

جامعة الجيلالي بونعاما - خميس مليانة -

UNIVERSITE DJILALI BOUNAAMA KHEMIS MILIANA

## التأمين عن التقاعد في قانون الضمان الإجتماعي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: الضمان الإجتماعي

إشراف الأستاذ:

بسكري حليم

من إعداد الطالبين :

- خايفي نبيل

- ملاحى حسين

### لجنة المناقشة

الأستاذ: .....

الأستاذ: .....

الأستاذ: .....

السنة الجامعية : 2014 / 2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على  
المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد و على آله و صحبه أجمعين :

عملاً بقوله تعالى :

" ولئن شكرتم لأزيدنكم "

صدق الله العظيم .

نشكر الله على نعمه التي لا تقدر و لا تحصى و منها توفيقه على إتمام هذا  
نتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان و خالص العرفان و التقدير إلى الأستاذ  
المشرف " بسكري حليم " الذي شرفنا بقبولها بالإشراف على هذه المذكرة و على  
دعومه و توجيهه القيم ، فجزاه الله خير الجزاء و وفقه في مساره المهني  
كما يسرنا أن نوجه أسمى آيات التقدير و العرفان إلى كل الأساتذة الكرام على  
إرشاداتهم و آرائهم . فجزاهم الله كل خير .

كما نتقدم بخالص الشكر و العرفان إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل  
كما نشكر كافة عمال وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بعين الدفلى على ما قدموه  
لنا من مساعدات و على حسن إستقبالهم ، كما لا ننسى كل من ساعدنا من

قريب أو بعيد

و قبل و بعد فالشكر لله و لله الحمد الأول و الاخير

خليفة نبيل

ملاحي حسين

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى :

من كان خلقه القرآن سيدي و حبيبي و قرّة عيني

" رسول الله محمد صلى الله عليه و سلم "

إلى اللذان أخذنا بيدي و وفرأ لي سبيل التعليم ، إلى الذي علمني العطاء دون

إنتظار و أحمل اسمه بكل إفتخار

" أبي الغالي "

إلى رمز الحب و التضحية ، إلى التي كانت عوناً و دفئ بين أظعي

إلى التي كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي

" أمي الغالية "

إلى من بهم زاد إعتزازي و إفتخاري ، إخوتي

الكبير فيهم و الصغير

إلى الصغيرين إبنّي أخي عبد اللطيف و محمد

إلى كل من دعموني بنطائهم و توجيهاتهم

" ع ، أساتذتي "

إلى كل أصدقائي الذين عرفتهم طيلة مشوار الدراسة

إلى كل أفراد دفتعي " الضمان الإجتماعي "

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

خليفة نبيل

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى :

من كان خلقه القرآن سيدي و حبيبي و قرة عيني

" رسول الله محمد صلى الله عليه و سلم "

إلى اللذان أخذنا بيدي و وفرأ لي سبيل التعليم ، إلى الذي علمني العطاء دون

إنتظار و أحمل اسمه بكل إفتخار

" أبي الغالي "

إلى رمز الحب و التضحية ، إلى التي كانت عوناً و دفاً بين أظلي

إلى التي كان دعاؤها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي

" أمي الغالية "

إلى من بهم زاد إحتزازي و إفتخاري ، إخوتي

" علي ، إبراهيم و محمد "

إلى كل من دعموني بنصائحهم و توجيهاتهم

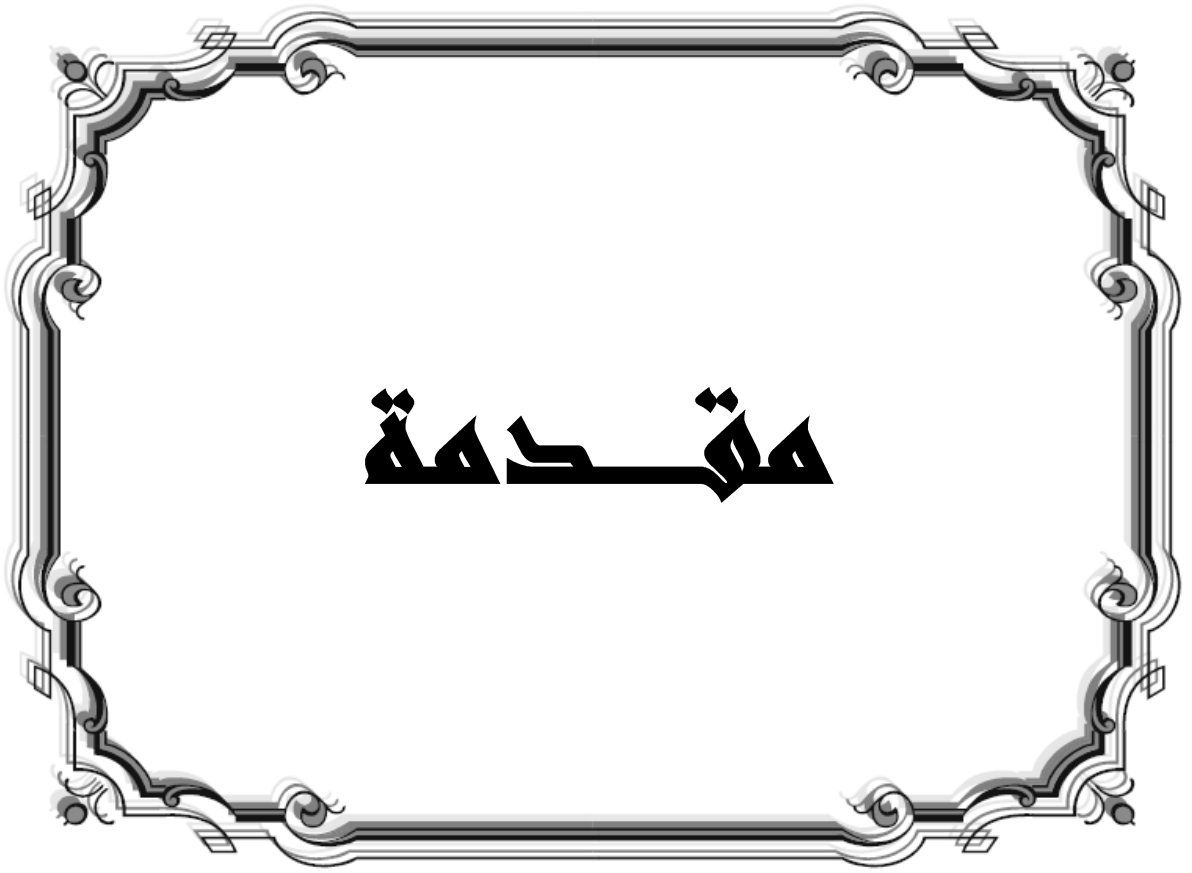
" ع ، أساتذتي "

إلى كل أصدقائي اللذين معرفتهم طيلة مشوار الدراسة

إلى كل أفراد دعتي " الضمان الإجتماعي "

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

ملاحى حسين



### مقدمة:

رغم التطور و التقدم الهائل الذي يحدث في العالم الحديث ما يزال الإنسان يصارع لحفظ وجوده و يسعى يوميا إلى توفير مطالب حياته و حاجاته و تأمين قوته في مواجهة أخطار المستقبل المجهول، و هو يدرك أن العمل هو السبيل الوحيد لذلك، فلكل شخص الحق في العمل و حق في اختيار عمله، وأجر يكون مناسباً لعمله كي يضمن له و لعائلته الحياة الكريمة.

إن العمل ضروري و هو حق دستوري و كذلك أوصى به الله عز وجل و نبيه المصطفى محمد رسول الله عليه الصلاة و السلام على أن العمل ضروري في حياة الإنسان، ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا ، إنه يشكل رقي الإنسان و يسمح له بالإظهار قدراته الجسدية و العقلية و يوفر له المزايا المادية و المعنوية، غير أن إعتقاد الفرد على اجرة عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد كل متطلباته الحياة و مواجهة المخاطر التي تصيب في المستقبل القريب او البعيد غير أن حياة و قوة العامل تتذبذب على مرور السنوات و لا تواتيه فيكل مراحل العمر ، فقد تنقص في مرحلة الطفولة و تزول عنه في مرحلة الشيخوخة كما هي في مرحلة الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال بمرض او عجز لذا كان لا بد من البحث عن الوسيلة البديلة تقي الأخطار التي تحيط بأسرته.

و قد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي شهد تطورات كثيرة حيث اصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في القانون الدولي .

ومن ثم ظهر نظام التقاعد، الذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها، أنه إذا كان العمل ضرورة فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة ، فمن المنطق أن يكون للأشخاص الذين استهلكهم العمل الحق و دخل كافي يضمن له و لأسرته العيش الكريم.

و مع إزدهار العلم و الصناعة و تعقد نشاط الإنسان ظهرت مخاطر جديدة و متنوعة في العمل الإنساني كحوادث العمل ، الأمراض المهنية و الشيخوخة المبكرة و تفاقم المشاكل العملية و النفسية و الإجتماعية و الضغوطات .....إلخ.

أضحى التقاعد نظام إجباري ساهم فيه الاجير نفسه و المؤسسة التي تشغله، حدث هذا في بداية القرن 19م بعد ظهور الثورة الصناعية ومن بينها أوروبا و بعدها باقي دول العالم حيث لا نجد اي دولة تتخلى عن نظام القاعد.

**في الجزائر ارتبط التقاعد بتضحيات طويلة قام بها العمال ضد ارباب العمل و السلطات الإحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الإستفادة من ضمان الإجتماعي، وقد عمدت سلطات الإحتلال الفرنسي مماطلتهو تأجيل تطبيق قوانين التقاعد و المصادقة عليه في الجزائر إلى غاية 1950 ، حيث قامت بالتفرقة بين عمال ذو اصل اوربي و العمال الجزائريين بمنح امتيازات. و قد اهتم بتصفية جل القطاعات الإستراتيجية التي تعود بالفائدة على الاستعمار الفرنسي و إهمال القطاعات التي يعمل بها أغلبية الجزائريين ، كقطاع الفلاحة و أهملت المبادئ التي يقوم عليها نظام التقاعد وهي العدل والانصاف والمساواة .**

**و بعد الاستقلال تميز نظام التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم و شدة التقيد و الثبات في تحصيل الاشتراكات و منح في كل مختلف النشاطات ، و الإختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة.....إلخ.**

مما دفع بالحكومة الجزائرية المستقلة إلى إتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم هذا الجهاز و إصلاح منظومة الضمان الإجتماعي، بل ما يزال المختصون في هذا المجال و النقابيون و العمال يجتهدون على تحسينها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريعات الصادرة إلى يومنا هذا للحفاظ على المنظومة القانونية و على مبادئها المتمثلة في التوزيع و التضامن.



و في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي انعكست على بلادنا وعلى العامل الجزائري و سعيا من أجل ضمان حقوق تقاعدية افضل له تكفيه لسد حاجته عند نهاية خدمته، غير ان فئة كبيرة من العمال المعنيين يجهلون هذه الحقوق و اغلبية من الناس لا يعرفون من التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف او المستخدم عن الشيخوخة أو العجز عن العمل، بل ان البعض يعتبر التقاعد نوعا من الاستقالة من العمل بينما يعتبره اخرون بمثابة مساعدة أو صدقة و ليس حقا مكتسبا .

إن أنظمة التقاعد لا تظهر إلا بعد نهاية الحياة النشيطة حيث لا تكشف الا اثناء التوقف عن العمل غالبا ما تمثل الاحالة على التقاعد مفاجأة بالنسبة للعامل أو الموظف و هو ما ينعكس سلبيا على نفسه خاصة اذا كان يتقلد إحدى المناصب المسؤولة حيث يكون قد تعود على الاستفادة من امتيازات مادية و معنوية يصعب عليه التخلي عنها فجأة.

ان تقصير المعنيين بالأمر من المتقاعدين في الاستفسار عن نظام التقاعد الذي يغطيهم من ناحية ، و انعدام حملات الدعاية و التوعية بالقوانين التي تضمن لهم حقوقهم التقاعدية من طرف الإعلام و الصندوق الوطني للتقاعد الهيئات المشغلة من ناحية ثانية، و قلة البحوث و الدراسات المتخصصة في موضوع الضمان الاجتماعي بصفة عامة و التقاعد بصفة خاصة دفعنا الى الاهتمام بهذا الموضوع ، و على هذا الأساس قمنا بطرح الاشكالية على النحو التالي :

- هل يكفل نظام التقاعد في الجزائر الحماية اللازمة لحقوق العامل و المجتمع ؟

و لدراسة هذا الموضوع إرتأينا اتباع المنهج التحليلي بتحليل مختلف النصوص

القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة ، و كذا المنهج المقارن بمقارنة القانون الجزائري مع بعض القوانين الأخرى.

و لمعالجة موضوع النظام القانوني للتقاعد ، قمنا بتقسيمه إلى فصلين خصصنا

الفصل الأول منه لتبيان ما هية نظام التقاعد ، أما الفصل الثاني فقد تطرقنا الى الحقوق

المخولة للمنخرطين في النظام التقاعد الجزائري عن طريق تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد.

# المفصل الأول

## الفصل الأول: ماهية نظام التقاعد

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة التي تتداخل في دراستها علوم عدة ، كالعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية و المالية و الاجتماعية و النفسية و الديمغرافية ، و لهذا فإن للتقاعد تعاريف عديدة و متباينة حسب هذه العلوم و كذا حسب الزاوية التي عولج بها هذا الموضوع لذلك من الصعب التطرق إلى كل تلك التعاريف و إنما سنقتصر على عرض أهمها و أهم المفاهيم المتعلقة بموضوع التقاعد، كما نتطرق من خلال هذا الفصل الى أنواع التقاعد اضافة الى الشروط الواجب توافرها لحصول العامل على التقاعد.

### المبحث الأول: مفهوم التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة:

سنتطرق من خلال هذا المبحث الى كل من مفهوم نظام التقاعد في المطلب الاول ، اما المطلب الثاني فسنخصصه لتمييز نظام التقاعد عن الانظمة الشابهة له.

### المطلب الأول : نظام التقاعد و أهدافه :

تطرقنا من خلال هذا المطلب الى التعريف بنظام التقاعد في فرع أول وتبيان اهدافه في فرع ثاني.

### الفرع الأول : تعريف التقاعد

#### أولاً :التقاعد لغة

التقاعد لغة مصدر الفعل " قعد" و الفعل معناه كان واقفا فجلس و تقاعد الرجل عن الأمر ، أي أنه لم يهتم به: تقاعد الموظف عن العمل ، أي أحيل على المعاش<sup>1</sup> ، و

<sup>1</sup>- المنجد الأبجدي ، بيروت، دار المشرق ، 1968 ، ط 1، ص 28.

بالفرنسية "Retraite" يعني " فعل الانسحاب" و يشير أيضا الى معنى مزدوج و هو " وضعية " و " دخل" في آن واحد ."

### ثانيا: التعريف القانوني للتقاعد

بصفة عامة فالتقاعد هو : نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض ، الشيخوخة ، العجز و الوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الإشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين<sup>1</sup>.

و حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل ، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم و العامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.

### ثالثا : التعريف الفقهي للتقاعد

يعرفه الأستاذ / أحمية سليمان : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، و بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لانتهاء علاقة العمل<sup>2</sup> ."

و يعرفه الأستاذ / عطاء الله بوحميده " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيننا مع استيفاء سنوات خدمة محددة و تنتهي علاقته بالإدارة ، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار احالته على التقاعد " <sup>3</sup> ، و في هذا المعنى كذلك يعرف رمضان جمال كامل " بأنه انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه

<sup>1</sup> - المادة 66 من الفقرة 8 من القانون 90-11 و المؤرخ في 1991/12/21 ثم الأمر 12/92 المؤرخ في 1992/07/09. ج.ر.ج.ج العدد 68.

<sup>2</sup> - سليمان ، أحمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية.

الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، 1998 ، ص ، 340.

<sup>3</sup> - عطا الله ، بوحميده ، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام لعمال دراسة ( رسالة ماجستير غير منشورة ) ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1989/1990 ، ص 09.

إلزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية " .

و هكذا يبدو لنا أن هذه التعاريف تتفق على أن المتقاعد هو ذلك الشخص الذي يصل سن الستين أثناء أداء مهامه الوظيفية.

واستخلاصا من كل ما سبق ، يمكن قول بأن عبارة " الإحالة على المعاش " مرادفة لعبارة " الإحالة على التقاعد " و تتطابق معها في المعنى.

### الفرع الثالث: أهداف نظام التقاعد

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

**أولا -العدالة :** و معناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة و الأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار و ارتياح في نفوس المستفيدين ، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب المعاش و دفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

**ثانيا-الانصاف :** إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا متماثلا و ذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المتعمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر (فكرة التكفل الاجتماعي).

**ثالثا-الاستمرارية :** و معنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم "عشريات" كاملة ، و يتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل و تأمينه ضد كافة المخاطر و تحريره من شبح الخوف على مصيره و مصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره و بالاضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية و عامة أهمها:

- المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.
- تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي و الطبيعي بهذه الفئات.
- حماية المنخرط في نظام التقاعد من مزالق الانحراف الاجتماعي و بالتالي الحفاظ على المجتمع من تفشي الانحراف و الفساد.
- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.
- إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة.
- قدرته الشرائية و ينعكس ذلك على غذائه و بالتالي على نفسه و صحته.

### المطلب الثاني : تمييز التقاعد عن حالات المشابهة لإنهاء الخدمة:

إن أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد تتعلق بطابعه القانوني ، فهل هو إختياري أم إجباري؟

فإذا اعتبرنا الذهاب إلى التقاعد مسألة إختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة ، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعا من الاستقالة عن العمل ؟ و في المقابل إذا اعتبرنا أن لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة ، فهل سنفسر ذلك على أنه إحالة على التقاعد أم تسريحا ؟ و للإجابة على هذه التساؤلات ينبغي أن نتعرض إلى التمييز بين الإحالة على التقاعد و الحالات الأخرى المشابهة لإنهاء الوظيفة ، و بالتحديد الإستقالة و التسريح بغير الطريق التأديبي.

## الفرع الأول : تمييز الذهاب إلى التقاعد عن الاستقالة

تعرف " الإستقالة " على أنها "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"<sup>1</sup> بحيث يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل و التحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد<sup>2</sup> كلما قدر أن ذلك أصلح له و هي بهذا الشكل طريقة قانونية ومشرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها وهذا مبدأ اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل و في الإجراءات التنظيمية الأخرى، بحيث جعل الإستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل و أكد على أن "الإستقالة حق معترف به للعامل " <sup>3</sup> ، و رخص للعامل بتقديم إستقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة و " يمكنه مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك و طبقا لشروط التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية"<sup>4</sup>.

و يبدو و جه التشابه بين حالتي " الاستقالة " و " الذهاب الى التقاعد" في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل و لأسباب شخصية ، كما أن النتيجة المترتبة عنهما واحدة ، و هي انقطاع علاقة العمل و انتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية ، و هذه النتيجة تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة أو صاحب العمل وفقا للشروط المحددة في كل حالة.

أما أوجه الاختلاف فتتجلى خاصة في الشروط المؤدية الى كل حالة و النتائج المترتبة عن كل منها ، إذا أن " الإحالة على التقاعد" تشترط بلوغ سن معينة و قضاء مدة عمل محددة ، و بينما في " حالة الاستقالة" لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفها ، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي

<sup>1</sup>- د. عدوي مصطفى عبد الحميد ، الاستقالة و إتفاقيات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة ، ص 19.

<sup>2</sup>-المادة 66 من القانون الأساسي العام للعامل الجزائري الصادر في 1978.

<sup>3</sup>-المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الصادر في 1990 بالجزائر المشار إليه سبقا.

<sup>4</sup>- سليمان ، أحمية، المرجع السابق ، ص 366.



كان يمارسه ، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا مايا بواسطة لبعاش التقاعدي الذي يسمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته و انتقاله إلى وراثته بعد وفاته.

### الفرع الثاني: تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي

تتشابه هاتان الصورتان مع صورة إنهاء علاقة العمل ، في انعدام إرادة الموظف فيهما ، فالتسريح غير التأديبي إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة و لا يكون فيه لإرادة الموظف دور يذكر ، أما الإحالة التلقائية على التقاعد فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت في المعنى شروط معينة و محددة قانونا في السن و أقدمية العمل.

و لا يختلف التسريح غير التأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف و بعد التوقيع على محصر التبليغ عن الإحالة على التقاعد<sup>1</sup>.

و إذا كانت هاتان الحالتان متشابهتين فإن التمييز بينهما يكاد يكون صعبا خاصة إذا نظرنا إلى صورة كل منهما على حدا ، إذ يحدث " التسريح غير التأديبي " نتيجة لعدم الكفاءة المهنية و البدنية و إلغاء الوظيفة ، و تحدث " الإحالة التلقائية على التقاعد " لنفس الحالات تقريبا كالعجز البدني و عدم الكفاءة المهنية ، و إلغاء الوظيفة أو مخالفة تأديبية<sup>2</sup> و بذلك يبدو الفرق بينهما في حالة المخالفة التأديبية ، مما جعل التشريعات ترتب الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن حالات التأديب<sup>3</sup> ، و الحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل

<sup>1</sup> - عطا الله بوحميده ، مرجع سبق ذكره ص11.

<sup>2</sup>-ALAIN PLANTEY , traité pratique de la fonction publique librairie générale 3 eme édition tom 1 , 1971. P361.

<sup>3</sup>-الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المادة 55 منه ، حددت العقوبات التأديبية و أدرجت الإحالة على التقاعد من بينها ، تشبه المادة 30 من الأمر رقم 59-244 الفرنسي و المتعلق بالتوظيف ، ج ر عدد 46 ، الصادر في 08/06/1966.

غير التأديبي ، و من ثم فإن اعتبار الإحالة التلقائية على التقاعد جزءاً تأديبياً و ليست فصلاً بغير تأديب و لكنها أقرب إلى الأخير من الأول.

و قد أحسن المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعمال الصادر في عام 1978 و القوانين و المراسيم المطبقة له ، إذا لم يدرج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن العقوبات التأديبية بل ألغى العزل دون الإحتفاظ بالنعاش كجزءاً تأديبياً<sup>1</sup> ، وربما ليساير في ذلك الاتجاه العالمي الحديث ، و في ذلك إحترام لحق العامل الإنسان الذي قضى زهرة شبابه مثابراً خلال سنين طوال من عمره فإذا أدركه التوقف عن الخدمة التي انتظره طويلاً ، فلماذا نحرمه من الاستفادة مما كان يدفعه إلى صندوق التقاعد طيلة حياته المهنية ، فذلك مخالفة حقيقية لمبادئ المساواة و العدالة الإنسانية ، و نستخلص بناء على ما سبق مميزات الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي في النقاط التالية :

- الإحالة على التقاعد تكون غالباً بطلب من الموظف أو العامل و هي إنهاء طبيعي و عادي لوظيفته ، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب إقتصادي أو شخصي.
- ان المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة ، وله طبيعة الأجر، و لا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي و راتب وظيفة أخرى باستثناء حدود معينة ، أما العامل المفصول فصلاً غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقيض تعويضاً محدداً عن الفصل ، و يمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح<sup>2</sup>.
- لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتقاعد أو مؤقت بتعيين جديد ، أما المفصول فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفياً.

<sup>1</sup>- المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985 المادة 124 ، أما في القانون الأساسي للوظيفة العمومية للمغرب على سبيل الحصر فمن العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها في حق الموظف العزل مع الإحتفاظ بالحقوق المعاشية و العزل مع توقيف الحق في المعاش . راجع في هذا المعنى د. محمد حنين ، المرجع السابق.

<sup>2</sup>- عطا الله بوحميذة ، مرجع سبق ذكره ص13.

## المبحث الثاني: شروط الاحالة و أنواعه

## تمهيد:

سنطرق من خلال هذا المطلب الى تحديد شروط الإحالة على التقاعد من خلال فرعين ، سنتناول في الفرع الأول شرط السن القانونية ، أما الفرع الثاني فنخصصه لشرط مدة الاشتراك.

كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي ، فقد كان المستخدم يمارس مهامه منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن، و يأخذ منه الكد و المرض و الشيخوخة كل مأخذ، فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة. ثم جاءت نظم التأمين الاجتماعي و سنت قوانين التقاعد، و قد روعي فيها مصلحة الطرفين العامل و المستخدم. لذلك نظمت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر و على مصلحة المستخدم بتزويده بطاقات شابة متجددة، و شرطي مدة العمل و دفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي.

## المطلب الأول: شرط الإحالة على التقاعد

سنحاول من خلال هذا المطلب تبيان شروط الاحالة على التقاعد، المتمثلة في شرط السن القانوني و شرط مدة الخدمة والاشتراكات.

## الفرع الأول : شرط السن القانوني

إن التقدم في العمر أمر طبيعي للبشر فلا يمكن للعامل أن يبقى في الخدمة حتى أرذل العمر، لذا اهتمت تشريعات الضمان الاجتماعي بتنظيم علاقة الشغل فأقرت القوانين الحديثة مبدأ حد السن الذي لا يمكن للمأجور عند بلوغه الاستمرار في ممارسة العمل.

و لمعالجة هذا الموضوع لا بد لنا أن نتطرق إلى ثلاثة فروع أولها تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد، و ثانيها العوامل المؤثرة في تحديد سن التقاعد، و ثالثها الحكمة من تحديد سن التقاعد.

### أولاً: تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد.

1-تعريف سن التقاعد:"وهي السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة المستخدمة و يتوقف مجهوده الانتاجي"، و يرى آخرون أن سن التقاعد إنما ترتبط بالناحية الوظيفية و هاته الأخيرة تتحدد بالسن التي تضحل فيها مقدرة العامل على الانتاج بحيث تبدأ طاقته الانتاجية في التناقص المستمر و يصبح غير قادر على العمل بكفاية<sup>1</sup>. و عرفها "نعيم عطية" بأنها: "السن التي يحول بين الموظف و الاستمرار في وظيفته<sup>2</sup>. يتفق هذا التعريف مع تعريف آخر يرى بأن سن التقاعد هي: "العمر الذي يخرج فيه العامل نهائياً من الخدمة و يتوقف مجهوده الانتاجي"<sup>3</sup>

و بناءا عليه يمكننا القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا و التي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته و مقدرته عن العمل. و نرى أنه يجب التفرقة بين سن الشيخوخة و سن التقاعد القانونية لأنه ليس كل متقاعد شيخا كبيرا، بيد أن أغلب التشريعات تحدد سن التقاعد بستين أو خمسة و ستين سنة كبداية لمرحلة الشيخوخة.

و الشيخوخة ذاتها ليست مسألة عمر معين أو ذات خصائص واحدة، فبعض الشيوخ يبلغون ذروة إنتاجهم مع سن الثمانين ما بعدها كالأساتذة الجامعيين و المحامين و الأطباء

<sup>1</sup>-ألفونس شحاتة رزق. التأمينات الاجتماعية "دراسات اقتصادية و تمويلية"، دار نافع للطباعة، الطبعة الثانية 1989، ص 84.

<sup>2</sup>- د. نعيم عطية "انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية"، مجلة العلوم الادارية، العدد الأول السنة العاشرة 1967، ص 13.

<sup>3</sup>- منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، صنعاء اليمن، 1991 ص 20.

و السياسيين، في حين يبدو آخرون شيوخا عاجزين رغم أنهم في الستين من العمر أو دون ذلك<sup>(1)</sup> كعمال الفحم و الحديد و الصلب و البناء و غيرها من الأعمال الصعبة. و على أية حال فالسن القانونية، لا يمكن ربطها بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة السن التي يضمحل عندها جهود الفرد الانتاجية. و في هذا الصدد لوحظ أن القدرة الانتاجية للعاملين من كبار السن ازدادت في الاعوام الأخيرة نتيجة لخبرتهم الطويلة المكتسبة خلال المدة التي يقضونها في العمل فضلا عن تقدم الرعاية الصحية و تحسين ظروف العمل. بيد أنه من الناحية العملية نجد عوامل مختلفة و متباينة تتدخل في تحديد سن التقاعد، و هي ذات اعتبارات ديمغرافية (سكانية) و اقتصادية و اجتماعية و سياسية و هذا ما أدى إلى التباين في تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم بالرغم من الظروف المتشابهة للطبقة العاملة بين هذه الدول في الحالة الصحية و القدرة الانتاجية و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي. أي أنه رغم تحسن الظروف الصحية و زيادة المردود الانتاجي للعمال المسنين كما أسلفنا، إلا أن اتجاه سن التقاعد في العالم لا يميل إلى الزيادة بل يتجه إلى النقصان كما يوضحه الجدول التالي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عبد العزيز بن علي، الغريب. المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> - ألفونس شحاتة، رزق، مرجع السابق، ص 75.

الســــــــــــن		البلدان
الرجــــــــــــال	النســــــــــــاء	
65 سنة	65 سنة	الولايات المتحدة الامريكية
60 سنة	60 سنة	فرنــــــــــــسا
65 سنة	65 سنة	اسبانــــــــــــيا
65 سنة	65 سنة	ألمانيــــــــــــا
60 سنة	65 سنة	اليونــــــــــــان
60 سنة	65 سنة	البرتغــــــــــــال
60 سنة	65 سنة	سويســــــــــــرا
55 سنة	65 سنة	إيطــــــــــــالــــــــــــيا
60 سنة	65 سنة	النمــــــــــــسا
60 سنة	65 سنة	إنجلــــــــــــتــــــــــــرا
67 سنة	67 سنة	الدمــــــــــــارك
60 سنة	60 سنة	اليابــــــــــــان
55 سنة	60 سنة	الجزائــــــــــــر
60 سنة	60 سنة	المغــــــــــــرب
60 سنة	60 سنة	تونــــــــــــس
60 سنة	60 سنة	جمهوري مصر العربية
60 سنة	65 سنة	لبيــــــــــــيا
55 سنة	60 سنة	جمهورية السودان
55 سنة	60 سنة	المملكة العربية السعودية
55 سنة	60 سنة	الأردن
55 سنة	60 سنة	العــــــــــــراق
55 سنة	60 سنة	البحرــــــــــــين
60 سنة	60 سنة	قطــــــــــــر
60 سنة	60 سنة	سوريــــــــــــا
60 سنة	60 سنة	الإمارات العربية المتحدة
50 سنة	60 سنة	الكويتــــــــــــت
55 سنة	60 سنة	موريتــــــــــــانيا

و يلاحظ من الجدول :

1- اختلاف كبير في سن التقاعد بالنسبة للرجال و يزداد الاختلاف فيما يتعلق بالنساء العاملات.

2- أن 10 دول تتفق على 65 سنة كسن للتقاعد للرجال بينما 17 دولة تتفق على سن 60 للرجال.

3- أما بالنسبة للمساواة بين الجنسين نلاحظ أن 12 دولة توحد السن التقاعدي بين الجنسين.

4- أما سن التقاعد بالنسبة للنساء عموماً فإنه يقل عن سن التقاعد للرجال (16 دولة تعتبر سن التقاعد للنساء أقل من سن الرجال).

2- كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد: تعتبر عملية تحديد سن التقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل، إذ تساعد في التخطيط الشامل للإستفادة من الطاقات العمالية بشكل إقتصادي عن طريق إيجاد التوازن بين الأعداد المتدفقة من القوى العاملة و فرص العمل المتاحة ... كما أن تحديد السن يختلف حسب العمل و مجالاته، و حسب نظرة الدولة و فلسفتها في قضايا العمل و العمال و السياسة التخطيطية الخاصة بها<sup>1</sup>.

تقوم كل دولة بتقدير و تحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه غير قادر على العمل وذلك بعد دراسة عملية دقيقة و تحليل قوى العمل في الدولة، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغب العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم و قدرتهم على العمل و لا بسن كبير يجبرهم على العمل و هم لا يقدررون عليه، مع مراعاة أن هذه السن تختلف من فرد لأخرى، على اختلاف مستويات الصحة و التغذية و طرق الحياة . و لهذه الأسباب

<sup>1</sup> - ألفونس شحاته رزق، المرجع السابق، ص 75.

جملة كان تدخل منظمة العمل الدولية (l'organisation international du travail) في تحديد السن.

3- **تحديد السن و الإتفاقيات الدولية:** لقد اهتمت منظمة العمل الدولية في مجال الضمان الاجتماعي بتأمين الشيخوخة و خاصة بموضوع تحديد سن التقاعد، حيث نصت الاتفاقيتان الصادرتان عن هذه المنظمة في سنة 1933 تحت رقم 33-36 على ان سن الاستفادة من الحقوق التقاعدية لا تفوق 65 سنة بأي حال من الأحوال.

كما تضمنت التوصية رقم 43 لسنة 1933 الصادرة عن نفس المنظمة أنه يمكن تخفيض عمر التقاعد إلى سنة 60 سنة إذا سمحت بذلك الدولة.

و في عام 1944 أشارت التوصية الخاصة بتأمين الدخل للعاملين، إلى موضوع تحديد الحد الأعلى لسن التقاعد و حددته بسن 65 سنة للذكور و ستين سنة للإناث مع إمكانية تخفيضه لعاملين في الصناعات الصعبة و الأعمال الشاقة و الخطيرة.

أما الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي بأكمله فقد نصت على ألا يتجاوز الحد الأقصى لسن استحقاق معاش الشيخوخة (65) سنة مع مراعاة الظروف الخاصة بإمكانية تشغيل كبار السن و قدراتهم في الدول المختلفة<sup>1</sup>.

ومن توصيات الدورة 51 لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جوان 1967 في جنيف، الاتفاقية رقم 168 و التي جاء في اهم بنودها أن سن التقاعد لا يمكن أن يزيد 65 سنة إلا في الظروف الاقتصادية اجتماعية معينة، و يجب ان تخفض سن التقاعد إذا كانت طبيعة العمل خطيرة أو ضارة بالصحة و كذلك الأمر بالنسبة للنساء، اللاتي يتعين الا تزيد سن تقاعدهن عن 60 سنة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> خصص الباب الخامس من الاتفاقية رقم 162 لسنة 1952 لمزايا تأمين الشيخوخة و جاء من الشروط المؤهلة للحصول على هذه المزايا " يكون للمؤمن عليه الحق في المعاش، في حالة بلوغه سنا معينة بحيث لا يجوز أن يتجاوز سن 65 سنة ، و الحصول على معاش الشيخوخة في شكل مدفوعات دورية" نصحي عباس، رمضان، **الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة**، (رسالة دكتوراه). القاهرة : دار الهناء، 1956، ص18.

<sup>2</sup> المادة 15 من الاتفاقية رقم 128 الصادرة في جوان 1967 عن منظمة العمل الدولية.



و عموما يمكن أن نستنتج أن الاتجاه العالمي في الاتفاقيات و التوصيات الدولية يتفق على تحديد الحد الأقصى لسن التقاعد، أما تحديد الحد الأدنى فمتروك لتقدير كل دولة وفقا لظروفها الاقتصادية و الاجتماعية و الديموغرافية.

### ثانيا : العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد

لابد ان يكون تحديد السن القانونية للتقاعد في ضوء أسس عملية و علمية حديثة ، و مرتببا بأوضاع البلاد الاقتصادية و السكانية و الاجتماعية، كما ينبغي أن يخضع هذا التحديد لتخطيط بعيد المدى ، إذ "ان سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة العمل و نوعيته من حيث الظروف المحيطة به و القوة البدنية المطلوبة فيه و كذا نسبة المخاطر الموجودة فيه<sup>1</sup>.

لذلك فإن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يتأثر بطبيعة و نوعية العمل و الجنس و الفرد العامل، و مما لا شك فيه أن كل عمل من الأعمال له خصائص معينة و هذه الخصائص تؤثر تأثيرا فعالا على مدى إنتاجية الفرد و صحته (القدرة البيولوجية للعامل)، و هنا يمكن أن نتساءل: هل تتساوى ظروف العمل و شروطه بحسب المحيط الفيزيائي الذي يوجد فيه العامل، بمعنى هل العمل في الجو مثلا كالعمل في البحر، و هل العمل في المصانع الملوثة أو في المناطق الحارة أو في المناطق الباردة كالعمل في الإدارة أو المكاتب.... الخ.

لأن الاجابة عن هذه التساؤلات تظهر فوارق جوهرية بين هذه الأعمال، مما دفع بالعديد من الدول إلى تحديد سنين للتقاعد حسب طبيعة الأعمال، فتحدد السن الأعلى للعاملين في الأعمال العادية و السن الأدنى للعاملين في الأعمال الخطيرة أو المضرة أو الشاقة و غير الصحية، و يعرف هذا النوع "بالتقاعد الفارق"<sup>2</sup> و معناه أن تختلف سن التقاعد من مهنة إلى أخرى حسب ما تتطلبه هذه المهن من قدرات بيولوجية للعمل.

<sup>1</sup>- سليمان ، أحمية. المرجع السابق، ص153.

<sup>2</sup>- عبد العزيز بن علي، الغريب. المرجع السابق، ص 25.

كما "قد يتأثر تحديد سن التقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمد عليها أي بلد في ظروف خاصة و لا سيما في الظروف التي ترتفع فيها نسبة البطالة. مما يستلزم تخفيض سن التقاعد كي يسمح ذلك بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل و امتصاص حدة البطالة". كما حدث في فرنسا سنة 1936 و في الجزائر سنة 1997 ، و تعتمد دول أخرى إلى رفع هذه السن لاعتبارات مالية و سكانية<sup>1</sup>.

و تستطيع الدول المتقدمة اقتصاديا رفع سن التقاعد إلى حد كبير بما يتيح لها الاستفادة من القوى العاملة إلى أكبر قدر ممكن، مثلما حدث في اليابان و الولايات المتحدة الأمريكية، و يحدث العكس في الدول النامية.

غير أن المشاكل الاقتصادية أو المتعلقة بالبطالة ليست وحدها المؤثرة - وإن كانت الأهم - في تحديد سن التقاعد صعودا أو نزولا، بل هناك عوامل أخرى مرتبطة بالوضع الجغرافي و المناخي و الاستراتيجي، بمعنى موقع البلد في المحيط الدولي، فضلا عن أثر بعض العوامل الأخرى (تقليدية و دينية).

و على سبيل المثال يبدو من الجدول السابق أن البلدان ذات المجتمعات التقليدية تخفض سن تقاعد العاملات، بينما المجتمعات الصناعية تعادل بين الجنسين في تحديد سن التقاعد. و خلاصة القول أن تحديد السن هي قضية اصطلاحية محضة خالية من أي التزام.

مما سبق نرى أن كافة التشريعات و النظم القانونية تتفق فيما بينها على شرط تحديد السن للإحالة على التقاعد.

و هناك سؤال جوهري يتعلق بالحد الأعلى لسن التقاعد الذي يلزم العامل بالتوقف نهائيا عن العمل، بمعنى ما هو أقصى سن الذي يجبر العامل على مغادرة عمله؟.

<sup>1</sup> - سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص 159

لقد أثار هذا السؤال اختلافا كبيرا حول تفسير و تكييف النصوص القانونية في هذا الشأن. إذ أن بلوغ العامل السن المحددة قانونا (60 سنة أو 65 سنة حسب اختلاف النظم التقاعدية كما أوضحنا سابقا)، لا يلزم العامل بترك عمله رغم أنه من حقوقه، و لأسباب معينة و مصالح خاصة، يلجأ بعض المسؤولين و أرباب الأعمال إلى إحالة العامل على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانونية حتى و لو كان لا يرغب في ذلك.

و هذا ما اثار جدلا لدى فقهاء القانون، فبينما يرى فريق منهم أن إحالة العامل على التقاعد حين بلوغه السن القانونية دون أخذ رأيه و موافقته، يعتبر نوعا من الفصل التعسفي، و لو أنه مؤسس على سبب هام و حقيقي بحجة أنه لا توجد قاعدة قانونية أو تنظيمية تجبر العامل على ترك العمل بسبب حد السن و لأن تحديد سن التقاعد ليس من النظام العام و يمكن مخالفته بالاتفاقيات الجماعية، لذا يجب تعويض العامل حسب القوانين المعمول بها إذا أحيل على التقاعد بقرار من صاحب العمل وحده<sup>1</sup>.

و هناك فريق آخر يرى أن إنهاء عقد العمل بسبب الإحالة على التقاعد عند بلوغ السن القانونية بناء على نص قانوني و اتفاقية جماعية لا يعتبر تسريحا أو إجراء تعسفيا حتى و لو حدث بدون استشارة العامل لأن التقاعد ببلوغ حد السن القانونية هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل.

هذا بالنسبة للقوانين الوضعية، أما الواعظ "أبو بكر الجزائري" فيرى أن قضية تحديد سن التقاعد قضية اصطلاحية محضة خالية من الالزام الشرعي فقد تكون السن الملائمة للإحالة على المعاش تتراوح بين 60-70 سنة و عليه إذا بلغ العمل 60 سنة من عمره له الاختيار بين مواصلة العمل إذا كان قادرا عليه، و بين الإحالة على المعاش فما اختار فهو له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 341.

<sup>2</sup> - أبو بكر الجزائري (الواعظ بالمسجد النبوي الشريف و المدرس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة)، الدستور الإسلامي، دمشق: المكتب الإسلامي، ط2، 1970م الموافق 1391 هـ، ص 64.

و تبقى هذه الاشكالية تطرح قضايا كثيرة لدى المحاكم و تثير مشاكل لا يمكن الفصل فيها إلا بواسطة القضاء أحيانا.

**ثالثا: الحكمة من تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد.**

إن للحكمة من إقرار حد السن الموجب للإحالة على التقاعد، أبعادا كثيرة يمكن حصرها في ما يلي:

**أولا- بعد قانوني :** يكمن في أن المشرع قد حدد السن الموجبة للإحالة على التقاعد، كما حدد سن التوظف و السن الجنائي و السن المدني...الخ. و انطلاقا من هذا يعتبر تحديد سن التقاعد من الضمانات الأساسية للموظف أو للعامل، و حق مكتسب لا يمكن الاخلال به، حيث يحال العامل حتما على التقاعد بعد بلوغ السن المحددة إذا أراد ذلك، و لا يمكن إجباره أو الزامه على الاستمرار في ممارسة العمل بل يحق له أن يتوقف نهائيا و يتقاضى كل حقوقه التقاعدية بقوة القانون.

**ثانيا-بعد سياسي و اقتصادي و اجتماعي:** و الحكمة فيه تتمثل في أن خروج نفر من العاملين كل عام ببلوغ السن القانونية يخلق فرصا جديدة للشغل بتوفير مناصب مالية تسمح بتوظيف فئات شابة جديدة و بالتالي تساهم في التخفيف من البطالة كما أوضحنا سلفا.

كما أن تقاعد ذوي المناصب العليا عند بلوغهم سن التقاعد يحقق طموح كل عامل أو موظف بالتقدم في مدارج السلك الوظيفي و تقلد مناصب المسؤولية (قمة المناصب) مما ينتج خلو المناصب الدنيا لتعيين خريجي المدارس و الجامعات و المعاهد العليا، و ذوي الخبرة الذين يلزمون الدولة بإفساح المجال لهم لشحن طاقاتهم الجديدة في خدمة البلد، مما يؤدي إلى تشبيب الإدارة و قطاعات الأعمال.

و يساعد تحديد السن في عملية إحصاء المسنين من الطبقة العاملة و حصر عدد السكان النشطين في المجتمع لتقدير نسبة التقدم في التنمية الاقتصادية.

و يتجلى البعد الاجتماعي في مكافأة كبار السن من العمال عن خدماتهم طيلة حياتهم النشيطة عن طريق إحالتهم على التقاعد في سن مناسبة، حتى يتاح لهم الخلود إلى الراحة خلال أيامهم الباقية و التمتع بمعاش التقاعد كثمرة لكفاحهم.

كما أن تخفيض سن التقاعد لأصحاب الأعمال الشاقة و النساء و المجاهدين أو رفعها بالنسبة لمن يؤدوا خدمات جليلة للوطن، هو تقدير و تكريم لهم من الدولة على ما قدموه من خدمات للصالح العام.

### الفرع الثاني: شرط مدة الخدمة و الاشتراكات.

أولاً: المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد (مدة الخدمة) و الهدف منها.

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد و تعتبر شرطاً جوهرياً من شروط الاستحقاق و تأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالاً عدة تتغير بتغير سياسة الدولة، فهناك نظم تقضي بوجود تسديد عدد معين من الاشتراكات بينما هناك تشريعات تقضي بالبقاء في حقل عمل مؤمن عليه لمدة محدودة و أخرى تجمع بين الاثنين معاً، و فريق رابع من النظم يشترط الإقامة في الدولة لمدة معينة<sup>1</sup>.

و يمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد<sup>2</sup>، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاوله عمله قبل إحالته على التقاعد، و الهدف منها أساساً هو ضمان تمويل يكفي للاستحقاق التقاعدي

<sup>1</sup> - نصحي عباس رمضان، الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه)، القاهرة، دار الهناء، سنة 1956، ص 24.

<sup>2</sup> - د. محمد حنين، المرجع السابق، ص 82.

خصوصاً في النظم الخاصة التي تكفل تغطية فئات محددة و التي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها. فإذا كان النظام لا يمول من اشتراكات المؤمن فينتطلب الأمر ضرورة استكمال مددا محددة لاستمرار العمالة أو لعضوية المؤمن عليه في النظام. و تقل المدد المؤهلة إلى قدر كبير في النظم الممولة من طرف الدولة بحيث يصبح بلوغ سن التقاعد هو الشرط الأساسي في استحقاق المعاش.

و تدخل مدة الخدمة في القاعدة الأساسية لحساب مبلغ معاش أو منحة الشيخوخة، و الاتجاه السائد اليوم هو انخفاض المدد المؤهلة في معاش التقاعد بعد أن أصبح هذا الأخير من الحقوق المكفولة للمواطنين ذلك أن نظام التقاعد في معظم الدول يعتمد في تمويله على التكافل الاجتماعي بين الأجيال المتعاقبة و كذلك بين الفئات ذات الدخل العالية و ذات الدخل المنخفضة عملاً بمبدأ التوزيع و من ثم تلجأ التشريعات المقارنة في هذا المجال إلى تخفيض المدد المؤهلة للتقاعد تدريجياً كلما امتدت تغطية الدولة لتشمل كل المواطنين<sup>1</sup>.

### ثانياً: المدة المؤهلة و الاشتراكات.

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهرياً أو سنوياً عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة.

و تشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته<sup>2</sup> إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة و العمل. و يهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول

<sup>1</sup> - ألفونس، شحاتة رزق، المرجع السابق ، ص 39 .

<sup>2</sup> - كما يحدث ذلك في النظام الساري في المملكة العربية السعودية الذي يشترط على المؤمن عليه دفع اشتراكات 03 سنوات خلال 05 سنوات الأخيرة من نشاطه، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، ص 19.

حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعده تبلغ عدة سنوات، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل و إلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات.

غير أنه لا يشترط ان تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض و فترات العطل القانونية و فترات التأمين على البطالة و فترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضا كما تقضي نظما أخرى بحساب فترات التعبئة العامة و فترات التجنيد من المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

### ثالثا: المدد السابقة على الاشتراك و المدد الاعتبارية أو الجزافية.

إن التعديلات التي غالبا ما تطرأ عل أنظمة التقاعد من حين لآخر تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش، و بما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد هم المعنيون بالاستفادة من أحكامه فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقضي باحتساب مدد الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد بالإضافة إلى المدد السابقة على الاشتراك و التي تكون متصلة معه و ذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل بكبار السن ممن لا يستطيعون بغير حساب مدد خدمتهم السابقة استكمال المدد الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد. و لكي تتحقق العدالة بين المؤمنين في نظام التقاعد الجديد يجب حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش بنفس المعدلات التي تحسب بها المدد الجارية.

غير أن العبء الناشئ عن حساب هذه المدد كاملة يكون كبيرا بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يتحملة منفردا كما قد تؤدي مشاركة المؤمن في أداء حصته من هذا العبء إلى الإضرار بأحواله المعيشية خاصة إذا كان من محدودي الدخل الذين لا يتحمل أجرهم

عادة أكثر من أداء الاشتراكات الخاصة بالمدد الجارية<sup>1</sup> لذلك تضمنت النظم التقاعدية أحكاماً انتقالية بهدف التوفيق بين مصالح المؤمن عليهم ممن لهم مدد سابقة و قدرة الأطراف الممولة للنظام على أداء تكاليف المعاش عن هذه المدد.

بالضافة إل مدة الاشتراك و المدة السابقة، تلجأ بعض النظم في الكثير من الاحيان إلى ضم مدد إضافية أو جزافية إلى المدد المحسوبة في المعاش بقصد تحسين مستوى المزايا، و هذه المدد الجزافية تضاف في حال تعويض العامل عن ظروف العمل في المهن الخطرة أو الاعمال الصعبة لكي تؤدي إلى رفع مستوى المعاش إذا انتهت خدمته قبل سن التقاعد الطبيعي و في أحوال أخرى مشابهة.....

أما في حال وجود مدد منفصلة في عمل أو نشاط غير خاضع للتأمين فيجوز إضافتها إلى المدد المحسوبة في المعاش مقابل أداء أعبائها إلى النظام من طرف العامل و بمشاركة صاحب العمل في أحوال خاصة<sup>2</sup>.

و هكذا يتم تحمل أعباء هذه المدد من طرف صاحب العمل أو الدولة إذا كانت مدة جزافية، أو من طرف العامل إذا كانت المدد مضافة.

و تجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط لاستحقاق معاش التقاعد و هو تحديد المدة المؤهلة يخضع أيضا لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية و سياسية لكل بلد مثلها مثل شرط تحديد السن التقاعدية.

و فيما يلي جدولاً يبين المدد المطلوبة في الدول العربية<sup>3</sup>:

1- ألفونس، شحاتة رزق. المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، ص 43.

2- ألفونس، شحاتة رزق، نفس المرجع، ص 44.

3- منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، 1991، ص 18.



اسم الدولة العربية	حدود مدة الخدمات بالسنوات
العراق	30 سنة
اليمن	25 سنة
ليبيا	20 سنة
موريتانيا	20 سنة
الجزائر	15 سنة
سوريا	15 سنة
الكويت	15 سنة
الأردن	10 سنوات
تونس	10 سنوات
المملكة العربية السعودية	10 سنوات
جمهورية مصر العربية	10 سنوات
المغرب	09 سنوات
البحرين	05 سنوات
الإمارات العربية المتحدة	بغض النظر عن مدة الخدمة
قطر	بغض النظر عن مدة الخدمة

### جدول رقم 02

و خلاصة لما سبقت دراسته في هذا المبحث فإن غالبية النظم التقاعدية تشترط شروطا ثلاثة لاستحقاق معاش الشيخوخة، و هي: شرط السن - شرط الخدمة - شرط الاشتراكات.

**المطلب الثاني: أنواع التقاعد.**

و من أجل دراسة وافية قمنا بوضع مطلبين بحيث يتفرع كل مطلب إلى فرعين، أما المطلب الأول فنتناول فيه التقاعد العادي و المسبق، و أما المطلب الثاني فنتناول فيه كذلك التقاعد بدون شرط السن و التقاعد النسبي (الجزئي).

**الفرع الأول: مفهوم التقاعد العادي.**

يمكن تعريف التقاعد على أنه احالة شخص موظف أو عامل اثناء وصوله الى سن معينة، و يتوقف عن النشاط المهني و ينتهي مساره المهني ليتقاضى معاش التقاعد، و الذي يعد حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفيد منه طول الحياة، فالقانون (1) رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 تناول موضوع التقاعد حيث تم تعديله بمرسوم تشريعي رقم 05/94 لـ 11 أفريل 1994 و بالامر رقم 08/96 لـ 06 أفريل 1996 و بالامر رقم 13/97 لـ 31 ماي 1987، بالقانون رقم 03/99 لـ 22 مارس 1999، غذ أنه يهدف على تأسيس نظام وحيد للتقاعد و الذي يقوم على المبادئ التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق كتقدير الشروط و الاحكام المتعلقة بالمعاش و الحقوق المتعلقة بالمعنى و ذوي الحقوق.
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات و هذا في حالة الاحكام الخاصة بالمجاهدين التي منحها لهم القانون و الاحكام الخاصة التي يتمتعون بها.
- توحيد التمويل، فالممول الوحيد لمعاشات التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد حيث يستفيد من احكام هذا القانون الاشخاص المذكورين في المواد 3،4،6 من قانون<sup>2</sup> 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بحيث تنص المادة الثالثة " يستفيد من احكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالإجراء أي كان

<sup>1</sup>- أ.بالعروسي أحمد التيجاني، أوائل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار بوما للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص ص 102 و 113.

<sup>2</sup>- أ.بالعروسي أحمد التيجاني، نفس المرجع، ص 7، 8.

قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و النظام الذي كان يسير عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق"، أما المادة الرابعة فتتص على " يستفيد من الاداءات العينة الاشخاص غير الاجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا".

- حرا صناعيا أو حرفيا أو تجاريا أو فلاحيا أو اي نشاط يخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به، كما يستفيد الاشخاص المذكورين أعلاه من اداءات التقدم المتمثلة في منحة الوفاة أو العجز"، كما أن المادة السادسة تشير إلى "ينطوي وجوبا تحت التامينات الاجتماعية الاشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم، و تشكل طبيعة عقد عملهم أو علاقاتهم به".

و لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور تهمل ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و تغطية ضد حوادث العمل و تقلبات الدهر مع العلم أن الخدمات الاجتماعية داخل مختلف قطاعات الأنشطة في البلاد توفر الحماية الاجتماعية للعمال و المسنين بمعاش على مستوى هذا المعاش لا يجوز ان ينخفض عن مستوى الاجرة التي كان العامل يتقاضاها قبل تقاعده، و في حالة وفاة العامل المتقاعد أو المحال على المعاش فان منحة التقاعد أو المعاش يجب ان تصرف للأسرة التي كانت تحت كفالتة، و يجب ان تشمل منحة التقاعد أو المعاش شروط الزيادة التي تطبق على الراتب الوطني الادنى المضمون (SNMG).

يحدد سن التقاعد حسب كل قطاع من النشاط، و يمكن تأخيره في حالة الضرورة بالنيابة للمؤسسة المستخدمة بعد موافقة العامل، و تحدد شروط الاحالة على التقاعد و كفييتها بموجب القانون<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - الميثاق الوطني، 1976، ص 218.

كل عامل ملزم أن يؤدي قسط التقاعد طيلة حياته المهنية كما تساهم المؤسسة المستخدمة بحصة في تأسيس التقاعد كل عام<sup>1</sup>.

أولاً- شرط السن: يجب على العمال أن يستوفوا مجموعة من الشروط تساوي بين الرجل و المرأة و منها ما تختلف كشرط السن.

- السن بالنسبة للمرأة: إن قانون 12/83 يخول للمرأة الحق في التقاعد إذا بلغت سن 55 سنة.

- السن بالنسبة للرجل: إن المشرع الجزائري أعطى الحق في التقاعد للرجل عند بلوغه سن الستين و هذا ما تضمنته المادة السادسة من قانون 12/83.

إن السن هذا لم يرفع في القانون الجزائري منذ تحديده سنة 1983 و هذا لأسباب اقتصادية محضة، ففي سنة 1999 أحيل ما قوامه 1159860 عامل على التقاعد<sup>2</sup>، فهذا الكم الهائل عند إحالتهم على التقاعد وفر مناصب شغل مما مكن من القضاء على البطالة ن فلو فرضنا أن العمر المطلوب للتقاعد رفع إلى سن السبعين لتأزم الوضع أكثر لقلة مناصب العمل من جهة و الطلب على العمل من جهة أخرى.

ثانياً- شروط مدة الخدمة المطلوبة: إن هذه المدة تتفاوت من دولة لأخرى فبينما تشترط أمريكا ألا تقل هذه المدة عن اثنان و عشرون سنة فإن ألمانيا تتساهل في هذا الموضوع، و ترى في حالات محددة أن في الامكان منح التقاعد لمن لم تتجاوز مدة خدمتهم عشرة سنوات، بينما تشترط فرنسا أن يكون الحد الأدنى للخدمة هو خمسة عشر سنة.

أما في الجزائر فيشترط المشرع مدة تكافئ خمسة عشر على الأقل، و هذا حسب المادة 06 من قانون 12/83 المؤرخ في 22 رمضان من سنة 1403 هـ الموافق لـ

<sup>1</sup>- المادة 192 من القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

<sup>2</sup>- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، الصندوق الوطني للتقاعد، (مرجع سابق)، ص 16.

- 02 يوليو 1983، كما تدخل في شرط الخدمة فترات العمل التي يتقاضى بموجبها المؤمن تعويضات يومية للتأمين على المرض و الولادة و حوادث العمل و الامراض المهنية.
- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالجزء البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.
  - كل استفادة من خلال المؤمن له من معاش العجز أو راجع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل.
  - كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.
  - كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.
  - كل فترة أدت فيها التعبئة العامة .
- و في حالة إذا بلغ العامل السن القانوني و لم يجمع عدد السنوات اللازمة و القابلة لإعتماد أي مدة قانونية تقل عن 15 سنة ، فمنها يصبح الحق للمستخدم باضافة 05 سنوات و هذا كحد أقصى و يترتب عليه دفع اشتراك تعويض و مساهمة جزافية على عاتقه و هي كالاتي
- 05 سنوات على الاكثر إذا كان العمال يبلغ 60 سنة.
  - 04 سنوات إذا كان العامل يبلغ 61 سنة .
  - 03 سنوات على الاكثر إذا كان العامل يبلغ 62 سنة .
  - سنتان إذا كان العامل يبلغ 63 سنة.
  - سنة واحدة على الاكثر إذا كان العامل يبلغ 64 سنة.
  - للاستفادة من هذا الإجراء يجب ان يكون العامل منتميا الى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل<sup>1</sup> .

<sup>1</sup>- المادة 03 من المرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997، المتضمن عدم استفاء العمال شرط مدة العمل و الاشتراك المطلوب.

- يترتب على سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي و مساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم.
- تعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ اقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد ، و الملقاة على عاتق العامل و المستخدم.
- يقدر الاشتراك التعويضي بـ12 اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.
- تعادل المساهمة الجزافية ثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة محل دفع الاشتراك التعويضي.
- **ثالثا:معاش التقاعد العادي:**إن المنحة او المعاش المقدم للمتقاعد يخضع لعدة احكام و قوانين سواء تسييره أو حسابة على حد سواء .

- فما هي يا ترى هاته الأحكام ؟

### 1-معاش المعني:

- عند احالة العامل على التقاعد يستفيد من مبلغ مالي شعري يسمى المعاش، و هذا الاخير يقدم للعامل من طرف الصندوق الوطني للتقاعد الذي يقوم بحسابه و فقا للشروط ثم يقدمه للمعني بالامر، و معاش التقاعد حدد بموجب المرسوم رقم 12/83 اذ لا يجوز ان يقل هذا المبلغ على 75% من الاجر الوطني الادنى المضمون ، و هو حاليا 18 الاف دينار جزائري كما لا يجوز ان يزيد عن نسبة 80% من الاجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، و يخضع قانون المعاش لقواعد و يتحدد بثلاثة عناصر اساسية هي :
- الأجر المرجعي و نسبة اعتماد سنوات التأمين و هي 2.5 % عن كل سنة، و فترة التأمين والاجر المرجع هو الاجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي،وهو الاجر المنصب و يتكون هذا الاخير من العناصر التالية:

<sup>1</sup> - المادة 17 من قانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتضمن نسبة المعاش

الاجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الاوساخ+تعويض الاخطار+الساعات  
الاضافية<sup>1</sup>.

أما الاجر الذي يأخذ بعين الاعتبار إما متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاثة الاخيرة  
التي تسبق الاحالة على التقاعد، أو متوسط الاجر الشهري المحدد خلال السنوات التي  
عرفت أعلى أجر إذا كان ذلك يخدم مصلحة المتقاعد، و هذا حسب القانون 12/83، و  
ابتداءا من تاريخ 01 جانفي 2000 أصبح الاجر الذي يأخذ في الحسبان هو معدل الاجر  
للخمس سنوات الاخيرة.

يكون تقدير سنوات العمال بنسبة 2.5 % عن كل سنة، أي مجموع سنوات العمل القابلة  
للاعتقاد مضروبة في 2.5 %، أما بالنسبة للسنوات فلا يمكن أن تعتمد سوى السنوات  
التي انجز عنها عمل 180 يوم في السنة و 45 يوم في الثلاثي<sup>(2)</sup>، و يمكن اضافة إلى  
ذلك زيادة علاوة الزوج المكفول إذا كان المتقاعد زوجة ماکثة بالبيت و تقدر هذه الزيادة  
بـ 600 مرة مبلغ الساعة الواحدة للأجر الوطني الأدنى المضمون و المقدر حاليا ب  
700 دينار جزائري.

و يمكن في الاخير أن نشير إلى أن المعاشات تخضع لإعادة التقييم السنوي ابتداءا من  
الأول من افريل من كل سنة و ذلك بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي  
باقتراح من مجلس الادارة للصندوق الوطني للتقاعد، كما يبقى يستفيد المتقاعد من  
التأمينات المرضية الأداءات العينية من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما  
يمكن الجمع بين المعاش و ارادات حوادث العمل، و فيما يلي ندرج مثلا نوضح فيه  
طريقة كيفية حساب معاش لعامل ما.

<sup>1</sup> - المادة 11 من قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.  
<sup>2</sup> - المادة 14 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02 جانفي 1983.

عامل يبلغ من العمر ..... 60 سنة

اشتغل و دفع الاشتراك لمدة ..... 30 سنة.

معدل الاجر السنوي ..... 144.000 00

(اجر المنصب يساوي 12.000.00 دج).

مثال تطبيقي ←

مبلغ المعاش يكون على النحو الآتي: 30 سنة  $\times 2.5\% = 75\%$ .

المعاش يقدم على النحو التالي:

$$\text{امتياز رئيس يساوي} = \frac{75 \times 144000.00}{100} = 108000.00 \text{ دج} .$$

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي } 2\% : \frac{2 \times 108000.00}{100} = 2160.00 \text{ دج} .$$

اقتطاع الضريبة على الدخل العام (حسب الجدول) و له اطفال : 7963.20 دج

$$108000.00 - (2160.00 + 7963.20) = 97876.80 \text{ دج} .$$

علاوة الزوجة المكفولة 700.00 دج شهريا  $\times 12 = 8400.00$  دج.

$$\text{المجموع السنوي: } 97876.80 + 8400.00 = 106276.80 \text{ دج} .$$

$$\text{مبلغ المعاش الشهري: } 106276.80 \div 12 = 8856.30 \text{ دج} .$$

2- معاشات ذوي الحقوق: اثر وفاة صاحب المعاش او العامل هناك اشخاص يستفيدون من

هذا المعاش و هم ذوي الحقوق، كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون 11/83

المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، و يعتبر ذوي الحقوق كل من :

أ- الزوج .

ب- الأولاد المكفولون : و هم انواع.

- الأولاد المكفولون و هم كما حددوا في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، و الذين

نقل اعمارهم عن 18 سنة .

- الأولاد الذين نقل اعمارهم عن 21 سنة، ابرم بشأنهم عقد و التمهين يقضي بمنحهم

نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .



- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة و يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأوا العلاج. الطبي قبل سن 21 سنة ،لا يتعدون السن قبل بداية العلاج . البنات دون دخل أيا كان عمرهن.

- الأولاد أيا كان عمرهم و الذين تعذر عليهم ممارسة نشاط ما ماجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

و يعدون باقين على صفة ذوي الحقوق، الاولاد الذين استوفوا شروط السن المطلوب ما وجب عليهم الانقطاع عن التمهين او الدراسة بحكم حالتهم الصحية<sup>1</sup>.

### ج- الأصول المكفولون:

وهم الأصول المؤمن لهم، أو اصول الزوجة المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الدنى لمعاش التقاعد، و نجد كذلك من ذوي الحقوق الذي أعطاهم التشريع الحق في المطالبة بمعاش منقول إلى الأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة او خلال الثلاث مئة و خمسة ايام التالية لتاريخ الوفاة على اكثر تقدير، اي الولاد الذين هم من صلبه و هذا حسب المادة 33 من نفس القانون، غير ان ذوي الحقوق لا يستفيدون من مبلغ المعاش كاملا، اذ لا يجوز ان يتعدى المبلغ الاجمالي للمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، و غذ تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب عليها، و كما يختلف ذوي الحقوق فإن حقوقهم في المعاش تتغير هي الأخرى ، فقد حددت المادة 34 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق لـ : 02 يوليو 1983 مبلغ المعاش الممنوح لذوي الحقوق على النحو التالي:

- إذا لم يكن له أولاد و لا أحد من اصوله، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش الهالك.

<sup>1</sup>- المادة 67 من المرسوم التشريعي 11/93 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المؤرخ في 02 جوان 1983.

- إن وجد إلى جانب الزوج ذوي الحق ( ولد أو أحد الأولاد) فان مبلغ المعاش المنقول للزوج يحدد بنسبة 50% من المعاش المباشر، و المعاش المنقول لذوي الحق الخر بنسبة 30% اي مجموع المعاش 80%<sup>1</sup>.
  - إن وجد إلى جانب الزوج اثنان او اكثر من ذوي الحقوق ( اولاد اصول أو كلاهما معا) فالنسبة تصبح 90% من مبلغ المعاش و تقسم كما يلي:
    - 50% من مبلغ المعاش يأخذ الباقي على قد الحياة ن و 40% من المبلغ تقسم بالتساوي على ذوي الحقوق الآخرين، و عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوي الحقوق الآخرين المعاش المساوي 90% من مبلغ معاش الهالك، وهذا ضمن حد اقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق ما يلي:
    - 45% من المعاش إذا كان ذوي الحق من أبنائه، و 30% إذا كانوا من اصوله.
    - لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك، أما إذا تجاوزت المعاشات هذه النسبة فانه يتم تخفيض مناسب للمعاشات.
- تتراجع هذه النسبة كلما تغير عدد ذوي الحقوق كما لا تخضع لشرط السن إستفادة من معاش منقول لزوج هالك او اصوله، و اذا كان الهالك له اولاد من زوجات سابقات فلهم الحق بالمطالبة بالمعاش المنقول، كم لا يجوز ان يقسم المعاش على الارامل في حالة تعددهن، و في حالة ما تزوجت الارملة تفقد الحق في المعاش المنقول.

<sup>1</sup> - المادة 34 من القانون 11/83 ، المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد.

## الفرع الثاني : التقاعد المسبق.

طبقاً للقانون الموحد لحماية التوظيف لعام 1978 يفترض تسريح عمالي عندما يستغني صاحب العمل عن العاملين بسبب التوقف القانوني عن العمل أو الإفلاس. و لهذا السبب توجب على الدولة إيجاد دخل مناسب لهاته الفئة المسرححة من العمل، فأوجدوا صندوق للبطالة و التقاعد المسبق فأصبح العامل يخير قبل تسريحه بين موضعين، أما الانخراط في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و الذي يتكفل بالعامل لمدة ثلاث سنوات و بعد نفاذ الحقوق يجد نفسه بطالا من دون دخل، أما الحل الثاني فيحال على التقاعد المسبق اذا توفرت فيه الشروط اللازمة و لم يدمج في الحياة المهنية من جديد.

## أولاً: مفهوم التقاعد المسبق

التقاعد المسبق هو احوالة عامل على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل حتى خمسة عشر سنة، و لقد طور و استحدث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 إذ كان قديماً يحال العامل على التقاعد بصفة تسببية و هذا بطلب منه غير انه لا يتقاضى مبلغ المعاش الا عند بلوغه سن الستين و هو السن القانوني للتقاعد، و مع ظهور المرسوم رقم 10/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414هـ و الموافق لـ: 26 ماي 1994 تغير الوضع، فأصبح لا يحال على التقاعد إلا الاشخاص الذين فقدوا عملهم بسبب اقتصادي، اما إفلاس المؤسسة المستخدمة، أو التوقف القانوني لصاحب العمل، أو في اطار التقليل العمالي، و هذا ما ورد ذكره في المادة الثانية من المرسوم التشريعي السابق الذكر، كما منع استفادة العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العاملين في بيوتهم أو لدى عدة مستخدمين، أو الذين كانت بطالتهم بسبب تسريح تأديبي أو نتيجة نزاع في العمل أو استقالة، كما لا يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق للعمال الذين هم في حالة

انقطاع عن العمل بسبب البطالة التقنية، أو بسبب التقلبات المناخية، أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية.

و من أجل الحصول على التقاعد بصفة تسببية يتوجب دفع مساهمة جزافية تترتب عن الهيئة المكلفة بالتأمين على البطالة لتحويل الحق بنسبة 30% من المساهمة التي دفعها لها صاحب العمل عند تسريحه للعمال و يضاف على هذه النسبة 04 % عن كل سنة تسبيق بحيث لا يمكن أن تتجاوز 70 % من المساهمة التي دفعها له صاحب العمل قبل تسريحه للأجير، و لقد حددت المادة الثامنة كيفية دفع هاته المساهمة، و التي تحسب على أساس سنوات التسبيق بالكيفية التالية:

- 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمسة سنوات.
- 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي خمس سنوات أو يفوقها.
- 19 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثمانية سنوات أو يفوقها.

و بعد احالة العامل على التقاعد المسبق يبقى يتقاضى المنحة إلى غاية بلوغه السن القانونية للتقاعد العادي أي ستون سنة، بالنسبة للرجل، و خمسة و خمسون بالنسبة للمرأة، فهذا يحول التقاعد العادي ليصبح يتقاضى معاشه على حسب عدد سنوات العمل الفعلية و إضافة إليها فترة التقاعد المسبق، لأن هاته الفترة تحسب كفترة عمل و معناه أن العامل يدفع قسط الاشتراك إلى الصندوق الوطني للتقاعد المحدد بنسبة 5.5% على العامل و 8.5% على رب العامل.

## ثانياً: شروط التقاعد المسبق

للاستفادة من التقاعد المسبق يجب على الأجير ان تتوفر فيه الشروط التالية:

1- فيما يخص السن ك بلوغ سن الخمسين بالنسبة للرجل و خمسة و أربعين بالنسبة للمرأة كحد ادنى.

2- سنوات العمل: فيشترط جمع عشرين سنة قابلة للاعتماد في ميدان التقاعد.

3- فيما يخص الاشتراك: أن يكون قد دفع اشتراك الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل، و منها ثلاث سنوات السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

4- ان يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم او في قائمة الاجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.

5- ان لا يكون قد استفادة من دخل عن ناتج مهني اخر<sup>1</sup>.

## ثالثاً: معاش التقاعد المسبق

يحتفظ العمال المحالين على التقاعد بصفة تسبيقية ( التقاعد المسبق) و ذوي حقوقهم من الاداءات العينية للتأمين عن المرض و الاداءات العائلية و رأسمال الوفاة، هذا بالاضافة الى المعاش الممنوح الذي يماثل في طريقة حسابه الى طريقة حساب معاش التقاعد العادي، كما لهم الحق في الزيادة على الزوج المكفول بنسبة تعادل 12.5% من الاجر الوطني الادنى المضمون، وتبقى طريقة العمل المعمول بها في التقاعد العادي هي نفسها المعمول بها في التقاعد المسبق، و هذا من حيث إعادة التحويل أو توقيفها أو حجزها.

<sup>1</sup> - المادة 04 من قانون رقم 10/94ن المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التقاعد المسبق.

مثال:

عامل يبلغ من العمر 50 سنة .

اشتغل و دفع الاشتراك لمدة 22 سنة .

معدل الاجر السنوي الخاضع للضمان الاجتماعي 174000.00 دج .

مبلغ المعاش :  $22 \times 2.5\% = 55\%$  .

امتياز رئيسي : 95700.00 دج.

اقتطاع الضمان الاجتماعي:  $2\% = 1914.00$  دج.

اقتطاع الضريبة - متزوج و له اطفال = 940.00 دج.

علاوة الزوج المكفول = 8400.00 دج.

المجموع السنوي:

$101246.00 = 8400.00 + 940.00 - 1914.00 - 95700.00$  دج.

مبلغ المعاش الشهري:  $101246.00 \div 12 = 8437.16$  دج.

**الفرع الثالث: التقاعد بدون شرط السن.**

لقد راينا للتقاعد نوع اخر فهو التقاعد المسبق و الذي يكون نتيجة لطرده العمال من المؤسسة نتيجة لإفلاسها .

**فهل هناك انواع اخرى للتقاعد تكون ادارية، اي من دون شرط السن؟**

**أولا- مفهوم التقاعد من دون شرط السن**

هناك بعض الأوامر و المراسيم التي ظهرت مؤخرا، منها من جاء لتعديل، و اخرى لتتم و هذا ما ادى الى ظهور انواع جديدة من التقاعد نذكر من بينها التقاعد من دون شرط السن، و الذي جاء بموجب الامر رقم 13/97 الذي جاء بشروط جديدة بالنسبة لمدة الخدمة و الغى شرط السن المحدد في المادة 06 من القانون رقم 12/83.

**فما هو التقاعد من دون شرط السن و المقصود به ؟**

يقصد بالتقاعد من دون شرط السن هو امكانية استفادة العامل او الموظف من معاش كامل للتقاعد قبل بلوغه السن القانونية .

**ثانيا -شروط التقاعد دون شرط السن**

ما هي الشروط التي يجب ان تتوفر في شخص حتى يتمكن من الحصول على هذا التقاعد دون شرط السن ؟

لقد جاء في الامر رقم 13/97 الشروط الخاصة بهذا النوع من التقاعد المربوط بشروطين اساسيين و هما :

**1- مدة العمل :**

لكي يلغى السن القانوني يجب على العامل ان يبرز مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة، و تدخل في هذه المدة كل الايام التي تقاضى فيها العامل تعويضات بعنوان التامين عن البطالة ، على المرض، على الامومة، حوادث العمل، كما تدخل فيها ايضا العطل القانونية المدفوعة الاجر و فترات التقاعد المسبق.

## 2- الاشتراك:

ان ثاني شرط مذكور في الامر 13/97 هو الاشتراك الذي لا يقل اهمية عن مدة الخدمة، لو ان العامل لم يدفع اشتراك الضمان الاجتماعي لمدة تعادل طول مدة عمله اي 32 سنة فانه قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 32 سنة و التي تكافئ مدة عمله<sup>1</sup>.

## 3- طلب المعني :

ان ثالث شرط مذكور في الامر 13/97 هو طلب المعني، فعلى المحال على التقاعد و الذي اتم 32 سنة خدمة عليه تقديم طلب لإحالاته على التقاعد و هذا ما نصت عليه المادة 02 فقرة الرابعة منه ، و تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 14 من هذا القانون و تدخل في حساب مدة 32 سنة اي فترات العمل.

- الايام التي يتقاضى عنه العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات عن المرض و الامومة و حوادث العمل و البطالة.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الاجر او فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الاجر.
- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق ..
- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليها بموجب احكام المادة 22 من هذا القانون .

## ثالثا-معاش التقاعد دون شرط السن

ليست هناك قواعد لحساب معاش التقاعد دون شرط السن، غير انه محدد فقط، اذ لا يمكن ان يقل عن نسبة 80% لكل عامل اثبت مدة 32 سنة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 13/97 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المتضمن طلب المعني.



الضمان الاجتماعي، أي أن العامل الذي يحال على التقاعد من دون شرط يستفيد من معاش قدره 80% مباشرة<sup>1</sup>.

مثال:

السيد محمد يبلغ من العمر 50 سنة .

مدة عمله الفعلي أي بما في ذلك العطل المدفوعة الأجر تعادل 32 سنة، نتج عنها دفع الاشتراكات لطول المدة (32 سنة كاملة) .

السيد محمد قدم طلب الاستفادة من التقاعد دون شرط السن.

قبول الطلب، و استفاضة من مبلغ يعادل 80% .

معدل الأجرة السنوية 144000.00 دج .

مبلغ المعاش يكون  $32 \times 2.5\% = 80\%$  .

امتياز رئيسي: 115200.00 دج.

اقتطاع الضمان الاجتماعي: 2340.00 دج.

اقتطاع الضريبة على الدخل العام (متزوج و له اطفال): 8694.00 دج.

بعد الاقتطاعين يكون المبلغ: 106506.00 دج نضيف له علاوة الزوج 10690.00 دج.

يصبح المجموع السنوي: 125196.00 دج يقسم على 12 شهرا فيصبح المعاش الشهري

هو: 10433.00 دج.

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية، رقم 38 ، المرسوم 13/97 المتضمن للتقاعد دون شرط السن.

## الفرع الرابع: التقاعد النسبي الجزئي

عند قراءتنا للمرسوم رقم 13/97 نجد انه يتحدث عن التقاعد السالف الذكر و هو دون شرط السن، و التقاعد الثاني هو التقاعد النسبي.

فما هو هذا الاخير؟

## أولاً- مفهوم التقاعد النسبي

يعني به احالة عامل على التقاعد مع حصوله على معاش جزئي، أي على حسب سنوات العمل وذلك ما يجعله يصل إلى 80% ، و لا يخضع التقاعد النسبي لا للزيادة و لا للحد الأدنى للمعاش، و معنى ذلك أن يقل أو لا يصل إلى 75 % من الاجر الوطني الأدنى المضمون، من غير أن يعدل من طرف الدولة، و يطبق هذا الاجراء على الموظف و العامل على السواء، و يبقى هذا المعاش على حاله و هو خاضع مباشرة لعدد السنوات المعتمدة، و ظهر هذا النوع من التقاعد بموجب الامر رقم 13/97 و الذي حدد شروطه و كفيته.

## ثانياً- شروط التقاعد النسبي

- 1- السن: يتوجب على العامل بلوغ سن الخمسين على الاقل للرجل و خمسة و اربعين عاما للمرأة و ذلك طبق للمادة 02 في الشرط الثاني منها.
- 2- العمل: يتوجب على العامل ان يكون قد عمل 20 سنة على الاقل.
- 3- الاشتراك: للحصول على معاش التقاعد الجزئي، على العامل ان يثبت اداء قسط التقاعد طيلة مدة عمله المعادلة لـ 20 سنة.

4- **طلب المعني:** لاحالة عامل على التقاعد النسبي يجب عليه ان يقدم طلبا خطيا ممضي<sup>1</sup>.

### ثالثا-معاش التقاعد النسبي

لم يحدد المشرع الجزائري المبلغ الادنى للمعاش النسبي، اما طريقة حسابه و مكوناته كطريقة حساب و مكونات التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، و فيما يلي ندرج مثال توضيحي عن التقاعد النسبي:

مثال:

عامل يبلغ من العمر: 55 سنة

اشتغل و دفع اشتراك : 20 سنة .

متوسط الاجر السنوي الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي : 72000.00 دج .

مبلغ المعاش  $20 \times 2.5 = 50\%$  .

امتياز رئيسي :  $\frac{72000.00 \times 50}{100} = 36000.00$  دج

هذا الامتياز اقل من الحد الادنى و بالتالي فالمعاش لا يخضع للاقتطاع في الضمان الاجتماعي.

الضريبة على الدخل العام معفى منها طبقا للجدول.

علاوة الزوج المكفول :  $36000.00 + 8400.00 = 44400.00$  دج.

مبلغ المعاش الشهري :  $44400.00 \div 12 = 3700.00$  دج.

<sup>1</sup>-المادة 02 من المرسوم رقم 13/97 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المتضمن شرط السن.

**المبحث الثالث: استثناءات خاصة بالتقاعد.**

لكل قاعدة استثناء و على هذا الاساس وجدت شريحة من العمال استثناها القانون نذكر منها المجاهدون و الأراامل و أبناء أمهات الشهداء، و عمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر.

هاته الفئات العمالية لا تطبق عليها الاحكام التي تطبق على العمال الاخرين، اذ هناك اختلاف منها المتعلقة بشرط السن و منها المتعلقة بنسبة المعاش أو شرط مدة العمل.

و فيما يلي نذكر الفروق الاساسية و الشروط المطبقة عليهم و الغايرة للاحكام التي ذكرنا منها في المباحث السابقة سواء في شرط السن أو مدة الخدمة أو الاداءات، هذا اضافة إلى الامتيازات التي يمتازون بها عن الاشخاص العاديين.

**المطلب الأول: المجاهدون و أبناء و أراامل الشهداء.****الفرع الأول: 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، و المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، فإننا نجد المادة 46 منه تنص على أن يضمن حق الاولوية للعمل للمجاهدين و ذوي حقوقهم، و يتمتعون كذلك بحق الاولوية في التكوين المهني، و في عمل لا يتوافق مع مؤهلاتهم، و قد جاءت هذه المادة لترسيخ ما جاءت به المادة 85 من الدستور، أما المادة 189 من نفس القانون فقد نصت على اضافة للمادة 46 وهي كما يلي: "كما يضمن القانون حياة كريمو و لائقة للمجاهدين و المعطوبين

و الذين لا يستطيعون العمل ، ويعترف للمجاهدين بحقوق خاصة في مجال التقاعد، و يبقى المجاهدون و ذوي حقوقهم خاضعين للتشريع الخاص بهم<sup>1</sup>.

أما بعد ظهور قانون التقاعد عام 1983 م فقد حدد سن التقاعد بالنسبة للمجاهدين، اذ نجد المادة 21 منه تنص على تخفيض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بـ05 سنوات، و تخفيض السن و مدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجز من جراء حرب التحرير الوطنية، و تحسب بالنسبة عن كل قسط نسبة 10% من العجز، و تحسب تخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه لنشأة الحق في معاش التقاعد لتصفيته على حد سواء<sup>2</sup>.

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

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

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية، 1983 المرسوم رقم: 12/83، المتعلق بالتقاعد.

كما تنص المادة 13 من القانون 18/09 على انه يتحول المبلغ الاقصى للمعاش من 80% الى 100% لفائدة المجاهدين، و يمكن للذين تحصلوا على عدد الاقساط السنوية التي تعطيهم الحق في التقاعد بنسبة 100% من الاجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، و هذا بطلب من دون سواه بغض النظر عن شرط السن، ان هذه المادة 24 صدرت في قانون 12/83، غير انها عدلت و قدمت بإضافة عبارة الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي و دون سواه، و لا يمكن ان يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد الممنوح للمجاهدين بمقتضى هذه الاحكام عن مرة و نصف من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون و هذا في القانون 12/83، لكنها عدلت في قانون 18/96، و هؤلاء لا يمكن ان يقل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد عن مرتين و نصف من مبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون (SNMG).

ويمكن الجمع بين معاشات التقاعد و المعاشات المتعلقة بالمجاهدين، و تكون الاشتراكات المستحقة على اصحاب العمل و الاجراء من باب التخفيضات عن العجز، و فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها على نفقة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات، لكن تم تعديل هذه المادة في قانون 01/99 و تحررت كما يلي : " تكون على عاتق الدولة اشتراكات التقاعد المستحقة على اصحاب العمل، و الاجراء من باب التخفيضات على حالة العجز، و فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني للعمال الذين يمارسون نشاطاتهم في القطاع الخاص"<sup>1</sup>.

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

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

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

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

- نسبة المشاركة: نسبة المشاركة المتعلقة بفترات المشاركة و المحددة بـ: 305%.

مثال:

للمجاهد الذي شارك خلال أربعة سنوات و استفاد من عجز نسبه 50%، و عمل خلال خمسة عشر سنة، فمعاشه سيسحب على النحو التالي:

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

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

العمل: 15  $\times 2.5 = 37.5\%$ .

المجموع: 83% = 37.5 + 17.5 + 28.

الفرع الثاني : أبناء الشهداء.

يعتبر الشهيد كل مجاهد فاز بشرف الشهادة، و المجاهد الذي توفي أثناء الثورة التحريرية الوطنية بسبب الجروح أو الأمراض أو يد مفقودا أو توفي في مكان السجن أو الاعتقال أو خارجها، كما يعد الشهيد الذي توفي في الأحداث بين 05 جويلية و 01 سبتمبر 1962 من ضحايا الواجب الوطني، و يستفيد ذوي حقوقهم من نفس الحقوق الممنوحة لذوي حقوقهم المجاهدين المذكورين في المادة 13 من هذا القانون 01/99، و هم الأصول و الارملة و الابناء أو البنات<sup>1</sup>.

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

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

## الفرع الثالث : أرامل الشهداء .

قد نص المرسوم التنفيذي رقم 01/91 المؤرخ في 22 جمادى الثانية عام 1411 هـ و الموافق لـ 1991/01/08 و المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء على التحديد ، فنجد المادة الاولى من المرسوم 01/91 تنص على أنها تسمح بتطبيق نفس الأحكام الخاصة بالمجاهدين في نظام التقاعد و المنصوص عليها في المرسوم 12/83 على أرامل الشهداء اللائي مارسن أو يمارسن نشاطا مهنيا<sup>1</sup>.

و كذا نجد ان المعاش المقدم لأرملة الشهيد يصف على 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 الوطني الى غاية الفاتح من جويلية لعام 1962 و ذلك بحكم تطبيق المادة 22 من قانون 12/83، و التي تنص على ان فترة المشاركة الفعلية في حرب التحرير تحسب بضعف مدتها، و ذلك لنشأة الحق في التقاعد و تصفيته على حد سواء، كما تراجع المعاشات التي تمت تصفيته و فقا لأحكام القانون الجديد<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني : عمال المناصب الخطرة و الامهات.

## الفرع الاول: عمال المناصب الخطرة او ذات نسبة عالية من الضرر.

يخفض السن القانوني للإحالة على التقاعد لفئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر، و هذا حسب ما نص عليه التشريع ، اذ نجد في القانون 12/83 في المادة 07 أنها تنص على العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر من معاش قبل بلوغهم السن القانونية، و تحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه و كذا الاعمار المناسبة و المدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب بموجب مرسوم<sup>3</sup>، غير أن هذا الاجراء لا يطبق حاليا إلا على قطاع المناجم ، و الامن الوطني من خلال الابقاء على القواعد المعمول بها قبل سنة 1983، و يبقى عدم تطبيق هذه المادة إلى يومنا هذا راجع لعدم صدور مرسوم تشريعي يحدد بموجبه قائمة المناصب التي

<sup>1</sup> - المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 01/91، المتضمن تقاعد أرامل الشهداء.

<sup>2</sup> - المادة 04 من المرسوم التشريعي، رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد .

<sup>3</sup> - المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.



يستفيد أصحابها من هذه المادة ، و لا حتى المدة اللازم قضاؤها في المنصب للحصول على التقاعد.

### الفرع الثاني: الامهات.

ان المرأة العاملة تستفيد من تخفيض 05 سنوات، و هذا ما جاء ذكره مسبقا في المبحث الخاص بشرط السن، أما الامهات فيستفدن من هذا التخفيض اضافة الى تخفيض سنة عن كل طفل تكون قد ربته لمدة تسع سنوات على الاقل ، و ذلك في حدود ثلاثة أطفال، هذا ما جاء ذكره في المادة 08 من قانون 12/83، اما المقصود بالأولاد فهم الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من قانون 11/83 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي سبق ذكرها في معاشات ذوي الحقوق<sup>1</sup>.

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

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

و قد قامت الدولة بوضع صندوق وطني للتقاعد يضمن حقوق العمال الذين يستوفون شروط التقاعد، و يمنحهم معاشا شهريا حسب مدة العمل، لذلك منح القانون حق التقاعد العادي و النسبي و دون شرط السن، و التقاعد النسبي الذي اقره قانون العمال تكيفا مع الواقع التنموي الناتج عن كون ان الجزائر تعرف العديد من التغيرات الاقتصادية، مما ادى للجوء الى ادخال اليات جديدة في عالم الشغل، منها استقلالية المؤسسات، و اقتصاد السوق و الخصوصية، وجعله يقترب الى الرأسمالية، كما انا القانون قدر حقوقا للعامل نفسه عند احالته على التقاعد، حيث امتد الى ذوي الحقوق في حالة الوفاة و هذا مدى الحياة، و قدرت امتيازات لفئات المجاهدين من خلال الاحكام الواردة برعاية تقدير مجهوداتهم الجبارة لعواقبها اثناء حرب التحرير الوطني، و هذا ما يجعل و جوب كل عامل اجير التأكد من انه محمي اجتماعيا و المطالبة بهذا الحق.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري،

تمويلها و طرق تسييرها عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد.

يكتسب المنخرطون في نظام التقاعد الجزائري حسب الشروط التي سبق  
التعرض إليها في الفصل السابق من هذا البحث، الحق في الاستفادة من معاش التقاعد و  
يؤول هذا الحق إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفي قيد  
حياته. و تحرص الدولة على تعديل معاش التقاعد و تثمينه، و يؤمن هذا الحق، إدارتان  
أساسيتان هما الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير  
الأجراء.

### المبحث الأول: المعاش المباشر كيفية حسابه و تعديله.

سنتعرض في هذا المبحث الى المعاش المباشر بتحديد كيفية حسابه و كذا  
طرق تعديله و ذلك من خلال مطلبين.

#### المطلب الأول : رواتب و منح التقاعد.

سنخصص المطلب الاول لشرح مدى ارتباط الراتب التقاعدي بالأجر في  
فرع أول، وفي فرع ثان سنبين اساس حساب معاش التقاعد، اما الفرع الثالث  
فسيكون لمبلغ معاش التقاعد.

#### الفرع الأول: الراتب التقاعدي و مدى ارتباطه بالأجر

بما أن معاش التقاعد مشتق عما تكرر للعامل أثناء خدمته و بسببها، فإن المعادلة  
لاحتساب الراتب التقاعدي تقوم على عنصرين هما: راتب الخدمة أو الأجر الأصلي، و  
مدة الخدمة، و قد سبق أن تكلمنا في هذا البحث عن مدة الخدمة و بقي أن نتكلم عن  
العنصر الثاني و هو راتب الخدمة أو الأجر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أهمية سليمان، كتاب التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقات العمل الفردية- ج4، ص221.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

**الأول -تعريف الراتب:** وهو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل خدماته و الفائدة التي يحققها لصاحب العمل، بمعنى أوضح أن الراتب يشمل كافة العناصر المالية النقدية و العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت و ما يحققه له من نتائج و أهداف<sup>1</sup> .

و تتمثل مكونات الأجر في : الأجر الأساسية المطابقة و هذا انطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون<sup>2</sup> و التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الاضافية و ظروف العمل و تعويضات المنطقة و المكافآت المرتبطة بالانتاجية و نتائج العمل و الحوافز و المرדودية و النفقات المصرفية...الخ.

و قد أنشئ بموجب المرسوم رقم 15/85 الصادر في 05 جانفي 1985 جدولا وطنيا للأجر تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل<sup>3</sup> الذي طبق على كامل العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و سرى العمل بمبدأ أجر المنصب في المعاملات المالية و الأجر و المعاشات، ثم أهمل هذا الأجراء ابتداءا من سنة 1990 بموجب القانون رقم 11/90 الذي ينظم علاقات العمل الفردية، و لم يستمر تطبيق مبدأ أجر المنصب إلا في قطاع الوظيف العمومي.

**ثانيا-تعريف المعاش:** يقصد بالمعاش مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، و يؤول إلى المستحقين عنه و إلى أبويه بعد وفاته، و ذلك مقابل المبالغ التي تقطع من أجرته و مساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - سليمان، أحمية. الرجوع السابق، ص 212 .

<sup>2</sup> - 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.

<sup>3</sup> - قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق ب القانون الأساسي العام للعامل و خاصة المادتين 149 و 150 منه.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

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

و يدفع المعاش أو الراتب التقاعدي بلا مقابل (دون تأدية أي عمل حين تسلمه) إلى من انتهى دوره في الخدمة أو كان عاجزا عن أداءها أما الحقوق التقاعدية فهي منبثقة عن حقوق العمل و محدودة به فمن ليست له حقوق عمل ليست له حقوق تقاعد. و تبعا لذلك فإن الأجور هي الأصل و إن أي رفع لمستوى الأجور يؤدي إلى رفع مستوى الرواتب و الاستحقاقات التقاعدية.

و يحسب الراتب أو المعاش التقاعدي بضرب المعدل الاجمالي (الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد) في الراتب الشهري المتوسط و الاجر المرجعي و الذي سيأتي شرحه.

**ثالثا- منحة التقاعد:** منحة التقاعد هي مبلغ مالي محدد له نفس طابع الراتب التقاعدي و يخضع لنفس القواعد التي تحكم معاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، و قد خصص التشريع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء و غير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد و ذلك بموجب أحكام المادة 47 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد و يشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد، أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 5 سنوات أو (20 ثلاثيا) مدفوعة الاشتراك على الأقل، و أن يكون قد بلغ سن 65 سنة للعامل الأجير و 70 سنة لغير الأجير كحد مطلق، بغض النظر عن جنسه و الفئة التي ينتمي إليها و كذلك المنصب الذي شغله، ثم خفضت هذه السن إلى الستين سنة بالنسبة للأجراء و 65 لغير الأجراء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- انظر المادة العاشرة من القانون رقم 03-99 المؤرخ في 1999/09/22 المعدلة للمادة 47 من القانون 12-83 السالف الذكر.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد

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

و نشير هنا إلى أن العمال غير الأجراء لا يمكنهم الاستفادة من منحة تقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بسبعة سنوات و نصف على الأقل<sup>1</sup>.

إذا تحصل الأجير على منحة التقاعد و استمر في ممارسة نشاط مهني و استوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من راتب التقاعد يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد حسب اتفاق معين مع الصندوق الوطني للتقاعد<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أساس حساب معاش التقاعد.

#### أولا-عناصر تصفية المعاش.

ينص نظام التقاعد الجزائري على أنه يصفي معاش التقاعد العادي على أساس ثلاثة عناصر أساسية و هي : الأجر المرجعي، مدة الخدمة، نسبة الاعتماد لسنوات التأمين 2.5 % و التي سنوضحها فيما يلي:

- 1- الأجر المرجعي: هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي (الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي و منها نسبة التقاعد) و الذي يحسب كما يلي:  
- إما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

<sup>1</sup>- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، 30 و 31 /05/ 2000 ، ص 91 و ما بعدها.

<sup>2</sup>-BELDJOURI M.T , OP , CIT , P : 33.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

- أو بمتوسط الأجر الشهري المحدد خلال السنوات الخمس التي عرفت أعلى أجر، إذا كان ذلك أكثر نفعاً للمتقاعد<sup>1</sup>.

و يعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي و التعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل، كالتعويضات المتعلقة بالشروط الخاصة بالإقامة و البعد عن مكان العمل<sup>2</sup>، و التعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتسريح و غيرها.

**2- فترة التأمين:** و يقصد بها سنوات العمل المعتمدة و تضم 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 و أيضا المادة 09 المعدلة بالأمر 92-18<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> - المادة الثانية من **القانون رقم 99-03** المؤرخ في 1999/03/22 المعدلة للمادة 13 من قانون **التقاعد 83-12** السالف الذكر.

<sup>2</sup> - 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 .



### ثانيا- كيفية حساب مبلغ المعاش:

بحصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد و لشرحها و تبسيطها نتبع الخطوات التالية:

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

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

ثالثاً- يحسب مبلغ الأجر الرجعي على النحو السابق ذكره.

رابعاً- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي و الحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول.  
و كمثل عن ذلك يمكن افتراض أن:

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

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

### ثالثاً - حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين لغير الأجراء

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

1- عدد سنوات النشاط.

2- كل سنة عمل تضرب في نسبة قدرها 2.5 %<sup>1</sup>.

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

المداخيل طوال الحياة المهنية على أن لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 75 % من

مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون. و أن لا يتعدى عن نسبة 80 % من المبلغ الأقصى

للدخل السنوي الخاضع للاشتراك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- نفس النسبة المحددة للأجراء في كل القطاعات.

<sup>2</sup>- 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.

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

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

و تحسب العلاوة التي تضاف إلى مبلغ معاش المتقاعد على الزوج المكفول على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون و تحدد 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، و بعد صدور قرار وزير العمال و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني بتاريخ 18 ديسمبر 1999<sup>1</sup> خفض مبلغ هذه العلاوة إلى 700.00 د.ج شهريا و أضيفت زيادة قدرها 40 % إلى بعض الفئات من المتقاعدين، و شرع في تطبيق القرار في 01 جانفي 2000 و كان ذلك بطلب من الصندوق الوطني للتقاعد نظرا إلى الامكانيات المالية، و تمثلت الفئة التي شملتها الزيادة في الأشخاص العجزة الذين استفادوا من معاش تقاعدي بدل معاش عجز من الدرجة الثالثة ، و الأشخاص العجزة الذين أحيلوا على التقاعد مباشرة بسبب عدم استكمالهم لشروط الاستفادة من معاش العجز، و العمال العجزة الذين ثبت عجزهم بصفة نهائية و كاملة. و لا تمنح هذه الزيادة إلا بعد فترة رقابة طبية من قبل الصندوق الوطني للتقاعد تثبت الحاجة الضرورية لهؤلاء إلى مساعدة القيام بالأعمال العادية الضرورية في حياتهم، على أن لا يقل مبلغ هذه الزيادة عن 23.226.00 د.ج للسنة أو ما يعادل 1.935.50 د.ج شهريا و هو المبلغ المحدد كحد أدنى بموجب أحكام

<sup>1</sup>- قرار وزاري مؤرخ في 1999/12/18 صدر في ج.ج.ج.ج رقم 01 و الصادرة في 2000/01/12 يحدد مبلغ الزيادة في المعاش على الزوج المكفول.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

تنظيمية<sup>1</sup> كما تقرر منح تعويض تكميلي للمعاش التقاعدي و الايراد (منحة تكميلية لمعاش التقاعد (I.C.P.R) ) يساوي مائة و عشرون دينار جزائري شهريا (120.000 دج ) و هذا في إطار دعم الاسعار لفائدة المتقاعدين الذين يقل معاشهم عن 7.000 دج شهريا<sup>2</sup>. و يمكن أن يدرج ضمن الزيادات و الاستثناء الخاص لبعض موظفي التعليم العالي المحددين بالمرسوم 14-77 المؤرخ في 06 أوت 1977 بإخضاع التعويض الخاص الاجمالي في حساب معاش التقاعد و كذلك الاشتراك في الضمان الاجتماعي، و تسري أحكام هذا المرسوم من تاريخ 01 جانفي 1991<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: مبلغ معاش التقاعد.

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

### أولا-المبلغ الادنى المضمون للمعاش.

و هو ، بصرف النظر عن الوضعية الإدارية للموظف اثناء إحالته على التقاعد او مدة خدماته، و يهدف 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، و تأمين دخل المتقاعدين عن طريق منحهم مبلغا مضموننا مهما كانت درجتهم الإدارية و مدة خدماتهم، و هو ما يعتبر أداة للتخفيف من معاناة المتقاعد المادية و النفسية و بالتالي التخفيف من ظاهرة الإنحراف اثناء ممارسة النشاط التي غالبا ما يفرزها الخوف من المستقبل المجهول.

<sup>1</sup>- BELDJOURI M.T, OP, CIT, P : 31.

<sup>2</sup>- BELDJOURI M.T, OP, CIT, P : 31.

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

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوحي للتقاعد

و يحسب المبلغ المضمون للمعاش على اساس الحد الادنى للأجر الوطني المضمون و لا يمكن أن يكون أقل من نسبة 75% منه ( أي  $0.75\% \times 8000$  دج = 6000 دج) في الحالة العامة<sup>1</sup>.

أما بخصوص المجاهدين المتقاعدين فان المبلغ المضمون لا يمكنه ان يكون اقل من مرتين و نصف الأجر الوطني الادنى المضمون أي ( $2.5 \times 8000$  دج = 20.000.00 دج)<sup>2</sup>.

### ثانيا-المبلغ الاقصى للمعاش.

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

و تم تحديد سقف مبلغ المعاش التقاعدي بـ 15 مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون . ( أي أن مبلغ المعاش لا يمكن ان يكون أعلى من  $15 \times 8000$  دج = 12.000.00 دج).

و يمكن القول ان هذه النسبة للتقاعد تعد من بين النسب الأكثر ارتفاعا المعروفة في العالم<sup>3</sup>.

و لكي يتمكن الصندوق الوطني للتقاعد من ايجاد نوع من التوازن المالي و المحافظة على المنظومة الوطنية التقاعدية تكفلت الدولة بدفع نفقات الدعم الوطني ( الفروق التكميلية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ المضمون، و تجدر الإشارة إلى اهمية هذا الإجراء الذي يؤكد انشغال الدولة الكبير بمصير فئة اجتماعية حساسة و هي فئة المتقاعدين كما جاء هذا الإجراء لتكريس تضامن الامة الجزائرية مع عمالها القداماء، و

<sup>1</sup> - المادة 16 من قانون التقاعد رقم 83 - 12 السالف الذكر.

<sup>2</sup> - لمادة 14 من الأمر رقم 96- 18 المعدلة للمادة 25 من قانون التقاعد رقم 83 - 12 السالف الذكر

<sup>3</sup> - 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% .

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

أما ما سيتحمله الصندوق الوطني للتقاعد مستقبلا فهو الامتيازات فقط ، الناتجة مباشرة و نسبيا عن مجهودات المتقاعد في سنوات عمله، أي السنوات التي دفع خلالها الاشتراكات و فيما يخص الفوارق التكميلية الذي ادرج لرفع المنح الضعيفة الى مستوى المبلغ الأدنى للمعاش المحدد حاليا بنسبة 75% من الجر الوطني الأدنى المضمون و الفوارق التكميلية التي تقدم إلى العمال المجاهدين المتقاعدين فسيعتبر دعما عموميا<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع : تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي

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

- تاريخ إقالة الموظف او العامل من منصبه، و شطب اسمه من قائمة العمال بسبب حالته على التقاعد.
  - تاريخ وفاة العامل او الموظف فيما يتعلق بمبلغ المعاش المنقول.
  - تاريخ اول الشهر الموالي للتاريخ الذي تثبت فيه نسبة العجز الذي يستحق بموجبه العامل معاش العجز حسب المقاييس المعمول بها في هذه الحالة و قد 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.
- و مهما كان تاريخ تقديم ملف طلب الاحالة على التقاعد و الاستفادة من المعاش و في نطاق التقادم الخماسي فإن تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي حدد بأول يوم من الشهر الذي يلي مباشرة تاريخ الانتهاء الفعلي للنشاط المهني (التوقف عن العمل) و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يصرف معاش التقاعد للمعني بالأمر أو لذوي حقوقه قبل النهاية الفعلية لعقد العمل و الذي يتم اثباته بشهادة توقيف الراتب من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.

<sup>1</sup>- 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: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

للمستفيد من معاش التقاعد الحق في الأداءات العينية للضمان الاجتماعي (كتعويضات المرض، الأدوية، الأمومة، المنح العائلية....) عدا منحة التقاعد أو منحة العجز أو التعويض اليومي، و ذلك مثل العامل المؤمن الذي مازال يمارس نشاطه، و تدفع معاشات التقاعد شهريا و في الآجال المحددة لها، و تدفع الاستحقاقات الأولى بعد شهر من تاريخ الانتهاء الفعلي لممارسة النشاط.

و لا 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 و اتفاقات دولية للاستقرار فيها بعد إحالتهم على التقاعد فإنه يمكنهم طلب تحويل أداء معاشاتهم إلى هذه الدولة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: تعديل المعاشات.

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

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

و قد سعى المختصون في مجال الضمان الاجتماعي إلى تحقيق هذا الهدف و ذلك بتعديل قيمة الرواتب التقاعدية دوريا كلما ارتفعت الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة حتى

<sup>1</sup>- أنظر 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.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

يحتفظ المعاش بقدرته الشرائية. و لهذا نجد معظم النظم التقاعدية في دول العالم تتجه إلى تعديل المعاشات كي تتلاءم مع ظروف المعيشة<sup>1</sup> بأسلوب علمي و بطرق عديدة .

أولاً: أسس و طرق تعديل الرواتب التقاعدية.

تتفق التشريعات في معظم نظم التقاعد على تعديل و تثمين الرواتب التقاعدية، و تختلف كل دولة عن الأخرى في أسس هذا التعديل.

فبعض الدول تعتمد التعديل المنتالي (systematique) وفقاً للإجراءات و الطرق و النسب التي يحددها القانون بصفة دورية، ويتم بناءاً على التغيير في الأرقام القياسية في النفقات المعيشية أو الأجور و قدرة الاقتصاد الوطني على تحمل هذا التعديل.

و بعضها الآخر تطبق هذا التعديل وفقاً لقواعد و اجراءات منصوص عليها في القانون حسب متغيرات الظروف الاقتصادية دون أن تحدد الكيفيات و الدرجات و النسب اللازمة لذلك.

و هناك دول أخرى تقوم بمراجعة معاشات التقاعد و تثمينها حسب الظروف و في هذه الحالة لا يحتوي القانون على أية تدابير تتعلق بالتعديل و مراجعة المعاشات تحدث بقوانين لاحقة<sup>2</sup>.

و هناك طرق كثيرة لتعديل المعاشات أهمها:

### 1-التعديل وفقاً لمستوى الأسعار: و هي عملية ربط تعديل الرواتب

التقاعدية بمستويات الأسعار و تهدف هذه الطريقة إلى الاحتفاظ بالقدرة الشرائية

<sup>1</sup>- 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 تغيرات 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.

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

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، و يرى الاقتصاديون أن التعديل على هذا النحو أكثر استقرار بالنسبة للمتقاعدين، ففي حالة ارتفاع الانتاجية و الاسعار مثلا فإن زيادة الأجور ترتفع بمعدل أكبر.

و تعديل المعاش وفقا لهذه المعدلات يعني زيادة في القوة الشرائية للمتقاعد و من ثمة تمكينه المشاركة في ثمرات ارتفاع مستويات الانتاج.

و تلجأ 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.

### الفرع الثاني: تعديل المعاشات في نظام التقاعد الجزائري.

لقد طرأت تغيرات و أحداث في الجزائر خلال التسعينيات نتجت عنها انعكاسات عديدة على الوضع العام و على ظروف معيشة جل العمال النشطين منهم و المتقاعدين.

و من المؤكد أن هذه المرحلة الصعبة و الأزمة التي تمر بها البلاد قد غيرت الأوضاع العامة رأسا على عقب على جميع الأصعدة السياسية منها و الأمنية و الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا ما أسفر عن تدمير اقتصادنا ولو جزئيا، مما أثقل البلاد بالديون ووضعها تحت رحمة صندوق النقد الدولي و البنك العالمي، و ما تولد عن ذلك هو



## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

انخفاض حاد في مستوى معيشة الجماهير و تفاقم البؤس و البطالة و التدهور المستمر للقدرة الشرائية بفعل سلسلة الارتفاع المذهل في أسعار المواد الغذائية و المنتجات ذات الاستهلاك الواسع.

و أمام انعكاسات انتقال الاقتصاد الوطني من نظام القطاع العام (الاشتراكي سابق) إلى نظام اقتصاد السوق و تدهور القطاع العام في ظل نمو غير متوازن للقطاع الخاص في ظل الشروط القاسية لصندوق النقد الدولي (FMI) ظهر انخفاض فادح في قيمة العملة الوطنية، و بالتالي تدهور القدرة الشرائية مما جعل الطبقات العمالية و شرائحها من الموظفين و الاطارات المتوسطة في أسفل السلم و لا سيما فئة المتقاعدين الذين يتقاضون مرتبات ضعيفة

إن الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال المتقاعدين و تمكينهم من العيش في ظروف ملائمة مع تفاقم الأوضاع المستمر، لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق تطبيق قانون التقاعد بكل ما يحمله من إيجابيات، و تعديله إلى الأحسن كلما دفعت الظروف إلى ذلك، مع مراعاة الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد.

و لا شك أن حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين تتم بإعادة تثمين المعاش و لقد نصت المادة 43 من قانون 83-12 على أن : "تراجع الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات و كذا المعاشات التي تمت تصنيفيتها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال"، حيث ترتبط الزيادة في المعاشات بالزيادة في الأجور و هذا الاجراء مستمد من أحكام القانون الأساسي العام للعامل، غير أن هذه المادة لم تطبق في الواقع منذ البداية باعتبار أن العمال المحالين على التقاعد لم يعرفوا زيادة في معاشاتهم حتى سنة 1991.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوحي للتقاعد

و نظرا 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، و أصبحت الزيادة في معاشات التقاعد تحدث وفقا لمستوى المعيشة، ففي عام 1991 ارتفع مبلغ المعاشات بحيث يوفر للمتقاعدين ظروفًا معيشية مقبولة، و منذ ذلك العام ما من سنة تمر إلا و تطرأ فيها زيادة على رواتب المتقاعدين و منحهم، إلى أن جاء الأمر رقم 18/96 الصادر في 06 جويلية 1996<sup>1</sup>، بطرق و مكنيزمات جديدة لتعديل رواتب المتقاعدين.

و هكذا أضحت العوامل المؤدية إلى زيادة الأجور تحدد بقرار من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد<sup>2</sup>، و لم يأت قانون 03/99 إلا بتغيير في تاريخ تامين الرواتب التقاعدية، و بتجديد معاملي تامين الأجر المرجعي لحساب المعاشات الجديدة، و المعاشات و المنح المصفاة<sup>3</sup>.

كما أصبحت الزيادة في المعاشات و المنح التقاعدية تراجع و تعدل من حين لآخر و تتجه فعليا نحو الارتفاع في فاتح ماي من كل سنة، و نسبة الزيادة ترجع أساسا إلى تقرير وزارة المالية و المجلس الاداري للصندوق الوطني للتقاعد، و يتم إقرار إجراءات الزيادة بقرار من وزير العمل و الحماية الاجتماعية.

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

<sup>1</sup>- أمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1418هـ الموافق لـ 06 مايو سنة 1996 يعدل و يتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يونيو 1983 و المتعلق بالتقاعد ج.ر.ج رقم 42.

<sup>2</sup>- المادة 19، من الأمر رقم 18/96، السالف الذكر.

<sup>3</sup>- المادة 09 من القانون رقم 03/99، السالف الذكر.

الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة  
تطبيقية للصندوق الوحي للتقاعد

<p>كانت إعادة التقييم تتضمن ثلاث نسب مختلفة. 31% بالنسبة للمعاشات التي يرجع أثرها إلى ما قبل 1984. 9% بالنسبة للمعاشات و الريع التي يرجع أثرها هاما بين 1984، 1989. 7% بالنسبة للمعاشات و المنح و الريع الممنوحة سنة 1990 مع أثر يسري ابتداء من أول جانفي 1991.</p>	<p>سنة 1991 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 01 مارس 1992 ج.ر عدد 17.</p>
<p>زيادة بمعدل 27% بالنسبة لكل المعاشات و المنح 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 و كذا تواريخ بداية التمتع بالمعاش. و هكذا، يتم إعادة تقييم المعاشات على النحو التالي: 31% بالنسبة للمعاشات المصفاة بموجب التشريع القديم (قبل 1984). 20% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1984 و 1991. 5% بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1992 و 1993 مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1994.</p>	<p>سنة 1994 قرار مؤرخ في 15 جانفي 1995 ج.ر عدد 02.</p>
<p>لم يتم رفع المعاشات و المنح من حيث النسبة المئوية، و إنما بالقيمة المطلقة وفق مبلغ يختلف باختلاف تواريخ الاحالة على التقاعد باعتماد نفس الفترات المراجعة مع اضافة عنصر جديد يتمثل في ضرورة استفادة الجميع بما في ذلك أصحاب الأجور الدنيا. و هكذا يتم إقرار الزيادات المتتالية: 350 دج بالنسبة للمعاشات المصفاة قبل 1984 250 دج بالنسبة للمعاشات المصفاة بين 1994 و 1991 150 دج بالنسبة للمعاشات التي تسري منذ 1992 و 1993 و 1994</p>	<p>سنة 1995 قرار مؤرخ في 24 سبتمبر 1995 ج.ر عدد 54.</p>

الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة  
تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

مع أثر يسري اعتبارا من أول أبريل 1995.	
10 % بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل 1983. 8% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من 84/1/1 و 91/12/31 4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من 92/1/1 و 90/12/31	سنة 1996 قرار مؤرخ في 11 سبتمبر 1996 ج.ر عدد 52.
8% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1984 6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول يناير 84 و 31 ديسمبر 1991. 4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين 01 جانفي 1991 و 31 ديسمبر 1995 1996 2% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها بين أول جانفي 1998 حتى 31 ديسمبر 1998.	سنة 1997 قرار مؤرخ في 12 نوفمبر 1997 ج.ر عدد 75.
6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1992. 4% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها من أول يناير 92 إلى 31 ديسمبر 1998.	سنة 1999 قرار مؤرخ في 07 مارس 1999 ج.ر عدد 14.
6% بالنسبة للمعاشات التي يسري مفعولها قبل أول يناير 1992. 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.

جدول رقم -05- يوضح زيادة رواتب التقاعد خلال فترة 1991 - 2000.

## المبحث الثاني : معاش ذوي الحقوق (المعاش 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 حايته سواء كان راتب عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد او راتب تقاعدي، أي الأشخاص الذين كان يعولهم المتوفي باجره او براتبه التقاعدي.

ويهدف التشريع بمعاش ذوي الحقوق إلى حماية الاسرة من الأخطار الاقتصادية الناتجة عن وفاة معيها<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: المستفيدون من المعاش المنقول (ذوي الحقوق)

تختلف الدول في ترتيب الاولوية لمنح معاش ذوي الحقوق بعد وفاة صاحبه الأصلي، فمنها من تعطي الأفضلية للزوجة و أخرى لأولاده، ومنها من تشرك مع هؤلاء الوالدين و الأقارب الآخرين، و منها من لا ترتب لهم حقوقا إلا بعد عدم وجود الزوجة و الأولاد<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: تصنيف المستحقين للمعاش المنقول

أولاً- معاش الأرملة أو الأرملة: ان استحقاق الزوجة للمعاش عن زوجها المتوفي المتقاعد او الذي يحق له تقاعد بعد وفاته أمر مسلم به في كل النظم التقاعدية و في كل دول الدول مع اختلاف واضح في نسبة الاستحقاق من دولة الى اخرى، و كذلك في الشروط

<sup>1</sup> - عامر، محمد علي، المرجع السابق، ص 345-353

<sup>2</sup> - عامر، محمد علي، المرجع السابق، ص 380.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

المطلوبة للاستحقاق الأرملة لهذا المعاش، علما بان الشروط المطلوبة لاستحقاق الأرملة للمعاش اكثر تشددا بالنسبة للأرملة.

و في الغالب لا يحق معاش الأيلولة للأرملة في التشريعات المقارنة إلا إذا استوفت شروط منها:

- أن تكون عاجزة او بلغت سنا معينة.
- ان يكون لها اولاد تحت كفالتها .
- و قد تشترط بعض الانظمة ان يكون زواج الأرملة بصاحب المعاش المتوفي قد حدث قبل سن معينة كما تربط انظمة اخرى حصول الأرملة على معاش الأيلولة بوجود اطفالها في كفالتها، بينما لا يعتبر ذلك ضروري في بعض الدول، كفرنسا مثلا .

اما بالنسبة للأرمل فيمكن حصر شروط استفادته من معاش الأيلولة فيما يلي:

- ان يكون عاجزا او مسنا.
- ان لا يكون له دخل خاص به.
- ضرورة وجود الزوجة المتوفاة القائمة بأعمالها اليومية قيد حياتها.

**ثانيا-الأصول** قد يحق لوالدي المتقاعد المتوفي جزء من معاش الأيلولة إذا ثبت أن المتقاعد كان يعيلهما أثناء حياته و أنهما في حالة من العجز و الكفاف حسب الشروط المطبقة في كل بلد، و قد لا يحق لهما، مع وجود أرملة و أيتام في بعض البلدان.

**ثالثا-الأيتام:** يهدف تقاعد ذوي الحقوق إلى حماية الأسرة من الأخطار الاقتصادية الناشئة عن وفاة معيها، و الأيتام أولى بالرعاية من باقي المستحقين باستثناء الأرملة، و ذلك لكي يضمن لهم حد الكفاف من العيش، لذا أجمعت النظم التقاعدية كافة على انتقال هذا الحق

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

إليهم و خاصة القصر منهم، و أهم اختلاف بين الدول يكمن في تحديد السن التي ينتهي معها ضمان التقاعد للأيتام.

رابعا -بقية الأقرباء: تختلف أداءات معاشات ذوي الحقوق من دولة إلى أخرى، و في غالب الأحيان يؤول المعاش للأقرب و الأكثر احتياجا مع التشدد في الشروط كلما بعدت صلة القرابة عن المتوفي، شرط أن يكون المعني في كفالة المتقاعد المتوفي عندما كان على قيد الحياة و ليس له مورد كاف للعيش، كما أن بعض النظم لا ترتب حقا لهؤلاء إلا في حالة عدم وجود مستحق أقرب كالزوجة أو الأولاد أو الأصول.

و من المبادئ التي تركز عليها نظم التأمينات الاجتماعية في أغلب الدول عدم إطلاق تقاضي الخلف للمعاش المنقول إلى الأبد، بل أنه محدد باعتبارات زمنية: إلا أن المدة الزمنية التي يستغرقها منح الحق في المعاش المنقول تحدد تبعا لظروف كل مستحق، الابن، الزوجة، الأم.....الخ<sup>(1)</sup>.

و يرتهن المدى الزمني لصرف المعاش بالظروف المالية و الاجتماعية، فبالنسبة للابن مثلا ينقطع عنه معاش ذوي الحقوق عند وصوله إلى سن القدرة على العمل و ينقطع عن الزوجة بزواجها من زوج آخر و عن البنت بزواجها أو بعملها.....إلا أن المدى لا يعتد به في أغلب النظم التقاعدية في حال كون المستحق من العيال عاجز عن تحصيل رزقه دون النظر إلى عمره أو اعتبار آخر.

### الفرع الثاني: ذوي الحقوق في نظام التقاعد الجزائري

يحصروا ذوي الحقوق الذين لهم الحق في الانتفاع بالمعاش الذي كان يستفيد منه المتقاعد قبل وفاته أو الذي كان بإمكانه الاستفادة منه، في الزوجة (الأرملة) و الزوج

<sup>1</sup> - عامر، محمد علي، المرجع السابق، ص 385 .

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

(الأرمل) و الأولاد المكفولين و الأصول المكفولين. كما ذكرتهم المادتين 30 و 31 من قانون التقاعد رقم 12/83 السابق الذكر.

و قبل صدور هذا القانون كانت الأرملة هي المستفيدة الوحيدة من المعاش المنقول في النظام العام و النظام الفلاحي و كانت الأنظمة الخاصة كنظام الموظفين و نظام السكك الحديدية و المناجم.... تنص على معاشات للأيتام أيضا.

و كانت الشروط المطلوبة في الأرملة بلوغها سن 55 سنة كحد أدنى، و مدة زواجها بالمتوفي سنتان على الأقل و تكون عاجزة بنسبة 66,66%<sup>1</sup>.

و بدخول قانون التقاعد 1983 حيز التطبيق تأسس معاش للأيتام و كذلك للأصول أخذ بخصوصيات المجتمع الجزائري الاسلامي، و خصصت منحة للأطفال المولودين بعد الاحالة على التقاعد و قبل الوفاة، كما ألغيت بعض الشروط للاستفادة من المعاش المنقول كشرط السن بالنسبة للأرامل و الأصول، و شرط أقدمية الزواج.

**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، و لا سيما الشروط المجحفة و تحديد شرط بلوغ سن 55 لاستحقاقها المعاش المنقول و شرط أن يكون الزواج قد انعقد بكيفية شرعية قبل إحالة الزوج المتوفي على التقاعد بسنتين على الأقل.

و أصبح للأرملة الحق في معاش الأيلولة حتى في حالة الزواج من متقاعد و بدون أي شرط سوى أن تثبت زواجها من المتوفي بعقد شرعي، و ذلك 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 و ترك أرملتين أو أكثر في حدود أربعة) فإن معاش الأيلولة يقسم بينهن بالتساوي<sup>1</sup> هذا و إذا تزوجت الأرملة من جديد أو

<sup>1</sup>- قانون **12/83** ، المتعلق بالتقاعد ، المادة 32 و 36 منه.



## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

توفيت فإن مبلغ المعاش الذي كانت تستفيد منه يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للاستفادة من المعاش المنقول<sup>2</sup>.

### ثانيا- معاش الأرملة.

يمكن للأرملة الذي توفيت عنه زوجته التي كانت موظفة أو عاملة أو متقاعدة الاستفادة من معاش منقول يستحقه ابتداء من الشهر الذي يلي الوفاة، بعد أن يثبت زواجه بها بعقد شرعي طبقا لقانون الأسرة الجزائري الصادر في عام 1984 و لا يسقط حقه في المعاش بإعادته للزوج هذا و يطبق عليه ما يسري على الأرملة تماما، بينما في بعض البلدان يقيد ذلك بشروط أكثر تضييقا من تلك المتعلقة بالأرملة، ففي المغرب مثلا يشترط عليه أن يبلغ سن 60 سنة ليتقدم بطلب الاستفادة من معاش زوجته المتوفاة أو أن يكون مصابا بعاقة أو بمرض عضال ينتج عنه عجز نهائي عن العمل حينذاك يمكنه الاستفادة من المعاش المنقول مباشرة بعد وفاة زوجته<sup>3</sup>.

### ثالثا- معاش الأولاد المكفولين

لاستفادة الأولاد المكفولين المصنفين بذوي الحقوق و المذكورين في المادة رقم 67 من قانون 11/83 الصادر في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و هم الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- أن تقل أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزالون الدراسة، أو في حالة ما إذا كان الابن تحت الرعاية الطبية قبل سن 21 سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 38 من قانون 12/83 المذكور سابقا.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 40 من قانون 12/83 السالف الذكر.

<sup>3</sup>- د. محمد حنين، المرجع السابق، ص 93.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

- أن تقل أعمارهم عن 25 سنة إذا أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الأدنى الوطني المضمون.
- لا يشترط تحديد السن للاستفادة بالمعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانون بسبب عاهات أو أمراض مزمنة عجزا تاما و مطلقا عن ممارسة العمل، و ذلك طيلة مدة هذه العاهة أو المر المزمّن.
- كما لا يشترط حد السن بالنسبة للبنات اللاتي لا دخل لهن.
- و تطبق نفس الشروط على أيتام المرأة العاملة التي يحق لها التقاعد حتى و إن كان ولدها غير شرعي إذ يكفي اثبات بنوة الولد لأمه المتوفاة.
- و يوزع 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، و يستفيد هذا الولد بنسبة 30% من راتب المعاش، أما الأرملة له نسبة 50% من ذلك.
- 2- و في حالة وجود أولاد ذوي حقوق مع أرملة و أصول المتوفي المؤمن له فبكون مبلغ المعاش المنقول يساوي 90% من المعاش المباشر و يوزع حسب النسب التالية: 50% للأرملة، 40% للأصول و الأولاد موزعة بنسب متساوية على الأولاد و الأصول<sup>1</sup>.
- 3- أما في حالة عدم وجود أرملة فإن ذوي الحقوق من الأولاد مهما كان عددهم يتقاسمون بالتساوي المعاش المنقول الذي يساوي 90% من مبلغ المعاش التقاعدي للمؤمن له المتوفي.

<sup>1</sup>- 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 البنت أو في كيفية توزيعه فهو ليس بتركة و هذا أمر غير مقبول.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

- 4- و إذا وجد الأصول مع ذوي الحقوق من الأبناء فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90% و يوزع بنسبة 45% لكل ولد، 30% لكل واحد من الأصول، و يخفض مبلغ المعاش المنقول إذا لزم الأمر في هذه الحالة حتى لا يتجاوز مجموع الحصص لذوي الحقوق 90% لأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفوق المبلغ الاجمالي لمعاش ذوي الحقوق 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي<sup>1</sup>.
- 5- أما إذا توفي المتقاعد أو العامل الذي يحق له التقاعد عن ولد واحد يكفله دون وجود زوج أو أصول فإن للولد نسبة 45% فقط<sup>2</sup> من مبلغ المعاش المباشر.
- 6- و في حالة ما كان الأب و الأم عاملين أو متقاعدين معا فإن الأيتام ذوي الحقوق يجمعون بين معاشي الأب و الأم 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 ارملة و أيتام، أو في حالة وفاة المتقاعد بسبب حادث عمل<sup>3</sup> و كانت النظم في الجزائر سابقا لا تمنحهم أي حق حتى بعد صدور قانون 12/83، و حسب تقاليد المجتمع الجزائري المستمدة من التعاليم الاسلامية ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق فيما يتعلق بالمعاش المنقول شريطة أن يكونوا تحت كفالة العامل قبل تاريخ وفاته.

أو إذا كانت موارد كل منهما أقل من المبلغ الأدنى من المعاش المباشر<sup>4</sup> أي أقل من نسبة 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون، و لا تخضع استفادة الوالدين من معاش

<sup>1</sup>- المادة 34 من قانون 12/83 السالف الذكر.

<sup>2</sup>- 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.

<sup>3</sup>- د . حنين، المرجع السابق ، ص 116.

<sup>4</sup>- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 426/97 المنشور في ج.ر.ج.ج الصادرة في 12/11/1997 عدد 75 .

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

ابنهما المتوفي لشرط السن<sup>1</sup>، أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما يسمح القانون الجزائري للأصول بالجمع بين عدة معاشات في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد (المعاش المباشر). غير أنه في حالة ما إذا كان أحد الأصول متحصلا من قبل على معاش منقول فأكثر، فإن مبلغ المعاش المنقول الجديد يحتسب ضمن الموارد التي يتعين على أساسها إنشاء الحق في معاش جديد<sup>2</sup> بمعنى يكون له الحق في معاش منقول واحد فقط هو الأكثر نفعاً.

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

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

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

و عند وجود الأصول مع الأولاد دون الزوج فإن مبلغ المعاش المنقول يقدر بنسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي، و يقسم على ذوي الحقوق مهما كان عددهم في حدود الحد الأقصى المحدد لكل ذوي حق أي نسبة 30% لكل واحد من

<sup>1</sup> - المادة 36 من قانون 12/83 السالف الذكر.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 36 من القانون 12/83 السالف الذكر.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

والوالدين، و نسبة 45% لكل واحد من الأبناء، و لأنه لا يمكن بأي حال من الاحوال أن يزيد المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق عن نسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفى، فإنه يجري تخفيضات مناسبة على حصص كل ذي حق في المعاش<sup>(1)</sup>، و تجدر الاشارة إلى أن لأصول زوج المؤمن له المتوفى نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم في تاريخ وفاته و إذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد و يسري عليهما ما يسري على أصول المتوفى في كل الحالات.

و بعد 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 و إنما يستفيدون بالمعاش الأكثر فائدة لهم.
- تحدد بداية التمتع بمعاش ذوي الحقوق ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وفاة المتقاعد و هذا في حدود التقادم الخماسي.
- تمنح مستحقات المعاش المتخلفة قبل الوفاة لذوي الحقوق (الورثة) طبقا لفريضة شرعية محررة من طرف الموثق.

### المطلب الثاني: تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد.

قصد تجسيد و توضيح كيفية الاستفادة من معاش التقاعد، أسقطنا الدراسة على حالة الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة عين الدفلى- و هذا من خلال إعطاء فكرة عامة عن وكالة عين الدفلى من نشأته و هيكله التنظيمي.

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

## الفرع الأول: تعريف عام للصندوق.

### أولا- نشأة الصندوق

تم إنشاء وكالة عين الدفلى في 01 جانفي 1987، حيث تتكفل على المستوى المحلي بدراسة طلبات التقاعد و شكاوى العمال المتقاعدين و هي مرتبة حسب تقسيم الوكالات في الدرجة الثانية طبقا للمادة 17 من قرار السيد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رقم 9 المؤرخ في 11/03/1998.

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

### ثانيا- الوضعية الادارية

الصندوق الوطني للتقاعد CNR يحكمه المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

و الذي بمقتضاه يكسب الصندوق الشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية.

### ثالثا- تنظيم الوكالة.

زيادة على القانون المذكور أعلاه، يأتي القرار الوزاري المؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد الذي ينص على وجود وكالات على مستوى الولايات كما هو منصوص عليها في المادة 05 من المرسوم السالف الذكر، و عند الاقتضاء على فروع إدارية كما هو منصوص عليه في المادة 07 من المرسوم

---

(<sup>1</sup>)- [www.CNR.dz](http://www.CNR.dz) consulté le 25/03/2014.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد

السالف الذكر، حيث تقسم الوكالات إلى صنفين استنادا إلى عدد المتقاعدين و هي كالتالي<sup>1</sup>:

- **الصنف الأول:** يضم الوكالات التي تسير 60.000 متقاعد على الأقل و عددها وكالتين (وهران، الجزائر).
- **الصنف الثاني:** يضم الوكالات التي تسير 20.000 متقاعد على الأقل و عددها 22 وكالة.

### الفرع الثاني: الهياكل التنظيمية للصندوق الوطني للتقاعد.

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

و قبل التطرق إلى عرض الهيكل التنظيمي لوكالة عين الدفلى يجدر بنا المرور إلى الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد.

### أولا: عرض الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد.

يتكون الصندوق الوطني للتقاعد و تحت سلطة المدير و بمساعدة الأمين العام من<sup>2</sup>:

#### 1- مديرية التقاعد: تتكفل بـ:

- تنظيم و مراقبة تسيير المعاشات و منح التقاعد. متابعة صرف المستحقات و الاستدراكات المتعلقة بعمليات مراجعة المعاشات و منح التقاعد.

<sup>1</sup>- LARBI LAMRI , op-cit, p 66.

<sup>2</sup>-[www.CNR.dz](http://www.CNR.dz) consulté le 05/02/2014

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

- ضمان سير لجنة الطعن المسبق المنصوص عليها في المادة 09 من القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- إصدار تعليمات في مجال التنظيم باتجاه الوكالات.
- تشكيل و تسيير رصيد وثائقي تقني.
- 2 مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين: تتكفل بـ:
  - تحديد و وضع الاجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.
  - السهر على مراقبة و اعتماد المعطيات و إدخالها في الاعلام الآلي.
  - تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.
  - تسيير المركز الوطني للإعلام الآلي لإعادة ضبط المسار المهني.
  - تحديد و وضع إجراءات الحفظ الخاصة بجميع وثائق الصندوق طبقا للتنظيم المعمول به.
- 3 مديرية المالية: تتكفل بـ:
  - تحضير بالاتصال مع الهياكل المعنية، مشروع ميزانية الصندوق و متابعة تنفيذه.
  - تسيير خزينة الصندوق .
  - السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية.
  - التكفل بالتنسيق المالي.
- 4 مديرية الاعلام الآلي و التنظيم:
  - إعداد مخطط الاعلام الآلي للصندوق.
  - تنظيم نشاط مراكز المعالجة بالإعلام الآلي.
  - جمع المعطيات و المعلومات الاحصائية و معالجتها و تجميعها مركزيا.

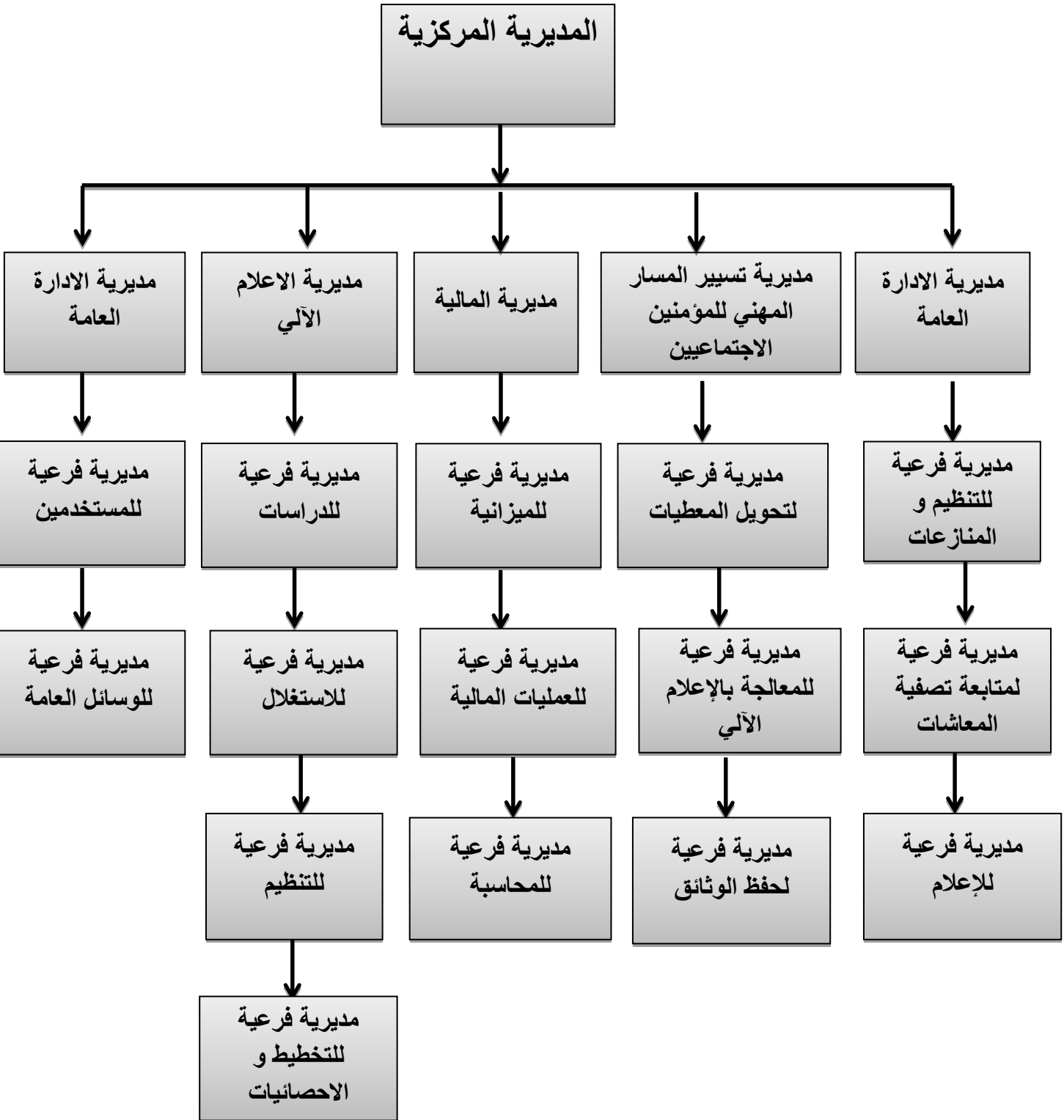


## 5- مديرية الاعلام الآلى:

- ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.
  - دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.
  - متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.
  - انجاز عمليات التموين في مجال الأدوات و الأثاث و المنازعات.
- و كل هذا موضح في الشكل التالي:

الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة  
تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد

الشكل رقم (01) : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد.



المصدر : الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة عين الدفلى-

### الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي لوكالة عين الدفلى و ابراز مهام كل مصلحة.

تتكون الوكالة الجهوية بعين الدفلى من المصالح التالية:

#### 1- مدير الوكالة:

هو أعلى مسؤول في الوكالة تم تفويض السلطة له بإعطائه كل الصلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة و المتعلقة بالصندوق و ذلك في حدود الأطر التنظيمية و القانونية المتعامل بها فهو يقوم بالمهام التالية:

- متابعة كل مهام الصندوق و المصادقة على كل الوثائق و البيانات.
- متابعة نشاط و أعمال الصندوق.
- تقديم التقارير و تمثيل الصندوق في المناسبات الرسمية.
- عقد اجتماعات بين مختلف المصالح و الاقسام.
- ابرام الصفقات و إصدار الأوامر.

#### 2- الأمانة: تتكفل بـ :

- المحافظة على أسرار العمل.
- توصيل تعليمات المدير و الأمر.
- تسليم البريد إلى أصحابه و تدوينه في السجلات و الأرشفة.

#### 3- مصلحة المنازعات:

- تؤدي هذه المصلحة مهمة أساسية و هامة بالنسبة للصندوق و هي المتابعة القضائية لكل المنازعات بين الصندوق و العمال المتعاقدين.

#### 4- مصلحة الاعلام الآلي: تهتم بـ:

- إعداد مخططات الإعلام الآلي للصندوق.
- تجري الدراسات المعلوماتية و تتولى انجاز التطبيقات المعلوماتية.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

- تسيير مراكز الحساب و كذلك مجموعة الوسائل المعلوماتية.

- تضمن صيانة و تجهيزات الاعلام الآلي و المساعدة التقنية لاستعمالها.

### 5- خلية الاصغاء:

و التي تعمل على استقبال المتقاعدين الذين يعارضون القرارات الصادرة عن الصندوق الوطني للتقاعد، و تقدم هذه الشكاوي عن طريق قنوات كتابية أو شفوية، لها دور كبير في امتصاص غضب المتقاعدين.

6- مصلحة المعاشات: تنقسم إلى :

#### 1/ قسم التقنية:

يتفرع إلى مكتب استقبال و مصلحة تقنية.

أ- مكتب الاستقبال:

يهتم باستقبال ملفات طلب التقاعد حيث يقوم بمراقبة الوثائق المكونة للملف منها الحالة المدنية و الوثائق المتعلقة بالمسار المهني للعامل.

ب- المصلحة التقنية: تتولى المهام التالية:

- مراقبة الوثائق المكونة للملف.
- تسجيل معلومات الملف آليا في ملفات خاصة.

#### 2/ مصلحة التصفية: تتفرع إلى:

أ- مكتب التصفية: يتمثل دوره في:

- إعادة مراقبة الوثائق المكونة و التأكد من مدى الامتثال مع شروط التقاعد.
- ب- مكتب المراقبة: يكمن دوره في مراقبة عملية تصفية المسار المهني للمتقاعد.

3/ مصلحة المنح: تكمن مهمتها في التسجيل الآلي لمعلومات الملف بكل الوثائق المرفقة

خلال مساره داخل المصالح المعنية.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

4/ الأرشيف: يتم فيه حفظ ملفات التقاعد.

7- مصلحة الإدارة و الوسائل العامة:

تقوم بالربط بين مختلف المصالح و السهر على تطبيق القوانين و الحرص على سير العلاقات العملية و المعنوية بين العمال و مراقبة الأنشطة المختلفة في الهيئة و لها أقسام تابعة لها من بينها:

أ- قسم الوسائل العامة: يتمثل دوره في:

- توفير شروط العمل و تجهيزات المكتب.
- تتكفل بالأمن و النظافة.

ب- قسم الموارد البشرية: تهتم بـ:

- ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.
- متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.
- دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.

8- مصلحة المالية:

تؤدي هذه المصلحة دورا هاما في نشاط الوكالة فهي بمثابة شريان الصندوق، حيث تنقسم هذه المصلحة إلى:

أ- قسم المحاسبة: يتمثل دوره في:

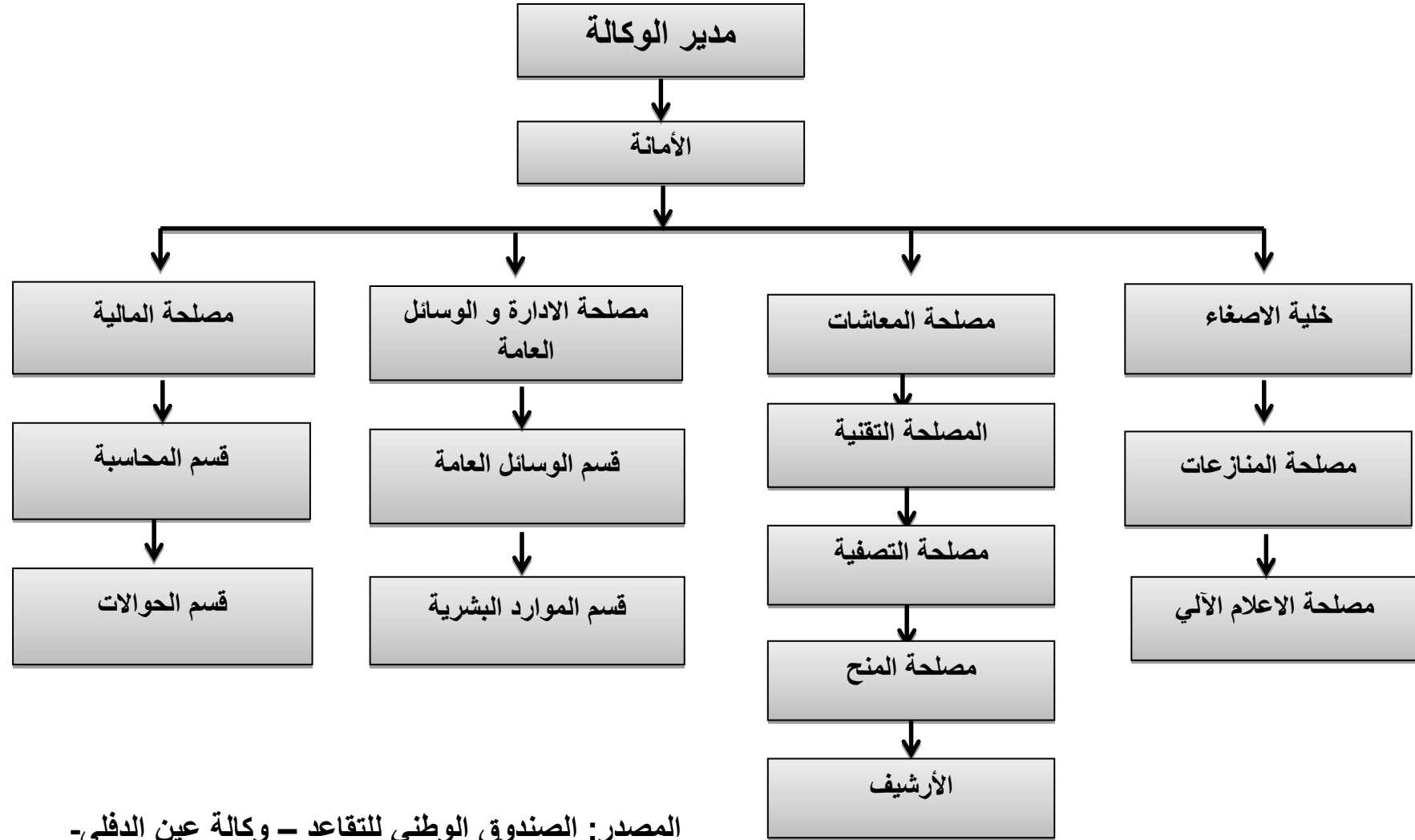
- تسجيل كل العمليات المحاسبية و المالية للوكالة.
- السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية و ضبطها وفق القوانين المعمول بها.
- إعداد الميزانية الخاصة بالوكالة و متابعة تنفيذها.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

---

ب- قسم الحوالات: يقوم بحساب مستحقات المتقاعدين وذلك ابتداء من تاريخ إيداع الملف، أما فيما يخص العاملين في قطاع الوظيف العمومي يبدأ بحساب المستحقات من تاريخ انتهاء فترة العمل. و كل هذه المصالح تكون موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للوكالة الجهوية للصندوق الوطني للتقاعد بـ : "عين الدفلى".



المصدر: الصندوق الوطني للتقاعد – وكالة عين الدفلى-

### المبحث الثالث: تمويل نظام التقاعد وتسييره.

إن تمويل أنظمة التقاعد تختلف من نظام إلى آخر و تتباين من دولة إلى أخرى و هذا طبقا لمقتضيات التنظيم الاقتصادي و الاجتماعي لكل دولة.

و يقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب و المنح التقاعدية و كذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير. ولأن النظم التقاعدية ترمي أساسا إلى تحقيق أهداف و غايات اجتماعية مرتبطة بتأمين المواطنين في حاضرهم و مستقبلهم ضد مخاطر الشيخوخة و العجز و الوفاة، فإن التطبيق العملي لهذه النظم يتطلب جهازا ضليعا و إدارة كفؤة لتسييره و ضبط أعماله حتى يؤدي الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه.

#### المطلب الأول: تمويل نظام التقاعد.

##### الفرع الأول: مصادر التمويل

من المعروف أن غالبية التأمينات الاجتماعية في العالم تستمد مصادرها المالية من ميزانية الدولة سواء أكان ذلك كليا أو جزئيا، إضافة إلى الاشتراكات التي تأتي من طرف عاملي الانتاج في الدولة، و هناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة و من عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد، و الموارد 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 و  
أصحاب العمل في تنمية الموارد المالية لهذا النظام الذي يمنحهم بالمقابل امتيازات مباشرة  
وغير مباشرة و على العموم فإن مبدأ الاشتراك في طرق تمويل التقاعد تتماشى مع النظام  
المهني.

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

### أولا-النظام التوزيعي (régime par répartition)

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

و بعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي  
محدودة، و المداخل وفيرة نظرا لقلة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل  
تحقيق التوازن المالي للصناديق و لهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة  
مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين على التقاعد و هذا ما  
يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولة لضمان

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

التوازن. و النظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكون أداءات الاشتراكات التي يسددها أرباب العمل و العمال تكفي لتغطية نفقات أداءات التقاعد، أي أن تكون الايرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد بحيث:

تكون الايرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات في عدد المشتركين. و تكون النفقات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب و منح التقاعد. و لتوضيح ذلك نعلم الرموز التالية كما يلي:

ن: هو نسبة الاشتراكات.

أ: هو معدل الأجر المرجعي الخاضع للاشتراك

ع: هو عدد العاملين المشتركين.

د: هو الاداءات.

م: هو عدد المستفيدين (المتقاعدين).

و عليه يكون حساب نسبة الاشتراكات كما يلي:

$$ن = أ \times د \times م \quad (1)$$

$$أ \times ع$$

و نلاحظ: في هذه المعادلة أن نسبة الاشتراكات تستقر في حالة أن (أ × د) ترتبط مباشرة بالأجور، أي ذات علاقة اقتصادية .

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

و أن النسبة ترتبط بعدد المشتركين و عدد المستفيدين أي علاقة ديمغرافية مما يدا  
على أن هذا النظام يرتكز بقدر كبير على مستوى الأجور و التشغيل و هرم أعمار  
المشتركين.

### ثانيا-النظام الممول بالرسملة (régime par capitalisation)<sup>1</sup>

هو نظام مستوحى من مبدأ التوفير و الادخار، و يعتمد على القدرات الفردية  
لصندوق التأمينات و ينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل و الأداءات 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. و يقضي هذا النظام  
بأن يفتح حساب خاص باسم كل عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته و اشتراكات  
صاحب عمله إذا كان أجيرا، و يوظف رأس المال المجمع من هذا الحساب الذي تضاف  
إليه في ما بعد عائدات التوظيف، و عندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له الحق  
في أن يتقاضى معاشا تناسبيا مع مبلغ رأسماله المتراكم لدى النظام زائد الفوائد العائدة من  
تشغيله.

و من مزايا هذا النظام أنه يحقق تراكما كثيرا للودائع من خلال تكديس رؤوس  
الأموال و كلما ارتفع عدد المنخرطين فيه و طالت مدة أداء الاشتراكات تكون الأرباح  
مهمة تبعا للرأسمال المستثمر، و بالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط و العكس  
صحيح.

و هناك بع البلدان تعمل بمبدأ النظام المختلط بين التوزيع و الرسملة، الذي يقوم على  
أساس الجمع بين الامتيازات التي يضمنها كل نظام.

1- د. محمد حنين، المرجع السابق، ص 10.

و عموما فإن لكل نظام إيجابياته كما أن له سلبياته. و مهما كانت طبيعة النظام المتبع في التمويل فإن تدخل الدولة ضروري لتحقيق التوازن و الاشراف على حسن الأداء و التسيير لهيئات الضمان الاجتماعي و ضمان حقوق أفراد الأمة في أداءات هذه الهيئات و خاصة معاشات التقاعد.

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

قبل إصلاح الضمان الاجتماعي في أول يناير سنة 1984 ، كان التمويل يتم من قبل كل فرع على حدة و على عاتق الأجير و صاحب العمل. و قد عرفت اختلافات في نسب الاشتراكات بحسب الأنظمة التي كانت سائدة في تلك الفترة لأن الاشتراكات لم تكن منسجمة في جميع الأنظمة. و كانت هناك نسب مختلفة لتغطية نفس المخاطر (كالتقاعد، و حوادث العمل و المرض) و بعد تاريخ أول يناير 1984 و حد الإصلاح تمويل الضمان الاجتماعي و منه فرع التقاعد حيث لا يوجد الآن سوى اشتراك واحد إجمالي بغية التغطية المالية و هذا ما توخى العدالة و التضامن بين مختلف الفروع. و لقد أدخل هذا الإصلاح المبادئ الأساسية التالية:

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

إن تمويل الضمان الاجتماعي عموما و صندوق التقاعد خصوصا يأتي عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال و ارباب العمل، و لذا فحجم الموارد المالية مرتبط

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

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

مباشرة بحجم التشغيل في المؤسسات و الهيئات الإدارية التي تدفع مستحققاتها لصندوق التقاعد، إضافة إلى مداخيل أموال الأرصدة المدخرة كاحتياطات للصندوق الوطني للتقاعد، فضلا عن مساهمة من ميزانية الدولة كلما دعت الضرورة لتكملة الفارق و تغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الاداءات لمجموع المتقاعدين.

و تحدد الاشتراكات التي يدفعها العامل بناء على عنصرين هما: النسبة المئوية و وعاء الاشتراك، أما النسبة فتحدد بقوانين و مراسيم تنفيذية و أما وعاء الاشتراك فهو الراتب أو الأجر الشهري بالنسبة للعمال الأجراء أو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة لغير الأجراء<sup>1</sup>.

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

### المطلب الثاني: دراسة تحليلية لمعاشات التقاعد.

#### الفرع الأول: كيفية معالجة ملفات التقاعد.

كل عامل قبل إحالته على التقاعد يقوم بإعداد ملف مكون من مختلف الوثائق المدنية و الادارية اللازمة لذلك، و يرسل إلى الصندوق الوطني للتقاعد من قبل:

- العامل في حد ذاته.
- صاحب المؤسسة.
- أو عن طريق البريد

و يتولى الصندوق الوطني للتقاعد دراسة الملف لاستفادة المعني بالأمر من معاش التقاعد.

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

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوني للتقاعد

و سنذكر مختلف الوثائق الاجبارية<sup>1</sup> التي على العامل تقديمها:

- طلب خطي.
- طلب الحصول على معاش تقاعد مباشر<sup>2</sup> أو معاش منقول<sup>3</sup> مملوء بعناية.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- شهادة ميلاد الطالب شهادة عدم عمل الزوجة.
- شهادة الوضعية نحو الخدمة العسكرية.
- شهادة عمل يبين فيها المدة المأجورة خلال مساره المهني، أيام النشاط في السنة، و في الأجور الخاضعة لاقتطاع الضمان الاجتماعي.
- كشف الأجور المقبوضة خلال الـ 60 شهر التي تسبق تاريخ إيداع الملف.

و تتطلب دراسة ملفات التقاعد المرور بالمراحل التالية:

### أولاً-استقبال ملفات التقاعد

بعد إعداد طلب ملفات التقاعد يتولى مكتب الاستقبال على مستوى المصلحة التقنية استقبال الملفات حيث له دور مراقبة مجمل الوثائق المكونة للملف منها المتعلقة بالحالة المدنية و الوثائق المتعلقة بمساره المهني.

ففي حالة عدم تقديم ملف كامل يقوم المستقبل بالاتصال بالمعني بالأمر لبيان سبب رفض الملف و الطلب منه إحضار الوثائق الناقصة.

أما في حالة قبوله، يعطي للملف رقم خاص ثم يرسل إلى مكتب التقنية.

### ثانياً-مكتب التقنية: يتولى المهام التالية:

<sup>1</sup>- أنظر الملحق رقم 03

<sup>2</sup>- أنظر الملحق رقم 04

<sup>3</sup>- أنظر المالحق رقم 05

- مراقبة الوثائق المكونة للملف.

- تسجيل معلومات الملف آليا في ملفات خاصة ثم يرسل إلى مصلحة التصفية.

ثالثا- على مستوى مصلحة التصفية: يتم ما يلي:

إعادة مراقبة الوثائق المكونة للملف و التأكد من استفاءه على شروط التقاعد.

اعتماد سنوات العمل خلال المسار المهني للمؤمن من خلال وثيقتين هما:

- شهادة العمل المجملة لسنوات العمل المحققة من طرف العامل<sup>1</sup>.

- كشف الأجور لخمس سنوات الأخيرة<sup>2</sup>.

و في حالة عدم إمكانية إثبات النشاط المهني يكفي سوى شهادة عمل من خلال طلب

كشف المسار المهني للمعني بالأمر « Reconstitution des carrières ».

و في حالة اكتمال الملف يتم إرساله إلى:

رابعا- مكتب المراقبة :

و الذي يكمن دوره في مراقبة عملية تصفية المسار المهني من خلال وثيقة تسمى "وثيقة

التصفية" ليتولى متابعته.

خامسا- مصلحة المنح:

تستقبل هذه المصلحة الملف، و تكمن مهمته أساسا في التسجيل الآلي لمعلومات الملف

بكل الوثائق الادارية المرفقة خلال مساره داخل المصلحة المعنية، إذ تكون قد استلمت

شهادة التوقف من قبل المؤسسة المستخدمة لتحديد انتفاع المعني بالأمر بمعاش التقاعد، ثم

<sup>1</sup>- أنظر الملحق رقم 06 - 07

<sup>2</sup>- أنظر الملحق رقم 08

تحرر وثيقة تسمى "وثيقة الحسابات" مبين فيها رقم المعاش و التي تمضي من طرف  
عون التصفية و عون المراقبة، و "وثيقة منح معاش التقاعد"<sup>1</sup>.

### « Notification d'attribution d'une pension de retraite »

تمنح هاتين الوثيقتين لمصلحة الدفع التي تتولى التسجيل الآلي للملف لإمكانية  
المعني بالأمر من الاستفادة من عملية دفع المعاش.

و بعد هذا كله يحصل المستفيد على "وثيقة منح معاش التقاعد" و بطاقة<sup>2</sup> يحدد  
فيها رقم المعاش و تاريخ بداية الانتفاع.

و نسخ أخرى تبقى في ملف المعني بالأمر لدى الصندوق الوطني للتقاعد، و بعد  
ذلك يخضع الملف لدى مصلحة التقنية لمراقبة مدى احترام كل المصالح لإجراءات  
دراسة الملف.

ليصنف أخيرا لدى مصلحة الأرشيف التابعة إلى مصلحة التقنية.

لكن الصندوق الوطني للتقاعد و بعد تبليغه للمعني بالأمر قرار معاش التقاعد  
للمستفيد فانه يتلقى العديد من الاحتجاجات و الطعون و ينصب أغلبها في إعادة النظر في  
مبلغ معاش التقاعد، و كذا في حساب عدد سنوات العمل و سنوات الاشتراك لدى الضمان  
الاجتماعي، كما أن هناك عدد هام من الطعون توجه إلى الصندوق الوطني للتقاعد  
تتضمن طلب الزيادة في مبلغ معاش التقاعد.

---

<sup>1</sup>- أنظر الملحق رقم : 10

<sup>2</sup>- أنظر الملحق رقم : 11



## المطلب الثالث: الاصلاحات الشاملة و المشاريع المستقبلية لنظام التقاعد.

### الفرع الأول : الإصلاحات الشاملة لنظام التقاعد في الجزائر.

تماشيا مع تسارع وتيرة التغيير و التطور اللذان عرفتهما الجزائر بطريقة ناجعة لتلبية الحاجيات الملحة لمستعملي الضمان الاجتماعي بمختلف فروع و بالأخص فرع التقاعد شرع قطاع الضمان الاجتماعي في السنوات الأخيرة في انتهاج سلسلة من الاصلاحات عن طريق إدخال طرق عمل حديثة في تسييره.

إن إصلاح نظام التقاعد وفق مقاربة شمولية و ذلك بغية ضمان استمراريته و الأمر يتعلق بإعادة النظر في مختلف القواعد، إضافة إلى توسيع عدد المواطنين المستفيدين من نظام التقاعد و تحقيق توازن أمثل على مستوى مختلف صناديق التقاعد، أيضا يجب أن تتأسس عملية إصلاح صناديق التقاعد على مجموعة من المبادئ يأتي في مقدمتها التأكيد على دور الدولة كمشغل و ضابط اجتماعي و راع للمنظومة.

و تمثلت هذه الاصلاحات في الاجراءات المتخذة في إطار تحسين القدرة الشرائية للمتقاعدين من بينها<sup>1</sup>:

- التثمين السنوي لمعاشات التقاعد و التي سمحت بارتفاع مستديم للمعاشات.
- الاعفاء في سنة 2008 من الضريبة على الدخل الاجمالي لمطبق على المعاشات التي يتراوح مبلغها بين 20.000.00 دج و 40.000.00 دج.
- و في سنة 2009 الزيادة الاستثنائية بنسبة 05% للمعاشات و منح التقاعد.
- و في سنة 2013 الزيادة الاستثنائية بنسبة 10% للمعاشات و منح التقاعد.

<sup>1</sup>- [www.metess-gov.dz](http://www.metess-gov.dz) consulté le : 05/04/2013.

- و دائما في باب الاصلاحات الخاصة بالنظام الوطني للتقاعد يجدر ذكر قرار رئيس الجمهورية المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد الذي يمول باقتطاع بنسبة 02 % من منتج الجباية النفطية السنوية و الذي أنشئ خصيصا لتأمين النظام الوطني للتقاعد من التقلبات الاقتصادية و لضمان استمراره لفائدة الأجيال القادمة.

### الفرع الثاني: المشاريع المستقبلية لنظام التقاعد في الجزائر.

بعدها تطرقنا إلى الاصلاحات التي شهدتها منظومة التقاعد، هناك مشاريع أو مخططات مستقبلية هي في طور الانجاز أو هي عبارة عن فكرة تنتظر التجسيد و من بينها:

- إعلان وزير التشغيل و العمل و الضمان الاجتماعي عن مشروع قانون يتضمن نظام التقاعد التكميلي و هذا المشروع سيكون اختياريا و يخضع لإدارة الموظفين و العمال المستخدمين، و لا يخضع لإدارة أي سلطة أخرى و يسمح نظام التقاعد التكميلي برفع نسبة المعاشات إلى أكثر من 80% من أجر العامل، بحيث يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 100 % عن طريق الاشتراك في التعاضديات العمالية التي سيصبح دورها لا يقتصر على استكمال نسبة التأمين الطبي و المنح الأخرى المتعلقة بالخدمات الاجتماعية فقط، بل سيتوسع و يتعداه إلى المساهمة في النظام التقاعدي من خلال استكمال نسبة 20 % المتبقية، كما يبدو أن الحكومة متمسكة بإقرار نظام تكميلي بعد أن تراجعت عن قرارها المتعلق بإلغاء نظام التقاعد بدون شرط السن و التقاعد الجزئي<sup>1</sup>.

- يمكن للصندوق الوطني للتقاعد CNR انشاء بنك خاص به، يضع فيه الفوائض المالية و أيا بدل من قيام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS بتحصيل اشتراكات CNR، يصبح هذا البنك هو من يقوم بهذه المهمة من جهة و من جهة أخرى يمكن للعمال إيداع اشتراكاتهم في هذا البنك.

<sup>1</sup> - سميرة بلعمري، رفع نسبة معاشات المتقاعدين إلى 100 %، جريدة الشروق، العدد 3932، 2013/02/20، ص 03

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد

---

- العمل على توفير كل الخدمات الاجتماعية و الثقافية و الترفيهية للمتقاعدين (مثل الاستفادة من الحج و العمرة....).

يمكن للصندوق الوطني للتقاعد CNR المشاركة في الاستثمارات الاقتصادية كالدول المتقدمة من خلال شراء عقارات بناء مباني و أيضا الدخول في البورصة.

## الفصل الثاني: الحقوق المخولة للمنخرطين في نظام التقاعد الجزائري عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوحي للتقاعد

---

اتضح لنا من خلال هذا الفصل أهمية الدور الذي تلعبه وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بعين الدفلى في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و ذلك من خلال تمكين العمال من الاستفادة من معاشات و منح تقاعدية، و لكي يواصل الصندوق الوطني للتقاعد أداء دوره على أكمل وجه انتهجت الدولة بعض الإصلاحات لضمان نجاعة و ديمومة منظومة التقاعد في الجزائر.

# المخاتمة

### الخاتمة :

إن الغاية المرجوة من خلال دراستنا لموضوع التقاعد هي محاولة نزع صفة الاستثناء عن هذا الموضوع التي ظلت حكرا على المرافق الادارية ، و المساهمة في إعلام العمال و تعريفهم بحقوقهم التقاعدية مع الحرص على تقديم الشرح و البيانات الضرورية و المقارنة مع القوانين الأجنبية كلما كان ذلك مفيدا و هذا لتسهيل الفهم و رفع كل غموض.

لقد بينت في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر ، فانتشار الأفكار الاجتماعية و ظهور الثورة الصناعية و ما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة ، دفعت الى مد مظلة التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف و الأجير و الحرفي و التاجر و رب العمل ... و غيرهم ، بانخراطهم في نظام التقاعد و دفع اشتراكاته ، و التأمين على الحياة ضد المخاطر و أن يضمّنوا لأنفسهم و بالتالي لأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم ، مدخولا شهريا عند توقفهم عن النشاط و انقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل.

و إذا كان الهدف المباشر للنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها و حمايتهم من مخاطر الشيخوخة و العجز و الوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني و اجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة إقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن تثبت علميا أن التطور الاقتصادي و الاجتماعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة و مع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم و مستقبلهم.

لقد بيننا في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي و خصوصا نظام التقاعد ، و هذا النظام الذي أثبت نجاعته و حيوية في كل الدول التي ترجمته في نظامها بخطط مدروسة على ضوء إحصائيات و بيانات ثابتة و شروط خاصة و محددة مع الأخذ

بعين الاعتبار كل الجوانب الاجتماعية و النفسية و الاقتصادية و السياسية سواء بالنسبة للأفراد أو للمجتمع ، مع إيجاد جهاز ضليع و مقتدر يسير هذا النظام و يحسن أداءاته و مزاياه كلما اقتضى الأمر .

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر أيضا بعد الإصلاحات التي حدثت عام 1983 الهادفة إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال و توحيد الحقوق و الامتيازات و نتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب إجتماعي هام و حصيلة عمل و جهد مستمر عبر أجيال عديدة ، لما تضمنه من أداءات .

و تركز قاعدة النظام الجزائري للتقاعد أساس التوزيع و التضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة و يستمد موارده المالية من اشتراكات العمال و المؤسسات المشغلة و دعم الدولة .

إن كيفية و شروط الانتساب إلى نظام التقاعد و الأهداف التي جاء من أجلها توجب عليه التكفل بالخدمات و الأداءات كمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يفاجئوا بمصيبة التوقف عن العمل بسبب مرض أو الوفاة أو فقدان القدرة و بسبب الكبر في السن و كذلك لذوي حقوقهم بعد وفاتهم .

كما أن صيغة تمويله تجعل من الطبيعي أن يتأثر هذا النظام بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية لبلادنا التي تعيش أزمة متعددة الأشكال ، فنظرا لتدهور مستوى الشغل و ارتفاع نسبة البطالة و انتشار العمل غير الرسمي و الذهاب المكثف إلى التقاعد من طرف الأجراء ، و سجل نقص موارد هذه الهيئة ووقوعها في مشاكل مالية إضافة إلى الآثار التي انعكست عليها من جراء مساهمتها في حل بعض المشاكل المالية إضافة إلى الآثار التي انعكست عليها من جراء مساهمتها على الإحالة على التقاعد النسبي بغية توفير مناصب شغل للتخفيف من مشكل البطالة .

إن التقديم الشامل لهذا النظام من خلال وضعيته و أهميته و دوره بالنسبة للعمال المتقاعدين و العمال الحاليين الذين هم متقاعدوا الغد ، يلزم الدولة و الشركاء الإجتماعيين (الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرباب العمل) بالحفاظ عليه و تثمينه و تحسين موارده و ترسيخ مكتسباته، و على العموم فقد جاءت منظومة التقاعد المنشأة بقانون 1983 و القوانين المعدلة له بتغييرات جوهرية من استراتيجية التنمية الإقتصادية على أساس التنمية الاجتماعية.

و من خلال دراستنا لهذه المنظومة توصلت إلى بعض النتائج أهمها :

1- أنه بالرغم من تركيز أهداف قانون التقاعد لسنة 1983 على توحيد نظم التقاعد للامتيازات و الأداءات أن نصوص لاحقة خرجت عن هذا المبدأ، مثل الأمر رقم 18/96 المعدل و المتمم لقانون التقاعد الذي ينص على وجود التقاعد التكميلي الذي ألغيت صناديقه بموجب المادة 55 من قانون التقاعد 12/83.

2- تأخر صدور بعض المراسيم التنظيمية المتممة لتطبيق بعض المواد في قانون 12/83 مثل المادة السابعة (07) منه و التي يقرر فيها تخفيض السن القانونية للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة و الخطيرة و يلزم المستخدم بالأمر 18/96 بتسديد اشتراكات جزافية لذلك ، و لكنه لم يحدد قائمة الأعمال الشاقة هذه و لا الشروط المناسبة لكل عمل و لا نسبة الاشتراك الجزافي.

3- نظام التقاعد مرتكز على التضامن المهني فقط.

4- تم تأسيس التقاعد المسبق دون شرط السن بدون تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل ، و نجم عن ذلك تحمل الصندوق الوطني للتقاعد لأعباء هذين الإجراءين دون مساهمة مالية.

5- عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن المحافظة على التوازن المالي مثلما بينته التحاليل و الدراسات للوضعية المالية.



6- أن الصندوق الوطني للتقاعد يشتمل من النقص الفادح في تحصيل اشتراكات العمال ، و إذ أنه لا يتحصل سوى على اشتراكات حوالي 2.5 مليون عامل فقط رغم أن عدد العمال في الجزائر يفوق 6 ملايين عامل.

7- شح نسبة كبيرة من المؤسسات الخاصة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد و ذلك بعد التصريح بالعمال حيث تشير الإحصائيات الرسمية إلى وجود 1.5<sup>1</sup> مليون عامل غير مصرح به و تذهب تقديرات موازية إلى أن عدد هؤلاء العمال يفوق 03 ملايين عامل باعتبار أ عدد العمال النشطين حاليا حوالي 06 ملايين عامل نشيط أغلبهم من القطاع الخاص.

8- تأثير اقتصاد السوق على نظام التقاعد حيث أصبح الانتعاش المالي للصندوق الوطني للتقاعد مرهون بالإنعاش الاقتصادي .

9- عرفت نسبة الاشتراك ارتفاعا ملحوظا من % 07 الى %16 من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

10- إن التعديلات المتممة التي تطرأ على قوانين التقاعد إنما هي من صنع الحكومة و الشركاء الاجتماعيين ثم يأتي دور المشرع الذي يسنها في أحكام قانونية وكحلول لما سبق ذكره ، في ختام هذا البحث ، ارتأيت أن أقدم بعض الاقتراحات تتلخص فيما يلي:

1- إبقاء نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة و التوزيع و الحفاظ عليه و توسيع قاعدة المشتركين فيه و حماية المكتسبات التي تناضل و كافح من أجلها العمال.

2- مراجعة بعض أحكام قانون التقاعد في الجزائر ، و تكملتها و جعلها تتماشى و تتسجم مع الواقع العمالي و المتغيرات الحالية ، و تكيفها مع المتطلبات الاقتصادية و

<sup>1</sup>- جريدة الخبر اليومية بتاريخ 05 فيفري 2003 عدد 3697 حوار أجرته الصحيفة مع مدير الصندوق الوطني للتقاعد.

الاجتماعية الجديدة كخفض سن التقاعد لفئة العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل شاقة و تلحق الأضرار بهم.

3- ترسيخ مبدأ التضامن بين العمال في مختلف النشاطات و بين الأجيال ( المشتغلين / و غير المشتغلين ) و استبدال التضامن المهني بالتضامن الوطني.

4- إدخال تعديلات ضرورية في الجهازين التشريعي و التنظيمي المعمول بهما لا سيما في مجال التقاعد المسبق و التقاعد بدون شرط السن ، بعد أن ثبت عدم فعاليتها إذ لم يتم التوصل إلى النتائج الايجابية في ميدان التشغيل و لا التوازن المالي.

5- إدخال أكثر مرونة بالنسبة للسن القانونية للإحالة على التقاعد إلى ما فوق .... سنة نظرا للتطور الحاصل على المستوى الصحي .

6- التكفل بفئة العمال غير الأجراء على مستوى التشريع بإصدار قوانين خاصة بهم.

7- إبعاد فكرة الخوصصة التي تتادي بها بعض الآراء كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد ، لأن خوصصة صناديق التقاعد يدي إلى المتاجرة بها فيصبح الخطر الاجتماعي بضاعة تجارية مفرعة من كل محتوى اجتماعي و بالتالي إلى تراجع فكرة التكافل الاجتماعي.

8- بالنسبة للحد الأقصى من الراتب التقاعدي أقترح أن يلغى القدر الموجود في المادة 17 كي يصل المعاش التقاعدي في التقاعد العادي إلى الراتب الذي كان يتقاضاه العامل أثناء الخدمة بالنسبة للفئة ذات الدخل الضعيف.

9- أما بالنسبة للمحافظة على التوازن المالي لنظام التقاعد فإن ذلك في رأيي يتطلب عدة إجراءات منها :

- يجب ربط إعادة تثمين المعاشات التقاعدية بالقدرات المالية لصناديق التقاعد إضافة إلى القدرة الشرائية و ليس بتطور الأجور.

- تكييف نظام التقاعد مع اقتصاد السوق بإيجاد ميكانيزمات و آليات لتسييره و تنظيم عقلاني لأدائه دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد و لا بحقوق المتقاعدين.
  - إنشاء نظام مراقبة على القطاعين العام و الخاص من أجل التصريح الحقيقي بالعمال ، و كذلك بمبلغ الأجور لضمان المداخيل المالية للصندوق الوطني للتقاعد.
  - إعادة تنظيم المفتشية العامة للعمل و دعمها بقوة قانونية للعمل ميدانيا ، و لمراقبة العمل و فرض التطبيق الصارم للقوانين المتعلقة بالانخراط الاجباري في نظام الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال غير المصرح بهم.
  - وضع آليات تمكن من تطبيق الصرامة في تسديد الاشتراكات و تحصيلها بقوة القانون و كذلك الديون التي على عاتق المؤسسات العامة و الخاصة لهيئات التقاعد.
  - توعية العمال أنفسهم بالأضرار التي تلحق بهم بغدم التصريح بهم من طرف أرباب العمل و عدم التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و حقوق التقاعد.
- و في الأخير نرى أنه حتى تتمكن المنظومة التقاعدية من الاستمرار في القيام بالمهام الموكلة إليها و التي أنشئت من أجلها و الحفاظ على المكتسبات التي حققها الـمال و الدفاع عنها ، و دفع شبح الخوصصة الذي يهددها ، أن تواجه التحدي للتغيرات التي يشهدها الوطن و التي أدت إلى تغييرات على مستوى إقتصادنا ، و بالتالي انعكست على المستويات المعيشية للمواطنين ، و أن ذلك لا يتحقق إلا بدراسات علمية جادة و الأخذ بعين الاعتبار المؤثرات و النتائج من أجل مرحلة جديدة .

# قائمة المراجع

# قائمة المراجع

(أ) - المراجع باللغة العربية :

## 1 - الكتب :

- 01 - المنجد الأبجدي ، بيروت ، دار المشرق ، 1968 ، ط 1.
- 02 - أ. بالعروسي أحمد التيجاني، أ.وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار بوما للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2004، ص ص 102 و 113.
- 03 - أبو بكر الجزائري (الواعظ بالمسجد النبوي الشريف و المدرس بالجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة)، الدستور الاسلامي، دمشق : المكتب الاسلامي ، ط2 ، 1970م الموافق 1391 هـ.
- 04 - ألفونس شحاتة رزق . التأمينات الاجتماعية "دراسات اقتصادية و تمويلية"، دار نافع للطباعة ، الطبعة الثانية 1989، ص 84.
- 05 - د. حسام الدين كامل الأهواني ، أصول قانون التأمينات الاجتماعية ، دار أبو مجد للطباعة ، 1994 ، ص 118.
- 06 - د. عدوي مصطفى عبد الحميد ، الاستقالة و إتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة ، القاهرة ، جامعة المنوفية ، 1990 .
- 07 - د. محمد حنين . نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و الأعوان الجماعات المحلية. الرباط : الهلال العربية للطباعة و النشر ، 1992 .
- 08 - د مصطفى محمد الجمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة الجزء الأول ، 1975.
- 09 - د سليمان ، أحمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية .
- 10 - محمد حامد الصياد ، كتاب العمل ، القاهرة ، 1998.

## 02 - الرسائل و المذكرات :

الرسائل :

- 01 - عطا الله ، بوحميده ، الفصل غير تأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام لعمال دراسة ( رسالة ماجستير غير منشورة ) ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1990/1989.
- 02 - نصحي عباس رمضان، الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة ( رسالة دكتوراه ) ، القاهرة ، دار الهناء ، سنة 1956.
- 03 - عامر محمد علي ، النظام القانوني للتقاعد موظفي الدولة ، دراسة مقارنة ( كجزء من مطلبات درجة الماجستير ) ، جامعة بغداد 1978.

## المذكرات :

01 - عطا الله ، بوحميده ، التسريح لسبب اقتصادي ( أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون ) ، جامعة الجزائر ، 2001 .

## 03 - الجرائد و المجلات :

### الجرائد :

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

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

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

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

05 - الجريدة الرسمية، رقم 38 ، المرسوم 13/97 المتضمن للتقاعد دون شرط السن.

06 - الجريدة الرسمية، 1983 المرسوم رقم: 12/83 ، المتعلق بالتقاعد.

07 - سميرة بلعمري، رفع نسبة معاشات المتقاعدين إلى 100 %، جريدة الشروق، العدد 3932، 2013/02/20 .

### المجلات :

01 - د. نعيم عطية "انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية"، مجلة العلوم الادارية، العدد الأول السنة العاشرة 1967 .

02 - عبد العزيز بن على غريب ، المتقاعدون و وقت الفراغ ، المجلة العربية ، العدد 14 المملكة العربية السعودية ، 1998 .

### الدوريات :

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

02 - 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% .

03 - 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 .

04 - منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، صنعاء اليمن، 1991 ص 20.

منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، 1991، ص 18.

05 - الميثاق الوطني ، 1976 .

06 - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية ، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية ، 30 و 31 /05/ 2000 .

07 - 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.

#### **04 - الإتفاقيات :**

01 - الاتفاقية رقم 162 لسنة 1952 لمزايا تأمين الشيخوخة و جاء من الشروط المؤهلة للحصول على هذه المزايا " يكون للمؤمن عليه الحق في المعاش، في حالة بلوغه سنا معينة بحيث لا يجوز أن يتجاوز سن 65 سنة ، و الحصول على معاش الشيخوخة في شكل مدفوعات دورية"

02 - الاتفاقية رقم 152 لسنة 1952 بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي و التي دخلت في دور التنفيذ في 27 أفريل 1955.

#### **05 - النصوص التشريعية و التنظيمية :**

##### **القوانين :**

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.

قانون **12/83** ، المتعلق بالتقاعد ، المادة 32 و 36 منه.

قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق ب القانون الأساسي العام للعامل و خاصة المادتين 149 و 150 منه.

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

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

##### **المراسيم التنفيذية :**

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

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

03 - المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985 المادة 124 ، أما في القانون الأساسي للوظيفة العمومية للمغرب على سبيل الحصر فمن العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها في حق الموظف العزل مع الاحتفاظ بالحقوق المعاشية و العزل مع توقيف الحق في المعاش .

04 - المرسوم التنفيذي رقم 426/97 المنشور في ج.ج.ج.ج الصادر في 12/11/1997 عدد 75 .

#### المواد :

- المادة 04 من المرسوم التشريعي، رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد .
- المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 01/91، المتضمن تقاعد أرامل الشهداء.
- المادة 02 من المرسوم رقم 13/97 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المتضمن طلب المعني.
- المادة 02 من المرسوم رقم 13/97 ، المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المتضمن شرط السن.
- المادة 03 من المرسوم رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997، المتضمن عدم استثناء العمال شرط مدة العمل و الاشتراك المطلوب.
- المادة 04 من قانون رقم 10/94 ن المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التقاعد المسبق.
- المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- المادة 08 من نفس المرسوم 11/83 المتعلق بالتقاعد.
- المادة 09 من القانون رقم 03/99 .
- المادة 11 من قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال.
- المادة 14 من الأمر رقم 96-18 المعدلة للمادة 25 من قانون التقاعد رقم 83 - 12 .
- المادة 14 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02 جانفي 1983.
- المادة 15 من الاتفاقية رقم 128 الصادرة في جوان 1967 عن منظمة العمل الدولية.
- المادة 16 من قانون التقاعد رقم 83 - 12 .
- المادة 17 من قانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتضمن نسبة المعاش
- المادة 19، من الأمر رقم 18/96 .
- المادة 192 من القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- المادة 34 من القانون 11/83 ، المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد.
- المادة 34 من قانون 12/83 السالف الذكر.
- المادة 06/34 من قانون 12/83 المشار إليه سابقا.
- المادة 36 من قانون 12/83 السالف الذكر.
- المادة 66 من الفقرة 8 من القانون 90-11 و المؤرخ في 21/12/1991 ثم الأمر 12/92 المؤرخ في 09/07/1992. ج.ج.ج.ج العدد 68.



- المادة 66 من القانون الأساسي العام للعامل الجزائري الصادر في 1978. أنظر التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، للأستاذ أحمية سليمان.  
- المادة 67 من المرسوم التشريعي **11/93** المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المؤرخ في 02 جوان 1983.

- المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الصادر في 1990 بالجزائر المشار إليه سبقا.

- المادة الثانية من **القانون رقم 03-99** المؤرخ في 1999/03/22 المعدلة للمادة 13 من قانون **التقاعد 12-83**.

- المادة 53 من القانون 12-83 ، 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.

- المادة العاشرة من **القانون رقم 03-99** المؤرخ في 1999/09/22 المعدلة للمادة 47 من **القانون 12-83**.

**الأوامر :**

- الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، المادة 55 منه ، حددت العقوبات التأديبية و أدرجت الإحالة على التقاعد من بينها ، تشبه المادة 30 من الأمر رقم 244-59 الفرنسي و المتعلق بالتوظيف ، ج ر عدد 46 ، الصادر في 1966/06/08.

- أمر رقم 18/96 مؤرخ في 20 صفر عام 1418 هـ الموافق لـ 06 مايو سنة 1996 يعدل و يتم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يونيو 1983 و المتعلق بالتقاعد ج.ر.ج. رقم 42.

**(ب) - المراجع باللغة الفرنسية :**

### **Les Livre**

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

02 - ALAIN PLANTEY , traité pratique de la fonction publique

librairie générale 3 eme édition tom 1 , 1971.

### **Site internet**

[www.CNR.dz](http://www.CNR.dz)

[www.CNR.dz](http://www.CNR.dz)

[www.metess-gov.dz](http://www.metess-gov.dz)

قائمة الأشكال

و الجداول

## قائمة الأشكال و الجداول

### قائمة الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تبيان سن التقاعد في العالم حسب الجنس (ذكر و أنثى)	ص12
02	تبيان المدد المطلوبة في الدول العربية	ص23
03	تبيان زيادة رواتب التقاعد خلال فترة 1991-2000	ص65-66

### قائمة الأشكال :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	ص80
02	الهيكل التنظيمي للوكالة الجهوية للصندوق الوطني للتقاعد بـ: عين الدفلى	ص85

# قائمة الملاحق

# المفهرس

# فهرس المحتويات

شكر و تقدير

الإهداء

مقدمة

أ-د

## الفصل الأول : ماهية نظام التقاعد

02 ..... تمهيد

02 ..... المبحث الأول : مفهوم التقاعد و تمييزه عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة..

02 ..... المطلب الأول: نظام التقاعد و أهدافه.....

05 ..... المطلب الثاني: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة.....

09 ..... المبحث الثاني : شروط الإحالة و أنواعه .....

09 ..... المطلب الأول : شرط الإحالة على التقاعد.....

24 ..... المطلب الثاني : أنواع التقاعد.....

42 ..... المبحث الثالث : استثناءات خاصة بالتقاعد .....

42 ..... المطلب الأول : المجاهدون و أبناء و أرامل الشهداء .....

46 ..... المطلب الثاني: عمال المناصب الخطرة و الأمهات.....

48 ..... خلاصة الفصل .....

الفصل الثاني : الحقوق المخولة في نظام التقاعد الجزائري ، و تمويلها و

طرق تسييرها عن طريق دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتقاعد

50 ..... تمهيد.....

50 ..... المبحث الأول: المعاش المباشر كيفية حسابه و تعديله.....

50 ..... المطلب الأول: رواتب و منح التقاعد .....

60 ..... المطلب الثاني: تعديل المعاشات.....

67 ..... المبحث الثاني: معاش ذوي الحقوق ( المعاش المنقول).....

67 ..... المطلب الأول: المستفيدون من المعاش المنقول ( ذوي الحقوق).....

75	المطلب الثاني : تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد.....
86	المبحث الثالث : تمويل نظام التقاعد و تسييره.....
86	المطلب الأول: تمويل نظام التقاعد.....
91	المطلب الثاني : دراسة تحليلية لمعاشات التقاعد.....
95	المطلب الثالث : الإصلاحات الشاملة و المشاريع المستقبلية لنظام التقاعد.....
98	خلاصة الفصل : .....
100	الخاتمة:.....

قائمة المراجع

قائمة الجداول و الأشكال

الملاحق