الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاداري

من إعداد الطالبين:

- بن الشريف محمد
- خالي عبد الباسط

تحت إشراف:

د. يامة براهيم

لجنة المناقشـــة:

الأستاذ	عدو عبد القادر	جامعة	احمد دراية ادرار	رئيسا
الأستاذ	يامة براهيم	جامعة	احمد دراية ادرار	مشرفا ومقررا
الأستاذ	بن زيطة عبد الهادي	جامعة	احمد دراية ادرار	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

شكر وعرفان

نتوجه بجزيل الشكر والعرفان ووافر الاحترام والتقدير

لأستاذنا الفاضل الدكتور إبراهيم يامة،لتفضله بالأشراف على هذه المذكرة

وعلى ما بذله من جهد مخلص بكل تواضع وصبر وسعة صدر،

فلقد كان لتوجيهاته ونصائحه وملاحظاته القيمة الأثر الواضح

في إنجاح هذا العمل المتواضع.

وفقه الله وسدد خطاه وجزاه عنا خير الجزاء.

كما نتقدم بالشكر والامتنان الى لجنة المناقشة التي سيكون

لملاحظاتها الأثر الطيب في اخراج هذه المذكرة بالصورة المثلى ان شاء الله.

كما نتوجه بالشكر والتقدير والعرفان الى المشرفين على كلية الحقوق والعلوم السياسة بجامعة ادرار ونخص بالذكر اساتذتنا الكرام

لقسم الحقوق على ما احاطونا به من رعاية واهتمام طيلة مشوار الدراسة في طور الماستر.

لكل الذين يجاهدون في سبيل اذكاء شعلة العلم

نهدي هذا العمل المتواضع.

SAeeeD.com

إهداء

الى الوالدين الكريمين الحاج محمد الخال والام مسعودة اسعدهما الله دنيا وأخرة.

الى زوجتي زهية بوتدارة الصابرة المخلصة التي تشد عضدي والمصرة على ان تكون لها يد في كل خير وصلت اليه. مع شكري وحبي ودعائي.

الى أبنائي وقرة عيني ومنتهى أملى وطموحي زياد، رياض وعماد راجيا من المولى عز وجل لهم الحفظ والنجاح والسداد في كنف طاعة الله ورضوانه.

الى اخواني عبدالوهاب، عبدالغني، مصطفى، عبدالصمد، عبد الرحمن شد الله أزرنا ببعض ووفقنا لما يحب ويرضى.

الى اختي الوحيدة خديجة وزوجها وابنائهما جعل الله ايامهم القادمة كلها خير وسعادة واكون بهذا قد وفيت وعدي وتداركت هفوتي.

الى الاخ والصديق والقدوة الحاج عبد القادر الطالب محمد على محبته وجميل صنعه معي ووقوفه الدائم معي كلما ادارت الافراح ظهرها لي، ومنه الى كل الاخوة الكرام.

الى رفيق هذا العمل اخي الاستاذ بن الشريف محمد على كل ما قدم وعلى اللحظات الرائعة التي تقاسمها معي.

الى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

عبد الباسط خالي

إهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد الى روح والدي رحمه الله.

والى والدتي العزيزة اطال الله عمرها وأمدها بالصحة والعافية

التي علمتني الصبر والجد والمثابرة.

والى زوجتي وأبنائي الذين شاركوني السهر والتعب ليال عديدة

والى اخواني وأخواتي بمسقط راسي.

والى زملاء العمل بمفتشية الوظيفة العمومية لولاية ادرار

وعلى رأسهم السيد رئيس المفتشية بلوم صلاح الدين

والسيد رئيس المفتشية المساعد رزوقي محمد

على ما قدموه لي من نصائح ومعونة في سبيل اتمام هذا العمل .

الى رفيقي في هذا العمل الأستاذ خالي عبد الباسط

لكل الذين يجلون العلم ويسعون الى تبليغه وتحصيله

اهدي ثمرة اصراري واجتهادي.

محمد بن الشريف

مقدمة

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، كرسته الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية في مختلف الدول ومنحته الحماية اللازمة، لضمان ديمومته واستمراره، لذلك تحرص غالبية الدول على بقائه بعيدا عن الصدمات والأزمات الاقتصادية التي تهدد مصادر تمويله، حتى لا تضطر تحت الضغط الاقتصادي والاجتماعي لمراجعة أحكامه من فترة لأخرى.

و في الجزائر عرف النظام القانوني للتقاعد تحولات عميقة، ارتبطت بمسار تطور النظام السياسي والاقتصادي للبلاد، حيث كان لاعتماد النظام الديمقراطي والانفتاح الاقتصادي دور بارز في تعزيز حقوق الموظفين والعمال، لاسيما في مجال الحماية ألاجتماعية بسبب الحراك المستمر للنقابات العمالية التي استطاعت خلال سنوات من النضال انتزاع حقوق مهمة للطبقة الشغيلة، مما أنعكس على النظام القانوني للتقاعد المطبق في الجزائر ،فتم إدراج أنظمة تقاعدية تتميز بنوع من المرونة من حيث شروط الاستفادة، حيث كان للوضع الاقتصادي المتدهور أثر بارز في اعتماد مثل هذه الأنماط.

إلا أنه بعد تحسن الوضعية الاقتصادية للدولة بفعل الطفرة البترولية التي عرفتها أسعار النفط، قررت الدولة رفع أجور ومنح الموظفين والعمال، مما ساهم في رفع معاشات التقاعد بشكل لافت، الأمر الذي عزز رغبة الكثيرين في الذهاب إلى التقاعد، بفعل المزايا السخية التي يوفرها الصندوق لمنتسبيه وهو ما جعل نسبة التقاعد في ارتفاع مستمر بمرور السنوات.

الأمر الذي ولد صعوبات في تمويل أنظمة التقاعد في الجزائر على غرار بعض الدول الأخرى، بسبب هذه العوامل، فعملت الدولة على إدخال إصلاحات على هذه الأنظمة بما يتلاءم والتغيرات الحاصلة، حفاظا على الوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين.

حيث تم تعديل أحكام التقاعد خلال فترات زمنية متقاربة، مما جعل حقوق الطبقة الشغيلة تتأرجح بين المكاسب والاختلالات، فقد شهدت فترة التسعينات اعتماد نظام التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وهي أنظمة تقاعدية فرضتها الحاجة إلى التكفل بفئات عريضة من الموظفين والعمال، خلال فترة حرجة من اللا أمن والضعف الاقتصادي، بسبب تراجع مداخيل البترول وغلق المصانع بسبب الركود الاقتصادي.

وعلى الرغم من جدوى هذه الأنظمة وفاعليتها في التكفل بالموظفين والعمال، الذين أُغلقت مؤسساتهم ومصانعهم والذين تم تسريحهم خلال فترة التسعينات بفعل العوامل الاقتصادية آنذاك، إلا أنها أصبحت تشكل عبئاً على ميزانية الدولة بسبب استمرار استفادة الموظفين منها، رغم زوال الظرف الطارئ الذي أدى إلى اعتمادها وهو ما ساهم في تراجع احتياطات الصندوق وأثقلَ كاهل الخزينة العمومية بنفقات إضافية، الأمر الذي ولد اختلال في الموازنة وأضطر الدولة إلى تخصيص تحويلات مهمة من الخزينة العمومية، من أجل الوفاء بالتزامات الصندوق.

وأمام استمرار هذه الوضعية المربكة للاقتصاد الوطني لجأت الدولة خلال سنة 2016، إلى اتخاذ إجراءات تتعلق بإلغاء التقاعد النسبي والتقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن تحت ضغوط اقتصادية واجتماعية.

إن هذه الارتدادات الناجمة عن عدم تناسب نفقات الصندوق مع اشتراكات المؤمنين، انعكست على مزايا النظام القانوني للتقاعد، بسبب تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد في السنوات الأخيرة وارتباطه المباشر بمالية الصندوق.

ولعل التعديل الأخير لقانون التقاعد الذي لجأتْ إليهِ الدولة في نهاية سنة 2016، بفعل العوامل السابقة خير دليل على ذلك، الأمر الذي من شأنهِ التأثير على الحقوق التقاعدية للموظفين والعمال ويقلل من حجم المزايا السخية التي كان يمنحها هذا النظام.

وعليه يمكننا طرح الاشكالية التالية:

هل الاجراءات الاخيرة المتخذة من قبل المشرع والمتعلقة بإلغاء الانظمة التقاعدية التي كانت سببا في اختلال التوازن المالي لصندوق التقاعد من شأنها التأثير على مزايا النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر وعلى الحقوق التقاعدية المرتبطة بعمليات وإجراءات تمويل ومعالجة معاشات تقاعد الموظفين والأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية؟

وللإحاطة بكل جوانب الموضوع قسمنا الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم النظام القانوني لحق التقاعد؟
- ما هي شروط ومميزات النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر؟
- ما هي الهيئات المساهمة في تمويل ومعالجة حقوق التقاعد وما هو دور كل منها في الاستفادة منهُ؟
- ما هي إجراءات ومراحل الاستفادة من حق التقاعد؟
- هل يستجيب نظام التقاعد في شكله الحالي لطموحات الموظفين ومتطلبات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية الراهنة؟

إنّ هذه الدراسة تهدف إلى تحديد الإطار النظري لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، من أجل ضبط الشروط العامة والخاصة للاستفادة من هذا الحق، مع الإحاطة بالجهات المتدخلة في نظام التقاعد ومعرفة مدى مساهمتها في تكريس حق التقاعد بالنسبة للموظف العام، إضافة إلى الوقوف على الأحكام الجديدة التي تضمنها القانون رقم 16-15، لمعرفة المراحل المتبعة لمعالجة ملف التقاعد على مستوى المؤسسة المستخدمة والصناديق الخاصة بالتقاعد وكذا الهيئات المعنية بالرقابة في قطاع الوظيفة العمومية.

كما تهدف أيضاً إلى إلقاء الضوء على إيجابيات وسلبيات هذا النظام، في ظل التعديل الجديد وتحديد مدى استجابته لطموحات الموظفين من جهة والتوازن المالي للصناديق التي تقوم بعملية التمويل من جهة أُخرى.

إن دوافع اختيارنا لهذا الموضوع تتجلى في دوافع نظرية وأُخرى موضوعية، فالدوافع النظرية تتمثل في الرغبة في محاولة مزايا النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية في صورته الحالية، من أجل كشف أسباب التعديل الأخير وما صاحبه من انتقادات وكتابات فندت جدواه، حيث عمدنا لتوضيح وشرح الأحكام الخاصة بالتقاعد في ظل القانون الجديد، للمهتمين بالبحث العلمي، من باحثين وطلبة وموظفين، من أجل تثمين المكتسبات وتحديد النقائص.

إضافةً إلى تحديد مدى استجابة النظام القانوني للتقاعد في شكله الحالي لمتطلبات الوضعية الإقتصادية الراهنة (تحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد).

أما الدوافع العملية، فتتمثل في المساهمة في تغطية النقص الملحوظ في مجال البحث العلمي، لأنّ موضوع النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية لم يحظ بالقسط الكافي من الدراسة والتحليل، وحتى الدراسات التي تمكنا من الإطلاع عليها تتناول الموضوع من جوانب جزئية تفتقد للشمولية والحداثة.

إضافةً إلى أننا حاولنا إبراز مزايا النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، من حيث نقاط القوة ونقاط الضعف، إيماناً منا بأنّ تطور النظم القانونية لا يتم إلا من خلال أسلوب المقارنة، التي تبرز إيجابيات وسلبيات وعيوب كل نظام، استنادا إلى تجارب الآخرين الذين قطعوا أشواطاً في مجال الحماية الاجتماعية.

كما تجدر الإشارةُ إلى أنّ هناك بعض الدراسات القانونية والبحوث الأكاديمية التي تناولت ا لموضوع نذكر منها:

دراسة حسين جعيجع، بعنوان النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، صادرة عن جامعة الجزائر، سنة 2003،تناول فيها التقاعد بشكل عام قبل بروز عوامل اختلال التوازن المالي .

وكذا دراسة نوال اقاسم بعنوان اصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الإقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه صادرة عن كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر سنة 2012، تناولت التقاعد من الجانب الاقتصادي المحض.

إنّ هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة في كونها تتناول النظام القانوني للتقاعد في شكله الحالي، بعد تعديل 2016، الذي تضمن إلغاء التقاعد المسبق والتقاعد النسبي، بحيث ترتكز على إبراز مميزات النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، لاسيما من حيث الشروط والإجراءات وكذا مجالات تدخل الهيئات المكلفة بتمويل ومعالجة ملفات التقاعد، مع إبرازِ دور الهيئات الرقابية الممثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية والمديرية العامة للميزانية.

إنّ هذه الدراسة تهدف أيضا الى التركيز على نتائج التعديل الأخير من أجلِ رسم الصورة الحقيقية والواقعية لنظام التقاعد الحالي.

وللإجابة على مختلف التساؤلات التي تثيرها إشكالية البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي تقتضيه طبيعة الدراسة مع الاستعانة بالمنهج التحليلي الذي من خلاله نرصد أفكار الموضوع والأحكام القانونية ونتتبع جزئياته حتى نستطيع الخلوص إلى النتائج العملية المرجوة من البحث، دون أن نغفل المنهج المقارن في بعض جزئيات البحث للمقارنة بين النصوص القانونية وتلك المعدلة لها.

كما اعتمدنا على المنهج التاريخي لبيان مراحل تطور النظام القانوني للتقاعد وتحديد المتغيرات التي طرأت عليه منذ نشأته إلى يومنا هذا.

وخلال إعداد هذا البحث، إعترضتنا صعوبات تتعلق بعدم وجود مراجع متخصصة في الموضوع، لاسيما في شقه المتعلق بقطاع الوظيفة العمومية، فالكتابات تكاد تكون منعدمة، إلا ما تعلق بالجانب التطبيقي الذي يفتقد إلى الصياغة النظرية والرؤية الفقهية.

إضافةً إلى تضارب المعلومات والتواريخ والإحصائيات بخصوص نشأة النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مما جعلنا نحجم عن سرد العديد منها حفاظا على قيمة البحث، مع الحرص على التعرض فقط للمعلومات التي نراها ضرورية وتخدم موضوع البحث.

وللإحاطة بتفاصيل الموضوع والتحكم في دراسته قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري لقانون التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية ،من حيث المفهوم والطبيعة والأساس القانوني والتطور التاريخي لهذا الحق في الجزائر (المبحث الأول) وكذا الشروط القانونية للاستفادة منه وأهم الاستثناءات الواردة عليها (المبحث الثاني) وفي الفصل الثاني تطرقنا إلى الهيئات المكلفة بتسيير ومعالجة وتمويل حقوق التقاعد، (المبحث الأول) ثم تناولنا بالشرح المستفيض مراحل وإجراءات الاستفادة من التقاعد، مبرزين دور الهيئات المتدخلة في مجال التقاعد (المبحث الثاني).

ثم ختمنا بحثنا بتقييم النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية في صورته الحالية، مبرزين إيجابياتهِ وسلبياتهِ ومشيرين إلى أهمِ التوصيات والاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث والتي تمثل ثمار مساهمتنا في إثراء الموضوع.

الفصل الاول

الفصل الاول الإطار النظري لقانون التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية

يعد النظام القانوني التقاعد نظاما تضامنيا يرتكز على أسس العدالة والمساواة وقد عرف تحولات عميقة ارتبطت بمسار تطور النظام السياسي في الجزائر إلى أن وصل إلى النموذج ألحالي لذا سنتعرض في هذا الفصل إلى الأحكام العامة لقانون التقاعد (المبحث الأول) من حيث المفهوم والتطور التاريخي والأسس والطبيعة القانونية والخصائص.

ثم نتطرق إلى الشروط القانونية للاستفادة من حق التقاعد (المبحث الثاني)، مبرزين الشروط العامة والشروط الخاصة، التي تتضمن الاستثناءات الواردة على الأصل العام، بموجب قانون التقاعد والنصوص الخاصة.

المبحث الاول الأحكام العامة لقانون التقاعد

يولي المشرع الجزائري أهمية بالغة للتقاعد بإعتباره أحد أهم الحقوق التي تندرج ضمن منظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر ويتجلى ذلك من خلال النصوص القانونية والتشريعية التي تضمنت عديد الأحكام المتعلقة ببيان هذا الحق، من خلال تحديد شروطه وأُسسه وطبيعته، لذا سنتناول في هذا المبحث، مفهوم التقاعد كحق في نظر الفقه والقانون.

المطلب الاول مفهوم الحق في التقاعد

أختلف القانونيون في مسميات التقاعد[1] ومن ثم اختلفت نظرتهم لمفهومه لذا سنورد أهم الآراء التي تناولت الموضوع.

1 –ترد في العديد من المراجع تسميات مختلفة للتقاعد، كمعاش التقاعد او معاش الشيخوخة، انظر في هذا الشأن، كتاب الدكتور مصطفى محمد الجمال، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية.

الفرع الاول تعريف الحق التقاعد

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية والمهنية، حيث يساهم في تغطية نفقات الموظف المالية بعد نهاية فترة الخدمة المحددة ببلوغه السن القانونية، نظير اشتراكات[1] أداها خلال مساره المهني.

وقد اختلفت مسميات هذا الحق في معظم النصوص القانونية والبحوث الفقهية للدلالة عليه، كتسمية معاش التقاعد أو معاش الشيخوخة، رغم إنها تتجه في معظمها لتحديد المقابل المادي الذي هو أصل الحق في التقاعد، لذلك سوف نتعرض لتعريف الحق في التقاعد، من المنظور الفقهي والقانوني على إختلاف مسمياته.

أولاً: التعريف الفقهي لحق التقاعد

اختلف معظم الباحثين في تحديد تعريف دقيق للحق في التقاعد، حسب اتجاهاتهم فمنهم من اعتبره تعويض عن فترة الخدمة المؤداة، خلال المسار المهني للموظف ومنهم من إعتبره حق من الحقوق المالية اقتطع من أجرة الموظف خلال فترة الخدمة، ليستفيد منه خلال فترة إحالته على التقاعد.

ومنهم من يعتبره حق من الحقوق ألاجتماعية تمنحه الدولة في إطار منظومة الحماية ألاجتماعية التي ترتكز على مبدأي التوزيع والتضامن بين الأجيال، يمنح للموظف بعد بلوغه سن معينة واستيفائه الشروط القانونية التي يحددها القانون.

حيث عرفه الأستاذ احمية سليمان بقوله "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل".[2]

1-الاشتراكات :(هي الأقساط أو الاقتطاعات المباشرة التي تطبق على الأجر الشهري التي يؤديها العامل أو الموظف خلال مساره المهني، والتي تمنحه الحق في الاستفادة من منحة التقاعد من عدمه.)

2-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1998، ص 340

ان هذا التعريف، يتناول التقاعد باعتباره سبب من أسباب انتهاء علاقة العمل بين العامل ورب العمل وليس باعتباره حق للعامل عند انتهاء خدمته.

وقد عرف الأستاذ الفونس شحاته رزق المعاش بأنه "المبلغ الذي يرتب صرفه إلى المؤمن عليه عند تحقق أحد الأخطار المؤمن منها وهي الشيخوخة أو العجز أو يصرف إلى أسرته حال وفاته"[1].

كما عرفه الأستاذ زهدي يكن بأن " معاش التقاعد هو استمرار الموظف على استيفاء راتب من الخزينة إلى حين وفاته وإنتقال هذا الحق إلى زوجته وأبنائه العاجزين من عائلته".

إن التعاريف السابقة تتناول الحق في التقاعد باعتباره راتب أو أجرة مستحقة يتقاضاها المؤمن بعد خروجه إلى التقاعد وانتقال هذا الحق إلى أسرته حال وفاته، دون تحديد العناصر والشروط التي تتطلبها الاستفادة منه، لذا يمكن القول إن التعاريف السابقة لا تعبر بدقة عن مفهوم الحق في التقاعد، لاسيما من حيث كونه حق ثابت للموظف، باعتباره مالاً أُقتُطِعَ من أُجرته خلال فترة خدمته وبشكل إجباري لاسيما في الأنظمة التي تتبع نظام التقاعد بالتوزيع.

لذا وجب استعراض تعاريف أقرب إلى تحديد هذا الحق من حيث شروط الاستفادة منه ومن حيث طبيعته وأساسه القانوني الذي يُبنى عليه.

فقد ذهب الأستاذ عبد الحكيم سواكر إلى القول بأنّ " التقاعـــد هو الحق المالي الـذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية".[2]

كما عُرِفَ التقاعد حسب الموسوعة العربية، بأنه "النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين أو لعمال القطاع ألخاص لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة، يدفعون خلالها أقساط محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد، المؤسسة لهذا الغرض".[3]

1-الفونس شحاته رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، طبعة 1981 ،ص35

2-عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الاولى، الجزائر،2011، ص140.

3-مهند نوح (مقال بعنوان التقاعد)، الموسوعة العربية، المجلد السادس، الصنف القانون، ص 709.

إن هذا التعريف حدد طبيعة الحق في التقاعد باعتباره معاشا مستحقاً للموظف أو العامل متى استوفى الشروط المطلوبة المتمثلة في دفع الأقساط وبلوغ السن القانونية التي تخول له التخلي عن وظيفته جبراً أو اختيارا وهو ما أشارت إليه معظم التعاريف الواردة في النصوص القانونية المنظمة للتقاعد.

وعليه، يمكن القول أن الحق في التقاعد هو حق مالي أو مقابل مادي يدفع للموظف بعد بلوغه السن القانونية كمعاش شهري نظير اشتراكات إجبارية أداها سلفا خلال مساره الوظيفي.

ثانياً: التعريف القانوني لحق التقاعد

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحق في الضمان الاجتماعي الذي نصت عليه المادة 69 من دستور 1996، المعدل والمتمم[1] ،كما تناولته أغلب النصوص القانونية بدءاً بالميثاق الوطني لسنة 1976، حيث تضمن توصية من أجل خلق نظام تقاعدي يضمن حماية الموظفين والعاملين عند بلوغهم سن التقاعد، فنص على أنه "لا يمكن تصور سياسة حقيقية للأجور، تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال والتغطية الكاملة لحوادث العمل وتقلبات الدهر "[2].

كما أشار الميثاق الوطني لسنة 1986 إلى هذا الحق، حيث نص على ما يلي "تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم، يجعلهم في مأمن من المشكلات المادية، عن طريق تقاعد محترم ومن خلال الحماية الاجتماعية الكاملة من حوادث العمل ونوائب الدهر".

1 – انظر دستور 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ : القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06مارس 2016 ،الجريدة الرسمية العدد14 المؤرخ في 07 مارس 2016 .

2-الامر رقم 75-57 المؤرخ في 1976/07/05، المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر في 1976/07/30.

إن تكريس الحق في التقاعد تم من خلال اول قانون أساسي للوظيفة العمومية، الصادر بموجب الامر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 في المادة 32 منه، التي نصت على أنه "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي"[1].

كما تمت الإشارة أيضا إلى هذ الحق، في الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 33، التي نصت على: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به ".[2]

ومن خلال أحكام المادة 3 من القانون رقم 83-12، التي نصت على ذلك بقولها "يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي وشخصي يُستفادُ منه مدى الحياة. "

وعليه، فمن خلال استقراءنا للمواد المتضمنة في النصوص القانونية المذكورة، لم نقف على تعريف دقيق يجمل العناصر التي يتضمنها الحق في التقاعد باستثناء ما أشارت اليه المادة 3 من القانون رقم 83-12 التي حددت طبيعة هذا الحق كونه حق مالي وشخصي يمنح للموظف او العامل مدى الحياة.

لذا يمكن القول بأن حق التقاعد هو حق ذو طابع مالي وشخصي، يستفاد منه مدى الحياة، يمنح للموظف الذي بلغ سن التقاعد شريطة أدائه للاشتراكات الإجبارية خلال مساره المهني.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد

مر نظام التقاعد بمراحل متعددة ارتبطت بتطور الانظمة السياسية في العالم وبروز تيارات فكرية نادت بخلق انظمة اجتماعية لحماية الفئات الهشة في المجتمعات الصناعية، لذلك سوف نتعرض لبوادر ظهور انظمة التقاعد في العالم، ثم نعرج على تطور نظام التقاعد في الجزائر.

1- الامر 66-133 المؤرخ في 06/2 /1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، (ملغى).

2- انظر المادة 33 من الامر 06 -03 المؤرخ في 2006/07/15، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 2006/07/16.

اولا:بوادر ظهور نظام التقاعد في العالم

لقد كان لأفكار المصلح الاجتماعي فنيس في إسبانيا دوراً بارزاً في بروز ملامح نظام التقاعد عندما طالب بتدخل الدولة لإحلال نظام اجتماعي قصد تحسين ظروف الفقراء والأيتام والأرامل، حيث لقيت أفكاره صدى لها في بعض الدول التي بادرت باعتماد أنظمة للحماية الاجتماعية شملت العجزة من المحاربين والعسكريين.

"فقررت إسبانيا مثلا منح رواتب تقاعدية للمحاربين الذين ساهموا في فتح أمريكا اللاتينية"[1] .

إن هذا التطور ارتبط دائماً بتطور نظام التأمين ككل حيث ظهرت البوادر الأولى للتأمين على مخاطر الشيخوخة المرض وإصابات العمل في أواخر القرن التاسع عشر من طرف بعض الدول الصناعية.

ففي المانيا ظهر أول تشريع للتأمين على يد المستشار الألماني بسمارك وكان الهدف من ذلك تحسين أوضاع فئة العمال وحمايتهم من بعض الأخطار التي يتعرضون لها خلال حياتهم المهنية، وكان ذلك في 15 يونيو 1889، إين صدر أول تشريع ضد خطر العجز والشيخوخة، حيث كانت اشتراكات التأمين تُدفع من قبل العمال وأصحاب العمل، مع مساهمة جزئية من طرف الدولة وقد أقتصر التأمين حينها على فئة عمال الصناعة وذوي الدخل الضعيف من العمال.[2]

أما في فرنسا، فقد عرفت بعض التطبيقات لأنظمة الحماية الاجتماعية، ففي العهد الملكي كانت تمنح رواتب تقاعدية لبعض العسكريين والعمال التابعين للقصر، حسب رغبة الملك وإرادته، ثم تطورت نظرة الفرنسيين لنظام الحماية الاجتماعية فأنشئوا نظام الحيطة الاجتماعية،

1-حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2003، ص 14.

2-زرارة صالحي الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق ،2007، ص 15.

الذي خصص لعمال البحر، ثم تلاه بعد ذلك تخصيص نظام تقاعدي للعسكريين عام1831، ثم صدر بعدها قانون التقاعد سنة 1910، الذي أسس لنظام التقاعد في فرنسا.

ولقد كان لاسترجاع مقاطعتي الألزاس واللورين من المانيا الأثر البالغ في اعتماد نظام التقاعد، على غرار ما كان سائداً في المانيا، حيث تم تعميمه على كل المناطق الفرنسية.

غير أنّ هذا النظام عرف تعديلات متوالية وأنظمة متعددة، حسب كل قطاع بحيث

تتولى فيه الجهة الوصيـة للقطاع، مهمة الإشراف على تسيير صناديق التقاعد والحماية الاجتماعية التابعة لها.

ثانيا: مراحل تطور نظام التقاعد في الجزائر

وفي الجزائر مر نظام التقاعد بمراحل مختلفة تبعا للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها البلاد بدءاً بالمرحلة الاستعمارية مروراً بمرحلة الاستقلال التي تخللها تصحيح هيكلي لمنظومة الضمان الاجتماعي.

I. الفترة الاستعمارية

طبقت في الجزائر نفس الأنظمة التي كانت سائدة في فرنسا، حيث كانت موجهة لفائدة المعمرين العاملين بالجزائر، فأنشئت صناديق مختلفة منها:

- الصندوق العام للتقاعد
- الصندوق الخاص بعمال المناجم

ثم أنشئ سنة 1953 نظام الشيخوخة، بموجب القرار الصادر في 1953/05/22، حيث أُسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)، فكانت المعاشات المقدمة من قبله تمنح في شكل مساعدات.[1]

1-حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 60.

ثم أُنشئت فيما بعد أنظمة تقاعدية تكميلية طبقت في فرنسا ثم وسعت لتشمل الجزائر وهذه الأنظمة كانت مخصصة فقط للموظفين ورجال الصيانة والتقنيين الأُجراء بصفة دائمة.

حيث شهدت هذه الفترة أنظمة متعددة للتقاعد، تبعا للنمط السائد في فرنسا باعتبار الجزائر مقاطعة إدارية خاضعة للاستعمار الفرنسي، تميزت باستفادة عدد قليل من الجزائريين من التقاعد، نظراً لسيطرة الأوربيين على معظم الشركات والمصانع والإدارات، فعُرفت هذه الفترة

بعدم المساواة في التغطية بين الجزائريين والمعمرين، فنظام التأمين على المرض مثلاً كان حكراً على الأوربيين دون الجزائريين.

II. مرحلة الاستقلال

مر نظام التقاعد خلال هذه الفترة بمرحلتين أساسيتين، تم خلال المرحلة الأولى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ثم تلتها عملية التصحيح الهيكلي، الذي شمل منظومة الضمان الاجتماعي ككل، فصدر على إثرها، النظام القانوني الحالي، الذي تجسد بالقانون رقم 83-12.

1-تمديد العمل بالقوانين الفرنسية

ورثت الجزائر بعد الاستقلال ،08 أنظمة للتقاعد بحسب قطاعات النشاط المعروفة آنذاك، تبعا للنظام المطبق في فرنسا، حيث صدر القانون رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/13، الذي قضى بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان منها منافيا لقواعد السيادة الوطنية فنص في مادته الأولى على انه "يستمر العمل بالتشريع الفرنسي الساري المفعول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية"[1].

1- القانون رقم 62-157 المؤرخ في 1962/12/31، المتضمن سريان التشريع الفرنسي النافذ الى غاية 1962/12/31، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادر في 1963/01/11، ملغى بالأمر رقم 73-29 المؤرخ في 1973/07/05، الجريدة الرسمية، العدد 62، بتاريخ 1973/08/23.

وخلال هذه الفترة، تميز النظام القانوني للتقاعد بتعدد الأنظمة واختلاف نسب تغطيتها للعمال والموظفين، بحسب القطاعات التي ينتمون اليها، إلى أن صدر المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 1970/08/01، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الذي نص في مادته الأولى على تأسيس 6 صناديق قطاعية تخضع للوصاية الإدارية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- الصناديق الجهورية للضمان الاجتماعي
- صندوق التأمين على الشيخوخة للأجراء
- صندوق الضمان الاجتماعي للموظفين
- صندوق الضمان الاجتماعي لعمال المناجم
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأُجراء.[1]

حيث أعطت هذه الإجراءات دفعا قويا لنوعية الخدمات، كما أنها أصبحت نواة لمشروع الإصلاح العام لمنظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر، رغم بقاء هذه المنظومة ذات طابع قطاعي، يميزها التفاوت والتمييز بين العمال لارتكازها على أُسس غير عادلة.

لذلك كان من الضروري البحث عن نظام بديل يحقق العدالة الاجتماعية والتغطية الشاملة ويرفع مستوى الخدمات ويضمن استمرار منظومة الحماية الاجتماعية.[2]

2-صدور القانون رقم 83-12

ومنذ سنة 1980 بدأ التفكير في إصلاح وتطوير نظام الضمان الاجتماعي حتى يستجيب لتطلعات العاملين والموظفين، من خلال جعله نظاماً شاملاً وموحداً يحقق التغطية الشاملة للقطاع العام والقطاع الخاص على حدٍ سواء.

1-المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 1970/08/01، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 68 الصادر في 08/11 /1970.

2-حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 73

حيث انتقل قانون التقاعد من النظام المتعدد إلى النظام الموحد الذي تم تكريسه بموجب القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، الذي جاء نتيجة للإصلاحات التي باشرتها الدولة بدءاً من سنة 1980 لتطوير نظام الحماية الاجتماعية، قصد تعميم الاستفادة من الضمان الاجتماعي وتوحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل وإشراك ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.[1]

وقد تولد عن هذه العملية إلى جانب القانون 83-12 الخاص بالتقاعد، صدور القانون رقم 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 83-13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية والقانون رقم 83-15 الخاص بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لتكتمل بذلك منظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر.

وقد عرف هذا القانون تعديلات عديدة، شملت إدراج أنظمة جديدة تميزت بالسخاء والمرونة من حيث شروط الاستفادة والامتيازات الممنوحة وهي أنظمة فرضتها الوضعية الاجتماعية والاقتصادية خلال سنوات التسعينيات هذه الأنظمة تمثلت في:

ا-نظام التقاعد المسبق:

إستُحدثَ هذا النظام بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن التقاعد المسبق وقد خصص لمستخدمي المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم لأسبابٍ اقتصادية ومن شروطه أن يستوفي الأجير ما يلي:

- أن يبلغ سن 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة للمرأة.
- قضاء فترة عمل 20 سنة على الأقل وأن يكون خلالها قد دفع اشتراكات لمدة 10 سنوات من ضمنها الثلاث سنوات السابقة لتاريخ الإحالة على التقاعد.
- أن يرد إسمهُ ضمن قائمة الأُجراء المعنيين بالتقليص.

1-الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص71 .

- أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.[1]

وقد تم توسيع الاستفادة من التقاعد المسبق لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.[2]

هذا ويتم حساب معاش التقاعد المسبق بنفس الكيفية التي يتم بها حساب التقاعد العادي.

ب- نظام التقاعد النسبي:

تم إستحداث التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد.[3]

حيث حدد شروط إستفادة الموظف أو العامل من التقاعد النسبي بناءاً على طلبه إذا أستوفى الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة.
- أن يؤدي فترة عمل وما يقابلها من اشتراكات والمقدرة ب 20سنة بالنسبة للرجل و15 سنة بالنسبة للمرأة.

1-انظر المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26، المتضمن التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34 المؤرخ في 1994/06/01.

2-انظر المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 المؤرخ في 1998/10/05.

3- انظر الامر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 1997/06/04.

ج–التقاعد دون شرط السن:

كما أشار الأمر 97–13 السالف الذكر إلى إمكانية استفادة الموظف أو العامل الذي أدى فترة عمل لا تقل عن 32 سنة وما يقابلها من اشتراكات من نظام التقاعد دون شرط السن.

وقد خصص هذا النوع من المعاش لإنصاف فئة من الموظفين والعمال الذين دخلوا سوق العمل في سن مبكرة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الأنظمة كانت سببا في لجوء الدولة إلى تعديل القانون بسبب ارتفاع نسبة المتقاعدين.

3–صدور القانون رقم 16–15

ارتأت الدولة التراجع عن الأنظمة السابقة، لاسيما تلك التي إعتُمدت خلال سنوات التسعينات والتي فرضتها المرحلة الانتقالية التي مرت بها البلاد، بسبب ضعف الأداء الاقتصادي للدولة وتطبيق خطط صندوق النقد الدولي.

إن هذه الأنظمة شكلت عبئا ماليا على ميزانية الصندوق وعلى الخزينة العمومية بسبب تهافت الموظفين على الخروج إلى التقاعد قبل السن القانونية، مما أدى إلى تراجع احتياطات الصندوق واختلال توازنه بسبب ارتفاع نسبة المتقاعدين.

وكنتيجة لذلك تم إلغاء التقاعد المسبق والتقاعد النسبي، بموجب القانون رقم 16–15 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83–12 المؤرخ في 1983/06/02، المتضمن قانون التقاعد والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح يناير 2017.[1]

1–انظر القانون رقم 16–15 المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83–12 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادر بتاريخ 2016/12/31.

في حين تم الإبقاء على التقاعد دون شرط السن لمرحلة إنتقالية محددة بسنتين إلى حين إلغائه نهائياً، طبقاً لأحكام المادة رقم07 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، للموظفين والعمال البالغين 58 و59 سنة والذين استوفوا مدة 32 سنة من العمل.[1]

الفرع الثالث: خصائص النظام القانوني لحق التقاعد

يتميز النظام القانوني لحق التقاعد المعمول به في الجزائر بخصائص تميزه عن الأنظمة الأخرى، المعمول بها في معظم الدول وهي:

أولاً: إنه نظام تضامني

فهو يكرس مبدأ التضامن بين الأجيال كونه مبني على المساهمة من خلال دفع الاشتراكات التي تقتطع إجباريا من أجور المنخرطين النشطين، لضمان أجور تعويضية للموظفين والعاملين غير النشطين (المتقاعدين).

ثانياً: إنه نظام موحد

بحيث تتوحد فيه الأداءات[2] على الموظفين والعمال، دون تمييز وتتوحد فيه الامتيازات ومصادر التمويل وهو ما أشارت إليه المادة 02 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 1983/06/02، الخاص بالتقاعد[3].

1- انظر المادة 07 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، السالف الذكر.

2- الاداءات: (هي قيمة المنحة او المعاش الممنوح للموظف بعد التصفية التي يدفعها الصندوق لمنتسبيه والتي تشكل الراتب التقاعدي للموظف او العامل.)

3- انظر المادة 2، من قانون التقاعد، رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد رقم 28 المؤرخة في 1983/07/03.

ثالثاً: إنه نظام عادل

إن نظام التقاعد المكرس بالقانون رقم 83-12، تتحقق فيه المساواة بين جميع الفئات على اختلاف قطاعات النشاطات، بحيث يدفع الجميع نسب ثابتة من الاشتراكات ويتلقون أجوراً متقاربة من أجور الموظفين والعمال النشطين عند التقاعد.

إن هذا القانون ينفرد بهذه الخاصية عن نظام تقاعد الإطارات السامية بالنظر الى استقلال صندوق تقاعد هذه الفئة عن الصندوق العام للتقاعد لاختلاف القواعد المنظمة لكل منهما.

رابعاً: إنه نظام يتميز بالديمومة والاستمرارية

إن هذا النظام دائم ومستمر، مما يمنح المتقاعد الاطمئنان نتيجة شعوره بالحماية من الأخطار التي قد تهدد حاضره ومستقبله كما إنه يتوفر على رؤية واضحة للمستقبل تمكن الدولة من معالجة الاختلالات التي قد تتعرض لها صناديق التقاعد في حينها.

الفرع الرابع: أساس النظام القانوني لحق التقاعد

يرتكز الأساس القانوني لحق التقاعد على مبادئ ترتبط بالوظيفة من خلال ضرورة استمراريتها وضمان تحقق الغرض منها ومبادئ تتعلق بالجانب الاجتماعي الذي يتطلب التكافل والتضامن بين الجميع.

أولا: الأساس الوظيفي لحق التقاعد

يرتبط التقاعد بالوظيفة من خلال ضرورة تمتع الموظف بالقدرة الكافية والاستعداد التام لمباشرة المهام الموكلة له، ومن الطبيعي أن بلوغ الإنسان لسن معين يؤدي به إلى فقدان طاقته الفكرية وقدراته الجسدية على مباشرة مهامه بكفاءة واقتدار.

لذلك لجأت أغلب الدول إلى تحديد السن القانونية للاستفادة من التقاعد لضمان استخلاف الموظفين المغادرين بموظفين على قدر عال من اللياقة والقدرة على مباشرة الوظائف

مما يسهم في استمرار المرافق من خلال تحقيق كفايتها من الموظفين من جهة وحماية المتقاعد بمنحه معاشا يتقاضاه عند عجزه يكفيه متطلبات الحياة من جهة أخرى.

ثانيا: الأساس الاجتماعي لحق التقاعد

أساس التقاعد أنه حق من الحقوق الاجتماعية يتأثر بفلسفة الدولة في المجال الاجتماعي ومدى تكفلها بالشؤون الاجتماعية للموظفين.

كما أنه يعد التزام وحق يفرضه مبدأ التضامن بين الأجيال فهو التزام من خلال الأداءات التي يدفعها الموظفون النشطون لصناديق التأمينات الاجتماعية وحق يستفيد منه المتقاعدون عند بلوغهم السن القانونية، معترف به في مختلف الأنظمة المقارنة على اختلاف مذاهب نُظُمِهَا السياسية والاقتصادية.[1]

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لحق التقاعد

نصت المادة 3 من القانون رقم 83-12 على ما يلي " يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع شخصي ومالي يُستفاد منه مدى الحياة. " من خلال نص المادة السالفة الذكر يمكننا تحديد طبيعة الحق في التقاعد.

الفرع الأول: حق التقاعد ذو طابع شخصي

بمعنى أن حق التقاعد حقا شخصياً يرتبط بالموظف الذي دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال مساره المهني دون سواه بحيث لا يجوز التنازل عليه لفائدة شخص أخر كما

1- حسين جعيجع ، المرجع السابق ،ص 301.

أنه لا يؤول لغيره إلا عند وفاته ولأشخاص على صلة به يحددهم القانون على سبيل الحصر يطلق عليهم ذوو الحقوق من الأزواج والأصول والفروع وهو ما ذهبت إليه المادة 31 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر.[1]

الفرع الثاني: حق التقاعد ذو طابع مالي

الحق في التقاعد مقابل مالي يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بصورة نظامية كل شهر نتيجة للاشتراكات التي ساهم بها خلال مساره المهني.

بحيث يتلقى المتقاعدون معاشات تعويضية تتناسب وأجورهم التي كانوا يتلقونها خلال فترة نشاطهم والمدة التي تم خلالها اقتطاع الاشتراكات الإجبارية المحددة قانوناً بنسب ثابتة وموحدة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه الموظف أو العامل.

المطلب الثالث: الأنظمة القانونية للتقاعد

تتعدد الأنظمة القانونية للتقاعد المطبقة من طرف الدول تبعاً لسياسة كل دولة في مجال الحماية الاجتماعية.

الفرع الأول: نظام التقاعد بالرسملة

هذا النظام أخذت به العديد من الدول الرأسمالية على غرار الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الإسكندنافية كبريطانيا وبعض دول أوربا الغربية.

أولاً: مفهوم التقاعد بالرسملة

تعود أُصول هذا النوع من التقاعد إلى الفقيه الإنجليزي بيفريدج الذي كتب عنه سنة 1942، حيث يمول هذا النوع من الأنظمة من خلال استثمار الاشتراكات المتراكمة للفئات

1-انظر المادة 31 من قانون التقاعد رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، السالف الذكر.

النشطة في مختلف الأصول المالية قصد الحصول على منحة للتقاعد عند بلوغ سن معينة، وهو نظام اختياري.

ثانيا: خصائص نظام التقاعد بالرسملة

"إنّ صناديق التقاعد بالرسملة، تمتلك العديد من الخصائص تجعلها قادرة على التصدي أكثر من البنوك والمؤسسات المالية الأخرى، لإتباعها استراتيجية استثمارية على المدى الطويل جداً تفوق عادة 30 سنة، مما يمنحها القدرة على تجاوز متطلبات السوق، كما أن هذه الصناديق تصنف ضمن المستثمرين الحذرين الذين يتصرفون في محفظة توظيفات تقليدية، متكونة من أسهم وسندات."[1]

- ✓ إنه نظام اختياري يعود فيه قرار الاشتراك في التقاعد من عدمه إلى رغبة الموظف أو العامل دون تدخل من الدولة.
- ✓ إنّ هذا النوع من التقاعد يرتكز على نمط الإدخار واستثمار الأُصول المدخرة لتوفير منحة التقاعد فيما بعد.
- ✓ إنه متعدد بمعنى إن صناديق التقاعد متعددة بحسب قطاع النشاط الذي يتبع له العامل، إضافةً إلى أنّ هذه الصناديق تختلف من حيث نوعية الخدمات الممنوحة للمشتركين ونسبة الأداءات والاشتراكات التي يساهم بها العامل أو الموظف خلال فترة نشاطه.

الفرع الثاني: نظام التقاعد بالتوزيع

هذا النظام أخذت به المانيا والعديد من الدول العربية على غرار مصر والعربية السعودية والمغرب وغيرها من الدول الإفريقية والأسيوية.

1-مصطفى الفرحاني: مقال بعنوان (قراءة حتمية في اصلاح انظمة التقاعد) ، مجلة الصباح التونسية ،بتاريخ 2014/04/05 .

أولاً: مفهوم التقاعد بالتوزيع

ظهر على يد المستشار الالماني اوتوفون بسمارك، حيث تعتبر المانيا أول دولة في العالم تعتمد برنامج التأمين الاجتماعي للشيخوخة.

يبنى هذا النوع من الأنظمة على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال بحيث تمول فيه صناديق التقاعد من خلال الاشتراكات التي يساهم بها الجيل الحالي لتدفع منح لفائدة المتقاعدين.

فهو يستمد أساسه من مبدأ الثقة بين الأجيال حيث تكون الفئة النشطة على يقين من أنّ منح التقاعد ستمول عن طريق المساهمات التي يدفعها بدوره الجيل القادم الذي سيأتي بعد خروجهم للتقاعد.

وانطلاقا من هذا المبدأ فان الموافقة على دفع الاشتراكات مشترط بضمان توفير مبلغ المنحة عند الوصول إلى السن القانونية للتقاعد.

إن هذا النوع من الأنظمة أثبت جدواه في الدول التي قررت إتباعه من حيث صموده أمام الصعوبات الاقتصادية.

وقد أستمد نظام التقاعد في الجزائر قواعده من هذا النظام، بالنظر إلى المزايا العديدة التي يحققها وهو ما يتوافق وسياسية الدولة الرامية إلى تحقيق مبدأي التضامن والعدالة الاجتماعية.

ثانيا: خصائص نظام التقاعد بالتوزيع

- ✓ إنه نظام عادل يحقق مستوى متقارب بين أُجور الموظفين ومنح المتقاعدين.
- ✓ إنه نظام موحد من حيث تحديد الأداءات وتقدير الحقوق ومصادر التمويل.
- ✓ إنه لا يميز بين قطاعات النشاط في تقدير المنح وفرض الاشتراكات.
- ✓ إنه نظام إجباري حيث يلتزم كافة الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون نشاطاً مهنياً بالتسجيل في هذا النظام والانتساب إليه لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

- ✓ إنه نظام تساهمي حيث تشترك جميع الأطراف (الأشخاص أو الهيئات المستخدمة، الموظفين، العمال والمهنيين) في تمويل هيئات الضمان الاجتماعي.[1]

المبحث الثاني: الشروط القانونية للاستفادة من حق التقاعد

نصت المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، على الشروط الواجب توفرها لاستفادة الموظف من الامتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني للتقاعد، غير أن هناك شروط خاصة فرضها القانون، لتشمل مظلة التقاعد فئات أخرى تتميز بنوع من الخصوصية.

المطلب الأول: الشروط العامة

اشارت المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 الى الشروط المطلوبة فنصت على انه "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطيين التاليين:

- ✓ بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة.
- ✓ قضاء مدة خمسة عشرة سنة على الأقل في العمل".[2]

من خلال المادة السالفة الذكر تتجلى الشروط العامة التي ينبغي توافرها لاستحقاق معاش التقاعد وهي:

الفرع الأول: شرط السن

تقتضي استفادة الموظف من حق التقاعد، بلوغ سن معينة حددها القانون ب 60 سنة كاملة في الحالة العادية ويستوي في ذلك الرجل والمرأة فلا يجوز إحالة المرأة على التقاعد قبل بلوغ سن الستين، إلا بناء على طلبها عند بلوغها سن 55.

1-الطيب سماتي، المرجع السابق، ص16.

2-القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، السالف الذكر .

وهو ما يستفاد من أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31.[1]

ويمكن تمديد سن التقاعد إلى ما فوق السن القانونية في الحالات التالية:

- ✓ عندما يختار الموظف أو العامل إراديا مواصلة نشاطه إلى سن 65 بناءاً على طلبه، بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلال هذه الفترة الإضافية أن تحيله على التقاعد وهو ما أشارت إليه المادة 2 الفقرة 4 من القانون 16-15 المعدلة للمادة 6 من القانون رقم 83-12.
- ✓ بالنسبة لأصحاب الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بناء على طلب الموظف أو العامل وهو ما أشارت إليه المادة 7 مكرر من القانون رقم 16-15، لكن تبقى قائمة هذه الوظائف الخاصة مجهولة في إنتظار صدور التنظيم الذي يحددها.

غير أنه طبقا لأحكام البرقية رقم 412 المؤرخة في 2011/01/16 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فان أسلاك التعليم العالي والبحث العلمي الخاضعين للمراسيم التنفيذية رقم(08-129 و08-130 و08-131)، المؤرخة في 2008/05/03 ، المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي والأستاذ الباحث والباحث الدائم، تستفيد من تمديد سن التقاعد إلى غاية ثبوت عدم إمكانية استمرارهم في أداء مهامهم وهو ما يقع إثباته على المصالح المسيرة عند رغبتها في إحالة أحدهم على التقاعد[2].

وهذا الأمر ينطبق على أسلاك الشؤون الدينية أيضا، طبقاً للبرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.[3]

- ✓ في حالة بلوغ الموظف أو العامل سن 60 ولا يزال يمارس نشاطه على مستوى الهيئة، إلا أنه لا يستوفي مدة 15 سنة من العمل واشتراكات التأمين، بحيث يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات، يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي ومساهمة

1-انظر المادة 2 من القانون رقم 16-15، ا لمؤرخ في 12/31/ 2016، السالف الذكر.

2-انظر البرقية رقم 412، المؤرخة في 2011/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

3- انظر البرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

جزافية تكون على عاتق المستخدم، طبقاً لأحكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد.[1]

ويقدر الاعتماد بـ:

- 05 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 60 سنة
- 04 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 61 سنة
- 03 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 62 سنة
- 02 سنتان على الأكثر إذا كان سن العامل 63 سنة
- 01 سنة واحدة على الأكثر إذا كان سن العامل 64 سنة

على أن يكون العامل منتمياً إلى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل.

الفرع الثاني: شرط مدة العمل

يتعين على الموظف أو العامل قضاء مدة 15 سنة عمل على الأقل وأن يكون خلالها قد أدى عملاً فعلياً تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف (7.5)، يكون خلالها قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي[2]، المحددة بنسبة 9 % من الأجر الخاضع للاقتطاع شهرياً.

ويعتبر في حكم فترات العمل:

- ✓ كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.
- ✓ كل فترة استفاد خلالها من معاش عجز، أو من تعويض عن حادث عمل سبب له عجزاً عن النشاط، لا تقل نسبته عن 50 %.
- ✓ كل فترات الراحة القانونية.
- ✓ كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته المتعلقة بالخدمة الوطنية.

1- انظر المادة 10 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 1983/07/02، السالف الذكر.

2-انظر المادة 02 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/13، السالف الذكر.

- ✓ كل فترة أُديت خلالها التعبئة العامة.
- ✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة.
- ✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق.
- ✓ فترات المشاركة في حرب التحرير.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة

"يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل والظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه والمخاطر الموجودة فيه كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد فعند ارتفاع نسبة البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل. "[1]

وقد تضمن قانون التقاعد، إلى جانب الشروط العامة شروط استثنائية، شملت فئات محددة من الموظفين والعمال ترد هذه الاستثناءات على شرط السن بسبب الظروف المحيطة بالموظف وطبيعة العمل أو بسبب البطالة أو بموجب نصوص خاصة.

الفرع الأول: الاستثناءات الواردة على شرط السن في القانون رقم 83-12

خص المشرع الجزائري بعض الفئات بتخفيض السن القانونية للتقاعد وهي:

أولاً: المرأة الموظفة:

أشارت المادة 8 من القانون رقم 83-12 إلى أنه يمكن للمرأة الموظفة أو العاملة التي ربت ولداً واحداً أو عدة أولاد خلال 9 سنوات من الاستفادة من تخفيض في سن التقاعد يعادل سنة واحدة عن كل طفل في حدود 3 سنوات.

1-احمية سليمان، المرجع السابق، ص 159.

وهذا التخفيض يرد على سن 55 بمعنى أن المرأة الموظفة التي تربي 3 أولاد يمكنها الاستفادة من التقاعد في سن 52 من العمر دون المساس بحقها في مواصلة العمل إلى سن الستين 60 أو الخامسة والستين 65 بمفهوم المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 07/2/ 1983، الخاص بالتقاعد، المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31.

ثانيا: الموظف أو العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة

نصت للمادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 /07/ 1983 الخاص بالتقاعد، المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، على أنه تبعاً لظروف منصب الشغل الذي يتميز بقدر عالي من المشقة يحق للموظف أو العامل الاستفادة من تخفيض على سن التقاعد بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

حيث تحيلنا المادة السالفة الذكر في فقرتها الثانية على التنظيم، لتحديد قائمة الوظائف الشاقة وكذا السن المناسبة وفترة العمل الدنيا التي يجب قضائها في منصب الشغل المذكور.[1]

ثالثا: المجاهد:

يستفيد المجاهد من التقاعد في سن 55 كما تحسب عدد السنوات التي قضاها في جيش التحرير خلال الثورة بصفة مضاعفة.

فتحسب بالشكل التالي:

نسبة معاش المجاهد = (عدد سنوات النضال ×2) × 3,5

كما يستفيد من تخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل عجز نسبته 10 % وستة أشهر عن العجز الذي نسبته 5 %.

1-انظر المادة 3 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، السالف الذكر.

يتم جمع النسبة المحصل عليها إذا كان المجاهد قد مارس نشاطاً مأجوراً بعد الثورة مع معاشه العادي الذي يتحصل عليه كأجير من خلال ضرب عدد سنوات الخدمة في 2,5.

رابعاً: الموظف أو العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل:

يستفيد الموظف الذي أُصيب بمرض أو عاهة جعلته غير قادر على العمل بشكل كلي ونهائي من التقاعد رغم عدم بلوغه سن التقاعد، بحيث يتولى الطبيب المختص والمحلف إثبات العجز الكلي والنهائي بتقرير مفصل عن وضعية الموظف وهو ما نصت عليه المادة 9 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المعدلة بالمادة رقم 5 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 /06/ 1996.[1]

خامساً: الاطارات السامية في الدولة:

إن تقاعد الإطار السامي غير مرتبط بسن معينة حيث نصت المادة الأولى من المرسوم 83-617 على وجوب توفر شرطين أساسين هما:

- ✓ أن يكون الموظف قد أمضى 20 عاماً في وظيفة عمومية عند إنتهاء مهامه.
- ✓ أن يكون هذا الموظف قد أمضى مدة 10 سنوات ضمن العشرين سنة المذكورة في وظيفة عليا داخل أجهزة الدولة كإطار سامي.[2]

1-انظر الامر رقم 96-18 المؤرخ في 1996/06/06 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخ في 1996/06/07.

2-انظر المادة الاولى من المرسوم 83-617، المتعلق بمعاشات تقاعد الاطارات السامية في الحزب والدولة، المؤرخ في 1983/10/13، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ في1983/11/8.

الفرع الثاني: الاسلاك المستثناة بنص خاص

استثنى المشرع سلك الحرس البلدي بنص خاص بسبب شطبها من قائمة الأسلاك التابعة لوزارة الداخلية.

حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 354/11 المؤرخ في 2011/10/5، المحدد لشروط وكيفيات منح معاشات التقاعد النسبية الاستثنائية لأعوان الحرس البلدي، حيث نص في المادة 3 منه على أنه " يمنح معاش التقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي الذين عملوا 15 سنة على الأقل دون أي شرط للسن. "[1]

يمنح هذا المعاش كما لو كان المعني يستوفي شرط السن المطلوبة ويحسب على أساس المعاش الذي كان بإمكانهم الحصول عليه عند بلوغهم السن القانونية.

تنقطع الاستفادة من المعاش الاستثنائي إذا أستأنف المعني نشاط يدر عليه ربحاً قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد، ولا يستفيد من حساب التقاعد العادي إذا لم يقدم طلب تعليق التقاعد النسبي الاستثنائي خلال 30 يوماً من بداية النشاط.[2]

ان هذا الشرط يحد من حق العون المستفيد من التقاعد من زيادة دخله على اساس نشاط ماجور مما يجعلنا نتسائل عن الفائدة من ادراج هذا الشرط الذي يدعوا الى الاعتقاد بانه دعوة للتنازل عن حق التقاعد الاستثنائي حال وجود فرصة عمل تدر ربحا افضل على المتقاعد.

وهو الامر الذي يحيلنا على التساؤل ايضا عن جدوى منع التقاعد التكميلي في النظام الجزائري رغم اعتماده من قبل اغلب الدول التي اخذت بنظام التوزيع.

1-انظر المادة 3 من المرسوم رقم 11-354 المؤرخ في 2011/10/05، المتعلق بالتقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي، الجريدة الرسمية ،العدد 56 الصادر في 2011/10/16.

2-انظر المادة 5 من المرسوم رقم 11-354 المؤرخ في 2011/10/05، السالف الذكر.

ملخص الفصل الأول

من خلال ما سبق، نستخلص أن النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر، يعد نظاماً تضامنياً موحداً، يرتكز على أسس العدالة والمساواة، وقد اختلفت تعاريفه ومسمياته تبعاً لنظرة الباحثين والفقهاء الذين تناولوا الموضوع.

غير أنه يمكننا القول، أنه حق ذو طبيعة مالية وشخصية يُستفاد منه مدى الحياة، تمنحه الدولة للموظف أو العامل ضمن الشروط التي يحددها القانون، في إطار سياستها الاجتماعية الرامية إلى حماية الموظفين والأعوان العموميين، ضد خطر العجز والشيخوخة والبطالة والمرض.

وقد عَرفَ هذا النظام تحولات عميقة ارتبطت بمسار تطور النظام السياسي والوضع الاقتصادي للبلاد، خلال مراحل مختلفة، حيث إنتقل من النظام المتعدد إلى النظام الموحد سنة 1983، بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، بعد عملية التصحيح الهيكلي التي شملت منظومة الحماية الاجتماعية بشكل عام.

إن هذا النظام يتميز بخصائص جعلته ينفرد عن الأنظمة الأخرى المعمول بها في معظم الدول، منذ دخوله حيز التنفيذ في يناير 1984، لارتكازه على مبادئ التضامن والتوزيع وتوحيد الاشتراكات ومصادر التمويل وتوسيع مجال الاستفادة وإشراك ممثلي العمال في تسيير الصناديق.

وقد تضمن أنظمة تقاعدية نادرة بالنظر إلى مزاياها تمثلت في التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، الأمر الذي جعله يمتاز بالسخاء والمرونة، لاسيما من حيث المنح والأداءات التي يقدمها والشروط التي يتطلبها.

إن هذه الأنظمة (التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن) وإن جسدت بحق سخاء النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر خلال عقود، إلا أن التراجع عنها أملته الضرورة الاقتصادية بالنظر إلى حجم التحويلات المالية التي أثقلت كاهل الخزينة العمومية لسد العجز الحاصل في ميزانية الصندوق خلال سنوات متتالية والتي فاقت 60 مليار دج، في سنة 2013، بسبب ارتفاع نسبة المتقاعدين.

لذلك صدر القانون رقم 16-15، المؤرخ في 2016/12/31، الذي ألغى الأنظمة التقاعدية محل الجدل، لسد الخلل الحاصل في مالية صندوق التقاعد من جهة والحفاظ على الكوادر الإدارية للمؤسسات والإدارات العمومية من الموظفين والأعوان العموميين من جهة أخرى، من خلال ترك نمط وحيد للتقاعد هو التقاعد العادي، بشروطه المعتادة مع فتح المجال لمواصلة العمل إراديا إلى سن 65، إضافة إلى إدراج مصادر إضافية لتمويل نفقات التقاعد تحدد عن طريق التنظيم مما يسهم في دعم مالية الصندوق ويضمن وفائه بإلتزاماته تجاه منتسبيه.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: تمويل ومعالجة حق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية

تتولى هيئات عمومية، مهمة تمويل حقوق التقاعد ومعالجة ملفات المتقاعدين، عبر مراحل وإجراءات قانونية تتعلق بالتصفية ومراقبة وتأشير مشاريع القرارات المتعلقة بالإحالة على التقاعد وفقا لنصوص قانونية وتنظيمية تحكمها، لذا سنتعرض لبيان الهيكل التنظيمي لكل منها ومهام هذه الهيئات ومصادر تمويلها (المبحث الاول) وإجراءات تصفية ومراقبة وتأشير قرارات الاحالة على التقاعد (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الهيئات المساهمة في تمويل ومعالجة حقوق التقاعد

نجم عن مخطط التعديل الهيكلي لمنظومة الضمان الاجتماعي تأسيس خمس صناديق مستقلة ومتخصصة ذات صبغة وطنية تتولى تغطية كل الأخطار المحددة من قبل منظمة العمل الدولية، حيث إننا سنحاول إبراز دور الصناديق التي لها علاقة مباشرة بتقاعد الموظفين المنتمين لأسلاك الوظيفة العمومية فقط دون غيرها وهي الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني لتقاعد الإطارات السامية في الدولة، بحيث نحاول إبراز هيكلة هذه المؤسسات ودورها في مجال التقاعد وطرق تمويلها.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد

يتولى الصندوق الوطني للتقاعد مهام إدارية ومالية، تتعلق بمعالجة ملفات الموظفين والعمال المحالين على التقاعد من قبل مؤسساتهم بسبب بلوغ السن القانونية.

الفرع الأول: تأسيس صندوق التقاعد

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، انشئ بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 1985/08/20[1]، المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الذي

1 -انظر المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في1985/08/20، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 35 الصادرة في 1985/08/20، ملغى بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04.

تم إلغائه بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04 الذي يتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي[1]، مقره الرئيسي بالجزائر العاصمة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الصندوق الوطني للتقاعد، جاء نتيجة اتحاد 08 صناديق مسؤولة عن إدارة مختلف نظم المعاشات التقاعدية القائمة قبل التشريع القانوني لسنة 1983، الذي أسس لنظام التقاعد الموحد.

وهذه الصناديق هي:

- الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة (CAAV)
- الصندوق العام للتقاعد الجزائري (CGRA)
- الصندوق الوطني للتعاون الزراعي (CNMA)
- صندوق التامين الاجتماعي للقصر (CSSM)
- صندوق تأمينات الشيخوخة للعاملين لحسابهم الخاص (CAVNOS)
- مؤسسة الحماية الاجتماعية للملاحين والبحارة (EPSGM)
- صندوق التعاون للتأمينات الاجتماعية (CAAPS)
- صندوق معاشات التقاعد الموظفين (SNTF)

الفرع الثاني: مهام صندوق التقاعد

حددت المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 مهام ووظائف صندوق التقاعد والمتمثلة في:

– تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

1 – انظر المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04، المتعلق بالوضع القانوني والتنظيم المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، المؤرخ في 1992/01/08.

– تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق للفاتح يناير 1983، إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين.

– ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.

– تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.

– القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين.

– القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد 83-12 والقوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له.[1]

الفرع الثالث: التنظيم الإداري لصندوق التقاعد

يشرف على تسيير الصندوق الوطني للتقاعد مجلس إدارة ومدير عام، يضم مجلس الإدارة أعضاء لهم إطلاع واسع في مجال التقاعد، يبلغ عددهم 29 عضوا من بينهم 18 عضو نقابيا و9 أعضاء ممثلين للإدارة.

يتولى هذا المجلس تسيير الميزانية وإعدد المخططات والتقارير السنوية ويتابع تنفيذ الإتفاقيات والعقود في مجال التقاعد والمشاركة في المداولات الخاصة بالمشاريع التجارية للصندوق.[2]

أمّا المدير العام، فَيُعَينُ بموجب مرسوم تنفيذي باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الإدارة.

1_ انظر المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04، السالف الذكر.

2_ حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 149 .

يتولى المدير العام تسيير الصندوق، تحت إشراف مجلس الإدارة بصفته أمراً بالصرف، كما يمثل الصندوق أمام المحاكم الجزائرية، يساعده في مهامه مدير عام مساعد ومدراء مركزيون ومدراء الوكالات الولائية.

يضم الصندوق الوطني للتقاعد، إدارة مركزية تخضع لسلطة المدير العام تتشكل من:

- مديرية التقاعد
- مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين
- مديرية الاعلام والتنظيم
- المديرية العامة للمالية

إلى جانب 51 وكالة موزعة على كافة التراب الوطني، تسهر على تسيير ومعالجة ملفات التقاعد ضمن الإطار الإقليمي المحدد لكل وكالة و10 مراكز جهوية للحساب والإعلام و3 مراكز جهوية للأرشيف و180 مركز للاستقبال والتوجيه.[1]

الفرع الرابع: مصادر تمويل صندوق التقاعد

يتم تمويل صندوق التقاعد من خلال الاشتراكات الإجبارية المفروضة على الموظف والمستخدم لصناديق الضمان الاجتماعي المقدرة بنسبة 34.5 %، حيث يخصص جزء من هذه النسبة المحدد بـ 18.25 % لتغطية التقاعد العادي يتكفل المستخدم بنسبة 11% والموظف بنسبة 6.75 % و0.50 % تخصص لصندوق الخدمات الاجتماعية[2].

أمّا بالنسبة للتقاعد المسبق فتحدد النسبة بنسبة 0.50 % يتم التكفل بها مناصفة بين الموظف والمستخدم.

1 –انظر موقع الصندوق الوطني للتقاعد :(http://www.cnr.dz)

2 انظر المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 2015/09/03 الجريدة الرسمية العدد 49 الصادر في2015/09/16 المعدل للمرسوم رقم 187/94 المؤرخ في 1994/07/06 الحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

إضافة الى ذلك يتم تمويله من إعانات الخزينة العمومية، التي تمنح قصد تحقيق توازن الصندوق وضمان وفائه بالتزاماته، حيث تكاد تصل هذه الإعانات الى نسبة 60 % في بعض الحالات.

حيث قررت الحكومة في سنة 2006، إنشاء صندوق إحتياطات التقاعد يهدف الى تكوين احتياطات توجه خصيصا لصناديق التقاعد من أجل ضمان استمراريتها يمول على أساس 2 % من الجباية البترولية[1] ،ثم تقرر رفع هذه النسبة الى 3 % في قانون المالية لسنة 2012.

وفي التعديل الأخير، أشارت المادة 48 مكرر من القانون رقم 16-15 إلى إمكانية رفع تمويل مصادر نفقات التقاعد بمصادر إضافية، تحدد عن طريق التنظيم.[2]

المطلب الثاني: الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الإطارات السامية

هذا الصندوق يمول معاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة وفقاً لشروط معينة.

الفرع الأول: نشأة الصندوق

أُنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 83-616، المؤرخ في 31 اكتوبر 1983، طبقا لأحكام المادة 20 منه، يتكفل بدفع معاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية، طبقا للمرسوم رقم 83-615 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والمرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، الدي حدد الأحكام الخاصة المطبقة على هذه الفئة.

حيث تم تعديل هذا المرسوم خلال مراحل متتالية، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994، ثم المرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في 1995/07/01 وأخيراً المرسوم الرئاسي رقم 199/01 المؤرخ في 2001/07/23.

1-انظر المادة 30 من الامر 06-04 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد47 الصادر2006/07/19 .

2 -انظر المادة 48 مكرر من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، السالف الذكر.

يتمتع هذا الصندوق بالاستقلال المالي يخضع لإشراف وزارة المالية مباشرةً ويمول حسب أحكام المادة 21 من المرسوم رقم 83-616 السالف الذكر من:[1]

- الاشتراكات الشخصية المدفوعة للتقاعد التي يتكفل بها المنتسبون إلى الصندوق.
- مساهمة الدولة في تكوين معاشات المستفيدين.
- مساعدات الدولة إن أقتضى الأمر.

ما يلاحظ على هذا الصندوق أنه لا يخضع للقواعد التي تخضع لها بقية الصناديق من حيث تناسب نسبة الاقتطاعات مع الأداءات الممنوحة من قبله للمتقاعدين، فنفقاته محاطة بشيء من السرية بحيث لا توجد احصائيات دقيقة تحدد حجم الاموال المخصصة لهذا الصندوق، كما ان غياب هيكل اداري ظاهر لهذا الصندوق يجعله محل استفهام بحيث يمكن القول انه من الصعوبة بمكان تحديد الوظيفة الحقيقية له، طالما انه لا يخضع لعمليات الرقابة والتفتيش التي تخضع لها الهيئات الادارية الاخرى من طرف مجلس المحاسبة.

الفرع الثاني: مفهوم الإطار السامي في الدولة

يقصد بالإطار السامي، كل موظف أو عامل شغل وظيفة عليا في الدولة أو منصبا سياسيا يجعله مرتبطا بخدمة الدولة في الداخل أو الخارج وعين بمرسوم وقضى مدة 10 او 15 سنة في الوظيفة العليا كإطار سامي، حيث تشمل هذه الفئات كل من:

رؤساء الجمهورية ورؤساء الحكومات السابقة والوزراء الذين تعاقبوا عليها والسفراء وإطارات الدبلوماسية الجزائرية، والإطارات السامية في الجيش الشعبي الوطني والنواب في البرلمان بغرفتيه، وولاة الجمهورية، وقضاة مجلس المحاسبة ومجلس الدولة، وأعضاء اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد، والأمناء العامون للوزارات ورؤساء دواوينها، ورؤساء الدوائر والإطارات السامية في الأمن المعينين ورؤساء المصالح على مستوى الوزارات والهيئات العمومية، والمديرون المركزيون في الوزارات والمديرون

1 -انظر المادة 21 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد اعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ في1983/11/8.

الجهويون لمختلف القطاعات، ومديرو المصالح الخارجية للإدارات المركزية ورؤساء الهيئات العمومية والوكالات والدواوين العمومية، وكل الإطارات المعينة في وظائف عليا بموجب مراسيم رئاسية.

الفرع الثالث: شروط الاستفادة من مزايا الصندوق

إضافةً إلى الشروط المتعلقة بفترة العمل المحددة بـ 20 سنة في وظيفة عمومية منها 10 سنوات بصفة إطار سامي في الدولة، والشرط المتعلق بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي قيد المشرع الاستفادة من امتيازات الصندوق بشروط أُخرى تتمثل في:

- ✓ عدم ممارسة نشاطاً مأجوراً بصفة مباشرة أو غير مباشرة تحت طائلة سقوط الحق في المعاش.
- ✓ عدم امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تدر ربحاً، باستثناء المسكن العائلي.[1]
- ✓ عدم استفادة الإطار السامي من مزايا أي نظام تقاعدي آخر عدا هذا النظام.
- ✓ ان تكون الوظيفة العليا اخر منصب عمل مارسه قبل احالته على التقاعد.

ان المنع من ممارسة أي نشاط او امتلاك لعقارات او أسهم يمتد لسنتين بمفهوم المادة 17 من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 /10 /1983.

كما يتعين على المستفيد من المعاش ان يبقى تحت تصرف القيادة السياسية للقيام بأية مهمة او استشارة قد توكل اليه.

الفرع الثالث: حساب معاش تقاعد الإطار السامي

نصت المادة 4 من المرسوم رقم 83-616 على أنّ مبلغ المعاش المخصص للشخص المعني يكون مساوياً للمرتب الصافي الأكثر فائدة له.[2]

1_ انظر المادة 17 من المرسوم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخ في1983/11/8.

2 -انظر المادة 4 من المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31، السالف الذكر.

أولا:نسبة معاش تقاعد الإطار السامي

"يستفيد الموظف السامي مثلاً المحال على التقاعد من معاش تقدر نسبته 100 % من آخر أجر شهري حصل عليه، إضافةً إلى العلاوات باستثناء تلك المدفوعة خارج الوطن إذا توفرت في المعني شروط المدة المطلوبة المحددة ب 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات كإطار سامي.

أما إذا كانت المدة تقل عن 20سنة أو تساوي 15 سنة فيتقاضى المعني نسبة 75%، وفي حالة ما إذا كانت المدة تقل عن 5 سنوات فيحصل على ما نسبته 25 % من آخر أجر شهري تلقاه".[1]

ثانيا:المعاش المنقول :

تستفيد أرملة الإطار السامي المتقاعد من نسبة 75% من المعاش الصافي للمتوفي، أما إذا وقعت الوفاة أثناء ممارسة الوظيفة فتستفيد من معاش صاف يقدر بنسبة 100% من المرتب الذي كان يتقاضاه الإطار المتوفي طبقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31.

اما بالنسبة للمعاشات والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي لذوي الحقوق فيتم تصفيتها طبقا لأحكام القانونين رقمي(83-11 و83-12) المؤرخين في 07/02 /1983 .

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

يعتبر صندوق التأمينات الاجتماعية ركيزةً أساسية في نظام الحماية الاجتماعية تنحصر مهمته الأساسية في تغطية المخاطر الاجتماعية على اختلاف درجاتها وأنواعها، لذا سنتعرف على دور هذه الهيئة في مجال التقاعد وعلى آليات التمويل المعتمدة من قبلها في تغطية معاشات التقاعد.

1-بلفتحي عبد الهادي، المركز القانوني للوالي في القانون الجزائري، مذكرة ماجيستير في القانون العام، جامعة قسنطينة كلية الحقوق، السنة الجامعية2011، ص36.

الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يخضع لوصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية أُنشئ بموجب المرسوم رقم 64-364 المؤرخ في 1964/12/31.[1]

وقد أشارت المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية على أنه "تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال".[2]

"من خلال نص المادة يتضح أنّ هيئة الضمان الاجتماعي هيئة عامة تابعة للدولة ويترتب على خاصية الهيئة العامة التابعة للدولة اعتبار أموالها أموال عامة غير قابلة للتصرف فيها أو حجزها".[3]

وفي مطلع الثمانينات شُرِعَ في إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي من خلال القوانين الصادرة في سنة 1983 التي ارتكزت على تحقيق أهداف أساسية تمثلت في:

- توحيد نظام الضمان الاجتماعي الذي يقوم على مبدأي التضامن والتوزيع.
- توحيد الاشتراكات والمزايا.
- توحيد مصادر التمويل.
- توسيع قاعدة المستفيدين من الحماية الاجتماعية.

حيث تولد عن هذا الإصلاح صدور القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

1 -زيرمي نعيمة وزيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وافاق التطوير -تجارب الدول -كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة شلف يومي 3، 4 سنة 2012، ص4.

2 -انظر القانون رقم 01/88 المؤرخ في 1988/01/12، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 2، لسنة 1988.

3- زرارة صالحي الواسعة ، المرجع السابق ،ص 143.

وبعد سنتين صدر المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في1985/08/20، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي الذي دمج مختلف صناديق الضمان الاجتماعي القائمة منذ الاستقلال في صندوقين هما:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- الصندوق الوطني للمعاشات.

وقد إستُكمِلت هذه المنظومة بصدور المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992، الذي ألغى المرسوم رقم 85-223 وحدد التنظيم الهيكلي والمالي للصندوق والذي تم تعديلهُ بعد ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-69 المؤرخ في 6 فبراير 2005، المتضمن تحديد أشكال الأعمال الصحية لهيئات الضمان الاجتماعي.

ويعتبر الصندوق الوطني للتأمينات ألاجتماعية أحد أهم الهيئات المكلفة بتسيير المخاطر ألاجتماعية حيث أُوكِلَ لهذه الهيئة مهمة تجميع الاشتراكات الإلزامية للمنخرطين وتوجيهها لتغطية المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية وهو ما أشارت إليه المادة 78 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات ألاجتماعية المؤرخ في 2 يوليو 1983.[1]

وفي مجال التقاعد، يتولى الصندوق مهمة دفع الاشتراكات المخصصة للتقاعد بنوعيه العادي والمسبق، حسب النسب المحددة في القانون رقم 83-11 والمقدرة بـ 18.25 % من مجموع الاشتراكات المحصلة بعنوان التأمينات الاجتماعية، التي تقع على عاتق الموظف والمستخدم، كما يساهم في تسيير الأداءات المتعلقة بالتعويضات والمنح العائلية للمتقاعدين.[2]

1-انظر المادة 78 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 ،الصادر في 1983/07/03.

2- تم تعديل نسبة اشتراك الضمان الاجتماعي الموجهة لصندوق التقاعد ، من(17.75 % الى 18.25 %)، بموجب القانون رقم 11/16 المؤرخ في 2015/09/03 ،المتضمن قانون المالية لسنة 2012 الذي تم التطرق اليه في البند المتعلق بمصادر تمويل صندوق التقاعد.

الفرع الثاني: مهام صندوق التأمينات الاجتماعية

"يتولى الصندوق في إطار مهمته الرئيسية المتمثلة في تحصيل الاشتراكات وتوزيعها بنسب محددة على بقية الصناديق، بمهام أخرى حددها المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتمثلة في:

- تسيير الأداء العيني والنقدي للتأمينات الاجتماعية والأمراض المهنية وحوادث العمل.
- تأمين التحصيل والمراقبة على تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات.
- تسيير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا والمستخدمين وإعطائهم رقماً وطنياً.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.
- المساهمة في تنمية الوقاية من حوادث العمل من خلال الدراسة واقتراح الحلول والتأمين على الضحايا في حالة وقوعها.
- تسيير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الإتفاقيات الدولية."[1]

الفرع الثالث: مصادر تمويل صندوق التأمينات الاجتماعية

لضمان تغطية الأخطار الناجمة عن العجز والشيخوخة والمرض، يمول الصندوق من خلال الخزينة العمومية واشتراكات الموظفين والعمال وأرباب العمل.

أولاً: التمويل عن طريق الخزينة العمومية

يمول صندوق الضمان الاجتماعي من الخزينة العمومية، التي تتولى دفع بعض التعويضات كالمنح العائلية والمساهمات المقررة للفئات الخاصة كالمعاقين والطلبة.

1_ عمار جفال : مقال بعنوان (منظومة الحماية الاجتماعية)، مختبر البحوث والدراسات المغاربية، جامعة الجزائر 3، ص 142،143 .

هذه الأموال بطبيعة الحال مصدرها الضرائب المباشرة وغير المباشرة التي تمول بها الخزينة العمومية خلال كل سنة مالية، بحيث يحول جزءاً من هذه الإيرادات إلى الصناديق الخاصة بالضمان الاجتماعي.

وهو ما أشار إليه الأستاذ الدكتور محمد زيدان، بقوله "إن ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافةً إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح منخفضة.

حيث أُنشئ في سنة 2006، الصندوق الوطني لأموال التقاعد الذي يمول أساساً عن طريق توجيه 02 % من الجباية البترولية ثم رُفعت هذه النسبة لتصل إلى 03 % في قانون المالية لسنة 2012.

ويمثل هذا إصلاحا عميقاً موجهاً للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية. "[1]

كما أَقَرّ قانون المالية لسنة 2010، تخصيص جزء من الرسوم لتمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، شملت الرسم على التبغ والرسوم المفروضة على السفن والبواخر الموجهة للسياحة والمتعة، إضافةً إلى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية وبعض عوائد صناديق الإستثمار.

وعلى الرغم من ذلك، يبقى تمويل الخزينة العمومية لهذه الصناديق في إطار ضيق ومحدود تفرضه الضرورة لتحقيق توازن الصندوق بشكل عام، بينما تبقى اشتراكات الموظفين والعمال أساس تمويل صندوق الضمان الاجتماعي.

ثانياً: التمويل عن طريق الاشتراكات

تعتبر الاشتراكات الإجبارية للموظفين والعمال أهم مصادر تمويل صناديق الضمان الاجتماعي بالنظر إلى حجم الاقتطاعات المباشرة على أجور الموظفين والعمال، بحيث يحدد

1 – محمد زيدان ومحمد يعقوبي: مداخلة بعنوان(فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التامين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي)، ص 15، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وافاق التطوير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة شلف.

معدل الاقتطاع بالنسبة للأُجراء نسبة 34.5 % موزعة بين الموظفين والمؤسسات المستخدمة سواءاً كانت عمومية أو خاصة، حيث يتحمل الموظفون والعمال ما نسبته 9 % ، بينما يتحمل أرباب العمل نسبة 25 % من الكتلة الإجمالية للأجور الخاضعة للاشتراك[1] .

هذا وتجدرُ الإشارةُ إلى أنّهُ يتم توزيع النسبة المقتطعة من أُجرة الموظف لتغطية ما يلي:

- ✓ التأمينات الاجتماعية بنسبة 1.5 %
- ✓ التقاعد بنسبة 6.75 %
- ✓ التقاعد المبكر بنسبة 0.25 %
- ✓ التأمين على البطالة بنسبة 0.5 %

أمّا بالنسبة للمستخدمين العموميين أو الخواص فان نسبة 25 % توجه لتغطية :

- ✓ حوادث العمل والأمراض المهنية بنسبة 1.25 %
- ✓ التأمينات الاجتماعية بنسبة 11.5 %
- ✓ التقاعد بنسبة 11 %
- ✓ التقاعد المبكر بنسبة 0.25 %
- ✓ التأمين على البطالة بنسبة 1 %

إنّ تمويل صناديق الضمان الاجتماعي يبقى مرتكزا على اشتراكات الموظفين والعمال والمؤسسات المستخدمة بصفة أساسية، بحيث يؤدي نقص عدد الموظفين إلى اختلال موارد الصندوق واضطراب تمويل وتغطية النفقات المشمولة بنظام الحماية الاجتماعية على غرار معاشات التقاعد.

1- انظر المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 2015/09/03 ، السالف الذكر.

المبحث الثاني: الإجراءات المتبعة للاستفادة من التقاعد في ظل القانون رقم 16-15

إنّ معالجة ملفات التقاعد تمر بمجموعة من الإجراءات القانونية والتنظيمية، التي يتولى فيها الصندوق الوطني للتقاعد الدور الرئيسي، إضافةً إلى الإجراءات الأخرى المرتبطة بتأشير قرار الإحالة على التقاعد[1]، من قبل الهيئات الرقابية التي تخضع لها الهيئة المستخدمة.

المطلب الأول: معالجة ملف التقاعد

تتضمن معالجات ملفات التقاعد مجموعة من الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة وصندوق التقاعد والهيئات المكلفة بالرقابة.

الفرع الأول: تسجيل عملية التقاعد ضمن مخطط تسيير الموارد البشرية

تسجل عملية الإحالة على التقاعد ككل عملية تسيير توقعي ،ضمن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، الذي يخضع لمراقبة و تأشيرة مصالح الوظيفة العمومية ،بحيث تحرص الهيئة المستخدمة على حصر قوائم الأعوان الذين سيبلغون السن القانونية للتقاعد بعنوان السنة المالية المعتبرة ،التي يتم فيها إعداد مخطط التسيير ،فيتم إدراج أسمائهم وتواريخ ميلادهم ورتبهم الأصلية والتواريخ المتوقعة لإحالتهم على التقاعد ضمن هذا المخطط، لضمان متابعة تجسيد قرارات إحالتهم على التقاعد ،حيث تولي مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية أهمية بالغة

تدابير الإحالة على التقاعد، بهدف ضمان التحكم في تعداد الموظفين من جهة واستغلال المناصب المحررة عن طريق التقاعد في مختلف عمليات التوظيف والترقية من جهة أخرى.[2]

---

1 - الإحالة على التقاعد :(هي وضعية قانونية يتم فيها وضع الموظف الذي بلغ السن القانونية المحددة ب 60 سنة، بحيث تنتهي علاقته الوظيفية بإدارته المستخدمة، أين يتكفل صندوق التقاعد بصرف راتبه التقاعدي خلال مدة الإحالة، ثم يؤول هذا الراتب إلى ذويه حال وفاته).

2 انظر التعليمة رقم 1 المؤرخة في 2013/02/20، المتضمنة كيفيات تطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثاني: إيداع ملف التقاعد

يطلب من الموظف أو العامل استكمال ملفه الإداري الذي يدرج ضمن جدولاً للإرسال يوجه إلى إحدى وكالات الصندوق الوطني للتقاعد المختصة إقليمياً مُكوناً من الوثائق التالية[1]:

- ✓ إستمارة طلب التقاعد.
- ✓ شهادة ميلاد.
- ✓ شهادة عائلية للحالة المدنية .
- ✓ في حالة المعاش المنقول.
- ✓ شهادة عدم النشاط (في حالة المعاش المنقول).
- ✓ شهادة إثبات الأجور.
- ✓ شهادة العمل والأجور للسنوات الخمس الأخيرة أو الأجور الأفضل.
- ✓ مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة إبن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط.
- ✓ بيان الهوية البنكية أو البريدية.
- ✓ نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية.

. الفرع الثالث: حساب معاش التقاعد

تتم معالجة ملف التقاعد من قبل وكالات الصندوق الوطني للتقاعد الموزعة على كافة التراب الوطني بعد استكمال الملف المطلوب وتبليغه من قبل الهيئة المستخدمة حيث تختلف طريقة حساب التقاعد حسب وضعية طالب التقاعد وفيما يلي تفصيل لهذه الوضعيات.

1 –انظر موقع الصندوق الوطني للتقاعد :(**http://cnr.dz**).

أولاً: معاش تقاعد الموظف أو العامل

يتم حساب معاش التقاعد بالاعتماد على الأجر المرجعي ومدة الخدمة ونسبة اعتماد سنوات التأمين المقدرة بـنسبة 2.5 %، حيث يتكون الأجر المرجعي المعتمد لحساب معاش التقاعد من مجموع عناصر الراتب الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي باستثناء المنح ذات الطابع العائلي والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة[1].

حيث يعتمد متوسط الأجر المحصل عليه من قبل الموظف خلال خمس سنوات الأخيرة التي تسبق تاريخ التقاعد لتحديد الأجر المرجعي الذي يعتمد لحساب معاش التقاعد، بحيث يكون الحساب كالتالي:

نسبة المعاش= عدد سنوات الخدمة × نسبة الاعتماد (2.5)

مبلغ المعاش= الأجر المرجعي ×نسبة المعاش

مثال: موظف عمل لمدة 28 سنة، الأجر المرجعي لخمس سنوات الأخيرة هو 54000 دج

يتم حساب نسبة المعاش من خلال :28 × 2.5 =70 %

يتم حساب معاش التقاعد من خلال: 54000 × 70 % =37800

إذن مبلغ معاش التقاعد المستحق هو 37800 على اعتبار أن مبلغ المعاش لا يمكن أن يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يجب أن يتجاوز نسبة 80 % من قيمة الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، باستثناء فئة المجاهدين الذين تصل نسبة الاستفادة إلى نسبة 100 % من الأجر المعتمد لحساب معاش التقاعد.

ثانياً: منحة التقاعد

يخضع حساب منحة التقاعد لنفس القواعد المطبقة على حساب التقاعد بالنسبة للموظفين الذين لم يؤدوا فترة العمل المطلوبة لاستحقاق معاش التقاعد بحدها الأدنى المقدر بـ 15 سنة، لذا اشترط المشرع وجوب إثبات فترة عمل فعلي مدفوعة الاشتراكات تقدر ب 05

1-انظر موقع الصندوق الوطني للتقاعد المذكور سابقا.

سنوات للاستفادة من منحة التقاعد، تمنح بعد بلوغ المعني سن 60 سنة، طبقاً لأحكام المادة 47 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/20 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

ثالثا: المعاش المنقول

في حالة وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من معاش منقول حسب درجة قرابتهم للمتوفي وهم:[1]

-زوج أو زوجة المتوفي: شريطة أن يكون الزوج قد عقد مع المتوفي زواجاً شرعياً قبل وفاته

-أبناء المتوفي: وهم فروع المتوفي ذكوراً وإناثاً الذين كانوا تحت كفالته حال وفاته، طبقاً لإحكام المادة 67 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وهم الذكور الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والإناث بدون زواج اللاتي لا يزاولن أي نشاط.

-أصول المتوفي: الذين كانوا في كفالته في حياته .

يوزع معاش المتوفي على ورثته حسب النسب التالية:

- نسبة 75 % من المعاش المنقول للزوج إذا كان وحيداً دون وجود فروع أو أصول للمتوفي.

- نسبة 50 % من المعاش للزوج و40 % يقتسمها باقي الورثة من الفروع والأُصول بالتساوي على أن لا يتجاوز المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق نسبة 90 %.

وفي حالة ما إذا كان للمتوفي فرع وارث أو أصل وارث وحيد مع زوج متبقي يتحصل هذا الأخير على نسبة 50 % من المعاش ويحصل الفرع أو الأصل الوارث على نسبة 30 % من المعاش.

-وفي حالة ما إذا لم يكن للمتوفي زوج فيقتسم باقي الورثة نسبة 90 % من معاش التقاعد تخصص نسبة 45 % للأبناء و نسبة 30 % للأصول.

عند تصفية معاش التقاعد بناءاً على الوثائق المرسلة من قبل الإدارة المستخدمة، يتم إعداد كشف بيانات المعاش المستحق من قبل الصندوق، طبقاً للتنظيم المعمول به.

1 -انظر المادة 31 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، السالف الذكر.

يرسل الصندوق نسخة من الإخطار المتضمن قيمة معاش التقاعد الشهري والسنوي الخاص بالموظف المعني إلى الهيئة المستخدمة لاستكمال إجراءات التأشير على قرار الإحالة على التقاعد لدى المصالح المختصة بالرقابة القبلية.

المطلب الثاني: تأشير قرار الإحالة على التقاعد

عندما تتلقى الإدارة المستخدمة وثيقة الإخطار الخاصة بالتقاعد المؤشرة من قبل الصندوق، يتم إعداد مشروع قرار الإحالة على التقاعد، طبقاً للنموذج المعمول به المشار إليه في التعليمة رقم 17، المؤرخة غي 2008/10/11، المتعلقة بتحيين نماذج القرارات الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين[1] .

يرفق مشروع القرار بوثيقة التقاعد المؤشرة من قبل الصندوق وكذا وثيقة الإلتزام التي تتضمن موضوع عملية التسيير، ممضية من قبل مدير الهيئة المستخدمة ويرسل الملف إلى المصالح المكلفة بالرقابة القبلية للقرارات، سواءاً المراقب المالي أو مفتشية الوظيفة العمومية حسب الحالة.

الفرع الأول: القرارات الخاضعة لتأشيرة المراقب المالي

تتولى مصالح المراقبة المالية التأشير على قرارات تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين بما فيها قرارات الإحالة على التقاعد الخاصة بالموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، بإستثناء مصالح الجماعات المحلية الممثلة في البلديات التي تخضع قراراتها لتأشيرة مزدوجة.

الفرع الثاني: القرارات الخاضعة للتأشيرة المزدوجة لمصالح الوظيفة العمومية والمراقب المالي

خص المشرع مصالح الجماعات المحلية (البلديات) برقابة مزدوجة من قبل مصالح الوظيفة العمومية وكذا مصالح المراقبة المالية، حرصاً على ضمان السير الحسن لعمليات التسيير، نظراً لكونها وحدة لامركزية تخضع لسلطة رؤساء المجالس الشعبية البلدية، الذين يفتقدون في كثير من الأحيان إلى التكوين في مجال تسيير الموارد البشرية.

1-انظر التعليمة رقم 17 المؤرخة في 2008/10/11 المتعلقة بتحيين نماذج قرارات تسيير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري.

لهذا تخضع قرارات التسيير على غرار قرارات الإحالة على التقاعد، إلى التأشيرة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية، ثم إلى تأشيرة مصالح المراقبة المالية[1].

المطلب الثالث: إمضاء وتبليغ قرار الإحالة على التقاعد

بعد تأشيرة قرار الإحالة على التقاعد لدى المصالح المختصة تتولى الهيئة المستخدمة إمضاء القرار وتسجيله ضمن النشرة الرسمية للقرارات بعنوان السنة المعنية.

يُخطر الموظف المحال على التقاعد بتاريخ إحالته على التقاعد وبيوم استفادته من أول معاش تقاعدي له وهو ما أشارت إليه المادة 10 من القانون رقم 16-15، المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتقاعد، التي نصت على انه "للعامل الذي استوفى الشروط المطلوبة المنصوص عليها في المواد رقم (6 ،7 ،7 مكرر،8) من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش."

يتولى صندوق التقاعد دفع المعاش التقاعدي بناء على وثيقة توقيف الراتب التي تبلغ له من قبل الهيئة المستخدمة.

1-انظر المادة 5 من المرسوم رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29، العدد 26 الصادر في 8 ماي 1995، (اشارت التعليمة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 6853 لمؤرخة في 2011/06/11 الى القرارات التي تخضع للتأشيرة القانونية لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تم تعديلها بالتعليمة المؤرخة في 03/01/ 2015).

ملخص الفصل الثاني

إن تجسيد حق التقاعد بالنسبة للموظف العمومي، يمر بخطوات ومراحل وإجراءات إدارية وتنظيمية، حيث تتولى صناديق التأمينات الاجتماعية مهمة تحصيل الاشتراكات وتوزيعها على الصناديق الأخرى حسب النسب المقررة، بينما يتولى صندوق التقاعد عمليتي التمويل والمعالجة، عن طريق تصفية معاش التقاعد ودفع الأداءات الواجبة إلى مستحقيها.

وبعد عملية التصفية، تتدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والمديرية العامة للميزانية، للقيام بإجراءات الرقابة والتأشير على قرارات الإحالة على التقاعد، حسب طبيعة الجهة المستخدمة، طبقا للتنظيم المعمول به.

إن هذه الإجراءات، تمنح العملية طابع الرسمية الذي يحقق إلتزام الصناديق بدفع الأداءات المستحقة للمنتسبين في وقتها المحدد ويضمن حرص الدولة على ضمان استمرارية أنظمة التقاعد وتطويرها، بما يخدم مصالح المتقاعدين ويحقق لهم الاطمئنان على حاضرهم ومستقبلهم.

الخاتمة

الخاتمة

ختاما، يمكننا القول إنّ هذا النظام قد حقق خلال سنة اعتماده وما بعدها استقرار في الموارد والنفقات، من خلال اعتماده على توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل وإشراك ذوي الشأن في تسيير الصناديق.

إنّ هذه الفترة، عرفت تغطية واسعة لفئات عريضة من الموظفين والعمال، فتميزت بالعدالة والتضامن والديمومة والاستمرارية.

غير أنّ الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد خلال فترة التسعينيات، فرضت على السلطات التراجع عن خيار توحيد أنظمة التقاعد مما أدى إلى اعتماد نظام التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن والتي أضفت على هذا النظام المزيد من التميز والسخاء، بالنظر إلى المزايا التى تمنحها للمستفيدين من خلال الشروط المرنة التي تتطلبها والأداءات التي تقدمها.

هذه الأنظمة وإن كانت حلول ظرفية فرضتها الحاجة إلى التكفل بفئات اجتماعية فقدت وظائفها بسبب غلق المصانع والمؤسسات، إلا ان استمرارها كان سبباً مباشراً في اختلال توازن صندوق التقاعد وكان هذا دافعاً قوياً لتصحيحِ مسارِ نظام التقاعد من قبل المشرع من خلال تعديل سنة 2016 الذي ألغى الأنظمة السابقة وفتح المجال لاعتماد مصادرَ تمويل إضافية لتفادي مشاكل التمويل مستقبلاً.

إنّ هذا القانون (16-15) أعاد الأمور إلى نصابها كما كان عليه الحال في سنة 1983 لكنه في نظرنا أغفل تطور الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدولة وارتفاع نسبة المتقاعدين وتقلص عدد العاملين مما يجعل هذه الإصلاحات لا تحققُ الجدوى المطلوبة بشكل آني لأنّ تفاقم عجز

الصندوق استمر لسنوات الأمرُ الذي يتطلب إتخاذَ إجراءاتٍ إضافية على الصعيد الاقتصادي من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل خلق فرص الشغل لتحقيق التوازن بين عدد العاملين والمتقاعدين.

إنّ مسالة التوازن المالي لصناديق التقاعد هي محور الإصلاح الذي بنيت عليه التعديلات المتوالية لقانون التقاعد إنّ هذه المسالة تبرزُ بدقة حساسية الموضوع وتكشف خطورة هذا الملف ككل، نظراً لانعكاساته المباشرة على الموظف والعامل من جهة وصناديق التقاعد من جهة أخرى.

لذا كان من الضروري التطرق إلى سلبيات هذا النظام وإبراز عيوبه ومواطن ضعفه قصد رصد الحلول الناجعة لتفادي الوقوع في نفس المشاكل.

وعليه يمكن القول إن سلبيات هذا النظام تتمثل في:

– غياب رؤية إستشرافية للقائمين على تسيير الصندوق يمكنها اقتراح حلول لتفادي الوقوع في الأزمات.

– إنه نظام مبني على الريع مرتبط بمداخيل الدولة من البترول بحيث تتحسن مزاياه بتحسن المداخيل وتتقلص بتدهورها.

– إنه يكرس الطبقية بين الموظفين العاديين والإطارات السامية في الدولة من حيث إختلاف مزايا الصندوقين بحيث يتحصل الموظفٌ العادي على نسبة 80 % من الراتب كحد أقصى في حين يتحصل الإطار السامي على نسبة 100 % بالنظر إلى حجم الراتب لضمان ولاء الإطارات السامية لتوجهات الحكومة.

– استغلال أموال الخزينة العمومية كرواتب تقاعدية لإطارات تعيش في الغالب خارج حدود الدولة الجزائرية مما يفقد الدولة عوائد هذه الأجور على الاقتصاد الوطني.

– إنهُ نظامُ هش بإمكانه الإفلاس في حال اختلال التوازن بين عدد العاملين والمتقاعدين اي بارتفاع معدل البطالة لان الاموال المدخرة لا توظف في شكل استثمارات تدر ارباحا تضمن اداء الصناديق بفاعلية.

– إنه نظام متذبذب غير ثابت يخضع من حين لأخر لإصلاحات ظرفية وارتجالية غير مبنية على تصور أو دراسة واقعية وتفتقد إلى الرؤية المستقبلية.

لذلك نقترح بعض الحلول والتوصيات التي من شأنها المساهمة في تطوير نظام التقاعد لتفادي مشكل التمويل وهي:

1–تشكيل لجان او مخابر بحث على مستوى وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي تتولى مهام التخطيط والمراقبة والمتابعة والاستشراف وتحديد الرؤى المستقبلية لنشاط الصناديق لتفادي الأزمات المتعلقة باختلال التوازن المالي .

2–ضبط معايير الاستفادة من امتيازات الصناديق حسب مدة العمل والجهد المبذول والوضعية الاجتماعية والمهنية للمستفيد وحجم المسؤولية والخطر وتوحيد شروط الاستفادة من أداءات صناديق التقاعد للموظفين والاطارات السامية للدولة بالاعتماد على معايير موضوعية.

3–وضع شروط موضوعية تقيد بشكل جزئي استفادة الإطار السامي من الراتب التقاعدي عند اختياره الإقامة خارج الوطن بشكل دائم لتفادي استنزاف أموال الخزينة العمومية ولضمان استفادة الاقتصاد الوطني من توظيف هذه الأموال.

4-الإبقاء على التقاعد دون شرط السن من خلال مراجعة شروطه فقط للتحكم في نسبة المستفيدين منه حسب قدرات الصندوق.

5-وضع آليات جديدة لتحفيز المؤسسات الخاصة على التصريح الطوعي بالعدد الحقيقي لعمالها من خلال منح مزايا وتحفيزات جديدة.

6-تكثيف وتفعيل أجهزة الرقابة لإحصاء الأنشطة التي لا يساهم أصحابها في تمويل صناديق التقاعد والضمان الاجتماعي.

7-إدراج الأنشطة الثانوية للمحالين على التقاعد ضمن موارد صندوق التقاعد من خلال رفع معاشات تقاعدهم بالنظر إلى مدة الاشتراكات المقتطعة من أجورهم الإضافية تحدد على فترات زمنية كل خمس سنوات مثلا مما يسهم في دعم مداخيل الصندوق.

8-استثمار فائض أموال الصناديق بما فيها صندوق احتياطات التقاعد في مشاريع اقتصادية مضمونة الأرباح من خلال شراء أسهم وسندات الشركات الوطنية ذات المردودية العالية ك (سوناطراك وسونلغاز..... الخ) لتحقيق مداخيل أكبر للصناديق لتفادي الاتكال على تحويلات الخزينة العمومية في حالة العجز.

9-تطوير المعالجة الإلكترونية لملفات التقاعد لتفادي طول الإجراءات وبيروقراطية الصناديق.

10-فتح المجال للمحالين على التقاعد الراغبين في الاستمرار في النشاط على مستوى مؤسساتهم مقابل أجور جزئية وضمن شروط معينة لضمان توسيع وعاء الاشتراكات.

11- اعتماد انظمة تقاعدية مركبة تعتمد على التمويل المختلط، من خلال رسملة جزء من فائض أموال الصناديق على شكل أسهم وسندات مع الإبقاء على التمويل بالتوزيع كنمط أساسي لنظام التقاعد، لتفادي الاختلالات مستقبلا.

هذا ويبقى مجال البحث في الموضوع مفتوح لذوي الاختصاص، من أجل الإثراء وتقديم الإضافة للرقي بنظام التقاعد بشكل خاص والحماية الاجتماعية بشكل عام، في إطار من العدالة والمساواة بما يضمن حقوق الموظفين والعمال ويكفل استقرار أنظمة التقاعد وديمومتها.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا–النصوص القانونية:

أ–الدستور

–دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ : القانون رقم 02–03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 والقانون رقم 08–19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008 والقانون رقم 16–01 المؤرخ في 06مارس 2016 ،الجريدة الرسمية العدد14 المؤرخ في 07 مارس 2016 .

ب– القوانين

–القانون رقم 62–157 المؤرخ في 1962/12/31، المتضمن سريان التشريع الفرنسي النافذ إلى غاية 1962/12/31 إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادر بتاريخ 1963/01/11، ملغى بالأمر رقم 73–29 المؤرخ في 1973/07/05، الجريدة الرسمية، عدد62 الصادر بتاريخ 1973/08/23.

–الأمر 66–133 المؤرخ في 2جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

–الميثاق الوطني لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76–57، المؤرخ في 1976/07/05 الجريدة الرسمية العدد 61، الصادر بتاريخ 1976/07/30.

–القانون رقم 83–11 المؤرخ في 1983/07/02،المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر في 1983/07/03.

-القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد رقم 28 المؤرخة في 1983/07/03المعدل والمتمم.

-القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 2، لسنة 1988.

-الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 1996/06/06 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخ في 1996/06/07.

-الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 2006/07/16.

-الأمر 06-04 المؤرخ في 15 /2006/07، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47 الصادر 2006/07/19.

-القانون رقم 11-16 المؤرخ في 2011/12/28 المتضمن قانون المالية لسنة 2012 ، الجريدة الرسمية العدد 72 الصادر في 2011/11/28.

-القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 الخاص بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادر في 2016/12/31.

د- المراسيم :

-المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26، المتضمن التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34 المؤرخ في 1994/06/01.

-المرسوم رقم 364/64 المؤرخ في 1964/12/31، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادرة في 1964/01/08.

-المرسوم التنفيذي رقم 116/70 المؤرخ في 1970/08/01، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 68 الصادر في 08/11 /1970.

-المرسوم رقم 83-615 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ في1983/11/08.

-المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد اعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ في1983/11/08.

-المرسوم 83-617 المؤرخ في 1983/10/31، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ في1983/11/8.

-المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في1985/08/20، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 35 الصادرة في 1985/08/20، ملغى بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04.

-المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04، المتعلق بالوضع القانوني والتنظيم المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، المؤرخ في 1992/01/08.

-المرسوم التنفيذي رقم 94-187 ،المؤرخ في 1994/07/06، الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 1994/07/07المعدل.

-المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 1998/10/03، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 المؤرخ في 1998/10/05.

-المرسوم رقم 11-354 المؤرخ في 2011/10/05، المتعلق بالتقاعد النسبي الاستثنائي لأعوان الحرس البلدي، الجريدة الرسمية، العدد 56 الصادر في 2011/10/16.

-المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 2015/09/03، الجريدة الرسمية، العدد 49 ،الصادر في 2015/09/16.المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 ،المؤرخ في 1994/07/06 ، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

هـ-التعليمات والبرقيات

-التعليمة رقم 17 المؤرخة في 2008/10/11 المتعلقة بتحيين نماذج قرارات تسيير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

-التعليمة رقم 6853 المؤرخة في 2011/06/11 ، المتعلقة بالقرارات التي تخضع للتأشيرة القانونية لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تم تعديلها بالتعليمة المؤرخة في 2015/03/01، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري.

-التعليمة رقم 1 المؤرخة في 2013/02/20، المتضمنة كيفيات تطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

-البرقية رقم 2673 المؤرخة في 2009/03/18، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

- البرقية رقم 412، المؤرخة في 2011/01/16، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ثانيا–الكتب:

–احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1998.

–الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر ،2014.

–الفونس شحاته رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار وليد للطباعة الحديثة، مصر، طبعة 1981.

–عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الاولى ،2011.

–عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى ،2015.

ثالثا–المذكرات الجامعية:

ا– الاطروحات

–زرارة صالحي الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر ،2007.

ب–الرسائل

–بلفتحي عبد الهادي، المركز القانوني للوالي في القانون الجزائري، مذكرة ماجيستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011.

–حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة والمالية، جامعة الجزائر، الجزائر،2003.

رابعا-المقالات والجرائد:

-مهند نوح، مقال بعنوان التقاعد، الموسوعة العربية، المجلد السادس، الصنف القانون.

-مصطفى الفرحاني، مقال بعنوان قراءة حتمية في اصلاح انظمة التقاعد، مجلة الصباح التونسية بتاريخ 2014/04/05.

- عمار جفال، مقال بعنوان، منظومة الحماية الاجتماعية، مختبر البحوث والدراسات المغاربية، جامعة الجزائر 3.

خامسا-الملتقيات

-زيرمي نعيمة وزيان مسعود: (مداخلة بعنوان: الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وافاق التطوير -تجارب الدول -) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة شلف، يومي 3، 4 سنة 2012.

-محمد زيدان ومحمد يعقوبي:(مداخلة بعنوان: فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التامين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وافاق التطوير)، كلية العلوم الاقتصادية جامعة شلف، يومي 3، 4 سنة 2012.

سادسا-المواقع الالكترونية:

-الصندوق الوطني للتقاعد (http://cnr.dz).

-صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (http://www.cnas.dz).

-الموسوعة العربية (www.arab_ency.com).

الملاحق

ملحق رقم 1

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES
Agence locale d'ADRAR

الصندوق الوطني للتقاعد

FICHE DE PRE NOTIFICATION D'ATTRIBUTION D'UNE PENSION DIRECTE

Mr
Né le :
Fils de :
SIT.FAM. :
N° C.C.P. :

N° DE PENSION
F91104474
A rappeler dans chaque correspondance

Mr

Date de dépôt 20-02-2018
Date de jouissance 00/00/0000

Situation N° : 01

REGIME 1
Date de révision 00/00/0000
Date d'effet de la révision 00/00/0000

TRIMESTRES VALIDES		TAUX (%)	MTS ANNUELS
COTISES	109	68.13	249.064.95
GRATUITS	0	0.00	0.00
MOUDJAHID	0	0.00	0.00
ETRANGER (pour info.)	(0)		
TOTAL	109	68.13	249.064.95
TAUX MAX		80.00	292.479.94

SALAIRE MOYEN	30.466.66
Autres ressources (dern.)	0.00

Rubriques Positions	01-03-2018
AVANTAGE PRINCIPAL	249.064.95
BONIFICATION ENFANT	
RETENUE SECURITE SOCIALE	4.981.32
RETENUE IRG	1.281.60
RESSOURCES SEC.SOCIALE Sous Total 1	242.802.03
ABATTEMENT	
MAJORATION CONJOINT	
AUTRES RESSOURCES	
COMPLEMENT DIFFERENTIEL	
MONTANT REVALORISATION	
TIERCE PERSONNE	
TOTAL Annuel (sans indemnités)	242.802.03
TOTAL Mensuel (sans indemnités)	20.233.50
I.C.P.R.I./I.C.A.R. mensuelle	
MAJORATION 5% mensuelle	
Différentiel I.C.A.R. mensuel	
Maj. 01 2012 mensuelle	
I.C.P.R. mensuelle	
NET MENSUEL	20.233.50

Nous Adresser Attestation
De Cessation D'Activite
Pour Mise En Paiement

FAIT A ADRAR LE : 07/03/2018

LE RESPONSABLE DES PENSIONS

LE DIRECTEUR

cnr.star 20

الملحق رقم 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية أدرار
دائرة أدرار
بلدية أدرار
مصلحة المستخدمين
رقم 594

891
09 OCT 2016

قرار إحالة على التقاعد

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية ادرار

- بمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم ،
- و بمقتضى الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 ، يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعق بالتقاعد
- و بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في: 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 334/11 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية ،
- و بناءاً القرار رقم 358 المؤرخ في 25 مارس 2012 ، المتضمن إدماج وترسيم وإعادة ترتيب السيد في سلك المتصرفين الإدارة الإقليمية ،رتبة متصرف رئيسي إقليمي الصنف 14 الرقم الاستدلالي الأدنى 621 إبتداءاً من تاريخ: 01 جانفي 2008 ،
- و بناءا على مستخرج قرار الترقية في الدرجة رقم: 561 المؤرخ في 18 جويلية 2015 المتضمن ترقية السيد: إلى الدرجة 12 الرقم الإستدلالي للدرجة 373 إبتداءا من 2014/07/01 ،
- و بناءاً على تأشيرة الصندوق الوطني للتقاعد تحت رقم :100665. المؤرخة في: 15 سبتمبر 2016

197
27

و بإقتراح من السيد الأمين العام للبلدية
يقرر ما يلي :

المادة الأولى: يحال السيد/: الرتبة : متصرف رئيسي إقليمي ، على التقاعد من اليوم التالي لتاريخ إبلاغه بهذا القرار

المادة الثانية : يكلف كل من السادة الأمين العام للبلدية وأمين خزينة البلدية بتنفيذ محتوى هذا القرار الذي سينشر ضمن سجل القرارات لبلدية أدرار.

08 نوفمبر 2016

حرر بأدرار في:.....

رئيس المجلس الشعبي البلدي

الملخص

ملخص المذكرة

تتطرق هذه الدراسة المعنونة ب – النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية– لحق التقاعد باعتباره حقا من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، للموظف والعامل كرسته الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية للدول.

ان النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر، يعد نظاما تضامنيا موحدا، يرتكز على أسس العدالة والمساواة.

وان الحق في التقاعد هو حق ذو طبيعة مالية وشخصية يستفاد منه مدى الحياة، تمنحه الدولة للموظف او العامل ضمن الشروط التي يحددها القانون، في إطار سياستها الاجتماعية الرامية الى حماية الموظفين والاعوان العموميين، ضد خطر العجز والشيخوخة والبطالة والمرض.

وقد عرف هذا النظام تحولات عميقة ارتبطت بمسار تطور النظام السياسي والوضع الاقتصادي للبلاد، خلال مراحل مختلفة، حيث انتقل من النظام المتعدد الى النظام الموحد سنة 1983، بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، بعد عملية التصحيح الهيكلي التي شملت منظومة الحماية الاجتماعية بشكل عام.

ان هذا النظام يتميز بخصائص جعلته ينفرد عن الأنظمة الأخرى المعمول بها في معظم الدول، منذ دخوله حيز التنفيذ في يناير 1984، لارتكازه على مبادئ التضامن والتوزيع وتوحيد الاشتراكات ومصادر التمويل وتوسيع مجال الاستفادة واشراك ممثلي العمال في تسيير الصناديق.

وقد تضمن أنظمة تقاعدية نادرة بالنظر الى مزاياها تمثلت في التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، الامر الذي جعله يمتاز بالسخاء والمرونة، لاسيما من حيث المنح والاداءات التي يقدمها والشروط التي يتطلبها، بعد التعديلات التي أدخلت عليه سنوات التسعينات.

ان هذه الأنظمة (التقاعد المسبق والتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن) وان جسدت بحق سخاء النظام القانوني لحق التقاعد في الجزائر خلال عقود، الا ان التراجع عنها املته الضرورة الاقتصادية بالنظر الى حجم التحويلات المالية التي اثقلت كاهل الخزينة العمومية لسد العجز الحاصل في ميزانية الصندوق خلال سنوات متتالية بسبب ارتفاع نسبة المتقاعدين.

لذلك صدر القانون رقم 16-15، المؤرخ في 2016/12/31، الذي ألغي الأنظمة التقاعدية محل الجدل، لسد الخلل الحاصل في مالية صندوق التقاعد من جهة والحد من استنزاف الكوادر الادارية للمؤسسات والإدارات العمومية من الموظفين والاعوان العموميين من جهة اخرى، من خلال ترك نمط وحيد للتقاعد هو التقاعد العادي، بشروطه المعتادة مع فتح المجال لمواصلة العمل ارادیا الى سن 65، إضافة الى ادراج مصادر إضافية لتمويل نفقات التقاعد التي ستحدد مستقبلا عن طريق التنظيم مما يسهم في دعم مالية الصندوق ويضمن وفائه بالتزاماته تجاه منتسبيه.

ان القانون (16-15) اعاد الامور الى نصابها كما كان عليه الحال في سنة 1983 لكنه في نظرنا أغفل تطور الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدولة وارتفاع نسبة المتقاعدين وتقلص عدد العاملين مما يجعل هذه الاصلاحات لا تحقق الجدوى المطلوبة بشكل أني لان تفاقم عجز الصندوق استمر لسنوات الامر الذي يتطلب اتخاذ اجراءات اضافية على الصعيد الاقتصادي من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل خلق فرص الشغل لتحقيق التوازن بين عدد العاملين والمتقاعدين وكذا تفعيل أليات التمويل الإضافي للصندوق المنصوص عليها في القانون 16-15 من خلال استثمار فائض اموال الصناديق بما فيها صندوق احتياطات التقاعد في مشاريع اقتصادية مضمونة الارباح من خلال شراء أسهم وسندات الشركات الوطنية ذات المردودية العالية كسوناطراك وسونلغاز..... الخ ، لتحقيق مداخيل أكبر للصناديق لتفادي الاتكال على تحويلات الخزينة العمومية في حالة العجز.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان	/
اهداء	/
مقدمة	1
الفصل الاول: الإطار النظري لقانون التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية	7
المبحث الاول: الاحكام العامة لقانون التقاعد	7
المطلب الاول: مفهوم الحق في التقاعد	7
الفرع الاول: تعريف الحق في التقاعد	8
اولا: التعريف الفقهي لحق التقاعد	8
ثانيا: التعريف القانوني لحق التقاعد	10
الفرع الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد	11
أولا: بوادر ظهور نظام التقاعد في العالم	12
ثانيا: مراحل تطور نظام التقاعد في الجزائر	13
I. الفترة الاستعمارية	13
II. مرحلة الاستقلال	14
1-تمديد العمل بالقوانين الفرنسية	14
12-2-صدور القانون رقم 83-12	15
ا-نظام التقاعد المسبق	16
ب-نظام التقاعد النسبي	17
ج-التقاعد دون شرط السن	18
15-3-صدور القانون رقم 16	18
الفرع الثالث: خصائص النظام القانوني لحق التقاعد	19
اولا: انه نظام تضامني	19
ثانيا: انه نظام موحد	19

ثالثا: انه نظام عادل	20
رابعا: انه نظام يتميز بالديمومة والاستمرارية	20
الفرع الرابع: اساس النظام القانوني لحق التقاعد	20
اولا: الاساس الوظيفي لحق التقاعد	21
ثانيا: الاساس الاجتماعي لحق التقاعد	21
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لحق التقاعد	21
الفرع الاول: حق التقاعد دو طابع شخصي	21
الفرع الثاني: حق التقاعد ذو طابع مالي	22
المطلب الثالث: الانظمة القانونية للتقاعد	22
الفرع الاول: نظام التقاعد بالرسملة	22
اولا: مفهوم التقاعد بالرسملة	22
ثانيا: خصائص التقاعد بالرسملة	23
الفرع الثاني: نظام التقاعد بالتوزيع	23
اولا: مفهوم التقاعد بالتوزيع	24
ثانيا: خصائص التقاعد بالتوزيع	24
المبحث الثاني: الشروط القانونية للاستفادة من حق التقاعد	25
المطلب الاول: الشروط العامة	25
الفرع الاول: شرط السن	25
الفرع الثاني: شرط مدة العمل	27
المطلب الثاني: الشروط الخاصة	28
الفرع الاول: الاستثناءات الواردة على شرط السن	28
اولا: المرأة الموظفة	28
ثانيا: الموظف او العامل الذي يشغل منصب يتميز بظروف جد شاقة	29
ثالثا: المجاهد	29
رابعا: الموظف او العامل المصاب بالعجز التام او النهائي عن العمل	30

خامسا: الاطارات السامية في الدولة	30
الفرع الثاني: الاسلاك المستثناة بنص خاص	31
ملخص الفصل الاول	32
الفصل الثاني: تمويل ومعالجة حق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية	34
المبحث الاول: الهيئات المساهمة في تمويل ومعالجة حقوق التقاعد	34
المطلب الاول: الصندوق الوطني للتقاعد	34
الفرع الاول: تأسيس صندوق التقاعد	34
الفرع الثاني: مهام صندوق التقاعد	35
الفرع الثالث: التنظيم الاداري لصندوق التقاعد	36
الفرع الرابع: مصادر تمويل صندوق التقاعد	37
المطلب الثاني: الصندوق الخاص بمعاشات تقاعد الاطارات السامية	38
الفرع الاول: نشأة الصندوق	38
الفرع الثاني: مفهوم الإطار السامي في الدولة	39
الفرع الثالث: شروط الاستفادة من مزايا الصندوق	40
الفرع الرابع: حساب معاش تقاعد الإطار السامي	40
اولا: نسبة معاش تقاعد الإطار السامي	41
ثانيا: المعاش المنقول	41
المطلب الثالث: صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء	41
الفرع الاول: تأسيس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية	42
الفرع الثاني: مهام صندوق التأمينات الاجتماعية	44
الفرع الثالث: مصادر تمويل صندوق التأمينات الاجتماعية	44
اولا: التمويل عن طريق الخزينة العمومية	44
ثانيا: التمويل عن طريق الاشتراكات	45
المبحث الاول: الاجراءات المتبعة للاستفادة من التقاعد في ظل القانون رقم 16-15	47
المطلب الاول: معالجة ملف التقاعد	47
الفرع الاول: تسجيل عملية التقاعد ضمن مخطط تسيير الموارد البشرية	47

الفرع الثاني: ايداع ملف التقاعد	48
الفرع الثالث: حساب معاش التقاعد	48
اولا: معاش تقاعد الموظف او العامل	49
ثانيا: منحة التقاعد	49
ثالثا: المعاش المنقول	50
المطلب الثاني: تأشير قرار الاحالة على التقاعد	51
الفرع الاول: القرارات الخاضعة لتأشيرة المراقب المالي	51
الفرع الثاني: القرارات الخاضعة للتأشيرة المزدوجة لمصالح الوظيفة العمومية والمراقب المالي	51
المطلب الثالث: امضاء وتبليغ قرار الاجالة على التقاعد	52
ملخص الفصل الثاني	53
الخاتمة	54
قائمة المراجع	59
ا لملاحق	65
الملخص	67
فهرس المحتويات	69