



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص ضمان اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

أ. بلغالم بلال

إعداد الطالبان:

- انساعد الياس
- محمودي فؤاد

أمام اللجنة المناقشة المشكلة من:

- د. سردون محمود..... رئيساً
أ. بلغالم بلال مشرفاً
أ. خوخي خالد عضواً

السنة الجامعية: 2017/2016

شكر

١

لمّا كان من نبالة المقصد وشرف الأخلاق أن يتقدم المرء بالشكر والاعتراف بالجميل لمن كانوا عوناً له في مسيرته، رأينا أن نتقدم بالشكر إلى كلّ من أسهم في إنجاز هذا البحث، ونخصّ بالذكر الأستاذ المشرف (بلغالم بلال)، الذي سهّل لنا طريق العمل ولم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيّمة، فوجّهنا حين الخطأ، وشجّعنا حين الصواب، وغمرنا بتواضعه وحسن معاملته فكان نعم المشرف.

دون أن ننسى أعضاء لجنة المناقشة على رأسها الأستاذ الدكتور (سردون محمد) والأستاذ العضو (خوخي خالد) .

والشكر موصول إلى كلّ أساتذة قسم الحقوق و العلوم السياسية، كما نشكر كلّ عمال المكتبة المركزية بجامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة - ، وإلى كلّ من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

مقدمة

ان التحدي الكبير الذي يواجه العالم في ظل التطورات التي تشهدها الساحة الاقتصادية والاجتماعية عبر العصور، قد غير من المفاهيم العلمية والقانونية وكذا الاديولوجية لمختلف الدول باختلاف انظمتها واساليبها، لتصب في هدف واحد ووحيد قائم على النهوض باقتصادات الدول تحقيقا للنمو والرفاهية والاكتفاء من جهة، والاستخدام الامثل للطاقة البشرية على النحو الذي يحقق الموازنة بينهما من جهة اخرى، فنظرا لفعالية العنصر البشري في بناء الاقتصادات الحديثة توجب على الدولة تحديد احتياجات المؤسسة من الطاقة البشرية والبحث عن العناصر لترغيبها في العمل ثم اختيار افضلها ليكونوا اعضاء فاعلين في المؤسسة ومن ثم اعدادهم للعمل والمساهمة في تحقيق الاهداف المسطرة، مع مراعاة هاته الاخيرة لحقوق تقاعدية افضل للعامل تكفيه لسد حاجته عند نهاية خدمته، ولكونه يملك طاقة عقلية، عصبية، نفسية، محدودة تتناقص شيئا فشيئا مع مرور الزمن، ويصبح الفرد أكثر عرضة للأمراض المزمنة منها وكذا التعب العضلي والفكري لذلك وجب عليه التوقف عن العمل نهائيا وهذا ما اعتنى به القانون بإنهاء المسار المهني للعامل مقابل منحة أومعاش يوازي تقريبا أجره خلال العمل، فهوبدالك ألية من الاليات التي توفر الحماية الاجتماعية للعمال من جهة ولذوي حقوقه من جهة اخرى، كما تؤكد الشواهد العلمية ان ادارة الموارد البشرية في خلق التوازن الطبيعي بين مؤهلات وقدرات الافراد من جهة ومتطلبات البنية الفيزيولوجية والنفسية للانسان العامل عامة من جهة اخرى المتصفة بالتلاشي التدريجي مما يجعلها طاقة كامنة مهددة بالزوال بتقدم سن العامل، الامر الذي جعل الدولة تسعى جاهدة الى الحد من هذا الخطر الاتي حتما والعمل على تغطيته اجتماعيا من خلال تكريس هيئات خاصة تكفل فئة العمال بمختلف اطيافها تماشيا والظروف الاقتصادية والمالية للدولة، لكون التقاعد نظام مرن خاضع لها، على غرار ما شهدته الجزائر من تطورات تشريعية لنظام التقاعد لكل مرحلة مرت بها، وخاصة ما سجلته مؤخرا بمناسبة التعديل الاخير لقانون التقاعد وما افرزه من انتقادات بين القطبين المتمثلين في الحكومة الراعي الراسمي للقانون

والمجتمع المدني المتمثل في فئة العمال كقطب مقابل له منهاظا لما تناوله مضمون مشروع القانون من بنود يراها تمس بحقوق العامل في مواجهة تمسك السلطة التنفيذية بمحتواه من منطلق انه التشريع الوحيد المخول لها حاليا لتجنب الازمة الاقتصادية للبلاد وكذا الخروج من المضايقات المالية التي يعانيتها الصندوق الكافل والضامن للتقاعد الا وهو الصندوق الوطني للتقاعد، كما عرف هذا الصندوق انتعاشا في الاونة الاخيرة، بحيث اعتن المشرع و نظمه من مختلف الجوانب التنظيمية و التسييرية، اي وضع له نظاما متكاملا و ازال بذلك الغموض الذي كان يعتريه، فيا ترى ماهي المستجدات التي جاء بها التعديل الاخير ضمن القانون رقم 16/15، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المتعلق بالتقاعد؟

اهمية الموضوع:

تتجلى اهمية الموضوع في جوانب متعددة بحيث:

- يمكننا من خلال موضوعنا هذا الوقوف امام مدى اهتمام قانون العمل الجزائري بواجبات وحقوق العامل خاصة عند انهائه علاقة العمل، بغية الوصول الى تفكيك شفرات التميز المستديم في المورد البشري.
 - التعرف على الاليات القانونية (المؤسسات الادارية) المكرسة من قبل الدولة التي رسدها المشرع الجزائري لحماية العامل من خطر الشيخوخة
 - الاطلاع على مختلف الاحكام المنظمة لقانون العمل عامة وقانون التقاعد خاصة.
 - تمكنا المذكرة من معرفة سبل الدفاع عن حقوق العامل في مواجهة الادارة وطرق فض النزاعات القائمة في مجال التقاعد سواءا كانت ادارية اوقضائية منها:
 - كذلك يحيطنا علما بنطاق الحماية الاجتماعية للعامل ومدى ايلولتها الى ذوي الحقوق .
- اسباب اختيار الموضوع وكذا الصعوبات التي واجهتنا :

تعود اسباب اختيارنا للموضوع الى الرغبة الذاتية لما يتضمنه من حقوق وواجبات 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 اوباحث موضوع يسعى دائما من حكمة *واطلبوا العلم حتى ولو كان في الصين* الى تجاوز كل ما سبق والتقدم الى الامام.

- قلة المراجع المتخصصة في الموضوع محل الدراسة مما ادى الى صعوبة في تقسيم عناصر المذكرة، 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 باخلاقيات 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 تنظيم لاحقا .

المنهج المعتمد:

ولدراسة هذا الموضوع إرتأينا اتباع المنهج التاريخي من خلال تطرقنا الى التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر والمنهج التحليلي بتحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذا المنهج المقارن بمقارنة القانون الجزائري مع بعض القوانين الأخرى مع الخوض لمختلف التعديلات التي مسته.

تقسيمات البحث:

لقد تطرقنا تفصيلا في هذه المذكرة الى النظام القانوني الذي يحكم الصندوق الوطني للتقاعد وكذا الاحكام الخاصة به من خلال تجزئته الى فصلين :

*الفصل الاول المحتوى على النظري منه الحامل لعنوان -النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التنظيم والذي عالجنا فيه من خلال المبحثين الى الاطار التنظيمي لنظام التقاعد ومختلف الاليات القانونية الكافلة له.

*اما الفصل الثاني المتضمن للجانب التطبيق 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 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 وإيديولوجياتها وبما أنه من أهم الحقوق الاجتماعية ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وأنواعه، وتطوره في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد و المستفيدين منه بعد التنويه للشروط، وكذا الآليات القانونية الكافلة لهيقتضي منا ان نتعرض إليها كالتالي من خلال المبحث الاول المعنون الاطار المفاهيمي لنظام التقاعد .

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد

سننظر قمن خلال هذا المبحث المفهوم من نظام التقاعد في المطلب الأول،

أما المطلب الثاني فسنعرض مفهوم نظام التقاعد.

المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد

نتنظر قمن خلال هذا المطلب لنا التعريف بنظام التقاعد (فرع أول) تطور نظام التقاعد (فرع ثاني)،

أهدا فنظام التقاعد (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعريف التقاعد.

أولا: التقاعد لغة.

التقاعد لغة، مصدر الفعل، "قعد" والفعل معناها كانوا قافا فجلسوا تقاعد الرجلنا لأمر،

أي أنها لم يهتم به: تقاعد الموظفنا العمل،

وبالفرنسية "Retraite" يعني "فعلا لانسحاب" ويشير أيضا للمعنى مزدوج وهو "وضعية" و"دخل" أي أنواعا.

ثانيا: التعريف الفقهي للتقاعد

يعرفها الأستاذ "أحمية سليمان": "التقاعد أونهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل،

هي أونهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب الحالة القانونية والشرعية لانتهاج علاقة العمل².

كما يعرفها الأستاذ "عطاء الله بوحميدة": "بأنه قرار إداري يتخذ بطلبنا الموظفنا تحت إشرافا لإدارة تمتد بلغ

سنا معينا معا ستيفا سنوا تخدمه محددة وتنتهي علاقتها لإدارة،

ابتدأ عمنا ر يختو قيعه علم حضر تبليغ قراره ألتعلقنا التقاعد³.

وهكذا يبدو لنا أنها التعريف تتفق لنا ألتقاعده هو ذلك الشخص الذي يصل لنا سننا ألتقاعده أدا عمها مهالا

وظيفية.

¹ - أنظر: المنجد الأبجدي، ط 1، دار المشرق، بيروت، 1968، ص 28.

² - أنظر: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص، 340.

³ - أنظر: عطاء الله بوحميدة، 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.

واستخلاصاً من كل ما سبق،

يمكن قولياً بعبارة "الإحالة علماً المعاش" مرادفة لعبارة "الإحالة علماً التقاعد" وتتطابق معها في المعنى.

ثالثاً - الطبيعة القانونية للتقاعد

1- التقاعد كحق شخصي:

يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون 12/83 حقاً ذاتاً بعبارة شخصية يستفيد منها المتقاعد من عدمه بالحدائق مجردة عن جميع الشروط وكل ما يمكنها أن يؤول إليها الحقوق إذاً هو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية السابقة ومن التامينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في اتفاقية الدولية التي تنص على أن الضمان الاجتماعي لا يجتمع بين ضمانية حيا لا تمنبنيها حق التقاعد والتمتع بالحق في التقاعد الجزئي وسنمنا لذلك قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمادتين 05/06 من القانون¹ والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساسي للعامل والمعتبر في حال انونا لأساسي للعامل الذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا هو النتيجة لنظام العمل التي اننا أصبحنا حقياً التقاعد معترف بها لجميع اصناف العمال وذلك لهما كما كان مجال النشاط هما المهني وسواء كانوا عمالاً أو غير أجرء علماً ان يكونوا في نشاطهما المهني بصور قانونية رسمية حسب المادة 04 من القانون 12/83 وبالتالفان الفئات التي تنتمتع بالحق في التقاعد هم:

• العمال الاجراء

• العمال الغير الاجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً صناعياً تجارياً حرفياً حراً أو تتمثل بالحقوق

ممنوحة للتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد

دبوعية المباشرة والمنقولة وفيمنحة التقاعد.

2- التقاعد كحق مالي:

ان معاشاً ومنحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمتهم بصورة نظامية من كل شهر

بتداء من اليوم 23 و24 كأقصى تقدير وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون² والتي تنص: علماً انه يشكلم معاشاً التقاعد

¹ راجع، قانون رقم 12/83. الجريدة الرسمية، العدد 37 الصادرة في 1983/11/06 نفس المرجع السابق، ص 1803.

² راجع: قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25، ص 563.

أعد حقا ذاتا بعماله شخصي يستفاد منه مد الحياة) وكل هذا يتم مقابلا لمبالغ التي تقتطع منا جر هو مساهماتنا لدولة حيث نضع هذا المساهماتنا للصندوق والخاص بالاطارات السامية في الدولة الذي يتولد دفعها في حساباتنا البريدي فللمتقاعدين وعاد تقويم معاشاتنا ومنح التقاعد معنار يخسرنا من فاعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي عينا عاقترا ح مجلسا لإدارة كل صندوق مكل فبتسيير التقاعد¹ وكغيرهمنا الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعتها القانونية حقا ذاتا بعماله شخصي مالم ييسر تقيد منها المتقاعدا مد الحياة ما انتتو فر من جميع العاشرون وط كما يمكن أن يؤول لندو يحق هو التقاعد أيضا كقانوني نهد فال مبادئنا أسس نظاما موحدا ويقوم على²:

● توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وذلك عن طريق تجديد جميع القواعد المتعلقة بحقوق العاملو هذا الحد قوقا التي يستفيد منها العاملو يتأثر بها وبالاضافة بالشروط العامة والخاصة الواجب توافرها للحصول على التقاعد

● تحديد جميع الامتيازات وتوحيدها وهذا من خلال توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات ووضع الهيئات الخاصة بالتقاعدا وتنظيم العمالية وذلك عن طريق توحيد التمويح حيث نضعها لاقتطاعاتنا الاشتراكات مساهماتنا لدولة في صناديق خاصة بالتقاعدا حسب كفاءة والتبني لتوليد دورها تسيير نظاما التقاعد.

الفرع الثاني: تطور نظام التقاعد في الجزائر

نتطرق في هذا الموضوع الى تطور نظام التقاعد في الجزائر ابداءا من الحرب العالمية الاولى الى الغاية من 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 عقبها وخاصة فئدة العمال حيث استعملوا لإستعمار الفرنسي أسلوبا بالمرأوغة لهذا الفئة واهمهم بالضمنا نحرىاتهم وممتلكاتهم ولكن نه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولج جيشا لاحتلال فرنسا لفرنسي علم ممتلكاتنا العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالانظمة التكميلية في الميدان لفئة العمال فقط بل اتسعتا لغير ذلك. كما انها كانت نظاما خاصة بالتقاعدا كالنظام

¹- راجع: المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، الجريدة الرسمية، العدد 38، ص 6.

² أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

خاصة بالنقا عدو الاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهنة الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالب بتنظيم خاص مستقلاً لها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالنقا عد.

ثانياً - المرحلة الممتدة من سنة 1962 الغاية يومنا هذا:

وتنقسم المرحلة إلى:

أ-

المرحلة الممتدة من سنة 1962 السنة 1983: وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 الغاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الجزائرية والذي صدر تقيده حددت نسباً قسماً على الاشتراك الخاص بأجراء القطع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مستتباً فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما ادبالا إنشاء صناديق جهوية وهي: صندوق اجتماع عيلناحية تهران CASORAN وأخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لنادية قسنطينة CASOREC ووضع هذا التنظيم لاقليم تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما سجلت أيضاً وجود تأكيد على كفاءات الاشتراكات والمساهمة في هذه الفترة ابرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي الموقع عليه في باريس بتاريخ 16 مارس 1964 كما عرفته هذه المرحلة نوعين من النقا عد المسبقون نقا عدا لاقدمية، كما يؤهل هذا الحق المالي للزوجته وذيويه ويسمى بمعاشاً لابلولة.

ب- المرحلة الممتدة من سنة 1983 الجانفي يومنا هذا

وعرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام موحد للنقا عديقوم معلنة توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون نشرطينا ساسين للاستفادة بمعاش النقا عديوم لامة 6منهوما:

1. شرط الخدمة الذي حدد ب 15 سنة خدمة علنا لاقلو خفضت ب 10 سنوات كمرحلة انتقالية.¹

2. شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و 55 سنة للمجاهدين والنساء بالاضافة الى اعطاء تسهيلات بالنسبة للعج

زمن المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين ما يعادل 100% و 80% للعوام ونظر الدخول للجزائر ازم

¹ - أنظر: هيام ملاط، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط) منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999، ص 374.

تأقتصادية حادة اذ بالعجز المالي وما صلاح الوضعمن خلا لاصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات واعا
دة هيكله هذا لاخير وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94¹ المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف للاستفادة ال
عام لمنه عن طريق التسبيق خلا لالفترة الى 10 سنوات قبلا لسنا القانونية لتقاعدا ويمنه هذا النظام جميعا لعمالا
لاجراء في القطعا لالاقتصاديا الذي يفقدو نعملهم بصفة ادارية او التوقفا لقانوني لنشاط المستخدم كما يمكن لعا
ملا للاستفادة كذلك من التقاعد العادي ان يقدم مطالب لصاحب العمل ان يستوفيشروط ذلك كما يسمح بها المشرع الج
زائري في الأمر رقم 13/97².

ج/ المرحلة الممتدة من جانفي 2017 الى غاية جانفي 2019:

شهدت هذه المرحلة بعد ما دقنا قوسا لخطر الصندوق والوطنيين التقاعد بسبب المضايقات المالية التي تعرفها

في السنوات الاخيرة،

صدور قانون التقاعد الجديد في الجريدة الرسمية رقم: 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم
لقانون رقم: 12/83،

وذلك بعد موجة الانتقاد اتمنا المجتمع المدني المتمثلة اساسا في الطبقة العاملة المتوسطة الدخل والسلطة التشريعية
عية من الجهة الاخرى في مقابلة السلطة التنفيذية صاحبة المشروع،

لينتهي الامر بذلك بالصادقة علم مضمون القانون الخاص بالتقاعد ودخول هيز التنفيذ بتاريخ: 01/14/
2017،

وكان أبرز ما تضمنه محتو بالمادة الثانية منها التي تعدلوتتمة احكام المادة 6 من القانون رقم: 12/83 عندما وقف
توجوبا الاستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد قوائم علنا استيفاء الشرطين التاليين³:

- بلوغ سنستين (60) سنة كاملة بالنسبة للعاملو سن خمسة وخمسون (55) بالنسبة للعاملة.

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
04/06/1997، ص 04.

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

قضاء مدة عملات تقل على خمسة (15) سنة كما اضافت نفس المادة ان العامل يمكن ان له مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة علاه في حدود خمس (05) سنوات .

كما تتميز تكدز المادة 3 من هذا القانون بالتعديلو تتما حكاما المادة 7 من القانون السابق علما لاستثناء الوارد والمتضمن العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتميز بضرر و فشاقة علما نيت تحديد هلاحقا عن طريق تنظيم تضمنت المادة 04 من نفس القانون بالتعديلو تتما المادة 07 مكرر علما مكانية تمديد سن التقاعد المنو هبها في المادة 06 بالنسبة للاوضاع ذات التاهيل العاليو المهند التاهيل لنادر علما ن تحدد كيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصنيفه المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم .

- في حين اضافت المادة 07 التي تتما المادة 61 مكرر من القانون رقم 12/83 المرحلة الانتقالية التي مدت هاس نتينيمكن فيها منح معاش التقاعد مع الانتفا عالفوري اذا كان العامل لا جبر قد اتمت مدة عمل فلينتج عن عدد اشتراكات تعادل (32) سنة علما لاقلو بلغ السن اناه 58 سنة في 2017 و 59 سنة في 2018 بشرط ان يكون الطالب من العامل لا جبر دون سواه.¹

الفرع الثالث: أهداف نظام التقاعد

يظن نظام التقاعد قبل كل شيء عجزا اذا طابعا اجتماعيا عي حسب أساسها القانوني فيفقد و عي فيها ثلاثة أهداف طيبعية أساسية وهي :

أولاً-

العدالة: ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة التوافقية للأمن الاجتماعي عي عي بما تشيعهم من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ،

ذلك أن المؤمن له يتحصل على ما قبل ما يسمى "معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب المعاشود فعقلا لاشتراكات في هذا الصدد .

ثانياً-

الإنصاف: إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا متماثلا وذلك بما عادة توزيع الدخل بين

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

الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعناها بمبدأ التسيير المتعمد وفي النظام يجباً لاتفصل جيلاً عن جيل آخر (فكرة التـ كفاً للاجتماعي).

ثالثاً - الاستمرارية: ومعنى ذلك ان نظام التقاعد يدوم "عشريات" كاملة،

ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف لعدم ريهو مصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره و بالاضافة إليها لأهدافاً أساسية هناك أهداف قانونية وعامة أهمها:

- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات المفروضة وفي أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.
- تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للـ فئات المسنة في المجتمع والاعتناء بالمعنوي والطبيعي لهذه الفئات.
- حماية المنخرطين نظام التقاعد من نزول الانحراف الاجتماعي بالالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف والفساد.
- محاربة تهميش العامل للمحال على التقاعد.
- إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.
- قدرتها الشرائية وينعكس ذلك على غذائهم وبالتالي على نفسهم وصحتهم.

المطلب الثاني: مجال نظام التقاعد

الفرع الأول: أنواع نظام التقاعد

وبعد ان اخلصنا لتعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث تكونه حقماً ليو شخصي يستفيد منها العا م لمدا الحياة،

عند استيفائها الشروط اللازمة لذلك وبما يحتويه معاشه في المبحث الأول يتم تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعـ عدم منحيتانوا عالتقاعـ و منحيتانوا كالمعاشات. ونوع نظام خاص بالفئات العا ل المستفيدين من حساب القانون

12/83 والمعدل والمتمم بالمرين ونظام التقاعد النسبي الذي جاء بها الأمر رقم 13/97¹ ونظام التقاعد المنسد
قالذيكرسها المرسوم التشريعي رقم 10/94.²

أولاً- التقاعد الكلي (العادي)

ويعرف أيضاً بنظام التقاعد العادي الذيكرسها القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال التوحيد انظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية: القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والاحثة في التشريعات الجزائية لا يكونا لابقرار من المستخدمين بناء على طلب المعنيسواء كان رجالا وامراة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 3 عن الامر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997³ ولا يمكن للمستخدما اتخاذ هذا القرار الا بتوفر الشروط التالية. اولها شروط الاستفاد من التقاعد الكلي.

1-

شروط السن: وفي هذا الحالة لا يمكن للعامل طلب الاحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد قاعداً من الميبلغ هذا الاخير 60 سنة 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقاً للمادة 06 من هذا القانون⁴ ويمكن تقليص سن التقاعد في الاحالات التالية ورد بها المشرع في النصوص المختلفة منها:

- العمال الذين يعملون في الظروف التي تسمون عنها بالخطورة
- العاملات اللاتيربين ولدوا عدة أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل،
- يخفض السن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 3 سنوات
- العاملات المصابيات العجز التاماً والنهائي عن العمل.

¹ - راجع: الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المرجع السابق. ص 3.

² - راجع: المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المرجع السابق، ص 3.

³ - أنظر: عادل حرجوش صالح، مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي)، عالم الكتب الحديث، الاردن، 2006، ص ص 240-241.

⁴ - راجع: القانون رقم 12/83 المرجع السابق، ص 1803.

- المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى بأنهم يستقروا من أجل تخفيض السن المطلوب للتقاعد بـ 5 سنوات أي 65 سنة حسب المادة 02 الفقرة من 01 من الأمر 13/97 المؤرخ 31 ماي 1997 المحددة للمادة 10 من القانون رقم 12/83¹.

-2-

شروط المدة القانونية للعامل: لا يجوز للعامل طلب إحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيلها إلا إذا استوفى العامل للشرط الثاني وهو قضاء العامل لمدة عملا تقل عن 15 سنة وتعتبر في حكم فترات عملا لأيام التي تقاضى فيها العامل تكوينا أيضا تيمومية للتأمين على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرك الجزائي قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرط أن لا يقل عن 15 سنة.

ثانيا - التقاعد النسبي:

أول قانون نكرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 119/95 غير أنه هذا المرسوم محصور مجالته تطبيقية على إطار السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذا الفئة وبعد صدور الأمر رقم 13/97² في حدود 03 سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي أصبح لحساب التقاعد النسبي وحسب مدة أداها العامل لأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.

ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة أو 20 سنة على الأقل في الخدمة³ وشر وطهكتالي.

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب بصريح من العامل لأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط والمحددات بحيث:

- يجب على العامل لأجير أن يبلغ 50 سنة.
- ستيفاء على الأقل 20 سنة من العمل من اشتراك الضمان الاجتماعي.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نفس المرجع السابق ص 1903

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

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

- يخفض السنو مدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنو
تحتسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر 13/97¹ لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل و بناء على طلبه.
- يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة منظر فال مستخدم بما طلعو عديما لأثر حسب المادة 02 الفقرة 4م
نالا من 13/97 ومثالا لهذا كأي بيلاغ شخص سن 50 سنة ويستوفى 24 سنة من النشاط.
وعليه فبإمكانها لاستفاد من التقاعد النسبي بقدر 60 بالمائة عن طريق حساب $24 \times 2.5\% = 60\%$.
- تكوين الملف:** ونشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تتد خلف حكم فترات العمل للمعنية على النحو التالي:

- الأيام متقاضيا خلالها العاملة لتعويض عن التامين المرضي لأمومة. حوادث العمل. البطالة.
- فترات العطلة لقانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفاد من التقاعد من التعويض عن العطلة مدفوعة الأجر.
- فترات التيا استفاد منها العامل من معاش التقاعد المسبق.
- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

ثالثا - التقاعد ونشر طالس:

- يتم بقرار من العاملو موافقة الإدارة عليه.
- يسقط عليه شرط السناد إذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعليهو دفعا اشتراكات الضمان الاجتماعي عيويخ
ضع هذا النوع لنفسه لإجراء التيا تخضعها التقاعد النسبي².

رابعا - التقاعد المسبق:

- جاءت عملية التوجيه والتدريج للسياسة الاجتماعية كرد علم متطلبات الانتقال لالاقتصاد جديد وقد ان
جزت وفقا لمحاور اساسية أهمها:

ضرورة استرجاع التوازن المالي وتدعيم نظام الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها بالاشخاص المسد
رحين من مناصب عملهم (ضمانا البطالة والتقاعد المسبق) فيا عادة هيكله المؤسسات،

¹- راجع: الامر 13/97 المرجع السابق، ص 04.

²- أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 280.

فتماشيا مع الظروف والاقتصادية الجديدة توسع المشرع الجزائري نطاق نظام الحماية الاجتماعية فحدث نظاما جديدا للجانبين نظام التأمين المتمثل في نظام التقاعد المسبق وذلك بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المتضمنات خاد إجراء اتوقائية التيمنشائها الابتعاد العدم التسريح والتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية فاعتبرها طريقة من طرق إنهاء عقد العمل للعمال التي تتوفر فيها شروط طاحالة علنا التقاعد المسبق،

وبدالك اعتبر مضمونا للمرسوم متديبر من تدابير التي تتضمنها المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي في حين وردت المادة التاسعة (09) كعملية لاحقة لانها عملية التقليل،

اي بعد ان يحدد المستخدم ممثلو العمال القائمة العمال الذين سيتم انهاء علاقة عملهم.

تعريفه: يعتبر تقنية جديدة تسمح لهيئة الضمان الاجتماعي بالتدخل لصالح الاجير والديقار بالسنا القانونية للتقاعد ولصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية لتتحمل العبئ عنها،

كما يقصد به وفقا لاحكام المرسوم التشريعي المنو بهبها علاها حالة العامل بصفة مسبقة قد تصل لعشرة (10) سنوات تقبل السنا الخاص بالتقاعد فنصت المادة الأولى من هذا المرسوم بالتحديد الشروط التي يستفيدي بموجبها الاجير من ااحالة التقاعد بصفة مسبقة كما هو محدد في المواد: 5، 6،

7 من قانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983.

-

شروط الاستفاد من التقاعد المسبق: لكي يستفيد العامل من التقاعد المسبق يجب ان يستفاد من الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة علنا لأقل منها 10 سنوات تدفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد¹
- أن يرد اسم هفيقائمة العمال لأجراء الذين يكونون موضوع عقليص عدد هما و فيقائمة الأجراء لدا بالهيئة المست خدمة فيوضعية إنتها عنشاط هما القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94² ولا يمكن أن يسند تفيد من التقاعد المسبق للعمال لأجراء كاستثناء الذين يكونون في ااحالات التالية:

¹- أنظر: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية: دار القصة للنشر، الجزائر: 2003، ص 310.

²- راجع: المرسوم التشريعي رقم 10/94، المرجع السابق، ص 07.

- العمال المستقدين منا دخلنا تحت عنايتنا طمهيأ آخر
- العمال لأجراء الذين هم في حالة انقضاء عقودنا العمل بسبب البطالة أو بطلان التناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقضاء عقودنا و دائمتنا العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة (3) حسب المادة (2) من المرسوم لتشريع رقم 10/94،
- العمال لأجراء ذو عقد عمال المحدد المدقوكذا العاملون لند بعد مستخدمين والذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسببنا لأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالانسحاب التاديب أو الاستقالة.
- الرضا صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا للصندوق والتقا عد قبل إحالة العمال للمعنيين عليه، حتى يخولها الحق في معاش التقاعد،
- حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق والتقا عد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:

- 13 شهر ما جر المعنى إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات.
- 16 شهر ما جر المعنى إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات وأكثر.
- 19 شهر ما جر المعنى إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات¹.
- أساس حسابها المساهمة من أجل الخاضع لاشتراكنا لاجتماعنا خلال 12 شهر الإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورة بطلاننا المستخدم فإنها يمكن أن تكون زمامة الآجال الدفعية ويجب أن لا تتعدى هذا الآجال 24 شهر ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بيننا والصندوق والتقا عد المستخدم².

مدة التسبيق معد لا انقاص:

- يتم التخفيض السن القانوني لحالة على التقاعد بحسب السنوات العمال والماتلة لها قابلة الاعتماد

فيما لا تتعدى الحدود التالية:

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

²أنظر: حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، المرجع نفسه، ص 12.

1. خمس سنوات لإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20 سنة)
2. ستة سنوات لإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة
3. سبع سنوات لإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر
4. ثمانية سنوات لإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر
5. تسع سنوات لإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة
6. عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي أكثر من 29 سنة¹

أما بالنسبة للمعدل الانقاص:

تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذا لإجراء انقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبقويعاد تقديره
ذها المعاشات كل 12 شهر ابتداء من تاريخ خسران مفعول المعاشو يساوي عادة التقدير المبلغ السنوي لانقاص .
ملاحظة: عند انتهاء فترة التسبيقحلال المستفيد علالتقا عدو بحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة فيمجال انقاص
عد الذي تضاف اليه سنوات التسبيق

- المبلغ الأدنى للتقا عد المسبق لا يمكن أن يكون أقل من 75% من أجر الوطني الأدنى المضمون
- المبلغ الأقصى للتقا عد المسبق:
- لا يمكن أن يفوق 80% من أجر كما حد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقا عدو الذي يطبق عليهم عدلات انقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ إلى نسبة 100% من الأجر إذا كان الأمر يتعلق بالمجاهد (تطبيق عدلات انقاص الأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات)
- يخول المستفيد من معاش مسبق الحاقق زيادة شهرية عن الزوج المكفول لمبلغها يساوي 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- إنمات التزامات صاحب معاشات التقاعد المسبق: أنه يمنحنا لجمع بين التقاعد المسبق ودخلنا نتج عن أنشطتهم
ني، ويجب علينا أن نثير الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أنشطتهم ما كانو عنه.

مجالات تطبيق المرسوم والتشريعية المتعلقة بالتقا عد المسبق:

¹ - أنظر: حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، المرجع نفسه، ص 11.

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

نصت المادة الثانية من المرسوم التشريعي 10/94 علناه: تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع إجراءات لقطا عا لاقتصاديا الذي يفقدو نعملهم بصفة لارادية لسبب اقتصادي في إطار نقل مناصب العمال والتوقف القاذ و نيل نشاط المستخدم و يمكن ان يمتد هذا المرسوم التشريعي لاجراء المؤسسات و ادارات العمومية بخصا ص .

ا -

الاجراء المعنية بالتقا عد المسبق: يستفيد من نظام التقا عد المسبق جميعا لاجراء الذين ينتمون لالقطا عا لاق تصاديا عاما و الخاص الذي يفقدو نعملهم بصفة لارادية لسبب اقتصادي و نذلكا ما بمناسبة نقل صعد العما ل و التوقف القانوني لعمال المستخدم ،

كما يستفيد من التقا عد المسبق موظفيا لادارات و المؤسسات العمومية الذي يفقدو نمناصبهم بصفة لارادية بسببا عا دة ضبط مستويا ت الشغل لتي قد تقررها الحكومة .

ب/ الفئات العمالية المستثناة من استفادة من التقا عد المسبق: لا يستفيد من التقا عد المسبق بعض الفئات العما لية كما هي محددة في القانون و نعل سبب لالحصر كالتالي :

- الاجراء الذين هم في حالة انقطا عموقت عن العمل بسبب بيطا قة تقنية لالتقلبات المناخية
- الاجراء الذين هم في حالة انقطا عموقتا و دائم عن العمل لعجز عن العمل بسبب حادثا و كارثة طبيعية .
- الاجراء ذو عقد عمل محدد المدة
- العاملو نل حسابيها الخاص
- العما ل الموسميون .
- العاملو ن في بيوتهم .
- العاملو ن لعدة مستخدمين .
- الاستقالة .

نسبة الاشتراك: با لإضافة لالتسديد المدفوعا ت من طرف المستخدم حسب اأحكام المقررا علا هي من نظام التقا عد المسبق عن طريقا شتر ا كمحدد كا لآتي .

- حصة يتحملها المستخدم 0.5%
- حصة يتحملها الاجير 0.5%

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5%¹ تخضع كفيًا وتدفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد التي يتسبب تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد

إعادة التقويم: يعاد تقويم معاشات التقاعد المسبقة بنفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد وهذا تطبق يقال للمنشور المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 وتحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي ما عيو ذلك بناء على اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات توينما إجراء إعادة التقويم مكسنة قبل 01 أفريل مع الاستفاضة منها ابتداء من هذا التاريخ²

بالإضافة إلى التقاعد العادي أي العام الممنوح في إطار النظام الموحد للتقاعد قدمنا التقاعد التكميلي الذي وردت أسسها في المادة 23 من الأمر 18/96 المؤرخ في 12 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 21/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

وفي هذا المضمار أسس صندوق التقاعد التكميلي الذي خضع لإجراء اتفاق قانونية والمستفيدون من التقاعد التكميلي بموجب الشروط التالية

- العمال الذين لهم نظام دائم (عقد دائم) وذو حقوقهم حسب النصوص صكالات اتفاقية جماعية
 - في إطار النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسة تمنح تعويضات (علاوة) بنسبة 20 بالمائة من التقاعد التكميلي بالنسبة للأشخاص المستفيدين من معاشات التقاعد، معاش منقول معاش وذو الحقوق ممنوح من طرف إدارة صندوق الوطني للتقاعد³.
- ويعتمد في مبدئها على التعويض عن التقاعد التكميلي من نفس النصوص القانونية التي تنظم التقاعد ولكن التعويضات عنها ثابتة،
- لاتتبع الارتفاعات (الزيادات) المطبقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) فيما يخص المعاشات العامة أمية سير من طرف المؤسسة (خاصة بالمؤسسة)

¹ - أنظر: عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية الجزائرية: 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 الحلبي الحقوقية بيروت لبنان 1991، ص 365.

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

- تمويل صندوق تعويضات التقاعد التكميلي: ممول مباشرة بالاشتراكات الشهرية لـ 2% على حساب العمال المساهم شهرياً ثابتة بـ 1% منكم لأجور للمؤسسة (تكلفة الأجر) وتمثل حصة المستخدم.
 - الشراء LARACHATE بنسبة 2% من الشهر (شراء جديد) أي شراء السنوات التي عملها خارج المؤسسة ولكن منعم بهذا الحق في التعويضات كما لمنه:
 - استقالة: هيترك العامل العمل بمحض إرادته من خلال الاستقالة أو الاعتبارات الشخصية أو اعتبارات متعلقة بالعمال ويطالب بحالته للتقاعد
 - التسريح التاديبى: عند ارتكاب العامل خطأ جسيماً وعلاوة على ذلك لاخطأ يعاقبها التشريع بالجزاء ريعلذلك¹.
 - نزاع فردي: هوكلخلافه مابين العامل وصاحب العمل، بسبب تنفيذ العمال أو إخلا لأحد هما بالتزامات المتزامات المحددة في العقد (عقد العمل).
 - لقبول حق تعويضاً وخدمة يكون معترفاً للمستفيد من معاش التقاعد ويكون ممنوح من طرف صندوق والوظيفة التقاعد وذوي الحقوق إذا كانا العامل منو في فيتقون معاش منقول.
 - إشعار بربتمن CNR قبولاً للمنفرد فالصندوق 80% بالإضافة بنسبة 20% من الصندوق والتقاعدي التكميلي.
 - ملاحظة: فترات العجز لا تدخلى المعاش التكميلي في حاله وفاة العامل سواء كان في إطار العمال أو خارجها نيم نحلذو بحقوقهم ووردياً التأمينات الاجتماعية ويستفيدونهم كذلك من تقاعدتكميلي في حاله وفاته في إطار العمل (الخدمة) ويستفيد من هذا ويحقوقهم ووردياً تشريع التأمينات الاجتماعية ويستفيدون من معاش منقول لأذوي الحقوق من لديهما الحقا لتقاعد التكميلي.
- إن أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد تتعلق بطابعها القانوني، فهل هو اختياري أم إجباري؟

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجديدة الرسمية العدد 20، ص 6.

فإذا اعتبرنا الذهاب بالتقاع عدم مسألة إختيارية يطالبها العامل عند بلوغه سن المعينة، فهل نعتبر هذا التقاع عدو عامنا لاستقالة عن العمل؟ وفي المقابل إذا اعتبرنا أن صاحب العمل لإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطها العامل بمبادرتها الخاصة، فهل سنفسر ذلك علماً أنها حالة علنا التقاع عد امتسريحا؟ وللإجابة على هذا التساؤل لا ينبغي أن نتعرض بالتمييز بينا لإ حالة علنا التقاع عدو الحالات الأخرى بالمشابهة لإنهاء الوظيفة.

الفرع الثاني: الاحكام الخاصة بنظام التقاعد (الاستثناءات).

لكل قاعد استثناء وعلي هذا الاساس وجد تشريحة من الاعمال استثناءها القانون نذكر منها المجاهدون والأرامل وأبناء أمهات الشهداء، وعامل المناصب بالخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر. هاتاه الفئات العمالية لا تطبق عليها الاحكام التي تطبق على العمال الاخرين، اذ هنا كاختلاف منها المتعلقة بشروط السن ومنها المتعلقة بنسبة المعاش وأشرط مدة العمل. وفيما يلي نذكر الفروق الاساسية والشروط المطبقة عليهم والغايرة للاحكام التي نذكرنا منها فيما بالاحتمال سابقه سواء في شروط السن أو مدة الخدمة أو الاداءات، هذا إضافة إلى الامتيازات التي يمتازون بها عن الاشخاص العاديين.

اولاً: المجاهدون

غداة الاستقلال منح القانون العديد من الحقوق للمجاهدين، فقد نص القانون 12/78 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 هـ الموافق لـ 05 أوت 1978 م، والمتضمن القانون الاساسي للعمال، فإننا نجد المادة 46 من هتتص علماً أيضاً من حق اولوية العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم، ويتمتعون كذلك بحق اولوية في التكوين المهني، وقد جاء هت هذا المادة لترسيخ ما جاء هت بها المادة 85 من الدستور، أما المادة 189 من نفس القانون فقد نصت علماً إضافة للمادة 46 وهي كما يلي: "كما يضمنا القانون حياً تكريماً ولائقة لـ

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

مجاهدين والمعطوبين الذين لا يستطيعون العمل، ويعترف للمجاهدين بحقوق خاصة فيمجال التقاعد، ويقتال المجاهدون ذوي حقوقهم كأعضاء للتشريعية الخاص بهم¹.

أما بعد ظهور قانون التقاعد عام 1983 مفقود حدّد سن التقاعد بالنسبة للمجاهدين،

اذنجد المادة 21 منتهتصّل تخفيض السن المطلوبة للاستفادة من الحقيقتعاش التقاعد بـ 05 سنوات،

وتخفيض السن لمدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجز من جراء التحرير الوطنية،

وتحسب بالنسبة عنكافس نسبة 10% من العجز،

وتحسب تخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة 4 علاه لنشأة الحقيقتعاش التقاعد لتصفيتها على حدسواء².

انهذه المادة حدّدت نسبة التخفيض،

فالمجاهدين يستفيدون من تخفيض قدره 05 سنوات ايعوضا عن 06 سنة تصبح 55 سنة للإحالة على التقاعد اما المجاهد

هد المعطوب من جراء الثورة التحريرية فانهم عنك 10% من نسبة العجز تصبح تساوي سنة واحدة تخفيض كما ذكر

نا هانفا، فالذي له نسبة عجز تقدر بـ 25% على سبيل المثال فانهم يستفيدون من سنتين ونصف تخفيض،

اضافة التخفيض 05 سنوات لمشاركته في الثورة التحريرية الكبرى كما يمكن حساب سنوات المشاركة في الثورة التح

ريرية بضعف مدتها، ايا الذي شارك في الثورة لمدة عام فإنها تحسب له 04 سنوات خدمة،

فالمادة 22 من قانون 12/83 تنص على ما يلي: "تحتسب سنوات المشاركة الفعلية في التحرير الوطني بضعف

دتها وذلك لنشأة الحقيقتعاش التقاعد وتصفيتها على حدسواء" غير انه تقدر نسبة التخفيضات بنسبة 3.5%

عنك لاستحقاق سنوي يقابل للتصفية،

وهذا بالنسبة للأشخاص الذين جاء ذكرهم في المادة 21 من الفقرة 02 منها والمادة 22 الفقرة واحدة منها،

اما الأشخاص الذين لم يذكروهم فان نسبة خدمتهم تقدر بـ 2.5% عنك لاستحقاق سنوي يقابل للتصفية.

كما تنص المادة 13 من القانون 18/09 على انه يتحول المبلغ الاقصى للمعاش من 80% الى 100% لف

أئدة المجاهدين،

ويمكن للذين تحصلوا على عدد الاقساط السنوية التي تعطيهما الحقيقتعاش بنسبة 100% من الاجر الشهري بالحا

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.

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

ضعلا اشتراكا الضمانا لاجتماعي، وهذا بطلب مندونسوا هبغضا النظر عن شرط السن، انهذها الماة 24 صدر تفيقانون 12/83، غير انها عدلتو قدميا إضافة عبارة الخاضعلا اشتراكا الضمانا لاجتماعي دونسواه، ولا يمكن انيقلا لمبلغ السنوي لمعاشا لتقا عد الممنوح للمجا هدين بمقتضيهذها الاحكام عنمر تو نصف من مبلغا لاج رالوطني لادننا المضمونوهذا فيالقانون 12/83، لكنها عدلتفيقانون 18/96، وهؤلاء لا يمكن انيقلا لمبلغ السنوي لمعاشا لتقا عد عنمر تينو نصف من مبلغا لاج رالوطني لادننا المضمون (SNMG).

ويمكننا لجمع بين معاشا لتقا عدو المعاشا المتعلقة بالمجا هدين، وتكونا لاشتركا تالمستحقة علما صاحب العملوا لاجراء منببا لتخفيضات عنالعجز، وفترة المشاركة في تحرير الوطنيا المحسوبة بضعفها علنفقة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات، لكنتمتعديلهذها المادة فيقانون 01/99 وتحررتكمالي: "تكون علعانتقال الدولة لاشتركا لتقا عد المستحقة علنا صاحب العمل، والاجراء منببا لتخفيضات علحالة العجز، وفترة المشاركة في تحرير الوطنيلعمالا لالذين يمارسون نشاطاتهم في القاطا الخاص"¹.

وفيما يلي: ندرج مثلا ليوضح كيفية حساب معاشا للمجاهد المتقاعد والتنظيم المقدم في القانون رقم: 83/12 المتضمن في النقاط التالية²:

- **المجاهدون والعجز:** إضافة السنوكذامدة العمل، فانالمجا هدينا العجز تيسقيدونمنتخفيض عنالعجز، والذي يجب ان لا يقل عن 20% فيأيا للمنا لاحوال.

- **نسبة المشاركة:** نسبة المشاركة المتعلقة بفترة المشاركة والمحددة ب: 305%.

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

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

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

² - الجرائد الرسمية، رقم 28 و 42 و 20، المراسيم 12/83-18/96-01/99 المتعلقة بالتقاعد .

العجز: 50% = 5 سنوات × 3.5% = 17.5%.

العمل: 15 × 2.5% = 37.5%.

المجموع: 28 + 17.5 + 37.5 = 83%.

ثانياً: أبناء الشهداء.

يعتبر الشهيد كل مجاهد فاز بشرف الشهادة،

والمجاهد الذي توفي أثناء الثورة التحريرية الوطنية بسبب الجروح والأمراض أو يدمم فقد أو توفي في مكان السجن أو لا اعتقلاً أو خارجها،

كما يعد الشهيد الذي توفي في الأحداث بين 05 جويلية و 01 سبتمبر 1962 من ضحايا الواجب الوطني،

ويستفيد ويحقوقهم بنفس الحقوق الممنوحة لذوي حقوقهما المجاهدينا المذكورين في المادة 13 من هذا القانون

01/99، وهما لأصول الأرملة والأبناء أو البنات¹.

وقد أعطى هذا القانون حقوقاً لأبناء الشهداء وخاصة في مجال التقاعد،

إنجد المادة 42 في الفصل الأول من الباب الرابع تنص على استفاضة أبناء الشهداء عن تخفيض في السن يساوي مدة 07 سن

وأتونصفو تحسب كمدة عمل فعلية لنشأة الحق في التقاعد أو تصفيتهم على حد سواء،

وتتكفل الدولة بتدبير الأعباء المالية المترتبة عن هذا الإجراء،

وهذا الإجراء يعنى أن الدولة تتكفل بدفع الاشتراكات التي تقطعها الصندوق الوطني للتقاعد من العمل للمدة سبع سنوات

نصف لحساب أبناء وبنات الشهداء.

ثالثاً: أرامل الشهداء.

قد نص المرسوم التنفيذي رقم 01/91 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411 هو الموافق لـ 08/01/

1991 والمتعلق بتقاعد أرامل الشهداء على التحديد،

فوجد المادة الأولى من المرسوم 01/91 تنص على أنها تسمح بتطبيق نفسها لأحكام الخاصة بالمجاهدين في نظام

تقاعد المنصوص عليها في المرسوم 12/83 على أرامل الشهداء اللائيمارساً ويمارس نشاطاً مهنياً².

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

² - راجع: المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 01/91، المتضمن تقاعد أرامل الشهداء.

وكذا نجد ان المعاشا المقدم لأرملة الشهيد يصف علنا اساس معدل عجز 100% وهذا بحكم تطبيق المادة 21 من قانون 12/83 كما تاخذ بعين الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بصفوف جبهة التحرير والوطنيا للغاية الفاتح من جويلية لعام 1962 وذلك بحكم تطبيق المادة 22 من قانون 12/83، والتي تنص علنا لفترة المشاركة الفعلية في تحرير التحريير تحسب بضعف مدتها، وذلك كنشأة الحقيقيا التقاعد وتصفيتها على حد سواء، كما تراجع المعاشات التي تمت تصفيتها وفقا لأحكام القانون الجديد¹.

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

يخفص السن القانوني لإحالة علنا التقاعد لفئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر، وهذا حسب ما نص عليها التشريع،

اذ نجد في القانون 12/83 في المادة 07 أنها تنص علنا العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر من معاش قبل بلوغهما السن القانونية،

وتحدد قائمة المناصب المشار إليها علاه هو كذا الاعداد المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاءها في هذا المنصب بموجب مرسوم²،

غير أن هذا الاجراء لا يطبق حاليا إلا علقا على المناجم،

والامنا الوطنيين خلال الابقاء علنا القواعد المعمول بها قبل سنة 1983،

ويبقى عدم تطبيق هذا المادة إليومنا هذا راجع لعدم صدور مرسوم تشريعي يحدد بموجبها قائمة المناصب التي يسد تفيد أصحابها من هذا المادة، ولاحتنا المدة اللازمة لقضاءها في المناصب للحصول علنا التقاعد.

خامسا: الامهات.

ان المرأة العاملة تستفيد من تخفيض 05 سنوات،

وهذا ما جاء ذكره مسبقا في المبحث الخاص بشروط السن،

أما الامهات فيستفدن من هذا التخفيض إضافة التخفيض سنة عن كل طفل تكون قدر يتعلمه تسع سنوات علنا لاقبل،

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

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

وذلك في حدود ثلاثة أطفال، هذا ما جاء ذكره في المادة 08 من قانون 12/83،

أما المقصود بالأولاد فهما الأولاد المكفولين كما جاء تعريفه في المادة 67 من قانون 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية التيسبق ذكرها في معاشات تدوي الحقوق¹.

الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن المصطلحات المشابهة.

لقد سبقوا نقلنا الموظف بصفة عامة والموظف لإداري بصفة خاصة لهم مجموعة من الحقوق كما عليهم مجموعة من الالتزامات تفقد خلالها الموظف بالتزاماته بكلها أو بحدها كأن يتغيبا الموظف عن وظيفته بدو ونسب قانونياً وقد لا يد ترم مسؤوليته وهذا ما يد خلف نطاق الخطأ التأديبي أيضاً ذلك الخطأ الذي يدير تكبها الموظف ويحتر مع لمسؤولية توقيعال عقوبة القانونية المحددة.

كما أن للموظف مجموعة من الحقوق منها ما سبق ذكرها وفي هذا الفصل الأخير نتكلم عن حقوقاً أخرى بتدخل في نطاق آخر كالتقاعد والذين يدخلون في نطاق انتهاء العلاقة الوظيفية سواء كان هذا الانتهاء قانونياً أو عادياً وهذا ما سننتنا وله فيما يلي من خلال المقارنات التالية:

* أولاً: النظام التأديبي

التأديبي هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته فكما أضحنا لازم أن يكافأ الموظف بالمجد بالت رقية وغيرها من طرق المكافأة الأخرى فإنهم بالضرورة يأنعوا بالموظف المهمل علناً هما الهبال عقوبة المناسبة فالتأديبي إذا وضع لحسن سير الإدارة فالمرشع عند وضعه لقوانين التأديب الهدف من ذلك هو أداء الأعمال الوظيفية بدقة واح كما فإذا توضح للموظف هذا الأخطاء حسن سير الإدارة أما إذا أخل بالموظف بواجباته ساءت الإدارة فليس هنا كمنو سيلة أمام الإدارة إلا اتخاذ الاجراء القانوني الخاص بذلك وهذا التأديبي الجانبي أنه يعتبر بمثابة تقويم للموظف فيعتبر كذلك نذير للموظف لآخرين حتى لا يحدوا عن طريق الصواب.

بهذا وضع المرشع عينه في الإدارة اعتبارها سلطة مختصة بإسناد الالتزامات والمسؤولية للموظف لقيامه بالواجبات والمسؤوليات وسلطة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع الجزاء عليها إذا أهمل أو قصر أو امتنع عن القيام بما اسند اليه ويجعلها لإدارة أنتجريا لتحقيق معالموظف قبل توقيع الجزاء عليها كما يتعين أن يحاط بكلالضمانات التي تكفل التحقيق حياده، على هذا سوف نناقش مايلي:

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

1- مفهوم الخطأ التأديبي

2- العقوبات التأديبية

3- إجراءات وضمانات آثار التأديب

-1

مفهوم الخطأ التأديبي: لقد اختلف الفقهاء حول ما إذا كانا العمل المخلو وعدم العمل المخلو الذي قد يترتب عليه الموظف الإضرار بأهله أو جرمه التأديبي؟ هو خطأ تأديبيو كانا كل من مبرراتها التي يستند إليها وظاهر أنها هذا العمل وعدم العمل المخلو يعتبر أن خطأ تأديبيا وليس جريمة تأديبية وتبريرها في ذلك -LafauteDisciplinaire-

هو أن الموظف قد يترتب عليه هذا العمل المخلو بغير قصد ومنه ينتفي الركن المعنوي الذي تقوم عليه الجريمة إذا فهو خطأ تأديبيا غير هذا من ناحية ومن ناحية أخرى بحسب القاعدة العامة في الجرائم أنها تقوم مع ثلاثة أركان إذا انتفى أحدهم أو كلها فلا تقوم الجريمة لعدم توفر أركانها فقجنتفي الركن المعنوي كما سبقنا لإشارة إليه في الركن الشرعي والقانوني وهذا نتيجة عدم إمكان حصر الجرائم التأديبية وبالتالي نقول أن هذا العمل المخلو يعتبر خطأ تأديبيا.

إذا فالخطأ التأديبي ليس محددًا على سبيل الحصر خلافاً للقاعدة العامة في الجرائم الجنائية لا جريمة ولا عقوبة إلا بنصاً لا يمكن معاقبة شخصاً إلا إذا العمل الذي ارتكبه قد حرمه القانون نصراً و الخطأ التأديبي لا يمكن حصره فهنا تعود لإدارة السلطة التقديرية أن تقر في كل حالة على حد ما إذا كان ما أتاها الموظف مخالفاً لواجباتها 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 حسب القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو بمركزه كموظف عام واستناد ذلك إلى كيفية معاقبة الموظف تأديبياً أي خراج الموظف عن واجباته في مخالطة رؤسائه الإداريين أو قديوهما ألفاظاً 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 لنموذج جيو كذا القوانين الأخرى التي تتصل بتأديب الموظفين وكذا العقوبات المقررة لذلك

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق والوطني من حيث التنظيم

كفقد صنفنا المادة 124 العقوبات التي يمكن أن يعاقبها الموظفون تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات هي

:

الدرجة الأولى	- الإنذار الشفوي - الإنذار الكتابي - التوبيخ - الإيقاف عن العمل لمئومًا لثلاثة أيام
الدرجة الثانية	- الإيقاف عن العمل لمئومًا لثمانية أيام - الشطب من جدول الترقيّة
الدرجة الثالثة	- النقل الإلجباري - التنزيل - التسريح مع إشعار المسبق والتعويضات - التسريح دون إشعار المسبق من غير التعويضات

- هذه العقوبات كانت سارية المفعول ضمن المرسوم المذكور أعلاه غير أنه بموجب الأمر رقم 03/06 بتاريخ 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي للعاملين للموظف العمومي أدخل.
- تعديلاً طفيفاً عليها بإدراج العقوبات الرابعة المتمثلة في الجدول المبين أدناه.

الدرجة الأولى	- التوبيخ - الإنذار الكتابي - التوبيخ
الدرجة الثانية	- التوقيف عن العمل لمئومًا (1) لثلاثة (3) أيام. - الشطب من قائمة التأهيل
الدرجة الثالثة	- التوقيف عن العمل لمئومًا (4) أيام إلى (8) أيام - التنزيل من درجة إلى درجتين - النقل الإلجباري
الدرجة الرابعة	- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة. - التسريح

القاعد كما سبقنا لإشارة لاجريمة ولا عقوبة إلا بنصوا الاستثناء هنا لا عقوبة إلا بنصاً أي بالعقوبات التأديبية قد حدد
دها المشرعلن سببها للحصر طبقاً لنص المادة 124 السالفة الذكر أما الأخطاء التأديبية فلا يمكن حصرها وترك
المجال فيها مفتوحاً للسلطة الإدارية والتبليها سلطة تقديرية في ذلك وعليه فلا يجوز للإدارة أن توقع عقوبة غير من
صوب عليها قانوناً إذا كان ذلك في حد ذاته قراراً تأديبياً المتخذ من القرارات الباطلة بطلاناً مطلقاً لخروجه عن مبدأ الشرعية
أي لإدارة في هذا الحالة ووضع نفسها محل المشرعل الذي يقوم بمسئولية القانون وهذا ليس من حقها .
فالإدارة عليها السلطة التقديرية في توقيع العقوبة المحددة قانوناً علماً بالخطأ المرتكب أي مناسبة العقوبات المحصورة في
الخطأ المرتكب سواء أكان عملاً أو عدم العمل أو الإهمال التقدير تتناسب الجزاء مع الذنب لإدارتها الملائمة التي تنقود
لإدارة بتقديرها .

ثانياً: انتهاء الوظيفة

قد تنتهي الوظيفة انتهاء قانونياً كما قد تنتهي بطريقة عادية،
فالانتهاء العادي مثلاً كالإحالة علماً بالتقاعد والوفاء،
أما الانتهاء القانوني فيمتمثل في الفصل،
الحكم علماً بالموظف في عقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة .
فانتهاء خدمة الموظف لأسباب بعد تقويم مجرد انتهاء خدمة الموظف فإن الرابطة التي تربطها لإدارة تنقسم وتزول عن
صفة الموظف العمومي وعليه هذا وانتنا وفيهذا المبحث في مطلبين أساسيين ما يلي :

أ/ الانتهاء القانوني

- الفصل

- الاستقالة

-الحكمالموظفبجرىمتمخلةبالشرفوالأمانة.

ب/الانتهاءالعادي:

-الإحالةعلالتقاعد.

-الوفاة.

أ-

الانتهاءالقانوني:تنتهيخدمةالموظفقانونابأحدالطرقالتاليةوالتيسبقناالإشارةإليهاوهيالتفصيلكمايلي

:

-1-

الفصلمنالوظيفة:يسمافصلمنالوظيفةأوتسريحطبقالمانصتعليهامادة4/124منالمرسوم85-

59،

وهوعلنوعين:التسريحمعالإشعارالمسبقوالتعويضاتأوتسريحدونالإشعارالمسبقمنغيرتعويضاتوهما فيحالةماإذاأخلالموظفواجباتهاالوظيفيةوأحيلأجلهذاالسببعلناللجنةالمتساويةالأعضاءفيمجالالتأدي بوقضتهذواللجنةبعقوبةعلالموظفمنالدرجةكالعزلاءوتسريحبنوعيتهومنهتنتهيالرابطهالقانونيةالوظيفي ةالتتيربطالموظفبالإدارة، وتنتهيالوظيفيةمنتاريخصدورالحكم، وإذاصدرمنالإدارةالموظفةقراربتنفيذالحكمفإنأثرهلايبداًمنتاريخصدورهذاالقرارالإداريوانمايرتدإلناريخ صدورالحكمأيأنقرارتنفيذالحكميكونلهاأثررجعيهذهالحالوهذهالرجعيةجائزةخلافالقاعدةالعامة"عد مرجعيةالعقوبات".

أماإذاكانالموظفموقفاعنعملهأثناعمحاكمتهاأمامالتأديفعتبرخدمتهمنتهيةمنتاريخوقفه

-2-

الحكمعلالموظفبجرىمتمخلةبالشرفوالأمانة:إذاعوقبالموظفبجنايةأوفيجرىمتمخلةبالشرفوالأمانة كجريمةالسرقهأوجريمةخيانةالأمانةأوجريمةاختلاسفتنتهيخدمةالموظفوذلكبأنتخذالإدارةالموظفةك لإجراءاتالقانونيةلفصلهذاالموظفالذيلايمكنأنيصالحللووظيفة،

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق والوظيفية التنظيم

ويكون هذا الفصل بحكمه بقوة الجرائم وجوبه على إدارته فهم ملزمة بتنفيذ الإجراءات القانونية الخاصة بالفصل وقد يكوننا لأمر جوازي إذا كانا الحكم الجنائي وقفا للتنفيذ .

-3-

الاستقالة: تنتهي خدمة الموظف إذا تقدم باستقالته وقبلتها الإدارة وتعتبر الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة قد انقطعت تاريخا الذي حددتها الإدارة لقبول الاستقالة .

والاستقالة حتمية فبها للموظف بتعيينه على الموظف الذي يربطها بعلاقتها الوظيفية مع الإدارة أنه يقدم استقالته فبها يطلبه كمن يتضمن أسبابا لاستقالته ومنه يترتب كالموظف من منصبه كموظف فوق الشروط القانونية المحددة بسلطه لبالموظف عبر الطريق السلميا احتراماً للهه ما لإدارة صاحبة التعيين بيقبل ما بتأدية الواجبات المترتبة بمهامه حتى صدور قرار الإدارة التي لها صلاحية التعيين .

والاستقالة 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 وسرياً مفعولاً لاستقالة من طرفه لإدارة في جعلها أمراً مقضياً فيها وما يسمى بحالة القوة القانونية لعدم الرجعية فيه .

إذا قررت الإدارة صاحبة الحق في التعيين أن قبلها لاستقالة لضرورة انتقضت عليها الوظيفة ،

وأنا لإدارة التزمنا الصمت مدة ثلاثة أشهر بعد إيداع الطلب بلديها فالملعنيا الحقيقير فعال العريضة إليها ، وترسل لجنة الموظفين رأيها إلى الإدارة صاحبة الحق في التعيين ،

ولا يمكن للإدارة صاحبة الحق في التعيين أن تتوجع قبولاً لاستقالة إلا بما بعد المدة المطبقة للإشعار المسبق القانوني مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة أشهر عندما تسوغ ضرورة الوظيفية ذلك وحسب الشروط القانونية .

أما إذا توقف الموظف عن الوظيفة دون إصدار قرار القبول من طرف الإدارة أو عدم كفاية أو إتماماً لإجراء القانون

نية الخاصة بقبول الاستقالة فيترتب عند ذلك العزب سبباً هه لالموظف من منصبه بالرغم من الضمانات التأديبية .

ب- الانتهاء العادي: سنتنا وفيه هه النقاط الثلاثة السالفة الذكر القوانين المنظمة لذلك

- الوفاة .: إن الوفاة تنقص الرابطة القانونية الوظيفية بيننا لإدارة قوا الموظف ،

وهذا الانفصام تماماً لأنه يقطع الرابطة الوظيفية بيننا للموظف والإدارة قوه وانفصام طبيعياً تلقائياً لأنه قد تختلف لإجراء إذا مات موظف بسبب أدائه للوظيفة أو لأجلها والوفاة الطبيعية .

-

فقد اننا للياقة الصحية: كما تنهي أيضا خدمة الموظف إذا فقد لياقتها الصحية وأصبح عاجزاً عن أداء الخدمة أو عاجزاً عن القيام بأعباء وظيفته،

و منتمفلا يوجد ما يد عوايقا للموظف في الوظيفه ولا تملك الادارة الا لتقوم بما لإجراء اتا القانونيه لتسوية أوضاع عال موظف المالية،

بعد اتخاذ هذا لإجراء اتا الخاصة بالفصل وثبوته عدم توفر اللياقة الصحية من قبل الجهات الطبية المختصة وذلك ما بناه على طلب الموظف نفسها أو بناء على طلب الادارة،

غير أنها يجوز فصلا للموظف قبل نفاذ الإجازة المرضية الممنوحة لهما الميطلب بالموظف نفسها لإحالة علنا التقاعد دون انتظار انتهاء إجازته.

- الإحالة علنا التقاعد: تنتما لإحالة علنا التقاعد بطريقتين،

إما بناء على طلب الموظف أو تلقائيا من جانب الادارة وفي الحالتين تنتمى خدمة الموظف كبلوغها السن القانونيه، ولا يجوز تمديد خدمة الموظف بعد بلوغها السن القانونيه وهى ستون سنة وخمسة وستون سنة في المناصب الخاصة بارادة المعني بها حسب نصوص المادة 6 من القانون 16/15 المعدلة والمتممة للمادة الثانية من القانون 12/83، وانبغا العامل (ة) مدة عمله 15 سنة كحد أدنى.

ففي حالة التقاعد فإن علاقة الموظف القانونيه بإدارته تنفصم فور ابقوة القانون عند بلوغها السن المقررة لإحالة الموظف إلى التقاعد مما يصدر من الادارة قرارا يمدد الخدمة،

وأنا الموظف الذي يستمر في العمل بعد بلوغه سن التقاعد وبدون اتخاذ أي إجراء قانوني سليم بتمديد الخدمة من طرف الادارة،

يعتبر الموظف في هذا الحالة موظفا واقعيًا وأجر الذي يستحقه يعتبر بمثابة مكافأة تنظير العمال الذي قام به بعد الخدمة.

المبحث الثاني: الاليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد

إذا كانا التقاعد هو حالة من حالات إنهاه علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى السن معينه يستفيد فيها العامل بضمنا ناتا لت يتخول له حق التقاعد، بعد استحداثها كآلية قانونيه ذات صلة بالحماية الاجتماعية مقابلا لاشتراكات تدفعها كلفة مع

بينة من العمال الطبية حياتهما المهنية ويهدفوننا لاشتركا تالخاصة بهما بالصناديق المعتمدة، المتعددة والمتنوعة المنشأ والأنظمة معبقائها تحت مسؤولية مجلس إدارتها وشراف مراقبة الدولة والمكلفة بالتدبير التقاعد والتبضعها المشرك آلية إدارية لحماية العامل الأجير والغير الأجير فيما لالتقاء عدو تمتجميعها ف يصناديق ثلاث.

سنتظر في هذا المبحث المطالبين أو لبعنوانا لاليات القانونية العامة المكلفة بتسيير نظام التقاعد (الصندوق والوطنيلتقاعد) والذي هو موضوع بحثنا ونعرفيا المطالب الثاني لاليات القانونية الخاصة الأخر بالضامنة للتقاعد.

المطلب الأول: الاليات القانونية العامة (الصندوق والوطنيلتقاعد CNR)

أنشأ المشرع الجزائري بالصندوق والوطنيلتقاعد كهيئة إدارية ضامنة لمعاشرة عد الأجير بموجب المرسم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم لإداريلضمانا لاجتمة عيلحمية العاملا لأجير فيما لالتقاء عد، وخصصنا لها الفروع التالية.

الفرع الأول: مفهوم الصندوق والوطنيلتقاعد CNR

أولا: نشأة الصندوق والوطنيلتقاعد¹: لقد جاء تفكرة التأسيس مؤسسة الصندوق والوطنيلتقاء عد خلال سنوات الأخ مسينا تبحيتم مخلق سياسة التقاعد يوم 21 أبريل 1953 بإنشاء أول صندوق أطلق عليها سما الصندوق والوطنيلتقاء بينا المسنين والشيوخ وأخذت طرق عديدة أنداك في تحديد تقاعد الأشخاص بالبالغينا السن القانونية للتقاعد وظهرت طرقا تعدد أتم سنة 1984 إلى غاية 1985 وبعد هاتغيرت شروط تحصيالتقاء عد علما هي عليها لآنحسبالقائد ونرقم 12/83 وبينما كانت أساسا للصندوق والمرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم لإداريلضمانا لاجتمة عيو أيضا بموجب القانون 11/83 المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بالتقاء عد والمعدلو المتممبا لأمرين 18/96 و 13/97

ثانيا: تعريف الصندوق والوطنيلتقاء عد:

¹ - أنظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ج1، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 1994، ص 153.

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة منبنيهاً لضماننا لاجتماعيا المنصوص عليها في المواد 78/49 و 81/83 من القانون 12/83 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وبعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع لقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن للتنظيم الإداري لضماننا لاجتماعي، ويوجد مقرها بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى 'وكالة لولاية' وال تي تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني للتقاعد كما يمكن إيجاد أمثلة أخرى بموجب قرار وزاري.

ثالثاً: مميزات الصندوق الوطني للتقاعد

يتميز الصندوق الوطني للتقاعد بـ:

- يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون،
أجمعهم مهما كانوا عن النشاط الذي يمارسونه.
 - مستوى الخدمات يمكن أن يبالغت نسبة 08% و 100% للعمال المتقاعدين.
 - توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة. لكن يتضمن بعض الاستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية،
ة، مثل النساء العاملات، المجاهدين،
 - تحديد حد أدنى لأجرة التقاعد على أساساً
الأجر القاعدي الوطني المضمون،
حالياً بنسبة 75% من أجر القاعدي الوطني المضمون.
 - تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ 23 سنة.
 - حساب إرتبات التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة
لأخيرة أو معدل أحسن الرواتب لخمسة سنوات قديمة العمل.
 - يمكن أن يصل مبلغ المعاشات المحو لنسبة 90 بالمائة من معاشات الزوج.
 - المراجعة السنوية لرواتب منح التقاعد¹.
- كما ذكرنا سابقاً فإن الصندوق الوطني للتقاعد يتضمن مقر مركز ووكالات لولاية إضافة إلى فروع إدارية.

¹ - وثائق من الصندوق الوطني للتقاعد بعين الدفلى.

وقبل النظر في العرض الهيكلي لتنظيم ميلو كالة عين الدفلي جدرنا المرور بالهيكل لتنظيم ميلو صندوق والوطني للتقا
عد .

رابعاً: عرض الهيكل لتنظيم الصندوق والوطني للتقا عد .

يتكون الصندوق والوطني للتقا عدو تحت سلطة المدير وبمساعدة الأمين العام من¹:

1- مديرية التقا عد: تتكفل:

- تنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقا عد. متابعة صرف المستحقين والاستدراكات المتعلقة بعمليات ترا
جعة المعاشات ومنح التقا عد.
- ضمان سير لجنة الطعن المسبق المنصوص عليها في المادة 09 من القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية
سنة 1983 والمتعلق بالمنازعات فيما لا ضمانا لاجتماعي.
- إصدار تعليمات فيما لا تنظيمات لوكالات.
- تشكيل وتسيير رصيد وثائق تقني.

2- مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين لاجتماعي: تتكفل:

- تحديد ووضع الاجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهني للمؤمنين لاجتماعي.
- السهر على مراقبة اعتماد المعطيات داخلها فيما لا اعلاما لآلي.
- تنظيم عدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.
- تسيير المركز الوطني لاجتماعي اعلاما لآلي لاجتماعي.
- تحديد ووضع اجراءات للحفاظ خاصة بجمع وثائق الصندوق وطبقا للتنظيم المعمول به.

3- مديرية المالية: تتكفل:

- تحضير بالاتصال مع الهيكل المعنية، مشروع ميزانية الصندوق وقوم متابعة تنفيذه.
- تسيير خزينة الصندوق.
- السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية.
- التكفل بالتنسيق المالي.

¹-www.CNR.dz consulté le 05/05/2017

4- مديرية الاعلام لآليوالتنظيم:

- إعداد مخطط الاعلام لآليوالتنظيم.
- تنظيم نشاط مراكز المعالجة لآليوالتنظيم.
- جمع المعطيات والمعلومات الاحصائية ومعالجتها وتجميعها مركزيا.

5- مديرية الاعلام لآلي:

- ضمان تسيير المستخدم من حيث اطار الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
 - دراسة واقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.
 - متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.
 - انجاز عمليات التمويين في مجال الادوات والاثاث والمنازعات.
- وكلهذا موضح في الشكالات التالية:

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد (وكالة عين الدلفن نموذجاً).

تم إنشاء وكالة عين الدلفن في 01 جانفي 1987،

حيث تتكفل علنا المستوى بالمحلي بدراسة طلبات التقاعد وشكاوى العمال المتقاعدين وهي مرتبة حسب تقسيم الوكالات المؤرخ في 11/03/1998.

تنقسم الوكالة إلى عدة مصالح تحقق كل مصلحة بمهمة خاصة حسب التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

أولاً- الوضعية الادارية

الصندوق الوطني للتقاعد CNR يحكمها المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن

ناتج الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري المالي للضمان الاجتماعي¹.

والذي يقتضاهي كسب الصندوق والشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

ثانياً- تنظيم الوكالة.

(1)- www.CNR.dz consulté le 25/03/2014.

زيادة علنا القانون المذكور أعلاه،

يأتي القرار الوزاري المؤرخ في 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقا عد الذين صعدو جودوكا لا تعلم مستو بالولايات كما هو منصوص عليها في المادة 05 من المرسوم السالف الذكر ، وعند الاقتضاء علفرو وعادارية كما هو منصوص عليها في المادة 07 من المرسوم السالف الذكر ، حيث تقسم الوكالات للصنفين استنادا إلى العدد المتقا عد ينو هيكا التالي¹:

الصنف الأول: يضم الوكالات التي تيسير 60.000 متقا عد علنا لأقلو عدد ها وكالتين (وهران ، الجزائر).
الصنف الثاني: يضم الوكالات التي تيسير 20.000 متقا عد علنا لأقلو عدد ها 22 وكالة.

المطلب الثاني: الآليات القانونية الخاصة المكلفة بتسيير نظام التقاعد

الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير الاجراء

ويعتبر هذا صندوق كهيئة إدارية لحماية العامل غير الأجير فيمجال التقاعد و ننتظر قاله في هذا المطلبكا

لتالي:²

أولا- تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير الاجراء:

تأسست المنظومة الضمانا لاجتمة عيا الخاصة بالعمال الأحرار و فقا لمرسوما للتنفيذ رقم 07/92 المؤرخ في 1992/01/04 الذي نص على قانونا الخاص بصناديق الضمانا لاجتمة عيو تسييرها لإداريو المالي، لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرفت أخيرا حيو حيث كان تبديا في سنة 1995 ويندرجن نشاط الصندوق الوطني للضمانا لاجتمة عيا غير الاجراء Casnos في إطار نظام الضمانا لاجتمة عيا الذي تكفل بالتغطية لاجتمة عيا لفقنا تالعمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور ولا سيما التجار، الحرفيين، الصناعيين، الفلاحين، أعضاء المه نالحر و كذلك للأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يد خلفيا إطار التشريع الخاص بالمهنة الحرة المنظمة، وقد عرف هذا القطا صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني للتنظيم الذي ييسر مستقبلنا لشؤون ففنا تالعمال غير رالاجراء و هذا المرسوم هو المرسوم للتنفيذ رقم 434/96 الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير

¹ - LARBI LAMRI , op-cit, p 66.

² - http://www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/cnas.htm page web consultée le /20/01/2011

مأجوراً إذ يجب عليهما الانخراط لدى الصندوق قبيل بدء عملهما لانخراطهما لدى وكالة الجهوية أو الفرع ولا يولد صندوقاً ضماناً لاجتماعي لعمال لا غير الأجراء التابع لمكان نشاطهم ويحتوي على الوثائق التالية:-

نسخة مصادق عليها من السجل التجاري ونسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهنة الحرة + بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف والمهنة بالنسبة للحرفيين + نسخة من قرار الوالي أو عقد الملكية / أو شهادة تسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين بالنسبة لكافة النشاطات: فلا بد من إحضار شهادة لإثبات الوجود وتسجيله لدى مصالح الضرائب.

كما أن تسديد أداءات العمال غير الأجراء أمر هونته باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب ودفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات توزيعها على الأجراء التآخير.

ثانياً - حقوق التزامات الصندوق والمستفيدين منه وتتمثل فيما يلي:

أ- **الحقوق:** إن انخراطاً لدى الصندوق والضمناً لاجتماعي لعمال لا غير الأجراء يمنح لهما الحقة تغطية الأخطار التالية (المرض، الأمومة، عجز، التقاعد، الوفاة). وانخراطاً لدى صندوق الضمان لاجتماعي لعمال لا غير الأجراء (CASNOS) يعنى التأمين لفائدة العامل غير الأجير وفائدة عائلتهما، وبهذا يتكفل صندوق الضمان لاجتماعي لعمال لا غير الأجراء (CASNOS) بتعويض عن كلال المصاريف الطبية والصيدلانية الناتجة عن المرض والأمومة.

1- تحول معاش العجز إلى معاش التقاعد¹:

إن التأمين على العجز يساوي معاش العجز إذا حدثت حالة الإصابة الصحية للمؤمن، فيمكنها الاستفادة من التأمين على العجز إذا اجتمعت فيها الشروط التالية:

بأن يكون العجز كلياً ونهائياً ومبرراً وذلك بإيداع وثيقة لها صلة بالنشاط الممارس من سجل تجاري أو اعتماد أو رخصة تقييم من قبل معاش العجز بعد انقضاء مدة ستة (06) أشهر من تاريخ الفحص الطبي الأول للمعطل من قدرته على الاستمرار في ممارسة أي نشاط مهني أو عدم بلوغها السن الشرعي للاستفادة من معاش التقاعد كما يمكن أن يحول

¹ بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد قانون العمل، بوزريعة الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2004، ص155.

معاش العجز بالتقاعد عندما يبلغ المعني بالأمر السن المخول للحق بالحقول لا يمكنه معاش التقاعد أن يقل عن مبلغه من معاش العجز المتقدم ولا يمنح معاش العجز إلا إذا كان مسجولاً منذ سنة واحدة على الأقل.

2- التأهيل على التقاعد المدخول للحق في معاش التقاعد:

للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة بالشروط التالية: بأن يكون السن المعني 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة معتبراً 15 سنة من العمل الاشتراكي على الأقل واستيفاء كلاً للاشتراكات الزيادة والعقوبات على التأخير وبعد ها يقدم الطلب من أجل حصوله على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب.

3- منحة التقاعد:

وإذا لم يستجيب الشخص بالشروط جمع السنوات اللازمة للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للمعني الاستفادة من منحة التقاعد إذا اجتمعت فيها الشروط التالية: بأن يكون السن المحدد بـ 60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة أو لها الاشتراك 15 سنة واستوفى كلاً للاشتراكات الزيادة والعقوبات على التأخير وبعد ها يقدم مطلب للاستفادة من تلك المنحة.

ب- الالتزامات:

كل شخص يمارس مهنة أو نشاطاً ما أو آخر غير مأجور، يجب عليها أن تخضع على أساس النشاط غير المأجور حتى وإن كان ثانوياً وهذا هو الأساس في انخراطها على أساس النشاط المأجور ويخص أيضاً المتقاعد الذي ليس له مهنياً أو نشاطاً مهنياً غير مأجور.

وخاصة القول: فإننا الاستفادة من الأداءات المتعلقة بمختلف التأمينات وخاصة التقاعد فيجب الاستجابة لشروطيهما* الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي على العمال الغير الأجراء (CASNOS)* تسديد كلاً لاشتراكات الزيادة والعقوبات على التأخير وعلى أساسها يحسب كفاً عدد حساب الاشتراكات يكون من الدخل السنوي الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي في حدود ثمانين (8) مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفيها لتتغير ما جوره متعددة، يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى.

الفرع الثاني: الصندوق الخاص بالمعاشات التقاعدية لإطار السامية في الدولة.

يعتبر هذا الصندوق كمنشأة إدارية تابعة لوزارة المالية وتوضعها المشرك لحماية العامل الذي تتوفر فيه

صفة الإطار السامي في الدولة ومنشأته ههنا لتتجاوز عددها ودراسة تفصيلية في الفروع التالية:

أولاً- التعريف والمهام الأساسية للصندوق الخاص بالمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة:

أ- نشأة هذا الصندوق:

ونشأ هذا النظام بموجب مراسيم تنظيمية التالية:

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

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

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

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

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من إطارات السامية في الدولة والتي تعتبر في حد ذاتها تهكاً امتيازاً ومكافئة لهم على صهرهم في السير الحسن لها كالدولة، حيث أن هذا النظام الخاص بسيره صندوقاً خاصاً لإطارات السامية في الدولة المتواجدين مقرها الجزائر العاصمة وتخضع لصايتها وزارة المالية عكسها هو موجود بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي خاضعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتعد جدر الإشارة إلى أنه يعتبر كمصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية وتحت بالنسبة لشروط العامة للاستفادة من التقاعد فإنه غير مرتبط بالسنوات التي خضعت لها العمال والخدعة الفعلية في المنصب المؤهل والمصنف ضمن المناصب بالسامية في الدولة، وقد أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 155/80¹، ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية ويؤيد

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموافق لـ 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية، ص 11.

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

ولبتسيير معاشات التقاعد الخاصة بـ أعضاء الحكومة والإدارات السامية في الدولة وتمتدويلها عن طريق الاشتراكات التالية:

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنسبون إليه .

- مساهمة الدولة في تمويل معاشات المستفيدين .

- مساهمة الدولة إن اقتضى الأمر .

وتحدد نسب الاشتراكات والمساهمة المقررة أعلاه بنسب النسب المطبقة بشأن التأمينات الاجتماعية حسب المرسوم السالف الذكر .

ب- المهام الأساسية للصندوق:

يتمتسيير الصندوق الخاص بتقاعد الإدارات السامية عن طريق جهاز إداري يمكنه من تقديم مساهمات الحوfter وعال ذببشر فعلة بسببهم الناحية الإدارية والمالية:

- 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 وتأكيد مندمتوافر الشروط المحددة في قانون الاستفاعة.

- تسبببمورد الصندوق والخاصة بالتقاعد التي يهيأ أصلاً من كونها اشتراكات ومساهمات الدولة والمحددة في المادة 21 من المرسوم السالف الذكر والمصاريف المتمثلة في دفع معاشات التقاعد والمحدد في المادة 23 من المرسوم السالف الذكر والتي تتطلب عادة الوثائق المحاسبية تدون فيها كلاً لعمليات المالية التي يقيمها الصندوق وتحت مراقبة العونالم حاسب للصندوق .

ثانياً- شروط الاستفاعة:

وقبل التطرق بالشروط الاستفاعة والالتزامات تجاه الصندوق فلا بد من تحديد من لهم صفة الإدارات السامية في

الدولة.

نصت المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31: (علناً هي عدمنا لإطار اتالسامية في الدولة لزيادة علناً أصحاب الوظائف والمسؤوليات: كلاً من رئاسة مجلس الوزراء وأورئاسة الحكومة وأورئاسة الجمهورية وكل من لهرتبه مدير في إدارات المركزية برتبة مدير مركزيون ابهوكرتبه في مستواها وجاهة المادة الأولى لمن مرسوم التنفيذ رقم 133/94 المؤرخ في 83/10/31 المتعلقة معاشات التقاعد لإطار اتالسامية في الدولة التي عدلو تتممها المادة 02 من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 83/10/31. كما أضف القانون 11/04 المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 1983/10/31 والمتعلقة معاشات التقاعد لإطار اتالسامية في الدولة والنتيجة التي جاءتها عن اختصاصها لإطار اتالسامية في الدولة تحقيقاً للمعاشد ونشر طالسنة تاجتمع لهما في تاريخانتهما مهمهما بأقدمية عشرين سنة خدمة فعلية منها عشرة سنوات علناً لأقل قضاها الموظف في هذا المنصب فيها كالدولة حسب النسبة لتوقفنا العمل سواكانت إدارية أو غير إدارية والسنوات المنقضية خارجها كالدولة في حساب المدة المحددة أعلاه، أما بالنسبة لسنوات التي قضاها الموظف قبل دخول هذا المرسوم محيزالتطبيقاً في اعتبارها وتحقبة مدة الخدمة الفعلية التي تتطلبها القانون، وفي هذا الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجزالم يطبق للمادة 06 من القانون السالف الذكر، أما في حالة لم يستوف شرط المدة فإننا لا نشاركنا في تكاليفها ترداداً لصندوق الوطني للتقاعد، أما إذا استوفنا الشروط المحددة فإننا نهيئها لتصل لمن بلغ معاشات التقاعد مساوية بالمرتبة بالصافيوا الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاها المعني خلال فترة عملها بما في ذلك المكافآت والتعويضات باستثناء التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني كما يستفيد من معاش سنوي إذا كانت مدة ممارسة الوظيفة تقل عن المدة المطلوبة في المادة الأولى من المرسوم المذكور سالفاً، وفي حالة ما إذا اتقا عد إطار سامي في الدولة ثم عين من جديد في هذا المنصب فإنها تدخلفي المعاش الذي يعاد تقديره إذا كان يتقاضاها معاشاً مافإنها هيحتفظ بالمعاش المخصص لهما متساوية وأيضاً وقال المرتبة بتبطل الوظيفة في مطلقاً لأحوال لا يمكن أن يجمع مرتبتين في آن واحد.

المعاش المنقول: يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول لو تختلف فيها النسب حسب الحالة:

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

-2-

تستفيد أرملة صاحب المعاش 100% من المرتبة التي يتقاضاها صاحب المعاش، وعليه فإن الوفاة تخول الحق في المعاش اشبه كما قانون من منتهى افر تقي المعنى الشر وط المنصو ص عليها في هذا المرسوم .

ثالثا - التزامات الصندوق قاتجاها للمستفيدين :

يقوم الصندوق والخاص بالتقا عدل لإطار ات السامية في الدولة بحكم القانون وعند انتهاء أجال الاستحقاق فيأخذ ركل شهر ، وينطور مبلغ المعاشات المخصصة بمقتضى هذا الأحكام تبعاً لظروف والتيت تطور فيها المرتبات ال تبيتقاضها أصحاب الوظائف العليا .

رابعا - التزام المستفيدين اتجاه الصندوق :

يتنافا لمتمتع بالمعاش طوال السنين معاً ينشأ طوأ عماليت بمصفة مباشرة أو غير مباشرة وتحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يتنافا معاً امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهماً ومساهمة مهما كانت طبيعتها التيت تعود بالارباح استنت اء المسكن العائلي .

- يبقصاحب المعاش بمقتضى هذا المرسوم والمعاشات التي يحصل عليها باسم أنظمة آخر في التقاعد .

تطرقنا من خلال هذا العمل لدراسة موضوع التقاعد ،

وجال قوا عدوا للاحكام المتناولة منظر فهذا القانون من منذ صدور هسنة 1983 اليو منا هذا ،

خاصة أنه عد لبقانونين و أمر مرسوم تشريعي مذكور ينسابقا تطابقا مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية حيث تفهم ال وضعيات التي قد يجد فيها العامل محميا من كالتعسفة ديلاحقهم منظر فصاحب العمل .

وقد قامت الدولة بوضع صندوق وطني للتقاعد يضم حقوق العمال الذين يستوفون شروط التقاعد ،

ويمنحهم معاشا شهريا حسب مدة العمل ، لذلك من احكام القانون نحق التقاعد العادي والنسبي دون شرط السن ،

والتقا عد النسب الذايقر هقانونا لعمال التكيف مع الواقعا لتنمو بالناج تكونا لالجزائر تعرف العديد من التغييرات الاقت

صادية ، مما ادبلجوء البادخال ليات جديدة في عالم الشغل ، منها استقلالية المؤسسات ،

واققتصاد السوق والخصوصية ، وجعل هيقتر بالارأسمالية ،

الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التنظيم

كما ان القانون يقدّر حقوق العالم لنفسه عند احواله على التقاعد،

حيث انتم الذوي الحقوق في حالة الوفاة وهذا امد بالحياة،

وقدرت امتيازات لفئات المجاهدين من خلال الاحكام الواردة بعبارة تقدير مجهوداتهم الجبارة لوقوعها اثناء حرب التحرير الوطني، وهذا ما يجعل وجود كل عام لاجير التأكيد من انهم محمي اجتماعيا والمطالبة بهذا الحق.

الفصل الثاني

النظام القانوني للصندوق الوطني 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

سنتعرض في هذا المبحث الى النظام الذي يحكم المعاشات، المعاش المباشر، وكذا المعاش المنقول وتحدد كيفية حسابهما وكذا نطاقهما وذلك من خلال المطلبين الاتيين:

المطلب الأول : المعاش المباشر

سيتم تخصيص المطلب الأول لشرح مدى ارتباط الراتب التقاعدي بالأجر في الفرع أول، قبل التطرق الى تعريف المعاش المباشر، وذلك لكون معاش التقاعد مشتق عما تتركس 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 وهو راتب الخدمة أو الأجر¹.

أولاً - تعريف الراتب: وهو 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 وأهداف².

¹- أنظر : أحمية سليمان ،كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية- ج4، ص221.

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

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

وتتمثل مكونات الأجر في : الأجر الأساسية المطابقة وهذا انطلاقاً من الحد الأدنى الوطني المضمون¹ 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 جدولاً وطنياً للأجر تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل² الذي طبق على كامل العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وسرى العمل بمبدأ أجر المنصب في المعاملات المالية والأجر 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 التوظيف 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 أبنائه 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 الأبوبين، 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

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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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. 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 ثلاثياً) مدفوعة الاشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 65 سنة للعامل الأجير و70 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 و65 لغير الأجراء¹.

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 الأقل².

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 و ما بعدها.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 للتقاعد¹.

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

ينص نظام التقاعد الجزائري على أنه يصفى معاش التقاعد العادي على أساس ثلاثة عناصر أساسية وهي : الأجر المرجعي، مدة الخدمة، نسبة الاعتماد لسنوات التأمين 2.5 % والتي سنوضحها فيما يلي:

1- الأجر المرجعي:

هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي (الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد) والذي 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 للمتقاعد².

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 العمل³، والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتسريح وغيرها.

¹ -BELDJOUDI 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، أقيمت في ندوة تكوينية نظمها المعهد الوطني للدراسات الاجتماعية و البحوث النقابية يومي 29 و 30 /10/1997 ، بعنوان المنظومة التقاعدية في الجزائر نشر في جريدة الثورة و العمل الصادرة في 04 و 11/11/1997 عدد 178 .

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

2- فترة التأمين: ويقصد بها سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية (SERVICES EFFECTIFS) مضافة إلى الفترات التي نصت عليها المادتين 11 و 20 من قانون التقاعد رقم 12/83 مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة 14 من نفس القانون وأيضا المادة 09 المعدلة بالأمر 92-18¹.

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:

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

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

ثالثا- يحسب مبلغ الأجر الرجعي على النحو السابق ذكره.

رابعا- 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:

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

ثالثا - حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين لغير الأجراء

¹ - نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 وهو متوسط مداخيل العشر سنوات التي عرفت أعلى المداخيل طوال الحياة المهنية على أن لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 75 % من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون. وأن لا يتعدى عن نسبة 80 % من المبلغ الأقصى للدخل السنوي الخاضع للاشتراك².

رابعاً- العلاوات (الزيادات أوالإضافات لمبلغ المعاش)

يمنح قانون التقاعد الجزائري مثله مثل معظم أنظمة التقاعد في التشريعات المقارنة إضافات أو تكميات 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 شهريا في 01 سبتمبر 1998، وبعد صدور قرار وزير العمال والحماية الاجتماعية والتكوين المهني بتاريخ 18 ديسمبر 1999³ خفض مبلغ هذه العلاوة إلى 700.00 د.ج شهريا وأضيفت زيادة قدرها 40 % إلى بعض الفئات من المتقاعدين، وشرع في تطبيق القرار في 01 جانفي

¹- نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات.

²-راجع: 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-راجع: 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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

2000 وكان ذلك بطلب من الصندوق الوطني للتقاعد نظرا 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 وهو المبلغ المحدد كحد أدنى بموجب أحكام تنظيمية¹ كما تقرر منح تعويض تكميلي للمعاش التقاعدي والإيراد (منحة تكميلية لمعاش التقاعد (I.C.P.R)) يساوي مائة وعشرون دينار جزائري شهريا (120.000 دج) وهذا في إطار دعم الاسعار لفائدة المتقاعدين الذين يقل معاشهم عن 7.000 دج شهريا².

ويمكن أن يدرج ضمن الزيادات والاستثناء الخاص لبعض موظفي التعليم العالي المحددين بالمرسوم 77-14 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 1991³.

ثانيا: شروط الاستفادة من معاش المباشر:

اشترط القانون رقم 83/12⁴ ويتعلق الأمر بشرطين أساسيين للاستفادة منه والمحدد بالمادة السادسة من قانون 83/12 المتعلق بالتقاعد ، وهما شرط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية وبصورة منتظمة طوال مدة العمل، وشرط السن وهوبلوغ العامل سن القانونية المحددة و60 سنة للرجال 55

¹- BELDJOUDI M.T, OP, CIT, P : 31.

²- BELDJOUDI M.T, OP, CIT, P : 31.

³-راجع: مرسوم تنفيذي رقم 364/90 المؤرخ في 10/11/1990 و المتضمن إدماج التعوضي الخاص الاجمالي الذي يتقاضاه بعض موظفي التعليم العالي في أساس حساب معاش التقاعد، جريدة رسمية رقم 50 الصادرة في 21/11/1990.

⁴راجع: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 83/12 مرجع سابق ذكره ص 1803.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

للنساء أما بالنسبة لعمال الغير أجراء فيحدد ب65 سنة لرجال و60 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 أوعجز جسدي أوعقلي 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 و55 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.

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

الفرع الثالث: نطاق المعاش المباشر.

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

أولا-المبلغ الادنى المضمون للمعاش.

وهو، بصرف النظر عن الوضعية الإدارية للموظف اثناء إحالته على التقاعد اومدة 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 درجتهم الإدارية ومدة خدماتهم، وهوما يعتبر أداة للتخفيف من معاناة المتقاعد المادية والنفسية وبالتالي التخفيف من ظاهرة الإنحراف اثناء ممارسة النشاط التي غالبا ما يفرزها الخوف من المستقبل المجهول.

ويحسب المبلغ المضمون للمعاش على اساس الحد الادنى للأجر الوطني المضمون ولا يمكن أن يكون أقل من نسبة 75% منه (أي. $18000 \times 75\% = 13.500$ دج) في الحالة العامة¹.

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

ثانيا-المبلغ الاقصى للمعاش.

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

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

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

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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

ويمكن القول ان هذه النسبة للتقاعد تعد من بين النسب الأكثر ارتفاعا المعروفة في العالم¹.

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 الأمة الجزائرية مع عمالها القداماء، وأما ما سيتحمله الصندوق الوطني للتقاعد مستقبلا فهو الامتيازات فقط ، الناتجة مباشرة ونسبيا عن مجهودات المتقاعد في سنوات عمله، أي السنوات التي دفع خلالها الاشتراكات.

وفيما يخص الفوارق التكميلية الذي ادرج لرفع المنح الضعيفة الى مستوى المبلغ الأدنى للمعاش المحدد حاليا بنسبة 75% من الجر الوطني الأدنى المضمون والفوارق التكميلية التي تقدم إلى العمال المجاهدين المتقاعدين فسيعتبر دعما عموميا².

ثالثا : تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي

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

بداية من:

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 لمداولات مجلس الأمة، الجزائر: العدد 02، ص 07 ، من مداخلات الوزير حسان العسكري وزير العمل و الحماية الاجتماعية في حكومة السيد احمد اويحي.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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

- تاريخ وفاة العامل اوالموظف 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.

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 أولدوي حقوقه قبل النهاية الفعلية لعقد العمل والذي يتم اثباته بشهادة توقيف الراتب من طرف صاحب العمل أوالهيئة المستخدمة.

للمستفيد من معاش التقاعد الحق في الأداءات العينية للضمان الاجتماعي (كتعويضات المرض، الأدوية، الأمومة، المنح العائلية...) عدا منحة التقاعد أومنحة العجز أوالتعويض 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 واتفاقات دولية للاستقرار فيها بعد احالتهم على التقاعد فإنه يمكنهم طلب تحويل أداء معاشاتهم إلى هذه الدولة¹.

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.

الفرع الرابع: تعديل المعاشات.

تؤثر التطورات الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد كان تأثيراً مباشراً على نظم التأمينات الاجتماعية لكون هذه النظم ترتبط ارتباطاً وثيقاً 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 طرداً مع تكاليف المعيشة، وهذا معناه أن تقوم بتعديل قيمة المعاشات التقاعدية لتنسجم مع التقلبات في العوامل الاقتصادية وتتلاءم باستمرار مع تكاليف المعيشة.

وقد سعى المختصون في مجال الضمان الاجتماعي إلى تحقيق هذا الهدف وذلك بتعديل قيمة الرواتب التقاعدية دورياً 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 المعيشة¹ بأسلوب علمي وبطرق عديدة .

أولاً: 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.

¹ - لقد جاء في الاتفاقية رقم (152) لسنة 1952 بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي و التي دخلت في دور التنفيذ في 27 أبريل 1955. النص التالي: "يجب إعادة النظر في معدل الدفعات الدورية المستحقة (المعاشات) بسبب الشيخوخة و إصابات العمل و كذا العجز و الوفاة، 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 136.

وبعضها الآخر تطبق هذا التعديل وفقا لقواعد واجراءات 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 لاحقة¹.

وهناك طرق كثيرة لتعديل المعاشات أهمها:

1-التعديل وفقا 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.

¹ - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش التقاعد لبعض الفئات المؤمن عليها، المرجع السابق، ص 38 .

- 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 والأزمة التي تمر بها البلاد قد غيرت الأوضاع العامة رأساً على عقب على جميع الأصعدة السياسية منها والأمنية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما أسفر عن تدمير اقتصادنا ولوجزئياً، مما أثقل البلاد بالديون ووضعها تحت رحمة صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، وما تولد عن ذلك هوانخفاض حاد في مستوى معيشة الجماهير وتفاقم البؤس والبطالة والتدهور المستمر للقدرة 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 نموغير 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.

ولا شك أن حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين تتم بإعادة تثمين المعاش ولقد نصت المادة 43 من قانون 83-12 على أن : "تراجع الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصنيفها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال"، حيث ترتبط الزيادة في المعاشات بالزيادة في الأجور وهذا الاجراء مستمد

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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. 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 1996¹، بطرق ومكانيزمات 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 للتقاعد²، ولم يأت قانون 03/99 إلا بتغيير في تاريخ ترمين الرواتب التقاعدية، وبتجديد معاملي ترمين الأجر المرجعي لحساب المعاشات الجديدة، والمعاشات والمنح المصفاة³.

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.

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

¹-راجع: أمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1418هـ 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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

<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، 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 01 يونيو 1991 ج.ر عدد 26.</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 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 في 14 يونيو 1993 ج.ر 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>31% بالنسبة للمعاشات المصفاة بموجب التشريع القديم (قبل 1984).</p> <p>20% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1984 و 1991.</p> <p>5% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1992 و 1993 مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1994.</p>	<p>سنة 1994</p> <p>قرار مؤرخ في 15 جانفي 1995 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</p>	<p>سنة 1995</p> <p>قرار مؤرخ في</p>

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

<p>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 و 1991</p> <p>150 دج بالنسبة للمعاشات التي تسري منذ 1992 و 1993 و 1994</p> <p>مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1995.</p>	<p>24 سبتمبر 1995 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 قرار مؤرخ في 11 سبتمبر 1996 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 1991 و 31 ديسمبر 1995 1996</p> <p>2% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول جانفي 1998 حتى 31 ديسمبر 1998.</p>	<p>سنة 1997 قرار مؤرخ في 12 نوفمبر 1997 ج.ر عدد 75.</p>
<p>6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1992.</p>	<p>سنة 1999 قرار مؤرخ في 99/03/22</p>

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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

جدول رقم -05- يوضح زيادة رواتب التقاعد خلال فترة 1991 - 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 او راتبه 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 والأولاد²، الا ان المشرع الجزائري اورد ذوي الحقوق المخولين قانونا الاستفادة من معاش التقاعد وفقا لشروط حددها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل

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

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

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

والمتمم بالأمر 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22

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 بالتساوي¹ هذا وإذا تزوجت الأرملة من جديد أوتوفيت فإن مبلغ المعاش الذي كانت تستفيد منه يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المنقول².

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 وأن يكون مصابا بعاهة

¹- راجع: المادة 38 من قانون 12/83 المذكور سابقا.

²- راجع: المادة 40 من قانون 12/83 السالف الذكر.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

أوبمرض عضال ينتج عنه عجز نهائي عن العمل حينذاك يمكنه الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته¹.

ثالثا- 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 أوأمراض مزمنة عجزا تاما ومطلقا عن ممارسة العمل، وذلك طيلة مدة هذه العاهة أوالمزمّن.

- 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 الأرملة له بنسبة 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 والأصول¹.
- 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، ويخضع 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 المتوفي².
- 5- أما إذا توفي المتقاعد أو العامل الذي يحق له التقاعد عن ولد واحد يكفله دون وجود زوج أو أصول فإن للولد نسبة 45% فقط³ 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، أوفي حالة وفاة المتقاعد بسبب حادث عمل⁴ 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 الإسلامية حيث أنه يوزع حسبما هو منصوص عليه قانونا و يختلف عن الارث سواء في مساواة حصة الابن و البنات 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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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⁽¹⁾، 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) طبقا لفريضة شرعية محررة من طرف الموثق.

الفرع الثالث : طريق حساب المعاش المنقول وتقسيمه على ذوي الحقوق

وتتم هذه الاستفاضة 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

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

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

الحقوق وبدرجة القرابة التي تربطهم بالمتوفى من جهة أخرى وإذا لم يكن للمتوفى لا أصل ولا فرع يستحق زوجه معاشا منقولاً يساوي قيمته 75% من قيمة المعاش المباشر أي معاش المتقاعد نفسه، أما إذا كان للمتوفى زيادة على الزوج وارثاً واحداً وآخر ذوي حق سواء كان الأصل أو الفرع يكون للزوج معاشاً منقولاً يساوي 50% من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفى وإذا كان لمتقاعد زيادة على الزوج المكفول اثنين فأكثر من ذوي الحقوق سواء أن كانوا أصولاً أو فروعاً أو اثنين معاً يساوي معاش الزوج 50% من المعاش المباشر وي تقاسم ذوي الحقوق الباقون 40% من المعاش المباشر ، مثلاً أن يتوفى متقاعد تاركاً: زوجه وابنتين وأصلاً مكفولاً أمه مثلاً قيمة المعاش المباشر تقدر بـ 8000 دج شهرياً فيكون للأرملة في هذه حالة 50% من معاش المباشر أي 4000 دج شهرياً ويتقاسم الأبناء مع جدتهما 40% من المعاش المباشر أي 3200 دج لكل واحد من الثلاثة ومن خلال احتمالات الآتية نجد أنه يقسم المعاش الذي هو في الأصل معاش منقول إلى الحالات التالية:

• إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجاً، يقتسم 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 شهرياً وتوفي المتقاعد تاركاً ابنين وأم فسيقتسمون 9000 دج بحصص متساوية فيكون لكل منهم 3000 دج.

الفرع الرابع : قاعدة الجمع بين معاش المنقول ومعاش آخر¹

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.

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

- لا يمكن جمع معاش المنقول مع ريع حادث العمل متبوع بالوفاة يمنح الامتياز الأكثر نفعاً.
 - يمكن جمع بين عدة معاشات لأصول 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 كما أن الأبناء المولودين من الزوج المتوفى والمتمتعين 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 فانه يتم حساب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش كان بإمكان نورثهم إن يستفيد منه كما لو كان يستوفي الشروط

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 فانه 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 بملئ الاستمارة الخاصة بذلك.

2- شهادة الوفاة للمؤمن له.

3- شهادة عائلية للحالة المدنية .

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 وهو المتحصل على المعاش المباشر: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم

للكالة 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 لكان المستخدم لتكوين ملف المعاش

المنقول وبإمكان ذوي حقوق العامل الأجير المتوفى أثناء العمل أن يستوفي المدة الدنيا

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

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

والمقدرة بـ07 سنوات ونصف بان يعوضوا الفترات التي تتقصم 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 وتتباين 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 حاضرتهم ومستقبلهم ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، فإن التطبيق العملي لهذه النظم يتطلب جهازاً ضليعاً وإدارة كفؤة لتسييره وضبط أعماله حتى يؤدي الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه.

المطلب الأول: مصادر التمويل نظام التقاعد.

من المعروف أن غالبية التأمينات 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.

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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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

الفرع الأول-النظام التوزيعي المباشر (régime par répartition)

يكون مصدر التمويل تبعا 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 المداخيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعا لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين الناشطين على عدد المتقاعدين.

وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداخيل وفيرة نظرا لقلة 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 دائما 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: هونسبة الاشتراكات.

أ: هومعدل الأجر المرجعي الخاضع للاشتراك

ع: هوعدد العمالي المشتركين.

د: هو الاداءات.

م: هو عدد المستفيدين (المتقاعدين).

وعليه يكون حساب نسبة الاشتراكات كما يلي:

$$ن = \frac{أ \times د \times م^{(1)}}{ع \times أ}$$

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 يركز بقدر كبير على مستوى الأجور والتشغيل وهم 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 أجيرا، 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.

¹ - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 257-258-259 .

1- د. محمد حنين، المرجع السابق، ص 10.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 للرأسمال المستثمر، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح. وهناك بعض البلدان تعمل بمبدأ النظام المختلط بين التوزيع والرسملة، 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 وحد 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 أوعائدات 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.ر.ج.ج رقم 06.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

- تتناسب 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 مستحقاتها 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 الأجراء¹.
- 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.

¹ - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 257-258-259.

المبحث الثالث: المنازعات العامة للتقاعد وإجراءات 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, وإنما 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 العامة¹.

وفي هذا الصدد أيضا جاء التعريف الذي اقترحه الأستاذ سماتي الطيب على أن المنازعات العامة² 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 كالمرض , الولادة, العجز, الوفاة أو التقاعد لإثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين

¹ بن صاري ياسين , منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري, الجزائر دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع, 2004, ص 15.

² سماتي الطيب, منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري, المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج 1 الجزائر, ط 1, 2008, ص 19.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 اجتماعي¹، 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 تكيف 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 نوطبيعة 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 الأولي 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 وإدارة الولاية بمعدل 2% عن كل جهة¹ على 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 30 يوما 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 15 يوما من تاريخ مما تنجر الإشارة إليه أن الطعن له أثر موقوف بتنفيذ القرار الى غاية البت فيه نهائيا طبقا لنص المادة 11 من القانون 15/83 .

¹-أنظر: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ط2، 2003ص 194.

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 تشكل هذه المحكمة من قاض رئيس ومساعدين ترفع أمامهما الدعوة بعريضة مسجلة أمام كاتبته 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 500 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وما يجدر الإشارة إليه إلى أن الاداءات المستحقة تتقدم في مدة 4 سنوات 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 أوالصندوق 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 ,وما ينتج عنها

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.

الفصل الثاني: النظام القانوني للصندوق الوطني من حيث التسيير

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 49 من قانون رقم 12/83 ويتبين 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.¹

¹-أنظر: عبد الرحمان خلفي نفس المرجع السابق ، ص162.

خلاصة الفصل

مما سبق ذكره نستخلص أن التقاعد هو إحدى حالات انتهاء علاقة العمل بين العامل ومحيط عمله فان توفرت فيه الشروط التالية السن ومدة العمل القانوني بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي كما تخفض السن بالنسبة للمرأة العاملة التي لها أولاد وكما تخفض بالنسبة للعمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص وتمنح حالة التقاعد الحق في المعاش المباشر ويحدد على أساس نشاط العامل وتضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول وفي حالة وفاته يؤول المعاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة وذوي الحقوق والأصول مما يبين اهتمام المشرع الجزئري بالحماية الاجتماعية للعامل وكذا ذوي حقوقه.

خاتمة

خاتمة :

من خلال دراستنا للنظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد, ومعالجة مختلف الأحكام القانونية المنضمة له ابتداء من القانون 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد مرورا بمجمل المراسيم و الأوامر المعدلة و المتممة له الى غاية التعديل الأخير وهو قانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الذي جاء في ضل الأزيمة الاقتصادية الراهنة التي شهدتها الجزائر مؤخرا 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) لأحكام المادة السابعة (7) مكرر.
- تعديل المادة الخامسة(5) لأحكام المادة العاشرة(10).
- تنميم 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 ، 55 سنة للعاملة

- قضاء مدة 15 سنة في العمل مع منح العامل (ة) 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 .

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 والمهن ذات التأهيل النادر على ان تحدد كيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية 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 الأجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع 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 سواه.

تبعاً 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.

بالموازاة بما نوه به أعلاه، ثارت نقابات والجمعيات الطلابية اتجاه الدولة منددة بمضمون القانون كونه يقلص حظوظ خريجي الجامعات والمعاهد من الاستفادة بمناصب عمل مع تمسكها بأنه حق مكفول دستوريا على عاتق الدولة الالتزام به .

كما ميزته الآراء الفقهية بالغموض خاصة في مادته الثالثة المعدلة والمتممة لأحكام المادة السابعة من قانون 12/83، حين استثنت من القاعدة العامة فئة وصفت بأنها تشغل مناصب شاقة تخضع لاحكام تقاعد خاصة بها التي لم يرى تنظيمها النور الى غاية يومنا هذا.

رغم موجة الانتقادات التي مست التعديل الأخير لقانون التقاعد الا ان العامل الجزائري مجبر لضلوع تحت التشريعات الجديدة التي اقتضت من خلال القانون 15/16 المؤرخ في 2016/11/31، الرفع من السن القانوني المحدد الذي اصبح 60 سنة للعامل و 55 سنة للعاملة يعود لأسباب داخلية شكلت هاجس استنزاف مالي للمؤسسة العمومية الضامنة للتقاعد، من جراء العجز الحاصل بسبب تغطيته لمعاشات فئات عمالية كبيرة، حيث صرحت عن طريق مديرها المركزي في هذا الخصوص على ان 10 اشتراكات عمالية للصندوق تقابل تغطية لمبلغ معاش واحد وكذا عوامل خارجية من جهة أخرى على غرار قرارات كل من البنك العالمي و صندوق النقد الدولي و كذا هيئة الأمم المتحدة التي تعتبر امل الحياة قد ارتفع في القرن الاخير و ان التطورات العلمية والتكنولوجية أثرت إيجابا على الصحة الجسدية و العقلية للعامل مما يجعله قادرا على العطاء والعمل أكثر في السنوات المتوخرة المتصفة بسنوات الشيخوخة، كانت كلها عوامل وأسباب لمشاكل تواجه الدولة الجزائرية السائرة نحو الانضمام في المنظمات الدولية وكذا من خلال احترامها للمواثيق و المعاهدات الدولية عمدت كلها لخروجها من سياسة الدعم المعتمدة سابقا كضامن اجتماعي في مختلف القطاعات .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

- الصادرة باللغة العربية

1-النصوص القانونية

- 1- قانون رقم 12/83. الجريدة الرسمية، العدد 37 الصادرة في 1983/11/06
- 2- قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات بالعمل، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25
- 3- الجريدة الرسمية، رقم: 28 و 42 و 20 ، المراسيم 12/83-18/96-01/99 المتعلقة بالتقاعد
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 20
- 5- الجريدة الرسمية، 1973 المرسوم رقم: 12/78 ، المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.
- 6- الجريدة الرسمية، 1983 المرسوم رقم: 12/83، المتعلق بالتقاعد
- 7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموافق ل 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامي
- 8- الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04
- 9- قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق ب القانون الأساسي العام للعاملاتين 149 و 150.
- 10- المادة العاشرة من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/09/22 المعدلة للمادة 47 من القانون 83-12.
- 11- الجريدة الرسمية لمداولات مجلس الأمة، الجزائر: العدد 02، ص 07 ، من مداخلات الوزير حسان العسكري وزير العمل و الحماية الاجتماعية في حكومة السيد احمد اويحي.

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

المراسيم التشريعية :

1- المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية، العدد 38

2- المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 01/91، المتضمن تقاعد أرامل الشهداء.

المراسيم التنفيذية :

1. مرسوم تنفيذي رقم 364/90 المؤرخ في 1990/11/10 و المتضمن إدماج التعويضي الخاص الاجمالي الذي يتقاضاه بعض موظفي التعليم العالي في أساس حساب معاش التقاعد، جريدة رسمية رقم 50 الصادرة في 1990/11/21 .

2. المرسوم التنفيذي رقم 434-96 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. المرسوم التنفيذي رقم 426/97 المنشور في ج.ر.ج.ج الصادرة في 1997/11/12 عدد 75 .

الاورامر :

1. الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 1997/05/31

2. 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.ج رقم 42.

المؤلفات الفقهية

1. المنجد الأبجدي، ط 1، دار المشرق، بيروت، 1968، سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني،

- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 عطا الله بوحמידة، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام لعمال دراسة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990/1989
2. هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط) منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999
3. عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، ادارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي)، عالم الكتب الحديث، الاردن، 2006
4. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية: دار القصة للنشر، الجزائر: 2003.
5. حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكور، نظام التقاعد في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والادارية، معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة ورقلة: 2001/2000
6. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، والتطبيقات العلمية، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان 1991.
7. بلعروسي أحمد التجاني وابل رشيد قانون العمل، بوزريعة الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2004
8. عبد الرحمان خلفي الوجيز في منازعات العمل الفصل الثاني و الضمان الاجتماعي دار العلوم للنشر و التوزيع
9. سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج1 الجزائر، ط1 2008
10. بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزائر دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2004 .

المحاضرات

1. من محاضرة المدير العام للصندوق الوطني للمعاشات السيد/ محمد دويري، ألقيت في ندوة تكوينية نظمها المعهد الوطني للدراسات الاجتماعية و البحوث النقابية يومي 29 و 30 /10/ 1997 ، بعنوان المنظومة التقاعدية في الجزائر نشر في جريدة الثورة و العمل الصادرة في 04 و 11/11/1997 عدد 178 .
2. وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الاجتماعية، 30 و 31 /05/ 2000 ، الندوة الوطنية الأولى حول الحماية ما بعدها.

قرارات وزارية

- 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

مواقع انترنت

1. www.CNR.dz consulté le 05/02/2014
2. 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 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 عين الدفلى:

- 1- نموذج الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة عين الدفلى (نموذج)
- 2- نموذج طلب الحصول على منحة التقاعد
- 3- نموذج عن النشاط الماجور في الجزائر
- 4- نموذج كشف الراتب السنوي

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
01	مقدمة
06	الفصل الأول: النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد من حيث التنظيم
07	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لنظام التقاعد
07	المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد
07	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
30	الفرع الثالث: تمييز نظام التقاعد عن المصطلحات المشابهة
37	المبحث الثاني: الاليات القانونية المكلفة بتسيير نظام التقاعد
37	المطلب الأول: الاليات القانونية العامة
38	الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد
41	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة (عين الدفلى نموذجاً)
42	المطلب الثاني: الاليات القانونية الخاصة المكلفة بتسيير نظام التقاعد
42	الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء
45	الفرع الثاني: الصندوق الخاص بمعاشات التقاعد للاطارات السامية
52	الفصل الثاني: النظام القانوني لصندوق الوطني للتقاعد من حيث التسيير
52	المبحث الأول: نظام المعاشات

53	المطلب الاول: المعاش المباشر
53	الفرع الاول: التعريف بالمعاش المباشر
55	الفرع الثاني: طريقة حساب المعاش المباشر وشروط الاستفادة منه
56	الفرع الثالث: نطاق المعاش المباشر
63	الفرع الرابع: نظام تعديل المعاشات
69	المطلب الثاني: المعاش المنقول
69	الفرع الاول: التعريف بالمعاش المنقول
69	الفرع الثاني: المستفيدون من المعاش المنقول
74	الفرع الثالث: طريقة حساب المعاش المنقول
75	الفرع الرابع: قاعدة الجمع بين المعاش المنقول ومعاش اخر
79	المبحث الثاني: موارد الصندوق الوطني للتقاعد
79	المطلب الاول: مصادر تمويل نظام التقاعد
80	الفرع الاول: التمويل المباشر (النظام التوزيعي)
81	الفرع الثاني: التمويل الغير مباشر (التمويل عن طريق الرسملة)
82	المطلب الثاني: نظام تمويل الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر
84	المبحث الثالث: المنازعات العامة للتقاعد واجراءات تسويته
84	المطلب الاول: المنازعات العامة للتقاعد
84	الفرع الاول: تعريف المنازعة العامة
85	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعات
86	المطلب الثاني: اجراءات التسوية المنازعة العامة
86	الفرع الاول: التسوية الودية
87	الفرع الثاني: التسوية القضائية
91	الخاتمة
95	قائمة المراجع
	الفهرس