



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت  
معهد العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية  
تخصص: إدارة و اقتصاد المؤسسة

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

بعنوان:

واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته  
بالضمان الاجتماعي  
دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد

تحت إشراف:

أ.توزان فاطمة

من إعداد الطالبتين:

• بن طيب مريم

• بن يشو مريم

لجنة المناقشة:

الأستاذ نايت إبراهيم ..... رئيساً

الأستاذة توزان فاطمة ..... مشرفاً

الأستاذ بن سبع إلياس ..... ممتحناً

السنة الدراسية: 2017/2016

تتميز دول العالم الثالث عامة بخاصية مشتركة كإنخفاض مستوى نمو الضمان الاجتماعي قياسا على الدول الصناعية فحماية المسنين و العجزة و أصحاب الحق بعد وفاة المعيل و كذلك كانت تتم منذ آلاف السنين عن طريق التضامن العائلي والمساعدة التلقائية في هذا الإطار وضعفت الروابط التقليدية العائلية فكان لا بد من بروز أنظمة أكثر رسوخا، تركز على العقد الاجتماعي الطويل المدى، الذي يحمل مكان الروابط الاجتماعية العائلية احد أطراف هذا العقد هم السكان المنتجون و الطرف الآخر الأشخاص المسنون .

في بداية القرن العشرين برزت الأنظمة التأسيسية الكبيرة لحماية الأشخاص المسنين و العجزة في الدول الصناعية حيث أضحى اليوم قربة من الشمولية أي لكل فرد الحق في الحماية الاجتماعية خلافا لذلك ماعدا بعض الاستثناءات فإن الأنظمة العامة للضمان و التأمين الاجتماعي في العالم الثالث هي حديثة لم تنشأ إلا بعد الحرب العالمية وبالضبط في سنة 1953 انشأ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إبان الاستعمار الفرنسي حيث كان تحت سيطرة القطاع الصحي وذلك لقرابة المهام التي يقوم بها هذا الأخير وبقي على هذا الحال إلى أن نالت الجزائر استقلالها وظهرت تقسيمات للصناديق عبر التراب الوطني صندوق في الجزائر و الثاني غرب "وهران" والثالث في الشرق ب "قسنطينة" .

وحضت الإدارة الجزائرية بعد التطور السريع الذي طرأ آنذاك ففصل عن التقسيمات الصندوق الوطني للتقاعد طبقا للمرسوم 85/233 المؤرخ في 20 اوت 1985 والذي تعرضت له معظم التشريعات في القانون من بينها التشريع الجزائري الذي ركز فيها على نظام الضمان الاجتماعي والذي يعده نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي والحماية الاجتماعية للعامل في حالة تعرضه للأخطار و لعل من أهم فروع التأمين على التقاعد الأمر الذي دفعنا لمعالجة هذا الموضوع و ابراز العلاقة بينهما بطرح إشكالية الدراسة المتمثلة فيما يلي :

#### \*إشكالية الدراسة في :

\* ماهو واقع نظام التقاعد في الجزائر و ما علاقته بالضمان الاجتماعي ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية نطرح التساؤلات التالية :

1-فيما يتمثل مفهوم التقاعد ؟ وفيما تكمن أهميته ؟

## مقدمة

2- ما هي تصنيفات التقاعد وأنظمتها باختلاف فئاتها وماهي شروطه؟

3- ما هي علاقته بالضمان الاجتماعي ؟.

### \*الفرضيات :

1-الضمان يوضح آلية الحصول على راتب التقاعد .

2- نظام التقاعد جزء لا يتجزء من التامين الاجتماعي .

3-إن الاستثناء في نظام التقاعد يبرز أنواع متعددة له .

4-إن صندوق التقاعد يعتمد على مصادر تقوم بتمويله و تظهر في علاقته بالضمان الاجتماعي .

### مبررات اختيار الموضوع :

أ- ذاتية :

\* أن دراسة هذا الموضوع جاء كهدف لمعرفة:

\* ما يمتاز به التقاعد .

\*كيفية حساب معاش العامل الذي أحيل على التقاعد .

\*كيفية إحالة العامل على التقاعد .

ب- علمية :

\*التعرف على كيفية تطبيق إجراءات التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد .

\*ندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع .

\*إدراكنا لأهمية موضوع الدراسة باعتبار العامل مورد بشري .

## مقدمة

### أهمية الدراسة :

\* معرفة تطبيق نظام التقاعد الخاص بالعامل الأجير والعامل الغير أجير وما مدى اهتمام المشرع من خلال نظامه القانوني .

### أهداف الدراسة :

لقد قمنا بهذه الدراسة من أجل الوصول إلى أهداف معينة وهي :

\* محاولة التعرف على نظام التقاعد.

\* التعرف على أهم وأبرز النقاط التي تصله بالضمان الاجتماعي.

\* التعرف لبعض الجوانب التطبيقية لنظام التقاعد من خلال دراسة الحالة .

### الإطار المنهجي للدراسة :

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية والإنسانية والرياضية تتبع دراسته وفق منهج معين إذ أن البحث لا يقتصر على معلومات وبيانات فقط بل يخضع لتصنيف وترتيب وتحليل وتفسير لهذه البيانات من أجل الوصول لهدف البحث وللإجابة عن التساؤلات التي طرحت ضمن الإشكالية سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي (التحليلي) بالإضافة إلى المنهج التطبيقي لدراسة حالة, والمنهج هو الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق هدفه وللإجابة عن الأسئلة أو بعبارة أخرى كيف يحقق الباحث هدفه عليه دراسة وحدة معينة أي مؤسسة أو أفراد .

واعتمدنا على المنهج الوصفي كونه الأجدد للدراسة ,وقد استعملنا الملاحظة كأداة لجمع المعلومات ودراسة الوثائق والملفات الإدارية والمقابلة مع القائم بإجراءات حساب معاش التقاعد .

### \*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 .

\*الغير الأجير: هو كل شخص رجل أو امرأة يقوم ببذل جهد بدني أو عضلي أو فكري لذاته .

\*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.

تقسيمات البحث : تناولنا في هذه الدراسة ثلاثة فصول وهي:

تم التطرق في الفصل الأول لنظام التقاعد في الجزائر، وتناولنا فيه المباحث التالية الأول بعنوان ماهية التقاعد، و المبحث الثاني أنواع التقاعد في الجزائر، والثالث نظام التقاعد الخاص بالعمال المستفيدين منه. وأما الفصل الثاني خصصناه للضمان الاجتماعي .

حيث تطرقنا في مبحثه الأول إلى التعريف بنظام الضمان الاجتماعي، والثاني مجال التغطية الاجتماعية، والمبحث الثالث صناديق الضمان الاجتماعي و أدوارها ، أما في الفصل الثالث تطرقنا من خلاله إلى الدراسة الميدانية في الأول تقديم بالمؤسسة والتي هي محل الدراسة أما المبحث الثاني أنواع التقاعد والمبحث الثالث إجراءات الاستفادة من التقاعد.

وفي الأخير تطرقنا إلى خلاصة عامة حول موضوع الدراسة تتضمن مجموعة من الاقتراحات والتوضيحات.

صعوبات البحث :

من بين الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه المذكرة منها :

\*محدودية المراجع المتوفرة التي تناولت الموضوع .

\*عدم توفر دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع .

### تمهيد:

النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزء من التأمين الاجتماعي ، دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984 ويعتبر كنظام تأميني تساهمي يميزه التضامن بين العمال الناشطين و المتقاعدين وبالتالي يعمل على أساس التوزيع.

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير و غير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، وبما انه من أهم الحقوق الاجتماعية ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد و المستفيدين منه وأشكال معاشات التقاعد عاجنا هذه الأخيرة في هذا الفصل :

### المبحث الأول : ماهية التقاعد

في هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف التقاعد وبيان أصل فكرته والطبيعة القانونية له وتطور نظامه القانوني في الجزائر وسنتناوله كالتالي:

### المطلب الأول: تعريف التقاعد

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد، نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال، نجد الأستاذ لعبيدي عرفه بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي، أهله للحصول على معاش للتقاعد، كما عرفه أيضا<sup>1</sup> على أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإكراه أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي، وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تأمين أو الحماية الاجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة، ومن ثمة فإنه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من الجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الاستفادة من التأمين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة .

وقد عرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم 18/96 المؤرخ في 06/07/1996 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38 المتعلق بالتقاعد على انه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15 سنة بالنسبة للرجل و المرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل<sup>2</sup> إذا فان من الناحية القانونية فالتقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام و أصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء .

<sup>1</sup> زيد منير لعبيدي، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 21.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02/07/83 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في

1804 ص 1983/07/05.

## المطلب الثاني: بيان أصل فكرته

انطلاقاً من المجتمع الزراعي و لفاحي الذي يعتمد على الجهود الذاتية التي يكون للأسرة دوراً كبيراً فيها فالكل يعمل وعدم العمل يعني لزوم الراحة للمرض أو الموت لهذا لم يعرف في هذه المرحلة على التقاعد ولم تبرز فيها دراسات اجتماعية تعالج هذه الحالة و لكن مع ظهور فجر النهضة الصناعية، وتحويل الريف الى مدن كبرى يصل عدد سكانها الى الملايين وعلى أثرها تحول المجتمع من تقليدي الى صناعي و بالتالي تنوع مجالات العمل فوجدت معها معايير معينة لأداء تلك النشاطات كالقدرة الجسمية و الذهنية مهمة لضرورات الإنتاج وهذه القدرات تتحكم فيها عوامل الصحة والسن والحالة الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية وهي عوامل لم تكن في المجتمع الزراعي ولهذا أصبح الضعف الجسمي وما يعتريه من أمراض مزمنة وشيخوخة تقف عائق أمام الإنسان و العمل والحاجة الإنسان 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 إما لتقدم منهم أو غير ذلك من الأسباب مما جعلت الشركات و المؤسسات تتنافس على تقديم المزايا والضمانات الاجتماعية ليست أثناء العمل فقط بل بعد انتهاء الخدمة أي التقاعد فصارت ظاهرة مألوفة في المجتمعات الحديثة وبعد التصنيع و ظهور النقابات العمالية بدأت قيادات حقوق ممثلها من أجل الحصول عليها، ومن ثمة استجابة لها عن طريق إقرارها في تشريعاتها الحكومية وبسن أنظمة لها، حيث بدأت انطلاقاً من فكرة التأمينات عن العجز أثناء الحرب العالمية الأولى، فقد كانت من مطالب الأساسية للنقابات السويسرية التي أقرت بإدخال نظام التأمينات الاجتماعية وتكريس حق التقاعد الى غاية 1944 حيث كانت تحت ضغوط الحرب العالمية الثانية وبعدها أصبح نظام التقاعد الساري المفعول وتحت تسيير صندوق خاص في 01-01-1948<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1994، ص 177.

### المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للتقاعد

إن التقاعد جزء لا يتجزء من التأمين وهو نهاية الخدمة أي انتهاء المهام والأعمال التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف و يؤخذ كحق شخصي ومالي.

### الفرع الأول: التقاعد كحق 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 الى ذوي الحقوق إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية السابقة ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي المكرسة في اتفاقية الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات من بينها حق التقاعد و التي صادفت عليها دولة الجزائر و سن من اجل ذلك قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المادتين 05/06 من القانون<sup>1</sup> والتي تنص على أن التقاعد يعتبر كحق أساس للعامل والمعترف به القانون الأساسي للعامل والذي كرسه كحق في مختلف محطات التعديل وهذا ماهو إلا نتيجة لنضالات عمالية الى أن أصبح الحق في التقاعد معترف به لجميع أصناف العمال وذلك مهما كان مجال نشاطهم المهني وسواء كانوا عمالا أجراء او غير أجراء على أن يكونوا في نشاطهم المهني بصورة قانونية ورسمية حسب المادة 04 من القانون 12/83 وبالتالي فإن الفئات التي تتمتع بالحق في التقاعد هم:

• العمال الأجراء

• العمال غير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا صناعيا تجاريا حرفيا حرا وتتمثل الحقوق

الممنوحة للتقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق

بالتقاعد بنوعية المباشر و المنقول أو في منحة التقاعد.

### الفرع الثاني : التقاعد كحق مالي

إن معاش أو منحة التقاعد هو عبارة عن مبلغ مالي يصرف للعمال عند انتهاء خدمته بصورة نظامية من كل شهر ابتداء من اليوم 23 و 24 كأقصى تقدير وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون<sup>2</sup> والتي تنص: على انه يشكل

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 12/83 نفس المرجع السابق، ص 1803.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل ، المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25 ، ص 563.

معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة ) وكل هذا يتم مقابل المبالغ التي تقتطع من أجره ومساهمات الدولة حيث توضع هذه المساهمات الى الصندوق الخاص بالإطارات السامية في الدولة الذي يتولى دفعها في حسابات البريدية للمتقاعدين ويعاد تقويم معاشات ومنح التقاعد مع تاريخ سريان مفعولها في كل سنة عن طريق قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء عن اقتراح مجلس الإدارة لكل صندوق مكلف بتسيير التقاعد<sup>1</sup> وكغيره من الحقوق بعد التقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما ان تتوفر منه جميع الشروط كما يمكن ان يؤول الى ذوي حقوقه والتقاعد ايضا كقانون يهدف الى مبادئ تأسس نظام موحد ويقوم على:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق وذلك عن طريق تجديده جميع القواعد المتعلقة بحقوق العامل وهذا الحقوق التي يستفيد منها العامل ويتأثر بها و بالإضافة إلى الشروط العامة و الخاصة الواجب توافرها للحصول على التقاعد .
  - تحديد جميع الامتيازات وتوحيدها وهذا من خلال توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات .
- وضع الهيئات خاصة بالتقاعد تنظم العمالية وذلك عن طريق توحيد التمويل حيث توضع الاقتطاعات و الاشتراكات ومساهمات الدولة في صناديق خاصة بالتقاعد حسب كل فئة والتي تتولى بدورها تسيير نظام التقاعد.

### المطلب الرابع: تطور نظام التقاعد في الجزائر

ونتطرق في هذا الموضوع الى تطور نظام التقاعد في الجزائر إبتداء من الحرب العالمية الأولى الى غاية يومنا هذا ولقد مر بعدة مراحل نوجزها كالتالي :

### الفرع الأول: المرحلة ما قبل الاستقلال الى غاية 1962

وتبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة لا تحمد عقبها وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الإستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة وأوهمهم بالضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت الى غير ذلك كما انه هناك أنظمة خاصة

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94 ، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994، الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، ص 6.

بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد .

### الفرع الثاني : المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية يومنا هذا وتنقسم إلى مرحلتين .

أولا : المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى سنة 1983: وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الجزائر والذي صدرت فيه وحددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية التابعة لها بما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران CASORAN وآخر لناحية الجزائر CASORAL والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASOREC ووضع هذا التنظيم الإقليمي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كفاءات الاشتراكات والمساهمات وفي هذه الفترة أبرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ 16 مارس 1964 كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق و تقاعد الأقدمية ، كما يؤول هذا الحق المالي إلى زوجته وذويه.

### ثانيا: المرحلة الممتدة من سنة 1983 إلى يومنا هذا

وعرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل و القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما :

1. شرط الخدمة الذي حدد ب15 سنة خدمة على الأقل وخفضت ب10 سنوات كمرحلة انتقالية.<sup>1</sup>
2. شرط السن من 60 سنة كقاعدة عامة و55 سنة للمجاهدين والنساء بالإضافة إلى إعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين ما يعادل 100% و80% للعوام ونظرا لدخول الجزائر أزمات اقتصادية حادة أدى إلى عجز مالي وتم إصلاح الوضع من خلال إصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات وإعادة هيكلة هذه الأخير وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94<sup>2</sup> المتعلقة بالتقاعد المسبق

<sup>1</sup> هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في (لبنان والشرق الأوسط): منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 1999 ، ص 374.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94 ، نفس المرجع السابق ، ص 6.

الذي يهدف الى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة الى 10 سنوات قبل السن القانونية لتقاعد ويمس هذا النظام جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة إدارية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي ان يقدم طلب لصاحب العمل ما إن يستوفي شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر رقم 13/ 97<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 31/05/1997 ، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 04/06/1997 ، ص 04.

## المبحث الثاني : أنواع التقاعد في الجزائر

وبعد أن تطرقنا إلى تعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ، عند استيفائه الشروط اللازمة لذلك وبيان محتوى معاشه في المبحث الأول يتم تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات . ونوع نظام خاص بالفئات العمال المستفيدين منه حسب القانون 12/83 والمعدل والمتمم بالأمرين ونظام التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 13/97<sup>1</sup> ونظام التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94<sup>2</sup>.

### المطلب الأول : التقاعد الكلي (العادي)

ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال الى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية : القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة 3 عن الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997<sup>3</sup> ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا أن توفرت الشروط التالية:

1- شرط السن: وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يجيل العامل على التقاعد مالم يبلغ هذا الأخير 60 سنة 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون<sup>4</sup> ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها :

- العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة
- العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل، يخفض السن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود 3 سنوات
- العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل
- المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فأنتهم يستفيدون من تخفيض السن المطلوب للتقاعد ب5 سنوات أي 65 سنة حسب المادة 02 الفقرة من 01 من الأمر 13/97 المؤرخ 31 ماي 1997 المحددة للمادة 10 من القانون رقم 12/83<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المرجع نفسه ص 5.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي، رقم 10/94، المرجع نفسه ص 5.

<sup>3</sup> عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل الاستراتيجي) ، الاردن : عالم الكتب الحديث، 2006، ص 240-241.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 12/83 المرجع السابق ، ص 1803.

<sup>5</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نفس المرجع السابق ص 1903 .

2 - شرط المدة القانونية للعامل: لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل ان يحيله إلا إذا أستوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60 سنة والمرأة العاملة 55 سنة ومدة شرط المدة الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

### المطلب الثاني: التقاعد النسبي

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 119/95 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة إمتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 13/97<sup>1</sup> في حدود 03 سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي أصبح على حساب التقاعد النسبي وحسب مدة أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.

ويعتبر التقاعد النسبي هو إمتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة على الأقل في الخدمة<sup>2</sup> وشروطه كالتالي.

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

- يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة

- استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي

- يخفص السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة حسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر 13/97<sup>3</sup> لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الأمر رقم 13/97 المرجع نفسه، ص 3.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 280.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 13/97 المرجع السابق، ص 04.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعديم الأثر حسب المادة 02 الفقرة 4 من الامر 13/97 ومثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط وعليه فيإمكانه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر 60 بالمائة عن طريق حساب  $60\% = 24\% \times x$  %2.5

### تكوين الملف:

ونشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية على النحو التالي:

- الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويض عن التامين، المرض، الأمومة، حوادث العمل، البطالة.
- فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر
- الفترات التي إستفاد منها العامل من معاش التقاعد المسبق
- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

### المطلب الثالث : التقاعد دون شرط السن :

يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد لمدة 32 سنة بمعنى حتى لو كانت للعامل اقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد . ويتم بقرار من العامل وموافقة الإدارة عليه.

يسقط عليه شرط السن اذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي .<sup>1</sup>

<sup>1</sup>أحمية سليمان ، نفس المرجع السابق ، ص 280.

المطلب الرابع : التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يحسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل وأتى بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط التالية :

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات .
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها.
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية إنتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:<sup>1</sup>
- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني آخر .
- العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة(3) حسب المادة (2) من المرسوم التشريعي رقم 10/94، العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسبب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة .
- ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه<sup>1</sup>، حتى يخول له الحق في معاش التقاعد، حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح ما بين:
- 13 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات .
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر.

<sup>1</sup> عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية الجزائر: دار القصة للنشر، 2003، ص. 310  
<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 10/94، نفس المرجع السابق ، ص 07.

- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات<sup>1</sup>
  - أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا للإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورة وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداءً من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين<sup>2</sup>
- مدة التسبيق ومعدل الانقاص :

- يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل أو المماثلة لها قابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية :

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 أكثر من 29 سنة<sup>3</sup>
- أما بالنسبة لمعدل الإنقاص :

- تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبيق ويعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتداء من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص .
- ملاحظة : عند انتهاء فترة التسبيق يحال المستفيد على التقاعد وبحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق .

- المبلغ الأدنى للتقاعد المسبق لا يمكن أن يكون اقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون
- المبلغ الأقصى للتقاعد المسبق :
- لا يمكن أن يفوق 80 % من الأجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليه معدلات الإنقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ إلى نسبة

<sup>1</sup> حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، "نظام التقاعد في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، جامعة ورقلة : معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، 2001/2000، ص 11.

<sup>2</sup> حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، المرجع نفسه، ص 12.

<sup>3</sup> حفيظة طالب، وسيلة حسيني، وسيلة كريكر، المرجع نفسه، ص 11.

100% من الأجر إذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد (تطبيق معدل الإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات).

- يخول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- إن من التزامات صاحب معاش التقاعد المسبق : أنه يمنع الجميع بين التقاعد المسبق ودخل ناتج عن أي نشاط مهني ،ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أي نشاط مهما كان نوعه .

### • نسبة الاشتراك:

بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقرر أعلاه بمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كآآتي .

- حصة يتحملها المستخدم 0.5 %.
- حصة يتحملها الاجير 0.5 %.
- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 %<sup>1</sup> تخضع كفيات ودفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد التي تسيير تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل نظام التقاعد .

### • إعادة التقويم

يعاد تقويم معاشات التقاعد المسبق في نفس الشروط الممنوحة بالنسبة لمعاشات التقاعد وهذا تطبيقا 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 أبريل مع الاستفادة منه ابتداء من هذا التاريخ<sup>2</sup> .

بالإضافة إلى التقاعد العادي أي العام الممنوح في إطار النظام الوحيد للتقاعد قد منح التقاعد التكميلي الذي ورد تأسيسه في المادة 23 من الأمر 18/96 المؤرخ في 12 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/21 المتعلق بالتقاعد .

وفي هذا المضمار أسس صندوق التقاعد التكميلي الذي يخضع للإجراءات القانونية والمستفيدون من التقاعد التكميلي بموجب الشروط التالية :

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية الجزائر: دار القصة للنشر 2007 ص 308.  
<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 10/94 ، المرجع السابق، ص 06.

- العمال الذين لهم نظام دائم (عقد دائم) وذوي حقوقهم حسب النصوص كل اتفاقية جماعية
- في إطار النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسة تمنح كتعويضات (علاوة) بنسبة 20 بالمائة تدعى التقاعد التكميلي بالنسبة للأشخاص المستفيدين من معاشات التقاعد، معاش منقول ومعاش ذوي الحقوق ممنوح من طرف إدارة صندوق الوطني للتقاعد ويعتمد في مبدئه على التعويض عن التقاعد التكميلي منظم بنفس النصوص القانونية التي تنظم التقاعد ولكن التعويضات عنه ثابتة ، لا تتابع الارتفاعات (الزيادات) المطبقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد ( CNR ) فيما يخص المعاشات العامة يسير من طرف المؤسسة (خاصة بالمؤسسة)
- تمويل صندوق تعويضات التقاعد التكميلي: ممول مباشرة بالاشتراكات الشهرية لـ 2% على حساب العمال مساهمة شهرية ثابتة بـ 1% من كم الأجور للمؤسسة (تكلفة الأجور) وتمثل حصة المستخدم .  
الشراء LA RACHATE بنسبة 2% من الشهر (شراء جديد) أي شراء السنوات التي عملها خارج المؤسسة ولكن يمنع من هذا الحق في التعويضات كل من له:
- استقالة: هي ترك العامل لعمله بمحض إرادته من خلال الاستقالة أو الاعتبارات الشخصية أو اعتبارات متعلقة بالعمل أو يطلب إحالته للتقاعد
- التسريح التأديبي: عند ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على هذه الأخطاء يعاقبه التشريع الجزائري على ذلك.
- نزاع فردي: هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل ، بسبب تنفيذ العمل أو إخلال أحدهما بالتزام من التزامات المحددة في العقد (عقد العمل)
- لقبول حق في تعويض أو خدمة يكون معترف إلا للمستفيدين من معاش التقاعد يكون ممنوح من طرف صندوق الوطني للتقاعد وذوي الحقوق إذا كان العامل منوفي فيتلقون معاش منقول .
- إشعار يثبت من CNR قبول الملف من طرف الصندوق 80% بالإضافة بنسبة 20% من الصندوق التقاعدي التكميلي .
- ملاحظة : فترات العجز لا تدخل في المعاش التكميلي في حالة وفاة العامل سواء كان في إطار العمل أو خارجه أن يمنح لذوي حقوقه كما ورد في التأمينات الاجتماعية ويستفيدون هم كذلك من تقاعد تكميلي في حالة وفاته إطار العمل (الخدمة) ويستفيد منه ذوي حقوقه كما ورد في تشريع التأمينات الاجتماعية ويستفيدون من معاش منقول أو ذوي الحقوق من لديهم الحق التقاعد التكميلي.

إيجابيات و سلبيات التقاعد المسبق:

أ- الايجابيات:

- ❖ أنه يوفر عدد من الفرص الوظيفية للخريجين الجدد و يساعد على التخفيف من البطالة.
- ❖ يساعد على التخلص من البطالة المقنعة في بعض الأجهزة الحكومية.
- ❖ يتيح فرص الترقى للموظفين الذين ينتظرون فرص ترقى وظيفي.
- ❖ يساعد على تجديد الخدمة العامة.
- ❖ يساعد على تنمية اقتصاد الدولة و ذلك من خلال عمل المتقاعدين مبكرا في المهن المختلفة في القطاع الخاص.
- ❖ يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدين للأعمال الخيرية.
- ❖ يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي بسبب عملها لحسابها الشخصي.

ب- السلبيات:

- ❖ يؤدي إلى تسريب بعض الكفاءات البشرية و أصحاب الخبرات المتخصصة و العالية.
- ❖ يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول.
- ❖ يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل و تدريب الموظفين الجدد.
- ❖ يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظرا إلى لجوء صاحبها إلى التقاعد المبكر.
- ❖ يجرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهن مبالغ مالية لإعدادهن للعمل بشكل أفضل.
- ❖ انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية.

### المبحث الثالث: نظام تقاعد الخاص بفئة العمال المستفيدين منه

و في هذا المبحث نتطرق إلى نوع النظام الخاص بفئات العمال المستفيدين من التقاعد حيث وضع المشرع نظام خاص بالعمال لأجراء كمطلب أول و نظام خاص بالعمال الغير الأجراء كمطلب ثاني .

#### المطلب الأول: نظام التقاعد الخاص بفئة العمال الأجراء

و هذا النظام يحكمه قاعدة عامة و استثناء وارد عليه.

##### الفرع الأول: القاعدة العامة

يتطلب القانون بالنسبة لعمال الأجير لكي يتمتع بالحق في التقاعد أن يستوفي الشروط الواجب توافرها و هو شرط السن المتمثل في 60 سنة كاملة بالنسبة لرجل العمال ، أما المرأة العاملة فهو محدد بخمس و خمسين سنة, غير أن هذا الشرط ليس مطبقا إذ أنه يتعين على العامل أو العاملة بإضافة إلى بلوغ شرط السن أن يكون قد قضى مدة عمل فعلية تساوي على الأقل خمسة عشرة سنة أو أدى عملا فعليا تعادل مدته على الأقل نصف المدة 7 سنوات و نصف أخرى كان يدفع خلالها اشتراكات الخاصة بالتقاعد إلى صندوق الضمان الاجتماعي ومن جهة أخرى يمكن للعامل أو العاملة أن يتمتع بمعاش قبل بلوغ السن القانونية إن طلب إحالته على التقاعد شرط أن يكون قد أدى مدة عمل تساوي على الأقل 32 سنة كاملة و كان يدفع من خلالها اشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي و قد وضعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لبعض العمال الذين استهلوا حياتهم المهنية في سن مبكرة إذ أنه نادرا ما يجمع العمال هذا العدد من سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد كما يمكن أيضا للعامل الذي بلغ سن الخمسين و أدى 20 سنة من العمل الفعلي ، و خمسة و أربعين بالنسبة للعاملة وأدت هي أخرى 15 سنة و كانوا في كلتا الحالتين يدفعون الاشتراكات إلى الضمان الاجتماعي أن يتمتع كلاهما بمعاش تقاعد نسبي نسبة لعدد السنوات العمل الفعلية المؤداة.

و بالتالي فان شرط السن و مدة العمل الذي يقضيها العامل يسمح له بالاستفادة من معاش التقاعد العادي أو النسبي تطبيقا لمادة 06 من قانون السلف الذكر إلا أنه لا يمكن للمستخدم إن يحيل العامل على التقاعد رغما عن إرادته إذ أن حكم القانون يمثل فرصة للعامل الذي لم يبلغ السن القانونية للاستفادة من معاش التقاعد, أما إذا بلغ العامل من عمره 62 سنة و كان له 13 سنة عمل لدى هيئات مختلفة فان هذا العامل يكون قد بلغ السن

القانونية لتقاعد إلا أنه لم يستوفي المدة القانونية اللازمة للعمل و في هذه الحالة لا يمكن للمستخدم أن يجيله على التقاعد بل عليه أن يتركه في منصب عمله لمدة سنتين حتى يستوفي المدة دون أن تتجاوز خمس سنوات طبقا لمادة 6 و 10 من قانون المتعلق بالتقاعد و إذا بلغ 60 سنة و لم يستوفي بعد شرط العمل و الاشتراك لمدة 15 سنة فإنه يستفيد من منحة يمنحها صندوق الوطني للتقاعد إذا استوفى 05 سنوات أو 20 سنة من العمل و الاشتراكات, أما في حالة ما إذا عمل شخص في هيئة و لم يبلغ السن القانونية و لا مدة العمل الفعلية اللازمة لكن حالته الصحية لا تسمح له بالمواصلة في ممارسة النشاط المهني و قد تدهورت حالته الصحية نظرا لظروف الاستثنائية المحيطة بعمل فإنه يستطيع أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية و هذه الحالة تطبق على جميع فئات المستخدمين الذين يعملون في ظروف عمل بالغة الضرر بحيث تشكل خطر على الحالة الصحية للعمال الذين يستعملون المواد السامة, و كذا بالنسبة للعمال المعرضون لأشعة الصينية و عمال المناجم و المهاجر و في هذه الحالة يكون دفع الاشتراكات الإضافية لافتتاح الحق في التقاعد على عاتق المستخدم المادة 07 من القانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد , ما يمكن ملاحظته بأن الفترات التي يستفيد من خلالها العامل من تعويضات اليومية المتعلقة بالتأمين على المرض و على الأمومة و على حوادث العمل أو أي خدمات أخرى خاصة بالضمان الاجتماعي تعتمد كفترات عمل و تدخل في حساب المدة الإجمالية<sup>1</sup> المتعلقة بالتأمين عن العمل المؤدى من طرف المستفيد, و بالتالي فلا يمكن أن يؤثر ذلك على الحق في التقاعد و حتى من المدة الإجمالية<sup>1</sup> للعمل طبقا للمادة 06 الفقرة 01 منم قانون 83/12 المتعلق بالتقاعد , و عليه فإذا استوفى الشروط المذكورة أعلاه, فيتعين على العامل تكوين ملف الذي يجب أن يتكون من : (استمارة طلب معاش التقاعد مملوءة بعناية(مصادق عليها)+ شهادة ميلاد للطالب+ بطاقة عائلية للحالة المدنية+ نسخة من سجل البلدي المؤشر عليه بالنسبة للمجاهدين+ شهادة عجز بالنسبة للمجاهدين+ إثبات النشاط مثل شهادة عمل المستخدم+ كشف الأجور المقبوضة خلال 60 شهرا التي تسبق تاريخ إيداع الملف) و قبل ذلك يعرض الأمر على الهيئة المستخدمة ثم الاتصال بالصندوق الوطني للتقاعد الموجودة بالولاية الواقع بها مكان عمل المعني حيث يوجد لدى الصندوق الوطني للتقاعد نسخة على ملف الشخصي لكل عامل يشغل منصب بصورة رسمية و التمتع بالخدمات بالنسبة لضمان الاجتماعي الأمر الذي يسمح بتحديد مختلف فترات العمل التي قضها العامل بصورة دقيقة و التي تدخل بحساب قيمة معاش التقاعد لهذا العامل أما عن كيفية حساب مبلغ معاش التقاعد التي

<sup>1</sup> www.cnr-dz.com.

تختص بها هذه الهيئة عن طريق العملية الحسابية التي تسمح بمعرفة مبلغ معاش التقاعد انطلاقاً من المعطيات التالية :

1/ نسبة المعاش التقاعد: و هي النسبة التي تحدد ب: 2.5 % من الأجر الشهري الذي اقتطعت منه مستحقات بالنسبة لكل سنة.

2/ سنوات العمل المعتمد: تدخل في حساب معاش التقاعد لا تؤخذ بعين الاعتبار سنوات نشاط العامل أو الفصول التي تحسب عليها سنوات العمل بالثلاثيات من: 180 يوماً تعد سنة كاملة أو 45 يوماً بثلاثي.

3/ الأجر المعتمد في حساب مبلغ معاش التقاعد:

و يتم تحديد هذا المبلغ و يراعى فيه الأجر الشهري حيث أن لكل سنة معتمدة يحدد المبلغ بنسبة 2.5 بالمئة من الأجر الشهري في المنصب كما بين هذا القانون أنه يساوي حساب المعاش الأجر المعتمد أما في منصب الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاثة بالنسبة للمتقاعد خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر الأحسن نفعاً له كما يراعى في حساب المعاش حالة الزيادة أو النقصان حيث يحق للمتقاعد الذي يكفل زوجاً أو أكثر الحق في الاستفادة من الزيادة في معاشه تقدر ب600 مرة طيلة معدل الساعات في الأجر الوطني الأدنى المضمون.

إذا فبالتالي نراعي عدة جوانب لحساب المعاش منها ما يتعلق بالأجر المعتمد و الحياة المهنية العامل و بالتالي قد يستفيد بنسبة من الزيادة و بعدها تأتي مرحلة بداية الاستفادة من معاش التقاعد التي تبدأ أول يوم من الشهر الذي يلي التوقف الفعلي عن الزوج المكفول الذي لا يملك مورداً مالياً أو تقل موارده الشخصية عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد الحق في زيادة حتى يتمكن من الإنفاق على زوجته في حالة وجود زوج واحد أما إذا كان له عدة أزواج فلا يمنح إلا زيادة واحدة عن الزوج المكفول كما انه أيضاً لا يجوز إحالة عامل على التقاعد قبل تصفية حالته المالية بمعنى انه لا يجوز للهيئة المستخدمة أن تتوقف عن دفع اجر العامل قبل أن تقدم هذه الأخيرة إلى الصندوق الوطني للتقاعد حسب المادة 10 من قانون 12/83 عن سنوات المعتمدة في حساب مبلغ المعاش الأدنى تكفلت الدولة بالفرق بين المبلغين طبقاً لنص المادة 16 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

ملاحظة: إذا كانت العاملة التي تربي طفل واحد يمكن لها أن تستفيد من التقاعد ببلوغها 54 بدلا من 55 العاملة التي انقطعت عن العمل لتربية طفلين تستفيد من التقاعد ببلوغها 53 سنة كما تستفيد من التقاعد في سن 52 سنة إذا انقطعت عن العمل لتربية ثلاثة أطفال فأكثر .

### الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على هذا النظام

إذا كانت القاعدة العامة تقتضي بأنه إذا كان العامل أجيرا فان القانون يمنح له المعاش أو منحة التقاعد إذا استوفى بعض الشروط فيما يتعلق بالسن و بمدة النشاط و تختلف هذه الشروط حسب نوع التقاعد في القانون الجزائري, غير أن المشرع جاء باستثناء على هذه القاعدة سواء تعلق بشروط قانونية أو الحد الأقصى لمبلغ معاش التقاعد , بالنسبة للمجاهدين و الفئات من الإطارات السامية في الدولة كنظام خاص بهم.

#### 1- نظام تقاعد المجاهدين<sup>1</sup>:

يستفيد من هذا النظام من له صفة المجاهد وفقا لنص المادة 131/63 المتعلق بالضمان الاجتماعي للمجاهدين و يندرج تحت هذه الصفة المناضل باللباس الرسمي الذي أنضم إلى صفوف جيش التحرير الوطني و حمل السلاح و الذين أصيبوا بجروح خلال مشاركتهم التطوعية إلى جانب جيش التحرير الوطني و خلال الفترة الممتدة من 1954/11/01 إلى جانفي 1962 من أجل تحرير الوطن ، حيث تثبت صفة المجاهد بمستخرج من السجل و المسلمة من طرف السلطات المختصة بوزارة المجاهدين و على هامش هذه الشهادة تدون الفترة التي ساهم خلالها المعني في الثورة التحريرية و بتوفر الشروط المذكورة أعلاه فإنه يمكن للمجاهد أن يستفيد من تخفيض في سن التقاعد و في مدة عمل بخمس سنوات و بمعنى أنه إذا كانت مدة العمل التي أداها تقدر ب10 سنوات فإنه يستفيد من حق في التقاعد ببلوغه السن 55 سنة من العمر أما بالنسبة للمجاهدات ببلوغهم 50 سنة من العمر مع العلم أن سنوات الكفاح في صفوف جيش التحرير الوطني تضاعف مدتها بالنسبة لحساب فترة العمل الضرورية مثال عن ذلك فإذا قام المجاهد بأداء 4 سنوات من النضال في الجيش التحرير الوطني فإنه لن ينقصه إلا سنتين من العمل حتى تجمع مدة العمل القانونية للتقاعد ، أما بالنسبة لحساب معاش تقاعد المجاهدين فيتم على أساس حساب قيمة معاش تقاعد المجاهدين بنسبة 3.5% لكل سنة معتمدة و أن هذه النسبة لا تطبق إلا على سنوات التي قضاها المعني في صفوف جيش التحرير الوطني هذا عكس تقاعد لغير المجاهدين فلا يمكن أن تتجاوز قيمته

<sup>1</sup> عبد المجيد عزي إسماعيل بوكريس ، المتقاعد الجزائري "مجلة منخرطي الاتحادية الوطنية للعمال المتقاعدين ، العدد: الأول الجزائر أكتوبر 2006، ص 12-13.

80% من الأجر الشهري فإن معاش تقاعد المجاهد يمكن أن يصل إلى 100% من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك في الصندوق الضمان الاجتماعي , ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن مرتين و نصف عن الأجر الوطني الأدنى المضمون – مثلا يوجد عامل يبلغ من العمر 61 سنة و ناضل في صفوف جيش التحرير الوطني لمدة 03 سنوات و عمل لدى عدة مؤسسات مستخدمة لمدة 18 سنة , فيتم حساب مبلغ المعاش كما يلي : (  $6=3 \times 2$  سنوات النضال تضاعف). (  $21=3.5 \times 6$  نسبة معاش المجاهد) و بالتالي فحتى نحصل على مبلغ المعاش المستحق لهذا المتقاعد نجمع المبلغين (  $21\% + 45\% = 66\%$  ) أما بالنسبة لأرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا فيطبق عليهن الأحكام الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 طبقا للمادة الأولى من القانون 01/91 المؤرخ في 08/01/1991 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء مع العلم بأن صندوق الوطني للتقاعد هو الذي يقوم بتمويل هذه المستحقات.

### 2- نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية في الدولة:

حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 617/83 الموافق ل31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة و التي جاءت فيها بأنه يخصص للإطارات السامية في الدولة حق في المعاش الأقدمين دون اشتراط السن متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم أقدمية عشرين سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل قضاها بهذه الصفة في هياكل الدولة حتى التوقفات عن العمل سواء أكانت إرادية أو غير إرادية و السنوات المنقضية خارج هياكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه , أما بالنسبة للسنوات التي قضاها الإطار السامي في الدولة في الخدمة قبل دخول هذا المرسوم حيز التطبيق فإنه يعتد بها و تلحق بالمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون و في هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي "المادة 06"<sup>1</sup>.

### 3- نظام التقاعد الخاص بالقضاء و المماثل لتقاعد الإطارات السامية في الدولة

و ينبغي ألا يغيب على المشرع في هذا الصدد معاش القاضي بعد إحالته على التقاعد , إذا أنه وفقا لمراكزهم الاجتماعية يجب ألا يقل معاشهم عن مرتبهم الأصلي طالما أنهم لم يمارسوا مهنة حرة أو عملا آخر تضمن لهم الحياة الكريمة بعد التقاعد و صدر قانون رقم 11/04 المتضمن قانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 06/09/2004 حاملا الكثير من الجديد في مواد المتعلقة بالتقاعد و الذي نص على أن يحدد سن التقاعد

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 617/83 الموافق ل31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية ، ص 11.

للقضاء بستين سنة كاملة غير أنه يمكن للمرأة القاضية أن تحال إلى التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها سن الخامسة و الخمسين كاملة مع إمكانية تمديد مدة الخدمة إلى سبعين سنة بالنسبة إلى قضاة المحكمة العليا و مجلس الدولة و إلى 65 سنة بالنسبة لباقي القضاة و يكون ذلك بقرار المجلس الأعلى للقضاء بناء على اقتراح من وزير العدل و بعد موافقة القاضي أو بطلب منه وجاء الجديد في المادة 89 منه حيث نص على أن يستفيد القضاة من نظام التقاعد المماثل لتقاعد الإطارات السامية في الدولة علما أن هذا القانون لم يكن يسري إلا على رئيس الأول للمجلس الأعلى و النائب العام لدى نفس المجلس و قد نصت نفس المادة على أن تحدد شروط و كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم 267/05 المؤرخ في 2005/07/25 ليحدد شروط و كيفية تقاعد القضاة أما عن الشروط فإنه يستفيد من هذا النظام القضاة الذين مارسوا بهذه الصفة إلى حين بلوغهم 60 سنة كاملة و لهم خبرة مهنية مدتها 25 سنة على الأقل كقضاة في النظام القضائي واستثناء يمكن للمرأة القاضية أن تستفيد بنفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها 55 سنة كاملة للمادة 10 من المرسوم 617/83 المؤرخ في 1983/01/31 كما يستفيد من هذا النظام كذلك القضاة المعينين طبقا للمادة 41 من القانون 11/04 بأنهم مارسوا 25 سنة خدمة فعلية في هياكل الدولة منها 10 سنوات على الأقل بصفة مستشار لدى المحكمة العليا أو المجلس الدولة أما القضاة الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط لا يخضعون لنظام التقاعد المماثل لنظام تقاعد الإطارات السامية في الدولة و إنما يخضعون لنظام التقاعد المنصوص رقم 12/83 غير أنه بالرجوع إلى المادة 04 من المرسوم 267/05 نجد أنها تنص على انه ينتسب القضاة للصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة و شملت كل القضاة دون أن تحصر الانتساب في الفئة القضاة و يمنح لهم معاش التقاعد يكون مبلغه مساوي للمرتب الصافي الأكثر فائدة والذي كان يتقاضاه القاضي خلال فترة عمله بما في ذلك المنح و التعويضات باستثناء المصاريف المدفوعة أثناء ممارسة المهام و يدفع الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية للدولة معاش التقاعد عند حلول أجله في آخر كل شهر و أحسن ما جاء به هذا المرسوم هو أن مبالغ المعاشات المخصصة بمقتضى أحكامه تتطور تبعا لنفس الشروط التي تتطور فيها المرتبات التي يتقاضاها القضاة أصحاب الوظائف المماثلة الذين هم في حالة الخدمة , و عليه يمكن القول أن رزمة القوانين و المراسيم التنظيمية التي صدرت ربما تكون قد كفت القاضي عناء التفكير في ضعه المادي ليجعله يتفرغ مستقلا لخدمة القضاء.

## المطلب الثاني: نظام التقاعد الخاص بفئة للعمال غير الأجراء

و تحكمها قاعدة عامة و قاعدة التنسيق النظامين و هي كالتالي:

### الفرع الأول: القاعدة العامة

السن القانونية للتقاعد بالنسبة للعمال الأجراء أو غير الأجراء 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 للضرائب<sup>1</sup> 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.

و رقم 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 الأدنى لوعاء الاشتراك و على العامل غير الأجير أن يدفع الاشتراك المشار إليه سابقاً خلال الفترة الممتدة من أول مارس إلى أول ماي من كل سنة.

### الفرع الثاني: قواعد التنسيق بين النظامين

يمكن ممارسة نشاطين أحدهما مأجور و الآخر غير مأجور في نفس الوقت, بالتعاقب أو بالتناوب نذكر على سبيل المثال المحامي الذي يمارس نشاطه كمحامي في مكتبه الخاص و يدرس القانون في الجامعة, في هذه الحالة يلتزم بالتصريح عن نشاطه الأول لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و الثاني لدى صندوق الوطني

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83 المرجع السابق، ص 1804

للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ، إلا أنه لن يستفيد إلا من خدمات الضمان الاجتماعي المتعلقة بنشاطه المأجور اللهم في حالة عدم إمكانية ذلك بسبب عدم توافر الشروط القانونية مثلا فيمكنه الاستفادة من خدمات النظام الثاني و بالتالي فإنه يمكن أن يستفيد العامل في هذه الحالة من التقاعد عنه نشاطه المأجور ببلوغ 60 سنة و 55 سنة بالنسبة للعاملات و البلوغ سن 65 سنة بالنسبة للعمال و 60 بالنسبة للعاملات للاستفادة من التقاعد حساب عدد السنوات النشاط اللازمة لثبوت الحق و في الحالة لا بد من التمييز بين حالتين رئيسيتين:

1- **الحالة الأولى:** إذا كان العامل يستوفي الشروط اللازمة توافرها بالنسبة لكل قطاع فإن كلا من الهيئتين تقوم بتصفية المعاش المستحق عن النشاط التي تعني به.

2- **الحالة الثانية :** أما إذا كان يستوفي شروط أحد النظامين دون الآخر فإنه يستفيد من التقاعد الخاص بالقطاع الذي تتوافر شروطه حسب القواعد المطبقة في النظام وفقا للشروط المتوفرة و المتعلقة بالسن و مدة النشاط.

أما بالنسبة للتقاعد المستحق عن النشاط الآخر فإنه يمكن اللجوء إلى جمع عدد السنوات المؤداة في القطاعين معا من أجل ثبوت الحق في التقاعد أما لحساب قيمة المعاش التقاعد فإنه لن تؤخذ بعين الاعتبار إلا السنوات المؤداة في هذا القطاع و إذا كان العامل لا يستوفي الشروط المتعلقة بأي من النظامين فيمكنه أن يلجأ من أجل إفتتاح حقه في التقاعد على جمع عدد سنوات النشاط كعامل أجير و كعامل غير الأجير.

أما لحساب معاش التقاعد فلا يأخذ بعين الاعتبار لحساب كل منحة إلا عدد سنوات العمل المؤداة في القطاع المتعلقة به , و معاش التقاعد في هذه الحالة تقوم به كل هيئة مختصة بتقاعد العمال الأجراء و الهيئة المكلفة بتقاعد العمال غير الأجراء بتصفية المعاش الذي يدخل في اختصاصها حسب عدد السنوات المثبتة في القطاع و بالتالي ينتج للمستفيد منحة تقاعد تساوي مجموع المعاشين.

أما في حالة ما اذا شرع في ممارسة نشاط مهني حر بعد افتتاح حق في التقاعد و استفادته من المعاش عليه أن ينظم الى نظام الضمان اجتماعي و أن يدفع الاشتراكات اللازمة و أن تؤدي جميع الالتزامات المتعلقة به إلا أنه ينبغي التأكيد على أن هذه الاشتراكات لا تفتح الحق في المعاش تقاعد الجديد و لا تسمح بمراجعة المعاش القديم.

## المطلب الثالث : شكل معاش التقاعد من حيث المستفيدين (المعاش المباشر)

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

### شروط الاستفادة من معاش المباشر

إشترط القانون رقم 12/83<sup>1</sup> و يتعلق الأمر بشرطين أساسيين للاستفادة منه و المحدد بالمادة السادسة من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد , و هما شرط الخدمة الفعلية التي قضاها العامل في العمل مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية و بصورة منتظمة طوال مدة العمل, و شرط 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 إستفادتهن من 03 سنوات تقليص إذا كان لها 03 أولاد, و عليه 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.

والذي يعتبر القانون العامل العاجز هو كل شخص مصاب بعب أو عجز جسدي أو عقلي و عدم 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 إنقطع 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 تحول له الحق و في هذه الحالة تميز بين الأمرين إذا كانت المدة الإجمالية

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, و بالتالي 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

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 12/83 مرجع سابق ذكره ص 1803.

المعاشين, و في الأخير فانه ما تم ذكره أعلاه يعتبر تحول هذا المعاش العجز إلى معاش تقاعد و يندرج في اشكال المعاش المباشر.

ملاحظة: بأنه لا يطلب شرط السن من العامل المصاب بالعجز تام و نهائي و الذي ليس بإمكانه الاستفادة من معاش العجز.

### المطلب الرابع: شكل معاش التقاعد من حيث المستفيدين(المعاش المنقول)<sup>1</sup>

و يمنح هذا المعاش لذوي الحقوق المؤمن له المتوفي كل امتيازات التي يمكن أن يستفيد منه ذوي حقوق المؤمن, و هي عبارة عن حقوق اكتسابها المتقاعد المتوفي وفقا لشروط حددها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالامر 18/96 المؤرخ في 1996/07/06 و القانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22 و تطبق هذه الأحكام كذلك على منحة التقاعد المنقول, و هو عبارة عن مبلغ من المال يدفع لذوي الحقوق متقاعد المتوفي و هم ورثة المتقاعد المستحقين للمعاش المنقول بعد وفاة مورثهم و نفس الشيء بالنسبة لمنحة المنقول طبقا لأحكام القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

#### الفرع الأول: الأشخاص المستفيدون من المعاش المنقول

ويتمتع بهذا الحق المستفيدون من ذوي الحقوق و قبل ذلك فانه يجب إثبات هذه الصفة عن طريق عقد الزواج يجب أن يكون مسجلا أمام ضابط العمومي, موثق, ضابط الحالة المدنية, ممثلات القنصلية, و في هذه الحالة فزواج العربي أو المنعقد أمام الجماعة لا يعترف به إذ لم يكن مثبتا بحكم قضائي و شهادة عائلية التي تثبت أولاد القصر بالإضافة إلى شهادات ميلاد أما بالنسبة للأشخاص المستفيدين من معاش المنقول فهم كالتالي:

● أبناء المتقاعد المكفولون المولودون قبل وفاة الموروث أو على الأكثر خلال 305 أيام الموالية لوفاته و الذي لم يبلغوا سن الثامنة عشر بعد أو الذين ينتمون لأحد الفئات التالية:

1- الأبناء الباغليين من العمر 21 سنة و الخاضعين لعقد التمهيين و المتمتعين بأجر مسبق يقل قيمته عن النصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

2- الأبناء الذين لم يبلغوا سن 21 و المتابعين لدراساتهم.

3- البنات مهما كان سنهم و اللواتي لا يتمتعن بأي مورد مالي.

<sup>1</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 21/83 المرجع السابق ص1806

- 4- الأبناء المصابون بعاهة جسمية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.
- 5- أصول المتقاعد المتوفى المكفولون إذا كانت مواردهم الشخصية تقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد أي 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 6- الزوج الشرعي لمتقاعد المتوفى مهما كان سنه.

### الفرع الثاني: كفيات استفادة من مبلغ و تقسيم معاشات لذوي الحقوق

و تتم هذه الاستفادة حسب الحالات التالية: في حالة غياب أو إنعدام ذوي الحقوق إلى باقي الورثة الذين لا يتمتعون بصفة ذوي الحقوق , و يتعلق مبلغ المعاش من جهة بعدد ذوي الحقوق و بدرجة القرابة التي تربطهم بالمتوفى من جهة أخرى و إذا لم يكن للمتوفى لا أصل و لا فرع يستحق زوجه معاشا منقولا يساوي قيمته 75% من قيمة المعاش المباشر أي معاش المتقاعد نفسه, أما إذا كان للمتوفى زيادة على الزوج وارثا واحدا و آخر ذوي حق سواء كان الأصل أو الفرع يكون للزوج معاشا منقولا يساوي 50% من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفى و إذا كان لمتقاعد زيادة على الزوج المكفول إثنين فأكثر من ذوي الحقوق سواء أن كانوا أصولا أو فروعاً أو إثنين معاً يساوي معاش الزوج 50% من المعاش المباشر و ي تقاسم ذوي الحقوق الباقون 40% من المعاش المباشر , مثلاً أن يتوفى متقاعد تاركا: زوجه و ابنتين و أصلا مكفولا أمه مثلا قيمة المعاش المباشر تقدر ب8000 دج شهريا فيكون للأرملة في هذه احالة 50% من معاش المباشر أي 4000 دج شهريا و يتقاسم الابناء مع جدتهما 40% من المعاش المباشر أي 3200 دج لكل واحد من الثلاثة و من خلال احتمالات الأتية نجد أنه يقسم المعاش الذي هو في الاصل معاش منقول إلى الحالات التالية:

- إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا, يقسم ذوي الحقوق البالغين 90% من المبلغ المعاش المباشر بحيث لا تتجاوز حصة كل ذي حق الحد القانوني و ذلك كما يلي:
- 45% من المعاش المباشر بالنسبة للابناء
- 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول

و هكذا إذا كان المعاش المتقاعد المباشر يساوي 100000 دج شهريا و توفي المتقاعد تاركا ابنتين و ام فسيفتسمون 9000 دج بحصص متساوية فيكون لكل منهم 3000 دج.

### الفرع الثالث: 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 يمنح الامتياز الاكثر نفعاً.
- يمكن جمع بين عدة معاشات للأصول في حدود ضعف المبلغ الأدنى للمعاش التقاعد.
- يمكن لذوي الحقوق من الأولاد الاستفادة من معاش منقول برسم نشاط الوالدين

و خلاصة القول فإنه يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد و معاش منقول عن الزوج المتوفي لكونهما من 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 , أما في حالة ما إذا كانت الزوجة تستفيد من المعاش المنقول بصفته زوجا الباقي على قيد الحياة ثم بعد مدة أقدمت هذه الزوجة على الزواج للمرة الثانية فان ذلك يؤثر على حقها في المعاش المنقول لان استحقاقها لهذا المعاش هو بصفته الزوجة الباقي على قيد الحياة و بزوجها للمرة الثانية فانها تفقد هذه الصفة و بالتالي فسيلغى المعاش و يقسم على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول حسب المادة 40 من القانون السالف الذكر أما في حالة ما إذا توفي الزوج و اكتشف أن له امرأة ثانية و أثبت زواج هذه المرأة من الزوج المتوفي بعقد صحيح فان لها النصف المعاش المخصص للزوج الباقي على قيد الحياة أي عليها اقتسام معاش معها بحصص متساوية كما أن الابناء المولودين من الزوج المتوفي و المتمتعين بصفة ابناء مكفولين أن يقتسموا الحصة التي تعود للابناء المكفولين مع أبناء الزوجة الأولى بحصص متساوية مع العلم أنه حتى في حالة انحلال الزواج الذي كان يربط بين والديهم فيسقط حقهم في هذا المعاش أي أنه إذا كان الزوج قد طلق زوجته الثانية قبل وفاته فلا معاش لها لكن يثبت حق أبناء الزوجة الثانية منه في الحصول في المعاش المنقول , أما في حالة وفاة العامل قبل أن يستوفي الشرط اللازمة للاستفادة من التقاعد فانه 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 بالتقاعد , كما يمكن لذوي الحقوق في هذه الحالة أن يثبتوا السنوات اللازمة بدفع الاشتراكات الضرورية.

ملاحظة : مع العلم بأنه يمكن أن يتم إيقاف دفع المعاش المنقول في حالة ما إذا تزوجت الأرملة من جديد أو وفاتها فانه يقسم على ذوي الحقوق الذين يستفيدون منه, و ايضا يتم إيقافه عند انتفاء الصفة ذوي الحقوق مثل زواج الارملة أو البنت و نهاية الدراسة أو الحصول على الدخل آخر لا يمكنه أن يجمعه مع مبلغ المعاش.

الفرع الرابع: كيف يتم الحصول على المعاش المنقول<sup>1</sup>

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

- 1- طلب معاش التقاعد و ذلك بملاً الاستمارة الخاصة بذلك.
- 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.
- شهادة الأجور المدفوعة خلال 60 شهر السابقة لتاريخ الوفاة التي تملئ من طرف المستخدمين و هناك حالتين:

1- وفاة المؤمن له و هو المتحصل على المعاش المباشر: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على معاش.

وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش وينبغي على ذوي الحقوق ان يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول و بإمكان ذوي حقوق العامل الأجير المتوفي أثناء العمل أن يستوفي المدة الدنيا و المقدرة 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 نسبته.

<sup>1</sup> عبد المجيد عزي , اسماعيل بوكريس , نفس المرجع السابق ص 19.

### خلاصة الفصل :

كما سبق ذكره نستخلص أن التقاعد هو إحدى حالات انتهاء علاقة العمل بين العامل ومحيط عمله فان توفرت فيه الشروط التالية السن ومدة العمل القانوني بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي كما تخفض السن بالنسبة للمرأة العاملة التي لها أولاد وكما تخفض بالنسبة للعمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص كما يستفيد العامل الأجير دون سواء بطلب منه من تقاعد نسبي أو دون شرط السن ما أن يستوفي على الأقل 32 سنة من العمل والتأمين وتمنح حالة التقاعد الحق في المعاش المباشر ويحدد على أساس نشاط العامل وتضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول وفي حالة وفاته يؤول المعاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة وذوي الحقوق والأصول .



تمهيد :

يعتبر الضمان الاجتماعي عنصرا هاما في السياسة الاقتصادية ، حيث تترجم هذه العلاقة طبيعة البحث عن استمرارية الموارد و بالتوزيع العادل لها ، و من خلال تعويضات عينية و أخرى نقدية . إن التأمين يعد مكسبا كبيرا ، لكنه يعرف في الوقت الحالي صعوبات جمة أهمها المالية و ذلك انطلاقا من كون النظام لا يستطيع فرض توازنه المالي بسبب نفقاته المتزايدة امام الإيرادات التي لا تعرف تزايدا مضطردا .

و الواقع أن نظام الضمان الاجتماعي يشارك في إدارته الشركاء الاجتماعيين حيث يراعي فيه العمل بمبدأ التضامن بين الفئات الاجتماعية المنخرطة ، و يوفر أكبر قدر من الموارد و يضمن أقصى حماية ممكنة من شأنها تخفيف الفواق بين المداخيل الحقيقية و النفقات المصروفة .

إن التساؤل المطروح اليوم حول وضع صناديق الضمان الاجتماعي لا يمكن بأي حال من الأحوال فهمه إلا من خلال العودة إلى كل المراحل التي مر بها النظام في الجزائر . مع التركيز على تلك الإصلاحات المتعلقة بسنة 1983 ، و التي تميزت بفترة الرخاء الاقتصادي . حيث ميزت هذه الإصلاحات إرادة قوية في توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي و تحقيق المساواة في الامتيازات المستفاد منها .

### المبحث الأول : التعريف بنظام الضمان الاجتماعي الجزائري

لقد سبقت الإشارة في الفصل السابق إلى أن الثورة الصناعية كانت السبب الرئيسي و المباشر لظهور نظام الضمان الاجتماعي ، حيث كان التوسع السريع للعمل المأجور ، و الظروف المعيشية ، و تشكيل النقابات العمالية مساعدا في تفعيل قوانين من شأنها أن تتوفر الحماية التأمينية لهذه الفئات ، ولقد عرف نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر عدة مراحل منذ نشأته و إلى حد اليوم تتوافق كل مرحلة مع طبيعة المناخ السياسي و الاقتصادي السائد.

و لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث دراسة النقاط التالية :

أولا : نشأة نظام الضمان الاجتماعي الجزائري .

ثانيا : تعريف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

ثالثا: أهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري .

رابعا: تمويل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري .

#### المطلب الأول: نشأة نظام الضمان الاجتماعي الجزائري:

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري ثلاث مراحل أساسية من نشأته إلى حد الساعة هي<sup>1</sup>:

1- مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي (1945-1962).

2- المرحلة الثانية ( 1962-1983).

3- المرحلة الثالثة 1983 إلى اليوم .

#### المرحلة الأولى (1945-1962)

انبثق قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في 10 جوان 1949 و الذي دخل حيز التطبيق في 10 أفريل 1950.

<sup>1</sup>Larbi lamri :lesystème de surité sociale en Algerie.O.P.U Alger.Ed.03-2004.p19-33

و قد احتوى في البداية نظامين، أولهما نظام الأجراء و الثاني القطاع الفلاحي و قد كان خاصا بالفرنسيين و بعض العمال الجزائريين ، و استمر كذلك حتى الاستقلال .

أما عن أنواع التأمينات التي كان يضمنها فهي التأمين ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958 .

### المرحلة الثانية 1962-1983

بعد الإستقلال عملت السلطات على إثراء النظام و عملت على توسيع حجم الاستفادة من النظام و إثراء مزايا و خدمات القطاع . و لكن رغم ذلك بقيت النقائص موجودة و خصوصا عدم العدالة في توزيع القطاع **ثالثا** :

### المرحلة الثالثة بعد سنة 1983

جاءت في هذه المرحلة تشريعات و أطار جديدة لإعطاء النظام أكثر فعالية في الاقتصاد الوطني و ذلك من خلال إصدار مراسم و تشريعات تنظم القطاع ، و قد كان ذلك سنة 1983، و ضم إصدار القوانين التالية:<sup>1</sup>

القانون رقم 11-83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالضمان الاجتماعي .

القانون رقم 12-83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالتقاعد .

القانون رقم 13-83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

القانون رقم 14-83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بواجبات المكلفين .

القانون رقم 15-83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالمنازعات .

حيث منحت هذه القوانين نفس المزايا و الحقوق و بالمقابل نفس التكاليف و الواجبات لجميع الأجراء و غير الأجراء الممارسين للنشاطات الإجتماعية في مختلف القطاعات . و قد تم في ما بعد إثراء القوانين 11/83 - 8/12 بالتعديلات التالية :

الأمر رقم 96/17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالضمان الإجتماعي .

الأمر رقم 96/18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتقاعد .

الأمر رقم 96/19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

<sup>1</sup> قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تنظيمية و تشريعية . المعهد الوطني للعمل، الطبعة الأولى 2003.

وجاء في القانون رقم 1992/07 المتمم و المعدل للقانون 233-85 أنواع صناديق الضمان الاجتماعي المحدد كما يلي :

1- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمل و الأجراء : la caisse nationale des assurances sociales des traivailleur salariés « cnas »

2- الصندوق الوطني للتقاعد « CNR » La caisse nationale desretraités

3 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء : " La caisse nationale de sécurité sociale des non salaries "CASNOS "

4-الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة : « "CNAC " caisse nationale d'assurance "chomage

#### المطلب الثاني :تعريف نظام الضمان الاجتماعي

هو نظام تأميني اجتماعي لحماية الأفراد إجتماعيا و إقتصاديا و يكون بإقتطاع نسبة بسيطة من راتبه الشهري و تقوم المؤسسة التي ينتمي إليها بدفع مساهمة عنه بنسبة معينة يحددها الضمان الاجتماعي في القانون العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي و هذه النسبة تختلف بين الدول ، و يشار أيضاً إن المبلغ الذي يساهم منه و عنه الفرد يتم تسجيله في رقم يسجل بإسم الفرد في الضمان الاجتماعي أي يصبح الفرد مشتركاً في الضمان الاجتماعي ، و يتم الحصول على المال الذي يكون في اسم المشترك عند سن معين و يسمى السن القانوني للتقاعد في الضمان الاجتماعي حيث يختلف السن القانوني عند الرجل عن السن القانوني للتقاعد عند المرأة.

في حالة وفاة العامل تأخذ الأسرة راتباً من الضمان الاجتماعي حتى تستطيع الأسرة أن تلبى كافة حاجاتها الاجتماعية، لذلك يساهم الضمان الاجتماعي في تنمية المجتمع إجتماعيا و إقتصادياً و يساهم في القضاء على الفقر و السرقة و يضمن الإستقرار الوظيفي للفرد.

المطلب الثالث: أهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري

إن صناديق الضمان الاجتماعي وحدت من أجل جملة من الأهداف التي نحاول إختصارها في ما يلي:<sup>1</sup>

- 1- ربط و توجيه أهداف وزارة العمل و الحماية الإجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة و البرنامج الإجتماعي (مناصب العمل) و القطاع العائلي .
- 2- محاولة التقليل من حوادث العمل و مختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات و محاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من أثارها منجها ، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى .
- 3- توفير الخدمات الإجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة و غير المأجورة .
- 4- لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات و المؤسسات (الصيدالة ، المؤسسات الصحية ،مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية ) عيادات إعادة( التأهيل) و ذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات .
- 5- تنظيم المراقبة الطبية Le control medicale
- 6- ضمان و اعتماد موافقات الأداءات الدولية.
- 7- ضمان ترقيم و تسجيل مختلف المؤمنين بما يسمح لهم الإستفادة من خدمات النظام بطريقة سهلة من جهة و بما يسهل لهم دفع إشتراكاتهم و تسوية إلتزاماتهم من جهة أخرى .
- 8- وضع صناديق وطنية و جهوية و ولائية و توفير الإمكانيات المادية و البشرية للسهر على تطبيق و إحترام تنظيم المراسيم و التشريعات المتعلقة بالنظام ،و جعل شعار و خدمة العامل الأولوية الأولى .
- 9- و أخيرا المساهمة في التوعية التأمينية للمكلفين للإستفادة من مختلف المزايا و الخدمات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي .

<sup>1</sup>SalihaBadaoui .Sécurité sociale et état en Algérie.Mémoire de Magistères en Sciences économiques ISE.Université d'Alger.1994.P.102.

### المطلب الرابع : تمويل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري

يعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري على مصدرين لموارد التمويل

- التمويل عن طريق الضرائب : و هو ما يقصد به اللجوء إلى مساهمات أخرى غير الإشتراكات المبنية مباشرة على أساس المداخل المهنية أو ما يشبه ذلك<sup>1</sup> و باعتبار أن هيئات الضرائب لم تحول نحو صناديق الضمان الاجتماعي فيقصد به الدعم المقدم من قبل الدولة القطاع . ويكون هذا الأخير في حالة تحقيق عجز مالي .
- التمويل عن طريق الإشتراكات : تعني فكرة الإشتراكات مساهمة كل مؤمن إجتماعي في تمويل الضمان الإجتماعي قبل الإستفادة من الحماية الإجتماعية و هذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة مساهمته و الخدمة الإجتماعية التي يستفيد منها.

و نظرا لما يكتسبه هذا الموضوع من أهمية سنحاول تناوله بشيء من التفصيل .

يستند نظام تحصيل الإشتراكات للضمان الاجتماعي أساسا على النصوص التشريعية و التنظيمية خاصة القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و الذي يجبر المنخرط بنفسه على

- القيام بالتصريح بالنشاط و الإنتساب للضمان الاجتماعي .
- التصريح بالإشتراكات المستحقة بحسب عدد العمال و الأجور.
- تحديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لنسب الإشتراكات المطبق.

و باعتبار أن تمويل هيئة نظام الضمان الاجتماعي تعتمد أساسا على أقساط المنخرطين فنجد أن فعالية تحصيل الإشتراكات تتأثر في كثير من الأحيان بوعي المنخرط بواجباته إتجاه هيئة الضمان الاجتماعي ، ثم بمدى فعالية التنسيق و التكامل بين المؤسسات ذات الطبيعة الإدارية و المالية مع هيئات الضمان الاجتماعي.

إن التكليف وضع قانوني يوجد عليه المكلفون نحو هيئة الضمان الاجتماعي ، ينشئ هذا الوضع واجبا على عاتق المكلف لصالح هيئة الضمان المختصة .

<sup>1</sup>Dubeyoux-Jean-Jacques-droit de la serité sociales-9em edition 1984.P 14

و يقصد بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي ،مجموع الإلتزامات التي يقره القانون على عاتق المكلف<sup>1</sup>

أما المكلف في إطار الضمان الاجتماعي فهو من يقع على عاتقه الإلتزام الذي يقه القانون<sup>2</sup>

و المكلف وفق التعريف السابق نوعان :<sup>3</sup>

المكلف في إطار التأمين الاجتماعي لغير الأجراء : و هم من يمارس نشاطا حرا لحسابه .

- المكلف في إطار التأمين الاجتماعي للأجراء و من يلحق بهم ( العامل و رب العمل).

و من التعريفات السابقة نغطي الإلتزامات المكلفين و الإجراءات القانونية المترتبة عن مخالفتها .

فبالنسبة للإلتزامات المكلف تتمثل في أربعة نقاط :

1- التصريح بالنشاط .

2- التصريح بالعمل .

3- التصريح بالمداخيل و الأجور .

4- دفع الإشتراكات .

**1- التصريح بالنشاط :**

يلتزم المكلف في إطار الضمان الاجتماعي بالإلتزامين أساسيين :

أولهما : قيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل أجير لدى هيئة الضمان المتخصصة ،خلال العشر أيام الأولى من بداية النشاط، و هي مدة تحسب على أساس رخصة النشاط أو التصريح لدى هيئة الضرائب .

و يتم التصريح في إستمارة تسلم من طرف مصالح هيئات الضمان الاجتماعي تتضمن التعريف بالمرح و

النشاط الذي يمارسه .

و قد يتم هذا التصريح لدى إحدى الهيئات التالية :

<sup>1</sup>المادة رقم 02 من القانون 83/14 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الصادر في 1983/07/02 .

<sup>2</sup>المادة الثالثة من نفس القانون السابق

<sup>3</sup>المادة الرابعة من نفس القانون.

أ- لدى هيئة التأمين الاجتماعي لغير الأجراء وفق الوثائق التالية:<sup>1</sup>

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي .
- شهادة بداية النشاط تسلم من طرف إدارة الضرائب .
- عقد المحل التجاري.
- شهادة الحالة المدنية أو العائلية .
- نسخة من عقد الشركة للشركاء.
- وثيقة التسجيل تسحب من الصندوق المعني .

ب- هيئة التأمين الاجتماعي للأجراء يتم التصريح على النحو التالي :

يوجب القانون على المكلف رب العمل ، أن يصرح بكل عامل يشتغل لديه و يطلب إنتسابه في هيئة التأمين الاجتماعي ، هذه الفئات المصرح بها هي كالتالي :

أ - العمال : يلتزم المكلف بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسياتهم لكل العمال الذين يمارسون في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشابهه .

المتهمون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما .

ب - الفئات الخاصة : تمثل هذه الفئة مجموعة من الطوائف و هم على سبيل المثال :<sup>2</sup>

- المعوقون ، نسبة إشتراكهم 05%.
- الطلبة الجامعيون ، نسبة إشتراكهم 2.5%.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لحسابهم بنسبة 06%.
- المتمرنون بنسبة 02%

ج- التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية :

هذا التأمين الخاص بعمال الأشغال العمومية و الري و البناء ، يكون هذا التصريح خلال 24 ساعة التي

تسبق التوقف عن العمل بسبب تلك الظروف.

<sup>1</sup>المادة السابعة :نفسالقانونالسابق

<sup>2</sup>المرسوم رقم 85/34 المؤرخفي 1985 الخاصبالفئاتالمصرحبهبالدებითالضمانالاجتماعيلدىالأجراء .

2- التصريح بالمداخيل و الأجور : حيث يتضمن التصريح في هذا المجال بالتصريح حسب الحالات التالية:

- المداخيل بالنسبة لغير الأجراء ( أرباب العمل )

- الأجور بالنسبة للعمال .

تحتسب حصيلة الإشتراك نسبة من الدخل سواء الدخل الخاضع للضريبة بالنسبة لغير الأجراء و تقدر ب 15% و نسبة 35.50% من أجر العامل بالنسبة للأجراء ، حيث يتحمل الأجير نسبة 09% منها و الباقي على عاتق رب العمل ( المكلف )<sup>1</sup> حيث يكون التصريح بالأجور خاصة التصريح السنوي أهمية بالغة خاصة لهيئة الضمان الإجتماعي و المؤمنین إجتماعيا . و يتجلى ذلك بإعتبار أنه يحمي العمال من تجاوزات أرباب العمل بعدم التصريح بهم ، كما يعتبر حماية لمصلحة هيئات الضمان الإجتماعي من خلال تمكين هيئات الضمان الإجتماعي من إعداد فاتورة المستحقات .

- تمكنه من تحقيق حصص مختلف الصناديق ، البطالة ، التقاعد ، العطل المدفوعة ، ترقية السكن الإجتماعي و غيرها .

- هو مرجع لفتح الحقوق ( الأداءات ) .

### 3- دفع الإشتراكات :

بالنسبة للمؤمنين غير الأجراء تحدد نسبة الإشتراك ب 15% من خلال الدخل السنوي الخاضع للضريبة . أما بالنسبة للمؤمنين الأجراء تحدد نسبة الإشتراك ب 35.5 % تضاف إليها النسب التالية في حالة القطاعات المتعلقة بالبناء ، الري و الأشغال العمومية .

- 12,21% تأمين العطل المدفوعة .

- 0,75% التأمين على البطالة الناتجة عن الظروف المناخية .

- 0,13% الوقاية من المخاطر .

أما بالنسبة لمخالفة التكليف بعدم التصريح أو بعدم الدفع في أجال القانونية فإنه يعرض المكلف بعقوبات التأخير و زيادات التأخير على التوالي وفقا للنسب المحددة قانونيا .

<sup>1</sup> المادة السابعة من نفس القانون ص 37 .

نخلص في الأخير إلى أن مجمل إلتزامات الملقات على عاتق الخواص و أرباب العمل تترتب على عدم القيام بها ، و توقيع جزاءات مالية تختلف باختلاف الإلتزام من شأنها تدعيم التأمين المالي ، فتجعله أكثر أداء لوظيفته الإجتماعية المتمثلة في تأدية حقوق المؤمنين في ظروف جيدة .

و الملاحظ أنه بالرغم من أن هذه الإلتزامات ، و ما يترتب عن مخالفتها من جزاء على المكلف ، فإن هيئة الضمان الإجتماعي تجد نفسها أمام صعوبات جمة خاصة تحديد مبلغ الإشتراكات المستحقة لها ، لأن المكلفين في كثير من الأحيان لا يؤدون إلتزامهم ، فلا يقدمون لهيئة الضمان المعينة التصريح المطلوب ، سواء كان شهريا أو فصليا أو سنويا . رغم التعليقات العديدة في هذا الشأن التي تدعو للإلتزام في هذا الشأن الإلتزام بهذه الواجبات .

كما نشير في الأخير أن لهيئات الضمان الإجتماعيا لأطار القانونية التي تسمح لها بالمتابعة القضائية في حالة إمتناع المدينين عن الدفع و بالتالي التحصيل بقوة القانون .

كما أن عملية تمويل قطاع الضمان الإجتماعي تتم بصفة أساسية من الإشتراكات المدفوعة من قبل المكلفين التي يوجه جزءا كبيرا منها إلى إدخارات تستثمر فيما بعد ، و يستعان بهذه الإستثمارات و مداخيلها لتمويل صناديق الضمان الإجتماعي عند حالات عجز المداخيل عن تغطية نفقات القطاع ، و قد تلجأ هذه الأخيرة في حالة عدم القدرة على تغطية العجز على الإعانات المقدمة من قبل الدولة و ذلك عن طريق المخصصات التي تحدد وفقا لقانون .

### المبحث الثاني : مجال التغطية الإجتماعية ( التعويضات و الأداءات ) .

لقد جاء قرار السلطة العمومية سنة 1992 لإعادة تأسيس نظام الضمان الإجتماعي من عدة نواحي كان أساس ضرورة ضمان التوازن المالي لكل النظام و ضمان التغطية الإجتماعية الخاصة .

و لكي نفهم مختلف العوامل التي تشكل التغطية الإجتماعية لنظام الضمان الإجتماعي لا بد من توضيح العديد من النقاط أهمها :

- معرفة المزايا الممنوحة من طرف النظام ( الأخطار المغطاة ) .
- معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من التغطية الإجتماعية .
- معرفة شروط إستحقاق هذه الأداءات .

- و أخيرا معرفة مستوى هذه الأداءات .

سيتم تناول هذه النقاط من خلال المراحل التالية :

أولا : الأخطار المغطاة .

ثانيا : الأشخاص المستفيدين.

ثالثا: الشروط التي تسمح بالإستفادة من الأداءات .

رابعا : مستوى الأداءات .

**المطلب الأول: الأخطار المغطاة**

تغطي صناديق الضمان الاجتماعي ( CNAS , CASNOS, CNR ) الأخطار التالية :<sup>1</sup>

- المرض .

- الأمومة .

- العجز .

- الوفاة .

- التقاعد.

**أ- التأمين على المرض**

يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرضى .

هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين و ذويهم ( ذوي الحقوق ) ، و يمكنهم للإستفادة من العلاجات المباشرة

دون مقابل و ذلك وفقا للإتفاقيات المبرمة بين الضمان الإجتماعي و ممثلي الأطباء ، الصيدليات ،

المؤسسات العلاجية و عمال سلك الشبه طبي .

إن الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في المصاريف التالية:<sup>1</sup>

- العلاج .

- الجراحة .

- الأدوية .

- إقامة بالمستشفى .

- الفحوص البيولوجية و الكهروديوغرافية و النظرية .

<sup>1</sup>المادة الأولى من القانون رقم 11.83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم .

- علاج الأسنان و إستخلافها الإصطناعي .
- النظارات الطبية .
- العلاج بمياه الحمامات المعدنية و المتخصصة .
- الأجهزة و الأعضاء الإصطناعية .

### ب-التأمين على العجز<sup>1</sup>

هذا التأمين يضمن للعامل معاشا للعجز يعطي للمنخرط الذي يتعذر عليه القيام بأي نشاط سواء جزئيا مثل CNAS أو كليا مثل CASNOS .

عند وفاة المستفيد من معاش العجز يحول معاش العجز إلى معاش لفائدة ذوي الحقوق .  
و في سن التقاعد يحول معاش العجز إلى معاش التقاعد.

### ج- التأمين على الوفاة<sup>2</sup>

إن التأمين على الوفاة يهدف إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن المتوفى من منحة تعرف بمنحة الوفاة

### د-التأمين على الشيخوخة<sup>3</sup>

يهدف التأمين على الشيخوخة إلى إفادة المؤمن بمنح مباشرة يمكن أن يضاف إليها زيادة الزوج المكفول ،  
و بعد الوفاة تتحول منحة التقاعد إلى منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق .

### المطلب الثاني : الأشخاص المستفيدون

يقصد بالأشخاص المستفيدون طرفين إثنيين :

- المؤمن عليهم .
- ذوي الحقوق .

حيث يتعلق الأمر بالأشخاص الطبيعيين الممارسين بالفعل نشاط تجاري أو مهني وفقا للشروط المحددة وفقا للتنظيم المعمول به ،أما ذوي الحقوق فهم الأشخاص الأتي ذكرهم :

أ- الزوج : حيث لا بد أن يكون عاطلا عن العمل و لا يتمتع بأي مدخول من نشاط مهني مأجورا أو غير مأجور .

<sup>1</sup>المادة 31 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات

<sup>2</sup>المادة 47 مننفسالقانونالسابق

<sup>3</sup>وفقالمواد 36 إلى 43 مننفسالقانونالسابق

ب-الأولاد المكفلون و نشير إلى سبع حالات هي :

- أقل من ثمانية عشر سنة .
- أقل من واحد وعشرون سنة و يواصلون دراستهم .
- الأولاد البالغون أقل من خمسة و عشرون سنة و الذين لديهم عقد تمهين .
- الأطفال المكفلون و الحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث دون دخل مهما كان سنهم .
- الأولاد مهما كان سنهم من ذوي العاهات و الأمراض المزمنة .
- الأولاد المكلفين بحكم كفالة المؤمن .

ج - الأصول

و هم والدي المؤمن و أصوله مهما صعدوا ، لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

المطلب الثالث : الشروط التي تسمح بالاستفادة من الأداء

للاستفادة من الأداءات المذكورة سابقا لا بد من توفر بعض الشروط في المستفيد و هما نوعان :

1 - الشروط العامة بكافة الأخطار .

2- الشروط الخاصة بكل الأخطار .

الفرع الأول:الشروط العامة

و تتمحور حول نقطتين أساسيتين هما :<sup>1</sup>

-الإنتساب .

- التكاليف .

أي انه للاستفادة من كل الأداءات يجب على العامل أن يقوم بعملية الإنتساب و التسجيل في صناديق الضمان الإجتماعي للأجراء و غير الأجراء ( حسب الحالة ) الممثلة إقليميا على كل التراب الوطني بواسطة الوكالات و الفروع .

-ثم دفع الإشتراكات و ما يترتب عنها ( من العقوبات و الزيادات على التأخير)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chafia Saadi-BadrieneSlaim:lesystème tiers payant-PGS-ecolesuperieur de ss Alger 1999-2001 p 51

<sup>2</sup>NouredineMezenner:étude de contrôle employeur et les cotisations -PGS. ESSS.Alger 1999 P 15.

### الفرع الثاني: الشروط الخاصة

إستثناء التأمين على المرض و الأمومة التي تحفظ بنفس الشروط ، فالأخطار الأخرى لها شروط خاصة بها حيث يعطى الحق في الأداءات و التعويضات العينية شريطة أن يكون طلب التسجيل قد تم قبل خمس عشرة يوميا على الأقل من تاريخ تلقي العلاج<sup>1</sup>  
أ-التأمين على العجز :

للإستفادة من معاش العجز يجب على المنخرط الإستجابة إلى الشروط التالية :

- أن يكون مصابا بعجز كلي و نهائي يجعله غير قادر مطلقا على الإستثمار في ممارسة أي مهنة .
- تنطلق عملية الإستفادة من التأمين على العجز بعد إنقضاء أجل ستة أشهر من التاريخ الذي يلحق أو يلي المعاينة الطبية للمرض أو الحادث أو أي إصابة أخرى ينتج عنها الخطر .
- يستمر العاجز الإستفادة من هذه المنحة حتى بلوغ السن القانونية للمعاش .
- أن يكون مسجلا على الأقل منذ سنة قبل تاريخ المعاينة الطبية للمرض أو الحادث أو الإصابة المتسببة في حالة العجز .

ب- التأمين على الوفاة :

يشترط إضافة إلى الشروط العامة المذكورة سالفا وجوب ممارسة النشاط من قبل المنخرط عند الوفاة .

ج- التأمين على الشيخوخة ( التقاعد):

و تنطبق في هذا المجال إلى نوعين من التأمين :

**1-معاش التقاعد :** و حتى يستفيد من المعاش يجب عليه أن تتوفر فيه الشروط التالية<sup>2</sup>:

- تتوفر السن القانونية للتقاعد ( 60 رجال و 55 نساء ) بالنسبة للعمال الأجراء و ( 65 رجال و 60 نساء ) بالنسبة للعمال غير الأجراء .
- القيام بعمل فعلي و دفع الإشتراكات خلال فترة تقدر على الأقل ب -15 سنة.
- كما يستفيد المتقاعدين الذين يمتلكون صفة المجاهدين في صفوف جبهة التحرير الوطني إبان الثورة أو أبناء المجاهدين من مزايا أخرى هي<sup>3</sup> :
- السن المطلوب لإستفادة من معاش التقاعد مخطط ب 05 سنوات .
- نسبة 10 % إضافية لكل سنة عن العجز الناجم عن الثورة .

<sup>1</sup>Djamel Bouraoui : l'assurance maladie des profession indépendantes. PGS-ESSSE-Alger 2001-P 42

<sup>2</sup>القانون 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم للمادة السادسة.

<sup>3</sup>وفقا للمادة 14 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات.

حيث تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني بضعف مدتها و ذلك لإنشاء الحق في معاش التقاعد .

## 2 - منحة التقاعد :

يستفيد العامل الأجير أو غير الأجير على حد سواء ببلوغ السن الشرعية للتقاعد و الذي لم يستوفي شروط مدة العمل الفعلي من منحة التقاعد . و الحصول عليها لا بد من بلوغ السن القانوني السابق الذكر ، كما يشترط التصديق على 05 سنوات على الأقل ( العمل لمدة لا تقل عن 05 سنوات ).

### المطلب الرابع : مستوى الأداءات

عموما هناك صيغتان للتكفل بمصاريف العلاج الطبي للمؤمن أو لذويه و هما :

- أن يسدد المعني بمصاريف العلاج ثم يطلب التعويض لدى الصندوق الوطني المؤهل إقليميا .
  - أن يقصد المؤمن أو ذوي الحقوق المصالح الطبية و الصيدلية الخاصة أو العمومية التي تربطها إتفاقيات مع الصندوق للإستفادة المجانية من العلاج و متطلباته حيث لا يدفع المعنيون أي تكلفة .
- و يختلف مستوى الأداء بحسب الخطر المغطى و طبيعة العلاج :

مثال التأمين على المرض :

تختلف نسبة التعويضات حسب القانون الساري من 80% إلى 100%<sup>1</sup>

تطبق نسبة 80% بالنسبة للعمال و العمال الغير أجراء لمختلف التعويضات على المرض و الدواء ، إضافة للمعالجة بالحمامات المعدنية و المعالجة المتخصصة على المنتجات الصيدلانية .

كما تطبق نسبة 100% بالنسبة للعمال الأجراء الذين يشبونها إنتمائهم للتعاضدية العامة للعمال التي تتكفل ب 20% المتبقية .

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيجب أن يثبت المريض إصابته بأحد الأمراض التالية<sup>2</sup> :

- السل بجميع أنواعه .
- الأمراض العصبية .
- أمراض السرطان .

<sup>1</sup>القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1987/07/04 المتضمن تحديد القيمة النقدية المتعلقة بالاعمال المهنية التي كرسها الاطباء.  
<sup>2</sup>المادة واحد وعشرون من المرسوم رقم 84/27 المؤرخ في 1984/02/11.

- أمراض الدم.
- إرتفاع ضغط الدم الخبيث .
- أمراض القلب و الأوعية الدموية .
- الأمراض العصبية .
- الأمراض العضلية .
- أمراض الدماغ .
- أمراض الكلى .
- امراض المفاصل المزمنة و الإلتهابية .
- الروماتيزم .
- العجز عن التنفس المزمن ( الربو ) .
- الشلل .
- السكري .
- أمراض الغدد المعقدة .
- إلتهاب المعى الغليظ النزيفي .
- مصاريف التزويد بالدم أو المصل أو مشتقاته أو وضع الرضيع في المحضنة .
- عندما تفوق مدة أقامة 30 يوم .
- المصاريف التي تتعلق ب<sup>1</sup> :
- التجهيزات الكبرى
- الجبارة الفككية أو الوجهية .
- إعادة التدريب الوظيفي .

<sup>1</sup>المادة الرابعة من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات العنوان التالي من القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .

المبحث الثالث: صناديق الضمان الاجتماعي و أدوارها

لقد سبقت الإشارة الى ادوار الصناديق الضمان الاجتماعي في المبحث الأول وهي كالتالي:

المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء

الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

يعد هذا الصندوق اقدم صناديق الضمان الاجتماعي الجزائري، ووجد هذا الاخير منذ نشوء النظام سنة 1958

وقد حددت مهامه كما يلي:<sup>1</sup>

-تسيير نفقات التعويضات و الاداءات للمستفيدين من مزايا لضمان الاجتماعي الدولي.

● -تسجيل و ترقيم العمال الاجراء .

● ترقية و تنظيم المراقبة الطبية.

● انشاء مؤسسات ذات طابع صحي و اجتماعي.

● اعلام و توعية ارباب العمل و العمال المستفيدين بضرورة الانخراط في النظام .

● تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.

ونشير في هذا الصدد انه وحتى الساعة لا يزال الصندوق يتحمل تحصيل اشتراكات للصندوق الوطني CNR و

ايضا Cnac.

حيثأن الصندوق يمتاز بخبرة كبيرة في المجال وهو يتوفر على الكوادر المؤهلة لتحقيق أهداف الصندوق.

ومن جهة اخرى ومنذ سنة 1994 يتحمل الصندوق عملية تحويل المنح العائلية من حساب الدولة الى ذوي

الحقوق.

ولهذه الاغراض خصص مسؤولوا الصندوق الامكانيات المادية و البشرية من اجل ضمان السير الحسن لهذه

الوظائف و المهام.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المادة رقم 08 من القانون 1992 المعدل و المتمم للقانون 85/233 المؤرخ في 20 اوت 1985 المتضمن التنظيم الاداري .

الفرع الثاني : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS

جاء إنشاء الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفقا للقانون رقم 92/07 المؤرخ في 1992/01/04

المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري و المالي وذلك من خلال:

التغطية الاجتماعية لغير الأجراء (التعويضات و الاداءات)

تحصيل الاشتراك من غير الأجراء .

استعمال الاشتراكات المحصلة لتغطية التعويضات والاداءات الاجتماعية.

تم الحصول على استقلالية الصندوق سنة 1995.

يتكفل هذا الصندوق بالتغطية الاجتماعية للفئات التالية:

- السائقين - التجار - الحرفيين - الصناعيين - الفلاحيين - المهن الحرة .

يتسم هذا النظام بمجموعة من الخصائص أهمها:

تنظيم يتمتع بالاستقلالية.

ديناميكية في مجال التسيير.

ترقية وتنمية الموارد البشرية .

إرادة قوية في مواصلة تحقيق الاستقلالية.

تقسيم المهام و الوظائف والمسؤوليات.

تسهيل العلاقات مع المؤمنين.

### المطلب الثاني : الصندوق الوطني للتقاعد CNR

تم انشاء هذا الصندوق بمقتضى القانون 85-223 سنة 1985 وقد حدد القانون رقم 92/07 المؤرخ في 1992/01/07 مهام ووظائف هذا الصندوق وفقا لما يلي:<sup>1</sup>

- ❖ تسيير منح التقاعد و منح التقاعد المنقول للمتقاعدين و ذوي الحقوق (التقاعد المباشر و غير المباشر).
- ❖ تسيير منح المستفيدين من التقاعدات الدولية .
- ❖ ضمان التحصيلات و المراقبة و المتابعة القضائية و الاشتراكات الموجهة لتمويل منح التقاعد المباشر.
- ❖ إعلام وتوجيه المستفيدين.

### المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة cnac

تم إثراء نظام الضمان الاجتماعي بهذا الصندوق وفقا للقانون رقم 94/11 المؤرخ في 1994/05/26، وذلك لتغطية العمال من ناحية الأخطار الاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على المؤسسة فتؤدي بها إلى الإفلاس مما يحيل شريحة معتبرة من العمال على البطالة .

فعندما يفقد العامل وظيفته بسبب التصفية او بتسريح العمال المشغلين فوق طاقة المؤسسة ، ونظرا لصعوبة الحصول مباشرة على وظيفة يفقد دخله فيصبح غير قادر متطلبات العائلة.

كما توضح المادة الرابعة: مصادر تمويل التأمين على البطالة و التقاعد المسبق عن طريق الاشتراكات التي تدفعها الهيئات المستخدمة وإجراء كل القطاعات النشاط بما فيها المؤسسات و الإدارات العمومية. وتحد المواد من المادة الخامسة إلى المادة السادسة عشر وحتى المادة التاسعة عشر الإجراءات المتعلقة باللجوء إلى تقليص العمال والتي نجملها فيما يلي:<sup>2</sup>

- 1- إدراج هذه الإجراءات في ترتيبات الحماية الاجتماعية المنصوص عليها .
- 2- تشمل هذه الإجراءات والترتيبات كما يلي :
  - تكييف النظام التعويضي خصوصا العلاوات مع نتائج العمل.
  - تنظيم عملية التكوين التحويلي لإجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
  - الإلغاء التدريجي لنظام العمل بالساعات الإضافية.
  - إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التعاقد أو من يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.
  - عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

<sup>1</sup> lamrilaarbi.opcit -p 61.

<sup>2</sup> - بوري ، المدير الفرعي لوكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية عين تموشنت

- تنظيم مستخدم عمليات إعادة التوزيع.
- إنشاء أنشطة عند الاقتضاء تدعمها الدولة لإعادة التوزيع.
- 3- تحديد المعايير والمقاييس للعمال الذين يستفيدون من أحكام هذا المرسوم و شروطه والإحالة على التقاعد و التقاعد المسبق.

- كما تنص المواد من العشرين إلى المادة أربع وعشرين حول تقليص عدد العمال و التعويضات.
- وتهدف المواد خمس وعشرين إلى الثامن وعشرين إلى طرق الحفاظ على الشغل من جهة ثانية تشير إلى النقاط التالية:

- إجراءات الاستفادة من التعويضات .
- الانتساب للضمان الاجتماعي للأجراء لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات .
- أن يكون العامل دائما متعاقدا أو مؤقتا.
- الاشتراك والاستفادة لإجراءات البطالة لمدة لا تقل عن ستة أشهر عن تاريخ التوقف عن العمل.
- أن ليرفض البطل اي وظيفة تقدم له في فترة البطالة.
- عدم الاستفادة من مدخول أو ممارسة أي نشاط مهني ماجو راو غير مأجور آخر.
- أن يكون اسمه مدونا في سجلات مكاتب القوى العاملة التابعة لمنطقة سكنه.
- أن يكون قاطنا في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- يحسب الأجر الشهري للبطل وفقا للقاعدة التالية:

<p>الأجر الصافي الشهري المتوسط + الأجر الوطني الأدنى المضمون</p> <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> <p>2</p>
---

- أخيرا بتوقف الصندوق عن دفع هذه المنحة في الحالات التالية:
- إيجاد البطل لمنصب العمل أو مهنة غير مأجورة.
  - رفض البطل امتهان وظيفة مقترحة.
  - ثبوت عدم رغبة البطل في العمل.

-انتهاء الآجال القانونية للمنحة(من 12 إلى 36 شهر)

**المطلب الرابع : العلاقة بين الصندوق الوطني للتقاعد و الضمان الاجتماعي**

تجتمع العلاقة بين الصندوق الوطني للتقاعد و الضمان الاجتماعي في ان لها علاقة واحدة هي أن الضمان الاجتماعي هو الممول للصندوق الوطني للتقاعد بحيث يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم تقرير مفصل لجميع اشتراكات المتقاعدين وبتالي كل فئة حالية تدفع اجر تقاعد لفئة متقاعدة .

خلاصة الفصل:

نشأ نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل تواجد استعمار الفرنسي في الجزائر، وقد تطور هذا النظام بعد الاستقلال ليمس شرائح اجتماعية أوسع وليضم مزايا وخدمات أخرى.

وقد كرس الإصلاحات المتخذة سنة 1983 تطورا أكبر لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري، حيث لا تزال هذه الإصلاحات إلى حد الساعة تمثل أكبر إرثاء في مجال القوانين والتشريعات المتعلقة بهذا النظام.

وتلعب صناديق الأربعة للتأمينات الاجتماعية المعروفة داخل النظام الجزائري دورا أساسيا في مجال تغطية الاجتماعية، حيث يختص كل صندوق في تأمين الشريحة الاجتماعية معينة، وتوفير مزايا وخدمات محددة قانونيا.

وبالمقابل فإنها تتلقى اشتراكات المؤمن عليهم وتدخرها لاستعمالها في تمويل النفقات الخاصة بها .

يستفيد المؤمن عليهم وفقا لأحكام القانون من مزايا مختلفة، هذه الاستفادة تساهم في استمرار وبقاء هذه الصناديق وذلك في إطار قاعدة جوهرية هي الاشتراك مقابل حقوق.

وتبقى إشكالية تحقيق التوازن المالي، وتوفير موارد التمويل من أهم النقاط التي تعمل هذه الصناديق على تحقيقها لخدمة المؤمنین.

إن قولنا هذا الكلام لا يعني أن الصناديق قد بلغت من درجة الكمال ما يجعلها في المستوى المطلوب، لأنه في حقيقة الأمر لا تزال الكثير من السلبيات التي ورثها النظام تحول دون الرقي بها إلى تطلعات الأفراد وذلك من عدة اعتبارات خصوصا قلة الاهتمام، وضعف الاشتراكات وبتالي التحصيلات.

## مقدمة الفصل:

حسب الدراسة التطبيقية التي قمنا بها واقع نظام التقاعد في الجزائر في مديرية الصندوق الوطني للتقاعد لولاية عين تموشنت وباعتبار هذه الأخيرة مؤسسة تابعة للقطاع العام يمكننا القول أنها تعتمد في إحالة العمال على المعاش على توفير شرط السن ومدة العمل على أن تصرف له منحة الذهاب إلى المعاش طيلة خدمة داخل المؤسسة.

بعد تقديم موضوع الدراسة وما تضمنه من تساؤلات وفرضيات وأهمية الدراسة و أهدافها في هذه الفصول التي سبقت سيتم التطرق إلى التعريف بمكان الدراسة بصندوق الوطني للتقاعد ومعرفة كيفية إجراءات إحالة العامل على معاش التقاعد وكيفية حسابه لقد أخذنا لمحة عن الواقع العملي الذي تعيشه المؤسسة وتناولناه في المباحث التالية:

**المبحث الأول:** التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد من حيث نشأته والهيكل التنظيمي له واهم المهام و الالتزامات التي يقوم بها و مصادر تمويله.

**المبحث الثاني:** أنواع التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد .

**المبحث الثالث:** إجراءات الاستفادة من التقاعد من حيث الوثائق المطلوبة وكيفية حساب المعاش والعلاقة بين التقاعد و الضمان الاجتماعي.

## المبحث الأول: التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد

يهدف هذا المبحث إلى إعطاء نظرة عامة عن الصندوق الوطني للتقاعد وكالة عين تموشنت كونها مؤسسة ذات طابع اجتماعي خدماتي يقوم بمنح المعاش للمتقاعد وهو بدوره الوسيط بين المتقاعد والمؤسسات الأخرى.

## المطلب الأول: نشأة المؤسسة وتطورها

الصندوق الوطني للتقاعد كان يعتبر مؤسسة تعاونية خلال سنة 1964 ثم انشأ صندوق المعاشات الوطني بموجب المرسوم رقم 85-223 في جويلية 1985 ثم الغي وحل محله المرسوم رقم 92-07 في 04 يناير 1992 بشأن الوضع القانوني لصناديق التأمينات الاجتماعية و الإدارية المالية و الضمان الاجتماعي.

و في 16 افريل 1997 جاء قرار يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد الذي يدعى CNR (caisse national de retraite) و وفقا لهذا المرسوم يتضمن الصندوق الوطني للتقاعد إضافة إلى المقر المركزي، وكالات ولائية منصوص عليها في المادة 05 من هذا المرسوم وعند اقتضاء على مراكز البلدية و فروع مؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 06 من المرسوم السابق الذكر.

يقوم هذا الصندوق بمنح المعاش للأجير المتقاعد عندما يصل إلى سن معينة و بشروط معينة.

## المطلب الثاني: مهام و التزامات الصندوق

تتمثل مهمته في ضمان الخدمات المقدمة للمتقاعدين في أفضل الظروف الممكنة وبمجهودات أكثر و التطور المستمر لنوعية الخدمات وكذا عصنة الهياكل وتسييرها .

- ❖ تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذلك معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- ❖ يتولى تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد ومراقبته و المنازعات الخاصة به.
- ❖ يطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المقررة في الاتفاقيات الثنائية الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- ❖ يتولى فيما يخصه إعلام المستفيدين والمشغلين (أرباب العمل).

- ❖ خلية استقبال المواطن الاتصال و الإصغاء الاجتماعي
- ❖ المساعدة الاجتماعية.
- ❖ تنظيم و تخطيط و تنسيق ومراقبة نشاطات الوكالات الولائية و الفروع الإدارية أو فروع المؤسسة.
- ❖ تسيير التجهيزات و الوسائل البشرية والمادية للصندوق و الرقابة عليها.
- ❖ تسيير ميزانية الصندوق وتنسيق العمليات المالية .
- ❖ تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد.
- ❖ متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.
- ❖ تنظيم و مراقبة تسيير المعاشات و منح التقاعد.
- ❖ تسيير أموال التقاعد.
- ❖ تقديم خدمات تخص كل أمور المتقاعدين.

### المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي

تصنف الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتقاعد إلى 3 أصناف وذلك حسب عدد المتقاعدين:

خارج الصنف: الوكالات التي تسيير 60000 متقاعد على الأقل.

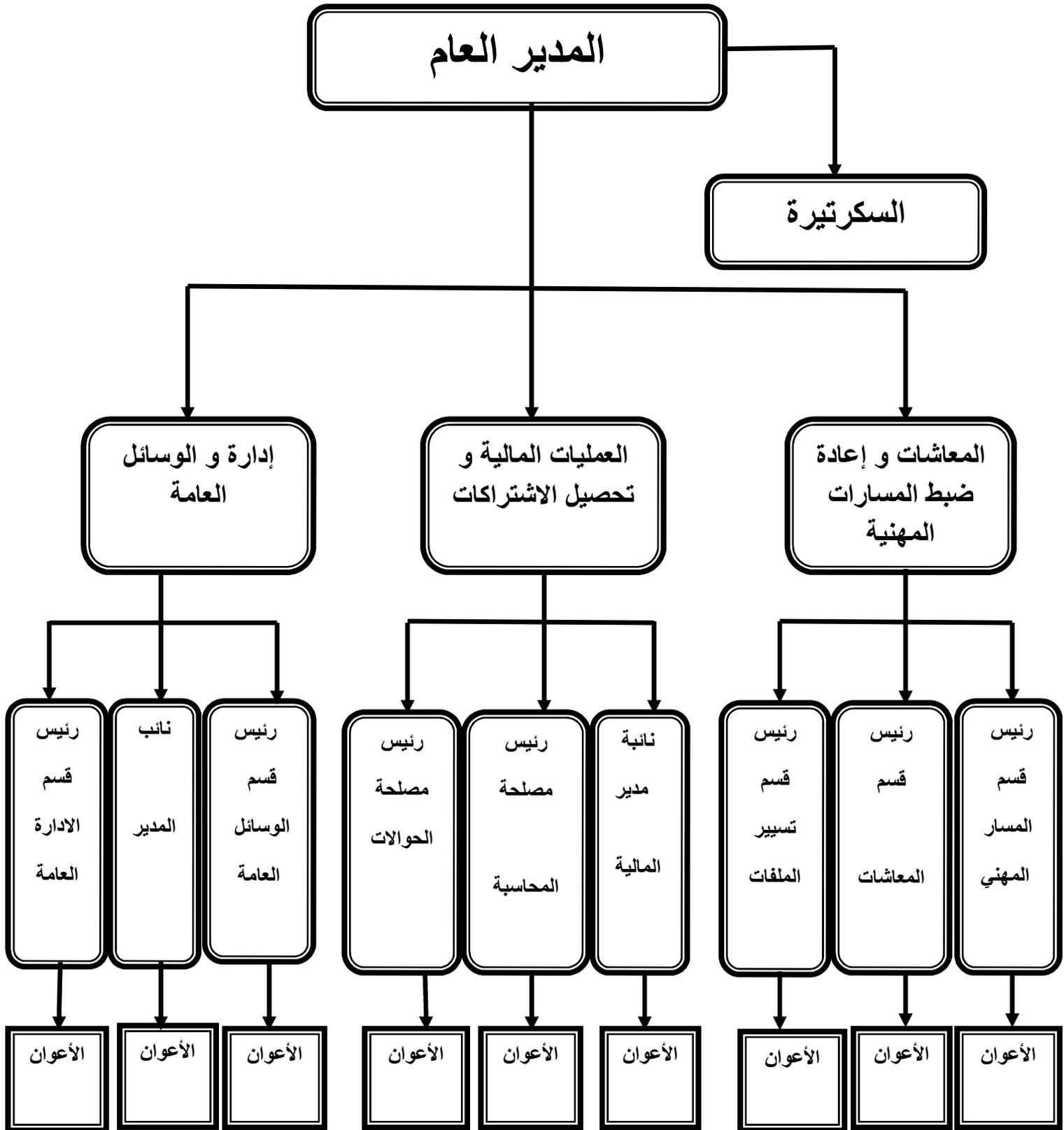
الصنف الأول: الوكالات التي تسيير 20000 متقاعد على الأقل.

الصنف الثاني: الوكالات التي تسيير اقل من 20000 متقاعد.

وكالة عين تموشنت تصنف في الصنف الأول لأنها تضم 48000 متقاعد .

يكون الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد كالتالي:

شكل رقم: 1 الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة عين تموشنت)

كل مصلحة في الصندوق الوطني للتقاعد لها مهمة خاصة بها و ملزمة بأدائها على أحسن وجه وفيما يلي مهام و وظائف كل مصلحة:

#### مهام مصلحة المعاشات و إعادة ضبط المسارات المهنية :

- ❖ وضع الإجراءات المتعلقة بجمع المعطيات الخاصة بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.
- ❖ السهر على مراقبة المعطيات والمعلومات و إدخالها في الإعلام الآلي.
- ❖ تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للإجراء.
- ❖ تحديد إجراءات الحفظ الخاصة بجميع وثائق الصندوق وفقا للتنظيم المعمول به.

#### مهام مصلحة المالية:

- ❖ إعداد الميزانية الخاصة بالصندوق ومتابعة تنفيذها.
- ❖ تسيير خزينة الصندوق.
- ❖ السهر على التنفيذ الجيد للعمليات المالية.
- ❖ الاتصال مع مصلحة الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي من اجل تحصيل الاشتراكات .

#### مهام مصلحة الإدارة العامة:

- ❖ تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.
- ❖ الاتصال مع الهياكل المعنية وإعداد خطة بخصوص تكوين المستخدمين من اجل تحسين مستوى و تحديد معلومات.
- ❖ متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.
- ❖ دراسة الاقتراحات فيما يخص الاستثمار في الممتلكات العقارية و المنقولة.
- ❖ تسيير الأرشفة.

❖ تسيير و متابعة انجاز منشآت الصندوق.

### المطلب الرابع: مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

صندوق التقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي فهو بحاجة إلى تمويل لتغطية أجور المتقاعدين و النفقات فهو ممول بنسبة كبيرة من طرف الدولة حيث أن هناك أطراف مشاركة في دعم الصندوق لاستمراره وبقائه من اجل تقديم خدمات خاصة لفئة المتقاعدين.

وهذه الأطراف متمثلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومديرية الإدارة العامة siège وهما يعتبران مصدران هامين في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.

#### **1- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:**

يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بجمع مجموع المشاركات التي يساهم بها كل فرد أجير في ولاية عين تموشنت في كل القطاعات وهذه المشاركات تعرف بوعاء الاشتراكات و هو المبلغ الكلي الخاضع للاقتطاع وفقا للقوانين المعمول بها تتمثل نسبة المشاركة الخاصة بالتقاعد ب 9% يشارك بها المتقاعد و هي كمساهمة في اجر التقاعد و 10.5% هي طبيعة التقاعد و تدفعها المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالأجير و مبلغ الاشتراكات ليس محدد يختلف باختلاف عدد الأجراء المساهمين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

#### **2- مديرية الإدارة العامة (siège):**

إن مديرية الإدارة العامة تتكلف بعدة واجبات اتجاه كل الوكالات القائمة عبر التراب الوطني فيما يخص قطاع التقاعد ومن هذه الواجبات ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

- تنظيم أعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق وتحديد معلوماتهم.
- الدعم المالي الذي تحتاجه كل وكالة وهذا الدعم مقدر حسب احتياجات كل وكالة ويقدر في اغلب الأحيان ب 60 مليار سنتيم.

المبحث الثاني : أنواع التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة عين تموشنت

المطلب الأول : التقاعد المباشر

ينقسم إلى قسمين التقاعد النسبي و التقاعد الكامل.

التقاعد النسبي:

تم إلغاؤه حسب قانون الصادر في 2016/12/31 يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه إذا استوفي فيه الشرطين التاليين:

- أن يكون سن المرأة 45 سنة و مدة عمل 15 سنة .

- أن يكون سن الرجل 55 سنة ومدة عمل 20 سنة.

التقاعد الكامل:

هو تقاعد حسب السن الشرعي أن يبلغ الرجل سن 60 سنة و 15 سنة عمل على الأقل و المرأة أن تبلغ 55 سنة و 15 سنة عمل على الأقل ويحال العامل بدون إذن أو طلب .

استثناء : بالنسبة للمرأة يحسب عدد الأطفال 3 أطفال كأقصى حد يعني لكل طفل سنة واحدة.

المطلب الثاني : التقاعد المنقول

يمنح لذوي حقوق المؤمن له المتوفى وفقا للشروط التي يحددها القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالأمر رقم 18/96 المؤرخ في 22 مارس 1999.

\*شروط الاستفادة:

للاستفادة من المعاش المنقول ينبغي أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع الفقيده .

لايستفيد من المعاش المنقول إلا الأطفال المولودون قبل الوفاة أو على الأكثر خلال 305 يوما بعد تاريخ الوفاة.

لايستفيد من المعاش المنقول سوى الأصول الذين تقل مواردهم عن المبلغ الأدنى للمعاش المحدد حاليا ب 7500 دج.

في حالة تعدد الأرامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي.

شرط عدم زواج الأم.

\*كيفية الاستفادة :

هناك حالتين:

● وفاة المؤمن له وهو متحصل على المعاش:

على ذوي الحقوق أن يقدمو طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على المعاش.

● وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش :

ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

**المطلب الثالث: التقاعد دون شرط السن**

إذا حقق العامل مدة 32 سنة من العمل ودفع اشتراكات للضمان الاجتماعي يمكن للعامل أن يستفيد بطلب منه من معاش التقاعد كاملا وهو ساري المفعول إلى غاية 2019.

**المطلب الرابع: منحة التقاعد**

إذا بلغ العامل ستون سنة و لم يستوف شرط 15 سنة من العمل و التأمين وفقا للقوانين المعمول بها يمكن للصندوق الوطني للتقاعد ان يمنحه منحة التقاعد و لتجسيد ذلك يكفي للعامل أن يثبت كحد أدنى 5 سنوات أو 20 ثلاثيا من العمل مع دفع اشتراكات للضمان الاجتماعي .

المبحث الثالث: إجراءات الاستفادة من التقاعد

المطلب الأول : الأشخاص المستفيدون من التقاعد

يستفيد من أحكام قانون التقاعد حسب القانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه .

تفسر هذه الاستفادة في : المعاش المباشر يمنح على أساس نشاط الشخص بذاته.

المعاش المنقول لمن بقي بعد هلاك المستفيد من زوج أصول وفروع .

المعاش المباشر:(الكامل)

الذي يوجب على العامل أن يتوفر على شرطي السن ومدة العمل.

بلوغ ستون (60) سنة للعامل و خمسة وخمسون (55) سنة للمرأة العاملة بطلب منها.

يمنح القانون 12/83 بعض الاستثناءات بالنسبة للمرأة في حالة ما ربت ولدا أو أكثر و المجاهدين و أيضا العمال في الوظائف الشاقة.

المعاش النسبي:

يحق للعامل البالغ من العمر خمسين (50) سنة مقابل عشرين (20) سنة عمل طلب الاستفادة من المعاش النسبي على أن يقلص السن ومدة العمل بخمس (05) سنوات للمرأة العاملة.

المعاش المنقول:

الزوج الباقي على قيد الحياة (الأرملة أو الأرمال) أيا كان سنه.

الأطفال المكفولين الذين يقل سنهم عن 18 سنة .

الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفى إذا كانت مواردهم الشخصية لتتعدى المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

معاش دون شرط السن:

يحق للعامل الاستفادة من التقاعد دون أي شرط للسن إذا كان قد أتم مدة عمل تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

منحة التقاعد:

كل عامل بلغ سن 60 سنة و لم يتمم 15 سنة من العمل يستفيد من منحة التقاعد بشرط تكون مدة العمل محصورة بين 5 سنوات و 15 سنة.

المطلب الثاني : الوثائق المطلوبة والمراحل التي يمر بها ملف التقاعد

التقاعد المباشر:

\*وثائق الحالة المدنية:

- شهادة ميلاد أصلية.
- شهادة عائلية.
- طلب الحصول على تقاعد.
- شهادة عدم عمل الزوجة.
- صورتان شمسيتان.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية .
- صك بريدي

\*وثائق الحالة المهنية:

- بطاقة التامين.
- شهادات العمل + شهادات الأجور الخاضع للضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة.

التقاعد المنقول:

\*وثائق الحالة المدنية:

الزوجة:

- طلب معاش التقاعد (ملا الاستمارة الخاصة بذلك)
- شهادة الوفاة للمؤمن له.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- شهادة ميلاد.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- صك بريدي .
- صورتان شمسيتان.

الابنة:

- شهادة الوفاة للمؤمن له.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- شهادة ميلاد.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- شهادة عدم العمل.
- شهادة عدم الزواج أو عدم إعادة الزواج.
- صك بريدي .

- صورتان شمسيتان.
- في حالة إذا كانت مطلقة : حكم الطلاق + شهادة عائلية خاصة بها.

#### الابن المعاق:

- شهادة ميلاد.
- شهادة عدم العمل.
- شهادة عائلية للحالة المدنية.
- بطاقة الإعاقة.

#### \*وثائق الحالة المهنية:

- بطاقة التأمين.
- شهادة أسباب الوفاة.
- شهادات العمل + شهادات الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي.

#### المطلب الثالث: تطبيقات حول حساب معاش التقاعد

يتم حساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاثة عناصر هي :

\*الأجر المرجعي .

\*نسبة اعتماد سنوات التأمين: 2.5%

\*مدة التأمين .

الأجر المرجعي : وهو الأجر الخاضع للإشراك الضمان الاجتماعي ، يعادل الأجر الذي على أساسه يتم حساب

المعاش :

\*الأجر الشهري المتوسط 05سنوات الأخيرة ، التي تسبق الإحالة على التقاعد .

\*إذا كان أكثر نفعاً للأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس ل5 سنوات التي تلقى خلالها المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية .

### 1- المعاش المباشر:

الأجر المعتمد في حساب المعاش يمثل الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو الأجر الشهري المتوسط للسنوات الخمسة التي تقاضى فيها المؤمن له الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

يعادل مبلغ المعاش عدد السنوات المعتمدة مضروب في نسبة 2.5% بحيث يساوي المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80% من اجر المنصب ، وترفع النسبة إلى 100% لفائدة المجاهدين .

### مثال:

متقاعد أتم 32 سنة عمل تحسب نسبة معاشه كالتالي :

$$32 * 2.5\% = 80\%$$

### مثال 2:

موظف دخل للخدمة بتاريخ 01 جانفي 1979 عند تاريخ 31 ديسمبر 2009 يكون قد اشتغل : 31 سنة كاملة نسبة المعاش = 31 \* 2.5% = 77.50% أي يتقاضى ما نسبته 77.5 بالمائة من معدل أجوره الأخيرة.

تحتسب أجور 5 سنوات الأخيرة أي:

من 01 جانفي 2005 إلى 31 ديسمبر 2009

لنفرض أنه تقاضى كما يلي:

من 01 جانفي 2005 إلى 30 جوان 2006 = 18000.00 دج (18 شهرا)

من 01 جويلية 2006 إلى 031 ديسمبر 2007 = 21000.00 دج ( 18 شهرا)

من 01 جانفي 2008 إلى 31 ديسمبر 2009 = 26000.00 دج (24 شهرا)

مجموع الأجور الخمسة سنوات يكون كالتالي:

$$1326000.00 = (18000 \times 18) + (21000 \times 18) + (26000 \times 24) \text{ دج}$$

معدل الأجر الشهري للخمس سنوات الأخيرة = 1326000.00 مقسوم على 60 شهرا (أي خمس سنوات)

$$= 22100.00 \text{ دج}$$

معاش التقاعد تحتسب بالرجوع لهذا المعدل أي

$$22100.00 \text{ دج} * 77.50 \% = 17127.50 \text{ دج}$$

## 2- المعاش المنقول:

مبلغ وتقسيم معاشات ذوي الحقوق:

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في

02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

الزوج فقط في حالة غياب ذوي الحقوق الآخرين: تأخذ الزوجة نسبة 75% من مبلغ معاش المؤمن له المتوفي.

الزوج + ذو حق آخر: 50% للزوج و 30% لذو حق آخر.

الزوج + ذوي حقوق: 50% للزوج و 40% لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي.

لا يوجد زوج ويوجد ذوي حقوق آخرين: 90% تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45% إذا كان ذو حق طفل 30

% إذا كان ذو حق أصل طفلين 45% لكل واحد.

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

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

إذا كان الزوج وحيدا: يعادل مبلغ المعاش المنقول 75% من معاش المؤمن له المتوفي أي 9.363.00 دج.

الزوج + ذو حق آخر: تعادل نسبة المعاش المنقول 80 تقسم كالاتي:

50 للزوج اي 6.242.00 دج و 30 لذو الحق أي 3.745.20 دج.

الزوج + ذوي حقوق: تعادل نسبة المعاش المنقول 90 تقسم كالاتي:

50 % للزوج 6.242.00 دج و 40 لذوي الحقوق أي 4.993.60 دج تقسم بينهم بالتساوي.

لا يوجد زوج ويوجد ذوي حقوق آخرين: تقدر النسبة القصوى ب 90% تقسم بينهم بتساوي أي 11.235.60 دج .

### المطلب الرابع: العلاقة بين الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

تظهر العلاقة بينهم أنها وزارة واحدة وان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو الممول الأول الصندوق الوطني للتقاعد وان الضمان الاجتماعي يقدم لصندوق الوطني للتقاعد تقرير مفصل لجميع اشتراكات المتقاعدين إضافة إلى أنها لا تقدم خدمات مجانية يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بدفع جميع أتعاب الخدمات التي قدمتها لها.

\*مقابلة مع المدير الفرعي للصندوق الوطني للتقاعد:

#### 1\_ ما هي أسباب إلغاء التقاعد المسبق؟

من أسباب إلغاء التقاعد المسبق تزايد نفقات الخزينة بما أننا نعرف إن نظام التقاعد نظام تضامني كان أجر عاملين يكفي تقاعد عامل واحد إما الآن فقد أصبح اجر خمسة عمال لمتقاعد واحد.

#### 2- ما هي شروط الاستفادة من التقاعد؟

\*الانخراط في شبكة الضمان الاجتماعي.

\* ورقة التوقف عن العمل.

\*اثبات كل الوثائق المطلوبة في الملف.

#### 3- لماذا تحتسب 5 سنوات الأخيرة لكشف الراتب؟

\*لأن 5 سنوات الأخيرة يصل فيها العامل إلى ذروة راتبه.

## خاتمة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد يمكننا القول أنه يعتمد في إحالة العمال على المعاش على توفير شرط السن ومدة العمل تصرف له وبدل الصندوق الوطني للتقاعد مجهودات كبيرة إلا أن اشتراكات العمال و المستخدمين لن تغطي نفقاته المتزايدة وان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو الممول الأول له.









### الخاتمة

إن الخلاصة التي نخرج بها من خلال دراستنا التي قمنا بها لنظام التقاعد في الجزائر رأينا بأن هذا الأخير لا يعترف بمبدأ المساواة بين المتقاعدين و هو يشكل إخلالاً بأحكام الدستور و ذلك من خلال إصداره عدة نصوص خاصة بالتقاعد الخاص بفئة المجاهدين و بإنشاء نظام الخاص بإطارات السامية في الدولة بموجب المرسوم رقم 616/83 المؤرخ في 1983/10/31 المكمل بالمرسوم رقم 617/83 كما لاحظنا أن نظام الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية للتقاعد يهدف إلى خلق انسجام بين الطابع الاجتماعي لخدمات الهيئات الاجتماعية و قواعد اقتصاد السوق و ذلك بإنشاء صناديق خاصة بالمعاشات و المنح و البطالة و انطلاقاً أيضاً من دراستنا لصندوق الوطني للتقاعد و جدنا اختلاف و قفت الدولة عاجزا بين العلاقة الاقتصادية و الديموغرافية حيث يقابل كل خمسة نشطاء ثلاثة متقاعدين و الفارق يكون بارزا و واضح و البحث عن الحلول الدائمة و الفعالة من طرف المصالح المختصة التي من شأنها أن تؤمن تسديد منح التقاعد و خلق التوازن المالي في المدى المتوسط لنظام التقاعد الخاص بكلتا الفئتين من أجل تأمين الديمومة للحماية الاجتماعية .

و رغم التعديل الذي جاء لتدارك النقائص و التغييرات الذي لأقر حساب مدة الخدمة العسكرية في حساب سن التقاعد إلا أنه لا زال قاصرا لتحقيق الأهداف و الغايات الاجتماعية في هذا الحق و كيفية منحه للعامل في الصندوق التقاعد و التي هي محل الدراسة و سعيها منا في الإجابة على التساؤلات المطروحة في البداية و بعدها توصلنا إلى النتائج التالية:

- التقاعد أهمية بالغة في حياة الإنسان بصفة مورد بشري.
- يقوم المشرع الجزائري بسن القوانين و الهدف المرجو من ذلك بمحاولة تقسيم نتائج هذا النظام سواء العمل له أو تعديله أو إلغائه.
- ضرورة تعدد الأنظمة في التقاعد و ذلك مرتبط ارتباط وثيقا بالسن و مدة العمل المستوفاة.
- صندوق الضمان الاجتماعي الممول الأول لصندوق التقاعد.

ومن هنا نجد أن نظام التقاعد في الجزائر يعد حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل سواء كان بالإجبار أو باختيار عند الإحالة على المعاش للعامل أي كان صفته سواء كان أجير أو غير أجير يعتبر كتأمين و حماية له.

### الاقتراحات و التوصيات:

انطلاقا من هذه الدراسة تبين لنا أن إحالة العامل على المعاش هي أحد الأسباب الطبيعية لانتهاة علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل لان العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة وكذا كيفية منح هذا الحق للعامل في صندوق التقاعد والتي هي محل الدراسة وسعيا من في الإجابة على التساؤلات المطروحة في بداية الدراسة وبعدها توصلنا الى النتائج التالية :

- أن تأخذ إحالة العامل على المعاش أسس وأنماط موحدة لكيفية منحه هذا الحق الاجتماعي
- جعل التقاعد هو حجر أساس الذي عليه يكرم العامل لكي لا يصبح أمرا تعسفيا ومثال ذلك التسريح.
- يجب أن تعطى فرصة للمحالفين على التقاعد من أجل الاستفادة من تكوينهم وخبرتهم طوال مدة العمل بوضع نظام يجعل استفادة منه اختياريا فيما يحقق الفائدة للمحال على التقاعد والجهة التي أحالته على ذلك
- تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين المستوى المعيشي.

## المراجع

- 1- أحمية سلمان ( التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الأول مبادئ قانون العمل الجزائري.
- 2- زيد منير عبوي ، إدارة الموارد البشرية – عمان دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع.
- 3- عامر سليمان عبد الملك ، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية ، لبنان منشورات حلبي .
- 4- عبد الرحمان خلفي الوجيز في منازعات العمل الفصل الثاني و الضمان الاجتماعي دار العلوم للنشر و التوزيع .
- 5- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية الجزائر، دار القصة للنشر.
- 6- هيام ملاط ، الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي ( في لبنان و الشرق الأوسط ) لبنان.
- 7- Larbilamir :lesystème desécurité sociale enAlgerie.O.P.UAlger.Ed.03-2004.p19
- 8- Chafiasaadi – badrieneslaim :lesystemetierspayant – pgs – ecolesuperieur de ssalger 1999-2001 p 51.
- 9- Nouredinmezener : etudedede controle employeur et les cotisations – pgs. Esss.alger 1999 p 15.
- 10- Djamel bouraoui : l’assurance maladie des professionindependantes. Pgs-esse-alger 2001-p 42.

## المجلات

11- عبد المجيد عزي ، اسماعيل بوكريس ، " المتقاعد الجزائري " مجلة منخرطي الاتحادية الوطنية للعمال المتقاعدين  
العدد الأول الجزائر أكتوبر 2006.

## المذكرات

12- حفيظة طالب ، وسيلة حسني ، وسيلة كريكور " نظام التقاعد في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الليسانس في  
العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة ورقلة معهد العلوم الاجتماعية و الإنسانية 2001/2000

## المواقع الالكترونية

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

## المصادر:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الأمر 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 1997/05/31 ،  
الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخ في 1997/06/04.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون ، 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ 83/07/02 الجريدة  
الرسمية العدد 28 المؤرخة في 1983/07/05
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون 08/08
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26  
المتضمن التقاعد المسبق .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخة في 1994/05/26  
احداث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية  
جريدة رسمية عدد 34
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون رقم 11/90 المؤرخ في 31 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات  
العمل .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26  
المتضمن الحفاظ الشغل و الحماية الأجراء الذين يفقدون

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم رقم 617/83 الموافق ل 31/أكتوبر 1983
- المتعلق بالمعاشات تقاعد الإطارات السامية المرسوم رقم 85/34 المؤرخ في 1985 الخاص بالفئات المصرح بها لدى هيئات الضمان الإجتماعي لدى الأجراء.
- المادة الأولى من القانون رقم 11.83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل و المتمم .

## الفهرس

الشكر

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

المقدمة العامة..... أ - د

### الجانب النظري

#### الفصل الأول: نظام التقاعد في الجزائر

تمهيد : ..... 05

المبحث الأول : ماهية التقاعد..... 06

المطلب الأول :تعريف التقاعد ..... 06

المطلب الثاني: بيان أصل فكرته ..... 07

المطلب الثالث :الطبيعة القانونية للتقاعد..... 08

المطلب الرابع : تطور التقاعد في الجزائر ..... 09

المبحث الثاني : أنواع التقاعد في الجزائر ..... 12

المطلب الأول : التقاعد الكلي (العادي)..... 12

- 13.....المطلب الثاني : التقاعد النسبي
- 14.....المطلب الثالث: التقاعد دون شرط السن
- 15.....المطلب الرابع : التقاعد المسبق
- 20.....المبحث الثالث : نظام التقاعد الخاص بفترة العمال المستفيدين منه
- 20.....المطلب الأول : نظام التقاعد الخاص بفترة العمال الأجراء
- 26.....المطلب الثاني نظام التقاعد الخاص بفترة العمال غير الأجراء
- 28.....المطلب الثالث : شكل معاش التقاعد من حيث المستفيدين (المعاش المباشر)
- 29.....المطلب الرابع : شكل معاش التقاعد من حيث المستفيدين(المعاش المنقول)
- 33.....الخلاصة

### الفصل الثاني : النظام الضمان الاجتماعي الجزائري

- 34.....تمهيد :
- 35.....المبحث الأول :التعريف بنظام الضمان الاجتماعي الجزائري
- 35.....المطلب الأول :نشأة نظام الضمان الاجتماعيالجزائري
- 37.....المطلب الثاني :تعريف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري
- 38.....المطلب الثالث :أهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري
- 39.....المطلب الرابع :تمويل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري
- 43 .....المبحث الثاني :مجال التغطية الاجتماعية(التعويضات و الاداءات)

44.....	المطلب الأول :الأخطار المغطاة.....
45.....	المطلب الثاني : الأشخاص المستفيدون.....
46.....	المطلب الثالث:شروط التي تسمح بالاستفادة من الأداء.....
48.....	المطلب الرابع: مستوى الأداءات .....
50.....	المبحث الثالث: صناديق الضمان الاجتماعي وأدوارها.....
50.....	المطلب الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال والأجراءولغير الأجراء .....
52.....	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد.....
52.....	المطلب الثالث:الصندوق الوطني لتأمينات على البطالة.....
54.....	المطلبالرابع:العلاقة بين الصندوق الوطني للتقاعد و الضمان الاجتماعي.....
55.....	خلاصة الفصل .....

## الجانب التطبيقي

### الفصل الثالث : دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية عين تموشنت

56.....	تمهيد.....
57.....	المبحث الأول : تقديم الصندوق الوطني للتقاعد.....
57.....	المطلب الأول :التطور و النشأة.....
57.....	المطلب الثاني: مهام والتزامات المؤسسة .....
59.....	المطلب الثالث :الهيكل التنظيمي للمؤسسة .....
61.....	المطلب الرابع: مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.....

62.....	المبحث الثاني: أنواع التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة عين تموشنت
62.....	المطلب الأول: التقاعد المباشر.....
62.....	المطلب الثاني : التقاعد المنقول.....
63.....	المطلب الثالث: التقاعد دون شرط السن.....
63.....	المطلب الرابع: منحة التقاعد.....
64.....	المبحث الثالث : إجراءات الاستفادة من التقاعد في الصندوق الوطني للتقاعد.....
64.....	المطلب الأول: الأشخاص المستفيدون من التقاعد .....
65.....	المطلب الثاني: الوثائق المطلوبة لتكوين الملف .....
67.....	المطلب الثالث: تطبيقات حول حساب معاش التقاعد .....
70.....	المطلب الرابع: العلاقة بين التقاعد والضمان الاجتماعي.....
71.....	خلاصة الفصل :
72.....	الخاتمة .....
74.....	المراجع .....
77.....	الملاحق.....

## الملخص

نظام التقاعد في الجزائر يعد لحماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل سواء كان بالإجبار او بالإختيار عند الإحالة على المعاش للعامل أي كانت صفته سواء كان أجير أو غير أجير يعتبر كتامين و حماية له و هو يهدف إلى خلق إنسجام بين الطابع الإجتماعي لخدمات الهيئات الإجتماعية و قواعد إقتصاد السوق.

**الكلمات المفتاحية: التقاعد، العامل الأجير، العامل غير الأجير، الضمان الإجتماعي.**

## Résumé

Système de retraite en algerie est la protection de travailleur a la fin de la relation de travail si obligatoire ou choix lorsque l'affectation de pension du travailleur quel que soit d'écrit si l'employé ou un non employé et la protection de son est destine à la création d'harmonie entre la caractère des services sociaux des organiismes sociaux et règles de l'économie de marché.