



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

أحكام التقاعد في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام

تخصص: إدارة ومالية

تحت إشراف الأستاذ

د/ عيساوي محمد

من إعداد الطلبة:

عموش محمد عادل

عموش مالك

لجنة المناقشة

الأستاذ: أ/ حماني سجية..... رئيسا

الأستاذ: د/ عيساوي محمد..... مشرفا ومقررا

الأستاذ: أ/ رحمانى حسيبة..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2016/2015

إهداء

أمهي ثمرة جسدي

إلى من كانت ولا تزال دائما نبعا فياخا من الحنان، إلى أكرم امرأة
وأدق حزن، إلى من رافقتني دعواتها في مشواري

إليك أمي الثانية التي لم تلدني

إلى الذي دفعني للاجتهاد والمثابرة من أجل الوصول إلى قمة النجاح تاج
رأسي أبي

إلى أمي وإخوتي سارة، أمين، مهدي، وإسلام

إلى صديقتي التي كانت لها الفضل الكبير في إتمام هذه المذكرة

إلى جميع أصدقائي في الجامعة

إلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد ولم يكتبه قلبي

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل بكلمة طيبة أو فكرة نبيرة

إهداء

إلى سراج عقلي ولب قلبى أمى و أبى

دمتم نورا لقلبي و تاجا فوق رأسي

إلى من كانوا دوما بجانبى نورا على درج علمي

كانوا أجمل شعلة، هم أهم ما في الوجود إخوتي

حار الدهر لمعرفتكم أجمل الأيام وحار العمر بلقائكم أهدى الأمانى إلى كل

أصدقائي الذين شاركني بهم مشوارى الدراسي

إلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد ولم يكتبه قلبي

.....أهدي هذه المذكرة.

مالك

كلمة شكر

بداية نتوجه بالشكر الجزيل وحمدنا الكثير لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل صداقا لقوله تعالى: ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾
فإن الله الحمد والشكر.

لنتقدم بعد ذلك بالشكر الكبير إلى أستاذنا المشرف الدكتور عيسوي محمد الذي كان سندا لنا في كل مرحلة من مراحل بحثنا هذا، وبما قدمه لنا من توجيهات قيمة ونصائح مفيدة كانت دعم لنا إلى نور النجاح.

كما نتقدم بالشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

في إنجاز هذا البحث

لنخلص في نهاية هذه الكلمة بالتوجه بالشكر والتقدير والامتنان الكثير إلى جميع معلمينا وأساتذتنا بدءا بأولئك الذين علمونا أولى الحروف وصولا إلى من سلمونا الأمانة حتى نكون خير خلفه لخير سلفه.

لكل هؤلاء أسمى عبارات الشكر والتقدير.

مقدمة:

يعد العمل ضروريا في حياة الإنسان، سواء من الناحية الاقتصادية أو البيولوجية، حيث أنه يسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية، ويوفر له الراحة النفسية بما يمنح له من مزايا مادية ومعنوية.

غير أن اعتماد الفرد على أجرة عمله لا يكفي لسد كل متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحق به في مستقبله، لاسيما في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الحياة المعاصرة، لذا كان ولا بد من البحث عن وسيلة تقي العامل من الأخطار التي تحيط به.

وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا لصراعات وتسويات اجتماعية والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في حياة العامل، ومن ضماناته ظهر نظام التقاعد.

ويعتبر نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثورة الصناعية في القرن 19، لم يكن يصل العامل إلى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله حتى وفاته، وكان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة، فقبل عصر التصنيع لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم، حيث أن الفرد في هذه المجتمعات القديمة يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه، لأن الأعمال كانت غير رسمية، وكان العمال في المهن الخاصة لا يتقاعدون إلا إذا شعروا أنهم غير قادرين عن العمل ومع مواكبة العصر الحديث ومتطلباته، ظهرت العديد من الأنظمة ومنها نظام التقاعد.

والجزائر مثلها مثل باقي الدول عرفت نظام التقاعد، حيث ظلت قواعد الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين من عمال وأجراء وأصحاب أعمال أثناء حكم الدولة العثمانية، وعلى مستوى آخر كانت العلاقة الاجتماعية تستمد أسسها من تعاليم الإسلام التي تحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حماية المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، ولا غرر أن هذا النظام كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع، سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشيطة أو غيرهم دون تدخل الدولة، وذلك بكيفية تفوق من الناحية المعنوية ما تضمنته بعض الأنظمة العصرية في الوقت الحاضر.

واستمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام 1830، إذ كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة في عام 1896، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء ، وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون من هذا النظام بالتبعية ، وبقي الحال هكذا إلى أن أصدرت السلطة الفرنسية سنة 1910 قانونا، وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة، ولكنه باء بالفشل.

وبعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر عرفت تصعيدا في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحررية الوطنية، ونظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقضي بموجبه نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد ، إذ صدرت قرارات تقضي بإنشاء عدة صناديق مختلفة في هذا الميدان، حيث تم إنشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949 ويشمل الموظفين الرسميين والمستخدمين المدنيين للدولة وشبه العسكريين وعمال الملاحة الجوية ، كما أنشأ سنة 1950 الصندوق خاص بعمال المناجم، كما أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة في سنة 1954 وكان يسير منحة العمال المسنين الأجراء ، وكذا تأسيس صندوق التقاعد لغير الأجراء سنة 1957، حيث تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين للقطاعات المهن الحرة، وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحة. وبصفة عامة ارتبط إنشاء هذه الصناديق بالتضحيات التي قام بها العمال ضد أرباب العمل وسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الاستفادة من الضمان الاجتماعي والتقاعد كما عمدت سلطات الاحتلال إلى المماطلة في تطبيق القوانين المتعلقة به المصادق عليها سنة 1949 في الجزائر، رغم اعتبارها مقاطعة فرنسية آنذاك، فتم تأجيلها لسنة 1950، حيث كانت تفرق بين العمال ذوي الأصل الأوربي والعمال الجزائريين في منح الامتيازات، فنقوم بمنحه في القطاعات التي تعود بالفائدة على الاقتصاد الفرنسي، وتهمل القطاعات التي كان يعمل بها غالبية الجزائريين كقطاع الفلاحة.

أما بعد الاستقلال تميز نظام التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم وشدة التعقيد والتباين في تحصيل الاشتراكات، ومنح الآداءات في مختلف النشاطات، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة، مما دفع بالحكومة الجزائرية إلى اتخاذ إجراءات لإعادة هيكلة وإصلاح

منظومة الضمان الاجتماعي ككل، حيث قامت الحكومة الجزائرية بإصدار القانون رقم: 157/62، المؤرخ في: 31-12-1962، والذي جاء في المادة الأولى منه: " يستمر العمل بالتشريع الساري المفعول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية".

أما في سنة 1964 قامت الحكومة الجزائرية بسحب الاعتماد من صناديق التقاعد التكميلي، لتنتقل رؤوس أموالها إلى فرنسا وتحول ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة، وما يمكن قوله أن هذه المرحلة تميزت بالتباين والاختلاف في مجال الضمان الاجتماعي، وكذا عدم توحيد نظام التقاعد، حيث ظهرت عدة أشكال ونظم للتقاعد نذكر منها: نظام التقاعد الفلاحي، نظام تقاعد الموظفين وعمال المناجم، نظام تقاعد عمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية وكذا عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز... الخ، واستمر العمل بهذه الأنظمة إلى غاية صدور القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد، والذي تم من خلاله توحيد نظام التقاعد، وتم تطبيق هذا القانون سنة 1984.

ويعتبر هذا القانون نتيجة لدمج عدة أنظمة تقاعد مختلفة والتي ذكرناها سابقا، ومن بين الأسباب التي أدت إلى ظهوره هو محاولة تحسين الظروف المادية والمعنوية للعمال، وكذا تحسين ظروفهم المعيشية، والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال منظومة متطورة وموحدة للضمان الاجتماعي، بحيث تضمن العدالة الاجتماعية بين كل الفئات العمالية، وتوفير لهم الحماية والضمان الفعليين، وتميز هذا النظام بوضع نظام موحد للتقاعد، وذلك بتوحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق، بالإضافة إلى تحديد سن الإحالة على التقاعد، وكذلك تحديد فترة قصوى للمسار المهني والمحددة بـ 32 سنة وما إلى غير ذلك من امتيازات تميز بها نظام التقاعد الجزائري ولا يزال إلى الآن مختصون ونقابيون وعمال يجتهدون من أجل تحسين وبلورت هذا النظام، من خلال التعديلات الكثيرة التي طرأت عليه، والتي برزت بعد صدور القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد.

والدافع من اختيارنا لموضوع أحكام التقاعد في التشريع الجزائري هو الرغبة في التعرف عليه أكثر من خلال التطرق لمختلف الجوانب التي تحيطه.

وتكمن أهمية هذا الموضوع في إبراز الأسس القانونية التي يسير عليها نظام التقاعد في الجزائر.

والهدف من هذه الدراسة هو توضيح وإزالة الغموض عن موضوع التقاعد، وذلك لقلّة وعي المجتمع به، وكذا قلّة الدراسات المتخصصة والتي تكاد تتعدّم بدورها في الجزائر.

وانطلاقاً مما سبق، ولدراسة هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

➤ كيف نظم المشرع الجزائري أحكام التقاعد؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتقسيم موضوع بحثنا هذا إلى فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي للتقاعد في التشريع الجزائري. أما الفصل الثاني فقمنا بدراسة الإطار التنظيمي للتقاعد من خلال التعرف على مختلف الأجهزة المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر وكيفية تمويل هذا النظام وكذا كيفية حل المنازعات القائمة فيه.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتقاعد

يعد نظام التقاعد في الجزائر مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، وبما أنه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل بصفة عامة.

سنحاول في هذا الفصل دراسة الإطار المفاهيمي لموضوع التقاعد من خلال تعريف التقاعد والإلمام بجميع المصطلحات العامة له، وضبطها من الجانب النظري وتعريفه من الجانب الفقهي وصولاً إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري، إضافة إلى أهدافه المتمثلة في الأهمية العملية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية لهذا النظام ودوره في تحقيق التكافل والتضامن بين الأجيال، كما سنتطرق إلى تحديد أنواعه والآثار المترتبة عن إحالة العامل على التقاعد (المبحث الأول).

كما أدرجنا شروط التقاعد وتمييزه عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل وذلك من خلال التطرق إلى الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لتنظيم وتحديد شروط الإحالة على التقاعد، وكيفية الاستفادة من الامتيازات والحقوق التي توفرها هذه الوضعية القانونية للعمال والموظفين الذين يتمتعون بكافة الشروط القانونية وصولاً إلى تمييز هذه الوضعية القانونية عن المفاهيم المحاذية لها في مجال إنهاء علاقة العمل بين المُستخدم والعامل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم التقاعد

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة والتي تدخل في دراسته عدة علوم، كالعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية والمالية... الخ، وبالتالي فله عدة تعريفات متباينة كل حسب الزاوية التي عولج منها، والجزائر مثلها مثل باقي الدول النامية لم يحظ هذا الموضوع بدراسات وأبحاث كافية تعالج جميع جوانبه وأبعاده باعتباره موضوعا أو مصطلحا جديدا نوعا ما، حيث أنه لم يكن معروفا قبل ثلاثين سنة تقريبا، ولهذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى بعض التعاريف الفقهية التي تناولت هذا الموضوع بشكل عام وصولا إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري، وكذا أهدافه الاقتصادية والاجتماعية... الخ (المطلب الأول).

كما سنحاول تحديد مختلف أنواع التقاعد التي أدرجها المشرع الجزائري من خلال القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد، وفي الأخير سنتطرق إلى الآثار المترتبة عن إحالة العامل على التقاعد، سواء بقوة القانون أو بطلب من العامل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف التقاعد وأهدافه

باعتبار أن التقاعد كمصطلح يعتبر جديدا نوعا ما بسبب قلة الدراسات التي تعالج كافة أبعاده وجوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، لذلك سنحاول في هذا المطلب تعريف مصطلح التقاعد (الفرع الأول) ، كما سنتعرف إلى مختلف الأهداف التي يصبوا إليها هذا النظام (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف التقاعد

هناك عدة تعاريف لمصطلح التقاعد لذلك سنحاول تعريفه من الناحية اللغوية (أولاً)، ثم من الناحية الاصطلاحية (ثانياً)، للوصول إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري.

أولاً: لغة

التقاعد مصدره الفعل "تقاعد"، ومعناه جلس بعد أن كان واقفاً، وقعه بمعنى أقعده أي كفاه شدة العمل والكسب، وتقاعد فلان عن الأمر أي لم يعطه حقه، أما تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى التقاعد وتوقف عن العمل لبلوغه السن القانونية⁽¹⁾.

ثانياً: إصطلاحاً

بداية من المفيد تعريف الضمان الاجتماعي قبل الخوض مباشرة في تعريف التقاعد باعتبار هذا الأخير أحد فروع نظام الضمان الاجتماعي، حيث يعرف هذا الأخير على أنه نظام عيش الفرد في حده المعقول عن طريق تأمين العمل له، وحماية قدرته عليه، وتعويضه في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارجة عن إرادته، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، وكذا نفقات الأعباء العائلية، والتقاعد يعتبر أحد الحالات التي يغطيها نظام الضمان الاجتماعي.

ما يجب الإشارة إليه أنه لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظراً لكونه لم يكن معروفاً في السابق، مما أدى إلى إعطائه عدة تعاريف من طرف الفقهاء .

حيث نجد أن الأستاذ " لعبيدي " عرفه بأنه الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة للحصول على راتب

(1)- المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الأولى، بيروت، 1968، ص28.

تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض لإنهاء العمل، سواء بالاختيار أو الإجبار أو حدث يمنعه من العمل، كعجز كلي أو جزئي⁽¹⁾.

كما يعرفه الأستاذ أحمية سليمان : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل"⁽²⁾.

كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه : " قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة، مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"⁽³⁾.

أما التقاعد حسب القانون الجزائري، فإنه يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال والتي كرسها الدستور، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على: " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق الراحة مضمون ، ويحدد القانون كيفية ممارسته"⁽⁴⁾.

ومن هنا فإن الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق للقانون، حيث يأتي دور القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ليعتبر التقاعد من الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل بين المستخدم والعامل، بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد، سواء كان العامل أو صاحب العمل⁽⁵⁾، وبالتالي فإن التقاعد مظهر من مظاهر الحماية الاجتماعية

(1)- بن ضنيتان محمد ، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي لدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1992، ص 21.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، الجزائر، 1998 ص340.

(3)- بوحميده عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال، دراسة مقارنة جامعة الجزائر، 1990/1989، ص 82.

(4)-مرسوم رئاسي رقم: 438/96، مؤرخ في: 7 ديسمبر 1996، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء: 1996/11/28 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 76، صادر بتاريخ: 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

(5)- المادة 66 فقرة 08 من القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مؤرخ في: 1990/04/21 معدل ومتمم بالقانون رقم: 29/91، مؤرخ في: 1991/12/21، جريدة رسمية عدد: 68 صادر بتاريخ: 1990/04/25.

للعامل، وهو حق شخصي ذو طابع نقدي يستفيد منه الموظف أو العامل مدى الحياة متى توفرت فيه شروط الاستفادة (1).

وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني، ويستمر هذا الحق لغاية وفاته ليؤول إلى ذوي الحقوق، وهو ما يسمى بالمعاش المنقول، هذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد: «تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

1- معاش منقول يتضمن:

أ- معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

ب- معاش لليتامى.

ج- معاشات للأصول (2).

وما يجب الإشارة إليه هو أنه في كثير من الحالات يتم استعمال عبارة «استحقاق المعاش» للدلالة على التقاعد، وهو خطأ شائع، والصواب هو إضافة كلمة أخرى لتوضيح المعنى كعبارة «استحقاق معاش التقاعد» للدلالة على التقاعد، لأنه يوجد عدة أنواع من المعاشات كمعاش العجز ومعاش ذوي الحقوق، معاش التسريح... الخ

وبالتالي هناك فرق بين مصطلح معاش التقاعد والتقاعد، فالأول يقصد به المبلغ الذي

يتقاضاه المتقاعد إلى حين وفاته لينتقل بعد ذلك إلى ذوي الحقوق ما يسمى بالمعاش

المنقول (3)، أما التقاعد في حد ذاته فهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاوله

نشاطه المهني والمتمتع بمعاش تقاعدي، وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية

المذكورة في المادة 06 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد (4).

(1) - المادة 03 من القانون رقم: 12/83، مؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.

(2) - المادة 05 من القانون رقم: 12/83، المرجع السابق.

(3) - الفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار الوليد للطباعة الحديثة، القاهرة، 1981 ص 35.

(4) - أسئلة في القانون، التقاعد، منشورات بيرتي، الجزائر، 2015، ص 01.

الفرع الثاني

أهداف التقاعد

باعتبار أن التقاعد كما سبق ذكره يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعامل، فإن له عدة أهداف أساسية يصبوا إلى تحقيقها:

أولاً: العدالة

يساهم نظام التقاعد في الشعور بالأمن والاستقرار الاجتماعي، وكذا الارتياح من الجانب النفسي بالنسبة للمستفيدين، ذلك لأنهم يتقاضون مقابل نقدي "معاش التقاعد" بعد أن كانوا قد ساهموا بجزء من راتبهم في دفع الاشتراكات لحساب هذا المعاش.

أما بالنسبة للفئة العمالية فينظرون إلى التقاعد على أنه ضمان لمستقبلهم، وبالتالي يشعر العامل بالاستقرار والطمأنينة في عمله، مما يحفزه على الزيادة في الإنتاج وكذا قدرته على الإبداع والابتكار، وهذا ما يؤدي لترقيته إلى درجات أعلى يستفيد على إثرها من أجور مرتفعة تهيئ له حياة كريمة في المستقبل.

ثانياً: الإنصاف

من أهداف نظام التقاعد الإنصاف في توزيع الدخل بين الأجيال العاملة والمتقاعدة، بمعنى أنه على مبادئ التسيير المعتمدة عدم فصل جيل عن جيل آخر، أي أن استفادة الفرد من معاش التقاعد الذي يخوله نظام الحماية الاجتماعية بكيفية منصفة يدعم مبدأ التضامن الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع.

ثالثاً: إن نظام التقاعد يوفر رؤيا واضحة لحماية العامل، وكذا تأمينه ضد الأخطار التي قد يواجهها مستقبلاً، مما يجعله يتفاعل لمصيره ومصير أسرته نتيجة شعوره بالحماية، مما يزيد من مردوبيته وإنتاجه⁽¹⁾.

(1) - أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الديمغرافي، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 68-69.

رابعاً: إن اشتراكات التقاعد المفروضة على العامل من شأنها أن تساهم في التنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق الاستثمارات التنموية ذات النفع العام في شتى الميادين، ما يخفف من الأعباء المالية للدولة.

إضافة إلى ذلك فإن التقاعد من شأنه حماية المنخرطين من الانحراف الاجتماعي، والحفاظ على المجتمع من تفشي الفساد، وكذا محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد⁽¹⁾.

المطلب الثاني

أنواع التقاعد في الجزائر

بعد أن خلصنا إلى تعريف التقاعد وتحديد أهدافه، وبما أنه يعتبر حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته، سنقوم بتحديد أنواع التقاعد والتي قسمها المشرع الجزائري إلى التقاعد الكلي الذي جاء به القانون رقم 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 (الفرع الأول) والتقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم: 13/97 المؤرخ في: 1997/07/31 المعدل والمتمم للقانون رقم: 12/83 (الفرع الثاني)، والتقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم: 10/94 المؤرخ في: 1994/05/26 (الفرع الثالث)، وسنذكر كذلك أنواع أخرى للتقاعد والتي لم يكرسها المشرع الجزائري (الفرع الرابع).

الفرع الأول

التقاعد الكلي (العادي)

يعرف أيضاً بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم: 12/83، والذي كان يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية:

- القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم

(1) - خليل عليان ابراهيم، صناديق التقاعد واقع ومشكلات ومقترحات في فلسطين والعالم العربي، مؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2013، ص 06-07.

وبناء على طلب المعني، سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون رقم: 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر رقم: 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المواد 13، 14، 122 فقرة 02⁽¹⁾.

* غير أنه لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توفرت الشروط التالية:

أولا: شرط السن

وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60 سنة، و 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من القانون 12/83⁽²⁾، ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها:

* العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بالخطورة.

* العامل المصاب بعجز التام أو نهائي عن العمل.

ثانيا: شرط المدة القانونية للعمل

حيث لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله على التقاعد إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني، وهو قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة⁽³⁾ وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضاها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة.

وخلاصة القول أن المشرع الجزائري قرر إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين، شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60 سنة و 55 سنة للمرأة العاملة

(1)- أمر رقم: 13/97 مؤرخ في: 1997/05/31 معدل ومتمم للقانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 38 صادر بتاريخ: 1997/06/04.

(2)- المادة 06 من القانون رقم: 12/83، المرجع السابق.

(3)- المادة 06 فقرة 02 من القانون رقم: 12/83، المرجع السابق.

وشرط المدة الفعلية للعمل والتي لا تقل عن 15 سنة، ويعفى من شرط السن كل عامل أجيرا أتم مدة عمل لا تقل عن 32 سنة.

الفرع الثاني

التقاعد النسبي

يعتبر أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم: 119/95، غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة، وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة قبل صدور الأمر رقم: 13/97 في حدود 3 سنوات.

والإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير، ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة، حيث يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة، وأن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، مع العلم أنه يمكن أن يخفض سن العمل المحددة بخمس سنوات بالنسبة للمرأة، أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي حسب المادة 02 فقرة 02 من الأمر رقم: 13/97⁽¹⁾، لكن هذا النوع لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه، وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد باطلا وعديم الأثر حسب المادة 02 فقرة 04 من الأمر رقم: 13/97، كأن يبلغ الشخص 50 سنة ويستوفي 20 سنة من النشاط، أي له الحق بالاستفادة من التقاعد النسبي المقدر ب 60%⁽²⁾.

وبتعبير آخر يحق للعامل الانتفاع المباشر من مبلغ المعاش، على أن يصفي معاشه التقاعدي على أساس سنوات النشاط الفعلي التي تم من خلالها دفع الاشتراكات إلى صندوق الوطني للتقاعد، وقبل سنة 1984 كان يطلق على هذا النوع من التقاعد في الجزائر في ظل قانون المعاشات للصندوق العام للتقاعد الذي كان يمنح للموظفين المرسمين الحق في معاش تقاعدي جزئي أو نسبي، مع الانتفاع المباشر بمبلغ المعاش في الحالات التالية:

(1)- المادة 02 فقرة 02 من القانون رقم: 13/97، المرجع السابق.

(2)- المادة 02 فقرة 04 من الأمر رقم: 13/97، المرجع السابق.

- دون شرط السن ولا مدة العمل المعتمدة للموظفين المحالين على التقاعد بسبب العجز، سواء كان هذا العجز بسبب نشاطهم المهني أو غيره.
- دون شرط الفترة المعتمدة من النشاط للموظفين الذين بلغوا 60 سنة من العمر، ولكن دون أن يتمكنوا من تحصيل مبلغ المعاش التقاعدي كاملا الذي كان يمكن تحصيله بالعمل لمدة 30 سنة.
- بالنسبة للنساء المتزوجات أو الأمهات اللواتي مارسن العمل لمدة 15 سنة كفترة نشاط مهني.

الفرع الثالث

التقاعد المسبق

يعتبر التقاعد المسبق من الأشكال الأكثر سريانا في وقتنا الحالي، حيث تعمل به معظم الدول حاليا مع فوارق تشريعية بسيطة تختلف حسب الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتبعة، ويتعبير آخر يعد التقاعد المسبق منح الحق لأي عامل بالذهاب إلى التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد العادي، ولكن تحت شروط معينة ومحددة كشرط الأقدمية والاشتراكات، مع حد أدنى من سنوات العمل الفعلي، وهذا يمكن العامل من الاستفادة الفورية بمعاش تقاعدي مسبق بقدر ما تقتضيه حالته في التسبيق.

وقد طبقت الجزائر نظام التقاعد المسبق في أواخر الثمانينات، وذلك نظرا للمشاكل الاقتصادية، وظهر مخطط التعديل الهيكلي للمؤسسات الذي اتبع من سنة 1994 إلى 1997.

وقد اتخذت الدولة عدة إجراءات تشريعية وتنظيمية لمعالجة الآثار الاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية، وتخفيف التكاليف الاجتماعية الناجمة عن التقليل العددي للعمال بالمؤسسات ومن ضمن التدابير التي اتخذت لأجل ذلك، إجراءات المعالجة الاقتصادية للمؤسسات مع إنشاء شبكة اجتماعية ذات منفعة عامة، ودعم تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل

والقرض المصغر، إلى جانب ذلك إجراء معالجة البطالة اجتماعيا، مع إنشاء صندوق التأمين على البطالة⁽¹⁾.

أحدث المشرع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يعترضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولمواجهة البطالة، فهو يعتبر نظام جديد فرضه التسريح الحتمي للعمال لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد، والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة نظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفق شروط وإجراءات خاصة، والغاية من هذا الحل يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذين قد يحالون على البطالة.

ويندرج نظام التقاعد المسبق ضمن الترتيبات الخاصة بحماية الأجراء، حيث اعتبرته المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم: 09/94⁽²⁾ إحدى الأدوات القانونية الأساسية لتجسيد المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، كما تقضي بذلك الفقرة السادسة من نص المادة السابعة من ذات المرسوم، وفي هذا الإطار يتعين على كل هيئة مستخدمة إعداد القوائم الاسمية للأجراء المحالين على التقاعد المسبق⁽³⁾، وقد عرف المرسوم التشريعي رقم: 10/94 المؤرخ في: 1994/05/26 التقاعد المسبق في نص المادة الأولى منه على أنه " إجراء يسمح للأجير بالاستفادة من الإحالة على التقاعد بصفة تسبيقية خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد، والتي حددتها المواد 5، 6، 7 من القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد بـ 65 سنة بالنسبة للأجراء الذكور، و 55 سنة بالنسبة للنساء⁽⁴⁾.

(1)- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 160.

(2)- مرسوم تشريعي رقم: 09/94 مؤرخ في: 1994/05/26، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، جريدة رسمية عدد 34، صادر بتاريخ: 1994/05/31.

(3)- عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر 2005 ص 68.

(4)- مرسوم تشريعي رقم: 10/94 مؤرخ في: 1994/05/26، يحدد التقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد: 34، صادر بتاريخ: 1994/07/01.

• شروط الاستفادة من التقاعد المسبق :

يشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط للاستفادة من نظام التقاعد المسبق وتعرضت المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم: 10/94 إليها، حيث يطبق هذا النظام كمبدأ عام على العمال الأجراء حسب المادة 02 من نفس المرسوم المتضمن التقاعد المسبق، وكل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم، فالعامل الأجير حسب المادة 02 هو كل شخص يرتبط بمستخدم والذي قد يكون شخص طبيعي أو معنوي، لأن شخصية العامل عنصر جوهري وعنصر الأجر، إذ بدون هذا الأخير يتحول العقد إلى عقد تبرع ومن أهم هذه الشروط نذكر:

1 - من حيث السن: يجب أن يكون العامل قد بلغ سن 50 سنة إذا كان رجلا، و 45 سنة إذا كانت امرأة عاملة كحد أدنى.

2 - من حيث مدة العمل: حيث يجب على العامل يكون قد عمل لمدة 20 سنة، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل طبقا لأحكام المادة 07 فقرة 02 من المرسوم رقم: 10/94 السالف الذكر⁽¹⁾.

بالإضافة إلى هذين الشرطين، يجب ألا يكون للعامل المعني بالتقاعد المسبق دخل من أي نشاط مهني آخر، و أن يكون ضمن قائمة العمال المسرحين في إطار التقليل الجماعي لعدد العمال في المؤسسة، وأن يتأكد تقليصه بالقائمة المصادق عليها قانونا، والتي تحمل أسماء العمال موضوع التقليل الجماعي في العدد.

الفرع الرابع

أشكال أخرى للتقاعد

تعتبر مسألة التقاعد بالنسبة للأفراد الذين يبلغون سن 60 سنة وحرمانهم من النشاط المنتج خسارة اقتصادية واجتماعيا لفئة لا يزال يشعر معظم أفرادها بالقدرة على العطاء والإنتاج

(1)- المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم: 10/94، المرجع السابق.

لاسيما أنهم يملكون رصيد معتبر من الخبرة والتجربة، لذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانونية للتقاعد من الشروط المرنة التي تتلاءم مع حالة العامل المقبل على التقاعد، ومن بين أشكال التقاعد الأخرى نذكر التقاعد التدريجي والتقاعد التمهيدي والجدير بالذكر أن القانون الجزائري لم يدرج هذين النوعين ضمن أنواع التقاعد:

أولاً: التقاعد التدريجي

يعتبر التقاعد التدريجي من بين أشكال تطور أساليب التقاعد، يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الإمكان دون أن يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يحملون ما لا طاقة لهم فيه، حيث يعمل هذا النظام بإنقاص ساعات العمل إلى النصف في البداية ثم إلى الثلث ثم إلى الربع ثم ينتهي هذا التقاعد التدريجي إلى التقاعد التام⁽¹⁾، وبموجبه يمكن للعامل أن يطلب تصفية معاشاته قبل بلوغه السن القانونية، شرط استمراره في أداء عمل يتناسب مع مواهبه وحالته البدنية، فينتقل من مهنة إلى أخرى أكثر تناسبا له صحيا، أو إلى نشاط آخر أكثر ملائمة لأسلوب حياته الجديدة، كأن يكلف بمهام الاستشارة التوجيه مثلا. ويتميز هذا الأسلوب بتجنيب العامل مفاجئة الانقطاع المباشر عن الحياة المهنية وما يترتب عنها من آثار، والاستفادة من خبرات المقبلين على التقاعد، وتكوين إطارات شابة لتعويض الخبرات المحالة على التقاعد، وهذا النوع من التقاعد يخضع لصيغة تنظيمية وتسيير جيد من طرف الإدارة⁽²⁾.

ثانياً: التقاعد التمهيدي

وهو نوع من التقاعد يهدف إلى التمهييد العملي والنفسي لمرحلة التقاعد المفاجئ ويمكن أن يستفيد منه أي عامل يبلغ عمره ما بين 55 و 59 سنة، ويكون مبلغ معاشه التقاعدي في شكل تقاعد تمهيدي يساوي مبلغ معاش التقاعد العادي (التقاعد عند بلوغ 60 سنة منقوصا منه قيمة

(1)- تعمل فرنسا حاليا على إنقاص مدة العمل سنويا بالنسبة للفئة المقبلة على التقاعد، كما قامت بعض الدول برفع السن القانونية للتقاعد للإسهام في التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم في الإدارة والتنظيم شرط تقليص حجم ساعات العمل بالنسبة لهذه الفئة.

(2)- حلمي مراد محمد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، القاهرة، المطبعة العالمية بالقاهرة، 1982/1981، ص74.

سنوات التقديم أو التمهيد، ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من إعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية⁽¹⁾.

المطلب الثالث

الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد

الإحالة على المعاش، أو الإحالة على التقاعد كما يسميها التشريع الجزائري، يمكن أن تكون وسطيّة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة، أي من إجراءات التنظيم الداخلي، وذلك إذا تمت بناء على طلب العامل أي بإرادته أو بتدخل الإدارة وإيرادتها، لبلوغ العامل السن القانونية اللازمة لإحالاته على المعاش.

ويمكن أن يأخذ إجراء الإحالة إلى المعاش صفة الجزاء التأديبي، إذا ما نصت عليه قائمة الإجراءات وقامت السلطة التأديبية وإيرادتها المنفردة بتوقيع الإحالة لأسباب تأديبية.

فلا شك من أن إحالة العامل على التقاعد ينتج آثار عديدة على الوظيفة بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله في الإدارة أو على العامل نفسه، وذلك بفك الرابطة وشطب العامل المحال على التقاعد من قائمة العمال المنتمين لتلك المؤسسة أو الإدارة المستخدمة وتوقيف الراتب لأن الواتب يكون مقابل العمل، وينتج له في نفس الوقت الحق الآخر وهو الحق في معاش التقاعد، ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على مبلغ المرتب الذي تقاضاه في السنوات الثلاث الأخيرة، وعدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد⁽²⁾.

ولمجرد إحالة العامل المحال على التقاعد، يجب أن يحال ملفه على الصندوق الوطني للتقاعد قصد إنتاج آثاره القانونية والمادية.

(1) – Beldjoudi, Med Tahar, présentation du système de retraite en Algérie, Alger : polycopie , 1999/2000,p 34.

(2) - المواد من 12 إلى 29 من القانون رقم: 12/83 ، المرجع السابق.

الفرع الأول

آثار الإحالة على التقاعد بقوة القانون

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية للعامل المحال على التقاعد والمرفق الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي:

أولاً: بالنسبة للموظف

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة) وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للعامل، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

وينتج له الحق في المعاش (معاش التقاعد)، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد، ويتم تقييم وتحديد مبلغه بناء على معيارين⁽¹⁾:

- مبلغ المرتب الذي قد نقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة.

- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، على ألا يقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وألا يتعدى نسبة 80% من الأجر الخاضع للاشتراكات، والذي تقتطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي⁽²⁾.

ثانياً: بالنسبة للإدارة المستخدمة

إن إحالة موظف أو العامل على التقاعد يترك فراغاً وظيفياً بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله، والواقع أن الإدارة تسعى إلى توظيف مستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل من قبل وليس لديه خبرة على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة، بسبب إحالة من كان يشغلها

(1) - خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص32.

(2) - ديدان مولود، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2011، ص32.

على التقاعد أو المعاش، وهذا اعترافا بما يسمى في جل التشريعات بالخبرة ودورها في الحياة الوظيفية.

1- التقاعد المسبق

يتسبب التقاعد بشتى أنواعه في ترك آثار على الجانبين (الموظف والمستخدم)، وهذه الآثار تتفاوت في درجة إكسابها لحق أو إنشاء ضرر المادي أو المعنوي على الطرفين.

أ- بالنسبة للموظف المحال على التقاعد المسبق

أول أثر نستطيع أن نذكره هو الأثر المنصوص عليها قانونا، والذي يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربط الموظف "العامل" المحال على التقاعد قبل وقته (المسبق) والإدارة المستخدمة، أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، وبالتالي يفقد صفة الموظف⁽¹⁾ بحيث يتوقف مساره المهني وما يتبعه من حقوق وواجبات.

أما الأثر الثاني فيتمثل في أن الموظف المحال على التقاعد يتمتع بمعاش باعتباره حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، مهما كان نوع التقاعد بدلا من المرتب⁽²⁾.

وفي هذا يعوض المرتب بمعاش التقاعد، ومنه يتأثر الموظف المحال على التقاعد المسبق أو المسرح من الوظيفة بلفظ أشد وأقوى، لأن الفرق بين مبلغ التقاعد والمرتب يكون شاسعا ومن ثم يكون الضرر مادي هذا من جهة، ومن جهة أخرى يكون الضرر على الموظف أشد وقعا من الناحية المعنوية، والسبب يعود للخسارة التي لحقت به من خلال الاستغناء عن خدماته وفقدانه الوظيفة، لأنه يكون في هذه الحالة قوي البنية وقادر على المزيد من العطاء والنشاط.

(1)- المادة 216 من الأمر رقم: 03/06 مؤرخ في: 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة رسمية عدد 46، صادر بتاريخ: 2006/07/16.

(2)- المادة 03 من القانون رقم: 12/83، المرجع السابق.

ب- بالنسبة للإدارة المستخدمة

الأثر هنا يكون خفيفاً أو منعدماً على سير المرفق ما دامت تحتمه الضرورة وتستدعي إلى ذلك، لكن التأثير يظهر من خلال الحق الذي يكفله القانون للموظف المحال على التقاعد (معاش التقاعد)، والذي هو عبارة عن اشتراكات واقتطاعات مالية تقتطع دورياً من مرتبه بنسب معينة ومعلومة، وإن كان لم يشر إلى ذلك صراحة في المرسوم التنفيذي الخاص بالتقاعد المسبق بالنسبة للإدارات والمؤسسات العمومية⁽¹⁾، وإنما تم النص على ذلك في المرسوم التنفيذي رقم: 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق.

ومنه نستخلص أنه ما يسري على مؤسسات القطاع الخاص يسري على مؤسسات القطاع العام، لأن معاش التقاعد والمتكفل به هو واحد أي الصندوق الوطني للتقاعد، ونظام التقاعد في حد ذاته هو نظام وحيد، أي يطبق على جميع الأجراء⁽²⁾.

وما يلاحظ من خلال تناول الموضوع (التقاعد المسبق) هو أن ضرره أكثر من نفعه لأن الاستياء الواضح من طرف المسؤولين يسبب تحمل أعباء كبيرة على الصندوق، مما جعلهم يطالبون الإدارة العمومية بتحمل هذه الأعباء، وتأخذ على عاتقها دفع استحقاقات معاش التقاعد المسبق، أي تدفع من خزينة الدولة.

الفرع الثاني

آثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف

تنتج عن إحالة العامل على التقاعد بطلب منه عدة آثار تختلف باختلاف نوع التقاعد المحال إليه، سواء في التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن القانونية، كما تختلف هذه الآثار عند الحديث عن أطراف علاقة العمل سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة للإدارة المستخدمة، وتتلخص هذه الآثار في:

(1) - مرسوم تنفيذي رقم: 317/98 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 74، صادر بتاريخ: 05/10/1998 .

(2) - المادة الأولى من القانون: 12/83 المرجع السابق.

أولاً : الآثار المترتبة عن التقاعد النسبي

وتتمثل هذه الآثار في:

1- بالنسبة للموظف

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابقه من النظامين السابقين، وهو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي، ولكن بالنسبة للتقاعد النسبي فيكون برغبة من الموظف، وبالتالي تظهر حريته في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي، هذه الحرية تبقى مرتبطة بإبداء الرغبة وتقديم الطلب الذي يؤكد لها لتبدأ حرية الإدارة المستخدمة في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة.

وبالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف أو العامل المحال على التقاعد وينشأ له حق آخر في معاش التقاعد، والذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي⁽¹⁾.

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة

بالنسبة للإدارة المستخدمة للاختلاف بسيط بينها وبين النظامين السابقين، ويمكن هذا الاختلاف في إمكانية رفض طلب العامل المعني لضرورة سير المرفق، ومن جهة أخرى إن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليه، ولا يتوقع مسبقاً أمر إحالته على التقاعد، وبالتالي قد تستحق وقتاً أطول لاستخلافه.

ثانياً : الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن

وتتمثل هذه الآثار في:

1- بالنسبة للموظف

إن الآثار المترتبة بالنسبة للموظف، فإنه يفقد تلك الصفة وما يتبعها من حقوق وواجبات فتنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ومن بين هذه الحقوق حقه في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد، ومثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد، لكن في

(1)- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص67.

هذه الحالة يكون كاملاً، فلا يمكن اعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش، حتى وإن أمضى الموظف أكثر من ذلك، لأن معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر بـ 80%⁽¹⁾.

2- بالنسبة للإدارة المستخدمة

أما بالنسبة للمرفق أو الإدارة المستخدمة فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد هي نفس الآثار المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي، وفي كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه، أو بإرجائه.

المبحث الثاني

شروط التقاعد و تمييزه عن الحالات الأخرى

لإنهاء عقد التشغيل

لقد كانت علاقة العمل في الماضي لا تأخذ بعين الاعتبار الحالة الصحية والنفسية للعامل وبالتالي فإن هذا الأخير يمارس مهامه دون انقطاع حتى يصاب بمرض أو تأخذه الشيخوخة فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافئة، ثم جاءت نظم التأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد وروعي فيها مصلحة الطرفين (العامل وصاحب العمل) فنظمت هذه القوانين بشروط إلزامية للاستفادة من التقاعد، كشرط السن للحفاظ على صحة العامل وعلى مصلحة الشغل بتزويد طاقات شابة متجددة، بالإضافة إلى شرط مدة الخدمة والاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد، (المطلب الأول) سنتطرق كذلك إلى التمييز بين الإحالة على التقاعد والحالات الأخرى المشابهة لإنهاء الخدمة، وبالتحديد الاستقالة وكذا التسريح غير التأديبي من خلال معرفة أوجه التشابه والاختلاف لكلا الحالتين مع الإحالة على التقاعد (المطلب الثاني).

(1)- المادة 17 من القانون رقم: 12/83 المرجع السابق.

المطلب الأول

شروط الإحالة على التقاعد

بالرجوع إلى مختلف التعاريف الفقهية التي ذكرناها في المطلب الأول من المبحث الأول يمكننا استخلاص أنه لإحالة العامل إلى على التقاعد لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي نص عليها القانون رقم: 12/83 المعدل والمتمم، وهي شرط السن (الفرع الأول) وشرط مدة الخدمة والاشتراكات (الفرع الثاني)، بحيث أنه يمكن للعامل الذي بلغ سن معينة لا يقوى معها على العمل، خول له القانون الاستفادة من حق التقاعد مكافئة له لما بذله من خدمة خلال حياته المهنية.

إضافة إلى شرط السن يمكن للعامل كذلك الاستفادة من حقه في التقاعد إذا استوفى المدة القانونية للخدمة وكذا دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول

شرط السن القانونية

يقصد بالسن القانونية للإحالة على التقاعد، السن التي ينسحب منها العامل بصفة نهائية عن الهيئة المستخدمة، وقد عرفها الأستاذ نعيم عطية بأنها: " السن التي تحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته... " (1)، والعلة التي من أجلها حددت سن معينة لإحالة العامل على التقاعد هي أن هذا الأخير أثناء قيامه بعمله يتحمل مسؤولية الخدمة التي يؤديها، فلا بد له أن يمتلك القدرة والنضوج الكافيين لتأدية مهامه على أكمل وجه، كما أن العامل لا يبقى على حال واحدة من القدرة على العمل، فكلما كبر في السن ضعفت قدرته على العطاء والإنتاج وبالتالي فمن الطبيعي أن يحدد المشرع سنا معينة لإنهاء خدمة العامل وإحالاته على التقاعد (2).

(1) - عطية نعيم، انتهاء الخدمة عند بلوغ السن القانونية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، السنة العاشرة، مصر، 1968 ص13.

(2) - محمد النجار زكي، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر للنشر، مصر، 1978 ص09.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري حدد سنا معينة لإحالة العامل على التقاعد، إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه السن القانونية، وبالتالي لا بد من أخذ رأي العامل وموافقته (1).

ويعتبر تحديد السن القانونية لإحالة العامل على التقاعد من أهم الضمانات التي منحها له المشرع، فذلك يشكل حماية اجتماعية للعامل، فلا يمكن إحالته على التقاعد في سن متأخرة بحيث تكون قدراته الجسدية والذهنية قد انخفضت، أو في سن مبكرة عندما يكون قادرا على العطاء والإنتاج.

والمعمول به في التشريع الجزائري هو أن المشرع حدد السن القانونية للإحالة العامل على التقاعد والمتمثلة في بلوغ 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة (2).

أما العمال غير الأجراء فيجب بلوغ 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة، هذا كأصل عام (3).

أما استثناء، فقد أورد القانون المتعلق بالتقاعد عدة حالات يمكن للعامل الاستفادة منها بحيث يتم فيها تخفيض السن القانونية للإحالة على التقاعد، فلا يتم فيها الاعتماد بشرط السن للاستفادة من هذا الحق، فقد نصت المادة 07 من القانون المتعلق بالتقاعد على أنه يمكن للعمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر أن يستفيدوا من معاش التقاعد قبل بلوغهم السن المنصوص عليها، كما أوردت المادة 08 من نفس القانون على أنه يمكن للمرأة العاملة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن 09 سنوات الاستفادة من تخفيض بما يعادل سنة واحدة عن كل طفل، دون أن تتجاوز المدة الإجمالية

(1) - بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 89.

(2) - المادة 06 من القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد معدلة بموجب الأمر رقم: 18/96 مؤرخ في: 1996/07/06، جريدة رسمية عدد 12 صادر بتاريخ: 1996/07/07.

(3) - المادة 09 من المرسوم رقم: 35/85 مؤرخ في: 1985/02/09 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا معدل ومتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 434/96 مؤرخ في: 1996/11/30، جريدة رسمية عدد 74، صادر بتاريخ: 1996/12/01.

03 سنوات⁽¹⁾، كما لا يلتزم بشرط السن بالنسبة للعامل المصاب بعجز تام والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية⁽²⁾.

كما يمكن لسن التقاعد أن تتأثر بطبيعة العمل وبالظروف المحيطة به، وكذا القوة البدنية التي يبذلها العامل، إضافة إلى ذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه، ويمكن أن تختلف من قطاع لآخر وتتأثر كذلك بسياسة التشغيل المتبعة خاصة عند ارتفاع نسبة البطالة، فيتم خلالها خفض سن التقاعد من أجل فتح مناصب شغل جديدة وامتصاص نسبة معينة من البطالة، مما دفع المشرع الجزائري إلى إجراء عدة تعديلات على قانون التقاعد ليتناسب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة⁽³⁾، حيث ألغى شرط السن المحدد ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء، إذا كان العامل قد عمل لمدة معينة دفع عنها اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل حتى لو لم يبلغ السن القانونية، كما بإمكان العامل الاستفادة من التقاعد النسبي ابتداء من 50 سنة للعامل الذي عمل لمدة معينة ودفع عنها اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل⁽⁴⁾.

إضافة إلى ذلك يمكن لعمال المناجم والأمن الوطني الاستفادة من تخفيض 05 سنوات في سن التقاعد، ويستفيد كذلك المجاهدون من نفس التخفيض وكذا تخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط يقدر ب 10 % من العجز جراء حرب التحرير الوطني، وتخفيض 06 أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 05 %⁽⁵⁾.

ومما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قام بتخفيض سن التقاعد كما سمح في حالات أخرى بإحالة العامل على التقاعد دون شرط السن، وهذا مراعاة للظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة لتوفير مناصب شغل جديدة والقضاء على مشكل البطالة، وبالتالي حماية أكبر عدد من العمال.

(1)- المادة 7-8 من القانون رقم: 12/83 المرجع السابق.

(2)- المادة 09 من القانون رقم: 12/83 معدلة بموجب المادة 05 من الأمر رقم: 18/96 مؤرخ في: 1996/07/06.

(3)- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 159.

(4)- المادة 02 من الأمر رقم: 13/97 المرجع السابق .

(5)- المادة 20، 21، 24 من القانون رقم: 12/83، معدلة بموجب الأمر رقم: 18/86 المرجع السابق.

الفرع الثاني

شروط مدة الخدمة والاشتراكات

يشترط على العامل لكي يستفيد من معاش التقاعد أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي، وتعتبر مدة 15 سنة الحد الأدنى لمدة العمل و32 سنة كحد الأقصى من العمل الفعلي.

كما أضاف المشرع عدة حالات جعلها تدخل في حكم فترات العمل، مثل فترة تأدية الخدمة الوطنية أو العطل القانونية مدفوعة الأجر، وكذا فترة انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض... الخ.

نص المشرع الجزائري في المادة 59 من قانون التقاعد على أنه يمكن أن تخفض مدة 15 سنة المذكورة في المادة 06 من نفس القانون إلى 10 سنوات بالنسبة للعمال التابعين للنظام العام أو النظام الفلاحي، وجعل هذا التخفيض لفترة انتقالية لمدة 05 سنوات ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق⁽¹⁾.

إضافة إلى ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة، فإنه لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، فإذا كان العامل قد قام بنشاط لمدة معينة، ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل، بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش⁽²⁾، ولقد جاءت المادة 10 في فقرتها الأولى من قانون التقاعد صريحة في هذا الصدد، إلا أنه ما يمكن قوله هو أن إجراءات هذه المادة يمكن لها أن تضر ببعض العمال الذين كانوا ينشطون حتى سن 65 سنة ليكملوا فترة 15 سنة على الأقل ليتاح لهم الحق في منحة التقاعد، ثم جاءت بعد ذلك المادة 03 من الأمر 13/97 ليعدل المادة العاشرة سالفة الذكر، وبالتالي أصبح بإمكان العامل الذي بلغ السن القانونية للتقاعد، والذي لم يستوفي شرط مدة العمل واشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيد

(1)- المواد 06، 11، 59 من القانون رقم: 12/83، المرجع السابق.

(2)- بن رجال أمال، المرجع السابق، ص91.

من سنوات التأمين في حدود 05 سنوات كحد أقصى من أجل تغطية حجم الاشتراكات، شرط أن يقوم صاحب العمل بدفع الاشتراكات الناقصة بدلا من العامل إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية، ويقدر الاشتراك التعويضي بـ 12 اشتراكا شهريا في كل سنة يكون محل دفع الاشتراك التعويضي، وثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك في كل سنة تأمين، شرط أن يكون العامل منتميا إلى العمال منذ سنتين على الأقل⁽¹⁾.

هذه المساهمة والاشتراك التعويضي شرط أساسي لاستفادة العامل من حقه في التقاعد بالطريقة التي سبق شرحها.

ونشير في الأخير شرطا المدة والسن أصبغا غير متلازمان للاستفادة من التقاعد، بعد التعديلات التي أدخلت على القانون رقم: 12/83، خاصة بالأمر رقم: 13/97، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى 32 سنة من العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون مراعات شرط السن المحددة في المادة 06 من قانون التقاعد⁽²⁾.

المطلب الثاني

تمييز التقاعد عن الحالات الأخرى لإنهاء عقد التشغيل

إن من أبرز المشكلات التي يطرحها رجال القانون حول موضوع التقاعد تتعلق بطابعه القانوني، فهل هو اختياري أم إجباري، فإذا اعتبرنا الذهاب إلى التقاعد مسألة اختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعا من الاستقالة عن العمل، وفي المقابل إذا اعتبرنا أن لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة، فهل نفسر ذلك على أنه إحالة أم تسريحا؟ وللإجابة على هذه التساؤلات ينبغي أن نتعرض إلى التمييز بين الإحالة على التقاعد والحالات الأخرى المشابهة لإنهاء الوظيفة، وبالتحديد الاستقالة (الفرع الأول)، والتسريح غير التأديبي (الفرع الثاني).

(1) - المادة 10 فقرة 01 من القانون رقم: 12/83 معدلة بموجب المادة 03 من الأمر رقم: 13/97، المرجع السابق.

(2) - بن رجال أمال، المرجع السابق، ص 92.

الفرع الأول

تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعرف "الاستقالة" على أنها حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية وذلك دون تعليق قبولها على صاحب العمل، بحيث يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد كلما قدر أن ذلك أصلح له، وهي بهذا الشكل طريقة قانونية وشرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها، وهذا المبدأ اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى، بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل، وأكد على أن الاستقالة حق معترف به للعامل⁽¹⁾، ورخص للعامل بتقديم استقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، ويمكن مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك، وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الفردية والجماعية.

ويبدو وجه التشابه بين حالتي «الاستقالة» و«الإحالة على التقاعد» في كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، كما أن النتيجة المترتبة عنهما تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة وأصحاب العمل وفقا للشروط المحددة في كل حالة.

أما أوجه الاختلاف فتتجلى خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منهما، إذ أن الإحالة على التقاعد تشترط بلوغ السن القانونية، وذلك بقضاء مدة عمل محددة، 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 كان يمارسه، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي، فيستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته، وانقله إلى ورثته بعد وفاته⁽²⁾.

(1)- المادة 217 من الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

(2)- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص366.

الفرع الثاني

تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي

تعتبر هاتان الصورتان من صور إنهاء علاقة العمل في انعدام إرادة الموظف فيهما فالتسريح غير التأديبي هو إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة، ولا يكون لإرادة الموظف دور يذكر، أما الإحالة التلقائية على التقاعد، فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت لدى المعني الشروط المطلوبة قانونا، سواء السن أو أقدمية العمل، ولا يختلف التسريح غير التأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف وبعد التوقيع على محضر تبليغ الإحالة على التقاعد.

وإذا كانت هاتان الصورتان متشابهتان، فإن التمييز بينهما يكاد يكون صعبا، خاصة إذا نظرنا إلى صورة كل منهما على حدة، إذ يحدث التسريح غير التأديبي نتيجة لعدم الكفاءة المهنية والبدنية وإلغاء الوظيفة، وتحدث الإحالة التلقائية على التقاعد بنفس الحالات تقريبا كالعجز البدني وعدم كفاءة المهنية وإلغاء الوظيفة أو مخالفة تأديبية⁽¹⁾، والحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل غير التأديبي، ومن ثم فإن اعتبار الإحالة على التقاعد جزاء تأديبيا وليس فصلا غير تأديبي ولكنها أقرب إلى الأخير من الأول.

وقد أحسن المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعمال الصادر عام 1978 والقوانين والمراسيم المطبقة له، إذ لم يدرج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن العقوبات التأديبية، بل ألغى العزل دون الاحتفاظ بالمعاش كجزاء تأديبي، وربما ليساير في ذلك الاتجاه العالمي الحديث آنذاك، وفي ذلك احترام لحق العامل الذي قضى شبابه سنين طويلة في المثابرة والعمل، فإذا أدركه التوقف عن الخدمة الذي انتظرها طويلا، فلماذا نحرمه من الاستفادة مما كان يدفعه إلى صندوق التقاعد طيلة حياته المهنية، فذلك مخالف لمبدأ المساواة والعدالة.

ومما سبق ذكره نستخلص مجموعة من الفوارق التي تميز الإحالة على التقاعد عن التسريح التأديبي في النقاط التالية:

(1) - بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، 1990/1989، ص 93.

- 1- الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل، وهي إنهاء طبيعي وعادي لوظيفته، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي.
- 2- إن المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة و له طبيعة الأجر، ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى، باستثناء حدود معينة أما المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددًا عن فصله ويمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح.
- 3- لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام، وإنما يمكن توظيفه كمتقاعد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول بغير الطريق التأديبي فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفا (1).

خلاصة الفصل

(1)- شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجزائر، 2011، ص 125.

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

الفصل الثاني

الإطار التنظيمي لنظام التقاعد

إن التعديلات التي قامت بها الجزائر لنظام التقاعد سنة 1983 جاءت لإصلاح المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي ككل وتوحيد سير تلك الأنظمة المختلفة التي كانت سارية قبل هذا التاريخ، وتمثلت هذه الإصلاحات في إعادة الجذرية للهيكل الإدارية لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث حاول المشرع الجزائري من خلال هذا التعديل تغطية جميع المخاطر التي قد يتعرض لها العمال والموظفون، مع تقسيمهم إلى فئة الأجراء وغير الأجراء، وكذا إعادة النظر في كيفية تمويل هيئات الضمان الاجتماعي بصفة عامة، بالإضافة إلى المنازعات التي قد تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والعامل أو المستفيد.

سنقوم في هذا الفصل بدراسة الإطار التنظيمي لنظام التقاعد حيث سنعرض مختلف الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير نظام التقاعد المتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء إضافة إلى الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة باعتباره صندوق خاص بفئة معينة من العمال (المبحث الأول)، كما سنطرق كذلك إلى موضوع تمويل نظام التقاعد من خلال التعرف على أنظمة ومصادر تمويل التقاعد، بالإضافة إلى منازعات التقاعد فباعتبارها تندرج ضمن المنازعات العامة حيث سنقوم بدراستها من خلال تعريف المنازعات العامة للضمان الاجتماعي وطبيعتها القانونية وصولاً إلى إجراءات تسويتها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الهيكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر

إذا كان التقاعد هو حالة من حالات إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها العامل من ضمانات تخول له حق التقاعد بعد استحداثه كآلية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية، فإن ذلك لا يكون إلا مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية، فيتم دفع هذه الاشتراكات الخاصة بهم إلى الصناديق المعتمدة المتعددة والمتنوعة المنشأ والأنظمة، مع بقائها تحت مسؤولية مجلس الإدارة وإشراف ومراقبة الدولة والمكلفة بدورها بتسيير نظام التقاعد، والتي وضعها المشرع كآلية إدارية لحماية العامل الأجير وغير الأجير في مجال التقاعد، حيث تم تجميعها في ثلاثة صناديق متمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد وهو صندوق خاص لحماية العمال الأجراء (المطلب الأول) بالإضافة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا غير مأجور لاسيما التجار والحرفيين والصناعيين وكذا الفلاحون... الخ (المطلب الثاني)، أما الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة باعتباره أحد الصناديق التي تنظم موضوع نظام التقاعد في الجزائر والخاص بفئة إطارات الدولة (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بهيكله الحالي وذلك بعد تعديلات عديدة ومختلفة لهذا النظام، حيث يتولى مجموعة من المهام الأساسية وذلك لضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين، وتشير الإحصائيات إلى تراجع كبير في المداخيل التساهمية أو ما يسمى بالاشتراكات لصندوق التقاعد من 90% سنة 2003 إلى 82% سنة 2009 خاصة بعد التعديلات الأخيرة التي قامت بها الدولة وإقرارها زيادات مختلفة في معاشات بعض الفئات سنة 2005 مما يعود سلبا على الصندوق⁽¹⁾.

(1) - عمار جفال، تقرير حول منظومة الحماية الاجتماعية، مختبر البحوث والدراسات الجامعية، جامعة الجزائر 03، 2005، ص144.

كما مرت مهام الصندوق بعدة مراحل وتعديلات، بحيث سوف نتطرق في هذا المطلب إلى التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد من خلال تأسيسه ونشأته وتحديد مهامه وكيفية تأديتها بالإضافة إلى تنظيمه الإداري.

الفرع الأول

تعريفه

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة إدارية أنشأها المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم: 223/85⁽¹⁾ المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد، والذي ألغي وعض بالمرسوم التنفيذي رقم: 07/92 المؤرخ في: 14/01/1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي⁽²⁾، ولقد أمن الصندوق الوطني للتقاعد ما يعادل 1453774 متقاعد في السداسي الأول لسنة 2003 مقابل 1376590 في السداسي الأول لسنة 2002 ليصل في نهاية سنة 2003 إلى ما يقارب 1505668 متقاعد، كما تزايد عدد المستفيدين بنسبة 25.6، أي ارتفاع يتجاوز نمو عدد السكان العاملين والمقدر بـ 3% فنظرا لارتفاع البطالة والذي يثير المخاوف بخصوص استمرار تدهور النسبة بين المتشاركين والمتقاعدين فقامت الدولة بتحويلات معتبرة من الخزينة العمومية لإنقاذ الوضع وتفادي إفلاس الصندوق⁽³⁾.

وقد نصت المواد 49، 78، 81 من القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم: 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بأن الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم: 223/85 المؤرخ في: 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ويوجد مقره بالجزائر العاصمة، وله يسمى (وكالة

(1)- مرسوم رقم: 223/85 مؤرخ في: 20/08/1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 34 صادر بتاريخ: 21/08/1985.

(2)- مرسوم التنفيذي رقم: 07/92 مؤرخ في: 14/01/1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 02، صادر بتاريخ: 05/01/1992.

(3)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظروف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول لسنة 2003.

ولائية) والتي تعد بمثابة ملحقة للصندوق الوطني للتقاعد، كما يمكن إحداث ملحقات أخرى بموجب قرار وزاري (1).

الفرع الثاني

تأسيسه (نشأة الصندوق الوطني للتقاعد)

إن الصندوق الوطني للتقاعد ما هو إلا حصيلة لاندماج سبع صناديق فيما بعضها والتي كانت تدير جميع أنظمة التقاعد المتواجدة قبل إنشائها سنة 1983 إلى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم والمتمثلة في الصناديق التالية :

- الصندوق الوطني الجزائري للتأمين على الشيخوخة مكلف بتسيير معاشات النظام العام.
- الصندوق الوطني الجزائري العام المكلف بتسيير معاشات الموظفين.
- الصندوق التعاوني الفلاحي المكلف بتسيير معاشات النظام الفلاحي في الجزائر.
- صندوق الضمان الاجتماعي لقطاع المناجم المكلف بتسيير معاشات عمال المناجم.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.
- الصندوق التأمين لعمال البحر والمكلف بتسيير معاشات عمال البحر.
- الصندوق الوطني لتأمين عمال سونلغاز المكلف بتسيير معاشات عمال سونلغاز .
- الصندوق الوطني لتأمين عمال السكك الحديدية (2).

بتاريخ 02 جويلية 1983 أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم: 223/85 الصادر في 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الملغى والمعوض بالمرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04/01/1992⁽³⁾، والذي يتضمن الواقع القانوني والتنظيميين المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، وهذا المرسوم الأخير منح للصندوق

(1)- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 153.

(2)- <http://cnr-dz.com>.

(3)- مرسوم التنفيذي رقم: 07/92، المرجع السابق.

الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والخاصية التجارية في علاقته مع الأطراف الأخرى، ولأن الخزينة العمومية تساهم جزئيا في تمويل الصندوق وخاصة في حالة عدم تحقيق التوازن المالي فإن طبيعته القانونية هي كونه مؤسسة عمومية بتسيير خاص (1).

الفرع الثالث

مصالح الصندوق الوطني للتقاعد

للسندوق الوطني للتقاعد عدة مهام تختص بها عدة مصالح من حيث الطبيعة والمهمة الموكلة إليها:

أولا: المصلحة التقنية

والتي تختص بتكوين ودراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين من حيث الوثائق مع المراقبة الدائمة وإعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة.

ثانيا: مصلحة التصفية

والتي تختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين وتصفيتهما والتحقق من صحة المعلومات.

ثالثا: مصلحة المحاسبة

وهي أيضا تختص بحساب نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد والخزينة وحساب الصكوك البريدية، أما بالنسبة لمصلحة المنازعات فهي تنظر للقضايا بالصندوق كاسترجاع المستحقات الزائدة عند المتقاعدين أو تمثيل الصندوق أمام المحاكم، بحيث يقوم رئيس المصلحة بدراسة ملف الشاكي ثم يقوم بالدفاع عن الوكالة.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ص(153 - 155).

رابعاً: مصلحة المراجعة

تقوم هذه المصلحة بمراجعة الملفات المختلفة للتقاعد، ملفات ذوي الحقوق وملفات التقاعد المباشر، كما تقوم بدراسة الزيادة في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين حسب التعليمات الوزارية أو الرئاسية.

خامساً: مصلحة الفلاحة

تعمل هذه المصلحة على تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة بالفلاحة والفلاحين وكانت هذه المصلحة في السابق تابعة للصندوق الوطني الجهوي للتنمية الفلاحية.

سادساً : مصلحة تسيير المسارات المهنية

تقوم هذه المصلحة بالتحقيق وإثبات فترات العمل بحيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقاً وكذا التحقق من أن المؤمن قد دفع اشتراكاته خلال الفترة التي قضاه في العمل، كما تقوم باستخراج كشوف لفترات العمل للمؤسسات المنحلة أو التي تعرض أرشيفها للتلف، حيث يستخرج له كشف يتضمن فترات العمل والأجر الذي كان يتقاضاه العامل سابقاً، بحيث يعتمد على كشف في إثبات الفترات القانونية اللازمة لإتمام إجراءات إحالة المستفيد على التقاعد.

سابعاً : مصلحة المراقبة

تقوم هذه المصلحة بمراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفرها للوثائق اللازمة .

ثامناً: مصلحة الحوالات

وتقوم بحساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والأولية وذلك ابتداءً من تاريخ إيداع الملف وهذا بالنسبة للمتقاعدين، أما فيما يخص العاملين في قطاع الوظيفة العمومي فيبدأ حساب المستحقات من تاريخ انتهاء فترة العمل، وتخضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي (1).

(1) - بابا العربي حسيبة، لويزة تلي، آليات حماية العامل في مجال التقاعد، دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز، مذكرة تخرج لنيل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، ورقلة، 2011 ص 61.

الفرع الرابع

كيفية تأدية المهام والوظائف

يتشكل الصندوق الوطني للتقاعد من إدارة مركزية وهي مقر للإدارة العامة ووكالة محلية (ولائية) وفروع إدارية أو فروع المؤسسة، ويعتمد الصندوق على لامركزية واسعة في التسيير⁽¹⁾.

أولاً: الإدارة المركزية

أ- مديرية التقاعد: مكلفة أساساً بتنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد وضمان نشاط لجنة الطعون المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ب- مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين: وهي مكلفة بالسهر على مراقبة وتأشير المعطيات المتعلقة بالمسارات المهنية للمؤمنين.

ج- مديرية الإعلام والتنظيم: وهي مكلفة بإنجاز المخطط الإعلامي للصندوق وتنفيذ الدراسات والمحاسبة.

د- المديرية العامة للمالية: مهمتها تسيير الخزينة وإنجاز الميزانية المتوقعة للصندوق خلال السنة، ومتابعة وضعية المساهمات، وكل أعمال المحاسبة.

ثانياً: الوكالة الولائية

وتتوزع على 46 وكالة ولائية عبر التراب الوطني، بمعدل وكالة واحدة في كل ولاية باستثناء ولايتي إليزي وتندوف اللتين أسندت مهمة ملفات تقاعد مواطنيها إلى وكالتي بشار وورقلة.

وتتمثل مهام الوكالات فيما يلي:

- ضمان معاشات التقاعد.

- التكفل بالمحاسبة وضمان تنفيذ المعاملات المالية.

(1)- قرار وزاري مؤرخ في: 16/04/1997 يتضمن القانون الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، جريدة رسمية عدد 71 صادر بتاريخ: 11/05/1997.

- العمل مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للسهر على تغطية الحصص المخصصة للمساهمات المدرجة في فرعي التقاعد والتقاعد المسبق⁽¹⁾.

- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة.

الفرع الخامس

التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد

يتكون التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد من:

أولاً: المجلس الإداري

يتكون المجلس الإداري للصندوق الوطني للتقاعد من أعضاء تكون لهم علاقة مباشرة بالتقاعد، وتتمثل صلاحيات هذا المجلس أساساً في التنظيم الداخلي للصندوق وتسيير الميزانية والاستثمارات، وإعداد المخططات والتقارير السنوية، ويتابع تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد وإبرام الاتفاقيات والمشاركة في المداولات الخاصة بالمشاريع التجارية للصندوق، وعدد الأعضاء التي يتكون منها المجلس هي:

- 180 عضو ممثلين للعمال معينين من قبل المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني.

- 70 عضو ممثلين للمستخدمين التابعين للصندوق وتعيينهم المنظمات المهنية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.

- 20 عضو ممثلين عن الهيئة المكلفة بالوظيف العمومي.

- 20 عضو ممثلين عن مستخدمي الصندوق تعينهم لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول به⁽²⁾.

(1) - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل الجزائري، 2000.

(2) - Lamri Larbi. Le Système De Sécurité Sociale De L'Algérie Une Approche Economique. 1989 ، p17

يجتمع مجلس الإدارة للصندوق الوطني للتقاعد مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما تدعوا الضرورة إلى ذلك، ويكون الاجتماع بطلب من رئيس مجلس الإدارة ومن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، أو بطلب من أغلبية أعضائه وتتخذ القرارات بأغلبية الأصوات أي ثلثي أصوات المجلس على الأقل.

ثانيا: المدير العام

يعين المدير العام بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارات المجلس الإداري، ويتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت مراقبة المجلس الإداري، ويتمتع بالسلطة على المستخدمين، ويحدد تنظيم العمل ويمثل الصندوق أمام المحاكم الجزائرية في جميع أعمال الحياة المدنية، ويجوز أن يفوض بعض من سلطاته وتحت مسؤوليته إلى أعوان من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم وفي أعمال الحياة المدنية، والمدير العام هو الأمر بالصرف ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون ويصدر الأوامر بالإيرادات والنفقات، وله صلاحية تسيير المستخدمين واتخاذ كل الإجراءات المتعلقة بالتوظيف والتسريح والترقية.

المطلب الثاني

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

لقد أشرنا سابقا في المطلب الأول إلى أن إصلاح المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي عام 1983 قد أدمج الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في النظام الموحد بحيث أوكلت مهام تسيير التقاعد لغير الأجراء للصندوق الوطني للتقاعد، ومهام التأمينات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية .

غير أن عوامل عدة وأسباب كثيرة دفعت بالمشروع الجزائري إلى إعادة إنشاء الصندوق الخاص بالعمال لغير الأجراء من الناحية القانونية، وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 المتضمن الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم

الإداري والمالي للضمان الاجتماعي وذلك نظرا للظروف الاجتماعية والسياسية التي مرت بها بلادنا في تلك المرحلة.

كما يتكفل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالضمان الاجتماعي لفئة العمال والمهنيين غير الأجراء على حدنا نظرا لخصوصية التغطية الاجتماعية، وظروف تحصيل الاشتراكات لهذه الفئة مقارنة بنظام الأجراء، كما أن تكفل الصندوق بهذه المهام يساعد على تحقيق التوازن المالي في مختلف صناديق الضمان الاجتماعي، ويسمح الانخراط في الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء ودفع الاشتراكات السنوية باستفادة المؤمن من التغطية الاجتماعية لعدة مخاطر وهي : الأمراض، الأمومة، العجز، التقاعد، الوفاة.

الفرع الأول

تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور لاسيما التجار، الحرفيين، الصناعيين، الفلاحون، أعضاء المهن الحرة وكذا كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهن الحرة ومسييري الشركات و شركاتهم.

وقد عرف هذا القطاع حدوث مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني والتنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون العمال غير الأجراء 434/96 المؤرخ في 1996/11/30 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء⁽¹⁾.

وقد عرف المشرع الجزائري الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) على أنه مؤسسة إدارية ذات طابع خاص، تعمل على تأمين الفئة غير المأجورة، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجور في إطار التشريع الخاص بأعمال المنظمة.

(1) - <http://cnr-dz.com>

الفرع الثاني

نشأة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تأسس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لتأدية مهام معينة ومحددة ومتنوعة، ولقد عرف نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الجزائر ثلاثة مراحل من نشأته إلى يومنا هذا وهي:

- المرحلة الأولى: وهي مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي (1945، 1962).
- المرحلة الثانية: وتمتد من سنة 1962 إلى 1983.
- المرحلة الثالثة (1983 إلى غاية اليوم) (1).

أولاً: المرحلة الأولى

انبثق قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي، وقد احتوى في البداية على نظامين، أولهما نظام الأجراء، والثاني القطاع الفلاحي، وقد كان خاصاً بالفرنسيين وبعض العمال الجزائريين واستمر كذلك حتى الاستقلال .

أما عن أنواع التأمينات التي كان يتضمنها فهي التأمين ضد الشيخوخة (assurance vieillesse) ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958 (2).

ثانياً: المرحلة الثانية (1962 - 1983)

بعد الاستقلال عملت السلطة الجزائرية على إثراء النظام وسعت إلى توسيع حجم الاستفادة من النظام وإثراء مزايا وخدمات القطاع، ولكن رغم ذلك بقيت النقائص موجودة وخصوصاً عدم العدالة في توزيع الأخطار.

(1) - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000.

(2) - حيث يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء هيئة إدارية أسست وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 07/92 مؤرخ في: 1992/01/04 الذي ينص على القانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي.

ثالثاً: المرحلة الثالثة (1983 إلى غاية اليوم)

جاءت هذه المرحلة بتشريعات وأطر جديدة لإعطاء النظام فعالية أكثر في الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إصدار مراسيم وتشريعات تنظم القطاع، وكان ذلك سنة 1983، وتم آنذاك إصدار القوانين التالية:

- القانون رقم 11/83 والمؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالضمان الاجتماعي.
- القانون رقم 12/83 والمؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.
- القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 14/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- القانون رقم 15/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

حيث منحت هذه القوانين نفس المزايا والحقوق، وبالمقابل نفس المهام والواجبات لجميع العمال الإجراء وغير الإجراء الممارسين للنشاطات الاجتماعية في مختلف القطاعات، وقد تم فيما بعد إثراء القوانين 11/83، 12/83، 13/83 بالتعديلات التالية:

- الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 المتعلق بالتقاعد.
 - الأمر رقم: 18/96 المؤرخ في: 06/07/1996 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽¹⁾.
- وجاء في المرسوم التنفيذي رقم: 07/92 الملغي للمرسوم رقم: 223/85 أنواع صناديق الضمان الاجتماعي وهي:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

(1) - قاضي رزيقة، خلادي نسيمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية، مشروع تقديم خدمة جديدة، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، جامعة البويرة، 2011/2012، ص 80-81 .

- الصندوق الوطني للتقاعد.

- الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

الفرع الثالث

مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

إن المهام الرئيسية للصندوق في تحصيل الاشتراكات السنوية لغير الأجراء لإعادة توزيعها على شكل آداءات التقاعد والتأمينات الاجتماعية، وهذه المهام تشمل ما يلي :

أولاً: الأخطار المغطاة

تندرج مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في هذا المحور بتغطية كل من أخطار الأمراض، الأمومة، ويكون عن طريق الآداءات العينية و التي تتعلق بالتعويض عن المصاريف الطبية التي يدفعها المؤمنون وذوي حقوقهم، وتشمل مصاريف العلاج، الدواء نقل المرضى، وهناك أيضا آداءات نقدية يستفيد منها غير الأجراء أيضا، وهي تهتم بالتعويض في حالة فقدان المداخل وهي نوعان:

أ- **الطابع التعويضي للدخل:** ويحتوي على معاش العجز، ويستفاد منه في حالة عجز كلي أي الاستقالة المطلقة في الاستمرار عن مزاوله أي نشاط مهني، ومعاش التقاعد هنا هو تعويض عن سنوات الاشتراك مع الصندوق.

ب- **رأس مال الوفاة:** يدفع الصندوق مبلغ مالي على شكل رأس مال الوفاة لذوي حقوق العامل غير الأجير المتوفى، بهدف مواجهة الاحتياجات بعد الوفاة.

ثانياً: الأشخاص المستفيدون

وهم المشتركون أو المنخرطون (العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطات لحسابهم الخاص) وذوي الحقوق (الزوج والزوجة)، وحتى يستفيد الزوج من الآداءات يجب أن يكون مزاولاً لأي نشاط مهني يتقاضى عليه أجرا.

ثالثا: استحقاق مختلف الآداءات

يجب توفر ثلاثة شروط حتى يتم تقديم مختلف الآداءات وهي:

- أ- الشروط الإدارية: تتعلق بالتأمينات الاجتماعية والتقاعد.
- ب- الشروط الطبية: لا يستفاد منها إلا إذا كانت موصوفة من قبل مختصي الصحة، ويجب أن تكون مبررة من الناحية الطبية التابعة للصندوق.
- ج- الإجراءات الإدارية: وهي وثائق يقدمها المنخرطون للإستفادة من مختلف الآداءات كالوثائق التربوية والاستجابة لمختلف الرقابات التي يقوم بها الصندوق⁽¹⁾.

الفرع الرابع

التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الآجراء

يتكون التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الآجراء من جهازين متمثلان في المجلس الإداري والمدير العام.

أولاً: المجلس الإداري

يسير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الآجراء مجلس إداري يتكون من 21 عضوا مشكلا من ممثلين عن كل العمال المهنيين غير المأجورين الذين يمتهون التجارة والصناعة والزراعة والحرف والمهن الحرة ويتحدد تشكيله بالأعضاء التالية:

03- ممثلين للمهن الزراعية.

03 - ممثلين للمهن الحرة.

03 - ممثلين للمهن الحرفية.

(1)- فتاحين فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2016/2015، ص 65.

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

والممثلين الآخرون يمثلون المهن التجارية تعيينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني (1).

ثانيا: المدير العام

يسير الصندوق مدير عام يساعده مدير عام مساعد و 07 مديرين مركزيين ومستشارين مكلفين بمهام عامة، ويتم تعيين المدير العام بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والحماية الاجتماعية بعد استشارة المجلس الإداري.

ثالثا: هيكل الصندوق

يتمثل الهيكل الإداري الذي يمتد عبر 48 ولاية في:

- مديرية عامة مكونة من 07 مديريات مركزية تشرف على 13 وكالة جهوية و 35 فرعا ولائيا و 20 شباكا متخصصا، ويشغل الصندوق حوالي 2100 موزعين على النسب التالية:
- 20% منهم من حاملي الشهادات العليا.
- 50% محولة من الصناديق الأصلية للصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- 15% عمال مساندة.
- 15% فئات مختلفة(2).

يلتزم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسيير التقاعد لهذه الفئة طبقا للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد وكل القوانين المعدلة والمتممة له.

(1) - مرسوم تنفيذي رقم: 119/93 مؤرخ في: 10/05/1993 يتضمن اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري.

(2) - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000.

المطلب الثالث

الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة

يعتبر الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة أحد الصناديق التي تنظم موضوع نظام التقاعد في الجزائر، والذي يعتبر كذلك مصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية.

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، ونشأته وكذا مهامه الأساسية بالإضافة إلى الشروط الأساسية الواجب توفرها لكي يعتبر العامل إطار سامي في الدولة وبالتالي الاستفادة من هذا الصندوق وذلك كالآتي:

الفرع الأول

التعريف بالصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة

يعتبر الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة كمصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية وضعها المشرع لحماية العامل الذي تتوفر فيه صفة الإطار السامي في الدولة ومن شابهه في مجال التقاعد، و يعتبر في حد ذاته امتياز ومكافئة لهذه الفئة وذلك لحرصهم وسهرهم في السير الحسن لهياكل الدولة، ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية ويتولى بتسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة والإطارات السامية في الدولة .

الفرع الثاني

نشأة الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة

نشأ هذا الصندوق بموجب مجموعة من المراسيم التنظيمية التالية:

- المرسوم رقم: 615/83 المؤرخ في: 1983/10/31 المتعلق بمعاشات قداماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية.

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

- المرسوم رقم: 617/83 المؤرخ في: 1983/10/31 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، وكذلك المرسوم رقم 246/86 المتضمن إنشاء هذا الصندوق.
- المرسوم رقم: 133/94 المؤرخ في: 1994/06/05 المعدل والمتمم للمرسوم رقم: 617/83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

وعليه فجميع هذه المراسيم تنظم هذا النظام الخاص بفئة معينة من الإطارات السامية في الدولة والذي يعتبر في حد ذاته كامتياز ومكافئة لهم على حرصهم وسهرهم في السير الحسن لهياكل الدولة حيث أن هذا النظام الخاص بسيره صندوق خاص بالإطارات السامية في الدولة المتواجد مقره بالجزائر العاصمة، ويخضع لوصاية وزارة المالية عكس ما هو موجود بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي الخاضعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتجدر الإشارة إلى أنه يعتبر كمصلحة إدارية تابعة لوزارة المالية، وحتى بالنسبة للشروط العامة للاستفادة من التقاعد فإنه غير مرتبط بالسن وإنما يخضع لمدة العمل أو الخدمة الفعلية في المنصب المؤهل والمصنف ضمن المناصب السامية في الدولة، وقد أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم: 55/80 (1) .

ويتمتع هذا الصندوق بالاستقلالية المالية، ويتولى تسيير معاشات التقاعد الخاصة بأعضاء الحكومة والإطارات السامية في الدولة، ويتم تمويله عن طريق الاشتراكات التالية:

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنتسبون إليه.

- مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين.

- مساعدة الدولة إن اقتضى الأمر.

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

(1) - مرسوم تنفيذي رقم: 617/83 مؤرخ في: 1986/10/31 يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، جريدة رسمية عدد46، صادر بتاريخ: 1983/11/02.

الفرع الثالث

المهام الأساسية للصندوق

يتم تسيير الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة عن طريق جهاز إداري يتكون من عدة مصالح وفروع، والذي يشرف علي تسييره من الناحية الإدارية والمالية وتتحدد مهامه فيما يلي:

- دفع معاشات التقاعد للمستفيدين في شكل معاش مباشر أو لذوي الحقوق كمعاش منقول.
- دراسة الملفات والطلبات المتمثلة في الحصول على معاشات التقاعد من هذا الصندوق والتأكد من مدى توافر الشروط المحددة قانونا للاستفادة.
- تسيير موارد الصندوق الخاصة بالتقاعد التي تتكون من الاشتراكات والمساهمات التي تقدمها الدولة والمحددة في المادة 21 من المرسوم السالف الذكر والمصاريف المتمثلة في دفع معاشات التقاعد والمحددة في المادة 23 من نفس المرسوم والتي يتطلب إعادة الوثائق المحاسبية، وتدوّن فيها كل العمليات المالية التي قام بها الصندوق تحت مراقبة العون المحاسب للصندوق⁽¹⁾.

الفرع الرابع

شروط الاستفادة

قبل التطرق إلى شروط الاستفادة والالتزامات اتجاه الصندوق، لابد من تحديد من لهم صفة الإطار السامي في الدولة بحيث نصت المادة 02 من المرسوم السالف الذكر على أنه: "يعد من الإطارات السامية في الدولة زيادة على أصحاب الوظائف والمسؤوليات كل من رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الحكومة أو الجمهورية وكل من له رتبة مدير في الإدارات المركزية

(1)-المادة 21-22 من المرسوم التنفيذي رقم: 617/83، المرجع السابق.

برتبة مدير مركزي ونوابه وكل رتبة في مستواها" وجاءت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 133/94 معدلة ومتممة لأحكام المادة 02 من المرسوم رقم: 617/83 (1) .

وجاء في المادة الأولى من نفس المرسوم على أنه يخصص للإطارات السامية في الدولة الحق في المعاش دون شرط السن متى اجتمعت لهم عند انتهاء مهامهم بأقدمية 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل قضاها الموظف في هذا المنصب في هياكل الدولة حتى بالنسبة للتوقف عن العمل سواء كانت إدارية أو غير إدارية والسنوات المنقضية خارج هياكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه، أما بالنسبة للسنوات التي قضاها الموظف قبل دخول هذا المرسوم حيز التنفيذ، فإنه يعتبر بها وتلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون، وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي طبقا للمادة 06 من القانون السالف الذكر، أما في حالة لم يستوفي شرط المدة فإن الاشتراكات التي كان يدفعها ترد إلى الصندوق الوطني للتقاعد، أما إذا استوفى الشروط المحددة قانونا، فإنه يتحصل على مبلغ المعاش التقاعدي يساوي المرتب الصافي والأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه المعني خلال فترة عمله بما في ذلك المكافآت والتعويضات باستثناء التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني، كما يستفيد معاش نسبي إذا كانت مدة ممارسة الوظيفة تقل عن المدة المطلوبة في المادة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه، وفي حالة إذا ما تقاعد إطار سامي في الدولة ثم عين من جديد في نفس المنصب، فإن المدة التي يقضيها من جديد تدخل في المعاش التقاعدي الذي يعاد تقديره، وإذا كان يتقاضى معاشا كاملا فإنه يحتفظ بالمعاش المخصص له متى كان يساوي أو يفوق المرتب المرتبط بالوظيفة، وفي مطلق الحالات فإنه لا يمكن جمع مرتبين في آن واحد (2).

* **المعاش المنقول:** يحق لذوي الحقوق الاستفاداة من معاش منقول وتختلف فيه نسب الاستفاداة من المعاش حسب اختلاف الشخص المستفيد منه:

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

(1)- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 133/94 مؤرخ في: 1983/10/31، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

(2)- ديدان مولود، مدونة المعاشات والتقاعد، الجزائر، دار بلقيس، 2008، ص47.

- تستفيد أرملة صاحب المعاش من معاش يساوي 100% من المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش، وعليه فإن الوفاة تخول الحق في معاش منقول يستفيد منه ذوي الحقوق وهذا بحكم القانون متى توفرت في المعني الشروط المنصوص عليها في المرسوم.

* يلتزم الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة اتجاه المستفيد بحكم القانون في آخر كل شهر بتحويل المبلغ المقدر للمعاش التقاعدي إلى المعني، كما يقوم الصندوق بتطوير مبلغ المعاش المخصص بمقتضى الأحكام تبعا لنفس الظروف التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها أصحاب الوظائف العليا في الدولة.

* يلتزم أيضا المستفيد اتجاه الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في الدولة بعدم ممارسة أي نشاط أو عمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في المعاش كما يلتزم المستفيد أيضا بعدم امتلاك أملاك عقارية أو تجارية أو أسهم أو مساهمات مهما كانت طبيعتها و التي تعود بالأرباح باستثناء المسكن العائلي.

المبحث الثاني

تمويل نظام التقاعد ومنازعاته

تختلف أنظمة تمويل التقاعد من دولة إلى أخرى حسب السياسة الاقتصادية والاجتماعية المتبعة لكل دولة، ويقصد بالتمويل تلك الموارد المالية الواجب توافرها لمواجهة أعباء الصندوق في تأدية الرواتب والمنح التقاعدية، وكذا المصاريف الإدارية التي يتطلبها تسيير هذا الجهاز. ولا يكفي أن تضع الدولة نظام تقاعد محكم لتوفير حاجيات المتقاعدين وتأدية رواتبهم وتحسين وضعيتهم وتحقيق الحماية الاجتماعية اللازمة، بل ولا بد من التحكم في المنازعات التي تقوم في هذا الصدد، وذلك عن طريق إجراءات بسيطة وميسرة تكون في متناول كل ذي صفة للحصول على حقه في مجال التقاعد.

لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى كيفية تمويل نظام التقاعد من خلال التعرف على مختلف أنظمة التقاعد المتبعة على الصعيد العالمي وكذا مصادر التمويل المعتمدة من أجل تحمل مختلف أعباء الصندوق (المطلب الأول) ، إضافة إلى ذلك سنتعرف على منازعات

التقاعد وفي أي خانة أدرجها المشرع الجزائري وكذا مختلف إجراءات تسويتها الداخلية والخارجية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تمويل نظام التقاعد

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها العمال المورد الرئيسي لتمويل صناديق التقاعد، إضافة إلى ذلك يمكن للدولة التدخل من أجل تمويل صناديق التقاعد ونظام التأمينات الاجتماعية ككل، وذلك عند وقوع هذه الأخيرة في عجز مالي لا يمكنها من تسديد ما عليها من حقوق اتجاه المتقاعدين بسبب كثرة المنتسبين للصندوق الوطني لتقاعد.

سنعمد في دراستنا إلى معرفة مختلف أنظمة تمويل نظام التقاعد المتمثلة في النظام التوزيعي ونظام الرسملة (الفرع الأول)، كما سنتعرف على مختلف مصادر التمويل التي يعتمد عليها نظام التقاعد في الجزائر (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أنظمة التمويل

يعتمد التسيير المالي لأنظمة التقاعد على الصعيد العالمي على أحد النظامين المتمثلان في النظام التوزيعي ونظام الرسملة، كما يمكن الاعتماد على كليهما في نفس الوقت، حيث سنحاول شرح كل منهما كالتالي :

أولاً: النظام التوزيعي

حيث يركز هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال، وذلك من خلال توزيع الدخل من الأجيال العاملة والمتقاعدة، بحيث يتحمل العمال الناشطون نفقات آداءات التقاعد للفئة المتقاعدة من فئة العمال⁽¹⁾.

بمعنى آخر أن معاش الآباء يبقى دين نو طابع خاص على عاتق الأوالاد، حيث يربط بين الجيل أو الفئة المتقاعدة بالفئة العمالية، ويبقى صلة وصل بينهما لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي بين الجيلين⁽²⁾، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي أداة لإعادة توزيع المداخيل بين الفئة العاملة والفئة المتقاعدة، ولتحقيق التوازن المالي طبقا لهذا النظام يجب زيادة عدد العمال على عدد الفئة المتقاعدة، أي أنه عند إنشاء صناديق التقاعد تكون النفقات محدودة والمداخيل وفيرة نظرا لقلة المحالين على التقاعد في البداية، فيكون تحقيق التوازن المالي سهلا لصناديق التقاعد، ومنه فإنه من الضروري زيادة عدد العمال بصفة مستمرة يضمن التفوق الدائم لهذه الفئة على فئة المحالين على التقاعد، مما يحقق التوازن المالي من أجل سير صناديق التقاعد حسب النظام التوزيعي، وهذا ما يدعم مبدأ التضامن بين الأجيال.

ثانيا: نظام الرسملة

اشتقت كلمة الرسملة من مصطلح رأس المال، وهو مصطلح شائع في الأدبيات الاقتصادية والمالية والمحاسبية، ويعنى به كل ما يخص الأموال والممتلكات، والرسملة يقصد بها تحويل رؤوس الأموال مما يعني ضمنا زيادة أرباح الشركات والمؤسسات المالية، هذا بصفة عامة⁽³⁾.

أما الرسملة في نظام التقاعد فهو نظام يعتمد على مبدأ التوفير والادخار، ويعتمد على القرارات الفردية لصندوق التأمينات، وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يدفعها العامل والأداءات التي تمنح له حيث تحول تلك الاشتراكات التي يقدمها للصندوق إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات المعاش التقاعدي لاحقا حين يتم إحالته على التقاعد.

(1)- أنظر أهداف التقاعد في المطلب الأول من المبحث الأول للفصل الأول من هذه الدراسة، ص9.

(2)- أمزيان نعيمة، المرجع السابق، ص68-69.

(3)- سرمد كوكب الجميل، الرسملة وعلاقتها بحركة أسعار الأسهم، جامعة الموصل، العراق، 2005، ص43.

ويلزم هذا النظام فتح حساب توضع فيه اشتراكات كل من العامل وصاحب العمل وتوظف تلك الأموال في استثمارات تعود بالأرباح، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له حق في تقاضي معاشه التقاعدي وذلك من مبلغ رأس ماله المتراكم إضافة إلى الفوائد العائدة من تشغيله، ومن مزايا هذا النظام أنه يحقق تراكم الكثير من رؤوس الأموال، وكلما زاد عدد المنخرطين وطالة مدة أداء الاشتراكات زادت نسبة الأرباح تبعا للرأس المال المستثمر وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة لكل منخرط فيتقاضى كل عامل محال على التقاعد مبلغ معاش تقاعدي لائق من خلال أرباح تلك الاشتراكات المستثمرة التي كان يدفعها (1).

الفرع الثاني

مصادر التمويل

إن تمويل صناديق الضمان الاجتماعي عموما وصناديق التقاعد خصوصا يكون عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العمال وأرباب العمل، لذا فحجم الموارد المالية مرتبط أساسا بحجم التشغيل في المؤسسات والهيئات الإدارية التي تدفع مستحققاتها لصندوق التقاعد، إضافة إلى مداخيل احتياطات الصندوق الوطني للتقاعد، وكذا مساهمة ميزانية الدولة كلما ادعت الضرورة لتفادي العجز المالي وتحقيق التوازن بين إيرادات ونفقات الصندوق.

لذلك سنحاول معرفة مصادر تمويل نظام التقاعد المتمثلة في المداخيل والأداءات (الاشتراكات)، وكذا مساهمة ميزانية الدولة بالإضافة إلى كيفية تمويل أداءات التقاعد للعمال غير الأجراء .

أولاً: المداخيل والأداءات

يقصد بمداخيل وأداءات صندوق التقاعد، تلك الاشتراكات أو الأقساط التي يدفعها العامل وصاحب العمل والتي تعد المصدر المعتمد قانونا لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي ككل.

(1) - حنين محمد، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعاون الجماعات المحلية، الهلال العربي للطباعة والنشر المغرب، 1992، ص 10.

وبالنسبة للجزائر فإن مداخيل صندوق التقاعد في تطور مستمر وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها رفع مبلغ الأجور المتتالي للعمال منذ سنة 1995، وكذا زيادة نسبة اشتراكات العمال وإدخال فروع جديدة في التقاعد مما يستوجب اشتراكات إضافية كالتقاعد المسبق مثلا وكذا تحسين التغطية التكميلية الممنوحة من طرف الدولة.

في المقابل نلاحظ تطور هائل لحجم الآداءات التي تضاعفت في نفس الفترة مسببة صعوبات كبيرة لنظام التقاعد وعجز مالي بداية من سنة 1988، ومنذ ذلك الحين أخذ هذا العجز يتعمق وذلك راجع لعدة أسباب منها في زيادة عدد المستفيدين من معاشات التقاعد ونمو وتضخم في مبلغ المعاشات الممنوحة من طرف الصندوق بالإضافة إلى ضعف التشغيل وفقدان مناصب الشغل مما أدى إلى نقص مصادر التمويل في الدولة، هذه العوامل أدت إلى إدخال جهاز التقاعد في مشاكل نتج عنها عجز مالي مزمن استنفذ كل الاحتياطات المالية للصندوق تقريبا⁽¹⁾.

وعلى العموم فإن تحصيل الاشتراكات الخاصة بالتقاعد تعد إحدى انشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير التقاعد، لأنها تعتبر المورد الوحيد لضمان الآداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا من المتقاعدين، وفي حقيقة الأمر فإن قطاع الضمان الاجتماعي يعد إحدى الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة لتنفيذ سياستها في الحماية الاجتماعية، وعلى إثر ذلك أسندت لهذه الهيئات صلاحيات القوة العمومية وعلى وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي، حيث أن هذه الهيئات الإدارية أصبحت تعد بنفسها السندات التنفيذية، وتقوم بتنفيذها لأسباب واعتبارات مختلفة، ومن خلال القانون رقم: 12/83⁽²⁾ المتعلق بالتقاعد فإن هيئات الضمان الاجتماعي هي هيئات عمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص، وقد خول المشرع بعض الامتيازات لهيئات الضمان الاجتماعي بغرض ضمان تحصيل الاشتراكات، وذلك بالنظر لما تقوم به من خدمة عامة وسيرها بصفة عادية، وتتمثل هذه الامتيازات في إجراءات استثنائية

(1)- عمار جفال، المرجع السابق، ص 143.

(2)- المادة 49 من القانون رقم: 12/83 يتعلق بالتقاعد، معدلة بموجب الأمر رقم: 18/96، مؤرخ في: 1996/07/06، المرجع السابق.

لفائدتها وتتميز بالسرعة وبساطة الإجراءات الخاصة والعامة في قانون الإجراءات المدنية التي تسمح لهذه الهيئات بتحصيل مستحقاتها⁽¹⁾

ثانيا: تدخل ميزانية الدولة

تضطلع العديد من الدول إلى تمويل جزء من نظام ضمانها الاجتماعي من خلال الإعانات والتحويلات الحكومية، والتي تتمثل في اقتطاعات مدفوعة باسم أفراد المجتمع الذين لا تتوفر فيهم الشروط المجبرة الدفع مثل: (الأطفال، ربات البيوت، البطالين... الخ) .

وفي بعض الدول تدفع هذه الإعانات باسم الخدمات الاجتماعية الصحية كالتلقيح، المعالجة الطبية، وقد تصل نسبة التمويل الحكومي في بعض الدول إلى حدود 60%، وهو ما قد يمثل إشكالية كبيرة بالنسبة للدولة.

والجزائر تعتبر من بين هذه الدول حيث أن ميزانية الدولة تتدخل من خلال تمويل صناديق الضمان الاجتماعي، وذلك لتحقيق التوازن المالي بين إيرادات ونفقات الصناديق وعدم الوقوع في عجز مالي نظرا لكثرة المنتسبين⁽²⁾.

وبالنسبة لتمويل نظام التقاعد فإن ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف المنح العائلية وكذا النفقات الموجهة لخدمات التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعدية منخفضة، ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 370/06 تم إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره، بما في ذلك أموال الصندوق الوطني للتقاعد، حيث يمول أساسا عن طريق 02% من الجباية البترولية⁽³⁾، إضافة إلى ذلك اقتطاعات نسبة 05% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء وكذا عوائد صناديق الاستثمار والمساهمات لفئة البطالين والتقاعد المبكر.

(1)- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، عنابة، 2008، ص 162 .

(2)- فتاحين فتيحة، المرجع السابق، ص 87.

(3)- مرسوم تنفيذي رقم: 370/06 مؤرخ في: 2006/10/19 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره.

وعليه يمكن القول أن تدخل ميزانية الدولة في نظام التقاعد وقطاع الضمان الاجتماعي ككل يعتبر محدودا، حيث لا توفر سوى جزء قليل من احتياجات التمويل الكلية، كما أن مصادر التمويل الأخرى كالاستثمار وغيرها قليلة جدا على اعتبار أن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد ذو بنية هيكلية وإنتاجية ضعيفة جدا ومنغلق على نفسه، وبالتالي نستنتج أن مؤسسات الضمان الاجتماعي تعتمد أساسا على اشتراكات المؤمنين في توفير التمويل اللازم وذلك لوفاء صناديق الضمان الاجتماعي بالتزاماتها اتجاه الأفراد المنتسبين (1).

ثالثا: تمويل آداءات التقاعد لغير الأجراء

تمول الآداءات الممنوحة لغير الأجراء في مجال التقاعد بواسطة اشتراك يتحمله المستفيد وبمفرده، بحيث يقتطع منه مبلغ مالي وهو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة، ويكون دفع الاشتراك المستحق سنويا خلال مدة الاستحقاق في أول مارس من كل سنة وقبل أول ماي من نفس السنة، فيكون غير ملزم بدفع الاشتراكات إلا إذا كان الانتساب قبل الأول أكتوبر من السنة أو في حالة التوقف عن العمل قبل، إلا إذا كان هذا التوقف بعد 31 مارس من السنة (2)

وحددت نسبة الاشتراك لغير الأجراء ب: 7,5% لتمويل فرع التقاعد، ويكون العمال غير الأجراء ملزمون أمام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بإثبات النشاط وتوضيحه والتصريح بمبلغ الدخل الحقيقي الخاضع للضريبة، بالإضافة إلى إلزامية دفع الاشتراكات، ويترتب على عدم دفعها جزاءات تتجلى في الزيادة بنسبة 01% عن كل شهر تأخر مع إمكانية المتابعة القضائية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وذلك لتعويض الآداءات (3).

(1) - زيدان محمد، يعقوب محمد، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول صناعة التأمين، الواقع العملي وآفاق التطوير، جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف، يومي: 03-04/12/2012، ص15.

(2) - المادة 13 مكرر من المرسوم رقم: 35/85، المرجع السابق.

(3) - فتاحين فتيحة، المرجع السابق، ص78.

المطلب الثاني

المنازعات العامة لنظام التقاعد

مما لا شك فيه أن منازعات عديدة ومتنوعة تقوم بين المحالين على التقاعد وذوي الحقوق من جهة وصناديق التقاعد من جهة ثانية بخصوص بداية الاستحقاق، وكيفيات المراجعة والعناصر المعتمدة في تقدير معاش التقاعد أو المنحة وما إلى غير ذلك، وما ساهم في زيادة المنازعات تعدد أنماط التقاعد وتأثير ذلك على قيمة المعاشات التقاعدية، وكيفية مراجعتها وتندرج منازعات التقاعد بصفة عامة من حيث طبيعتها في نفس إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، لذلك سنحاول في هذا المطلب التعرف على المنازعات العامة للتقاعد (الفرع الأول)، وإجراءات تسويتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفهوم المنازعات العامة للتقاعد

باعتبار أن منازعات التقاعد تندرج ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، لذلك سنتطرق إلى تعريف المنازعات العامة أولاً، ثم إلى مجال تطبيق هذا النوع من المنازعات، لكي نصل في الأخير إلى معرفة الطبيعة القانونية للمنازعات العامة للتقاعد.

أولاً: تعريف المنازعات العامة

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على تعريف المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا من حيث نوعها ولا حتى مفهوم خاص بها، وإنما افترض بعض المنازعات وأدخلها في مجال المنازعات الطبية وأخري أضفى عليها الطابع التقني، وما يخرج من نطاق هاتين الطائفتين يعد من المنازعات العامة⁽¹⁾، حيث تنص المادة الثالثة من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا

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

القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة ثانية بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

ورغم محاولة المشرع تعريف المنازعات العامة للضمان الاجتماعي من خلال هذه المادة إلا أنه لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة، حيث أنه اقتصر فقط على حصر المنازعات العامة في الخلافات التي تنشأ بين المستفيدين المؤمنين، أو ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي في حين وجود نزاعات تقوم بين أطراف غير تلك التي ذكرها المشرع الجزائري كالمنازعات التي تثور بين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

وعليه فإن المشرع الجزائري استعمل أسلوب غامض ومبهم مما ترك باب الاجتهاد القضائي مفتوحا لتدارك النقص، فنجد أن الأستاذ سماتي طيب أعطى تعريفا لمنازعات العامة محاولة منه تدارك هذا النقص فاقترح تعديله بنصه: "المنازعات العامة هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي، والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة، يتعلق أساسا في الحصول على الآداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية، كالمرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة أو إثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات أو عقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة وكذا التصريح بحادث العمل خارج الآجال أو الخلافات التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغي⁽³⁾".

يعتبر هذا التعريف جامع مانع للمنازعات العامة إذ يشمل أطراف النزاع ونطاقها بإدراجه مختلف النزاعات التي قد تحدث بينهم، حتى لا يكون هناك غموض أو خطأ في تفسير النص مما يسهل تطبيق هذه المادة.

(1)- المادة 03 من القانون رقم: 08/08 مؤرخ في: 2008/02/23 يتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، صادر بتاريخ: 2008/03/02.

(2)- كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، باتنة، 2010/2009، ص 71.

(3)- سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014 ص278.

إن تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف النزاع في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي أمر ضروري، وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل المستفيدين المستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمستخدمين والمؤمن لهم من جهة أخرى⁽¹⁾.

ثانياً: نطاق تطبيق المنازعات العامة⁽²⁾

يصعب حصر كل المسائل التي تدخل ضمن المنازعات العامة، وذلك لكثرتها وتنوعها لذا فإن المشرع الجزائري ترك المجال مفتوحاً كما سبق الحديث عنه سابقاً في تعريف أي خلاف قد يكون من بين الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم، والخلافات الناتجة عن عدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته، وعليه تدرج ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي الخلافات التالية:

أ/ **الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم** : تشمل حالات التأمين على العجز (المرض)، الأمومة، الوفاة، التقاعد، وحالات التكفل بالمؤمن له وذوي حقوقه عن وقوع حادث عمل أو مرض مهني.

* **في مجال التأمين الاجتماعي** : تنصب المنازعات في هذا الباب أساساً حول استحقاق الآداءات من عدمها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي، بالتزاماتها في دفع التعويضات أو عدم أحقية المستفيد أو ذوي الحقوق في الاستفادة من التعويضات لعدم استيفاء الشروط المنصوصة قانوناً.

* **في مجال التغطية عن حوادث العمل والأمراض المهنية** : بحيث تنصب المنازعات هنا حول مهنية الحادث من عدمه، ويتعلق الأمر بالإثبات وإجراءات التبليغ عن الحادث والتصريح به طبقاً للقانون المعمول به، ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالأمراض المهنية.

(1) - كشيدة باديس، المرجع السابق، ص71.

(3) - زبير فر يال، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في الحقوق تخصص قانون خاص، 2014/2013، ص14.

ب/ الخلفات الناجمة عن عدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته: توجد أربعة التزامات يجب على المستخدم تنفيذها والالتزام بها اتجاه صناديق الضمان الاجتماعي، ويتعلق الأمر بالعمال الطبيعيين والمعنويين الذين يستخدمون عاملا والخواص والمهنيون الصناعيون والتجار والحرفيون والفلاحيون، وتتمثل هذه الالتزامات في:

- التصريح بالنشاط .

- الانتساب .

- التصريح بالأجور .

- دفع الاشتراكات .

ثالثا: الطبيعة القانونية للمنازعات العامة للتقاعد

تخضع المنازعات العامة للتقاعد إلى قواعد خاصة كما هو الحال مع باقي منازعات الحماية الاجتماعية، وهي قواعد غير مألوفة في القانون العادي وذلك بسبب الظروف الاجتماعية من جهة والطبيعة القانونية للصندوق من جهة ثانية، وطبيعة المنازعة من جهة ثالثة⁽¹⁾ وبالتالي فإن القرارات التي تصدرها هذه الهيئة هي قرارات إدارية، لكنها من نوع خاص تختلف عن القرار الإداري الذي عرفه فقهاء القانون الإداري رغم اعتبار هذه الهيئة كمؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي⁽²⁾، وتمارس هذه الهيئة مهامها في إطار الحماية الاجتماعية، ومنه فإن قراراتها هي قرارات خاصة تختلف عن القرارات التي تصدرها الهيئات الإدارية المتمثلة في: الدولة، الولاية، البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

(1)- عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص139.

(2)- المادة 02 من المرسوم رقم: 223/85، المرجع السابق.

الفرع الثاني

إجراءات تسوية منازعات التقاعد

إن النزاعات التي تنشأ بين صندوق التقاعد والمنتسبين إليه (المتقاعدون) أو ذوي الحقوق تكون في غالبية الأحيان بسبب الإخلال بالالتزامات المتبادلة بين الطرفين، لذلك فقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه العلاقة من خلال وضع قواعد إجرائية تنظم سير المنازعات العامة للتقاعد، بحيث خصص لها طريقتين للفصل فيها، تتمثل الطريقة الأولى في وجوب عرض النزاع أمام الجهات غير القضائية، أما الطريقة الثانية تتمثل في عرض النزاع أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع من خلال عرض كلا الطريقتين.

أولاً: أمام الجهات غير القضائية (التسوية الداخلية)

يعتبر نظام التسوية الداخلية (الودية) للمنازعات العامة للتقاعد هو الأصل في فض هذه النزاعات، بحيث يترتب عن تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلاً⁽¹⁾، لذا فقد أنشأ المشرع الجزائري لجان داخلية للفصل فيها، تتمثل الأولى في اللجنة المحلية للطعن المسبق، أما الثانية فتتمثل في اللجنة الوطنية والتي تعد الدرجة ثانية للتسوية الداخلية⁽²⁾.

أ- اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

أنشأ المشرع الجزائري لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي بما في ذلك الصندوق الوطني للتقاعد لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق، تتولى الفصل في النزاعات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وهو إجراء وجوبي يتعين معه على كل طرف أن يطعن في القرار المنتقد أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية، وتم إنشاء هذه اللجان المحلية بناء على المادة السادسة من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من :

(1)- المادة 04 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

(2)- المادة 06 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

- ممثل عن العمال الأجراء.

- ممثل عن المستخدمين.

- ممثل عن هيئات الضمان الاجتماعي.

- طبيب.

ويحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم⁽¹⁾، وبالتالي فإن عمل اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق يسري طبقاً للمرسوم التنفيذي 415/08 المتضمن عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وتنظيمها وسيرها، حيث حدد تشكيل وعضوية اللجنة المحلية للطعن المسبق بعنوان الصندوق الوطني للتقاعد بموجب نص المادة 02 كالاتي:

- ممثلان (02) عن العمال الأجراء، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الولائي.

- ممثلان (02) عن المستخدمين، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الولائي.

- ممثلان (02) عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة الولائية المعنية، أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي، يقترحهما المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد.

- طبيب (01) يمارس على مستوى الولاية المعنية، يقترحه مدير الصحة والسكان للولاية، بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب⁽²⁾.

وتخطر اللجنة المحلية للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة، مقابل وصل تسليم في أجل 15 يوماً ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار المعارض عليه، ويجب أن يكون الطعن مكتوباً بالإضافة إلى تسبيب الاعتراض للقرار وتبلغ قرارات اللجنة في حدود 10 أيام من صدور القرار⁽³⁾.

(1)- المادة 05-06 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

(2)- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 415/08، مؤرخ في: 2008/12/24، يتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01 صادر بتاريخ: 2009/01/06.

(3)- المادة 8 و9 من القانون رقم: 08/08.

ب- اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

لقد نصت المادة 10 من القانون 08/08 على إنشاء لجنة وطنية ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي، والتي تعمل على الفصل في الطعون ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق، وتتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها ويسرها عن طريق التنظيم⁽¹⁾ مما يحيلنا إلى المرسوم التنفيذي 416/08 المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة وتنظيمها وسيرها، حيث حددت المادة الثانية منه على تشكيلة اللجان الوطنية كما يلي:

- ممثل (01) عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.

- ثلاث (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.

- ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة⁽²⁾.

ترفع الطعون برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو إيداع عريضة مكتوبة لدى أمانة اللجنة في مهلة 15 يوما من تبليغ قرار اللجنة المحلية، وتتخذ قرارها خلال 30 يوما من تاريخ استلام العريضة⁽³⁾.

يعتبر الطعن المسبق وجوبي قبل اللجوء إلى رفع الدعوى القضائية أي أنه لا يمكن الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي عموما، وبالخصوص قرارات الصندوق الوطني للتقاعد أمام الجهات القضائية ما لم يسبق اللجوء إلى اللجان المحلية للطعن المسبق كأول درجة

(1)- المادة 10 و11 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

(2)- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 416/08، مؤرخ في: 2008/12/24، يتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية عدد 01، صادر بتاريخ: 2009/01/06.

(3)- المادة 11 و13 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

واللجان الوطنية للطعن المسبق كثاني درجة للتسوية الودية للمنازعات العامة للضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

ثانيا: أمام الجهات القضائية (الطعن القضائي)

تعتبر التسوية الداخلية (الودية) أمام لجان الطعن المسبق هي الأصل في حل منازعات الضمان الاجتماعي، ذلك لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات في أقرب وأسرع الآجال، لكن في حالة عدم نجاح طرق التسوية الداخلية فإن المشرع الجزائري أعطى مجالا لتسوية النزاع أمام الجهات القضائية لوضع حد نهائي له.

وبموجب المادة 15 من القانون رقم: 08/08 فإن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾، وبالتالي فإن هذه المادة تحيلنا إلى أحكام المادة 500 فقرة 06 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
- منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل⁽³⁾

وبالتالي فإن منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد يكون القسم الاجتماعي هو صاحب الاختصاص فيها.

(1) - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص28.

(2) - المادة 15 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

(3) - المادة 500 فقرة 06 من القانون رقم: 09/08 مؤرخ في: 2008/02/25 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحة في القانون 08/08 لمن تؤول جهة الاختصاص الإقليمي، لذلك ينبغي تطبيق القواعد العامة المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما المادة 37 منه، ووفقا لهذه المادة فإن الاختصاص الإقليمي يؤول للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه⁽¹⁾.

تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما، ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل 60 يوما، ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة إذا لم يتلقى المعني أي رد⁽²⁾.

(1) - المادة 37 من القانون رقم: 09/08، نفس المرجع.

(2) - المادة 15 من القانون رقم: 08/08، المرجع السابق.

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الثاني المتضمن الجانب التنظيمي لنظام التقاعد في الجزائر، نستخلص أن الحماية الاجتماعية تلعب دورا هاما في سير منظومة التقاعد في الجزائر في مجال التغطية الاجتماعية حماية للعامل والمتقاعد من خلال صناديق الضمان الاجتماعي حيث يختص كل صندوق في تأمين شريحة اجتماعية معينة، وتوفير خدمات ومزايا محددة يستفيد منها المؤمن، فتساهم هذه الاستفادة في استمرار وبقاء هذه الصناديق من خلال الاشتراكات التي يدفعها المؤمن مقابل الحقوق التي يتلقاها، كما تبقى إشكالية تحقيق التوازن المالي وتوفير موارد التمويل من أهم النقاط التي تسعى هذه الصناديق على تحقيقها، لذلك فإن الدولة تتدخل كلما دعت الضرورة إلى ذلك لتدارك الأوضاع المالية القائمة في صناديق الضمان الاجتماعي، والحرص على عدم وقوعها في عجز مالي .

بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري قد تطرق إلى حماية المتقاعد، وذلك من خلال موضوع منازعات نظام التقاعد والتي أدرجها في إطار المنازعات العامة للضمان الاجتماعي حيث أنشأ لها لجان داخلية مختصة، ووضع لها قواعد إجرائية تنظم سيرها من خلال التسوية الداخلية(الودية) أمام لجان الطعن المسبق كأول درجة، وكذا تسوية المنازعات العامة للتقاعد أمام الجهات القضائية، حيث اعتبر المشرع الجزائري الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية والوطنية المؤهلة الطعن المسبق من النظام العام، حيث أنه وجوبي قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، وكل هذا حماية لأطراف النزاع بصفة عامة، سواء كانت صناديق الضمان الاجتماعي أو الشخص المنتسب وذوي حقوقه .

خاتمة

من خلال الدراسة التي أجريناها حول موضوع أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، توصلنا إلى استخلاص مجموعة من النقاط وبناء فكرة موضوعية حول ما تعلق بالجانب المفاهيمي لهذا الموضوع من جهة، ومن جهة أخرى عملنا على الاستعانة بأمثلة عملية تتعلق بتنظيم وتسيير قطاع التقاعد، إضافة إلى طريقة تمويل هذا المرفق العام الذي يبقى يمثل أهم أشكال خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية وتراجع المداخل والنمو الاقتصادي، ليس في الجزائر فقط بل في غالبية دول العالم.

وتجدر الإشارة إلى أن فلسفة التقاعد تستمد فكرها من ظاهرة اجتماعية -اقتصادية تضمن من خلالها الدولة مبدأ التكافل والتضامن بين الأجيال، والذي يعد أحد مرتكزات المواثيق والمعاهدات الدولية الحديثة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المواد 22-25 منه)، حيث أن الفرد باعتباره عونا اقتصاديا يجب أن يستمر في أداء دوره الاقتصادي (الاستهلاك، الادخار...) حتى بعد نهاية دوره في العملية الإنتاجية (العمل)، وهذا لا يتحقق إلا بوجود نظام التقاعد المبني على أساس أن الأجيال الحالية تضمن دفع معاشات ومنح الأجيال التي سبقتها وفقا لشروط ومعايير محددة قانونا، كما أن هذا الفرد المتقاعد يجب أن يحافظ على مكانته الاجتماعية من خلال الحصول على دخل محترم يساعده في بناء حياة اجتماعية مستقرة.

أما بالنسبة للجزائر فقد تم تنظيم قطاع التقاعد بموجب مجموعة من النصوص القانونية وما يوضح الأهمية المولاة له من طرف الدولة، هو إعطائه مكانة دستورية، حيث تم النص على حق العامل في الضمان الاجتماعي، وهو ما يعني تكريس حقه في التقاعد وحقه في الحصول على نظير مادي لقاء سنوات العمل والاشتراك لدى هيئات الضمان الاجتماعي، كما سعت الدولة الجزائرية إلى تعديل النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال من أجل مسايرة

ومواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال، خاصة بعد سنة 1983 تاريخ صدور أول قانون للتقاعد لتليه مجموعة من النصوص الأخرى.

إضافة لذلك تم وضع نظام هيكلية يشمل مجموعة من الهيئات التي تشرف على السير الحسن لهذا المرفق العمومي الهام، وتم وضع نظام قانوني خاص بها نص عليها القانون 01/88 المتضمن توجيه المؤسسات الاقتصادية.

وخلال تطرقنا للجانب التنظيمي وجانب التمويل من البحث توصلنا إلى أن المشكل

المطروح أساس يتعلق بالتمويل وهذا المشكل يمكن التطرق له من جانبين:

حيث يعتمد نظام التقاعد في الجزائر بالأساس على اشتراكات العمال والموظفين الذين

يدفعون نسب معينة لصالح هيئات الضمان الاجتماعي والتي بدورها تقوم بتوزيعها على

المتقاعدين، وما لاحظناه هنا هو أن القطاع عرف تراجعاً كبيراً في نسب المشتركين، حيث كان

لدينا في سنوات الثمانينات معدل سبعة مشتركين من العمال الذين يدفعون لصالح متقاعد واحد

أما اليوم لدينا ثلاث عمال فقط يدفعون لصالح متقاعد واحد، وهو ما يعني وجود نوع من عدم

التوازن بين عدد الأفراد المحالين على التقاعد والعمال، مما يعني كذلك صعوبة مهمة هيئات

الضمان الاجتماعي في تغطية نفقاتها مستقبلاً، واحتمال الوقوع في عجز مالي.

ومن جانب آخر تتدخل الدولة وعلى حساب ميزانيتها من أجل تغطية أي عجز محتمل في

مالية مؤسسات الضمان الاجتماعي، باعتبارها تتعلق بالاستقرار الاجتماعي والسياسي، لكن

تزامنها مع الأزمة المالية والاقتصادية، وفي ظل تراجع إيرادات الدولة فإن الأمر أصبح أكثر

تعقيداً، كل هذه الإشكالات هي التي دفعت بالحكومة إلى إعادة النظر في شروط الذهاب إلى

التقاعد، خاصة ما يعرف بالتقاعد المسبق الذي تم التراجع عنه مؤخراً في ظل سعي الدولة إلى

ترشيد النفقات العمومية وتقليصها.

ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود ثغرات كثيرة أثرت علي حسن سير ملف التقاعد في الجزائر، وذلك يكمن في عدم تجاوب نظام التقاعد مع المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية ، ما يستلزم اتخاذ تدابير جريئة تشريعية وتنظيمية وهو ما توصلنا إليه من استنتاجات :

1- ضرورة مراجعة شروط المعاش المباشر المنصوص عليها في المواد 6 و6 مكرر 7 و8 من القانون 83/12 المعدل والمتمم من خلال وضع شروط أكثر مرونة وفائدة للعمال .

2- إعفاء المتقاعدين من الاقتطاع بعنوان الضريبة لأن المتقاعد ليس بمثابة عامل ويستحق المنحة، بل وتحسب علي أساس سنوات العمل الفعلية والاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي.

3- إخراج نمط التقاعد المسبق من نظام التقاعد وإدراجه ضمن التدابير الاستثنائية ، وجعل هذه الفترة بمثابة امتداد لآخر وضعية للعامل قبل إحالته علي التقاعد المسبق تجنباً لتأثيرها علي معاشه.

4- حل المشكلة المتعلقة بسن التقاعد، وتحديد هذا السن حسب معادلة تأخذ بعين الاعتبار نسبة المتقاعدين المستقبلية، وكذا نسبة الشباب، بالإضافة إلى المؤشرات التنموية المتعلقة بالنمو الاقتصادي المتوقع، وعدد فرص العمل الجديدة في الدولة.

5- البحث عن الحلول الدائمة والفعالة من طرف الدولة، والتي من شأنها أن تؤمن تسديد منح التقاعد، وخلق التوازن المالي في المدى البعيد لنظام التقاعد.

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

قائمة المراجع

❖ المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 2- ألفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، القاهرة، 1981 .
- 3- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر الجزائر، 2010.
- 4- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 6- حلمي مراد محمد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية بالقاهرة القاهرة، 1982/1981.
- 7- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر الجزائر، 2008.
- 8- سرمد كوكب الجميل، الرسملة وعلاقتها بحركة أسعار الأسهم، جامعة الموصل، العراق 2005.
- 9- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج1 الجزائر، الطبعة الأولى، 2008.
- 10- شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائر، 2011.

- 11- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 12- عدوي مصطفى عبد الحميد، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محددة المدة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، القاهرة، 1990.
- 13- محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض، 1992.
- 14- محمد النجار زكي، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 1978.
- 15- محمد حنين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية، الهلال العربي للطباعة و النشر، المغرب، 1992.
- 16- مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2008.
- 17- مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2006.
- 18- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

- 1- أمزيان نعيمة، الآثار السوسيواقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005/2004.
- 2- بابا العربي حسيبة، لويزة تلي، آليات حماية العامل في مجال التقاعد، دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز، مذكرة تخرج لنيل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، ورقلة 2011.

- 3- بوحميده عطاء الله ، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990/1989.
- 4- حاج سويدي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2008.6/2007.
- 5- زبير فريال، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في الحقوق تخصص قانون خاص، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2014/2013.
- 6- فتاحين فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2016/2015.
- 7- قاضي رزيقة، خلادي نسيم، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البويرة، السنة الجامعية 2012/2011.
- 8- كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة السنة الجامعية 2010/2009.

ثالثا: المقالات

- 1- عطية نعيم، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، القاهرة، 1968.
- 2- وزارة العمل والحماية الاجتماعية، فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية، نشر المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000.

رابعاً: التقارير

- عمار جفال، تقرير حول منظومة الحماية الاجتماعية، مختبر البحوث والدراسات الجامعية، جامعة الجزائر 03، 2005.
- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السادس الأول لسنة 2003.

خامساً: المعاجم

-المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الأولى، بيروت، 1968.

سادساً: الملتقيات

- 1- خليل عليان ابراهيم، صناديق التقاعد واقع ومشكلات ومقترحات في فلسطين والعالم العربي، مؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2013.
- 2- محمد زيدان، محمد يعقوب، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول صناعة التأمين، الواقع العملي وآفاق التطوير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي: 03-04/12/2012.

سابعاً: النصوص التشريعية والتنظيمية.

أ- القوانين:

- 1- قانون رقم: 12/83، مؤرخ في: 21 رمضان 1403 الموافق لـ: 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد الكلي، جريدة رسمية عدد 28، صادر بتاريخ: 1983/07/05.
- 2- قانون رقم: 11/90، مؤرخ في: 26 رمضان 1410، الموافق لـ: 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، صادر بتاريخ: 1990/04/25.

3- قانون رقم: 29/91، مؤرخ في: 14 جمادى الثاني 1412، الموافق لـ: 1991/12/21، يعدل ويتم القانون رقم: 11/90 يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، صادر بتاريخ: 1991/12/25.

4- قانون رقم: 08/08، مؤرخ في: 16 صفر 1429، الموافق لـ: 2008/02/23، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، صادر بتاريخ: 2008/03/02.

5- قانون رقم: 09/08، مؤرخ في: 16 صفر 1429، الموافق لـ: 2008/02/23، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 11، صادر بتاريخ: 2008/04/23.

ب- الأوامر

1- أمر رقم: 18/96، مؤرخ في: 20 صفر 1417، الموافق لـ: 1996/07/06، يعدل ويتم القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 12، صادر بتاريخ: 1996/07/07.

2- أمر رقم: 13/97، مؤرخ في: 24 محرم 1418، الموافق لـ: 1997/05/31، يعدل ويتم القانون رقم: 12/83 المتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 38، صادر بتاريخ: 1997/06/04.

3- أمر رقم: 03/06، مؤرخ في: 19 جمادى الثاني 1927، الموافق لـ: 2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46 صادر بتاريخ: 2006/07/16.

ج- المراسيم:

1- مرسوم رقم: 617/83، مؤرخ في: 25 محرم 1404، الموافق لـ: 1983/10/31 يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، جريدة رسمية عدد 46، صادر بتاريخ: 1983/11/02.

2- مرسوم رقم: 35/85، مؤرخ في: 19 جمادى الأول 1405، الموافق لـ: 1985/02/09 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، معدل ومتمم جريدة رسمية عدد 9، صادر بتاريخ: 1985/02/24.

- 3- مرسوم رقم: 223/85، مؤرخ في: 05 ذي الحجة 1405، الموافق ل: 1985/08/20 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 34، صادر بتاريخ: 1985/08/21.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم: 07/92، مؤرخ في: 28 جمادى الثاني 1412، الموافق ل: 1992/01/04، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 02، صادر بتاريخ: 1992/01/05.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم: 119/93، مؤرخ في: 23 ذي القعدة 1413، الموافق ل: 1993/05/15، يتضمن اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري
- 6- مرسوم تشريعي رقم: 10/94، مؤرخ في: 15 ذي الحجة 1414، الموافق ل: 1994/05/26، يحدد التقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 34، صادر بتاريخ: 1994/05/31.
- 7- مرسوم تشريعي رقم: 09/94، مؤرخ في: 15 ذي الحجة 1414، الموافق ل: 1994/05/26، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، جريدة رسمية عدد 34، صادر بتاريخ: 1994/05/31.
- 8- مرسوم رقم: 133/94، مؤرخ في: 26 ذي الحجة 1414، الموافق ل: 1994/06/05 معدل ومتمم للمرسوم رقم: 617/83، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة.
- 9- مرسوم رئاسي رقم: 438/96، مؤرخ في: 7 ديسمبر 1996، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء: 1996/11/28 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 76، صادر بتاريخ: 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.
- 10- مرسوم تنفيذي رقم: 434/96، مؤرخ في: 20 رجب 1417، الموافق ل: 1996/11/30، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، جريدة رسمية عدد 74، صادر بتاريخ: 1996/12/01.

11- مرسوم تنفيذي رقم: 317/98، مؤرخ في: 11 جمادى الثاني 1419، الموافق لـ: 1998/10/03، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 74، صادر بتاريخ: 05 أكتوبر 1998.

12- مرسوم تنفيذي رقم: 370/06، مؤرخ في: 26 رمضان 1427، الموافق لـ: 2006/10/19، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره، جريدة رسمية عدد 67، صادر بتاريخ: 2006/10/28.

13- مرسوم تنفيذي رقم : 08-416، مؤرخ في : 26 ذي الحجة 1929، الموافق لـ: 2008/12/24، يتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية عدد 01، صادر بتاريخ: 2009/01/06.

14- مرسوم تنفيذي رقم : 08-415، مؤرخ في : 26 ذي الحجة 1929، الموافق لـ: 2008/12/24، يتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01، صادر بتاريخ: 2009/01/06.

هـ - قرارات:

قرار وزاري مؤرخ في: 1997/04/16، يتضمن القانون الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، جريدة رسمية عدد 71، صادر بتاريخ 1997/05/11.

و- المواقع الإلكترونية

- <http://cnr-dz.com>

❖ المراجع باللغة الأجنبية

A/Ouvrages:

- 1– ALAIN PLANTEY, traité pratique de la fonction publique, librairie générale, 3eme édition tome, 1971.
- 2– LAMRI LARBI, Le Système De Sécurité Sociale De L'Algérie Une Approche Economique, 1989.

B /Polycopie :

- 1 – BELDJOUDI MOHAMED, Tahar, Présentation Du Systeme De Retraite En Algérie, Alger, polycopie, 1999/2000.
- 2 – IDIR MOHAMED, Le Financement De La Sécurité Sociale, Institut Nationale De Travail Draria, Alger, Polycopie ,2001.

الصفحة	الفهرس
4 -1	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقاعد
6	المبحث الأول: مفهوم التقاعد
6	المطلب الأول: تعريف التقاعد وأهدافه
9 -7	الفرع الأول: تعريف التقاعد (لغة، اصطلاحاً)
10 -9	الفرع الثاني: أهدافه
10	المطلب الثاني: أنواع التقاعد
12 -11	الفرع الأول: التقاعد الكلي
13 -12	الفرع الثاني: التقاعد النسبي
16 -13	الفرع الثالث: التقاعد المسبق
17 -16	الفرع الرابع: أشكال أخرى للتقاعد (تمهيدي، تدريجي)
17	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد
20 -18	الفرع الأول: آثار الإحالة على التقاعد بقوة القانون
22 -20	الفرع الثاني: آثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف
22	المبحث الثاني: شروط التقاعد وتمييزه عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة عقد التشغيل
23 -22	المطلب الأول: شروط الإحالة على التقاعد
25 -23	الفرع الأول: شرط السن القانونية
27 -25	الفرع الثاني: شرط مدة الخدمة والاشتراكات
27	المطلب الثاني: تمييز التقاعد عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة عقد التشغيل
28 -27	الفرع الأول: تمييز التقاعد عن الاستقالة (الاختلاف والتشابه)
29 -28	الفرع الثاني: تمييز التقاعد عن التسريح غير التأديبي (الاختلاف والتشابه)
30	خلاصة الفصل

31	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد
32	المبحث الأول: الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر
32	المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد
33	الفرع الأول: تعريفه
35 - 34	الفرع الثاني: تأسيسه (نشأة الصندوق الوطني للتقاعد)
37 - 35	الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للتقاعد
38 - 37	الفرع الرابع: كيفية تأدية المهام والوظائف
39 - 38	الفرع الخامس: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد
40 - 39	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
41 - 40	الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
43 - 41	الفرع الثاني: نشأة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
44 - 43	الفرع الثالث: مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
46 - 44	الفرع الرابع: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
46	المطلب الثالث: الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة
46	الفرع الأول: تعريفه
48 - 46	الفرع الثاني: نشأة الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة
48	الفرع الثالث: المهام الأساسية للصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة
50 - 48	الفرع الرابع: شروط الاستفادة
51 - 50	المبحث الثاني: تمويل نظام التقاعد و منازعاته
51	المطلب الأول: تمويل نظام التقاعد
53 - 51	الفرع الأول: أنظمة التمويل
56 - 53	الفرع الثاني: مصادر التمويل
57	المطلب الثاني: المنازعات العامة لنظام التقاعد

60 -57	الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة
65 -61	الفرع الثاني: إجراءات تسوية منازعات التقاعد
66	خلاصة الفصل
69 -67	خاتمة