

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الجامعة الإفريقية أحمد دراية - أدرار-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

نظام التقاعد في التشريع الجزائري دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ادرار

مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق تخصص - تسيير المؤسسات -

إشراف الدكتور:

حاج سودي محمد

اعداد الطالبتين :

- معرف جميلة

- مساهل نسيمة

لجنة المناقشة

رئيسا
مشرفا ومقررا.
مناقشا

استاذ محاضر بجامعة أدرار
استاذ محاضر بجامعة أدرار
أستاذ محاضر بجامعة أدرار

د/مسعودي يوسف
د/ حاج سودي محمد
د/ بحماوي شريف

السنة الجامعية: 2015/2016



الإهداء

الحمد لله ب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وعلى سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة واذكي التسليم نشكر الله المعين على فضله وتوفيقه لنا لإتمام هذا البحث اهدي هذا العمل الى :

من ربتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات الى اعلى إنسانة في الوجود أمي الحبيبة أطال الله في عمرها .

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه رحمه الله رحمة أبي العزيز

إلى زوجي بوشريفي بلقاسم ووقف بجاني ودعمي وحرص على نجاحي .

إلى أبنائي وأحبابي عبد الرحيم وعبد الرؤوف

إلى ابنتي وقرة عيني إيلاف

إلى إخوتي الطيب ، كمال

إلى أخواتي ، سعيدة ، لطيفة ، زهية .

إلى الأصدقاء " براقى سامية زوجة ، زوجة السيد التقدير مشرف محمد اكلي ، صوفيا ، فنيش

صباح ، بن زلاط حليلة ، قلادي فتيحة

إلى كل عمال ديوان مؤسسات الشباب

حبيبي وصديقتي ورفيقتي في درب العلمي " معرف جميلة "

إلى كل أقاربي قريب وبعيد أخوالي وخالاتي أعمال وعماتي وجميع أبنائهم وزوجات إخوتي "

فاطيمة ، كريمة زوليخة ، والى أبنائهم عبد الله محمد ، مريا ، عبلة ، محمد رفيق ، ياسمين ، مروة ،

صفاء .

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا يستفيد من جميع الطلبة ان شاء الله .

تسليم

كلمة شكر

بعد شكر الله عز وجل على فضله وجزيل نعمه بارشادنا الى سبيل انجاز هذا العمل

المتواضع

ومصداقا لقوله صل الله عليه وسلم (اشكر الناس لله اشكرهم لعباده)

اتقم شكرنا الخالص الى كل من مد العون لانجاز هذه المذكرة وعلى راسهم

الاستاذ المشرف " سدي حاج الذي لم يدخر جهدا في مساعدتنا على انجاز هذا العمل

وكذا السيد بوسعيدي عبد الرفيع مدير الصندوق الوطني للتقاعد الذي بدوره اتاح لنا

الفرصة بتوجيهاته القيمة ومعلوماته القيمة كما اتقدم بجزيل الشكر الى كل اساتذة قسم

الحقوق وعلى راسهم رئيس القسم

لكل هؤلاء فائق الشكر والتقدير

والحمد والشكر على توفيه وامتنانه

مقدمة عامة

أهم ما يزعزع استقرار اي دولة سواء كانت متقدمة او نامية شعور العاملين فيها . لذا تسعى كل دول العالم الى تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعمال حتى تكفل الراحة والطمأنينة لديهم . الأمر الذي يجعلهم أكثر انطلاقا في أداء عملهم دون اي خوف من المستقبل .

غير انه وقبل تدخل الدولة بسنها قوانين الضمان الاجتماعي فقد استعمل الانسان منذ وجوده على الأرض وسائل عديدة من اجل تدبير أمر رزقه ورزق من يعوله والتغلب على كل الصعاب التي قد تتعرضه سواء كانت مادية او اجتماعية . وذلك لغرض تحقيق الأمن الاجتماعي والطمأنينة له ولأسرته وللوصول لهذا الهدف فقد استعمل عدة وسائل (اختلف باختلاف كل عصر).

ولقد كان الفرد في هذه المجتمعات القديمة يظل في عمله مادام انه قادر على العمل حتى يعجز عن القيام به، لان الأعمال كانت غير رسمية ولم يكن هناك نظام معروف باسم نظام التقاعد.

ومع مواكبة العصر الحديث ومتطلباته وطفور الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر ظهرت العديد من الأنظمة الاجتماعية منها نظام التقاعد الذي يحقق للفرد حياة كريمة . حيث برزت الأنظمة التأسيسية الكبيرة لحماية الأشخاص المسنين والعجزة في الدول الصناعية.

ان الأنظمة العامة للضمان والتأمين الاجتماعية في الجزائر لم تطرح نفسها كظاهرة تستحق الاهتمام بشكل كبير الا في الآونة الأخيرة وبالضبط في سنة 1953 اي (بعد الحرب العالمية الثانية).

وبعد التطور الذي حظيت به الإدارة الجزائرية فصل الصندوق الوطني للتقاعد عن التقسيمات وذلك طبقا للمرسوم 233/85 المؤرخ في 1985/08/20¹ .

¹ مرسوم تنفيذي رقم 233/85، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1405، الموافق ل 20 غشت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 35.

وقد ركز التشريع الجزائري على نظام التأمينات الاجتماعية الذي يعده نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي والحماية الاجتماعية للعامل في حالة تعرضه للأخطار .

ولعل من أهم فروع التأمين على التقاعد. ويعتبر هذا الأخير (التقاعد) مرحلة من المراحل التي يعيشها الموظف أو العامل بحيث يسير إليها اختياريا بسبب العديد من الظروف والعوامل التي لم تكن موجودة من قبل كالمرض أو إجباريا بسبب بلوغه السن القانون للتقاعد.

وبناء على ذلك تبادر الى أذهاننا طرح تساؤلات كثيرة حول هذا الموضوع.

1) الإشكالية:

إن نظام التقاعد يقوم على مبادئ العدل والإنصاف والاستمرارية بين المؤمنين في مختلف نشاطاتهم، إلا أنه من الإشكالات العويصة التي يعاني منها النظام تغيير القوانين والمراسيم الخاصة به في كل مرحلة مما أدى إلى تقاعس المعنيين بالأمر من المتقاعدين عن استفسار واكتساب معلومات عن النظام.

فلذلك فإن الواقع يقودنا إلى تناول موضوع نظام التقاعد في التشريع الجزائري وتدفعنا إلى طرح الاشكالية التالية:

- متى وكيف يستطيع العامل أن يحصل عن حقه في التقاعد من خلال التشريعات المعمول بها في الجزائر؟ ويتفرع على هذا السؤال أسئلة فرعية:

1. ما تجليات نظام التقاعد؟
2. ما هي الحقوق الممنوحة في هذا النظام؟ ومن يمكن أن يستفيد منه؟
3. ما هي الآليات في تسيير هذا النظام؟
4. ما هي المنازعات المتعلقة بنظام التقاعد وكيف يمكن حلها؟

2) أهمية الموضوع:

باعتبار ان التقاعد هو حدث متوقع في زمن العمل، وقد يصل العامل الى هذا الزمن فجأة، ويطلب منه التوقف عن العمل والخروج من العمل الى دور غامض بالنسبة له (الخروج الاضطراري) لم يكن متوقع وصول موعده .

هنا تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء على هذا الموضوع باعتبار التقاعد هو الطريق لا بد من سلوكه. لذلك وجب لا بد من التطور المعرفي واكتساب معلومات المفيدة.

- بالإضافة الى ان هذه الدراسة تعد اضافة جديدة لإثراء المكتبة الجامعية بمصادر جديدة للبحث. حيث انه على حد علم الباحثين ومن خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة لم توجد دراسة تناولت هذا الموضوع من قبل في جامعة ادرار.

- كما تعد هذه الدراسة نواة لدارسين الآخرين لتناول هذا الموضوع من زاوية أخرى.

3 أهداف الدراسة:

- لقد قمنا بهذه الدراسة من اجل الوصول الى غاية معينة وهي :
- إبراز نظام التقاعد والتعرف عليه وإزاحة الستار عن القواعد التي تحكمه.
 - التعرف على أهم آليات تجسيد هذا النظام وخاصة الجديدة منها.
 - التعرض لبعض الجوانب التطبيقية لنظام التقاعد من خلال دراسة الحالة.

4 أسباب اختيار الموضوع:

ذاتية:

لم يكن اختيارنا للموضوع عشوائي بل كان مقصودا وعن قناعة ذلك ان الموضوع *يستحق الاهتمام والمغامرة للخوض في أعماقه ومعرفة المزيد من خبايا النظام .

*كيفية حساب معاش التقاعد وتطبيقه في الواقع العملي .

* كما ان الموضوع يعالج شريحة من المجتمع التي هي في حالة الى العناية بها خاصة من جانب تحسين الخدمات المقدمة لها.

موضوعية:

*التمرن على تقنيات البحث العلمي من خلال إنجاز هذه المذكرة.

*امكانية دراسته ميدانيا.

* معرفة وظائف صندوق الوطني للتقاعد وكالة ادرار.

5 الصعوبات:

وفي إطار معالجتنا لهذا الموضوع واجهتنا عدة صعوبات تمثلت في ما يلي:

1. عدم توافر المراجع والكتب الجزائرية التي تسلط الضوء على هذا الموضوع.

2. كثرة القوانين والمراسيم المتعلقة بالموضوع .

6) الدراسات السابقة:

باعتبار أن الموضوع من المواضيع المتشعبة والمتغير بتغير القوانين والمراسيم. فان ما كتب في هذا الموضوع وفي حدود عمل الباحثين ،انه لا توجد كتب او دراسات سابقة تناولت الموضوع بهذا العنوان فكل يتناوله من جانب، لكن توجد بحث تناول هذا الموضوع لحسين جميع حيث خلصت دراسته إلى نتائج اهمها أن نظام التقاعد بين مدى اهتمام المشرع به كونه معترف به قانونا للعامل عند توفر الشروط اللازمة لذلك مهما كان نوع هذا التقاعد مسايرين التطور القانوني وذلك عبر القوانين المنظمة والمعدلة لهذا النظام وعمد أيضا إلى أبرز أهم المعايير القانونية التي يقوم عليها كلا النظامين الخاص بفئة الأجراء والغير أجراء.

وتختلف دراسته السابقة على الدراسة الحالية :

*الحدود الزمنية والمكانية

*تختلف في المتغيرات .

* عدم دراسته للمنازعات المتعلقة بالنظام.

*نتائج الدراسة.

7) الإطار المنهجي:

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية والإنسانية والرياضية تتبع دراسته وفق منهج معين للإجابة عن التساؤلات التي طرحت ضمن الإشكالية. لذلك اعتمد في البحث المنهج التحليلي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة الموضوع، بالإضافة إلى منهج دراسة حالة الذي اعتمد على:

1 المقابلة الشخصية : مع المدير رئيس المصالح قصد التزويد بالمعلومات.

2 الزيارة الميدانية

3 النظام الداخلي لصندوق التقاعد.

8) مصطلحات الدراسة:

***التقاعد** :وهو انتقال العامل المؤمن اجتماعيا بعد إستفائه المدة القانونية المطلوبة وبلوغه

السن القانوني من حالة النشاط المهني إلى إحالة على المعاش (التقاعد).

* الأجير :هو كل شخص رجل أو امرأة يقوم ببذل جهد بدني أو عضلي أو فكري لصاحب العمل مقابل أجر يدفعه له .

* غير الأجير :هو كل شخص رجل أو امرأة يقوم ببذل جهد بدني او عضلي او فكري لذاته بانتفاء العلاقة الايجارية.

* المعاش Pension salary : معاش شهري يصرف للموظف المتقاعد وفق نظام التقاعد يرتبط بالنسبة لآخر مرتب كان يتقاضاه عند التقاعد ويحدد على أساس مدة خدمته ويدفع إلى أفراد عائلته في حالة وفاته

9) خطة البحث:

وعلى هذا الأساس تم تقسيم البحث الى ثلاث فصول وكل فصل الى ثلاث مباحث كالآتي :

الفصل الأول : بعنوان نظام التقاعد في الجزائر

الفصل الثاني: آليات تسيير نظام التقاعد الجزائري والمنازعات المتعلقة به.

الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار

بالإضافة الى المقدمة العامة والتي تضم تقديم موضوع الدراسة وتحديد اسباب اختيار

الموضوع ثم الاشكالية وكذا المنهجية والصعوبات .

وخاتمة تشمل خلاصة وتوصيات.

الفصل الأول

نظام التقاعد في الجزائر

أصبحت الدولة الجزائرية في عصرنا الراهن تقوم بدور كبير في أداء التزاماتها الأساسية لتلبية حاجيات المواطنين ولتحقيق ذلك سعت السلطة التشريعية الى إقرار العديد من القوانين المتعلقة بذلك، من بين هذه القوانين قانون ينظم الحقوق التقاعدية للعمال الأجراء وغير الأجراء، يضمن من خلاله العمال حقهم وحقوق أسرهم بما يضمن لهم مستوى معيشي لائق يجنبه الحاجة للآخرين بعد مسيرة عمل طويلة.

ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر يقتضي التعرض اليه كما يلي

:

المبحث الأول ماهية التقاعد

يتناول هذا المبحث المتضمن ماهية التقاعد تعريف التقاعد وأساسه القانوني عن طريق تقسيمه الى مطلبين كالآتي:

المطلب الأول: تعريف التقاعد وأساسه القانوني.

ينقسم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول يتضمن تعرف التقاعد والثاني أساسه القانوني.

الفرع الأول: تعريف التقاعد.

لغة: التقاعد لغة مصدر الفعل (قعد) والفعل معناه كان واقفا فجلس¹، وتقاعد الرجل عن الأمر، أي انه لم يهتم به، وجاء في المعجم الوسيط "تقاعد الموظف عن العمل، أي أحيل على المعاش".

أما اصطلاحا: فهناك تعريفات مختلفة نعرضها كالآتي:

فيعرفه الأستاذ لعبيدي عرفه بأنه: ((الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش التقاعد))².

أما الأستاذ أهمية سليمان فيعرف التقاعد انه: ((نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل))¹.

¹ المنجد الأبجدي، دار المشرق، بيروت، 1968، ط1، ص28.

² زيد منير عبودي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ط1، ص21.

¹ أسليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ج2، 1998، ص340.

ويعرفه الأستاذ عطا الله بوحميده: ((بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنّاً معيناً مع استيفاء سنوات خدمة محددة. وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد))¹.

وفي نفس الإتجاه يعرف تومسون (TOMSSON) التقاعد بأنه: ((كل من ترك وظيفته سواءً إجبارياً بسبب بلوغه سنّ التقاعد أو اختيارياً بسبب ظروفه الصحية))². وما يمكن ان نخلص اليه هو أن التقاعد يعتبر نوعاً من أنواع التأمين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم الحياة الإنسانية الكريمة.

ومن ثمة فإنه يعتبر حافزاً إنسانياً للموظف يشجعه على بذل المزيد من الجهود بأعماله لأداء وظيفته على أكمل وجه حرصاً منه على الاستفادة هو وعائلته من مزايا وتأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة³.

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي الى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طالب الاحالة على التقاعد⁴.

فقد عرّفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 والأمر رقم 03/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 99/03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد على أنه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع الاشتراكات 15 سنة

¹ عطا الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990/1989، ص15

² عبد العزيز بن علي غريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، طريق صلاح الدين الأيوبي، المملكة العربية السعودية الرياض، 1998 ص22، ص23

³ محمد ضتيان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريبات، الرياض، ص22.

⁴ أسليمان أحمية، المرجع السابق، ص340

بالنسبة للرجل، والمرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل.

الفرع الثاني : الأساس القانوني لمشروعية التقاعد

من خلال التعاريف السابقة يذهب بعض المختصين إلى تحديد الأساس القانوني لمشروعية التقاعد حيث يقوم على مفهومين رئيسين هما :

أولاً: المفهوم الوظيفي للتقاعد

التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معينة لأنه لا يمكن أن يبقى موظفاً طول عمره، لأن مهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم . وهذه القدرة لا تتوفر لدى الأطفال ولا يمكن أن تدوم عند الأشخاص البالغين .

لذلك فقد حدد المشرع سناً معينة للدخول في الوظيفة بهدف الحيلولة دون استخدام الأحداث ، كما حدد السن التي ينتهي فيه العمل .

وعندها اوجب التوقيف عن العمل لا يعني ذلك أن يؤدي حتماً الى انقطاع الأجر، هذا الراتب الذي روعي فيه الكفاف.

لأجل كل هذه الاعتبارات الوظيفية وحرصاً على أن الذي خدم الدولة في طور شبابه جدير أن يكافأ في طور ضعفه وعجزه.

وإن الحكومات أخذت بعين الاعتبار نظام التقاعد حتى تضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له ولعائلته في شيخوخته. وهنا يبرر التقاعد كوسيلة للترغيب لضمان أداء الموظف للخدمة على الوجه الأكمل.

فالموظف الذي يعرف أن له راتباً يتقاضاه عند عجزه يقبل على العمل بنفس مطمئنة للمستقبل واحتمالاته ، فيسير في أداء واجباته على نحو أكمل وجه حتى يحصل على حقوقه التقاعدية كاملة¹.

1 حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، السنة الجامعية 2002/2003، ص 29

ثانيا : المفهوم الاجتماعي للتقاعد

انطلاقا من القاعدة الاجتماعية التي تنص على تلتزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بالتضامن الاجتماعي ، ومعنى ذلك ان تخصيص جزء من راتب الموظف او العامل لهيئات التقاعد كمرفق عام وجعله التزاما اجتماعيا مثله مثل التعليم والتجديد والخدمات الصحية وغيرها من الالتزامات الاجتماعية المتعددة .

وهذا الالتزام يعتبر ادخارا لفائدة الموظف او العامل الذي تقتضي مصلحته الراحة حفاظا على صحته بعد ان أصبح عاجزا عن العمل، وحفاظا على المصلحة العامة التي تقتضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية عن الأجيال السالفة ، ومسايرة للتطور الحتمي للحياة وتجديدها باستمرار. ويظهر التقاعد هنا كبديل عن الخدمات المبذولة خلال حياة النشاط وحينما يبلغ العامل سنا معينة يكسب حق الراحة ويخصص له راتب الشيخوخة للعيش في شروط ملائمة ، وكذلك حيث ان المسن عاجز عن العمل فمن باب العدالة إنصافه¹ .

من هذين المفهومين يتضح ان الأساس القانوني للتقاعد من الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، وهو حق معترف به في مختلف النظم على اختلاف مذاهب نظمها السياسية والاقتصادية .

وتختلف أحكامه من دولة الى أخرى وباختلاف قطاعات النشاط وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال.

المطلب الثاني: نشأة الأنظمة التقاعدية في العالم

إن نظام التقاعد يعكس حقيقة المنظومة الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وأيديولوجيتها.

ولمعرفة هذا النظام وتطوره في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة قسم هذا المطلب الى فرعين، الفرع الأول تحت عنوان نشأة وتطور نظام التقاعد في بعض دول العالم والفرع الثاني تحت عنوان نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر .

1 حسين جعيجع ، المرجع السابق، ص 29

الفرع الأول: نشأة وتطور نظام التقاعد في بعض دول العالم

تعود الجذور الأولى للتقاعد ((Retrait)) وبأبسط صوره إلى زمن البابليين والصين واليونان والرومان، وذلك لأن المجتمعات كانت ذات طابع ديني. بمعنى ان مساعدة الفقراء والفقراء تقرهم من رضا الآلهة.

وقد وجدت في أوراق البردي¹ التي تعود الى أكثر من 4500 سنة مضت ما يثبت أنه قد كانت في مصر السفلى جمعيات أنشئت بغرض فع مبالغ مالية معينة عند وفاة أحد أعضائها كما وجدت جمعيات مشابهة في عهد اليونان والرومان².

وفي العهد الفرعوني تم تخصيص قطعة ارض للعسكريين بعد تقاعدهم، كما أن قانون همورابي من مناصري الأيتام والضعفاء ومع كل ذلك لم تكن ملامح التقاعد واضحة.

ولكن مع ظهور فجر النهضة الصناعية وتحول الريف الذي كان مجتمع زراعي وفلاحي يعتمد على الجهود الذاتية إلى مدن كبرى، تحول المجتمع من تقليدي إلى صناعي وبالتالي تنوع مجالات العمل فوجدت معها معايير معينة لأداء تلك النشاطات كالقدرة الجسمية والذهنية مهمة لضرورات الإنتاج وهذه القدرات تتحكم فيها عوامل الصحة والسن والحالة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهي عوامل لم تكن في المجتمع الزراعي. ولهذا أصبح الضعف الجسمي وما يعتره من أمراض مزمنة وشيخوخة تقف عائقا أمام الانسان ولحاجة لدخل مالي أثناء الخدمة والتقاعد منها كضمان اجتماعي واقتصادي وصحي.

وتطورت في ظل الثورة الصناعية فأصبحت الحاجة ماسة للبحث عن الحلول للمشكلات التي خلفها المجتمع الجديد لاسيما بعد عجز بعض الأفراد العاملين عن العمل مما جعل الشركات والمؤسسات تتنافس عن تقديم المزايا والضمانات الاجتماعية ليس أثناء العمل فقط بل بعد انتهاء الخدمة (التقاعد) فأصبحت ظاهرة مألوفة في المجتمعات الحديثة³.

¹ اوراق البردي هي وثائق تخص الملك وهي عبارة عن المادة التي استخدمت في القرون الاولى حتى اوائل العصور الوسطى

وهي عبارة عن نبات وأول استخدم ورق البردي هم المصريون القدماء.

² عادل عبد الحميد عز، التأمينات الاجتماعية، القاهرة، 1969، ص 16.

³ سليمان أهمية، مرجع سابق، ص 177.

وبعد التصنيع وما تمخض عنه من عوامل أدى الى نشوء اتحادات عمالية كرسّت جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها أن تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة. وعليه قامت بعض الحكومات بسنّ القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإقامة نظام لتحقيق هذا الهدف.

وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد عن العمل، ومن هنا ظهر ما يعرف بالتقاعد الفارق حيث يختلف تحديد سن التقاعد وفق أسس أهمها:

1. مدة العمل.
 2. نوع العمل أو المهنة.
 3. الأمراض الشائعة عن كل مهنة
 4. نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة .
 5. نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة
 6. مدى إعاقة المسنين لعملية الترقّي المهني التي يترقبها الشباب
- من أجل هذا اختلف سن التقاعد حسب تلك الأسس من دولة إلى دولة أخرى. بحيث أصبح فارقاً وليس جامداً.

وعليه كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889م يحدد سن التقاعد بسن 70 سن ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور و60 سنة للإناث، ولحقت بها ألمانيا الغربية اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل وإن كان سنّ الستين هو المتعارف عليه ولقد كان لهذا التشريع الألماني تأثيراً واسعاً على كافة الدول الأوروبية فقد صدرت تشريعات مماثلة في كل من النمسا والماجر والسويد¹.

ففي فرنسا نجد أن المشرع الفرنسي قرّر أن سنّ 65 سنة هو سنّ تقاعد الموظف وتركه الخدمة وقد يبرر ذلك من منظور تحقيق المصلحة العامة باستبدال الشباب بالشيوخ من الموظفين واتفاقا على الموظفين بإعفائهم من جهد الوظيفة في شيخوختهم.

¹ رفيق سلامة، قانون التأمين الاجتماعي، لبنان، ط1، 1997، ص24.

وهذا السنّ يتفق كثيراً مع الأنظمة في أوروبا الغربية بشأن تحديد سنّ الإحالة على التقاعد ولاعتبارات اجتماعية كوجود أعباء عائلية للموظف كزوجة وأبناء جعلها المشرع الفرنسي سبباً في الإحالة على التقاعد.

أما الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل مصر العراق سوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كان بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية¹.

فلقد صدر بمصر في عهد محمد باشا لائحة تعالج معاشات المتقاعدين، ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد، وهذا يعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854 وطراً إلى العديد من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 للعام 1969م والخاص بالمعاشات .

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959 الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.

وفي المغرب فرق المشرع المغربي بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين، وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغ سن الخامس والستين، ولكن هناك نصوصاً خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني.

وفي البحرين حدد سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976. وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام 1963 إلى عام 1981. وقد حدد النظام استحقاق معاش السن الشيخوخة بسن 60.

الفرع الثاني: نشأة و تطور نظام التقاعد في الجزائر:

لقد ظلت قواعد التشريعات الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين وخاصة علاقة العمال بأصحاب العمل أثناء حكم الدولة العثمانية .

¹ سلامة ممدوحة، العمل والتقاعد في مجلة النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1911، ص 20

ولا شك ان النظام الذي كان مطبق في هذه الفترة كان يحقق الحماية الاجتماعية الضرورية لكل الأشخاص داخل المجتمع سواء بالنسبة للعاملين في القطاعات النشطة أو غيرهم. ولقد استمر هذا الوضع الغاية الاحتلال الفرنسي عام 1830 عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي والاقتصادي على الجزائريين.

ومن ثمة عرف نظام التقاعد عدة تغيرات كما في المجالات الحياتية العملية في الجزائر. وقد مرّ نظام التقاعد بعدة مراحل نوجزها كما يلي:

أولاً: مرحلة الاحتلال الفرنسي.

كان الشعب الجزائري خلالها يعيش حالة لا تحمد عقبائها وخاصة فئة العمال على مختلف الفئات و المجالات ، من بينها فئة العمال.

وبالنسبة لنظام التقاعد المطبق خلال هذه الفترة هو نظام التقاعد الفرنسي الذي عممته السلطات الفرنسية على موظفي الدولة عام 1896 هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر. وكان بعض الموظفين الجزائريين لدى الإدارة الفرنسية يستفيدون منه بالتبعية، وبقي الحال على ما هو عليه إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 1910-04-05

ولكن هذا القانون باء بالفشل، وبدأ يطبق القانون الخاص بالضمان الاجتماعي الصادر في 1919-09-25 والذي دخل حيز التنفيذ في أول جانفي 1921.

وبعد تحركات الطبقة العاملة (الاضرابات) في الجزائر في 1947 و 1948 و 1949. هذه الفترة التي عرفت تصعيداً في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحررية الوطنية. ونظراً للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع نص أمر يقتضي بموجبه نظاماً للضمان الاجتماعي والتقاعد وذلك بتاريخ 1949.¹

وبداية من هذا التاريخ صدرت قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة في هذا الميدان وأهم ما صدر من قوانين الضمان الاجتماعي أبان فترة الاحتلال الفرنسي مايلي:
سنة 1950 أنشئ صندوق خاص بعمال المناجم بنظامين أساسي وتكميلي وكان النظام التكميلي إجبارياً ولكنه خصّص للعمال والتقنيين والمساعدين لهم فقط.

¹ الضمان الاجتماعي، ترجمة مركز التكوين الإداري، حيدرة، الجزائر، ص 02- ص 03.

عام 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 30-12-1957 تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين للقطاعات التالية المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحية. وتميزت هذه المرحلة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة، وكانت لا تمس إلا فئة محدودة من السكان الجزائريين. حيث أنشأت فرنسا انظمة تقاعدية تكميلية عام 1947 ولم يكن يستفيد منها الجزائريون إلا ابتداء من سنة 1951. وهكذا بقي العمال الجزائريون يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي.¹

ويعود إنشاء أنظمة التقاعد التكميلي بفرنسا إلى عام 1947 ثم توسعت لتشمل الجزائر ابتداء من سنة 1951 وهكذا بقي العمال الجزائريين يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي.

ثانيا: المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية 1983

لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغاً قانونياً وتنظيماً في مختلف المجالات بما في ذلك علاقة العمل وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية.

حيث بادرة السلطة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى استصدار لقانون القاضي إصدار بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية وهو القانون رقم 62-157 الصادر في 12-1962 حيث نصت المادة الأولى منه على: ((يستمر العمل بالتشريع الساري المفعول إلى حين صدور أمراً جديداً باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية)).

واستمر العمل بها القانون في خصوص في مجال التقاعد إلى غاية 05 جويلية عام 1983 وهو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد.

لكن في هذه الفترة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد في الجزائر مختلفة ومتباينة في أدائها بحسب الإدارة والهيئة المشغلة التي ينتمي لها المؤمن له بحسب أنها لم تكن منسجمة ولا عادلة ولا موحدة على جميع العمال حتى بين أولئك الذين يواجهون نفس الأخطار.

¹ فتاحين فتيحة ، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي . بحث لنيل شهادة ماجستير في إطار الدكتوراه ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 السنة الجامعية 2015-2016

وأنحصر عدد هذه الأشكال في ثمانية أنظمة للتقاعد وهي (نظام التقاعد العام غير الفلاحي، النظام الفلاحي، نظام تقاعد الموظفين عام 1949، نظام تقاعد عمال المناجم 1950، نظام تقاعد الموظفين عام 1949، نظام تقاعد عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، نظام تقاعد عمال البحر، نظام التقاعد لغير الأجراء عام 1985).

ومن خلال هذا التعدد في النظم والهيئات المكلفة بالتسيير والتباين في الأداء والامتيازات التي تمنحها. دفع بالسلطات العمومية الجزائرية إلى اتخاذ إجراءات ترمي إلى إعادة تنظيم الجهاز وتحسين الامتيازات الممنوحة من طرف المؤسسة الاجتماعية وتوسيع نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي لاسيما للأشخاص المسنين والمعوزين من بعض الامتيازات.

حيث صدر أول نص تشريعي جزائري مائة بالمائة والمتمثل في المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 01-08-1970¹ المنظم للضمان الاجتماعي بصفة إجمالية وشاملة.

ثالثا: المرحلة الممتدة من سنة 1983 إلى يومنا هذا

تبدو المرحلة السابقة (1962-1983): مرحلة عمل تحضيرية لإعداد وبلورة منظومة وطنية للضمان الاجتماعي بصيغة جديدة أكثر نفعاً وفعالية لمواجهة التطورات المستجدة والتي تخف إلى ترسيخ عدالة اجتماعية وتوفير العيش الرغيد لكل الفئات المختلفة في المجتمع الجزائري.

ومن بين الصعوبات والعيوب التي شهدتها المرحلة السابقة مايلي:

- ✓ منتهى التعقيد من حيث التشريع.
- ✓ تعدد الأنظمة التقاعدية وعدم مسايرتها للوضع في البلاد.
- ✓ تفاوت الامتيازات الممنوحة من نظام إلى آخر في مجال التقاعد.
- ✓ ضعف المكانة المخولة لمبدأ التضامن.
- ✓ تباين واضح في مصادر التمويل لصناديق وهيئات التقاعد نجم عنه اختلاف التنظيم والتسيير.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 70 / 116 الصادر في 01 اوت 1980 المنظم للضمان الاجتماعي بصفة عامة ، الجريدة الرسمية

✓ حرمان بعض الفئات في المجتمع من الاستفادة من نظام التقاعد كعمال الأراضي. ومن خلال هذه العيوب جعل الإصلاح ضروري وتوحيد الأنظمة التقاعدية أمراً ملحاً واستراتيجية لسياسة البلاد. لذلك صدر قانون 12/83¹ الذي كان يهدف إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق. الذي أخذ تطبيق بنوده في أول جانفي 1984² والذي من أهم مميزاته ما يلي:

✚ توحيد سن التقاعد ب 60 سنة مع وجود بعض الاستثناءات تتعلق بفئات معينة (المجاهدين النساء العاملات، عمال المهن الخطرة.....)

✚ تأسيس حداً أدنى من المعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون (70%) على الأقل.

✚ توحيد ورفع نسبة اعتمادات سنوية إلى 2.5 على الأقل.

✚ حماية مبلغ المعاش على أساس الأجر المتوسط للأنتى عشر شهراً الذي تسبق الإحالة على التقاعد، ثم ارتفع إلى 36 شهراً سنة 1996 ثم إلى 48 شهراً سنة 1999 وأخيراً إلى 60 شهراً أي 05 سنوات في سنة 2000.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للتقاعد

لقد بني نظام التقاعد الحالي على مبادئ وقواعد التي تجدها مصدرها في الميثاق الوطني والدستور والقانون الأساسي العام للعامل والتي فرضت خاصيتين أساسيتين وهما:

- المساواة بين العمال والموظفين من خلال إقامة نظام موحد للتقاعد.
- ضمان معاش تقاعدي لا يتعد كثيراً عن الأجر المقبوض من العامل قبل إحالته على التقاعد.

ومن خلال المادة الثالثة³ من هذا القانون يتبين لنا الطبيعة القانونية للتقاعد والذي يعتبر حقاً للعامل ذا طابع مالي وشخصي يستفاد من مدى الحياة وهو كالاتي:

¹ القانون رقم 12 /83 المؤرخ في 12 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد 28.

² سليمان أهمية ، نفس مرجع سابق، ص 339.

³ تنص المادة 03 من القانون 12/83 على ((يشكل معاش التقاعد حقاً ذا طابع مالي وشخصي يستفيد منه مدى حياته)).

الفرع الأول: التقاعد حق شخصي

يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من القانون 12/83 حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق، إذا فهو جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في الاتفاقية الدولية، ومن أهم ما جاء في الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الهيئة العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1984/12/10 حيث كرست المادة 22 من الإعلان ((لكل الحق بمستوى مع العيش كاف لتأمين الصحة والحياة له ولعائلته . كماله الحق بالضمان في حالات البطالة، المرض والعجز ، والشيوخوخة ، أو في الحالات التي يفقد فيها وسائل عيشه لأسباب خارجة عن إرادته)).

وانطلاقا من هذه المادة ((22 من الإعلان)) فالتقاعد يعتبر من الحقوق المعترف بها في الضمان الاجتماعي، وهو يعتبر كذلك كحق أساسي للعمل والمعترف به القانون الأساسي للعامل والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ما هو إلا نتيجة لنضالات عمالية إلى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني وسواء كانوا عمالاً أجراء أو غير أجراء على شرط أن يكونوا مارسوا نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية¹. وسنّ من أجل ذلك قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 .

وتتمثل الحقوق الممنوحة للمتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21² المتعلقة بالتقاعد بنوعية مباشرة والمنقول أو في منحة التقاعد.

الفرع الثاني: التقاعد كحق مالي:

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمة بصورة نظامية من كل شهر وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون والتي تنص على: ((أنه يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة)) وكل هذا يتم

¹ تنص المادة 04 من القانون 12/83 على ((يؤول الحق في الاستفادة من هذا القانون للأشخاص المشار إليهم في المادتين 4 و3 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في رمضان عام 1403 الموافق ل02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية)).

² قانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد.

مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات إلى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في حسابات البريدية للمتقاعدين ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد¹.

وعليه فإن المبادئ التي ارتكز عليها نظام التقاعد تهدف إلى ترسيخ العدالة الاجتماعية وذلك بتوحيد الأحكام المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات وتوحيد مصادر التمويل هذا من جهة ومن جهة أخرى يهدف إلى توفير الأمان والعيش الكريم يجعل معاش التقاعد حق ذو طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى حياته ويؤول إلى ذوي الحقوق بعد وفاته.

¹ حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 65

المبحث الثاني: أنواع التقاعد في التشريع الجزائري.

بعد أن قمنا بتعريف التقاعد وتحديد طبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة عند استيفائه الشروط اللازمة التي يتطلبها كل نوع من أنواع التقاعد .

وعليه فقد تميز نظام التقاعد الجزائري بتعداد أنظمتها التي تختلف حسب إطارها القانوني ونوعية تديرها وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث الثاني، فقد قسمه المشرع الجزائري الى تقاعد كلي الذي جاء به القانون 12/83 المؤرخ في جويلية 1983¹ والتقاعد النسبي الذي جاء به الأمر 13/97² المعدل والمتمم لقانون 12/38 والتقاعد النسبي الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 12/94 المؤرخ في ماي 1994³ وسنشرحها في اطار ثلاث مطالب كالاتي:

المطلب الأول: التقاعد العادي (المباشر).

ويعرف بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون 12/83. بأنه التقاعد المستوفي السن القانوني كاملاً .

وحسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 فان التقاعد العادي لا يكون إلا بقرار من المستخدم بناء على طلب من المعني سواء كان رجل أو امرأة ولا يتخذ المستخدم القرار بصفة انفرادية لإحالة العامل على التقاعد اذا لم يبلغ العامل السن القانوني التي تعطي له الحق في معاش التقاعد كما لا يمكنه انهاء علاقة العمل وتوقيف العامل عن النشاط في اي حال من الاحوال قبل تبليغه قرار منح المعاش.

الفرع الأول : شروط الاستفادة من التقاعد العادي.

هناك شرطان ضروريان لاستفادة الموظف أو العامل من التقاعد الكلي وهما كالاتي :

1 قانون رقم 12/83، المتعلق بالتقاعد.

2 امر رقم 13/ 97 المؤرخ في 24 محرم عام 1418 الموافق ل31 ماي 1997 ، يعدل ويكمل القانون 12/83 الصادر في

02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

3 المرسوم التشريعي رقم 12/94 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل26 ماي 1994 يحدث التأمين على

البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، الجريدة الرسمية رقم 34

أولاً: شرط السن

المشرع الجزائري شأنه شأن القوانين الأخرى في العالم يعمل على مبدأ تحديد السن للإحالة على التقاعد واعتمد في تحديده على اعتبارات هي:

1. تعويض الخدمات المؤداة في المجتمع عند الوصول الى سن معينة.
 2. ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد.
 3. البطالة.
 4. ضعف القدرة الجسدية والذهنية وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية.
- وعلى هذه الاعتبارات فقد حدد المشرع الجزائري السن القانوني للتقاعد .
وحتى يتمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد لا بد أن يكون بلغ هذا الأخير سن معينة وهي 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة كما لا يمكن لصاحب العمل أن يمنحه ذلك وذلك طبقاً للمادة 06 من القانون¹.
ولكن استثناءً يمكن تخفيض هذه المدة في حالات أوردها المشرع في نصوص مختلفة منها:

- العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بنوع من الخطورة .
- العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة اولاد طيلة 9 سنوات على الأقل، يخفض السن على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود ثلاث سنوات .
- العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.
- المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية فإنهم يستفيدون بالتخفيض للتقاعد بـ 05 سنوات أي 65 سنة.

– شرط المدة القانونية للعامل

لا يجوز للعامل طلب إلا حالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب لعمل أن يجيله إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة، مع دفع مبالغ

1 تنص المادة 06 من القانون 12/83 على ((تتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استفاء الشرطين التاليين

- بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسون سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة بالنسبة للمرأة)) .

المساهمة في الضمان الاجتماعي هذا كحد أدنى في مدة العمل وذلك طبقا للمادة 06 من القانون 12/83 وهما شرطان مزوجان مع بعض.

وإذا كان الأصل هو المشرع حدد مدة الخدمة ب15 سنة ولكنه قرر تخفيض المدة الى 10 سنوات حتى يستفيد اكبر عدد ممكن من العمال والموظفين من معاش التقاعد، واشتراط مدة طويلة في الخدمة يترتب عنه حرمان الكثير من العمال من المعاشات.

كما انه اشترط المشرع للاستفادة من معاش التقاعد ان يكون العامل قد أدى فعليا ودفع الاشتراك القانوني للضمان الاجتماعي فرع التقاعد لمدة على الأقل تساوي 07 سنوات ونصف على الأقل في حال اعتبار ان المدة الدنيا هي 15 سنة على أساس القاعدة العامة. ولمدة 05 سنوات على أساس الأحكام الانتقالية.

كما خفضت مدة الخدمة في الحالتين (العامة و الانتقالية) الى النصف بالنسبة الى العمال المجاهدين وهذا طبقا للمادة 24 من القانون 12/83 من قانون التقاعد.

وبالإضافة الى فترات العمل الفعلية والمدفوعة الاشتراكات . فان المشرع الجزائري اعتبر بعض الفترات كمدد نشاط مماثلة لتلك التي مورس فيها العمل ودفعت فيها الأقساط المحددة ونصت عليها المواد 11 من القانون 12/83 من قانون التقاعد وهي¹:

● الفترات التي تقاضى خلالها المؤمن عليه تعويضات يومية للتأمين على المرض ، الولادة

...

● كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة ان تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عند مواصلة العمل او استئنافه.

● كل فترة استفاد فيها المؤمن له من معاش العجز أو حادث عمل يناسب معدل عجزه بنسبة 50% على الأقل.

● كل فترة قانونية مدفوعة الأجر

● فترة الخدمة الوطنية

● فترة المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطنية

1 المادة 11 من القانون 11/83 المتعلق بالتقاعد.

- سنوات العمل في القطاع الفلاحي السابقة على انضمام الى التعاونيات الفلاحية
- المدة الكاملة لحرب التحرير الوطنية من أول نوفمبر 1954 حتى سنة 1962 بالنسبة لأبناء الشهداء.

وبالتالي فإن هذين الشرطين متلازمين شرط السن و شرط المدة، وعليه فيمكن للمستخدم أن يجيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير إذا توفرت فيها الشرطين المذكورين

الفرع الثاني: الإقرار بالإحالة على التقاعد

طبقا للمادة 10 من القانون 12/83 التي تنص على ((في جميع الحالات لا يجوز الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الاولى من المعاش للعامل المعني)) حتى وان توافرت الشروط السابقة (السن و المدة) فانه لا يمكن لصاحب العمل الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم بكل الإجراءات مع صندوق التقاعد والهيئات المختصة الى ان يمنح العامل الحصة الاولى من معاش التقاعد.

وعليه فان الإحالة لا يمكن ان يصدرها المستخدم قبل إشعار الصندوق الوطني للتقاعد وتبليغ العامل المعني في نفس الوقت، وهو إجراء الزامي مفروض على الإدارة التي لها سلطة التعيين .

وينبغي على الصندوق اتخاذ قراره في اجل أقصاه أشهر اعتبارا من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد مباشرة. وذلك إما بإجراء تصفية المعاش أو منحة التقاعد، وإما بإشعار بالرفض مع تبيان طرق الطعن .

وبناء على طلب المستخدم يبعث اليه الصندوق بصورة من الاشعار بقراره قبل نهاية الآجل المذكور ، وعلى المستخدم بدوره ان يبلغ العامل بهذا الاشعار فور وصوله.

والغرض من هذا الإجراء هو تجنب جعل العامل دون مورد رزق بين التاريخ الذي ينتهي فيه مدة عمله (الإحالة على التقاعد) وتوقف أجره والتاريخ الذي سيستلم فيه أول حصة من معاش التقاعد وينبغي ان يحدد أجل الإشعار بشهرين أو ثلاثة على الأكثر¹.

1 حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 15

أما الإجراءات التي يقوم بها العامل لذهاب الى التقاعد هو ملئ استمارة طلب قانونية يستلمها هو بنفسه أو تسلم الى ذوي حقوقه من الصندوق الوطني للتقاعد(ملحق رقم 01)¹ التي يجب عليها تقديم المساهمة من اجل الحصول على الوثائق المطلوبة التالية وهي:

* شهادة ميلاد

* شهادة عائلية للحالة المدنية

* شهادة العضوية والموقع عليها من طرف وزارة المجاهدين وشهادة العجز بالنسبة للمجاهدين وفضلا عن شهادة العمل المقدمة من قبل المستخدم لإثبات فترات النشاط.
* كشف الأجور المتحصل عليه خلال الخمس سنوات السابقة من تاريخ تقديم الملف.

المطلب الثاني: التقاعد النسبي

أول قانون كرس التقاعد النسبي في الجزائر هو المرسوم رقم 119/95 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الاطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد ذلك صدور الأمر رقم 13/97 الذي وسع نظام التقاعد المباشر على حساب التقاعد النسبي.

ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة خدمة على الاقل .

ويمنح التقاعد النسبي الأبناء على طلب صريح من العامل إذا استوفى الشروط التالية:

- السن 50 سنة على الاقل .
- استفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي .
- أما بالنسبة للمرأة العاملة يخفض السن إلى 45 سنة ومدة العمل إلى 15 سنة حسب المادة 02 من الأمر 13/97 . التي تنص على ((من سن الخمسين (50) عاما، وموظف يلتقي ساعات العمل الفعلية مما يؤدي إلى دفع مساهمة تساوي عشرين (20) سنة من العمر قد يتم تطبيق التقاعد النسبي. المشار إليها في الفقرة السابقة يتم تخفيض خمس (5) سنوات للنساء العاملات. المصادقة على الشروط بموجب الفقرة 1 أعلاه تنطبق على هذه الأحكام.))

¹ انظر ملحق رقم 01

وحسب المادة 02 و04 من الأمر 13/97¹ فإذا كان هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه، فإن قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من المستخدم باطل وعدم الأثر².

مثال: موظف بلغ من العمر 50 سنة واستوفى 22 سنة من النشاط فإنه بإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناءً على 22 سنة كما يلي:

$$22 \times 2.5\% = 55\%$$

وبالتالي فإن هذا الموظف يحصل على تقاعد نسبته 55%

المطلب الثالث: التقاعد المسبق

هذا النوع من التقاعد خاص نوعاً ما لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس إلا القطاعات الاقتصادية التي تمر في أزمت و صعوبات. حيث لجأت إليه السلطات العمومية خلال منتصف التسعينات من أجل حماية العمال المأجورين الذين يخسرون مناصب عملهم نتيجة تخفيض عدد العمال أو توقف نشاط صاحب المؤسسة .

إن هذا النظام فرضته حتمية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية، وهي تلك الضغوطات الخارجة عن إرادة صاحب العمل، أو إعادة الهيكلة والتنظيم للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة³.

وهكذا احدث التقاعد المسبق في الجزائر سنة 1994 طبقاً للأحكام القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994⁴، لكن بعد اربع سنوات من إصدار المرسوم وسعت اجراءات التقاعد المسبق ليشمل موظفي المؤسسات والإدارات العمومية كما عممت على الإجراءات الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لاإرادية بسبب ضبط مستويات الشغل التي قد تقررهما الحكومة .

¹ الامر رقم 13/ 97 ، المعدل والمتمم للقانون 12/83.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، 2010، ص 275.

³ مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الجزائر، ص 29.

⁴ المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 10 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994، يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية 34.

وبموجب هذه الأحكام فإن التقاعد المسبق يعد نظاما يحمي الإجراء ضد التسريح لأسباب اقتصادية وذلك طبقا للمادة 02 من المرسوم السابق.¹

وكأصل عام فإن التقاعد المسبق يطبق على العمال الأجراء فقط وذلك حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي 10/94، كما يستفيد من التقاعد المسبق موظفو المؤسسات والادارات العمومية الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا ارادية .

وبالرجوع إلى المادة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² فإنه يعتبر عامل أجير كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

ونظرا لكون هذا النظام استثنائيا فقد حدد المشرع على سبيل الحصر الفئات المستثناة من الاستفادة من التقاعد المسبق³ وهي كما يلي :

- الاجراء الذين في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية او مناخية .
- الاجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب العجز عن العمل .
- الاجراء ذو عقد عمل محدد المدة .
- العاملون لحسابهم الخاص.
- العمال الموسميون.
- العاملون في بيوتهم.
- العاملون لدى مستخدم .
- الاجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

الفرع الأول : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

كي يستفيد العامل من التقاعد المسبق لابد من شروط ،هذه شروط حددتها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 وهي كالآتي:

¹ تنص المادة 02 من المرسوم 10/94 على ((تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد أو التوقف لعمل المستخدم))

² القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990

³ المادة 04 من المرسوم 10/94 المعدل للقانون 12/83.

- بلوغ العامل الأجير سن 50 سنة وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات وهو السن القانوني الأدنى.
- أن يجمع الأجير عدد سنوات العمل أو عدد مماثل لها القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل .
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق¹.
- أن يكون ضمن قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني.
- إلزام صاحب العمل بدفع منحة جزافية مسبقاً إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه، حتى يخول له الحق في معاش التقاعد، حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى صندوق التقاعد على أساس سنوات التسييق وهي تتراوح ما بين:
 - 13 شهراً من أجر المعني إذا كان عدد السنوات يقل عن 05 سنوات .
 - 16 شهراً من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسييق يقل عن 05 سنوات أو أكثر .
 - 19 شهراً من أجر المعني إذا كان عدد السنوات التسييق يساوي أو يفوق 08 سنوات .
- أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهراً للإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورة وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب أن لا يتعدى هذه الآجال 24 شهراً ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين صندوق التقاعد والمستخدمين².
- ومتى توفرت الشروط في العامل ، فإنه يستفيد من خدمات التقلع المسبق المسبق. ولا يجوز للمستخدم تسريحه طبقاً لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم 10/94 ((يمنع تسريح

¹ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 310.

² طبقاً للمادة 9 الفقرة 3 من القانون 10/94 التي تنص على ((ويجب أن تنص الاتفاقية في جميع الحالات على دفع المستخدم لشهرين من أجر العامل المعني على سبيل التسييق وإعداد روزنامة لآجال الدفع تمتد على فترة لا تتعدى 24 شهراً ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية)).

أجبر يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق لسبب اقتصادي)). وكل قرار يتضمن تسريح العامل عديم الأثر ويعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين 2.000 دج الى 10.000 دج عن كل عامل معني ،اضافة الى دفع مساهمة لتحويل الحقوق تعادل ثلاث(3) مرات تلك التي كان يفترض أن يدفعها.¹

الفرع الثاني : الإجراءات القانونية للاستفادة من التقاعد المسبق

يقع على عاتق المستخدم القيام ببعض الإجراءات الخاصة للاستفادة من التقاعد تتمثل في :

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين حسب مكان العمل وتوقيعها من طرف مفتشية العمل.

- تكوين لكل عامل ملف خاص به والذي يحتوي على :

- شهادة الحالة المهنية للزوج

- العنوان.

- رقم الحساب البنكي او البريدي والعنوان.

- شهادة عمل.

- شهادة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي.

- كشف للمرتبات التي تقاضاها العامل خلال إثني عشر (12) شهر الأخيرة لإنهاء علاقة العمل .

- مبلغ الاشتراك لاستحقاق الحقوق.

ويقوم المستخدم بعد ذلك بإيداع طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد ويحضر العمال المعنيين بتحويل ملفاتهم الى الجهات المعنية التي تتولى فرزها والتحقق من توفرها على مختلف الشروط المحددة قانونا.

وفي حالة الأجير الذي يستفيد من التامين على البطالة وينتهي حقه في ذلك فان الهيئة المكلفة بالتامين هي التي تتولى القيام بهذا الاجراء .وفي الحالتين يجب ان تثبت الهيئة المكلفة

1 المادة 31 من المرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتقاعد.

بالتقاعد في الموضوع في اجل شهر يسري من تاريخ الطلب وذلك طبقا للمادة 23 من المرسوم التشريعي 10/94¹.

بالإضافة الى هذه الإجراءات وحتى يستفيد الاجراء من التقاعد المسبق الذين تتوفر فيهم الشروط لا بد ان يقوم المستخدم بدفع مساهمة جزافية لتحويل الحقوق والتي تحتسب على أساس سنوات التسييق، وكذلك دفع الاشتراكات وعليه لا بد من تحديد مدة التسييق أولا ثم الاشتراكات².

مدة التسييق :

يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل أو المماثلة لها قابلة الاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية طبقا للمادة من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد:

1. خمس سنوات للإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20 سنة).
 2. ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 أو أكثر من 22 سنة.
 3. سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر.
 4. ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر.
 5. تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة.
 6. عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي اكثر من 29 سنة .
- أما بالنسبة لمعدل الإنقاص:

1 تنص المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 على ((يودع المستخدم أو الهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة طلب إحالة الأجير على التقاعد المسبق لدى الهيئة المكلفة بالتقاعد التي يجب أن تبث في الموضوع في آجال شهرا ابتداءً من تاريخ ايداع الطلب)).

2 امال بن رجال حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، سلسلة القانون في الميدان، الجزائر، 2010، ص 111

تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسببق ويعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهراً ابتداءً من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص .

نسبة الاشتراك:

- بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقرر أعلاه يمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي:
- حصة يتحملها المستخدم 0.5 % .
 - حصة يتحملها الاجير 0.5 % .
 - حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 % ، تخضع كفيات ودفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد التي تسيير تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد¹ .
- إعادة التقويم:

يعاد تقويم معاشات التقاعد المسبق في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد وهذا تطبيقاً للمنشور المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 وتحدد نسبة إعادة التقويم بموجب قرار الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وذلك بناء على اقتراح من مجلس الإدارة للصندوق الوطني للمعاشات ويتم إجراء إعادة التقويم كل سنة قبل 01 ماي مع الاستفادة منه ابتداء من هذا التاريخ² .

المبحث الثالث: نطاق تطبيق نظام التقاعد والحقوق الممنوحة.

ان جميع دول العالم تسيير نحو التوسع في تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية . لكن هذا التوسع لتطبيق هذا القانون له دوافعه الاجتماعية والسياسية . ولا يمكن التوسع الا في حدود النظام الاقتصادي .

ففي الجزائر فان نظام التقاعد يطبق على جميع العمال سواء كانوا أجراء أو غير أجراء والقصد من ذلك تحقيق المساواة بين كافة العمال ولذلك ارتأينا تقسيم هذا المبحث الى ثلاث مطلب المطلب الأول يضم الفئات الخاضعة لنظام التقاعد والمطلب الثاني يضم أشكال معاشات التقاعد . والمطلب الثالث كيفية حساب معاش التقاعد.

¹ عبد السلام ذيب ، مرجع سابق، ص 308.

² وزارة العمل . التشغيل والضمان الاجتماعي . مطوية متعلقة بالصندوق الوطني للتقاعد بعنوان منحة ومعاش الاجير ، ص11

المطلب الأول: الفئات العمالية الخاضعة لنظام التقاعد.

إن نسبة المستفيدين من نظام التقاعد في تزايد مستمر وهو ما يؤكد ظاهرة امتداد نطاق تطبيق هذا النظام ليشمل فئات جديدة وهي فئات ذوي الحقوق (اي عائلة المستفيد) .
فقد حددت المادة 04 من القانون 12/83¹ من قانون التقاعد الأشخاص المستفيدين من هذا النظام وهم فئة العمال الأجراء ومن في حكمهم وفئة العمال غير الاجراء.

الفرع الأول: نظام التقاعد الخاص بفئة العمال الأجراء ومن في حكمهم

كان تحديد هذه الفئة يتم في السابق على أساس عقد العمل . غير أنها أصبحت اليوم تشمل كل الأشخاص الذين يقومون بنشاطات لحساب مشروع اقتصادي معين أو لصاحب العمل².

وعليه يعتبر عاملا أجيرا وفقا لأحكام القانون 11/90 حسب المادة الثانية منه ((كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص))³ والعمال الأجراء هم :

- العمال المستخدمون في القطاعات الصناعية ، الزراعية، التجارية ، المصرفية ، المناجم ، التأمينات ، والنقل والبناء والأشغال .
- العمال في المؤسسات العمومية وأعاون الدولة والمجموعات المحلية ورجال الدين والقضاة.
- العمال المستخدمون في مؤسسات خيرية او هيئات لا تعمل من اجل غرض الربح.
- أعضاء التعاونيات الفلاحية والمزارع.

كما نصت المادة 03 من قانون 83/11 على ما يلي ((يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء او ملحقين بالأجراء ايا كان قطاع النشاط الذين

¹ تنص المادة 04 من القانون 12/83 على ((يؤول الحق في الاستفادة من هذا القانون للأشخاص المشار إليهم من المادتين من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية)).

² أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقها في قانون المقارن، دار الفكر العربي، 1983، ص02.

³ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم من تاريخ دخول هذا النظام حيز التنفيذ¹

والمقصود بالأجراء الملحقين هم الفئات التالية :

1 العمال الذين يباشرون عملهم في المنازل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم او جزء منها .

2 الاشخاص الذين يستخدمهم الخواص كالبوابون والخدم والمرضات .

3 المتمهنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي نصف الأجر الوطني المضمون او يفوقه.

4 الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسنما.

5 حراسة المواقع في المحطات .

6 حاملوا الامتعة الذين يستخدمون في المحطات.

7 البحارة والصيادون الذين يبحرون مع الصياد صاحب العمل.

وإذا كانت القاعدة العامة تقتضي بأنه إذا كان العامل أجيرا فان القانون يمنح له المعاش

أو منحة التقاعد إذا أستوفى بعض الشروط فيما يتعلق بالسن و بمدة النشاط و تختلف هذه الشروط حسب نوع التقاعد في القانون الجزائري.

الفرع الثاني : نظام التقاعد الخاص بفئة العمال الغير الاجراء

ويقصد بالعمال غير الاجراء كل الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون على استقلال

لحسابهم الخاص نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط اخر مماثل يكون مصرح به قانونيا .

ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 93/119 المؤرخ في 15/05/1993 المحدد

للاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير أجراء سيره وتنظيمه² الذي

نصّ على الفئات الخاضعة له من تعداد الأعضاء الممثلين لهذه الفئات وهم :

1- الممارسين للمهن التجارية

¹ القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجديدة الرسمية العدد 28.

² مرسوم تنفيذي رقم 93/119 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 25 ماي 1993 ، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص غير الاجراء وتنظيمه وسيره ، الجريدة الرسمية عدد33

- 2- الممارسين للأعمال الزراعية المشكلة في المستثمرات
- 3- الممارسين للمهن الحرة من اطباء ومحامين وخبراء.
- 4- الحرفيين.
- 5- الصناعيين وأصحاب المهن الصناعية.

إذا عن السن القانونية للتقاعد بالنسبة للعمال لأجراء هي 65 سنة كاملة بالنسبة للعمال الذكور و 60 سنة بالنسبة للنساء العاملات و يحسب مبلغ المعاش التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء على أساس الدخل السنوي المحقق خلال العشر سنوات الأفضل أي تلك التي حقق العامل خلالها أعلى دخل خلال مشواره المهني،

أما عن الاشتراكات الواجب على العامل غير الأجير أن يدفع خلال ممارسته لنشاطه المهني اشتراكا بعنوان التقاعد يساوي 7.5% من الدخل السنوي الخاضع للضرائب و هذا الأخير لا يمكن أن يتجاوز قيمته في أي حال من الأحوال 08 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون السنوي أي 80.000 دج و ذلك حتى في حالة تعدد الأنشطة المهنية أي أن الدخل المعتمد لتقدير مبالغ الاشتراكات لهذا العامل لا يتجاوز هذا الحد حتى إذا كان عمليا يحقق رقم أعمال أعلى و يحدد الدخل السنوي الخاضع للضرائب¹ عن طريق قيام العامل غير الأجير بنفسه بالتصريح عن دخله السنوي فإن امتنع هو عن ذلك فإن الدخل الذي يؤخذ بعين الاعتبار و يحدد كما يلي:

15% من رقم الأعمال المحقق خلال نفس السنة بالنسبة للعامل التاجر بائع السلع.
30% من رقم الأعمال المحقق خلال نفس السنة بالنسبة للعامل الذي يتمثل نشاطه في تقديم خدمات.

ورقم الأعمال هو المبلغ العمليات التجارية التي حققها شركة أو مؤسسة خلال مدة معينة أما العامل الذي لم يصرح بدخله السنوي و لم يحدد رقم أعماله فإنه يدفع العامل بصورة مؤقتة في انتظار تحديدهما على أساس الدخل الوطني الأدنى المضمون و هو الحد

¹ القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

الأدنى لوعاء الاشتراك و على العامل غير الأجير ان يدفع ان يدفع الاشتراك المشار اليه سابقا خلال الفترة الممتدة من اول مارس الى ماي من كل سنة .

الفرع الثالث: فئة ذوي الحقوق .

يقصد بذوي الحقوق هم ورث العامل أو المتقاعد الذين كانوا في كفالته أثناء حياته

حددت المادة 67 من القانون 11/83¹ المعدلة والمتممة للمادة 30 من الامر 17/96 الاشخاص الذين لهم صفة ذوي الحقوق في نظر التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي ويتعلق الأمر ب:

* زوج المؤمن له الذي لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يخوله الحق في الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية بصفته هذه او عندما لا تخوله هذه الصفة ذلك لعدم استفااء الشروط المنشئة لها بحكم نشاطه المهني

* الأولاد المكفولين : ويشمل مفهوم الأولاد في مفهوم تشريع الضمان الاجتماعي

1 الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

2 الأولاد البالغون اقل من 25 سنة والذين ابرم بشأهم عقد تمهين يمنحهم اجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

3 الأولاد البالغون اقل من واحد وعشرون سنة (21) والذين يواصلون دراستهم ، غير انه في حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرون (21) فلا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .

4 الأولاد المصابون بعاهة او مرض مزمن تمنعهم من ممارسة اي نشاط مأجور .

6 الأولاد المكلفون والحواشي من الدرجة الثالثة (03) من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم

¹ تنص المادة 47 من القانون 11/83 على ماييلي((يستفيد التامين على الوفاة افادة ذوي الحقوق المؤمن له المتوفى المعروفين في المادة 67 ادناه من منحة الوفاة)).

*أصول المؤمن له وأصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد . اي ما يعادل 75% من الأجر الوطني المضمون.

على ان يثبت هذه الكفالة بموجب حكم قضائي أو عقد يحرر امام الموثق مع وجود احترام جميع الشروط او الالتزامات المفروضة وفقا لما هو مقرر في الفصل السابع (07) من قانون 11/84 المتضمن قانون الاسرة¹.

والى جانب هذه الفئات الثلاثة هناك فئة رابع وهي :

فئة الطلبة والعمال المقبولين للتكوين في الخارج وهم :

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية

- موظفو التعليم والتأطير التربوي بالخارج

- اعوان الممثلات الجزائرية

- الطلبة والعمال الذين يقبلون المتابعة والتكوين في الخارج

وتجدر الإشارة الى ان حق ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من خدمات التأمين الاجتماعي يبقى مكفولا حتى في حالة وفاته . بحيث يستفيد ذوي الحقوق الذين تثبت لهم هذه الصفة بالإضافة الى ذلك منحة الوفاة المقررة في المادة 47 من القانون 12/83² التي يتم توزيعها عليهم بصفة متساوية في حالة تعددهم .

وفيما يتعلق بذوي حقوق العمال الاجانب فان التغطية في مجال التأمينات لا تشملهم الا اذا كانوا مقيمين بالجزائر . باستثناء ذوي حقوق العمال الاجانب الذين ينتمون الى دولة ابرمت معها الجزائر اتفاقية في مجال التأمينات الاجتماعية . على غرار الاتفاقية الجزائرية الفرنسية المبرمة بتاريخ 1980/10/01 والبروتوكولات الملحقه بها والتي تسمح لذوي حقوق الاشخاص الذين ينتمون الى احدى الدولتين ويعملون في الدولة الاخرى من

¹ القانون رقم 84 / 11 المؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق ل 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الاسرة .

² تنص المادة 47 من القانون 12/83 ((تؤسس منحة التقاعد لصالح العمال البالغين من العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون في هذه السن شرط مدة العمل وبإمكانهم اثبات 5 سنوات على الاقل او عشرين ثلاثيا))

الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية حتى ولو لم يكونوا مقيمين معهم طبقا للمادة 53 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد¹.

المطلب الثاني: أشكال معاشات التقاعد.

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد ، متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش تقاعد، هذا المعاش الذي يؤول الى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل او المتقاعد اثناء حياته ، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتنميته.

ويؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

وحسب المادة 05 من القانون 12/83 التي نصت على الحقوق الممنوحة للتقاعد كما يلي ((تمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

– معاش مباشر يمنح على اساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.
– معاش منقول.))، وقبل التعرض الى هذين الحقيين (معاش مباشر ، معاش منقول) لابد من الاشارة الى الراتب ومفهومه²

الفرع الاول : المعاش المباشر

ويقصد بالمعاش المبلغ من المال الذي يتقاضاه الموظف اثر انتهاء خدمته بصورة نظامية او بعد اصابته بالعجز ويؤول كذلك الى المستحقين عنه (ذوي الحقوق) بعد وفاته. وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة او المؤسسة التابع لها.

ويقسم المعاش المباشر الى قسمين هما معاش التقاعد أولا ومنحة التقاعد ثانيا³.

أولا :معاش التقاعد: يحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به حاليا مباشر الذي يمنح على أساس نشاط العمال بالذات و يضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

لقد نص القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد على شرطين أساسيين للاستفادة منه والمحدد بالمادة السادسة منه وهما:

¹ تنص المادة 53 من القانون 12/83 على ((لا يجوز دفع المعاشات والمخ المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطني الا اذا قضت بذلك احكام وردة في قانون التعامل بالمثل ابرم مع الجزائر او في معاهدات دولية صادقت عليها الجزائر)).

²تعريف الراتب : هو مقابل من المال يدفع للعامل مقابل خدماته والفائدة التي يحققها لفائدة رب العمل ، ويشمل كافة العناصر العينية والنقدية والمالية.

³ امال بن رجال ، مرجع سابق ،ص134

شروط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية و بصورة منتظمة طوال مدة العمل.

وشروط السن و هو بلوغ العامل سن القانونية المحددة و 60 سنة للرجال 55 للنساء أما بالنسبة لعمال الغير أجراء فيحدد ب65 سنة لرجال و 60 سنة للنساء العاملات مع استفادتهن من 03 سنوات تقليص إذا كان لها 03 أولاد.

وعليه فان توفر شرطين المذكورين أعلاه يخول له القانون الحق في المعاش المباشر وبالإضافة إلى ذلك أعطى القانون العاجزين الحق في الحصول على معاش مباشر و ذلك عن طريق تحول معاش عجزهم إلى معاش تقاعد.

ويعتبر القانون العامل العاجز هو كل شخص مصاب بعيب أو عجز جسدي أو عقلي وعدم قدرته على العمل على الأقل و متى ثبت الحق في التأمين على العجز و تحديد قيمة التعويض و صنف العجز و مبلغ معاش العجز فإنه يمكن أن يتحول هذا الأخير إلى معاش تقاعد، إذا بلغ العامل المتمتع بمنحة العجز السن القانونية للتقاعد، فإنه يتحول من منحة العجز إلى منحة التقاعد بشرط أن لا يقل معاش التقاعد عن التعويض على العجز لأن القانون يعترف لشخص الذي انقطع عن العمل بسبب العجز و الذي بلغ السن القانونية للتقاعد 60 سنة بالنسبة للذكور و 55 سنة بالنسبة للإناث أن يستفيد من معاش التقاعد بحيث تحسب السنوات التي كان يتقاضى فيها معاش عن العجز كسنوات معتمدة في حساب المدة القانونية التي تخول له الحق و في هذه الحالة تميز بين الأمرين .

إذا كانت المدة الاجمالية المعتمدة في حساب معاش التقاعد مبلغ يفوق معاش العجز فانه في هذه الحالة يستفيد من معاش التقاعد كمعاش أفضل بالنسبة له. أما في حالة ما إذا كانت الفترة المعتمدة تقل عن المعاش العجز فإن الدولة تتكفل بالعبء المالي.

وبالتالي فانه إذا لم تتوفر في المستفيد من معاش العجز شروط التقاعد حتى ولو بلغ السن القانونية فلا يمكنه أن يستفيد منه وإنما يبقى مستمر في استفادته من معاش العجز و في جميع الأحوال فلا يمكنه أن يجمع بين المعاشين¹.

¹ آمال بن رجال، ، مرجع سابق، ص134.

ثانيا: **منحة التقاعد:** هو مبلغ من المال تطبق عليه القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ، باستثناء قاعدة الحد الأدنى. وقد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للعمال الاجراء وغير الاجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد وذلك طبقا للمادة 47 من القانون 12/83 التي تنص ((تؤسس منحة التقاعد لصالح العمال البالغين من العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون في هذه السن مدة العمل ويؤكدون اثبات خمس سنوات على الاقل او عشرين ثلاثيا)).

ويشترط على العامل الاجير الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة ليفتح له الحق في منحة التقاعد ، ان يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة خمس 5 سنوات او 20 ثلاثيا مدفوعة الاشتراك على الاقل وان يكون قد بلغ 60 سنة للعامل الاجير و65 سنة للعامل غير الاجير .

اما بالنسبة للعمال غير الاجراء ، فلا يمكنهم الاستفادة من منحة التقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب07 سنوات ونصف على الاقل. واذ حصل الأجير على منحة التقاعد وأستمر في ممارسة نشاطه المهني وأستوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد يمكنه الحصول على هذا الاخير بدل منحة التقاعد على ان يرجع التي قبضها باسم منحة التقاعد حسب اتفاق مبرم بينه والصندوق الوطني للتقاعد.¹

الفرع الثاني : المعاش المنقول (معاش ذوي الحقوق)

يقصد بالمعاش المنقول أو معاش ذوي الحقوق أو معاش الأيلولة تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفي في حالة حياته .

1 امال بن رجال ، المرجع السابق ، ص 135

وقد كانت النظم التقاعدية في بداية شأنها لا ترتب حقوقا تقاعدية للخلف وإنما ينقطع المعاش حال وفاة المتقاعد.¹ ثم أصبح مبدأ انتقال الحقوق التقاعدية الى أفراد الأسرة أمرا لا بد منه بعد وفاة العائل المتقاعد أو الذي يحق له راتب التقاعد. و يمنح هذا المعاش لذوي الحقوق المؤمن له المتوفي كل امتيازات التي يمكن أن يستفيد منه ذوي حقوق المؤمن، و هي عبارة عن حقوق اكتسبها المتقاعد المتوفي وفقا لشروط حددها القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل .

ثانيا: توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق.

يقسم المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي حددها المادة 34 من القانون 12/83 .

- في حالة انفراد الزوج بدون وجود ذوي حقوق اخرين فيكون مبلغ المعاش بنسبة 75% من قيمة المعاش المباشر أي معاش المتقاعد نفسه.
- أما إذا كان للمتوفي زيادة على الزوج وارثا واحدا أو آخر ذو حق سواء كان الأصل أو الفرع يكون للزوج معاشا منقولا يساوي 50% من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفي، والمعاش المنقول لذو الحق الاخر بنسبة 30%.
- و إذا كان لمتقاعد زيادة على الزوج المكفول إثنين فأكثر من ذوي الحقوق سواء أن كانوا أصولا أو فروعاً أو إثنين مَعاً يساوي معاش الزوج 50% من المعاش المباشر. و 40% من المعاش المباشر لذوي الحقوق الاخرين تقسم بينهم بالتساوي.
- عندما لا يوجد زوج ويوجد ذوي حقوق اخرين ، يتقاسمون معاشا يساوي 90% من المعاش المباشر في حدود 45% اذا كان ذو الحق طفل و 30% اذا كان ذو الحق من الاصول واذا كانوا طفلين 45/ لكل واحد.²

1 عامر محمد علي، النظام القانوني للتقاعد موظفي الدولة، دراسة مقارنة كجزء من متطلبات درجة الماجستير في القانون، جامعة بغداد، 1978، ص353، ص354.

2 وزارة العمل . التشغيل والضمان الاجتماعي . مطوية متعلقة بالصندوق الوطني للتقاعد بعنوان المعاش المنقول، ص08

ثالثا: قاعدة الجمع بين معاش المنقول و معاش آخر:

- يمكن جمع المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاشه المباشر برسم نشاطه الخاص.

- لا يمكن جمع المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوحة لذوي الحقوق ضحايا الارهاب.

- لا يمكن جمع معاش المنقول مع ريع حادث العمل متبوع بالوفاة بمنح الامتياز الاكثر نفعا.

- يمكن جمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

- يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين¹.

و خلاصة القول فإنه يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد و معاش منقول عن الزوج المتوفي لكونهما من أصليين مختلفين بحيث يمكن له أن يستحق معاش المباشر لكونه ناتج عن نشاط المهني الشخصي بينما معاش المنقول فيعود إليه بصفته زوج الباقي على قيد الحياة حسب المادة 44 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد التي تنص على ما يلي :

((يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي)) .

وفي حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي الشرط اللازمة للاستفادة من التقاعد فإنه يتم حساب معاشات ذوي الحقوق على اساس المعاش كان بإمكان نورثهم ان يستفيد منه كما لو كان يستوفي الشروط القانونية المتعلقة بالسن و مدة العمل و ذلك دون أن يقل عدد السنوات المثبتة في الحساب المعاش عن 15 سنة في تاريخ وفاته حسب المادة 41 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد²، كما يمكن لذوي الحقوق في هذه الحالة أن يثبتوا السنوات اللازمة بدفع الاشتراكات الضرورية.

ملاحظة: يتم ايقاف المعاش المنقول في الحالات الآتية :

¹ وزارة العمل . التشغيل والضمان الاجتماعي مطوية ، مرجع سابق.ص11

² تنص المادة 41 من القانون 12/83 على ((اذا كان المالك غير متمتع بمعاش تحسب معاشات ذوي الحقوق على اساس المعاش الذي كان من المفروض ان يحصل عليه عند تاريخ وفاته)).

1. في حالة زواج الارملة : في حالة زواج الزوجة من جديد فان ذلك يؤثر على حقها في المعاش المنقول ، فسيلغى المعاش ويقسم بين ذوي الحقوق الذين يستفيدون من المعاش المنقول.

2. عندما تنتهي صفة ذي حق ثل زواج البنت أو الحصول على دخل لا يمكن جمعه مع المعاش.¹

رابعا: كيف يتم الحصول على المعاش المنقول:

و يتم ذلك بتشكيل ملف الذي ينبغي فيه تقديم الوثائق التالية :

1- طلب معاش التقاعد و ذلك بملئ الاستمارة الخاصة لك ((الملحق رقم 02)).²

2- شهادة الوفاة للمؤمن له.

3- شهادة عائلية للحالة المدنية .

4- و إذا كان المؤمن غير متقاعد ينبغي بالإضافة للوثائق المذكورة أعلاه أن يقدم ما يلي:

*تقديم شهادات العمل التي تثبت النشاط المهني للمتوفي((الملحق رقم 03)).³

*شهادة الأجر المدفوعة خلال 60 شهر السابقة لتاريخ الوفاة التي تملئ من طرف

المستخدمين و هناك حالتين للاستفادة من المعاش المنقول:

*وفاة المؤمن له و هو المتحصل على المعاش المباشر: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم

للكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على معاش.

*وفاة المؤمن له اثناء العمل قبل ان يحصل على معاش :وينبغي على ذوي الحقوق ان يتوجهوا

للكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول

ويامكان ذوي حقوق العامل الاجير المتوفي اثناء العمل أن يستوفي المدة الدنيا و المقدره

¹ وزارة العمل ، التشغيل والضمان الاجتماعي ، مطوية ، مرجع سابق ص.10

² انظر الملحق رقم 02

³ انظر الملحق رقم 04

ب07 سنوات و نصف بان يعوضوا الفترات التي تنقصهم و هذا عن طريق دفع اشتراك على عاتقهم الخاص و يحدد مبلغ التعويض بناء على الأجر الخاضع للاشتراك و نسبته¹.

المطلب الثالث : حساب معاش التقاعد

ينقسم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول يضم اساس و كيفية حساب معاش التقاعد ، والفرع الثاني تعديل معاش التقاعد.

الفرع الأول : أساس و كيفية حساب معاش التقاعد.

أولا : أساس حساب معاش التقاعد

يصفى المعاش على أساس ثلاث عناصر أساسية وهي الأجر المرجعي ، فترة التأمين ، نسبة الاعتماد لسنوات التأمين² :

01-الأجر المرجعي : وهو اللجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي وتحسب اما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الاخيرة التي تسب الاحالة على التقاعد. واما بالاجر الشهري المتوسط المقدر على اساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر خلال حياته المهنية اذا كان ذلك اكثر نفعاً له وذلك طبقاً للمادة 13 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد التي تنص على ما يلي : ((يساوي الاجر المعتمد اساساً لحساب المعاش : - اما اجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الاخيرة السابقة للاحالة عن التقاعد - واما اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على اساس السنوات الثلاثة.))

02-فترة التأمين : وهي سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية مضاف اليها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حددها المادة 11 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ، مع الاخذ بعين الاعتبار المادتين 9 و14 من نفس القانون .

03-نسبة الاعتماد لسنوات التأمين : حيث تحتسب كل سنة من مدد الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 2.5% من عناصر الاجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش.

ثانياً: كيفية حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين.

¹ وزارة العمل . التشغيل والضمان الاجتماعي . مطوية متعلقة بالصندوق الوطني للتقاعد بعنوان المعاش المنقول المعاش المنقول (ذوي الحقوق) ، مديرية التقاعد ، ص5،4

² وزارة العمل . التشغيل والضمان الاجتماعي . مطوية متعلقة بالصندوق الوطني للتقاعد بعنوان المعاش المنقول منحة ومعاش تقاعد (العامل الاجير) ، ص10

بعد حصر عناصر تصفية المعاش ، تتكون القاعدة التي يحسب على اساسها مبلغ معاش التقاعد تكون كالتالي :

1. يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للمعني حسب مساره المهني ((الملحق رقم 05)).¹

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

3. يحسب مبلغ الأجر المرجعي .

4. تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الاجر المرجعي والحاصل هو مبلغ المعاش التقاعدي للمعني الذي تضاف له علاوة على الزوج المكفول .

هذا بالنسبة للعمال الاجراء . اما بالنسبة للعمال غير الاجراء فيحسب مبلغ المعاش

التقاعدي حسب ثلاث معايير هي :

1. عدد سنوات النشاط.

2. كل سنة عمل تضرب في نسبة قدرها 2.5%

3. وعاء احتساب المعاش وهو متوسط مداخيل العشر سنوات التي عرفت اعلي المداخيل طول الحياة المهنية ، على ان لا يقل مبلغ المعاش لهذه الفئة عن نسبة 85% من الأجر الوطني الادنى المضمون ، وان لا يتعدى نسبة 70% من المبلغ الاقصى لدخل السنوي الخاضع للاشتراك ، وذلك طبقا للمادة 13 من المرسوم رقم 35/85 المؤرخ في 09/02/1985 والمتعلق بالضمان الاجتماعي غير الأجراء.²

ويكون تاريخ الانتفاع بالمعاش التقاعدي:

- تاريخ حذف الموظف او العامل من منصبه وشطب اسمه من قائمة العمال بسبب احالته على التقاعد.

- تاريخ وفاة العامل او الموظف فما يتعلق بمبلغ المعاش المنقول .

1 انظر الملحق رقم 05.

2 تنص المادة 13 من المرسوم 35/85 المذكورة سابقا.

- تاريخ اول الشهر الموالي للتاريخ الذي فيه نسبة العجز الذي يستحق بموجبه العامل معاش العجز حسب المقاييس المعمول بها في هذا الجزائر .

الفرع الثاني : تعديل معاش التقاعد

اذا كانت أهداف النظام التقاعدي هو توفير العيش الكريم للمتقاعدين في جميع الظروف فمن الضروري ان تقوم النظم بالعمل على تأمين دخل للمتقاعد تتناسب قيمته مع تكاليف المعيشة .

وهذا معناه ان تقوم بتعديل قيمة المعاشات التقاعدية لتنسجم مع التقلبات الاقتصادية وتلائم باستمرار مع تكاليف المعيشة .

حيث ان هناك طرق كثيرة لتعديل المعاشات اهمها:

❖ **اولا :التعديل وفقا لمستوى الأسعار :** وهي عملية ربط تعديل الرواتب التقاعدية بمستويات الاسعار وتهدف هذه الطريقة الى الاحتفاظ بالقدرة الشرائية للمعاشات لكي يستطيع المحالون على التقاعد مواجهة نفقات المعيشة طوال مدة حصولهم على المعاش.

❖ **ثانيا: التعديل وفقا لمستوى الاجور :** ان تعديل الرواتب التقاعدية وفقا لمستوى الاجور معناه زيادة المعاشات بنفس المعدلات التي يزيد بها متوسط الاجور .

ويرى الاقتصاديون ان التعديل على هذا النحو اكثر استقرارا بالنسبة للمتقاعدين ، ففي حالة ارتفاع الانتاجية والأسعار مثلا فان زيادة الاجور ترتفع بمعدل اكبر . وتعديل المعاش وفقا لهذه المعدل يعنى زيادة في القوة الشرائية للمتقاعد ومن ثمة تمكنه المشاركة في ثمرات ارتفاع مستويات الانتاج¹.

ففي الجزائر ونظرا للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها فان العوامل المؤدية الى زيادة الاجور تحدد بقرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس ادارة الصندوق الوطني للتقاعد. وهذه الزيادة تراجع وتعديل من حين لآخر وتتجه

¹ حسين جعيجع، المرجع السابق، ص121

فعليا نحو الارتفاع في فاتح من كل سنة. وهذا ما نصت عليه المادة 43 من القانون
12/83¹.

¹ تنص المادة 43 من القانون 12/83 على ((تراجع الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتهها حسب تطور النقطة الاستدلالية لحساب الاجر الاساسي للعمال)).

الفصل الثاني

البيات تسيير نظام التقاعد الجزائري

والمنازعات المتعلقة به

بالرجوع الى القوانين المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي بصفة خاصة ، ونظام التقاعد بصفة عامة في التشريع الجزائري . نجد ان المشرع أسند مهمة تسيير وحل النزاعات المتعلقة بهذا النظام الى مجموعة من الأجهزة والهيئات العامة التابعة للدولة وذلك من أجل تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي .

وهذا ما يقتضي التعرض له في هذا الفصل المتضمن آليات نظام التقاعد عن طريق تقسيمه الى ثلاث مباحث ، حيث المبحث الأول يضم الآليات المكلفة بسير نظام التقاعد في الجزائر اما المبحث الثاني يتناول تمويل نظام التقاعد والآليات الجديدة المعتمدة في التسيير اما المبحث الثالث فيتناول المنازعات المتعلقة به.

المبحث الأول: الآليات المكلفة بسير نظام التقاعد في الجزائر

من خلال نص المادة 49 من القانون رقم 101/88¹ المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية التي تنص على انه ((تعتبر اجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال ، ويحدد التنظيم الاداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم)) فإنه أوكلت مهمة تسيير وتنظيم نظام التقاعد في الجزائر الى صندوقين تابعة للدولة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي وتخضع لوصاية وزير العمل والضمان الاجتماعي وهذا طبقا للمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 207/92² .

يكون مقرها الرئيسي بالجزائر العاصمة ولها وكالات جهوية او محلية لكن لا تتمتع بالاستقلال المالي ولا بالشخصية الاعتبارية.

وهذه الهيئات هي:

1 الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء ((ص ا ع أ)).

2 الصندوق الوطني للتقاعد((ص و ت)).

¹ القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن قانون التوجيه للمؤسسات العمومية والاقتصادية.

² المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادى الثاني عام 1412 الموافق ل 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني

لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم المالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 02.

المطلب الأول : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء .

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء مؤسسة عمومية ادارية تهدف الى حماية العامل غير الأجير في مجال التقاعد . ولمعرفة هذا الصندوق قسم المطلب الى فروع كالتالي :

الفرع الأول :تأسيس ومهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء.

قبل إصلاح المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي عام 1983 اوكلت مهمة تسيير التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد ومهام التأمينات الاجتماعية لهذه الفئة من العمال الى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

غير ان المشرع الجزائري ونظرا لعدة اسباب ودوافع ، منها انتقال الجزائر من النهج الاشتراكي الى نظام جديد يتجلى في تبني قواعد اقتصاد السوق ، ودخول القطاع الخاص الى جانب القطاع الحكومي. أعاد انشاء الصندوق الخاص بالعمال الغير الاجراء وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 07/92 المؤرخ في 04/01/1992¹ الذي ينص على القانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و تسييره الإداري و المالي لكنه لم يبدأ في مزاولة مهامه الا بعد مرور سنتين اي في سنة 1995 نظرا للظروف التي مرت بها البلاد في تلك المرحلة .

و يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور و لا سيما التجار، الحرفيين الصناعيين ، الفلاحين ، أعضاء المهن الحرة و كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهن الحرة المنظمة.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/92، الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الاداري والمالي .

- و قد عرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء. هذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 1434/96¹ الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور تتمثل المهام الاساسية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء الواردة في الباب الثاني من المرسوم 119/93² تحت تسمية صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء. بموجب نص المادة 03 من وتتمثل في ما يلي:
- 1- يقوم بتسيير الخدمات العينية بالعلاج والرعاية الطبية ، وكذلك الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الاجراء ، وذلك في القوانين والتنظيمات الجاري المعمول بها.
 - 2- تسيير ومنح معاشات المتقاعدين من غير الاجراء ، كما يسير ايضا المعاشات والمنح المصروفة بمقتضى التشريع الجاري المعمول من قبل الفاتح يناير من العام 984 الى غاية انقضاء حقوق المستفيدين .
 - 3- يتولى تفصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل خدمات الضمان الاجتماعي للمؤمن لهم ومراقبتها ومنازعات التحصيل.
 - 4- يسير عند الاقتضاء الاداءات المستحقة للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي بناء على ، اما اتفاقيات الضمان الاجتماعي او اتفاقيات دولية. كما ينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسها .
 - 5- يقوم بانجازات ذات طابع صحي واجتماعي قصد استفادة العمال وذوي حقوقهم من اداءات جماعية وتمويل هذه الانجازات بواسطة صندوق العمل الاجتماعي والصحي.
 - 6- يقوم بتسديد النفقات الناجمة عن تسيير مخلف اللجان والجهات القضائية المدعو للنظر في النزاعات الناشئة عن القرارات التي يصدها في مال اختصاصه.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96 / 434 المؤرخ في 10 راجب عام 1414 الموافق ل 11 نوفمبر 1996 ، يحدد المبلغ الاقصى للجمع بين معاشات الاصول جريدة رسمية العدد 75.

² مرسوم تنفيذي رقم 119/93 مؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 ماي 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء وتنظيمه وسيره الاداري ج.ر.ج. عد33 .

يتكفل الصندوق للضمان الاجتماعي لفئة العمال غير الاجراء والمهنيين غير الاجراء على حدى لخصوصة التغطية الاجتماعية وظروف تحصيل الاشتراكات لهذه الفئة مقارنة بنظام الاجراء ، كما أن تكفل الصندوق بهذه المهام يساعد على تحقيق التوازن المالي في مختلف صناديق الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني : التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

حتى يتمكن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء من القيام بمهامه على المستوى المركزي والولائي لابد من اجهزة تسييره وهي :

أولاً: المجلس الإداري. :

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء مجلس اداري يتكون من 21 عضوا مشكلا من كل العمال المهنيين غي المأجورين الذين يمتنون التجارة والصناعة والزراعة والحرف والمهن الحرة ويتحدد تشكيله بالأعضاء التاليين:

- 06 ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على مستوى الوطن.
- 04 ممثلين للمهن الزراعية.
- 04 ممثلين للمهن الحرة.
- 04 ممثلين للمهن الحرفية.
- ممثل واحد لمستخدمي الصندوق لتغطية لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

ثانيا : المدير العام

يسير الصندوق مدير عام بمساعدة مدير عام مساعد و07 مديرين مركزيين ومستشارين مكلفين بمهام عامة .

ويتم تعيين المدير العام بموجب مرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والحماية الاجتماعية بعد استشارة المجلس الاداري .

ثالثا : هيكلية الصندوق

يتمثل الهيكل الإداري الذي يمتد عبر 48 ولاية في :

- مديرية عامة مكونة مكون من 07 مديريات مركزية تشرف على 13 وكالة جهوية و35 فرعا ولائيا و60 شباكا متخصصا.

ويشغل الصندوق حوالي اكثر من مليونين عاملا موزعين على النسب التالية :

- 25% منهم حاملي الشهادات العليا.
- 20% محولة من الصناديق الاصلية (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).
- 15% عمال مساندة .
- 10% فئات مختلفة.

ويلتزم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بتسيير التقاعد لهذه الفئات طبقا للقانون التقاعد 12/83 المتعلق بالتقاعد وكل القوانين المعدلة والمتممة له.

المطلب الثاني : الصندوق الوطني للتقاعد.

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد أيضا هيئة إدارية أنشأها المشرع بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد، ولمعرفة الصندوق قسم المطلب الى ثلاث فروع وهي كالتالي:

الفرع الأول : تأسيس ومهام الصندوق الوطني للتقاعد.

انشأ الصندوق الوطني للتقاعد بعد ادماج ثمانية صناديق¹ كانت مكلفة بتسيير معاشات أنظمة التقاعد المختلفة في الجزائر قبل توحيد الانظمة.

¹ انظر الصفحة 10 من هذا البحث.

أسس الصندوق الوطني للتقاعد بموجب القانون 11/83 المتعلق بالتقاعد و بموجب المرسوم رقم : 223/85 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي¹ الملغى والمعوض بالمرسوم 07/92 المتضمن الوضع القانوني والمالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي. هذا المرسوم منح للصندوق الشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ومهام الصندوق الوطني للتقاعد عديدة حددت بموجب المادة 09 من المرسوم المذكور اعلاه²

وهي كالتالي:

1. تسيير معاشات و منح التقاعد و كذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
2. تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين.
3. ضمان عملية التحصيل و المراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التقاعد.
4. تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
5. ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل.
6. تسيير المعاشات ومنح التقاعد ويشارك أيضا في تسيير صندوق الدعم والنجدة كما تنص على ذلك المادة 52 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد وبالإضافة إلى أهلية إنشاء أي نشاط ذا طابع صحي أو اجتماعي تتوفر فيه على الشروط المنصوص في المادة 52 من قانون التقاعد.
7. القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد/12 والقوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له.

الفرع الثاني: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد .

¹ المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق ل 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي.

² المرسوم التنفيذي 07/92 الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الإداري والمالي.

اولا : المجلس الاداري .

يتكون المجلس من اعضاء تكون لهم علاقة مباشرة بالتقاعد . وتتمثل صلاحية هذا المجلس في التنظيم الداخلي للصندوق عن طريق اعدادات المخططات والتقارير السنوية ، تسيير الميزانية والاستثمارات ، ابرام الاتفاقيات والمشاركة في المداولات الخاصة بالمشاريع التجارية للصندوق ويتكون من 29 عضوا موزعين كآآي كما نصت عليهم المادة 12 من المرسوم 07/92

المتعلق بصناديق الضمان الاجتماعي وتسييره الاداري والمالي¹ :

1. 19 عضوا ممثلين للعمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا.
2. 09 اعضاء ممثلين من ارباب العمل من بينهم اثنين بالوظيفة العمومي .
3. 03 ممثلين من مستخدمي الصندوق تعيينهم لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

يجتمع مجلس الدارة للصندوق الوطني للتقاعد مرة واحدة على الاقل كل 03 اشهر .ولكن في حالة استثنائية يكون الاجتماع بطلب من رئيس مجلس الادارة او الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي او بطلب من اغلبية اعضاءه (3/2 من الاعضاء) يتخذ المجلس القرارات بأغلبية الاصوات اي ثلثي اصوات المجلس على الاقل . وبموجب قرار يعين الوزير المكلف بالتشغيل والضمان الاجتماعي المتصرفين في الصندوق بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابات الوطنية المعنية ومدة التعيين هي 04 سنوات قابلة للتجديد.

¹ كما نصت المادة 12 من المرسوم 07/92 تتكفل الوكالات الولائية التابعة للصندوق الوطني للتقاعد بـ:

المشاركة في إعداد الحساب الفردي الخاص بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين
السهر على تحصيل حصص الاشتراكات المنسوبة إلى فرعي "التقاعد" و "التقاعد المسبق" بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
القيام بالعمليات المرتبطة بإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين و دراسة طلبات الحصول على المعاش و تصفية المعاشات

ضمان خدمة معاشات التقاعد طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها

مسك المحاسبة و ضمان تنفيذ العمليات المالية وتنسيقها

ضمان التسيير الجاري للوسائل المادية والبشرية في الوكالة

ثانيا: المدير العام .

يعين المدير العام بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل والضمان الاجتماعي وبعد استشارة المجلس الاداري .

يتولى المدير العام :

- الاشراف عن الصندوق وضمان سيره تحت مراقبة المجلس الاداري عن طريق:
- تنظيم تخطيط تنسيق مراقبة نشاطات الوكالات الولائية والفروع الادارية للمؤسسات التابعة وتسيير المعدات البشرية والمادية للصندوق. وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية ومركزية المحاسبة العامة .

- تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد.

- تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا.

- متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.

- تمثيل الصندوق امام المحاكم في جميع اعمال الحيلة المدنية .

- والمدير العام هو الامر بالصرف ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون ويصدر الاوامر بالإيرادات والنفقات .

- صلاحية تسيير المستخدمين واتخاذ كل الاجراءات المتعلقة بالتوظيف والتسريح والترقية¹.

يساعد المدير العام في تسيير الصندوق عدة موظفين : هم المدير العام المساعد ، والعون المكلف بالعمليات المالية (عون محاسب) ، المدراء المركزيين ، ومدراء الوكالات عبر الولايات ، يعين هؤلاء من قبل وزير العمل والضمان الاجتماعي بناء على اقتراح المدير العام بعد استشارة المجلس الاداري.

الفرع الثالث: كيفية تأدية الصندوق الوطني للتقاعد مهامه.

يتشكل الصندوق الوطني للتقاعد من ادارة مركزية وهي مقر للإدارة العامة ووكالات محلية (ولائية)

ويعتمد الصندوق على لامركزية واسعة في التسيير .

اولا : الادارة المركزية :

1 نصت على ذلك المادة 12 من المرسوم 07/92 المشار اليها سابقا.

توجد بالجزائر العاصمة وتخضع لسلطة المدير العام وأعوان الإدارة . تضم المركز الرئيسي للصندوق لتقاعد وتشمل المديرية التالية:

- مديرية التقاعد
- مديريات تسيير المسار المهني للمؤمن
- مديريات الاعلام والتنظيم
- المديرية العامة للمالية

ثانيا: الوكالات الولائية :

تتوزع على 46 وكالة ولائية عبر التراب الوطني بمعدل وكالة واحدة في كل ولاية . باستثناء ولايتي اليزي، و تندوف اللتين اسندت ملفات تقاعد مواطنيها الى وكالتي بشار و ورقلة¹.

وتصنف الوكالات الولائية ضمن 03 فئات وذلك حسب عدد المتقاعدين.

الصف الأول: يضم الوكالات التي تسيير اكثر من 60000 متقاعد.

الصف الثاني: يضم الوكالات التي تسيير اكثر من 200000 متقاعد.

الصف الثالث: يضم الوكالات التي تسيير اقل من 20000 متقاعد.

المبحث الثاني : تمويل نظام التقاعد الجزائري والآليات الجديدة المعتمدة في التسيير.

لقد سعت الجزائر الى توفير منافذ متعددة التمويل الكافي ، وهذا من اخلال اصدار التشريعات والقوانين التي تدعم هذا المسعى وتمكن الحكومة من توفير حماية اجتماعية واسعة وفعالة لأفراد المجتمع مع اختلاف أنواع انشطتهم وهذا ماستتطرق له في المطلب الاول . كما ان الجزائر اعتمدت اليات جديدة في تسيير نظام التقاعد كمطلب ثاني.

المطلب الأول : إيرادات نظام التقاعد في الجزائر.

يعتمد نظام التقاعد في الجزائر على مصدرين رئيسيين هما الاشتراك المؤمنين وتدخل ميزانية الدولة.

الفرع الأول: الاشتراكات

¹ حسين جعيجع، المرجع السابق.ص152

ويقصد بالاشتراك القسط المدفوع وهو يعدا لمصدر المعتمد قانونيا لتمويل الصناديق يلتزم المؤمن له بأدائها¹.

ولكن المشرع لم يتطرق الى تعريف الاشتراك في القوانين والتشريعات المنظمة للنظام . إلا أن الملاحظ انه لا يوجد سوى اشتراك واحد اجمالي هو اشتراك المؤمنين بغية التغطية المالية وهذا لتوفير العدالة والتضامن بين مختلف الفروع .

وهذا الاشتراك يقوم على مبادئ أساسية وهي :

- تأسيس اشتراك شامل موحد يهدف الى تمويل الاداءات.
- توحيد وعاء الاشتراك المتكون من الاجر او عائدات النشاط او الحد الادنى المضمون بالنسبة لبعض الفئات الخاصة .
- كما ان تحديد الاشتراكات التي تدفع يكون بناء على عنصرين هما : النسبة المئوية ووعاء الاشتراك

● النسبة المئوية : تحدد بقوانين ومراسيم تنفيذية

● وعاء الاشتراك: فهو الراتب او الاجر الشهري بالنسبة للعمال الاجراء او مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الاجمالي بالنسبة للعمال غير الاجراء.²

وإذا كان اساس الاشتراك بالنسبة للعمال الاجراء مجموع عناصر المرتب او الاجر ونتائج العمل . فقد حددت عناصر الدخل المستثناة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 يوليو 1996 وتتمثل في ما يلي :

1 بالنسبة للاداءات ذات الطابع العائلي اي الاداءات الممنوحة بسبب الحالة العائلية والعلوات الممنوحة بمناسبة حدث ذي طابع عائلي.

2 التعويضات الممتثلة في المصاريف التي تنفق في سبيل القيام بمهمة ، وكذلك مصاريف العتاد او اللباس اذا اقتضت ظروف العمل ذلك . وكذلك الاداءات المتعلقة بالعلاج والرعاية الطبية.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي احكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، ط4، 2009، ص 793

² مال بن رجال ، مرجع سابق، ص91.

3 المنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والمقصود بها:

- المبالغ المقدمة كتعويض عن ضرر الحق بالعامل كالتعويض عن التسريح.
- العلاوات والتعويضات والمكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض الذهاب الى التقاعد.
- 4 التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.

كل هذه التعويضات لا تدخل ضمن المرتب الاساسي او الاجر القاعدي بل تحتسب ضمن الاجر المتغير الذي لا يعتمد في احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وعليه فان معدل الاقتطاع بالنسبة للعمال الاجراء هو 34.5% من الاجر الخاضع للاقتطاعات المحددة قانونا. وذلك طبقا للمادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم 12/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 المعدل والمتمم¹ والمحدد لنسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي على انه ((تحدد النسبة الاجمالية للاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، التقاعد المسبق ، التأمين على البطالة) ب34.5% ابتداء من اول يناير 1999)).

والمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 50/2000² المؤرخ في 04 مارس 2000 نصت على كيفية توزيع هذه النسبة (34.5%).

25% من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم.

09% من اساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل.

0.5% من اساس الاشتراك بعنوان حصة الصندوق الخدمات الاجتماعية.

والجدول يبين توزيعها كالآتي:

الجدول: توزيع الاشتراكات

فروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
تأمينات الاجتماعية	12.50%	1.50%	-	14%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%	-	-	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.50%	17.25%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	-	0.50%
التأمين عن البطالة	1%	0.50%	-	1.50%

¹ المرسوم التشريعي رقم 12/94 العدل والمتمم لقانون التقاعد.

² المرسوم التنفيذي رقم 50/2000 .

المجموع	25%	9%	0.50%	34.50%
---------	-----	----	-------	--------

المصدر: ww.metess.gov.dz. page wed consulté le 20/01/2011:

والملاحظ من خلا الجدول ان المستخدم هو الذي يتحمل القسط الاكبر من نسبة الاشتراكات مع انه لا يستفيد من اي تعويض مباشر من الصندوق.

وعليه فالجزائر اعتمدت على المبادئ الدولية في تحديد مصادر تمويل هذه الانواع من التأمينات الاجتماعية والاشتراكات سواء من المؤمنين وأرباب العمل.

اما بالنسبة للعمال غير الاجراء فيكون مبلغ الاشتراك 15% محسوب على اساس الدخل الغير الخاضع للضريبة على اساس رقم الاعمال ، وفي بعض الحالات على الحد الادنى للأجر السنوي. وفي بعض الحالات على اساس الحد الادنى للأجر المضمون وتوزع مناصفة اي 7.5% بالنسبة للتأمينات الاجتماعية و7.5% للتقاعد يكون العمال غير الاجراء ملزمين امام الصندوق الوطني لغير الاجراء لإثبات النشاط وتوضيحه والتصريح بمبلغ الدخل الحقيقي الخاضع للضريبة ودفع الاشتراك.

اما بالنسبة للفتات الخاصة الغير نشطة فان معدل الاقتطاع على عاتق ميزانية الدولة يتراوح بين 0.5% و7% من الحد الادنى المضمون¹.

الفرع الثاني: ميزانية الدولة

لقد حاولت الجزائر على غرار الدول الاخرى البحث على عائدات اخرى لتحقيق التوازن بين الصناديق وبين الايرادات والنفقات وعدم الوقوع في العجز نظرا لكثرة المؤمنين ، مما اضطر بالدولة بتمويل جزء من نظام التأمينات الاجتماعية من خلال الاعانات والتحويلات الحكومية وهي تشمل اقتطاعات مدفوعة تدفع باسم افراد المجتمع الذين لا تتوفر فيهم الشروط المجبرة للدفع كالأطفال ، والبطالين او تدفع باسم الخدمات الصحية كالتلقيح . حيث تصل نسبة التامين فيها الى حدود 60% من ميزانية الدولة .

وعليه فان ميزانية الدولة الجزائرية تتدخل من خلال صرف الاعانات والمنح العائلية اضافة الى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة.

¹ محمد زيدان، مداخلة القيت في الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية بجامعة حسبية بن بوعلی الشلف، كلية الاقتصاد يومي 04-03.2012

ففي سنة 2006 ومن خلال مرسوم رئاسي تم انشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد والذي يمول اساسا عن طريق توجيه 2% من الجباية البترولية¹.

ويمثل هذا اصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تامين نظام التقاعد للأجيال المستقلة. وفي سنة 2010 اقر قانون المالية انشاء صندوق وطني للضمان الاجتماعي يمول جزء منه من خلال رسم على التبغ، ورسم على السفن والبواخر المواجهة للسياحة والمنفعة بالإضافة الى اقتطاع نسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء

بالإضافة الى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية توجد هناك بعض مصادر التمويل نذكر منها عوائد صناديق الاستثمار، المساهمات والحقوق المقدمة من طرف العمال الموجهة الى خدمة التامين على البطالة والتقاعد المبكر، الزيادات والقيم المالية لمخلفات التأخير وبعض العقوبات الاخرى..... الخ

وعليه يمكن القول ان اعتبار التمويل عن طريق فرض جباية من طرف الدولة اذ يعتبر مصدر عن طريق تدخل ميزانية الدول يجعل تدخلها محدودا جدا. بحيث لا تتوفر سوى جزء قليل من احتياجاته التمويلية الكلية . بالإضافة الى ان هذه الطريقة (التمويل عن طريق فرض ضرائب) تؤدي الى عدم استقلالية الصندوق عن الدولة ، وكثيرا ما يؤخذ الضمان الاجتماعي شكل مساعدات تمنحها الدولة ، اضافة الى الاساليب العديدة المستعملة من طرف اصحاب المشروعات للتهريب من الضرائب او دفع اقل ما يمكن منها².

كما ان مصادر التمويل الاخرى كالاستثمار وغيرها قليلة جدا على اعتبار ان اقتصاد الجزائر وبنية هيكلية وإنتاجية ضعيفة جدا مما جعل حجم القرض الاستثمارية المربحة صغير جدا.

وفي الاخير ان تمويل صناديق التقاعد يعتمد اساسا على اشتراكات المؤمنين في توفير التمويل اللازم للوفاء بالتزامات تامين الافراد المسجلين لديه.

المطلب الثاني : الآليات الجديدة المعتمدة في التسيير .

¹ مداخلة ،مرجع سابق.

² سامي نجيب ، اسس ومبادئ التامين الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، 1998 ، ص 159.

ان بناء وتطوير وتعزيز منظومة الضمان الاجتماعي بصفة عامة وصناديق التقاعد بصفة خاصة لا يمثل مجرد هدف ضمن مخططات همل السلطات العمومية في هذا المجال بل ينبع من اعتقاد راسخ يستجيب لمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع. ويرتكز برنامج الإصلاح الذي وضعته خلال السنوات الاخيرة على ثلاث محاور اساسية هي : تحسين نوعية الخدمات للمؤمن له اجتماعيا وعصرية تسيير الهيئات وكذا الحفاظ على التوازنات المالية لضمان ديمومتها وعلي سنتطرق في الفرع الاول الى هذه الاصلاحات والفرع الثاني الى

الفرع الاول : الاصلاحات الجديدة المعتمدة في التسيير

لقد حاول المشرع الجزائري تكييف منظومة عمل هيئات الضمان الاجتماعي مع متطلبات العولمة .

ومن اجل تحسين نجاعة ونوعية الاداءات لمنظومة الضمان الاجتماعي ، تم القيام بعدة اصلاحات التي تهدف الى اختيار الاجراءات المادية لتحقيق الخدمات المتمثلة في تقديم الخدمات ذات الطابع التعويضي للمؤمن له وضمان تحصيل اموالا للتغطية . تتجلى هذه الاصلاحات فيما يلي :

1. عصرنة الهياكل التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي وسمحت بتعميم الاعلام الالي وشبكات الربط الداخلي مع تطوير الهياكل الجوارية التي انتقل عددها الى اقل من 900 في السنة الى اكثر من 15000 عام 2014 مع انشاء مراكز جهوية وتأهيل للموارد البشرية¹

2. مواصلة تطوير نظام الدفع من قبل الغير بالنسبة للعلاجات الصحية المقدمة في القطاع الخاص مواصلة مجانية العلاج في المؤسسات العمومية للصحة².
حيث مكن ذلك حصول الفئات السكانية على العلاجات الطبية³.

1 فاتحين فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه. تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، السنة الجامعية 2015/2016.

² فاتحين فتيحة ، المرجع السابق ، ص81

³ الموقع www.mtess.gov.dz 30/04/2016

3 الاعتماد على التسيير الالي لملفات التقاعد ، الذي سيمكن من اطلاق عملية التسيير الالكتروني على غرار مرحلة الترقيم التي تشكل اهم مرحلة في طور الاستكمال والتي تسمح بضمان حفظ الوثائق.

4 ومن اهم الاصلاحات التي اخذها القطاع على عاتقه هو الاعتماد على التوثيق الالكتروني الذي يعتبر همزة وصل بين المؤمن له وبين هيئة الضمان الاجتماعي وهو مانصت عليه المادة 06 مكرر من القانون 11/83¹ وكان ذلك سنة 2007 بإدخال البطاقة الالكترونية للمؤمن لهم اجتماعيا او بطاقة الشفاء .

5 الحفاظ على التوازنات المالية لهيئات الضمان الاجتماعي وذلك من خلال اصلاح اليات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتطبيق السياسة الجديدة لتعويض الادوية من خلال ترقية الدواء والتسعيرة المرجعية وتشجيع الانتاج الوطني.

6 اصلاح الجهاز التشريعي والتنظيمي عن طريق تكيف بعض النصوص التشريعية والتنظيمية وفي هذا السياق نذكر :

● تاطير كفاءات اعتماد اعوان المراقبة للضمان الاجتماعي وكذا شروط ممارستهم من خلال المرسوم التنفيذي رقم 130/05 المؤرخ في 24 افريل 2005

● القانون رقم 08/08 المؤرخ في 21 افريل 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹ والذي ادرجت ضمنه اجراءات جديدة تسمح من جهة بتسهيل تحصيل الاشتراكات الجبرية والتدابير المطبقة ضد الخاضعين الذين لا يقومون بتنفيذ التزاماتهم القانونية في مجال الضمان الاجتماعي ، ومن جهة اخرى تمنح امكانية تسوية وضعيات اصحاب العمل حسني النية الذين صعوبا مالية .

● القانون رقم 08/11 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية² الذي ينص على امكانية توسيع نطاق التغطية الاجتماعية لفائدة فئات خاصة

¹ قانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² قانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 28.

جديدة من السكان وكذا تحسين نوعية الاداءات بإدراج خصوصيات الجنوب الكبير والهضاب العليا.

الفرع الثاني : الانجازات التي تحققت للإصلاحات

لقد حققت عدت انجازات على هذا المستوى اهمها :

أولا : من حيث الأداء:

من اجل تقريب مصالح الضمان الاجتماعي من المؤمن لهم اجتماعيا تم تنفيذ من طرف كل صناديق الضمان الاجتماعي خطة عمل تهدف الى تطوير الهياكل الجوارية وكان التطور واضحا ومعتبر بحيث انتقل عدد الهياكل من 582 في 1999 الى 1431 في 2011 اي 576 اي 579 هيكل جديد تم انشاؤها خلال العشرية الاخيرة. اما فيما يخص الصندوق الوطني للتقاعد فقد تم فتح 179 مركز استقبال وإعلام وتوجيه ، من بينهم 54 مركزا في ولايات الهضاب العليا و25 في الجنوب الكبير.

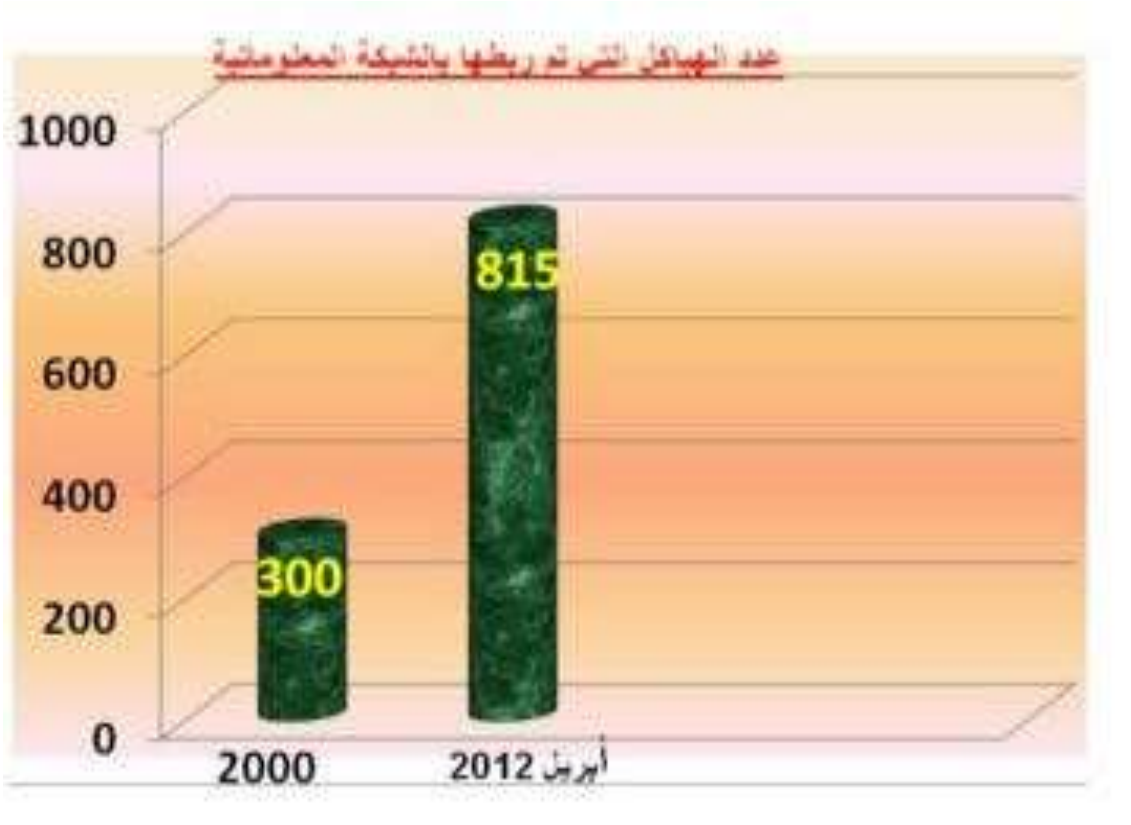
ثانيا: عصرنه المنشآت

منذ سنة 2000 تمت اعادة تهيئة وعصرنة ما يقارب 1000 هيكل تابعا لهيئات الضمان الاجتماعي

ثالثا: تعميم الاعلام الالي ووضع الشبكة المعلوماتية .

-قفز عدد مراكز الحساب من 17 مركزا سنة 2000 الى 89 مركزا سنة 2001 .
-قفز عدد الهياكل التي تم ربطها بالشبكة المعلوماتية من 300 هيكل سنة 2000 الى اكثر من 815 سنة 2012.

الشكل الآتي يوضح ماييلي:



- كما تم ادخال العمل بالإعلام الالي وتزويد مختلف مصالح وهيئات الضمان الاجتماعي ببرمجيات مهنية ، مما يسمح بتخفيف الاجراءات لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا والمتقاعدين.

رابعا: تنظيم وعصرنة ارشيف هيئات الضمان الاجتماعي .

ان ارشيف هيئات الضمان الاجتماعي الذي يعد كذاكرة للمؤسسة والذي يسمح بضمان حقوق المؤمن لهم اجتماعيا وتفادي كل اشكال الغش في مجال الاداءات كان محل برنامج خاص للتنظيم والعصرنة . وفي هذا السياق تجدر الاشارة الى الانجازات التالية :

- ❖ تطوير برمجيات تسيير الارشيف.
- ❖ تكوين المستخدمين وفق معايير المركز الوطني للأرشيف¹.
- ❖ افتتاح 03 مراكز جهوية للأرشيف مجهزة بمعدات حديثة تسمح بحفظ ارشيف الصندوق الوطني للتقاعد وهي :

¹ الموقع: www.mtess.gov.dz 30/04/2016

. المركز الجهوي للأرشيف لعين تموشنت بالنسبة لمنطقة الغرب.

. المركز الجهوي للأرشيف لام البواقي بالنسبة لمنطقة الشرق.

. المركز الجهوي للأرشيف لغرداية بالنسبة لمنطقة الوسط.

خامسا: اصلاح عملية تمويل المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي .

تم تجسيد هذا الاصلاح الذي يرمي الى انشاء مصادر اضافية لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي غير الاشتراكات ، من خلال تأسيس الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي انشئ بموجب قانون المالية لسنة 2010 الذي يشكل وعاء اضافي لتمويل الضمان الاجتماعي ويتعلق بحصة من الرسم على التبغ والرسم على شراء اليخوت واقتطاع 5/ على الفوائد الاضافية لاسترداد الادوية التي سيعاد بيعها على حالتها .

تم وضع تدابير هامة خلال الفترة 1999 الى 2011 وذلك بهدف ضمان ديمومة المنظومة الوطنية للتقاعد وتحسين القدرة الشرائية للمتقاعدين . من بين هذه التدابير نذكر مايلي:

- انشاء صندوق وطني لاحتياط التقاعد في سنة 2006 بموجب فرار من رئيس الجمهورية . سيسمح هذا الصندوق الذي يمول اساسا من خلال تحويل سنوي لحصة من الجباية البترولية حددت في البداية ب2% ثم رفعها الى3% ، بضمان استمرار وديمومة النظام الوطني للتقاعد والحفاظ على الحق في التقاعد للأجيال القادمة .

- مراجعة توزيع النسبة الاجمالية لاشتراكات الضمان الاجتماعي التي تم تجسيدها ابتداء من 1 اكتوبر 2006 من خلال تحويل 1.25% من الاشتراكات لفائدة فرع التقاعد للنظام العام بما فيها 1% صادر عن فرع التقاعد المسبق و0.25% من التامين عن البطالة.

- اعادة التثمين السنوي للمعاشات ومنح التقاعد والتي سمحت برفع قيمة متوسط معاشات التقاعد العامة الى حوالي 65% خلال الفترة 2000 - 2011.

- تاسيس علاوة تكميلية لفائدة اصحاب معاشات التقاعد والعجز (ICPRI) التي يقل مبلغها عن 10000 دج¹.

- منح علاوة تكميلية لفائدة اصحاب منح التقاعد التي يقل مبلغها عن 7000 دج.

¹ الموقع www.mtess.gov.dz 30/04/2016

● اعضاء معاشات التقاعد التي يقل مبلغها عن 20000 دج من الضريبة على الدخل الاجمالي .

● سنة 2012 طبقت اجراءات استثنائية لفائدة المتقاعدين تتضمن اعادة تامين بنسبة 15% الى 30% لكل معاشات ومنح التقاعد ، وكذا رفع المبلغ الادنى لمعاش التقاعد الى 15000 دج .

7 إطلاق نظام التصريح بالعمال وباشتركاكهم عن بعد.

يعد التصريح بالعمال وباشتركاكهم وسيلة سريعة وبسيطة وفق احتياجات ارباب العمل ، دون الحاجة الى التنقل الى وكالات الصناديق لولايات انتسابهم .قصد احترام اجال الاستحقاق.

كما يخفف من التكاليف والطابورات داخل هذه الوكالات . فيكفي الدخول الى الموقع الالكتروني www.cnarss.dz للتصريح، بعد منح مصالح الضمان الاجتماعي لأرباب العمل او ممثلهم كلمة السر الخاصة بهم لتصريح باشتركاكهم الشهرية او الفصلية للعمال وهذا ما يتم به العمل في الصندوق الوطني بولاية الشلف .

المبحث الثالث : منازعات نظام التقاعد في الجزائر

ان تطبيق القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد كغيره من قوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية قد يؤدي الى نشوء منازعات فيما بين الأشخاص المعنيين بتطبيقه .

وعلى ذلك كان من اللازم وضع نظام قانوني للنظر في هذه المنازعات مع تحديد الآليات والأجهزة المكلفة بذلك. ويتجسد ذلك من خلال القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹، بحيث تنص المادة 02 منه على ((تشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي:

– المنازعات العامة

– المنازعات الطبية

– المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي)) .

من خلال نص المادة أعلاه يمكن استخلاص انه هناك ثلاثة انواع من المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي . وتتمثل في المنازعة العامة ، المنازعات الطبية ، المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي)) .

ومن هذا المنطلق يمكن التطرق الى المنازعات العامة فقط دون النظر الى المنازعات الاخرى باعتبار ان المنازعات العامة متعلقة بنظام التقاعد وهو اساس الدراسة. ومن هنا يطرح السؤال ما مفهوم هذه المنازعة وماهي اجراءات تسويتها* وللإجابة على هذا السؤال قسم المبحث الى ثلاث مطالب وهي كالتالي:

المطلب الاول : مفهوم المنازعة العامة في مجال التقاعد.

ينقسم هذا المطلب الى ثلاث فروع :الفرع الاول يضم تعريف المنازعة العامة والفرع الثاني تحت تسمية الطبيعة القانونية للمنازعة والفرع الثالث مجال تطبيق المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الاول : تعريف المنازعة العامة في مجال التقاعد

إن المشرع الجزائري نص صراحة على تعريف المنازعات العامة من حيث طبيعتها، ومن حيث نوعها و حتى من حيث مفهومها خاص بها ، وذلك من خلال المادة 03 من القانون 08/08 بنصها ((يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون ، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى ، بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي)).

¹ قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

من خلال نص المادة السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد من تعريف المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي معيارين :

● **أولا: المعيار الشخصي :** من خلال تحديده لأطراف المنازعة ، وهم هيئات الضمان الاجتماعي من جهة ، المؤمن لخم اجتماعيا (العمال) ، المكلفين (أرباب العمل) من جهة أخرى.

● **ثانيا: المعيار الموضوعي :** من خلال تحديد نوع المنازعة، من خلال عبارة بمناسبة تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي¹ .

وفي هذا الصدد أيضا جاء التعريف الذي اقترحه الأستاذ سماتي الطيب على أن المنازعات العامة² هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض الولادة ، العجز ، الوفاة أو التقاعد لإثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة .

وبالتالي فإن المشرع الجزائري انتهج أسلوب غامض ومبهم عند إعطاء تعريف للمنازعات العامة ، وذلك من خلال إغفاله في تحديد العلاقة القانونية في إطار المنازعات العامة وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل بعض مجالات تطبيق المنازعات الخاصة بالتقاعد وموضوعها ، إضافة الى اغفاله عن عدة منازعات أخرى قد تثور جراء تطبيق قانون الضمان الاجتماعي منها:

- الخلافات التي قد تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي والمتعاقدين معه بموجب الاتفاقيات التي تبرم مع الصندوق.

¹ سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج1 الجزائر، ط1 2008، ص19.

² حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي ، (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية) ، درا هومة ، الجزائر ، 2013 ، ص 178

- الخلافات التي قد تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي و الهيئات العمومية المستخدمة كالمديريات والإدارات العامة عندما يتعلق الامر بالتزاماتها تجاه هيئات الضمان الاجتماعي .
- الخلافات التي تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي والمستخدمين لديها¹.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنازعات العامة في مجال التقاعد

لمعرفة الطبيعة القانونية لمنازعات العامة في المجال التقاعد لا بد من معرفة طبيعة القرارات التي تصدرها هيئات تابعة لضمان الاجتماعي.

وكما تجدر الإشارة إلى أن القرارات التي تصدرها تعتبر كقرار إداري لكن من نوع خاص يختلف تماما عن القرار الإداري الذي عرفه فقهاء القانون الإداري بالرغم من أن الصناديق الخاصة بالتقاعد تعتبر كمؤسسة ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفقا لنص المادة 02 من المرسوم رقم 223/85² المؤرخ في 20 أوت 1985 لأن هذه الهيئات تمارس أساسا حماية اجتماعية بحتة تدرج في إطار سياسة الحماية الاجتماعية وتختلف عن النشاط الإداري .

وعليه فإن طبيعة القرارات التي تصدرها هذه الهيئات والتي يكون موضوعها منازعة عامة هو قرار إداري ولكن ذو طبيعة خاصة ومميزة ولا يمكن بأي حال من الأحوال تصنيفه ضمن القرارات الإدارية التي تصدرها الهيئات الإدارية المتمثلة في الدولة، البلدية، الولاية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الفرع الثالث: مجال تطبيق المنازعة العامة

إذا كان من الصعب تحديد مفهوم دقيق للمنازعة العامة فإن الأمر أصعب في تحديد مجال تطبيقها وهذا لسببين رئيسيين:

-السبب الأول: لأن المشرع وسع من دائرة الأشخاص المؤمنين لتشمل تقريبا كل فئات المجتمع.

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة دار الهدى الجزائر، ط2، 2010، ص15.

² مرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1405 الموافق ل 20 غشت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي العدد 35 .

-السبب الثاني: لتوسع دائرة التأمينات الاجتماعية لتشمل التأمين من البطالة حوادث العمل والأمراض المهنية والتوسع في فكرة التكفل بالأخطار المهنية¹.

إلا أن هذا لا يمنع من تقسيم هذه المنازعات من حيث مجالها الى صنفين من المنازعات وذلك طبقا للمادة 03 من القانون 08/08 نجد صنفين من المنازعات العامة هما كالاتي:

1-القسم الأول: الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم و ذوي حقوقهم:

وتشمل هذه الخلافات حالات التأمين على المرض والعجز، الأمومة، الوفاة والتقاعد وحالات التكفل بالمؤمن له وذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني وهي بدورها تتعلق بمجالين:

أ-في مجال التأمين الاجتماعي تنصب المنازعة في هذا الجانب أساسا حول استحقاق الأداءات العينية والنقدية من عدمها وهذا سواء لإخلال هيئة الضمان الاجتماعي بالتزاماتها في دفع التعويضات أو عدم أحقية المستفيد أو ذوي حقوقه من الاستفادة من الأداءات المذكورة لعدم استيفاء الملف للشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا وهذا خاصة في التأمين عن العجز والمرض والأمومة والتقاعد.

ب- في مجال التغطية من حوادث العمل والأمراض المهنية: لقد وسع المشرع من دائرة التكفل في حوادث العمل والأمراض المهنية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي لحماية للعمال وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث والأمراض من جهة وفي دائرة الأشخاص والفئات التي يشملها ويغطيها هذا التكفل من جهة ثانية وفي أدوات ووسائل الإثبات والتحقيق من جهة ثالثة.

وتنصب المنازعة هنا حول مهنية الحادث من عدمها والمسألة تتعلق بالإثبات وفي إجراءات التبليغ عن الحادث والتصريح به طبقا للإجراءات المنصوص عليها قانونا ونفس الأمر يطرح بالنسبة للمرض المهني².

¹ بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، الجزائر، ص 14.

² سليمان أهمية ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة، 2005، ص 180

إذا فالنزاعات تتعلق بعدم احترام الشروط والإجراءات التي يستوجب على المصاب وصاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها عند وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني، وذلك حماية لحقوق كل طرف، أما ما يخص الإثبات و إجراءات التحقيق في الحادث أو المرض المهني، فإنها تتمثل على الخصوص في سرعة التبليغ عن الحادث سواء من قبل المريض نفسه أو من ينوب عنه أو من قبل صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها قانونا.

2-القسم الثاني: الخلافات الناجمة عن عدم تنفيذ المستخدم لالتزاماته:

يلتزم أصحاب العمل الطبيعيون والمعنويين الذين يستخدمون عاملا واحدا وأصحاب العمل الخواص وكذا المهنيين الصناعيين والتجار والحرفيين والفلاحين بأن يقوموا اتجاه الصندوق بالالتزامات التالية:

أ-التصريح بالنشاط: حيث يتعين على أصحاب العمل أن يتوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة في إقليم ممارستهم للنشاط بالتصريح بنشاطهم في أجل 10 أيام الموالية لشروعهم في الممارسة ويترتب على عدم التصريح، دفع غرامة قدرها 5000 دج تضاف إليها نسبة 20 % عن كل شهر تأخير.

ب_ الانتساب: ينسب إلى الضمان الاجتماعي و جوبا كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مأجورا أو نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العقد و مدته كما ينسب كذلك وجوبا الطلبة و التلاميذ في التعليم العالي ، و يعتبر التصريح بالنشاط بمثابة طلب انتساب و يترتب على عدم الانتساب في أجل 10 أيام الموالية لتوظيف العامل توقيع غرامة تقدر بـ: 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه و تضاف إليها نسبة 20 % عن كل شهر تأخير.

ج_ التصريح بالأجور: يلزم القانون 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983¹ صاحب العمل بأن يوجه في 30 يوما الموالية لانتهاؤ السنة تصريحا اسميا إلى هيئة الضمان الاجتماعي يتضمن أسماء الأجراء و الأجور يبين فيه الأجور المتقاضاة في أول يوم و آخر يوم من

¹ قانون رقم 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، معدل ومتمم بقانون رقم 15/86. المتضمن قانون المالية لسنة 1987.

الثلاثة أشهر الأخيرة، وكذا مبالغ الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي. وعند عدم التصريح من طرف صاحب العمل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات على أساس الاشتراكات المدفوعة للسنة السابقة و تضاف إليها زيادة قدرها 5 % تصبح مكتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي نهائيا كما يترتب على عدم التصريح بالأجور في الآجال القانونية المنصوص عليها سابقا توقيع غرامة بـ: 15 % من مبلغ الاشتراكات تضاف إليها زيادة قدرها 5 % عن كل شهر.

د- دفع الاشتراكات: و هو التزام يقع على المستخدم إذ يتعين عليه أن يقتطع عند دفع كل أجر القسط المستحق على العامل لفائدة صندوق الضمان الاجتماعي و ذلك في أجل 30 يوما الموالية لمرور 03 أشهر إذا كان يستخدم أقل من عشر (10) عمال و في ظرف 30 يوما الموالية لكل شهر إذا كان يستخدم تسعة عمال (09)، أما الدفع بالنسبة للعمال غير الأجراء فيكون سنويا، و في حالة عدم مطابقة مبلغ الاشتراكات المدفوع للمبلغ المستحق يقوم المكلف بالتسوية، و يترتب عن عدم دفعها توقيع زيادة قدرها: 5 % عن الاشتراكات المستحقة أما الاشتراكات الرئيسية فترفع بنسبة 1 % عن كل شهر تأخير إضافي، كما حول القانون 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983¹ لهيئة الضمان الاجتماعي متابعة المستخدم قضائيا لتعويض الأداءات المقدمة للمستفيد عندما لا يقوم المستخدم بتسديد الاشتراكات المستحقة و هذا بغض النظر عن الزيادات المذكورة أعلاه.

المطلب الثاني: آليات تسوية المنازعات العامة في نظام التقاعد

يتناول هذا المطلب آليات التسوية في المنازعات العامة ، حيث ان اجراءات تسويتها يتطلب اولاً اخطاؤها لإجراءات التسوية الودية والتي تتسم بالطابع الداخلي وذلك بعرض النزاع على لجنتي الطعن المسبق المحلية والوطنية ، وثانياً يتمثل في اللجوء الى القضاء ، وذلك في حالة عدم توصل الاطراف الى حل النزاع وديا. وهذا تناوله

¹ قانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكافين بالضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني.

الفرع الأول: تسوية المنازعات العامة أمام الجهات غير القضائية

تتم تسوية المنازعات العامة امام الجهات غير القضائية ، أمام الأجهزة الإدارية المخول لها صلاحية تسويتها، والتي تتمثل في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق كجهة أولى في الطعن. ثم إلى اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق كجهة ثانية و ذلك في حالة الإعراض على قرارات اللجنة الحلية للطعن.

وعليه فان من حق للعامل المتقاعد حق الاحتجاج حول اي نزاع يخص معاشه سواء تعلق الأمر به أو ذوي حقوقه المستفيدين من المعاش المنقول فان اي ضرر يلحق العامل بقصد أو بغيره يخضع لقواعد العامة للتعويض.

بحيث لا بد على المنازع أن يتبع الآليات الأولية حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 08/08 المذكور أعلاه بقولها " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة اجباريا امام لجان الطعن المسبق ، قبل اي طعن امام الجهات القضائية" .

و منه تعتبر إجراءات التسوية الداخلة قيد شكلي على رفع الدعوى و يترتب على تخلفه عدم قبولها شكلا. و هو ما يستخلص من قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 17 فبراير 1992¹ الذي قضى بإلغاء حكم المحكمة لعدم إحترام الإجراءات الشكلية السابقة عن اللجوء إلى القضاء. "

فاعتبار أن لكل ولاية تشتمل على هيئة أولية للطعن التي تتشكل بالتساوي بين العمال المؤمنين والمستخدمين وإدارة الولاية بمعدل 2% عن كل جهة² و يتم تحديد عدد أعضائها عن طريق التنظيم على أن تشمل و تتشكل من:

- ممثل عن العمال الأجراء

-ممثل عن المستفيدين

-ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي

¹ مجلة قضائية للمحكمة العليا. ج 2. ص 134 ومايليها.

² سليمان أهمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،مرجع سابق ص 194.

-طبيب .

ويعين أعضائها لمدة (03) ثلاث سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹.

على أن يتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان الضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية وتجتمع كل ثلاثي لدراسة الطعون المرفوعة اليه وتصدر قراراتها الابتدائية والنهائية فيما يتعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير أما فيما عدى ذلك فإنها تصدر قرارات ابتدائية قابلة للاستئناف أمام اللجنة الوطنية المحدثه التي لها نفس التشكيلة.

و فيما يتعلق بالإجراءات فإنه يتم رفع الطعن وجوبا كتابيا مع الإشارة إلى أسباب الإعتراض على القرار و ذلك إما بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستيلام، أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع خلال 15 يوم من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه، و كل ذلك تحت طائلة عدم القبول، بمعنى أنه إذا تخلف أحد الشروط المذكورة من كتابة الطعن و ذكر أسباب الإعتراض و إرساله برسالة موصى عليها أو إيداعه أمانة اللجنة أو عدم احترام آجال الطعن فإن اللجنة في هذه الحالة لا تستجيب للطاعن و لا تدرس طعنه و ذلك لعدم قبول إجراءات الطعن.

و في حالة قبول الإجراءات تبت اللجنة في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا على أن تتخذ قرارها لزوما في أجل 30 يوم إبتداء من تاريخ استلام عريضة الطعن .وهذا مانصت عليها المادة 05/07 من القانون 08/08 بقولها ((تلزم اللجنة باتخاذ قرارها في اجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة)).

و الذي يتم تبليغه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد لدى هيئات الضمان الاجتماعي مقابل محضر استلام وذلك في أجل 10 أيام من تاريخ صدور القرار.

و باعتبارها درجة ثانية من درجات الطعن الإداري، تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و التي تنشأ على المستوى المركزي لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي بالنظر و البث

¹ المادة 1/4 من المرسوم التنفيذي رقم 124/08 الصادر في 15 أفريل 2008، المحدد لصلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

في الطعون المرفوعة إليها ضد القرارات التي تتخذها اللجان المحلية المؤهلة للطعن و ذلك إما لتأكيد صحتها أو لإلغائها في حالة عدم تطابقها مع تشريع الضمان الإجتماعي¹. وبالرجوع الى المادة 02 من المرسوم رقم 416/08² المتضمن تحديد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق . تحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق كما يلي :

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهم رئيس مجلس الإدارة.
- ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة المذكورة.

يتم إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق بالاستئناف المرفوعة أمامها وجوبا و تحت طائلة عدم القبول، إما عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، و إما بواسطة عريضة تودع مباشرة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع.

و في هذا الإطار حدد المشرع الجزائري آجال إيداع الطعون في القرارات التي تصدرها اللجنة الولائية المؤهلة للطعن و ذلك خلال 15 يوم ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض فيه، أو في غضون الستون (60) يوما التي تلي تاريخ إيداع عريضة الطعن في قرار هيئة الضمان الإجتماعي إذا لم يتلقى المعني أي رد على عريضته.

و في جميع الأحوال يجب كذلك أن يكون الطعن مكتوب و أن يشير بوضوح إلى أن الأسباب التي استند عليها الاعتراض على القرار على أن تكون هذه الأسباب جدية. و على اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أن تبت في الطعون المرفوعة إليها خلال 30 يوم التي تلي تاريخ إستلام عريضة الطعن، و أن تبلغ قراراتها فيما يخص نتائج الطعون إما برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد من طرف هيئات الضمان الإجتماعي مقابل محضر إستلام و ذلك في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدورها.

و يترتب عن الطعن في قرارات هيئات الضمان الإجتماعي باعتباره قيد شكلي يجب إستيفائه قبل رفع النزاع أمام الجهات القضائية المختصة.

¹ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، ص 23

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 416/08 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق ل 24 ديسمبر 2008، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية 01 .

وما تجدر الإشارة إليه أن الطعن له أثر موقوف بتنفيذ القرار إلى غاية البت فيه نهائياً¹ بمعنى أنه لا يمكن عرض النزاع على القضاء إلا بعد فشل إجراءات التسوية الودية الداخلية على مستوى جهات الطعن المختصة و ذلك سعياً إلى محاولة فض النزاعات القائمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم في أقرب الآجال، و يكفي للتأكد من ذلك الرجوع إلى المدة الزمنية المحددة للجان المؤهلة للطعن للبت في النزاعات المعروضة عليها و التي لا تتعدى الشهرين (02).

الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة أمام الجهات القضائية.

سبق و أن أشرنا إلى أن التسوية الداخلية هي الأصل في معالجة المنازعات العامة المتعلقة بنظام التقاعد، و ذلك لما تتطلبه هذه المنازعات من سرعة للبت فيها و تسويتها، تفادياً لطول إجراءات التقاضي عبر مختلف درجاته، فهي تعتبر أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب و أسرع الآجال .

غير أنه في حالة عدم نجاعة طرق التسوية الداخلية و عدم توفيق آلياتها في تحقيق الغرض المنتظر من وضعها. ألا و هو وضع حد نهائي لهذا النزاع، و ذلك باستجابة الطرفين و اقتناعهما بمآل التسوية الداخلية. ففي هذه الحالة لا يبقى أمامهما سوى الانتقال إلى المرحلة الموالية لفض النزاع من خلال ولوج باب القضاء لتسويته بصفة نهائية.

تنص المادة 15 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه "تكون كل القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثون (30) يوماً ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعارض عليه] وفي أجل ستون (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته".

يلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع لم يحدد بدقة الجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاعات عكس ما كان عليه القانون 15/83 قبل إلغائه. ولعل ذلك راجع إلى إمكانية

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي مرجع سابق ، ص30.

أن يؤول الاختصاص النوعي للفصل في المنازعات لكي تدخل في إطار المنازعات العامة لأكثر من جهة قضائية بحسب طبيعة الأطراف المتدخلة في المنازعة.

وبالرجوع إلى مفهوم المنازعة العامة نجد أنها تشمل الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن له اجتماعيا والمكلفين من جهة أخرى. و أن المادة 16 من القانون 08¹/08 قد منحت الاختصاص للجهات القضائية الإدارية للفصل في الخلافات التي تكون المؤسسات والإدارات العمومية طرفا فيها. فهي اعتمدت بذلك المعيار العضوي المقرر والمكرس في المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية والتي تنص على ((اختصاص الغرف الإدارية في المجالس القضائية للفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا أيا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة أو الولاية أو أحد المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها)) وباعتبار أن التكاليف في مجال الضمان الاجتماعي قد ينشأ في حق المؤسسات والإدارات العمومية باعتبارها هيئات مستخدمة. فلذلك تطبق القواعد العامة في الاختصاص النوعي بالنسبة للمنازعات العامة التي تنشأ بين هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له والهيئات والمؤسسات التي لا يشملها مفهوم المادة 16 المذكورة أعلاه] والذي يؤول إلى المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية لاسيما وأن موضوع المنازعة محل الدعوى القضائية ينصب على تقدير ومنح الأدعاءات العينية والنقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي حقوقه .

وفي كل هذه الحالات يجوز للمؤمن له أو هيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية عن طريق الدعوى القضائية للمطالبة بأي حق من الحقوق المكرسة قانونا بموجب تشريع الضمان الاجتماعي. و هو ما أكدته المحكمة العليا في قضائها بأن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن باعتبارها تدخل في إطار المنازعات العامة، يطعن فيها أمام المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية.

يتم اللجوء الى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية في ظرف شهر من تاريخ التبليغ القرار أو ثلاث أشهر من تاريخ استلام العريضة ، اذا لم تصدر اللجنة قرارها ولا يقتصر هذا

تنص المادة 16 من القانون 08/08 على ما يلي ((تختص الجهات القضائية الادارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفقتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي)).¹

الحق على المعترضين بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحيل الامر الى المحكمة المختصة بالنسبة لجميع الدعاوى والملحقات التي تنص عليها القوانين المتعلقة بهذا الشأن حيث تشكل هذه المحكمة من قاض رئيس ومساعدين ترفع أمامهما الدعاوة بعريضة مسجلة أمام كاتبته الضبط (أمانة الضبط) المبلغة للأطراف وفقا للقواعد المقررة قانونا .

وما يجدر الاشارة اليه الى أن الاداءات المستحقة تتقدم في مدة 4 سنوات اذا لم يطالب بها ، كما تتقدم المؤخرات المستحقة لمعاش التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة خمس سنوات اذا لم يطالب بها وكما تتقدم أيضا بالدعاوى والمتابعات التي تباشرها الهيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد أربع سنوات ابتداء من تاريخ الاستحقاق .

وتتمثل مجالات المنازعات العامة في إعادة النظر في مبلغ المعاش أو في حساب عدد السنوات العمل أو الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء أو الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء بإضافة إلى المنازعات المتعلقة برفض طلب الزيادة في مبلغ المعاش أو المنحة¹ .

لكن أهم ما يثور في المنازعات العامة في مجال التقاعد هو ما يتعلق بالتحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة ومدى فاعليتها في التحصيل ، وما ينتج عنها من المنازعات العامة في جميع مراحل الإجراءات سواء الخاصة أو العادية .

يشكل تحصيل اشتراكات الخاصة بالتقاعد إحدى انشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير التقاعد لأنها تعتبر المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا من المتقاعدين ، وفي حقيقة الأمر فإن قطاع الضمان الاجتماعي يعد إحدى الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في التنفيذ لسياستها في الحماية الاجتماعية ، وعلى إثر ذلك أسندت لهذه الهيئات صلاحيات القوة العمومية وعلى وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي ، حيث أن هذه الهيئات الإدارية أصبحت تعد بنفسها السندات التنفيذية ، وتقوم بتنفيذها لأسباب واعتبارات مختلفة وهذا ما تنص المادة 49 من قانون رقم 12/83 التي تنص على ((تسيير الاداءات المنصوص عليها

¹ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ، ص 187.

في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي في المادة 80 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية)).

يتبين من خلال هذه المادة أن هذه الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص وقد خول المشرع بعض الامتيازات لهيئات الضمان الاجتماعي بغرض ضمان تحصيل الاشتراكات، وذلك بالنظر لما تقوم به من خدمة عامة وسيرها بصفة عادية وتمثل هذه الامتيازات في إجراءات استثنائية لفائدتها وتميز بالسرعة وبساطة إجراءات الخاصة والعامة في قانون الإجراءات المدنية التي تسمح لهذه الهيئات بتحصيل مستحقاتها .

وفي الأخير فان الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية تقبل طرق الطعن العادية (المعارضة والاستئناف) والغير عادية (الاعتراض الخارج عن الخصومة والتماس إعادة النظر والطعن بالنقض).

المطلب الثالث : ولاية المحاكم الفاصلة في إطار القانون العام

إذا كان الأصل ان الفصل في المنازعات العامة للضمان الاجتماعي ينعقد امام المحاكم الاجتماعية ، إلا ان هناك على سبيل الاستثناء بعض المنازعات لحكم طبيعتها اختصاص الفصل فيها يعود الى القضاء المدني و الاداري وحتى الجزائي وهو كالتالي :

الفرع الأول : اختصاص القضاء المدني للفصل في المنازعة العامة .

يمكن للمؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه ان يرفع دعواه امام القضاء المدني وذلك قصد الحصول على تعويض تكميلي في حالة عدم كفاية التعويض الذي تم منحه له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي قامت بتسديد التعويضات له الناتجة عن الحادث الذي اصابه من جراء الخطأ المرتكب سواء من الغير او من رب العمل وذلك طبقا للمادة 69 من القانون 08/08.

كما يحق له كذلك مطالبة الغير او المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 من القانون 08/08 .

¹المادة 69 : تنص هذه المادة من القانون 08/08 ((يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض مبلغ الاداءات المقدمة.))

كما يؤول الاختصاص للقضاء المدني في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له او ذوي حقوقه للحصول على التعويض عن الاضرار الناجمة عن عدم توفير صاحب العمل وسائل الحماية والوقاية في الامن والصحة في اماكن العمل¹.

هذا بالنسبة للمؤمن له ، اما بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي ان تلجأ الى المحاكم المدنية لرفع دعاوها ضد المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي والرامية الى تحصيل المبالغ المستحقة لها. وهذا ما نصت عليه المادة 66 من القانون 08/08 والتي جاء فيها ((لا تمنع اجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء الى رفع الدعاوى امام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام)).

الفرع الثاني : اختصاص القضاء الجزائري للفصل في المنازعة العامة.

يمكن بعض التصرفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي تدخل في اطار المنازعة العامة ان تأخذ منحى اخر لتشكل افعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا، والتي يمكن لكل من تضرر بسببها ان يؤسس طرف مدنيا للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة طبقا للمادة 124 من القانون المدني والتي تنص ((كل فعل ايا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرر للغير يلزم من كان سببا في حدوثه ان يلتزم بالتعويض))².

لذلك حول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء الى المحاكم الجزائية في بعض المخالفات المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي والمتمثلة في :

* الاخلال بالتزامات الواقعة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي³.

* عدم تنفيذ العقوبات المالية التي يوقعها هيئات الضمان الاجتماعي على اصحاب العمل⁴.

¹ سماتي الطيب ، مرجع السابق ، ص 124

² القانون رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 المتضمن المتضمن القانون المدني.

³ المادة 41 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

⁴ المادة 41 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

* الادلاء بتصريحات قصد الحصول او حصول الغير على اداءات او تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي¹.

* الاعمال المعيقة للمراقبة

* عرض خدمات او قبلها وهي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي. وما تجدر الإشارة له فان الحماية الجنائية المقررة في مجال الضمان الاجتماعي وان كانت في الظاهر مقررة لصالح هيئة الضمان الاجتماعي إلا ان المغزى منها حماية الفئات العمالية البسيطة من كل المخاطر الاجتماعية التي قد تتعرض لها².

الفرع الثالث : اختصاص القضاء الإداري للفصل في المنازعة العامة.

طبقا للمادة 16 من القانون 08/08³ فان الخلافات التي تقع بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي فان الاختصاص يعود للقضاء الإداري .

ويلاحظ من خلال هذا النص ان المشرع الجزائري اخذ بالمعيار العضوي المكرس في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، لتحديد الجهة القضائية الإدارية المختصة بالفصل في هذه المنازعات ومن ثم يستند الاختصاص الى المحاكم الإدارية للفصل ابتداء بقرار قابل للاستئناف امام مجلس الدولة في جميع القضايا ايا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة او الولايات او البلديات او إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها باعتبارها هيئات مستخدمة ومكلفة قانونا .

كما ان القضاء الإداري يختص بالنظر في جميع القضايا التي يكون موضوعها إلغاء قرار من القرارات المركزية التي تصدرها السلطة الوصية (الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي) لتجاوز السلطة .

1 المادة 85 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

2 ، سمي الطيب ، المرجع السابق ، ص 130.

3 المادة 16 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ((تختص الجهات القضائية الادارية في البث في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي))

الفصل الثالث

دراسة حالة - الصنوق الوطني للقطاع.

بعد تقديم موضوع الدراسة وما تضمنه من تساؤلات وفرضيات وأهمية الدراسة و أهدافها في الفصلين السابقين، سيتم التطرق في هذا الفصل الى دراسة حول الصندوق الوطني للتقاعد بالتطرق الى نشأته وهيكله ومهامه تعريجا الى اداراته ومصالحه مع التطرق الى كيفية حساب المعاش.

المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار ودراسة هيكله التنظيمي

الصندوق الوطني للتقاعد بصفة عامة هو مؤسسة اقتصادية غير إنتاجية ، ذات طابع اجتماعي بتسيير خاص، تهتم بكافة الأمور المتعلقة بالأشخاص المحالين على التقاعد وذوي حقوقهم ولديه عدة وكالات على المستوى الوطني من بينها الوكالة المحلية لولاية ادرار

المطلب الأول : تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار.

الفرع الأول : نشأة الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار.

لقد تم تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار في جويلية 1987 وهي تتربع على مساحة 500م ويقع بشارع بن عروس محمد قرب فندق توات بأدرار . بالإضافة الى انه يتكون من طابقين، الطابق الأرضي مكلف بكل ما يخص الزبائن ،اما الطابق العلوي فمختص بشؤون الإدارة وبه العمال يقدرون بـ 40 عاملاً.

كما ان الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة ادرار ثلاث فروع على مستوى الولاية وهم

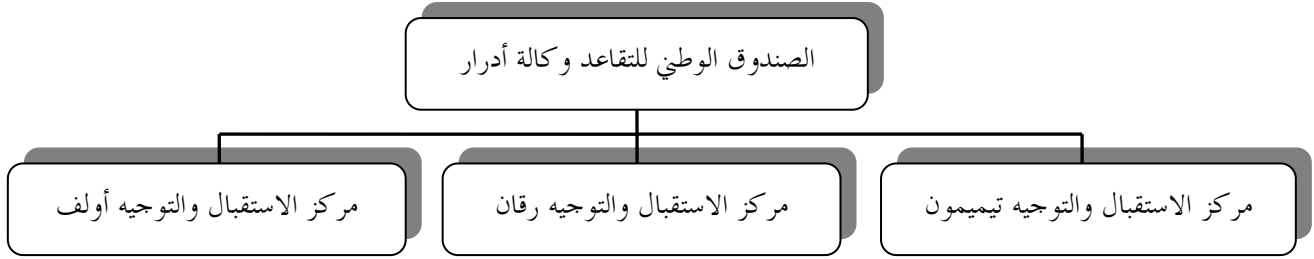
1. مركز التوجيه والاستقبال بتميمون: نشأ هذا الفرع 08 جوان 2005 عدد المتقاعدين التابعين له 4.334 متقاعد بنسبة تغطية قدرها 26.09% من مجموع المتقاعدين على مستوى الولاية .

2. مركز التوجيه والاستقبال برقان : نشأ هذا الفرع في 22 جوان 2005 عدد المتقاعدين التابعين له 1.155 متقاعد بنسبة تغطية قدرها 8.74% من مجموع المتقاعدين على مستوى الولاية .

3. مركز التوجيه والاستقبال أولف : : نشأ هذا الفرع في 01 فبراير 2014 عدد المتقاعدين التابعين له 1.459 متقاعد بنسبة تغطية قدرها 8.77% من مجموع المتقاعدين على مستوى الولاية .

الشكل رقم 01

الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار



كما قلنا سابقا (الدراسة النظرية) فان الوكالات الولائية حسب المادة 13 من القرار المؤرخ في 1997/04/16 1 تصنف الى ثلاث أصناف إسناداً الى عدد المتقاعدين فان وكالة أدرار هي وكالة من الدرجة الثانية لكونها تسيير اقل من 20.000 ملف ومهيكله على الشكل الآتي :

- مديرية الوكالة تعدادها 006 أعوان.
- الهيكل الفرعي للمعاشات وتعدادها 15 عوناً.
- الهيكل الفرعي للإدارة المالية تعدادها 19 أعوان .
- الفرع الثاني : التكنولوجيا وأداء الوكالة.

ابتداء من سنة 2000 اتجهت الوكالة أدرار الى العمل بالمعلوماتية نظراً لما تتطلبه الحياة العملية نتيجة الى التطورات الملحوظة ومن اجل التخفيف من الأعباء والإسراع من الخدمات فقامت الوكالة ب:

- 1 . بالربط بين مختلف المصالح داخل الوكالة وذلك من خلال إنشائها شبكة داخلية بين مختلف الولايات التابعة لها وبين مختلف الولايات الأخرى التي تتعامل معها ، وبالتالي الإسراع في إنجاز العمل المطلوب .

1. إنشاء بريد الكتروني والذي من خلاله يستطيع المتعاملون والمتقاعدون الاستفسار أو الاحتجاج عن أمر يخصهم (وثائق ، معلومات ، أسئلة) بصفة ملموسة وسريعة.

الفرع الثالث : الطريقة الصحيحة للتعامل مع الزبائن .

ينبغي على الشخص الذي يرغب في دراسة حقوقه في التقاعد ان يقوم بتقديم طلب عن طريق استمارة امتياز الشيخوخة AV1 .

وبعد ملء وتوقيع الطلب ينبغي إيداعه في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لمكان توجه المستخدم .

أما إذا كان الشخص غير نشط فيتم إيداعه في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لمكان إقامته وهذا على الأكثر في الثلاثة أشهر التي تسبق السن القانوني للتقاعد او التاريخ الذي يرى فيه انه قد استوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من احد الامتيازات الممنوحة دون شرط السن .

تصلح استمارة طب التقاعد AV1 (ملحق رقم 04) لدراسة حقوق جميع العمال أجراء او ملحقين بالأجراء وأي كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه والتنظيم الذي كانوا تابعين له قبل 01 جانفي 1984 وهذه الحقوق هي (منحة التقاعد ، التقاعد المسبق ، التقاعد دون شرط السن ، التقاعد النسبي)

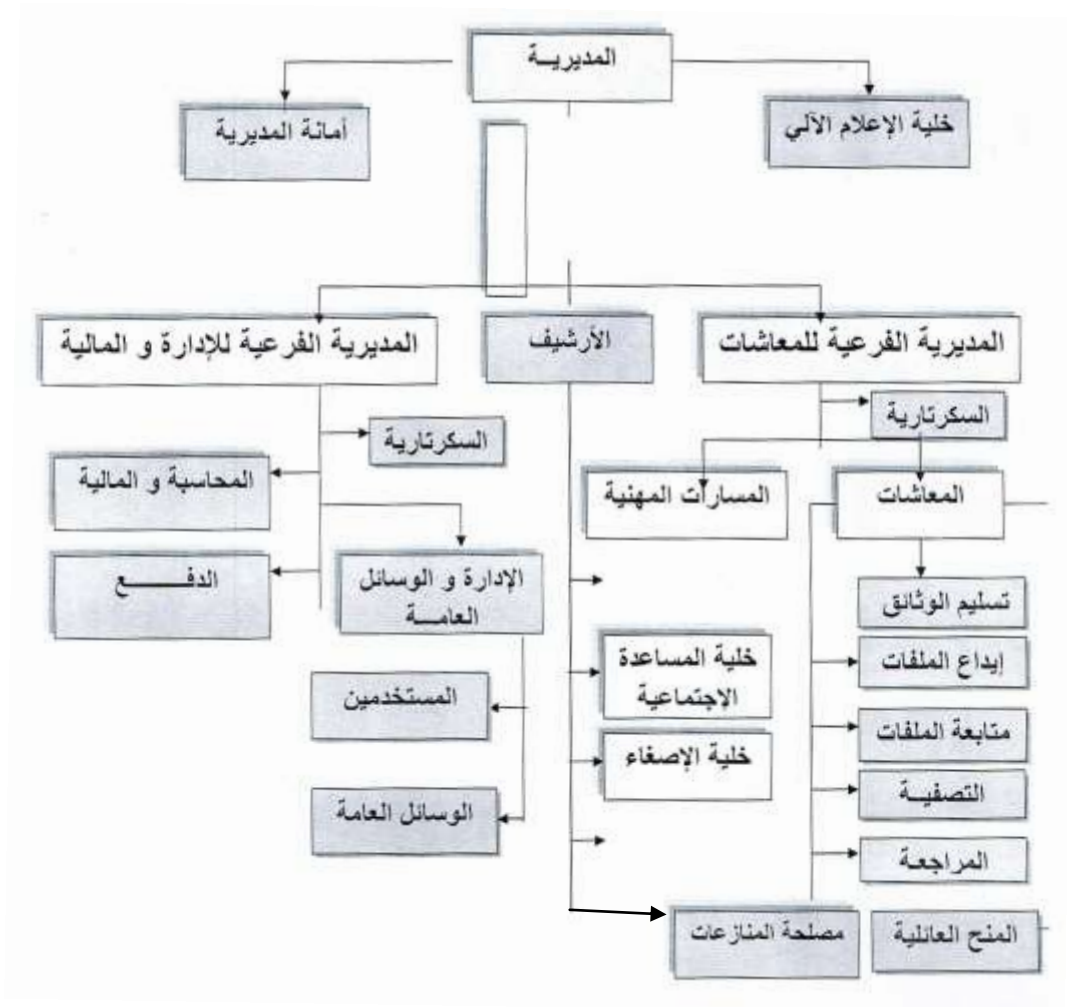
المطلب الثاني : دراسة الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار.

نعلم ان لكل مؤسسة هيكل تنظيمي خاص بها ، حيث يسمح بممارسة نشاطها في أفضل شكل .

فبالنسبة لوكالة أدرار فنجدها مهيكلة كما هو مبين في الشكل الآتي وتتكون من المديرية وأمانة ومن أقسام ومصالح:

الشكل رقم 02

دراسة الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار.



من خلال الشكل رقم 02 يجعلنا نتطرق الى كل مصلحة كالتالي:

المديرية :

أ- تشرف على مهام الصندوق وهي المسؤولة الأولى عنه وعن أعمال الموظفين يتربح على رأسها السيد "بوسعيد عبد الرفيـع" وقد تم تفويض السلطة له بإعطائه كل الصلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة والمتعلقة بالصندوق. وذلك في حدود الأطر المتعامل

بها فهو يتكفل ب: تنفيذ القرارات الصادرة من الصندوق الوطني بالجزائر العاصمة، وله سلطة معينة في اتخاذ القرارات فهي المخطط والمراقب والمنسق لجهود العمال من اجل تحقيق أهداف الصندوق وراحة المتقاعد .

ويوجد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار مديريتين فرعيتين وهما:
*المديرية الفرعية للمعاشات وهي المسؤولة عن كل ما يتعلق بالمتقاعدين.
*المديرية الفرعية للإدارة والمالية والوسائل العامة وهي المسؤولة بكل ما يتعلق بخصوص شؤون العمال .

الأمانة :

توجد على كل مستوى مديرية فرعية ، ومهمتها تسهيل وصول المعلومات والوثائق بين مختلف مصالح الصندوق.

الفرع الأول : مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار.

يوجد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة أدرار سبعة مصالح هي :

1. مصلحة المعاشات :

حيث يشرف هذا القسم على مصالح أساسية وهي :

أ- الاستقبال والتوجيه: من مهامه الرئيسية استقبال الجمهور لأجل الاستعلام أو الاستفسار، تسليم الطلبات، استلام ومراقبة طلبات التقاعد الجديدة ، استلام الوثائق ، تسليم الشهادات (قبض ، اجل الدفع) ، المساعدة وإسداء النصيحة فيما يتعلق بتكوين الملف مراقبة إمكانية استلام الطلب .

ب- عون استقبال وإعلام: نظرا لدور الفعال الذي يقوم به العون ، يشترط أن يكون على دراية تامة بمختلف الهياكل، وان يكون لديه هيئة حسنة، ان يكون لديه روح الاتصال مع جميع الأشخاص وبخاصة المسنين، وان يكون لديه على الأقل مستوى التعليم الثانوي.

ت- المصلحة التقنية: يتمثل دوره في :

* تشكيل ملف الإحالة على التقاعد الذي يقدمه الطالب وجمع المعلومات الضرورية.

* تسيير بطاقة الوكالة.

* إعطاء الملفات أرقام الترتيب .

* إعادة وإرسال طلبات تحديد الهوية الى البطاقة الوطنية المسيرة على المديرية العامة للصندوق الوطني للتقاعد.

* استفتاء سجلات المعاشات والمنح.

ج- **التصفية:** يحمل كل ملف رقم، يدعى برقم التصفية الأولية يسمح بتحديد هويته الى غاية منح رقم التقاعد وتكلف هذه المصلحة باستخراج الوثائق من الملف وتوزيع كالاتي وثائق الحالة المدنية، الوثائق التي تثبت فترات العمل وكذا كشف أجور 60 أشهر الأخيرة، المراسلات التي تمت بين الوكالة والمتقاعد المتقبل او أجهزة أخرى، إعداد بطاقة التصفية، تحديد عدد الفصول المعتمدة، حساب الأجر الشهري المتوسط).

وفي حالة عدم إنشاء الحقوق فإنها تعد بتبليغ الرفض.

د- **الحساب:** تكلف بحساب تطبيق المعلوماتي حسب المعاشات وإعداد التبليغات وشهادات التسجيل وبطاقات التقاعد وبطاقات الحساب .

ز- **دفع الحوالات:** تكلف بالمهام التالية: حساب الدفع الأول والمستدرك، متابعة واستيفاء أجل الدفع، إرسال الحوالات أو الدفع في الحساب الجاري البريدي لصالح المعني اعتبارا من الخام الواجب دفعه ، متابعة مقبوضات الزيادة والحوالات المعادة .

اعتبارا للمهام الملفات على عاتق هيكل المعاشات الخاصة في مجال العلاقة مع الجمهور ومعالجة الملفات باستخدام الاعلام الالي لدراسة المعلومات وتسيير الملفات، ولضمان متابعة فعالة لجميع الملفات الموجودة في الوكالة والإنقاص من الأخطاء التي تؤدي الى مقبوضات الزيادة فان جديد مصلحة المعاش يفرض نفسه على ان يكون هناك تكامل بين هذه المصالح وذلك بوضع نظام مراقبة ملائم لكل مرحلة من المدار الذي ينبغي ان يمر به الملف قبل وبع التكلف التام به وتسييره الى غاية انتهاء الحقوق.

أ- **مستشار التقاعد المؤهل.** ومن مهامه: تحديد الاحتياجات للمؤمن له عن طريق أداة (استجواب يتضمن المعلومات الواجب طلبها) ، يساعد وينصح المؤمن له في مجال تكوين الملف ، التنسيق ومساعدة تقني التقاعد ، وضع دعائم الإعلام كالكتيبات تحت ترف المؤمن لهم.

ب- **تقني التقاعد**. ومهامه : استلام الطلب ، الحجز المعلوماتي لعناصر تحديد الهوية ، يراقب ويتحقق من كل خانات طلب المعاش في حضور المؤمن له او ممثله، التأكد من ان جميع الوثائق المطلوبة قد أرفقت بالطلب وفي حالة عدم إمكانية استلام الطلب يذكر الوثائق المقدمة والوثائق الناقصة، يسلم إشعار بالاستلام للمؤمن له ، يقوم بحجز المعلومات المتضمنة في الطلب حسب الوثائق وتسميتها ، تسليم الملفات الى الأمانة قصد حفظها ووضع الأختام عليها .

ت- **تحديد الهوية** : هو لشخص المكلف هوية المستفيدين من التقاعد ومؤهله التحكم في الإعلام الآلي ، ان يكون على دراية تامة بالوثائق المكونة لملف التقاعد، مراقبة الحجز المعلوماتي الذي تم انطلاقاً من عناصر تحديد الهوية الموجودة في الوثائق المكونة للملف، تحديد هوية الطالب على مختلف البطاقات الموجودة ، منح التقاعد وحجزه معلوماتياً.

ث- **المصفي**: مؤهل المصفي إتقان التشريع وان يكون لديه على الأقل مستوى الثالثة ثانوي ومن مهامه :مراقبة الحجز المعلوماتي والتحقق من وجود الوثائق ومن صلاحيتها، تقدير إنشاء الحقوق، القيام بتقنين الحقوق، القيام بالحجز المعلوماتي للأجور، إثبات منح علاوة الزواج إثبات تصفية المعاش وفي حالة العكس تبليغ الرفض ودوافعه .

ج- **المحقق** : يقوم المحقق بالحجز المعلوماتي لتحديد الهوية وتصفية الحق — فإذا ظهرت صحة التصفية يقوم بالاعتماد، وإذا لاحظ خطأ فإنه يبلغ دوافع إعادة الملف للمصفي .

ح- **القرار**: يقوم المدير أو مفوضه بإثبات منح الامتياز، ومتابعة معاشات مباشرة وذوي الحقوق، ومتابعة ملفات المتقاعدين وذلك بالحرص على تجديدها مائة أو مرتين في السنة .

خ- **أرشيف**: وآخر مرحلة ان يتم الاحتفاظ بالملف، واهم أدواره الاحتفاظ بالملفات وتنظيمها.

- متابعة الملفات خروج ودخول وتحويل .

- متابعة السجلات .

وللإشارة فان الارشيف بالوكالة يتوفر على تقنية جديدة وحديثة لحفظ الملفات ، اضافة الى وضع انذار في حالة وجود حريق مع التكييف والتهوية والإضاءة الخاصة.

بالإضافة الى رفوف منزلقة بدل الرفوف الثابتة وذلك لتوفير المساحة وتسهيل عملية البحث.

2. مصلحة تسيير المسارات المهنية للمؤمنين : هنا تتم عملية مراقبة سنوات العمل المصرح به لهيئة الضمان الاجتماعي ومقارنتها بتك الموجودة في الوثائق المقدمة في الملف. وعند التحقق من مطابقتها يتم تأكيدها عبر وثيقة تسمى Etat du validation والتي يتم بموجبها ملئ وثيقة اجور اشتراكات الخمس سنوات الاخيرة التي على اساسها يتم احتساب المعاشات وبهذا يعد له كشف الحساب الفردي RELEVÉ DE COMPTE INDIVIDUEL (الملحق رقم 02). بعد الانتهاء من ذلك يكون الملف قابل للتصفية فيحول الى مصلحة التصفية.

3. مصلحة المحاسبة والمالية: تشرف هذه المصلحة على العمليات المالية للصندوق (نفقات الوكالة وإيراداتها المختلفة) ويظهر ذلك جليا من خلال المهام التي تقوم بها والتي نذكر منها :

- تقوم المصلحة بمتابعة تحويل الاموال من وكالة الى الوكالة، والتأشير على سندات الطلبات وفق المبالغ المتاحة .
- اعداد ميزانية المصاريف ومتابعتها .
- اعداد مختلف جداول الاحصاء الموجهة للمديرية العامة في الاجال القانونية
- وتنفرد المصلحة كذلك بصلاحيات تحرير الشيكات ، كما تقوم بتقييد كل العمليات المحاسبية على السجلات .

4. مصلحة المستخدمين والوسائل العامة : ان اي جانب من جوانب مؤسسة ما يتحدد بكفاءة ودافعية وفعالية مواردها البشرية ، حيث ان الاهتمام بالعنصر البشري من بين مهام الإدارة وعلى المستوى وكالة أدرار نجد الاهتمام بحياة العامل مميزا بالفاعلية وهذا نظرا للأداءات الجيدة للإدارة وهذه المصلحة .

أ: وظيفة مكلفة بمصلحة المستخدمين والوسائل العامة بالقيام بالمهام الرئيسية التالية :

- تسيير ومتابعة الملف المهني للمستخدمين.
- إعداد مختلف القرارات (الرقية، التثبيت، الأقدمية ، التقاعد ...).
- إعداد الإحصائيات الشهرية والإحصائيات المتعلقة بها .

- دراسة مؤشرات التسيير بإعداد جدول خاص بها والمتعلقة بالغياب، العطل المرضية التأخيرات .
- السهر على الأمن الداخلي للمؤسسة.
- مراقبة دخول وخروج المواد واللوازم من المخزن مع التأكد من صحة الفواتير والتأشير عليها بالتنسيق مع مسير المخزن.
- ب: وظيفة مسير المخزن للقيام بالمهام الرئيسية التالية:
 - معرفة مصادر التمويل والتحديد الدقيق لخصائص السلع المراد شراؤها.
 - تحرير سندات الطلبات وفق معطيات المخزون وإرسالها الى مصلحة متابعة ميزانية النفقات للتأشير عليها.
 - مسك ومتابعة دفاتر السيارات ومتابعة وصيانة حظيرة السيارات.
 - تحرير سندات دخول وخروج المواد واللوازم من المخزن تحت إشراف المكلف بمصلحة المستخدمين .
 - إعداد الوضعية الشهرية لتحركات المخزن.
 - متابعة ومراقبة ممتلكات وعتاد الصندوق.

5. مصلحة الدفع :

بعدما يكون ملف المتقاعد قد مر بكل مصالح قسم المعاشات يأتي دور هذه المصلحة فيتم فيها حجز الملف على مستوى الإعلام الآلي ، وينتج عنها دفع المبلغ المخصص للمتقاعد وتكون هذه العملية بفتح كشف الدفع FICHE PAIEMENT « المخلق رقم 04 » الخاص بهذه المصلحة ومهامها تتمثل في : دفع الحوالات - استخراج جداول الدفع للحوالات - خصم مقبوضات الزيادة من معاش ذوي الحقوق .

6. مصلحة المنازعات :

وهي مصلحة هامة في الوكالة وتتكفل هذه المصلحة بحل النزاعات التي تحدث في الصندوق سواء كانت بينه وبين المنخرطين من جراء عدم رغبتهم في استرجاع المقبوضات الزيادة مثلا او تغيير البيئة المدنية للمتقاعد، كما تبث وتفصل في النزاعات الغير خاصة بين

المتقاعدين مثل علاقة الوكالة مع مورديها أو على مستوى المستخدمين. وعليه يمكن ان نستخلص ثلاث أنواع للمنازعات:

1) المنازعات الداخلية.

2) المنازعات المتعلقة بالمتقاعدين.

3) المنازعات المتعلقة بالغير (المتعامين الاقتصاديين).

وتتم معالجة النزاعات المتعلقة بالمتقاعدين في بادئ الأمر بمراسلة المتقاعد في تحصيل المقبوض . ويأتي بعدها أذاره ثم أخيرا الاتصال بالهيئات القضائية في عدم التسوية الداخلية. وحسب تصريح من السيد : "بوسعيدي عبد الرفيح" مدير وكالة ادرار فان الصندوق لم يعيش حالة نزاع سابقا الأمن حالتين تتعلق بحساب فترات الخدمة الوطنية الى غاية يومنا هذا .

وهذا النزاعين على مستوى المحكمة العليا.

الفرع الثاني: أقسام وفروع البلديات والدوائر التابعة لوكالة أدرار.

يدير الصندوق الوطني لوكالة أدرار عمل 11 دائرة و28 بلدية الذين تتكون منهم ولاية ادرار بصفة 10/ وهي تتوزع كالتالي :

1. أدرار وتضم أدرار ، تيمي ، بودة

2. شروين وتضم شروين ، اولاد عيسى

3. تساييت وتضم تساييت ، سبع

4. اوقروت وتضم اوقروت ، لمطارفة

5. تتركوك وتضم تتركوك وقصر قدور

6. تيميمون وتضم تيميمون ، اولاد سعيد

7. برج باجي مختار وتضم برج باجي مختار، تيمياوين

8. رقان وتضم رقان ، سالي

9. زاوية كنتة وتضم زاوية كنتة، انزجير

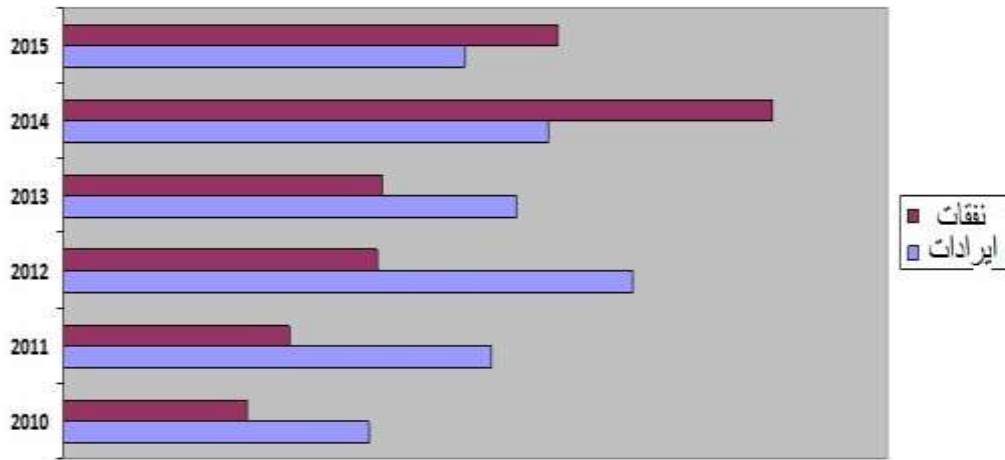
10. فنوغيل وتضم فنوغيل ، تامست — تمنطيط

11. اولف وتضم اولف ، تيط ، تمقطن ، اقبلي

المبحث الثاني : دراسة تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار.
 الفرع الأول : التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار.
 ان الهدف الاساسي من نشاط الصندوق الوطني للتقاعد هو تحقيق الارباح واستمرارية،
 لضمان تقديم خدمات افضل للمتقاعدين .
 ولذلك تسعى للحصول على اكبر قدر ممكن من الموارد المالية مقابل صرف اقل قدر ممكن
 من النفقات.
 وعلى غرار باقي الصناديق الوطنية فان الصندوق الوطني وكالة ادرار يسعى جاهدا الى تحقيق
 توازن بين ارادته المالية المتمثلة في الاشتراكات على حساب نفقاته .
 وحسب الشكل رقم 03 الاتي بين حجم إيرادات ونفقات الوكالة .

الشكل رقم 03

مخطط يبين مصروفات وإيرادات الصندوق من 2010 الى 2015.



المصدر : وثيقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ادرار¹.

من خلال المحنى التالي يوضح الإيرادات والنفقات من سنة 2010 الى سنة 2015 حيث نلاحظ تزايد النفقات من سنة 2014 بشكل كبير لما يؤكد استفادة شريحة كبيرة من خدمات التقاعد بينما كان اضعف من النفقات وهذا راجع لعدم دفع التأمينات الاجتماعية

¹ : انظر الملحق رقم 06

والاشتراكات وعدم التصريح بعدد العمال . بالإضافة الى تحويل عدد كبير من الملفات الى الصندوق ابي تحويل الإقامة لعدد من المتقاعدين الى الولاية. مقارنة بالسنوات الماضية 2010 و 2011 التي كانت الإيرادات اكبر من النفقات .

الفرع الثاني : حركة الملفات على مستوى الوطني للتقاعد وكالة أدرار.

للاستفادة من خدمات الصندوق الوطني للتقاعد لابد من تقديم ملف للوكالة واثبات الوثائق اللازمة.

الوطني للتقاعد وكالة أدرار يهتم بتقديم خدمات احسن للمتقاعدين ، يظهر ذلك من خلال العناية والحرص بالملف والمراحل التي يقوم بها دون خطأ ومن المرحلة الاولى . وهذا ما زاد من نشاط الوكالة وتقدما نحو الافضل.

وهو ما يظهر لنا من خلال حركة الملفات من سنة 2011 الى سنة 2015 المقدمة في الجدول التالي:

الجدول رقم 03 : حركة الملفات من سنة 2011 الى سنة 2015

2015	2014	2013	2012	2011	البيان
2283	1627	1816	1432	1331	عدد الملفات التي استقبلتها الوكالة
2223	1597	1772	1428	1318	عدد الملفات المصفاة
60	30	44	04	13	عدد الملفات قيد التصفية

المصدر : وثيقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ادرار¹.

من خلال الجدول المقدم اعلاه يظهر لنا ان عدد الملفات التي استقبلتها الوكالة . من سنة 2011 الى 2013 قد ارتفعت بنسبة 3% الى 27% في سنة 2013 مما يدل على قدرة الوكالة على تصفيتها للملفات بشكل سريع نوعا ما.

حيث نجد انه لم يبقى قيد التصفية سوى 04 ملفات في سنة 2012 مقارنة بسنة 2011 التي بقيا بها 13 ملف .

لكن يلاحظ في سنة 2014 انخفاض طفيف في استقبال الملفات وذلك بسبب خروج المكلفت باستقبال الملفات في عطلة امومة حيث انخفض العدد بنسبة 8%.

¹ : انظر الملحق رقم 07

أما سنة 2015 شهدت ارتفاع كبير مقارنة بالسنوات الخمس الماضية وصلت حتى 2283 ملف اشتراك اي بمعدل 4%، حيث تم تصفية 2223 ملف.

أن سبب هذا الارتفاع المتزايد في استقبال الملفات وتصفيتها، هو تحسين الاداء والجودة المقدمة . وان كان هذا بفضل الرقابة والمتابعة التي تمارسها الوكالة، بالرغم من أن عدد عمال الوكالة هو 39 عاملا منهم 28 عاملا فعليا.

أما بالنسبة للمعاشات الممنوحة المتفكل بها في سنة 2015.

التقاعد المباشر : 7.269

تقاعد مباشر : 1.339

تقاعد منقول : 6.946

منح منقولة : 1.100 انظر المخطط رقم 10

ويتم تسديد هذه المعاشات في الوكالة عن طريق الحساب البريدي الجاري ، أو الحوالات

البريدية او عن طريق الحساب البنكي BDL وهي موزعة كالآتي :

الطريقة	العدد	النسبة المتوية (%)
الحساب البريدي الجاري	13	97.
	26	75
	2	
الحوالات البريدية	31	02.
	7	08
الحساب البنكي BDL	76	00.
		35
المجموع	16655	

تفيد	وع
------	----

الفرع الثالث: المساعدات الاجتماعية من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار. يقوم الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار سنويا وبالتعاون مع مختلف الإدارات ومصالح وكالات التأمين الاجتماعية ، بتوجيه ومساعدة المتقاعدين للحصول على بعض الامتيازات التي يخولها لهم القانون . حيث بلغ عدد الزيارات 2.378 زيارة الى غاية 2015 نتج عنها استفادة 4.438 استفادة وهذا حسب الرغبات التي عبروا عنها .

وتتمثل اهم هذه الاستفادة في (الكراسي المتحركة، العكاز، ساعة الاذن...) ¹ لكن ما تجدر الاشارة له ان زيارة المتقاعدين في منازلهم تتم بصفة مستمرة ، إلا ان الخلية تواجه صعوبات في هذه العملية نظرا لخصوصية المنطقة والمتمثلة خصوصا في بعد المسافة، صعوبة المسلك ، تغيير مقر اقامة المتقاعدين باستمرار ، الظروف المناخية خاصة في فصل الصيف.

المبحث الثالث : تطبيقات على حساب معاش التقاعد.

اولا : كيفية حساب التقاعد المباشر.

لتحديد معاش التقاعد لا بد من تحديد ((الاجر المرجعي ، النسبة المئوية ، الاقطاعات ، المنح العائلية، العلاوات))

1. الراتب المرجعي لحساب المعاش :

الاجر أو الراتب المرجعي هو معدل أجر 60 شهرا (05 سنوات) الاخيرة الخام الخاضعة لمساهمة في الضمان الاجتماعي. والراتب المرجعي لشهر واحد هو خام الراتب الشهري ، ماعدا المنح العائلية + خام المددوية ومعدل هذه 60 شهرا هي الاجر المرجعي لحساب المعاش.

2. تحديد النسبة المئوية للمعاش :

¹ انظر الملحق رقم 10.

وهي تختلف من متقاعد الى اخر لكن لا تتعدى 80% ، وهي اكبر نسبة لمن ساهم لمدة 32 سنة او اكثر .

تحدد النسبة المئوية للمعاش من الاجر المرجعي لحساب معاش التقاعد

النسبة المئوية = عدد سنوات المساهمة x 2.5 %

مثال: عامل ساهم لمدة 27 عاما نسبته المئوية هي :

$27 \times 2.5\% = 67.5\%$

وعند تحديد الراتب المرجعي والنسبة المئوية نحدد بهما الراتب الرئيسي وانطلاقا منه نحسب المعاش.

3. الاقتطاعات :

- مساهمة الضمان الاجتماعي محددة للمتقاعدين ب2%
- اقتطاع الضريبة على الدخل : هنا 3 فئات حسب تعديل قانون الضريبة على الدخل للمتقاعدين 2010 وهو نفسه لكل المناطق الوطنية.
- المتقاعدين الذين راتبهم الرئيسي اقل او يساوي 20.000 دج معفيين من الضريبة على الدخل.
- المتقاعدين الذين راتبهم الرئيسي بين 20.000 و40.000 دج بنسبت تخفيض للضريبة من 10% الى 8% بشرط هذا التخفيض لا يتعدى 1000 دج.
- من لهم راتب فوق 40.000 دج ليس لهم اي تخفيض للضريبة.

4. المنح :

ونأخذ هنا فقط منحة الزوجة 2500 دج

5. العلاوات الاستثنائية : الزيادة الخاصة بعام 2012

مثال: لحساب معاش متقاعد خرج قبل 2012 .

المعطيات

الراتب الشهري الخام معدل خامات لستين شهرا -110.000 دج (الراتب المرجعي

.)

الوضعية العائلية متزوج وزجته مأكثة بالبيت.

عدد سنوات العمل المعتمدة هي 28 سنة .

حساب المعاش هذا المتقاعد

اولا:الراتب الشهري الخام هو 110.000 دج

ثانيا:النسبة المئوية للمعاش.

نسبة المعاش تساوي عدد سنوات العمل جداء 2.5%

$$\text{نسبة المعاش} = 2.5 \times 28 = 70\%$$

نسبة معاشه هي 70%.

ثالثا: تحديد الراتب الرئيسي.

النسبة المئوية للمعاش X الراتب المرجعي الشهري

الراتب الرئيسي =

100

$$= 70\% \times 110.000 / 100$$

الراتب الرئيس = 77.000 دج.

رابعا: الاقتطاعات.

اقتطاع مساهمات الضمان الاجتماعي = الراتب الرئيسي X 2%

$$= 77.000 \times 0,02$$

= 1540 دج.

خامسا: اقتطاع الضريبة على الدخل.

بما ان المتقاعد راتبه الرئيسي 77.000 دج فوق 40.000 دج لا يستفيد من اي تخفيض

للضريبة.

ساديا: المنح العائلية

منحة الزوجة هي: 2500 دج.

سابعا: العلاوات الاستثنائية

بما ان هذا المتقاعد راتبه الرئيسي يفوق 40.000 دج نسبة استفادته محددة ب 15 % من اجره الصافي = 9273,3 دج.

معاش هذا المتقاعد حسب المعطيات

$$\text{راتبه الصافي للتقاعد} = 77000 + 9273,3 - 1540 - 16138$$

$$= 71095,3 \text{ دج.}$$

الفرع الثاني : كيفية حساب المعاش المنقول.

مثال :متقاعد متوفي كان يتلقى خلال حياته معاش تقاعد يقدر مبلغه الصافي ب 12.484.00 دج

يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ ويقسم حسب الحالات الآتية :

*اذا كان الزوج وحيدا (لا يوجد ذوي حقوق اخرين).

يعادل مبلغ المعاش المنقول 75% من مبلغ معاش المؤمن له المتوفي اي 9.363.00 دج.

*في حالة وجود الزوج + ذو حق اخر.

تعادل نسبة المعاش المنقول 80% تقسم كالآتي:

50% للزوج اي 6242.00 دج.

30% لذو الحق اي 3.745.20 دج

*في حالة وجود الزوج + وذوي حقوق اخرين.

تعادل نسبة المعاش المنقول 90% تقسم كالآتي:

50% للزوج 6.242.00 دج.

40% لذوي الحقوق 4.993.60 دج تقسم بينهم بالتساوي.

*لا يوجد زوج يوجد ذوي حقوق اخرين.

تقدر النسبة القصوى ب 90 % تقسم بين ذوي الحقوق بالتساوي اي 11.235.60 دج

في حالة وجود ذو حق واحد فقط تقدر نسبة المعاش ب 45% من معاش المؤمن له المتوفي أي

5.617.80 دج شهريا.

خاتمة عامه

من خلال دراستنا للموضوع نظام التقاعد في التشريع الجزائري استخلصنا النتائج

التالية .

- يعتبر نظام التقاعد منظومة متميزة منذ نشأتها عبر التاريخ، كونها تعد نظام الأمان الذي يحمي به افراد المجتمع داخل والدولة حيث كانت معظم الدول تحاول ان تطور فيه فجعلته إلزامياً .
- ان نظام التقاعد ليس مجرد فكرة اجتماعية مجسدة لا تمد بأي صلة للواقع، وإنما نتيجة كفاح اجتماعي لانتزاع العدالة الاجتماعية، وعليه وللحفاظ على النظام (التقاعد) أنشأت آليتين (الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان للعمال غير الأجراء) يقومان بالدور المنوط بهما وهو توفير أقصى حماية للمتقاعد . وبالتالي فهما آليتين تضمنان لجميع المواطنين نفس الحقوق المتساوية وبدون تمييز .
- اتسام الصندوقين بإشراف طرفين في التسيير من مدير عام ومجلس إدارة لتمكينهم من تقديم الاداءات والحقوق، وتوسيع تطبيق النظام على جميع افراد المجتمع من عمال إجراء وغير الأجراء وحتى ذوي الحقوق.
- وبغيت تحقيق ذلك تم إخضاعهم الى التبعية للإدارة المركزية، وذلك من خلال التعيين الذي أصبح الوسيلة الوحيدة لتشكيل أعضاء المجلس الإداري والمخولة للوزير المكلف بالتشغيل والضمان الاجتماعي مما يفترض إيجاد آلية جديدة لتشكيله مثل الانتخابات .
- وعلى اعتبار الصناديق مرافق عامة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية يتم تمويلها عن طريق الاشتراكات، وتدخل ميزانية الدولة عن طريق فرض ضرائب، كان من الضروري إيجاد طرق جديدة لتمويل هذه الصناديق، باعتبار ان الاشتراكات التي تدفع إلى الصندوق الوطني للتأمين على العمال الأجراء تدفع بنسب محدودة. بموجب القانون مع إلزام فئة بالدفع وإعفاء أخرى من هذا الأجراء كالطلبة والمجاهدين، بالإضافة الى ان الصندوق الوطني للتقاعد لا يحصل على سوى نسبة 2.5% رغم ان عدد العمال في الجزائر يفوق

ملايين عامل، وشح نسبة كبيرة من المؤسسات الخاصة في تمويل الصندوق للتقاعد، وذلك بعدم التصريح بالعمال.

- بالإضافة الى ان الضريبة التي تفرضها الدولة تحد من استقلالية الصناديق وبحكم الطبيعة الخاصة لصناديق التقاعد وفقا للأحكام التنظيمية التي تسيّرهما ؛ ينتج عنها نشؤ نزاعات مما استلزم اخضاعهما الى نظام خاص وهو التسوية الداخلية قبل اللجوء الى القضاء والذي يؤول الاختصاص الى القسم الاجتماعي . وذلك لتمكين المؤمنين وذوي حقوقه ممن تحصيل حقوقهم بطريقة سهلة .
- لقد اثبت هذا النظام نجاعته من خلال الإصلاحات التي قام بها المشرع الجزائري وتجسد ذلك من خلال تحسين نوعية الاداءات وتطوير الهياكل مع عصرنة تسيير الاداءات وتعميم الإعلام الآلي وتأهيل الموارد البشرية.

وكحلول لما سبق ذكره ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات تتلخص في مايلي :

1. الإبقاء على نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة والتوزيع بالرغم من النقائص التي يتمتع بها النظام الا ان ذلك لا ينفي أنها ساهمت في توفير الحماية التي تعد الهدف الرئيسي من إيجادها، وتوسيع قاعدة المشتركين فيه وحماية المكتسبات التي ناضل وكافح من أجلها العمال.
- مع إلغاء القيود الموجودة في المادة 17 من القانون 12/83 كي يصل المعاش التقاعدي في التقاعد المباشر الى الراتب الذي كان يتقاضاه العامل أثناء الخدمة خاصة بالنسبة للفئة ذات الدخل الضعيف.
2. وضع آليات تمكن من تطبيق الصرامة في تسديد الاشتراكات وتحصيلها بقوة القانون وكذلك الديون التي تقع على عاتق المؤسسات العامة والخاصة لهيئات التقاعد.
3. القيام بعمليات إعلامية من طرف الصندوق الوطني للتقاعد من اجل تحسيس المواطنين وتوعيتهم بالإضرار التي تلحق بهم بعدم التصريح بهم من طرف أرباب العمل وعدم التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

4. توفير فرص عمل للخريجين الشباب بحيث ان الموظف او العامل لا يستطيع الاستقالة او التقاعد في اي حالة من الحالات قبل بلوغ السن التقاعدي مما يدفعه للبقاء في الخدمة حتى بلوغ سن التقاعد القانوني .
5. أبعاد فكرة الخوصصة التي ينادي بها بعض الآراء كحل للمشاكل التي تعاني منها المنظومة الوطنية للتقاعد لأن خوصصة صناديق التقاعد يؤدي المتاجرة.
6. اقتراح من الوزارة الوصية بان يكون هناك اتفاق حول إمكانية فتح تخصصات خاصة بالضمان الاجتماعي على مستوى الجامعات او التكوين المهني لإعطاء فرصة اكبر للذين يجتارون هذا القطاع.

فلس الموضوعات

الصفحة	العنوان	الرقم
	الاهداء	01
	شكر و عرفان	02
أ - هـ	مقدمة عامة	03
37-01	الفصل الاول : نظام التقاعد في الجزائر	04
01	المبحث الاول : مساهية التقاعد	05
01	المطلب الاول : تعريف التقاعد وأساسه القانوني	06
01	الفرع الاول : تعريف التقاعد	07
03	الفرع الثاني : الاساس القانوني لمشروعية التقاعد	08
04	المطلب الثاني: نشأة الانظمة التقاعدية في العالم	09
05	الفرع الاول : نشأة وتطور نظام التقاعد في بعض دول العالم	10
07	الفرع الثاني : نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر	11
11	المطلب الثالث : الطبيعة القانونية للتقاعد	12
12	الفرع الاول : التقاعد حق شخصي	13
12	الفرع الثاني : التقاعد حق مالي	14
14	المبحث الثاني : انواع التقاعد في التشريع الجزائري	15
14	المطلب الاول : التقاعد العادي(المباشر)	16
14	الفرع الاول : شروط الاستفادة من التقاعد العادي	17
17	الفرع الثاني : الاقرار بالاحالة على التقاعد	18
18	المطلب الثاني : التقاعد النسبي	19
19	المطلب الثالث : التقاعد المسبق	20
20	الفرع الاول : شروط الاستفادة من التقاعد المسبق	21
22	الفرع الثاني : الاجراءات القانونية للاستفادة من التقاعد المسبق	22
24	المبحث الثالث : نطاق تطبيق نظام التقاعد والحقوق الممنوحة	23
25	المطلب الاول : الفئات العمالية الخاضعة لنظام التقاعد	24
25	الفرع الاول : نظام التقاعد الخاص بفئة العمال الاجراء ومن في حكمهم	25
26	الفرع الثاني : نظام التقاعد الخاص بفئة العمال غير الاجراء	26
28	الفرع الثالث : فئة ذوي الحقوق	27
30	المطلب الثاني: اشكال معاشات التقاعد	28
30	الفرع الاول : المعاش المباشر	29
32	الفرع الثاني : المعاش المنقول (معاش ذوي الحقوق)	30
35	المطلب الثالث : حساب معاش التقاعد	31
35	الفرع الاول : اساس وكيفية حساب معاش التقاعد	32
37	الفرع الثاني : تعديل معاش التقاعد	33
71 -39	الفصل الثاني : اليات تسيير نظام التقاعد الجزائري والمنازعات المتعلقة به	34
39	المبحث الاول: الليات المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر	35
40	المطلب الاول : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء	36
40	الفرع الاول : تأسيس ومهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء	37
42	الفرع الثاني : التنظيم الاداري للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الاجراء	38
43	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد	39
43	الفرع الاول :تأسيس ومهام الصندوق الوطني للتقاعد	40
44	الفرع الثاني :التنظيم الاداري للصندوق الوطني للتقاعد	41
46	الفرع الثالث : كيفية تأدية الصندوق الوطني للتقاعد لمهامه	42
47	المبحث الثاني : تمويل نظام التقاعد الجزائري والليات المعتمدة في التسيير	43
47	المطلب الاول : ايرادات نظام التقاعد في الجزائر	44
47	الفرع الاول : الاشتراكات	45
50	الفرع الثاني :ميزانية الدولة	46
51	المطلب الثاني : الليات الجديدة المعتمدة في التسيير	47
51	الفرع الاول : الاصلاحات الجديدة المعتمدة في التسيير	48

53	الفرع الثاني: الانجازات التي تحققت بالاصلاحات	49
57	المبحث الثالث : منازعات نظام التقاعد في الجزائر	50
57	المطلب الاول : مفهوم المنازعة العامة في مجال التقاعد	51
57	الفرع الاول:تعريف المنازعة العامة في مجال التقاعد	52
59	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للمنازعة العامة في مجال التقاعد	53
59	الفرع الثالث :مجال تطبيق المنازعة العامة	54
63	المطلب الثاني : الليات تسوية المنازعة العامة في نظام التقاعد	55
63	الفرع الاول : تسوية المنازعة العامة امام الجهات غير القضائية	56
66	الفرع الثاني : تسوية المنازعة العامة امام الجهات القضائية	57
69	المطلب الثالث : ولاية المحاكم الفاصلة في اطار القانون العام	58
69	الفرع الاول : اختصاص القضاء المدني للفصل في المنازعة العامة	59
70	الفرع الثاني : اختصاص القضاء الجزائي للفصل في المنازعة العامة	60
71	الفرع الثالث : اختصاص القضاء الاداري للفصل في المنازعة العامة	61
88 -72	الفصل التطبيقي : دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد – وكالة إدرار-	62
91-89	خاتمة	63
	الملاحق	64
	الفهرس	65