

جامعة لونيبي علي - البليلة 2

كلية الحقوق و العلوم السياسية

محاضرات في قانون التقاعد

السنة الأولى ماستر

قانون التأمينات و الضمان الاجتماعي

من إعداد :

د/ كحيل حياة

السنة الجامعية 2021/2020

## مقدمة :

تهدف دراسة مقياس قانون التقاعد إلى تزويد الدارس أو الباحث في مجال الضمان الاجتماعي عامة و التقاعد خاصة بمختلف النصوص القانونية المنظمة للتقاعد و أهم المراحل التي مرت بها تشريعات التقاعد ، لفهم الإرادة التشريعية و مدى مواكبتها للمستجدات الدولية في مجال الحماية الاجتماعية للفئات العمالية على اختلاف أنواعها باعتبار العنصر البشري يلعب دور كبير في تحقيق التنمية ، و نظرا للمخاطر التي يمكن ان تعترض العامل منها الشيخوخة او الحوادث التي قد تصيبه .

مع محاولة تقديم مختلف الشروحات لهذه النصوص من خلال تسليط الضوء على الأشخاص المستفيدين من التقاعد ، انواع التقاعد و كذا الشروط الواجب توفرها في العامل حتى يستفيد من هو و كذا الامتيازات التي تمنح له بموجب تلك الاستفادة ، و ذلك من خلال المحاور التالية :

المبحث الاول : مفهوم التقاعد

المبحث الثاني : أنظمة التقاعد الخاصة و اجراءات التقاعد

المبحث الثالث : الامتيازات الممنوحة في إطار نظام التقاعد

المبحث الرابع : الهيئات المكلفة بالتقاعد و تجارب إصلاحه

المبحث الخامس : تمويل نظام التقاعد

## المبحث الاول : مفهوم التقاعد

### المطلب الاول : تعريف التقاعد

يعرف التقاعد على أنه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ، يحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به حاليا على معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاطه ، يضاف إليه زيادة الزوج المكفول، و معاش منقول يتحول إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته وهم ثلاثة أصناف: الزوج الباقي على قيد الحياة ، الأولاد اليتامى القصر البالغين أقل من 18 سنة وأصول المؤمن له أو أصول زوجه المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد . والتقاعد في التشريع الجزائري ثلاثة أنواع عادي و نسبي ومسبق .

كما يعرف على انه انقطاع أو انعزال عن الحياة النشيطة او هو حالة توقف الإنسان عن ممارسة نشاطاته المهنية وهو انقطاع الشخص عن أداء وظيفته وحرمانه مما كان يتقاضاه من مرتب أو مكافأة مقابل قيامه بمهامه الوظيفية ، بعد انقضاء فترة زمنية يحددها القانون أو هو انقطاع صلة العمل مع الجهة المستخدمة ، واستفادة العامل من حقه في التقاعد بعد توفر شروط يحددها القانون الخاص لهذه الحالة ،

للموظف الحق في طلب الإحالة على التقاعد متى أمضى مدة محددة من الخدمة ، لقد نصت المادة 33 من الأمر 06 - 03 المتعلق بالوظيفة العمومية ، أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، وكذلك نص عليه القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات

العمل الفردية ، بأنه حق من حقوق العامل ، وكذا سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل في إطار التشريع المعمول به فالتقاعد هو إنهاء العلاقة الوظيفية بالطريق العادي بين المعني والإدارة متى توفرت الشروط القانونية

### الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن الانظمة المشابهة

يمكن تمييز التقاعد عن الانظمة المشابهة له حيث تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية كثيرة ، والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها تختلف عن كل الصور الأخرى المشابهة للإنتهاء ، كونه نظاما متميزا شكلا ومضمونا، فأما من حيث المضمون فيتميز بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنه من آثار وأما من حيث الشكل فإن شروط الانخراط في هذا النظام الذي هو إجباري في أغلب دول العالم والحقوق التي يمنحها للمنخرطين فيه هي أهم ما يميزه.

### أولا- تمييز التقاعد عن الاستقالة

الاستقالة هي حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغ سن القانوني المنصوص عليه في القوانين الخاصة و العامة دون تعليق قبلها من صاحب العمل ، و هي طريقة قانونية و شرعية لفسخ علاقة العمل حيث أجاز المشرع الجزائري للعامل حل و فسخ و التحرر من علاقة العمل و اشترط لجوء العامل للوسائل الشرعية و القانونية ، و اعترف كذلك بحق العامل بإنهاء علاقة العمل في القانون المتعلق بعلاقات العمل و يكون وجه التشابه بين حالتي الاستقالة و الإحالة إلى التقاعد في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل و لأسباب شخصية ، كما أن النتيجة

المرتتبة عنها 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 وجه الاختلاف فيتجلى خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة و النتائج المترتبة عن كل منها، إذ أن الإحالة على التقاعد تشترط بلوغ سن معين و قضاء مدة عمل محددة بينما في حالة الاستقالة لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفنا ، كما أن المستقيل لا يستفيد من أي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة مع رب العمل عكس المحال إلى التقاعد الذي يبقى مرتبط ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر رغم انقطاع علاقة العمل.

## ثانيا - تمييز التقاعد عن التسريح التأديبي

التسريح التأديبي إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة و لا يكون فيه لإرادة الموظف دور يذكر ، و لا يختلف التسريح التأديبي عن التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف و بعد التوقيع على محضر التبليغ عن الإحالة على التقاعد، إذ يحدث التسريح التأديبي نتيجة لعدم الكفاءة المهنية أو البدنية و عدم الكفاءة المهنية و إلغاء الوظيفة مخالفة تأديبية و بذلك يبدو الفرق بينها في حال المخالفة التأديبية.

## المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للتقاعد و انواعه

### الفرع الاول : الطبيعة القانونية للتقاعد

التقاعد هو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معين يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية ، ولقد اعتبرت المادة 66 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم التقاعد كإحدى صور انتهاء علاقة العمل، سواء كانت الإحالة بطلب من العامل أو بمبادرة من رب العمل، لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية، وبهذا فإن التقاعد هو نهاية الخدمة أي انتهاء المهام والأعمال التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف وهو جزء لا يتجزأ عن التأمين، ويأخذ كحق شخصي ومالي ،

### أولاً : التقاعد كحق شخصي

يعتبر التقاعد حسب المادة 3 من القانون 83 / 12 كحق شخصي ومالي، حيث تنص على مايلي :يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة، بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي ، يغطي 8 حالات من بينها حق التقاعد والتي صادقت عليها دولة الجزائر وسن من أجل ذلك قانون 83 / 12 والمادتين 5 و 6 من القانون، والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساس للعامل والمعترف به القانون الأساسي للعامل والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع الأجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية ، وبالتالي فإن فئات التي تتمتع

بالحق في التقاعد نصت عليهم المادة 3 و 4 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، حيث تنص المادة 03 يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ،

أما المادة 04 فتتص على انه يستفيد من الأداءات العينية، الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به ،

### ثانيا : التقاعد كحق مالي

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر ابتداء من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير وهذا ما أكدته المادة 03 من القانون 83 / 12 المتعلق بالتقاعد ، وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات إلى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في الحسابات البريدية للمتقاعدين ، ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة .

## الفرع الثاني : أنواع التقاعد

فرضت التطورات التي عرفتها الجزائر مراجعة شاملة لنظام التقاعد و استحداث أنماط جديدة فبعدها كان التقاعد إلى غاية 1994 نظام واحد وموحد على مستوى كافة القطاعات من حيث الشروط والاستحقاق، أصبحت بعض الفئات تخضع لأنظمة خاصة كفئة المجاهدين على سبيل المثال، ويشمل نظام التقاعد الجزائري في الوقت الراهن على أربعة أنماط وهي:

### أولاً- التقاعد العادي :

يستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء ، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل ومهما كان الأجر الذي يتقاضوه، ويكون للعامل والذي يحال بطريقة قانونية على التقاعد، الحق في المعاش وذلك عن طريق إصدار قرارا إداريا سواء بطلب من العامل المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل وبالنسبة للحالتين يبقى هذا الإجراء إلزاميا من حيث الشكل، والسلطة المختصة بإصداره هي سلطة التعيين ويحق للعامل الإستفادة من معاش التقاعد بتوافر شروط نص عليها قانون 83 / 12 المعدل والمتمم وهي 03 شروط:

### أ شروط الاستفادة من التقاعد العادي

#### 1 - شرط السن:



لقد حدد المشرع الجزائري سن إحالة العامل على التقاعد إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه سن التقاعد وبالتالي لا بد من أخذ رأي العامل وموافقته.

بالرجوع إلى نص المادة 6 / 1 من قانون 83 / 12 المتعلق بالتقاعد فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب 65 سنة بالنسبة للرجال، و 60 سنة بالنسبة للنساء .

غير انه يرد استثناء على هذا الشرط حيث تميز شرط السن في التشريع الجزائري بمرونة تسمح لنظام التقاعد بالتماشي والتطورات الاقتصادية والاجتماعية إذ يقبل الإستثناءات عن الأصل العام حسب الضرورة حيث:

-تستفيد المرأة من تخفيض السن التي تحال على إثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة عن كل طفل ربه أثناء 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود 03 أطفال،

- يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة % 10 من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني ، وبتخفيض ستة أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب %5 ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100 % .

- لا يفيد بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من

معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية ،

- كل العمال يمكنهم الاستفادة من معاش التقاعد المسبق سواء كانوا في المؤسسات

الاقتصادية أو المؤسسات الإدارية وهذا بإرادتهم وفي أي سن يرغبون وذلك بموجب المرسوم

التشريعي رقم 94 / 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 ،

- كما يمكن للعمال الأجراء الجزائريين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلب منهم بدون

شرط السن ما داموا قد قضوا مدة 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك ، أو الاستفادة من

تقاعد نسبي إذا جمعوا بين 20 سنة من النشاط و 50 سنة من العمر مع تخفيضهما

بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات وذلك طبقا للمرسوم التشريعي رقم 97 / 13 المؤرخ

في 31 / 05 / 1997.

- يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 05 سنوات في سن التقاعد.

- يستفيد العامل الذي يشتغل في منصب عمل يتميز بظروف بالغة الضرر من

تخفيض في السن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق

التنظيم.

## ب - شرط قضاء مدة قانونية معينة و دفع الاشتراكات

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل،

وأن يكون قد قام بعمل فعلي لنصف هذه المدة على الأقل ، وتعتبر مدة 15 سنة هي الحد

الأدنى لمدة العمل، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي، كما أن هناك حالات جعلها المشرع تدخل في حكم فترات العمل بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية مثل الفترة التي يؤدي فيها العامل الخدمة الوطنية، فترة العطلة القانونية المدفوعة الأجر، كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة... إلخ ، كما لا بدا على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي، فإذا قام العامل بنشاط ما لمدة معينة ولم يتم بدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل وكذلك الحصة التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا يمكن أن تؤخذ بعين الإعتبار لإستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثر لإستحقاق المعاش.

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

وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته إضافة إلى إشتراكها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل ، ويهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد يدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول 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 وإلا 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 الإشتراك بالكامل ، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضا كما تقضي نظما أخرى بحساب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعد .

### ثانيا - التقاعد المسبق :

لم يعرف المشرع التقاعد المسبق لكن من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 10/94 يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى و الثانية منه حيث تنص المادة الاولى "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه" ، و تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني

لعمل المستخدم يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى إجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص.

من خلال هاته المادتين يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد .

يمكن أن يحال الموظف عليه إذا فقد شغله بصفة لا إرادية بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، حسب نص المواد 1، 2 ، 3 ، 4 من المرسوم 317/98 المؤرخ في 03 /10/ 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية وهو إجراء قامت به الحكومة يمس بعض المؤسسات الإقتصادية،

### أ شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

هناك شروط للتقاعد المسبق يجب أن تتوافر في طالبه هي:

- أن يبلغ على الأقل خمسين 50 سنة إذا كان ذكرا أو خمسة وأربعين سنة 45 إذا كانت أنثى.

- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عشرين سنة على الأقل.

- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، منها السنوات الثلاث 03 السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت أو تخول الحق في التقاعد المسبق.

- أن يكون مسجلا في القائمة الاسمية للموظفين الذين هم موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، وتؤشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين ، غير انه الغي بالقانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 و الإبقاء على صيغة وحيدة للتقاعد الواردة في القانون الصادر في 1983.

### **ثالثا - التقاعد دون شرط السن التقاعد :**

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل والبطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطني.

### **رابعا - التقاعد النسبي :**

يستفيد العامل من التقاعد النسبي بناء على طلبه الشخصي عند بلوغ 50 سنة على الأقل، مع اشتراط أن يوفر الحد الأدنى العمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 20

سنة على الأقل، ويمكن تخفيض سن استحقاق المعاش بالنسبة للعمال ب 5 سنوات وفترة النشاط نلاحظ أن المشرع لم من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 94 يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى و الثانية منه حيث تنص المادة الأولى "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر ( 10 ) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83 / 12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه " ، و تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه " :تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم .يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص."

من خلال هاتين المادتين يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد ، كما يمكن تعريف التقاعد المسبق على انه إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة نستنتج من خلال المادتين، أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي

إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم .

### المبحث الثالث : أنظمة التقاعد الخاصة و إجراءات التقاعد

#### المطلب الأول : أنظمة التقاعد الخاصة

خص المشرع الجزائري بعض الفئات من المجتمع بنظام تقاعد تميزه عن تقاعد الأجراء وغير الأجراء سواء من حيث الشروط التي تخولهم الحق في التقاعد كمدة العمل والسن القانونية، أو حتى من حيث الحد الأقصى لمعاش التقاعد، تتمثل هذه الفئات في فئة المجاهدين، فئة الإطارات السامية للدولة.

#### أولاً-المجاهدون

يصنف المجاهدون إلى أعضاء جيش التحرير الوطني ، وأعضاء جبهة التحرير الوطني.

و فيما يخص شروط إحالة المجاهدين على التقاعد يستفيد المجاهدون من شروط خاصة حددها المشرع من خلال النصوص التشريعية المختلفة بدءا بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 78 / 12 ، ثم في المراسيم والقوانين المتعاقبة، كالمرسوم رقم 76 / 129 المتعلق بمعاشات تقاعد قدماء الشهداء ، والقانون رقم 83 / 12 المتعلق بالتقاعد تتمثل هذه الشروط في شرط السن و شرط مدة العمل.



طبقا للمادة 6 من القانون 83 / 12 فإنه يشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد بلوغه 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل، و 55 سنة من العمر بالنسبة للمرأة، غير أنّ المشرع منح امتيازات للمجاهدين بتخفيض سن الإحالة على التقاعد بخمس سنوات أي بلوغ المجاهد 55 سنة و المجاهدة 50 سنة إذا كانوا عمال أجراء، أما في حالة ما إذا كان المجاهد غير أجير فيمكن إحالته على التقاعد في 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة باعتبار أن إحالة العمال غير أجراء يكون في سن 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة، يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين إذا أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بنسبة عن كلّ قسط لكل نسبة 10 % من العجز، ونسبة 5 % من العجز يحسب بمثابة 06 أشهر، ، كما يمكن إحالة المجاهدين على التقاعد دون أي شرط للسن إذا حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي 100 % من الأجر الشهري ، ففي بعض الحالات يجمع المجاهد المدد التي سبقنا ذكرها الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ، فتخفض 5 سنوات في السن +نسبة العجز +السنوات المضاعفة +سنوات المدنية فيمكن أن تصل النسبة إلى 100 % دون أن يستوفي المجاهد شرط السن، ففي هذه الحالة يمكن له طلب الإحالة على التقاعد .

**ثانيا -أبناء الشهداء.**

يعتبر الشهيد كالمجاهد فاز بشرف الشهادة، و المجاهد الذي توفي أثناء الثورة التحريرية الوطنية بسبب الجروح أو الأمراض 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، ويستفيد ذوي حقوقهم من نفس الحقوق الممنوحة لذوي حقوقهم المجاهدين المذكورين في المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي رقم 01/ 91 ، وهم الأصول و الأرملة و الأبناء أو البنات وقد أعط هذا القانون حقوق عدة لأبناء الشهداء و خاصة في مجال التقاعد إذ نجد المادة 42 في الفصل الاول من الباب الرابع تنص على استفادة أبناء الشهداء من تخفيض في السن يساوي مدة 07 سنوات ونصف وتحسب كمدة عمل فعلية لنشأة الحق في التقاعد أو تصفيته على حد سواء و تتكفل الدولة بدفع الأعباء المالية المترتبة عن هذا الإجراء، و هذا يعني ان الدولة تتكفل بدفع الاشتراكات التي يقطعها الصندوق الوطني للتقاعد من العمال لمدة سبع سنوات و نصف لحساب ابناء وبنات الشهداء .

### ثالثا - أرامل الشهداء.

تنص المادة الاولى من المرسوم 01/ 91 على أنها تسمح بتطبيق نفس الأحكام الخاصة بالمجاهدين في نظام التقاعد و المنصوص عليها في المرسوم 83/ 12 على أرامل الشهداء اللائي مارسن أ و يمارسن نشاطا مهنيا و كذا نجد ان المعاش المقدم لأرملة الشهيد يصف على اساس معدل العجز % 100 ، و هذا بحكم تطبيق المادة 21 من القانون 83 / 12

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 83 / 12 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 تصفيتهها وفقا لأحكام القانون الجديد .

#### **رابعا - عمال المناصب الخطرة أو ذات نسبة عالية من الضرر**

يخفض السن القانوني للإحالة على التقاعد لفئة العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بقدر خاص من الضرر ، وهذا حسب ما نص عليه التشريع ، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من قانون 83 / 12 حيث نصت على أن يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة أعلاه وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه ، وكذا الأعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب ، بموجب مرسوم .

#### **خامسا - نظام التقاعد الخاص بالقضاء و المماثل لتقاعد الإطارات السامية**

##### **في الدولة :**

حدد المشرع النظام الخاص بتقاعد القضاة على اساس اعتبارهم من اصحاب المناصب السامية، إذا أنه وفقا لمراكزهم الاجتماعية يجب ان لا يقل معاشهم عن مرتبهم الاصلي طالما انهم لم يمارسوا مهنة حرة او عملا اخر يضمن لهم الحياة الكريمة بعد

التقاعد و صدر قانون رقم 04 / 11 المتضمن قانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 2004/09/06 حاملا الكثير من الجديد في مواد المتعلقة بالتقاعد و الذي نص على أن يحدد سن التقاعد للقضاء بستين سنة كاملة غير أنه يمكن للمرأة القاضية أن تحال إلى التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها سن الخامسة و الخمسين كاملة مع امكانية تمديد مدة الخدمة الى سبعين سنة بالنسبة لقضاة المحكمة العليا و مجلس الدولة و الى 65 سنة بالنسبة الى باقي القضاة و يكون ذلك بناء على قرار من المجلس الأعلى للقضاء بناء على اقتراح من وزير العدل و بعد موافقة القاضي أو بطلب منه وجاء الجديد في المادة 89 منه حيث نص على أن يستفيد القضاة من نظام التقاعد المماثل لتقاعد الإطارات السامية في الدولة علما أن هذا القانون لم يكن يسري إلا على رئيس الأول للمجلس الأعلى و النائب العام لدى نفس المجلس و قد نصت نفس المادة على ان تحدد شروط و كفيات هذه المادة عن طريق التنظيم 05 / 267 المؤرخ في 25 / 07 / 2005 ليحدد شروط و كفيات تقاعد القضاة أما عن الشروط فإنه يستفيد من هذا النظام القضاة الذين مارسوا بهذه الصفة لغاية بلوغهم 60 سنة كاملة و لهم خبرة مهنية مدتها 25 سنة على الأقل كقضاة في النظام القضائي واستثناءا يمكن للمرأة القاضية أن تستفيد بنفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها 55 سنة كاملة طبقا للمادة 10 من المرسوم 83 / 617 المؤرخ في 31 / 01 / 1983 كما يستفيد من هذا النظام كذلك القضاة المعنيين طبقا للمادة 41 من القانون 04 / 11 بأنهم مارسوا 25 سنة خدمة فعلية في هياكل الدولة منها 10 سنوات

على الأقل بصفة مستشار لدى المحكمة او مجلس الدولة اما القضاة الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط لا يخضعون لنظام التقاعد المماثل لنظام تقاعد الإطارات السامية في الدولة و إنما يخضعون لنظام التقاعد المنصوص عليه في القانون رقم 83 / 12 غير انه بالرجوع الى المادة 04 من المرسوم 05 / 267 نجدها تنص على انه ينتسب القضاة للصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة و شملت كل القضاة دون أن تحصر الانتساب في الفئة القضاة و يمنح لهم معاش التقاعد يكون مبلغه مساوي للمرتب الصافي الأكثر فائدة والذي كان يتقاضاه القاضي خلال فترة عمله بما في ذلك المنح و التعويضات باستثناء المصاريف المدفوعة اثناء ممارسة المهام و يدفع الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة معاش التقاعد عند حلول أجله في آخر كل شهر و أحسن ما جاء به هذا المرسوم هو أن مبالغ المعاشات المخصصة بمقتضى أحكامه تتطور تبعا لنفس الشروط التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها القضاة أصحاب الوظائف المماثلة الذين هم في حالة الخدمة ، و عليه يمكن القول أن رزمة القوانين و المراسيم التنظيمية التي صدرت ربما تكون قد كفت القاضي عناء التفكير في وضعه المادي ليجعله يتفرغ مستقلا لخدمة القضاء .

## **المطلب الثاني - إجراءات التقاعد**

### **أولا - إجراءات التقاعد العادي:**

بمجرد توافر الشروط القانونية المذكورة أعلاه، تتم إحالة الموظف المعني على التقاعد

وفقا للإجراءات التالية:

## أ - إصدار قرار الإحالة على التقاعد:

طبقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 216 من الأمر 06 / 03 التي نصت على أنه:  
"يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين"، و وفقاً للمبدأ القائل من  
يملك سلطة التعيين يملك سلطة التأديب و قياساً عليه فإن قرار إحالة الموظف على التقاعد  
يتم صدوره من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين،

## ب - إحالة ملف الموظف المعني على صندوق التقاعد:

بمجرد صدور قرار الإحالة على التقاعد من السلطة المختصة يحال ملف الموظف  
المعني بالأمر على صندوق التقاعد و ذلك بغرض ضبط مبلغ المعاش المحدد و كيفية دفعه

## ثانياً - إجراءات الإحالة على التقاعد المسبق:

أول إجراء نصت عليها المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 98 / 317 المتضمن

توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية و تتمثل في:

أ - إعداد القائمة الاسمية للموظفين المراد إحالتهم على التقاعد المسبق من قبل المؤسسة  
أو الإدارة العمومية المعنية شريطة أخذ رأي اللجنة أو اللجان المتساوية الأعضاء  
المختصة،

ب - أكدت المادة 06 من نفس المرسوم على وجوبية خضوع التدابير المتخذة إلى موافقة

اللجنة المختصة الموضوعة تحت وصاية السلطة المكلفة بالتوظيف و التي تضم ممثلي

المؤسسة أو الإدارة المعنية و الوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل و المالية.

أما الإجراءات الأخرى فقد نصت عليها المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 94 / 10

و عليه يمكن القول أن الإجراءات التي حددتها المادة يمكن توضيحها كالتالي :

-قيام المستخدم بعد تسديده للمساهمة الجزافية أو الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة بإيداع

طلب الموظف المراد إحالته على التقاعد المسبق لدى الصندوق الوطني للتقاعد،

- يجب على هيئة الصندوق الوطني للتقاعد أن تبت في الطلب في أجل شهر ابتداء من

تاريخ إيداعه

### المبحث الرابع - الامتيازات الممنوحة في إطار نظام التقاعد

يضمن نظام التقاعد في الجزائر الامتيازات التالية:

#### المطلب الاول : منحة التقاعد

يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يقدم منحة التقاعد للعمال الذين لم يستوفوا شروط

العمل المطلوبة أو عند بلوغ المعني 60 سنة ولم يستوفوا شرط 15 سنة من العمل ولتجسيد

ذلك، يكفي للعامل أن يثبت خمس سنوات أو والاشتراك وفقا للقوانين المعمول 20مرة ثلاثة

أشهر من العمل ودفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي .وتبقى هذه المنحة نسبية حسب عدد

السنوات، كما يمكن لمبلغ المنحة أن يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به .

ونشير هنا إلى أن العمال غير الأجراء لا يمكنهم الإستفادة من منحة تقاعد ما لم يثبتوا

مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بسبعة سنوات و نصف على الأقل إذا تحصل الأجير على

منحة التقاعد واستمر في ممارسة نشاط مهني واستوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من راتب

التقاعد يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد ، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد حسب اتفاق معين مع الصندوق الوطني للتقاعد.

## المطلب الثاني : معاش التقاعد

يمثل معاش التقاعد الحق الذي يتحصل عليه المتقاعد عند بلوغه السن القانوني لاستحقاق المعاش نظير اشتراكاته في الضمان الاجتماعي، و هو حق مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ، كما يقصد بمعاش التقاعد هو المبلغ الذي يصرف شهريا للمتقاعد أو المستحقين للمعاش من تاريخ انتهاء الخدمة أو تاريخ الوفاة ، ويستحق ويتميز هذا الحق بكونه ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة ويشمل معاش التقاعد المعاش المباشر الذي يمنح للموظف على أساس نشاطه المهني ويضاف له المعاش المنقول والذي يتضمن معاش الزوج على قيد الحياة ومعاش اليتامى والأصول.

يتم حساب معاش التقاعد على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل ومدة الخدمة والأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لأن أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدد على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الاشتراك، ويحسب المعاش بضرب المعدل الإجمالي الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي

**اولا - الجمع بين المعاش المباشر و راتب آخر:**



أحيانا قد يستمر المستخدم الذي أحيل على التقاعد في القيام بمهام و خدمات مؤدا عنها سواء لدى نفس الهيئة المشغلة أو لدى جهة أخرى، كالأجير الذي يواصل إشتغاله إما لصال مشغله القديم أو مشغل جديد، أو الموظف المحال على التقاعد و المستمر في القيام بمهام داخل الإدارة العمومية إما في نفس الإطار أو في إطار آخر أو عن طريق عملية التعاقد، وينتج عن ذلك إستحقاقه لمعاشه مضافا إليه راتب العمل وهو ما يطرح إشكالية مدى جواز هذا الجمع؟ استنادا على أن الطبيعة القانونية للمعاش التقاعدي الذي لا يمكن أن يعتبر بأي حال من الأحوال إمتدادا للراتب الذي يتقاضاه الموظف أو العون مدة قيامه بعمله في منصبه، بل يكون مقابلا عما تم إقتطاعه من راتبه طيلة الفترة المذكورة لذا لا يمكن حرمانه من هذا المعاش غير أنه يجب أن لا يكون المنصب الجديد مصنف ضمن السلك الذي ينتمي إليه المتقاعد أو ضمن أي سلك آخر من أسلاك الدولة إلا عن طريق التعاقد أو عقود محددة المدة.

## ثانيا - كيفية احتساب مبلغ المعاش المباشر

نصت المادة 12 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالأمر رقم 96 / 18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ، يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة % 2,5 من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي و المحسوب وفقا للأحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه من تطبيق هذا الأمر.

أما المادة 13 مكرر معدلة بالقانون رقم 99 / 03 المؤرخ في 22 مارس 1999 فقد

نصت على انه يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش:

إما الأجر الشهري المتوسط و المتقاضى في السنوات الخمس ( 5 ) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.

و إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس ( 5 ) التي تقاضى فيها المعني بالامر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

تطبق الأحكام المذكورة أعلاه ابتداء من أول يناير سنة 2000 يحسب الأجر الشهري المتوسط على أساس أربع ( 4 ) سنوات خلال فترة انتقالية ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وفقا لنفس الشروط المذكورة أعلاه يتم تحسين هذه الأجور سنويا طبق لأحكام المادة 43 أدناه"

إذا بحصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ

المعاش التقاعد ولشرحها وتبسيطها نتبع الخطوات التالية:

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

-ثانيا : يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2,5 للحصول على

نسبة معينة.

-ثالثا : يحسب مبلغ الأجر المرجعي.

-رابعاً :تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو مبلغ

المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول .

و يمكن التفصيل في كيفية احتساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر

وهي:

1-الأجر المرجعي:هو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ويعادل الأجر الذي يتم على

أساسه احتساب المعاش فقد يكون إما الأجر الشهري المتوسط للخمسة سنوات الأخيرة التي تسبق

الإحالة على التقاعد، أو إذا كان أكثر نفعاً الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس الخمسة

سنوات التي تلقى خلالها العامل المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية .

- فترة التأمين : ويقصد بها سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية مضافة

إلى الفترات التي نصت عليها أحكام المادتين 11 و 20 من قانون التقاعد رقم 83 / 12

مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة 14 من نفس القانون و أيضا المادة 09 المعدلة

بالأمر 18/96 .

- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين :حيث تحتسب 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 والذي كان يتقاضاها العامل في تاريخ إحالته على

التقاعد.

بالنسبة للمتقاعدين غير الأجراء، فإن مبلغ معاشهم يحسب على أساس العناصر السابقة الذكر بالنسبة للمتقاعدين الأجراء إلا أن هذا المعاش يحسب على أساس المداخل لأحسن عشر سنوات، والتي دفعت فيها الاشتراكات.

### ثالثاً - معاش التقاعد المنقول

في حالة وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفي وذلك من أجل حماية أسرة العامل أو المتقاعد المتوفي من المخاطر الإقتصادية والمستفيدين من المعاش المنقول هم كما يلي:

#### أ - المستفيدون من المعاش المنقول:

#### 1 - معاش الأرملة أو الأرملة:

من حق أرملة المتوفي الإستفادة من معاش زوجها المتوفي ولا تخضع هذه الإستفادة من المعاش المنقول لشرط السن ، ولكن يجب أن يكون الزواج شرعياً من الهالك للإستفادة من المعاش وفي حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط و يقسم بالتساوي عليهم ، أما في حالة تعدد الأرملة، فإن المعاش يقسم بينهن بالتساوي في حدود أربعة أرملة

#### 2 - معاش الأرملة:

يمكن للأرمل أن يستفيد من معاش منقول عند وفاة زوجته، ويستحق هذا المعاش من الشهر الذي يلي الوفاة بعد أن يثبت زواجه الشرعي منها، ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته الزواج.

### 3 - معاش الأولاد المكفولين والأصول:

يستفيد الأولاد المكفولين من العامل المتوفي وفق نسب محددة قانونا من معاش منقول كما ذكر المشرع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق، بشرط أن يكونوا تحت كفالة العامل في حياته و أن تكون الموارد السنوية لكل أصل على حدى أقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تخضع إستفادة الوالدين من معاش إبنهما المتوفي لشرط السن أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما يمكن للأصول الجمع بين عدة معاشات منقولة دون أن يتجاوز مبلغ المعاش المجموع حد أقصى يحدده التنظيم ، ويكون لأصول زوج المؤمن له المتوفى نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم أثناء حياته وإذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد أي يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

### ب- قاعدة الجمع بين معاش المنقول و معاش آخر

يمكن جمع المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع المعاش المباشر للمستفيد برسم نشاطه الخاص، غير أنه لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوحة لذوي الحقوق ضحايا الارهاب ، كما لا يمكن جمع المعاش المنقول مع ريع

حدث العمل متبوع بالوفاة إذ يمنح الامتياز للأكثر نفعا ، غير أنه يمكن جمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، كما يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين ، و خلاصة القول فإنه يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد و معاش منقول عن الزوج المتوفي لكونهما من اصلين مختلفين بحيث يمكن له ان يستحق المعاش المباشر لكون ناتج عن النشاط المهني الشخصي بينما معاش المنقول فيعود إليه بصفته زوج الباقي على قيد الحياة حسب المادة 44 من القانون 83 / 12 المتعلق بالتقاعد أما في حالة ما إذا كانت الزوجة تستفيد من المعاش المنقول بصفتها زوج الباقي على قيد الحياة ثم بعد مدة أقدمت هذه الزوجة على الزواج للمرة الثانية فان ذلك يؤثر على حقها في المعاش المنقول لان استحقاقها لهذا المعاش هو بصفتها زوج الباقي على قيد الحياة و بزواجها للمرة الثانية ستفقد هذه الصفة و بالتالي سيلغى المعاش و يقسم على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول حسب المادة 40 من القانون السالف الذكر، و في حالة تعدد زوجات صاحب المعاش الاصيلي فان المعاش المنقول يقسم بالتساوي بينهم كذلك الامر بالنسبة الى الابناء المولودين من الزوج المتوفي من زوجات مختلفات و المتمتعين بصفة ابناء مكفولين أن يقتسموا الحصة التي تعود للابناء المكفولين مع جميع الأبناء بحصص متساوية مع العلم أنه حتى في حالة انحلال الزواج الذي كان يربط بين والديهم فيسقط حقهم في هذا المعاش أي أنه إذا كان الزوج قد طلق زوجته الثانية قبل وفاته فلا معاش لها لكن يثبت حق أبناء الزوجة الثانية منه في الحصول

في المعاش المنقول ، أما في حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي الشروط اللازمة للاستفادة من التقاعد فإنه يتم حساب معاشات ذوي الحقوق على اساس المعاش الذي كان بإمكان مورثهم ان يستفيد منه .

## المبحث الخامس : الهيئات المكلفة بالتقاعد و تجارب إصلاحه

### المطلب الاول : الهيئات المكلفة بإدارة التقاعد

في الجزائر اسندت مهمة تسيير التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد الذي أنشئ بموجب مرسوم رئاسي رقم 85 - 223 المؤرخ في 1985 ، الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 07-92 وهو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

أسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 83 / 12 الذي خول للصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم 85 / 223.

والى جانب اعتبار التقاعد أحد مظاهر الحماية الاجتماعية، فهو حق شخصي ذو طابع نقدي يقوم على ثلاثة مبادئ أساسية:

- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع.
- مبدأ عدم مجانية هذا الحق بمعنى أنه بمقابل.
- مبدأ التناسبية بتحديد معاشات التقاعد على أساس أجر العامل وعدد سنوات الاشتراك .

## الفرع الاول : مهام الصندوق الوطني للتقاعد

يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية:

1- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق وكذا تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بموجب القوانين السارية قبل جانفي 1984 تاريخ بدء سريان القانون رقم

83- 12 المتعلق بالتقاعد لغاية نفاذ حقوق هؤلاء المستفيدين ،

2- ضمان عملية تحصيل ومراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المتخصصة لتمويل نفقات تأمين التقاعد.

3 - ضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات

الدولية والمتمم في مجال الضمان الاجتماعي استنادا إلى نص المادة 53 من القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم .

4 - يقوم بأعمال ذات شكل صحي اجتماعي وفقا لنص المادة 92 من القانون رقم

11/83 وذلك قصد استفادة المؤمنين لهم وذوي حقوقهم من أداءات جماعية ويتم تمويل هذه

الأعمال من قبل صندوق العمل الاجتماعي والصحي الذي يتم تمويله هو الآخر باقتطاع

جزء من الاشتراكات المخصصة من حصة الاشتراكات المخصصة لتمويل خدمات التأمينات

الاجتماعية وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية وخدمات التأمينات الاجتماعية المتعلقة

بالتقاعد.



18 ويحدد هذا الجزء من الاشتراكات بقرار من مجلس الإدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بذلك والتي تقترح في كل سنة وفي إطار ميزانياتها برنامج صندوق العمل الاجتماعي والصحي والذي يخضع للتصديق عليه من قبل وزير العمل والضمان الاجتماعي.

### الفرع الثاني: إصلاحات نظام التقاعد التي تبناها المشرع الجزائري

بالنسبة للتقاعد ترشيحا وحرصا على الحفاظ على نظام التقاعد وضمان الاستمرارية بالنسبة للأجيال المستقبلية وتطبيقا لبرنامج الذي صادق عليه البرلمان في سنة 2014 ، وضعت الحكومة مشروع إصلاح بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين (الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرباب العمل) خلال الثلاثية الـ 19 التي جرت في 5 جوان 2016 ، ويهدف هذا الإصلاح إلى العودة إلى السن القانونية للإحالة على التقاعد المحددة في القانون ، وإلغاء الأمر رقم 97-13 المتعلق بالتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي و في هذا الصدد تم إعداد مشروع قانون يعدل ويتم بعض أحكام القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد الذي يتضمن 5 إجراءات أساسية، وينص في هذا الخصوص على الحفاظ على السن الأدنى للتقاعد في 60 سنة والمحافظة على إمكانية الإحالة على التقاعد للمرأة العاملة بطلب منها عند سن الـ 55 كما سيسمح مشروع القانون للعمال بمواصلة نشاطهم طواعية بعد السن الأدنى لـ 60 سنة في حدود 5 سنوات ويسمح هذا الإجراء كذلك للعمال المعنيين بضمان سنوات عمل إضافية لحساب تقاعدهم والرفع من مبلغ

المنحة، كما يمكن للعمال الذين يمارسون مهنا شاقة الاستفادة من التقاعد قبل سن الـ 60 وسيحدد مرسوم تنفيذي مختلف المهن المعنية .

مع العلم أن عددا هاما من المحالين على التقاعد يعملون بعد ذلك سواء بطريقة غير قانونية أو بطريقة قانونية مقنعة بصفة جديدة كمقدمي خدمات ليواصلوا العمل ، و شاغلين لمناصب عمل لا تساهم في تمويل التقاعد بدلا من تركها لموظفين نظاميين منخرطين في نظام الضمان الاجتماعي أو بقاءهم أنفسهم مساهمين في هذا النظام بعد ذلك السن .

- إنشاء صندوق وطني لاحتياطات التقاعد في سنة 2006 بموجب قرار لفخامة رئيس الجمهورية يسمح هذا الصندوق الذي يمول أساسا من خلال تحويل سنوي لحصة من الجباية البترولية حددت في البداية بـ 2 % ثم تم رفعها إلى 3 %، بضمان استمرارية وديمومة النظام الوطني للتقاعد والحفاظ على الحق في التقاعد للأجيال القادمة.

- مراجعة توزيع النسبة الإجمالية لاشتراكات الضمان الاجتماعي التي تم تجسيدها ابتداء من 1 أكتوبر 2006 من خلال تحويل 1.25 % من الاشتراكات لفائدة فرع التقاعد للنظام العام بما فيها 1 % صادر عن فرع التقاعد المسبق (فائض) و 0.25 % من التأمين عن البطالة.

- و ذلك بعد أن تم اعتماد تدابير إصلاح في فترة سابقة تمثلت في إعادة التثمين السنوي للمعاشات ومنح التقاعد والتي سمحت برفع قيمة متوسط معاشات التقاعد العامة إلى حوالي 65 % خلال الفترة 2000-2011 ،

- تأسيس علاوة تكميلية لفائدة أصحاب معاشات التقاعد والعجز ( ICPRI ) التي يقل مبلغها عن 10.000 د.ج ،

- منح علاوة تكميلية لفائدة أصحاب منح التقاعد التي يقل مبلغها عن 7000 د.ج ،

- إعادة تثمين مبلغ الزيادة على الزوج المكفول في معاشات التقاعد،

- إعفاء معاشات التقاعد التي يقل مبلغها عن 20.000 د.ج من الضريبة على الدخل

الإجمالي،

- تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 10 % إلى 80 % لمعاشات التقاعد التي يتراوح مبلغها بين 20.000 و 40.000 د.ج،

- تطبيق في سنة 2012 إجراءات استثنائية لفائدة المتقاعدين تتضمن إعادة تثمين

بنسبة 15 إلى 30 لكل معاشات ومنح التقاعد وكذا رفع المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد إلى 15.000 د.ج،

- التنصيب الفعلي للصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي،

- مواصلة تطوير الدراسات الاكتوارية والمتعلقة بالنظام الوطني للتقاعد،

- تعزيز السياسة الوطنية لتعويض الدماء،

- التطبيق الفعلي للتعاقد بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات العمومية للصحة،

- مواصلة إصلاح تمويل الضمان الاجتماعي،

- إصلاح التعاضدية الاجتماعية .

من خلال تحليل هذه الإصلاحات يمكن القول أن الإصلاحات التي تبناها المشرع في

منظومة التقاعد هي إصلاحات مستمرة محاولة لمواكبة المستجدات و المتغيرات في سوق

الشغل من جهة و في التركيبة البشرية للمجتمع .

## أولا : اصلاحات ما قبل صدور قانون 15/16

### 1 - الإصلاحات الواردة في المرسوم التشريعي 94 / 110:

بحيث وضع نظام جديد للتقاعد بشروط جديدة في هذا المرسوم بعد الأزمة الاقتصادية

التي عرفت الجزائر، وبسبب تسريح العديد من العمال يتم تحويل الذين تتوفر فيهم الشروط

الضرورية على هذا النوع من التقاعد، فتتم الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد

تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي.

### 2 - الإصلاحات المعتمدة بموجب الأمر رقم 97 / 213:

تتمثل في التقاعد دون شرط السن و تطبق إذا كان العامل الأجير قد أقام مدة عمل

فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، كما وضع من خلالها المدد التي

تدخل في حساب هذه المدة و التي تتمثل في:

-الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة

وحوادث العمل و البطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفاضة من

التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفاضة من معاش التقاعد المسبق فترات

المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية .

خلق المشرع نظام آخر للتقاعد من خلال هذا الأمر وهو نظام التقاعد النسبي، حيث قلص المشرع من سن الإحالة على التقاعد إلى 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة، و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 20 سنة.

### 3 - الإصلاحات المعتمدة بموجب الأمر رقم 96 / 18 و القانون 99 / 03

استفادة العمال الذين يعملون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر من تقليص في السن بشرط دفع اشتراكات إضافية على عاتق المستخدم، كما قلص المشرع من خلال هذا الأمر من الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش من 20 إلى 15 بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام و نهائي إذا كان لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز.

أصبح الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش التقاعد يساوي إما الأجر الشهري المتوسط و المتقاضى خلال السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له بموجب القانون رقم 99 / 03، بعد ما كان يحسب على أساس أجر المنصب الشهري- المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضى فيها العامل الأجر الأعلى خلال حياته بموجب القانون 83 / 12 قبل التعديل ثم أصبح بموجب الأمر 96 / 18 يعتمد على أساس الأجر الشهري المتوسط للسنوات الثلاث الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو الأجر الشهري المتوسط المحدد

على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى إذا كان ذلك أكثر نفعا له .

تحديد المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75 % من المبلغ السنوي الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمبلغ الأقصى ب 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ولا يجب أن يتعدى 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب القانون 99 / 03، كما تتحمل الدولة إلحاق منح التقاعد بالحد الأدنى ( المادة 16 المعدلة بموجب القانون 99 / 03) قام المشرع بالرفع عن المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين من مرة ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى مرتين و نصف من هذا الأخير بموجب المادة 25 من الأمر 96 / 18 و إذا كان أقل من ذلك تتحمل الدولة هذا الفارق طبقا للمادة 25 مكرر المعدلة بموجب القانون 99 / 03 كما تتحمل الدولة الفرق بين النسبة القصوى المنصوص عليها في التقاعد العادي 80 % و النسبة المحددة للمجاهدين 100 % أي 20 % تتحملها الدولة وضع المشرع منحة العامل المجاهد في حالة عدم استيفائه لشروط مدة العمل بموجب الأمر 96 / 18.

أضيفت الفقرة للمادة 29 بموجب القانون 99 / 03 حيث تتحمل الدولة اشتراكات التقاعد المستحقة على أصحاب العمل والأجر من باب التخفيضات عن حالة العجز و فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني بالنسبة للقطاع الخاص.

في معاشات ذوي الحقوق كان معاش الأرملة في حالة زواجها مرة أخرى يسلب حصة معاشها و تنتقل إلى الأولاد الذين كانوا تحت حضانة الغير، ثم عدل المشرع هذه الفكرة بموجب الأمر 96 / 18 فأصبحت هذه الحصة تنتقل إلى الأولاد الذين بإمكانهم الاستفادة من المعاش المنقول مهما ، كانت صفتهم كما خفض المشرع من مدة العمل اللازمة للتمتع بالمعاش المنقول في حالة وفاة العامل وهو غير متحصل بعد على المعاش من 20 إلى 15 سنة بموجب هذا الأمر و قلص المشرع من تاريخ بداية التمتع بالمعاش المنقول، فكان يحدد هذا التاريخ في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة أي إذا توفي العامل مثلا في 10 أبريل 2015 ، فإن التمتع بالمعاش المنقول يكون ابتداء من 01 ماي 2015 ، فأصبح التمتع بالمعاش المنقول بموجب الأمر 96 / 18 في اليوم الموالي للوفاة أي إذا توفي في 10 أبريل فإن التمتع بالمعاش المنقول يكون ابتداء من 11 أبريل 2015مراجعة قيمة معاشات التقاعد بموجب الأمر 96 / 18 بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد بعدما كانت بموجب القانون 83 / 12 تراجع حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال.

قلص المشرع من السن التي تخول الحق في الحصول على منحة التقاعد من 65 إلى 60 سنة بموجب القانون 99 / 03 - كما أضاف المشرع بموجب الأمر - 96 / 18

شرط الانهاء الفعلي للعمل طبقا لنص المادة 19 للتمتع بمعاش التقاعد بالإضافة إلى شرط السن و شرط المدة .

## ثانيا : الإصلاحات التي جاء بها قانون 15/16:

وهي جميع الإصلاحات التي مست نظام التقاعد الوطني بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 الصادر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016

### أ - دوافع صدور قانون 15/16 :

#### 1 - عجز ميزانية صندوق التقاعد : من اهم الاسباب التي دفعت السلطات

العمومية الى تعديل قانون التقاعد هي الصعوبات المالية التي تم التنبئ بها منذ فترة و التي تعترض تمويل نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر خاصة التقاعد حيث ان التنبات تشير الى ان الصندوق الوطني للتقاعد سيعرف عجزا يقدر ب 217 مليار دج و الناجم اساسا عن تزايد بطيئ للايرادات من 470 مليار دج في 2015 الى 492 مليار دج في 2016 أي تطور ايجابي يقدر ب 6,4 بالمائة بينما سيعرف الانفاق على الخدمات ارتفاع سريع من 625 مليار دج سنة 2015 الى 6,753 مليار دج في 2016 أي نمو بنسبة 58,20 بالمائة كذلك تزايد النفقات ب 5,4 مرات اكثر من الايرادات هذا العجز الملاحظ ناجم عن تطبيق العملية المرتبطة باعادة تقييم معاشات التقاعد لسنة 2014 حيث حدد ب 12 بالمائة ،



## 2 - تراجع حصيلة الجباية البترولية :

بما ان الاقتصاد الوطني لا يزال رهينة التبعية البترولية حيث ان 75 بالمائة من ايرادات الدولة متأتية من قطاع المحروقات ما بين سنتي 2005 و 2008 و عدم وجود قطاع بديل يحل محل هذا الاخير بعد الازمة الراهنة الناجمة عن تراجع اسعار المحروقات و في بداية 2016 شهدت اسعار النفط تراجعا كبيرا حيث انخفض سعر برميل النفط الى نصف سعره الحقيقي من 110 دولار للبرميل في جوان 2014 ليصل الى حوالي 50 دولار فقط للبرميل سنة 2016 ،

## 3 - تزايد معاشات التقاعد المسبق :

حسب وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي فانه خلال الفترة الممتدة من 1997 الى 2016 و نتيجة لتطبيق أحكام الأمر 13/97 المحدث للتقاعد المسبق و النسبي استفاد حوالي 000،890 متقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد ب 60 سنة أي بنسبة 52 بالمائة من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشرة الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 405 مليار دج ، و نظرا للزيف المالي الذي سببه التقاعد المسبق للصندوق الوطني للتقاعد و المقدر ب 360 مليار دج قررت الدولة إلغاء التقاعد المسبق نهائيا .

تكتسي عملية إصلاح أنظمة التقاعد طابعا عالميا ، فكثير من الدول، عمدت في مطلع القرن الحالي إلى إدخال، عدة إصلاحات على أنظمة معاشات التقاعد، علما انه لا يوجد نموذج عالمي موحد يطبق على جميع الدول، بل لكل منها خصوصياتها، ويبقى الدافع

المشترك للإصلاحات هو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد، وتركزت أهم دوافع مراجعة نظام التقاعد في الجزائر على :

-التحول الاجتماعي والاقتصادي من خلال الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق  
-المنافسة الدولية والدخول التدريجي للاقتصاد الجزائري في الاقتصاد العالمي ( الانخراط في مسار الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة OMC ، الدخول في اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وغير ذلك من الترتيبات الإقليمية والدولية)، وهنا تبرز أهمية مسايرة نظام التقاعد للظروف الدولية.

-تراجع دور دولة الرعاية فالخزينة العمومية لم تعد المصدر الأساسي لتمويل الضمان الاجتماعي.

يمكن تلخيص المحاور الرئيسية التي جاء بها القانون الجديد فيما يلي:

- ينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 2 من القانون رقم 12/83 على أنه " تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين ، بلوغ سن ستين 60 سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة ( 15 ) سنة على الأقل في العمل "

-ونصت نفس المادة أنه " يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة 5،7 مع دفع اشتراكات

الضمان الاجتماعي"، اما يمكن للعامل حسب نفس المصدر "أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حد ود خمس 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد."

-وتنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل(ة)الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم "

كما تنص المادة 4 من نفس القانون التي تتم وتعديل أحكام المادة 7 مكرر في القانون السابق انه"يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه بطلب من العامل(ة) المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر"و "تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر وكذا شروط و كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم." ، أما المادة 5 من نص القانون والتي تعد، وتتم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص على أنه "للعامل(ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد في المواد 6 و 7 و 7 مكرر و 8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش "

وجاء في المادة 7 التي تنتم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 12/83 أنه "دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلثين 32 سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان وخمسون 58 سنة في سنة 2017 وتسع وخمسون 59 سنة في سنة 2018 ، وذكر القانون في نفس المادة أنه "تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه "مضيفاً أن تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 12/83 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي سنة 2019 ، إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997 ، و أكد نص هذا القانون في مادته التاسعة 9 أن "مفعوله يسري ابتداء من أول جانفي 2017 .

### **المبحث السادس - تمويل نظام التقاعد**

#### **المطلب الأول : معايير تمويل نظام التقاعد**

يعتمد دولياً على معيارين يتمثلان في معيار التوزيع و معيار الرسملة.

#### **الفرع الأول : معيار التوزيعات**

تأتي موارد هذا النظام من الاشتراكات، تدفع للمتقاعدين خلال فترة انتهائه ، فيعمل هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل الجيل الحالي النشيط دفع

اشتراقات لتحول إلى أداءات تقاعد تدفع لأجيال سابقة محالة على التقاعد، أو حتى بين نفس الجيل ، فنتبادل بذلك الأجيال حقوقا دون وجود أدوات تقاعدية خاصة تنظم هذا التبادل، لذلك تتدخل الدولة لتحديد التزامات كل طرف، باعتبار أن النظام القائم على التوزيع هدفه إعادة توزيع المداخل بين الفئتين النشيطة والمتقاعدة، هذا ما يستدعي وجوب إيجاد توازن مالي بين الاشتراكات المدفوعة، وبين المعاشات والمنح التقاعدية المقدمة، لذا لابد من ارتفاع نسبة الفئة العاملة على عدد المتقاعدين، لإمكانية تغطية نفقات أداءات التقاعد، فإذا تأثرت نسبة الاشتراكات لعوامل اقتصادية أو ديموغرافية، تتأثر تبعا أداءات التقاعد ، من خلال كل هذا يمكننا تعريف نظام التقاعد القائم على التوزيع على أنه، جمع الأموال التي تأتي من الاشتراكات التي يدفعها العامل و رب العمل و أحيانا تدخل الدولة، لإعادة توزيعها على شكل أداءات، يستفيد منها المتقاعد أو ذوي حقوقه على شكل معاشات أو منح للتقاعد .

أي أن الاشتراكات في هذا النظام لا تكون معاشات مستقبلية وإنما تستخدم في نفس الفترة بغرض تمويل المتقاعدين الحاليين، أو ما يعرف بمبدأ التضامن بين الأجيال ، أو مبدأ الدفع عند الاستحقاق، وسمي بتلك التسمية لأن الجيل النشط الحالي يمول الجيل النشط السابق مع الحفاظ له على نفس مستوى المعيشة، لأن الأجيال العاملة تدعم الجيل المتقاعد مباشرة" سنة بسنة"، حيث تقطع نسبة من أجورهم تكفي لتمويل مجموع معاشات التقاعد لتلك السنة.

وتتحدد قيمة الاشتراكات السنوية في هذا النظام من خلال تحقيق التوازن للمعادلة التالية:

مجموع الاشتراكات السنوية للنشطين = مجموع معاشات المتقاعدين لنفس السنة

في ظل هذا النظام يتم مراجعة نسبة الاشتراكات وتعديلها استنادا لتغير نسبة عدد المتقاعدين إلى عدد المشتركين وذلك بهدف تحقيق التوازن المالي للنظام .

### الفرع الثاني - معيار الرسملة :

يقوم هذا النظام على تمويل كل جيل لنفسه مستقبلا، حيث أن الاشتراكات المقنطرة من أجور النشطين تستثمر في شكل توظيفات تستخدم عوائدها في تمويل التقاعد مستقبلا، وكأن المدخرات حسب charpentier تسافر عبر الزمن ، كلا النظامين أثبتا العديد من العيوب والقيود في بعض الأحيان خاصة في فترات الطفرات في المواليد؛ أين تصبح الاقتطاعات المجمعة من النشطين أقل بكثير من تكلفة المعاشات وذلك بصورة مفاجئة، لأن نسبة الزيادة في عدد النشطين تكون أقل من نسبة الزيادة في عدد المتقاعدين ذلك أن نظام التوزيعات لا يتولى تعظيم الموارد وذلك بمجرد دفع المعاشات، وهو ما فرض على العديد من الدول الانتقال من نظام التوزيعات إلى نظام الرسملة، كما أن ذلك الانتقال قد فرض بدوره قيد عدم الاستقرار في عوائد الاقتطاعات المستثمرة بالنسبة للنظام المبني على أساس الرسملة، أو خطر الانخفاض الزمني لقيمة النقود، فتصبح العوائد غير قادرة على الحفاظ على نفس المستوى المعيشي للفرد أثناء التقاعد بالمقارنة مع المستوى المعيشي له أثناء فترة العمل، فأدى بالعديد من الدول إلى الانتقال التدريجي نحو نظام الرسملة أو الجمع بين

النظامين، أو الانتقال من الاجبارية إلى الاختيارية في الاشتراك ومن القطاع العام إلى القطاع الخاص أو الجمع بينهما .

ففي نظام الرسملة أو النظام الإستثماري يعامل فيه المنخرط بكيفية إنفرادية في إستقلال عن جماعة المنخرطين حيث يفتح له حساب فردي تودع فيه واجبات الإنخراط في نظام التقاعد، وله كامل الحرية في إختيار المبلغ الذي يستطيع المساهمة به والذي تضاف إليه فوائد إستثماره، وبذلك فالمعاش الذي يتقاضاه المنخرط وفق هذا النظام يساوي حجم مدخراته بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عن إستثمار هذه المدخرات، ويتم حساب المعاش الشهري تبعا لمجموعة من المعطيات التقنية، كما يمكن أن تتم عملية الإستثمار بطريقة جماعية أو ما يصطلح عليه بالرسملة الجماعية، وذلك عندما يتوفر عدد مهم من المنخرطين الذين لهم نفس المساهمة، حيث تقتسم الأرباح بكيفية متساوية مع الإحتفاظ بالحساب الفردي لكل منخرط وهذا ما يميز تقنية الرسملة .

### أولا - ايجابيات نظام التقاعد القائم على التوزيع

من خلال التعريف الذي أوردناه يمكن استخلاص الآثار الايجابية التي يمكن أن يفرزها تطبيق هذا النظام حيث يعبر عن التضامن بين أفراد المجتمع المتقاعدين ، فتتلقى شريحة من المجتمع أداءات تدفعها شريحة أخرى و هم العمال و أرباب العمل ، كما أن باعتماد هذا النظام يمكن للدولة التدخل لضبطه في حالة اعتماده من طرفها لإعادة التوازن المالي في حالة العجز، و من ايجابيات انتهاج الدولة للنظام القائم على التوزيع إجبار الفئة

العامل في المجتمع ، على دفع اشتراكاتهم مما يؤثر ايجابا على أداءات التقاعد فكلما زاد عدد العمال في المجتمع ترتفع قيمة معاشات و منح التقاعد، و تنخفض نسبة الاشتراكات . حيث يركز الاعتماد على نظام التوزيعات على مبررات اقتصادية و مبررات اجتماعية و هي :

-عدم كفاية إيدار الأفراد لتلبية إستهلاك مرحلة التقاعد وبسبب ظاهرة الخداع فإن الأفراد يميلون إلى عدم الإيدار بشكل كافي فيصلون إلى سن التقاعد بوسائل عيش غير كافية،  
-تسمح بتصحيح إختلال توازن السوق المرتبطة بعدم تماثل المعلومات حيث تعمل الحكومات على مساعدة كل شخص على تشكيل إيدار بغرض التقاعد وذلك بعرض مستوى من التعويضات الذي يساوي على الأقل المستوى الأدنى الذي يرغب فيه كل الأفراد دون أن يتطلب هذا الأمر ضرورة تحصيل معلومات حول طبيعة تفضيلات كل فرد،  
-يمكن لشركات الضمان الإجتماعي الخاصة أن تواجه حالات عدم القدرة على تغطية خطر التضخم مما يجعلها عرضة للافلاس،

-يسمح التقاعد العمومي بتصحيح إختلالات السوق من خلال أن الأفراد لا يسعون لتشكيل إيدار إذا ما علموا أن الدولة تضمن لهم عدم الوقوع في الفقر، وفي نفس الوقت تفرض عليهم دفع إشتراكات للمساهمة في نظام الإنقاذ هذا فنظام الحماية الإجتماعية يوفر ميزة إجتماعية لا تتوفر في القطاع الخاص من حيث أنه يعمل على إعادة توزيع الدخل،تقليص الفقر ودعم التضامن الإجتماعي و الإستقرار،



- من جهة أخرى أصحاب الدخل المنخفض يكون تكاليف التقاعد مرتفعة بالنسبة لهم ،
- نظام الحماية الاجتماعية بالتوزيعات يشكل صيغة من صيغ تقاسم الاخطار ،
- نظام التوزيع يعتبر طريقة عملية لإعادة توزيع الدخل ودعم الأشخاص العاجزين طوال حياتهم .

### ثالثا - المعيار المعتمد من طرف المشرع الجزائري

- تنص المادة 48 من القانون 83-12 على أنه "يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف تسيير فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري، محدد بموجب مرسوم تنفيذي، يكون على عاتق المستخدم والمستفيد المذكورين في المادة 4 من هذا القانون".
- نلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تمويل نظام التقاعد على معيار التوزيع، يفهم ذلك من عبارة: "يتم تمويل نفقات التقاعد و مصاريف تسيير التقاعد بقسط اشتراك إجباري يكون على عاتق المستخدم و المستفيد"... و هناك من يرى أن المشرع احسن في ذلك لأن هذا المعيار هو الأكثر ملاءمة لعدة اعتبارات تتمثل في:
- أن هذا المعيار يقوم على أساس التضامن بين الأجيال، و باعتبار أن أغلب المجتمع الجزائري من طبقة متوسطة فلا يستطيع تأمين تقاعده إلا عن طريق دفع الاشتراكات الإجبارية والمحدودة.

-محدودية التطور الاقتصادي للدولة و بالتالي لا تستطيع استثمار الأموال في المشاريع الكبرى كما أن المجتمع الجزائري لا يرض التعامل بفوائد، كما هو الحال في النظام الرأسمالي.

أما المشرع الفرنسي فقد اعتمد في تمويل نظام تقاعده على المعيارين معا، فهو يركز أساسا على المبدأ القائم على التوزيع، كما يوجد كذلك أنظمة اختيارية للتقاعد التي تعتمد لمعيار الرسملة جماعية أو فردية .

### المطلب الثاني - مصادر تمويل نظام التقاعد

يعد التنظيم المالي لكل نظم الحماية الاجتماعية أساس استمراريتها ووفائها بالتزاماتها، لذا نجد أن النظام المالي للصناديق الضمان الاجتماعي له تأثير مباشر على جودة الحماية الاجتماعية التي تعتبر أسمى أهداف هذه الصناديق ،

يقصد بالتمويل توفير الموارد المالية اللازمة لإنشاء المشروعات الاستثمارية أو تكوين رؤوس الأموال الجديدة و استخدامها لبناء الطاقات الإنتاجية ، قصد إنتاج السلع و الخدمات أو عبارة عن البحث عن الطرق المناسبة للحصول على الأموال و اختيار و تقييم تلك الطرائق و الحصول على المزيج الأفضل بينهما بشكل يناسب كمية و نوعية احتياجات و التزامات المنشأة المالية ،

تتم عملية تمويل نظام التقاعد في القانون الجزائري عن طريق الاشتراكات التي يدفعها كل من العمال الأجراء وأصحاب العمل ، وعن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال غير

الأجراء لدى الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، وأحيانا تتدخل الدولة لتمويل هذا النظام متى اقتضت الضرورة ذلك، وفي حالات نص عليها القانون.

## الفرع الأول - تمويل نظام التقاعد عن طريق الاشتراكات

يواجه تمويل الضمان الاجتماعي تحدي يشمل مجموعة من المفاهيم و التساؤلات التي

لا تزال بحاجة إلى إجابة و يمكن عرض عناصر و مفاهيم هذا التحدي كما يلي :

-تكلفة الضمان الاجتماعي على المساهمين و درجة التأثير على حياتهم الحالية التي

تعتمد على حجم و نسبة المساهمة ،

-تكلفة الجهة الضامنة أو التي تتكفل بمخاطر الضمان الاجتماعي في حالة حدوث

هزات أو فشل في التغطية ،

-تكلفة رفع مستويات الإنفاق على الجوانب الاجتماعية و توفير الحيز المالي اللازم و

ما هو حجم الموارد المالية المخصصة للضمان الاجتماعي ،

و السؤال الجوهرى هو كم تتفق البلدان على الضمان الاجتماعي و كيف يمول ؟

تشير الإحصائيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 2011 أن الدول المتقدمة تتفق

ما نسبته 30 % من الناتج المحلي على الإعانات و الخدمات الاجتماعية بينما في الدول

النامية تتراوح هذه النسبة ما بين 4 % إلى 10 % فقط ، و مرد هذا الاختلاف بين الدول

هو أن التحديات المالية للدول المنخفضة الدخل تؤثر بشكل مباشر في نسبة التغطية و

الإنفاق على الخدمات الاجتماعية ، حيث أن الإنفاق على الصحة و خدمات التقاعد

يشكلان الحيز الأكبر من إنفاق الدول النامية على الخدمات الاجتماعية فهذه التحديات تتأثر بشكل مباشر بطريقة إدارتها و التعامل معها ،

تنص المادة 72 من القانون رقم 11-38 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على انه : " يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط إجباري على نفقة أصحاب العمل و كذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون " ، كما نصت المادة 17 من القانون رقم 14-83 على انه يقع دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي على نمة صاحب العمل ، كما نصت المادة 18 منه على انه يتعين على صاحب العمل أن يقطع عند دفع كل اجر أيا كان ش-كله أو طبيعته القسط المستحق على العامل و لا يجوز للعامل أن يعترض هذا الاقتطاع ،

كما تنص المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 06 \_ 339 على انه : " توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 12 ماي 1994 و المذكور أعلاه ابتداء من أول أكتوبر 2006 كما يأتي :

- 25 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم ،
- 9 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل ،
- 0.5 % من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية " .

استنادا لما سبق يمول نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر اعتماد بصورة أساسية على الاشتراكات و الاشتراك هو مبلغ مالي يتم دفعه من طرف العامل و صاحب العمل كل حسب نسبته المحددة في القانون ، و يدفع لهيئة الضمان الاجتماعي مقابل خدمات يقدمها لهم ، و لقد تعددت التبريرات الفقهية لمساهمة العامل و رب العمل في تمويل نظام الضمان الاجتماعي عن طريق الاشتراكات و التي يمكن إجمالها فيما يلي :

-كون الأجراء يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي فحري بهم أن يساهموا في تمويلهم كما أن أرباب العمل مسؤولون عن المخاطر التي تواجه أجراءهم ، فالأجدر بهم تحمل جزء من هذه المخاطر ،

-بما أن العمال أو الأجراء لهم الحق في إدارة الضمان الاجتماعي فيجب أن يقابل حقهم هذا التزامهم بالمشاركة في تمويله، و إن كان بعض الدول كفرنسا تعطي حق الإدارة للعمال فيما يخص التعويضات العائلية دون المساهمة في تمويله،

- إن مساهمات أرباب العمل أمر ضروري في نظام الضمان الاجتماعي حيث يساهم ذلك في ديمومة هذا النظام لقدرة هذه الفئة في الاستمرار في تمويله من جهة ، و في إعادة توزيع الدخل بين الفئات الاجتماعية الميسورة و الفئات الاجتماعية المعسرة من جهة أخرى ،

و توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجراء المحددة ب  
34,5 % تحسب من اجر المنصب المصرح به بالنسبة للتأمين الاجتماعي بوجه عام و  
ذلك كما يلي :

-التأمينات الاجتماعية : الحصة التي يتكفل بها المستخدم 12.50% أما الحصة التي  
يتكفل بها الأجير فهي 1.50 % ليكون المجموع 14 %،

-حوادث العمل و الأمراض المهنية : الحصة يتحملها المستخدم فقط و تتحدد ب 1.25  
، %

-التقاعد : الحصة التي يتكفل بها المستخدم 10 % ، أما الحصة التي يتكفل بها الأجير  
فهي 6.75 % ، و حصة صندوق الخدمات الاجتماعية فهي 0.50 % ليكون المجموع  
17.25 %

-التأمين على البطالة : الحصة يتحملها المستخدم 1 % ، أما الحصة التي يتكفل بها  
الأجير فهي 0.50 % ليكون المجموع 1.50 % ،

-التقاعد المسبق : الحصة يتحملها المستخدم 0.25 % ، أما الحصة التي يتكفل بها  
الأجير فهي 0.25 % ليكون المجموع 0.50 %.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء الذين يمارسون عملا خاصا غير مأجور فان معدل  
الاقطاع الإجمالي أي نسبة الاشتراك فتحدد ب 15 % من الدخل الخاضع للضريبة و في

حدود السقف السنوي الذي قدره 08 مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون موزعة  
كما يلي :

-7.5 % بعنوان التأمينات الاجتماعية ،

-7.5 % بعنوان التقاعد ،

و في حالة تعذر تحديد الدخل الخاضع للضريبة ، فان تحديده على أساس رقم  
الأعمال أو على أساس المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، ففيما يخص تحديد  
الدخل الخاضع للضريبة و الذي على أساسه يتم تقدير نسبة الاشتراك فانه تطبق النسب  
المئوية التالية على رقم الأعمال الجبائي و هي 15 % فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة  
الذين تتمثل تجارتهم في بيع البضائع ( التجار) ، 30 % فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة  
الذين يقدمون خدمات مثل الأطباء و المحامين ، و إذا لم يتبين تحديد الدخل الخاضع  
للضريبة و لا رقم العمل الجبائي فان أساس الاشتراكات يحدد مؤقتا بالمبلغ السنوي للأجر  
الوطني الأدنى المضمون .

مع ملاحظة انه لا يمكن أن يكون الأجر الخاضع لاقتطاع اشتراكات الضمان  
الاجتماعي اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، و إلا فان مصلحة الاشتراكات تحيل  
الملف إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل لمراقبة الأجور المصرح بها من طرف رب العمل  
، من خلال الاطلاع على وثائق المحاسبة لرب العمل و من خلال قيام المراقب بزيارة مكان  
العمل و قيامه باستجواب العمال و التحقق من الأجر الذي يتقاضونه .

و يضاف لنسبة الاشتراك المقدرة ب 34,5 % بالنسبة لقطاع البناء و الأشغال العمومية و الري نسب نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 97- 46 تدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري ، بمقدار 12,21 % و تحسب على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي و يتحمل صاحب العمل وحده هذا الاشتراك وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-46 و نصت المادة 03 من نفس المرسوم على انه تحدد نسبة الاشتراك في البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بمقدار 0,75 % على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي .

و يكون التصريح بالأجور وفق طريقتين :

- طريقة التصريح بالأجور الشهرية و الفصلية ( الثلاثية ) : يجب على رب العمل التصريح الشهري بالعمال إذا كان يشغل عمالا أكثر من عشرة ، و يتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التي تلي الشهر كما يقوم صاحب العمل المكلف بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل اقل من عشرة عمال ، أي من عامل واحد إلى تسعة عمال و يتم التصريح الفصلي خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل ،

- طريقة التصريح بالأجور السنوية : يستلزم على صاحب العمل أن يقدم لهيئة الضمان الاجتماعي خلال الثلاثين يوما التي تلي نهاية كل سنة مدنية كشفا اسميا بالأجور و الأجراء ، و يطلق على هذه الوثيقة ب la das بحيث يبين فيها الأجور المتقاضاة من أول عمل



إلى آخر يوم عمل من السنة لكل عامل و مبلغ الاشتراكات المستحقة على كل عامل و يذكر رب العمل في هذه الوثيقة أيضا اسم كل عامل و رقمه للضمان الاجتماعي و تاريخ دخوله و خروجه من العمل و عدد أيام العمل و مبلغ وعاء الاشتراك ، و في حالة تأخر صاحب العمل في إيداع ملفه فانه ينجم عن ذلك تسديده لغرامة التأخير قدرها 15 % من الاشتراكات المستحقة للسنة الماضية و زيادة نسبتها 5 % من المبلغ السابق عن كل شهر متأخر أي تحسب هذه النسبة بعدما يتم تطبيق غرامة التأخير .

و يحصل صندوق الضمان الاجتماعي الاشتراكات إما بطرق ودية و إما بطرق جبرية، أما بالنسبة للطرق الودية و قصد تقادي طرق التحصيل الجبري و حفاظا على العلاقة بينه و بين المؤمن فانه يلجا للطرق الودية و هي الإعذار و الإنذار، فبالنسبة للإعذار يتعين على الصندوق أن يعذر المدين بتسوية وضعيته في ظرف 30 يوما منذ استلامه الإعذار إما بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام ، أو بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي، و للمؤمن إما التسديد أو الاعتراض على المبالغ ، أما الإنذار لم تنص القوانين على هذا الإجراء فهو إجراء إداري تتخذه صناديق الضمان الاجتماعي كوسيلة أخيرة غير ملزمة ، و هو يتضمن جميع السنوات المستحقة من اشتراكات و عقوبات التأخير و للمؤمن اجل 10 أيام من تاريخ استلامه لتسوية وضعيته و الا احيل الملف إلى مصالح المنازعات من اجل مباشرة إجراءات المتابعة القضائية .

أما الطرق الجبرية و هو ما أكدته المادة 66 من القانون رقم 08-08 المتعلق

بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي فنظرا لكون التصريح بالاشتراك لا يعد سند تنفيذي بحد ذاته و تتمثل الطرق الخاصة بالصندوق ، في تحصيل الاشتراكات عن طريق الجدول مصلحة الضرائب ، كما تتمثل الطرق الجبرية في المتابعة القضائية ، كما يمكن المعارضة على الحسابات الجارية و البنكية في حدود المبالغ المستحقة ، و التحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض ، و كذلك الامتيازات و التأمينات العينية التي منحها القانون للصندوق على منقولات و عقارات المدين و غيرها من الإجراءات الجبرية مثل الحجز التحفظي و أوامر الأداء و التأسيس كطرف مدني .

و تجدر الإشارة إلى أن فرض نسب عالية من الاشتراكات قد يكون ذا اثر سلبي على التشغيل و قد يكون سببا في ارتفاع معدلات البطالة نتيجة إجمام رب العمل على التوظيف لتخفيف الزيادة في النفقات الناجمة عن دفع الاشتراكات .

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

## الفرع الثاني - تدخل ميزانية الدولة في تمويل التقاعد

تضطلع العديد من الدول بتمويل جزء من نظام تأميناتها الاجتماعية من خلال الإعانات و التحويلات الحكومية و هي تمثل اقتطاعات مدفوعة لأنها تدفع باسم أفراد المجتمع الذين لا تتوفر فيهم الشروط المجبرة الدفع مثل : الأطفال ، ربات البيوت ، البطالين ...، و في بعض الدول تدفع هذه الإعانات باسم الخدمات الصحية مثل التلقيح و المعالجة الطبية ... و في بعض الدول تصل نسبة التمويل الحكومي للضمان الاجتماعي إلى حدود 60 % و هو ما يمثل إشكالية كبيرة بالنسبة لميزانية الدولة ، و في الجزائر تتدخل ميزانية الدولة من خلال صرف الإعانات و المنح العائلية إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة و في سنة 2006 تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد و الذي يمول أساسا من خلال توجيه 2 % من الجباية البترولية .

بالإضافة إلى الاقتطاعات و المساعدات الحكومية توجد مصادر أخرى لتمويل نظام الضمان الاجتماعي منها عوائد صناديق لاستثمار المساهمات ، و الحقوق المقدمة من طرف العمال الموجهة لخدمة التامين على البطالة و التقاعد المبكر الزيادات و القيم المالية لمخلفات التأخيرات و بعض العقوبات الأخرى .

قد تلجأ الدولة لتغطية تكاليف التقاعد عبر الضرائب المباشرة و غير المباشرة في حال شمول التأمينات الاجتماعية جميع المواطنين ، بحيث يخصص للضمان الاجتماعي حصة

من الموازنة العامة و في هذه الحالة تعتبر الدولة مسؤولة عن تقديم مساعدات عامة للمستحقين من ميزانيتها ، غير أن لهذه الطريقة مشكلاتها و خاصة في الدول الفقيرة بحكم ارتفاع نسبة الفقراء و نسبة العمالة في القطاع غير الرسمي الذي لا يدفع الضرائب و لذلك تلجأ بعض الدول إلى المساهمة في تمويل بعض أنواع التأمينات الاجتماعية كالتأمين الصحي .

في 2010 اقر قانون المالية الجزائري إنشاء صندوق وطني للضمان الاجتماعي يمول جزء منه من خلال رسم على التبغ و رسم على السفن و البواخر الموجهة للسياحة و المتعة ، بالإضافة إلى اقتطاع نسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء ، غير انه يمكن القول أن تدخل ميزانية الدولة في قطاع التقاعد محدود جدا بحيث لا توفر سوى جزء قليل من احتياجاته التمويلية الكلية لكل مؤسساته كما مصادر التمويل الأخرى كالاستثمارات و غيرها، قليل جدا على اعتبار أن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد ذو بنية هيكلية و إنتاجية ضعيفة جدا و منغلق على نفسه مما يجعل حجم الفرص الاستثمارية المربحة صغير جدا ، كما أن من ضمن الإجراءات والقرارات التي اتخذت لتمويل الصندوق ما تضمنه قانون المالية لسنة 2018 بتخصيص نسبة 1% من المواد المستوردة في 2018 لصندوق التقاعد.

و عموما يمكن القول أن تدخل الدولة في تمويل التقاعد تأتي كلما دعت الضرورة لتكملة الفرق و تغطية العجز الذي يسجله الصندوق في تغطية الاداءات .

## قائمة المراجع :

### الكتب :

- ابن منظور: لسان العرب، ط 3 ج 12 ، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان 2004
- أمنية حلمي : تطوير نظام المعاشات في مصر ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، مارس 2004 ،
- لطيفة عبد العزيز العبد اللطيف : نظام التقاعد السعودي و تعامله مع المرأة ، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمان المملكة السعودية ، مركز الدراسات الواعدة في الدراسات الاجتماعية و دراسات المرأة ، 2013.
- مسيف جميل : خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية في فلسطين ، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ( ماس ) فلسطين ، 2016 ،
- عدوي مصطفى عبد الحميد : الاستقالة و اتفاقيات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة ، جامعة المنوفة، دون دار نشر ، دون طبعة ، دون سنة ،
- فراس ملحم : الاطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين ، سلسلة مشروع تطوير القانون 5 ، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن ، رام الله ايلول ، 1999 .
- خلفي عبد الرحمان : الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم ، 2009 ،

## المقالات

- بن عزوز بن صابر : انعكاسات الأزمة الاقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل العدد الثالث ، جانفي 2017 .

- بلعربي عبد الكريم ، نعيمي توفيق : الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، العدد 16 جانفي 2017 .

- مراد بودية ، بوشعور راضية : إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني ، المجلة ؟؟؟؟ العدد 02 ، جويلية 2018

- مريم زيان : تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الثالث ، جوان 2017.

- مراد بودية سكيمة ، بوشعور راضية : نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015 ، Revue des Réformes Economiques et Vol 13 N°26 Année 2018 ، Intégration En Economie Mondiale

- لعور صندرة : استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي ، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 2 جوان 2017 العدد رقم 04 .

- قرومي حميد ، ضحاك نجية : الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة CASNOS لولاية البويرة ، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، العدد 13 لسنة 2015 ،

## المذكرات

- انساعدي الياس ، محمودي فؤاد : النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد ، مذكرة ماستر في الحقوق ، تخصص ضمان اجتماعي ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2017/2016 ،

- أجد احمد ، بوحجار عمر : تحديات تمويل نظم الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الوطني للعمال الاجراء ، تلمسان ، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد نقدي و مالي ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الملحقة الجامعية مغنية ، قسم العلوم الاقتصادية ، 2016/2015 ،

- الحسين الجباري : نظام التقاعد بين الأجير و الموظف ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص القانون و المقابلة ، جامعة مولاي إسماعيل ، مكناس ، المملكة المغربية ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية ، 2014/2013 .

- بن رجال أمال : حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون ، تخصص عقود و مسؤولية ، جامعة الجزائر 1 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، 2008 /2007 ،

- باديس كشيدة : المخاطر المضمونة و اليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون اعمال ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2010/2009 ،

- بلهيو في سميرة ، بوسعيدن نعيمة : مصادر تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر و دوره في التنمية ، دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وكالة عين الدفلى ، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية تخصص تامينات و بنوك ، جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، 2017/2016 ،

- بلوفة محمد : دور هيئات الضمان الاجتماعي في التامين الصحي بالجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اجتماعي ، جامعة الطاهر مولاي سعيدة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2016/2015 ،

- بن طيب مريم ، بن يشو مريم : واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت ، معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، تخصص :إدارة و اقتصاد المؤسسة، 2017/2016 ،

- جعيج حسين : النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص الإدارة و المالية ، جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق ، 2003/2002 .

- جدي الوردي : النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للاجراء في الجزائر ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون اداري ، جامعة العربي التبسي ، تبسة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2016/2015 ،



-وسيلة معروف : انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب في التشريع الجزائري

، مذكرة ماستر تخصص منازعات عمومية ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016/2015

-زرارة صالحى الواسعة : المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ، دراسة

مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري ، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص

، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية الحقوق ، 2006 ، 2007 ،

-زيان مريم : أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية ، أطروحة الدكتوراه ،

تخصص القانون الاجتماعي و المؤسسة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017.

- معروف صابرة : تطوير اليات تحصيل الاشتراكات لتحقيق التوازن المالي لصندوق

التأمينات الاجتماعية دراسة حالة وكالة المسيلة ، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية ،

تخصص مالية و ادارة المخاطر ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية

و التجارية و علوم التسيير ، 2015/2014 ،

-مادني عبد الباقي : نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات إصلاح وضغوطات الوضعية

الاجتماعية والاقتصادية دراسة إصلاحات 1983 ، مذكرة ماستر علوم سياسية ، تخصص

إدارة موارد بشرية ، جامعة الجلفة كلية الحقوق ، 2017/2016 .

- ناجي مروى : حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر في

الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم

السياسية ، 2019/2018

- عكريش كمال : سياسات تمويل التقاعد في اطار التحولات الديمغرافية و الاقتصادية ،

أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد مالي ، جامعة الجيلالي الياوس

سيديس بلعباس ، 2018/2017 ،

### الملتقيات :

- الطيب سماتي : الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله

العملية ، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التأمين التقليدي بين الأسس النظرية و

التجربة التطبيقية ، جامعة فرحات عباس ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم

التسيير ، 25 / 26 افريل 2011 .

- محمد زيدان ، محمد يعقوبي : فعالية الموارد المالية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي

الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي ، الملتقى الدولي السابع حول

الصناعة التأمينية الواقع العملي و افاق التطوير - تجارب الدول - جامعة حسبية بن بوعلي

الشلف ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، يومي 03 و 04

ديسمبر 2012 .

### النصوص القانونية

- الأمر 03/ 06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، يتعلق بالنظام العام للوظيفة العمومية ج.ر العدد 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 .
- القانون رقم 78 / 12 مؤرخ في 02 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32 لسنة 1978.
- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 05-15 المؤرخ في 1 فيفري 2015 جريدة رسمية عدد 07 الصادرة في 12 فيفري 2015.
- قانون 12/83 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 28 الصادرة في 5 جويلية 1983 معدل ومتمم ، بالأمر رقم 96 / 18 مؤرخ في 6 جويلية 1996 ، ج.ر عدد 42 الصادرة في 7 جويلية 1996 ، الأمر رقم 97 / 13 مؤرخ في 31 ماي 1997 ، ج.ر عدد 38 الصادرة في 4 جوان 1997 ، بالقانون رقم 99 / 03 مؤرخ في 22 مارس 1999، ج.ر عدد 20 الصادرة في 24 مارس 1999.
- القانون رقم 83- 14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية صادرة في 5 جويلية 1983 .
- القانون رقم 99 / 07 المؤرخ في 05 أفريل سنة 1999، يتعلق بالمجاهد و الشهيد ج.ر عدد 25 الصادرة في 12 أفريل 1999.

- قانون رقم 16 / 15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016 ، يعدل و يتم القانون رقم 83 / 12 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد، 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016 .
- المرسوم التشريعي رقم 94 / 10 المتعلق ب التقاعد المسبق مؤرخ في 26 مايو 1994 ج.ر. العدد 34 صادرة بتاريخ 01 يونيو 1994 .
- مرسوم رقم 76 / 129 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75 / 84 مؤرخ في 15/12/1975 المتعلق بمعاشات قدماء الشهداء ج.ر. عدد 62 لسنة 1976 .
- مرسوم رقم 83 / 617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 ، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983
- المرسوم التنفيذي رقم 91 / 01 المؤرخ في 08 / 01 / 1991 يتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ج.ر. عدد 2 الصادرة في 09 جانفي 1991 .
- مرسوم تنفيذي رقم 95 / 179 مؤرخ في 1 جويلية سنة 1995 ، الذي يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية والحكومة، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 4 جويلية 1995 .
- المرسوم التنفيذي رقم 96 - 434 مؤرخ في 30 نوفمبر سنة 1996 ، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85 / 35 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء ج.ر. عدد 74 الصادرة في 1 ديسمبر 1996 .

- المرسوم التنفيذي رقم 98 / 317 يتعلق بتمديد حق التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية مؤرخ في 03 أكتوبر 1998 ج.ر. العدد 74 صادرة بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

- المرسوم التنفيذي رقم 06 \_ 339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 94- 187 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 60 الصادرة في 27 سبتمبر 2006 - قرار مؤرخ في 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، ج.ر. عدد 71 لسنة 1997

**مواقع الكترونية :**

تاريخ الاطلاع <http://cnr.dz2018/06/17>