بما تضمنته المادة 06 من قانون 12/83 المحددة لشروط استفادة العامل من معاش التقاعد ، المتوقف على الشرطين التاليين:

-بلوغ 60 سنة للعامل و 55 سنة للعاملة

-قضاء مدة 15 سنة في العمل مع منحة العامل مع امكانية مواصلة نشاطه في حدود 05 سنوات شريطة ان يكون قام بعمل فعلي مدته على الاقل 7,5 سنوات و نصف.

كما تميزت كذلك المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم احكام المادة 7 من القانون السابق على الاستثناء الوارد والمتضمن العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتميز بظروف شاقة على ان يتم تحديدها لاحقا عن طريق تنظيم.

تبعا لما سبق ذكره لمضمون التعديل الاخير تبين لنا ان هذا القانون اغفل عامل استنزاف طاقة العمال في سن الخمسينيات مع تراجع الاداء الوظيفي و المهني حسب الطبيعة الفيزيولوجية له الامر الذي حرك نقابات فئة العمال للدخول في صراعات في مواجهة صاحبة القرار الدولة بعد المصادقة على القانون من قبل الهيئة التشريعية بتاريخ 2016/11/30.

أما فيما يتعلق نظام التقاعد التوزيعي القائم على تغطية اشتراكات الفئات النشطة لتسديد معاشات المتقاعدين و التضامن بين الاجيال و اعتمادها في تدعيم الوضع المالي للصندوق الوطني للتقاعد ما يتطلب عدة اجراءات على مستوى التنظيم و التمويل لإعادة التوازن للصندوق

ومن خلال تطرقنا لموضوع النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد الهيئة العمومية المنظمة و المسؤولة عن تسيير أموال المتقاعدين من المشتركين الى غاية دفعها للمتقاعدين

تأثير التعديل الأخير وهو قانون 15/16 المؤرخ غي 31 ديسمبر 2016 الذي جاء في ضل الأزمة الاقتصادية الراهنة التي شهدتها الجزائر مؤخرا و الخلل المالي المسجل في ميزانية صندوق الوطني للتقاعد و محور مجمل التعديل الأخير في إلغاء المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق، الذي واكب صدوره تطورات اقتصادية وكذا متطلبات الانتقال الى اقتصاد جديدا التي شهدتها تلك المرحلة، دون المساس بما تضمنته المادة 06 من قانون 12/83 المحددة لشروط استفادة العامل من معاش التقاعد

وعلى هذا الأساس و حتى نحقق النتائج المرجوة من هذه الإصلاحات نقتراح بعض الاقتراحات التي كان جزء منها من قرار السيد رئيس الجمهورية خلال السنة الحالية 2024 التي تساهم في ذلك كالتالي :

- ضرورة مراجعة شروط المعاش المباشر المنصوص عمليا في المواد 6 و 6 مكرر 7 و 8 من القانون 83/ 12 المعدل والمتمم من خلال وضع شروط أكثر مرونة وفائدة للعمال وذلك بالزيادة في معاشات المتقاعدين

- إعفاء المتقاعدين من الاقتطاع بعنوان الضريبة لأن المتقاعد ليس بمثابة عامل ويستحق المنحة، بل وتحسب على أساس سنوات العمل الفعلية والاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي
- إخراج نمط التقاعد المسبق من نظام التقاعد وادراجه ضمن التدابير الاستثنائية ، وجعل هذه الفترة بمثابة امتداد لأخر وضعية لمعامل قبل إحالته على التقاعد المسبق تجنباً لتأثيره على معاشه
- حل المشكلة المتعمقة بسن التقاعد، وتحديد هذا السن حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسبة المتقاعدين المستقبلية، وكذا نسبة الشباب، بالإضافة إلى المؤشرات التنموية المتعلقة بالنمو الاقتصادي المتوقع، وعدد فرص العمل الجديدة في الدولة
- البحث عن الحلول الدائمة والفعالة من طرف الدولة، والتي من شأنها أن تؤمن تسديد منح التقاعد، وخلق التوازن المالي في المدى البعيد لنظام التقاعد.

وبهذه الدراسة المتواضعة، نتمنى أن نكون قد تمكنا نحن كطلبة وباحثين إضافة إلى كل من يهيمه الموضوع الذي أمامنا من إزالة بعض الغموض ورسم صورة على الأقل في فهم واستيعاب الأحكام القانونية التي يسير عليها نظام التقاعد الذي يعد من أهم المواضيع التي تثير نقاشات حادة على مختلف الأصعدة.

## قائمة المراجع و المصادر

## قائمة المصادر والمراجع

-الصادرة باللغة العربية

اولا : الكتب و مذكرات

1-بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد قانون العمل، بوزريعة الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2004

2-بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزائر دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع

3-عبد الرحمان خلفي الوجيز في منازعات العمل الفصل الثاني و الضمان الاجتماعي دار العلوم للنشر و التوزيع

4-عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية: دار القصبه للنشر، الجزائر: 2003  
عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، والتطبيقات العلمية، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان . 1991

5-عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي)، عالم الكتب الحديث، الاردن، 2006

6-سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج 1الجزائر، ط2008

7-هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط )منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999

8-مادني عبد الباقي نظام التقاعد في الجزائر مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة  
الماستر.الجزائر

## 2-النصوص القانونية

- 1-قانون رقم 12/83 الجريدة الرسمية، العدد 37الصادرة في 06/11/1983
- 2-قانون رقم 11/90المتعلق بالعلاقات العمل، المؤرخ في ،21/04/1990الجريدة الرسمية  
العدد 17المؤرخة في 25/04/1990
- 3-الجريدة الرسمية، رقم :28 و 42 ، 20المراسيم 01/99- 18/96- 12/83 المتعلقة بالتقاعد
- 4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 11/90المؤرخ في 21/04/1990  
المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 20
- 5-الجريدة الرسمية، 1973المرسوم رقم : ، 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.
- 6-الجريدة الرسمية، 1983المرسوم رقم : 12/83 المتعلق بالتقاعد
- 7-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 617/83الموافق ل  
31أكتوبر 1983المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامي
- 8-الجريدة الرسمية العدد ،38المؤرخة في 04/06/1997
- 9-قانون رقم 12/78المؤرخ في 05أوت 1978المتعلق ب القانون الأساسي العام للعامل  
المادتين 149 و 150
- 10-المادة العاشرة من القانون رقم 99-03المؤرخ في 22/09/1999المعدلة للمادة 47  
من القانون 83-12
- 11-الجريدة الرسمية لمداومات مجلس الأمة، الجزائر: العدد ،02ص ، 07من مداخلات الوزير  
حسان العسكري وزير العمل و الحماية الاجتماعية في حكومة السيد احمد اويحي
- 12-قانون رقم 04/85مؤرخ في 12جمادى الأولى عام 1405هـ الموافق لـ 02فبراير  
1985يتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي ج.ج.ج رقم 06.  
المراسيم التشريعية :
- 1-المرسوم التشريعي، رقم ،10/94المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في26/05/1994 الجريدة



2000/01/12 يحدد مبلغ الزيادة في المعاش على الزوج المكفول

مواقع انترنت

1. [www.CNR.dz](http://www.CNR.dz) consulté le 05/02/2014
2. [www.CNR.dz](http://www.CNR.dz) consulté le 25/03/2014
3. LARBI LAMRI , op-cit, p 66
4. [http://www.mtess.gov.dz/mtss\\_ar\\_N/cnas.htm](http://www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/cnas.htm) page web  
consultée le /20/01/2011

مراجع باللغة الفرنسية

- Circulaire général, d'application des lois de la sécurité sociale,

وثائق من الصندوق الوطني للتقاعد بولاية الاغواط:

1- نموذج الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة الاغواط(نموذج )

## فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر
1	مقدمة
6	الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التنظيم
8	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لنظام التقاعد
8	المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد
8	الفرع الأول: تعريف نظام التقاعد
10	الفرع الثاني: تطور نظام التقاعد
13	الفرع الثالث: اهداف نظام التقاعد
14	المطلب الثاني: مجال نظام التقاعد
14	الفرع الأول: انواع نظام التقاعد

24	الفرع الثاني: الاحكام الخاصة بنظام التقاعد
29	الفرع الثالث: تمييز نظام التقاعد عن المصطلحات المشابهة
35	المبحث الثاني: الاليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد
35	المطلب الاول: الاليات القانونية العامة
36	الفرع الاول: الصندوق الوطني للتقاعد
41	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي الصندوق الوطني للتقاعد وكالة الاغواط نموذجاً
41	المطلب الثاني: الاليات القانونية الخاصة المكلفة بتسيير نظام التقاعد
43	الفرع الاول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء
43	الفرع الثاني: الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للاطارات السامية
48	المبحث الثالث : تعديلات و إصلاحات نظام التقاعد 2017
48	المطلب الأول : دوافع التعديل
49	المطلب الثاني : التعديلات التي جاء بها القانون
51	خلاصة الفصل
53	الفصل الثاني: النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير
54	المبحث الاول: نظام المعاشات
54	المطلب الاول: المعاش المباشر
55	الفرع الاول: التعريف بالمعاش المباشر

57	الفرع الثاني: طريقة حساب المعاش المباشر وشروط الاستفادة منه
62	الفرع الثالث: نطاق المعاش المباشر
64	الفرع الرابع: نظام تعديل المعاشات
72	المطلب الثاني: المعاش المنقول
72	الفرع الاول: التعريف بالمعاش المنقول
72	الفرع الثاني: المستفيدون من المعاش المنقول
78	الفرع الثالث: طريقة حساب المعاش المنقول
79	الفرع الرابع: قاعدة الجمع بين المعاش المنقول ومعاش اخر
82	المبحث الثاني: موارد الصندوق الوطني للتقاعد
82	المطلب الاول: مصادر تمويل نظام التقاعد
83	الفرع الاول: التمويل المباشر النظام التوزيعي
84	الفرع الثاني: التمويل الغير مباشر التمويل عن طريق الرسمة
85	المطلب الثاني: نظام تمويل الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر
87	المبحث الثالث: المنازعات العامة للتقاعد واجراءات تسويته
87	المطلب الاول: المنازعات العامة للتقاعد
87	الفرع الاول: تعريف المنازعة العامة

88	الفرع الثاني الطبيعة القانونية للمنازعات
89	المطلب الثاني: اجراءات التسوية المنازعة العامة
85	الفرع الاول: التسوية الودية
90	الفرع الثاني: التسوية القضائية
92	خلاصة الفصل
94	الخاتمة
97	قائمة المراجع
100	الفهرس

### فهرس الجداول

31	الجدول رقم 01
31	الجدول رقم 02
48	الجدول رقم 03
71	الجدول رقم 04

