



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: الحقوق والعلوم السياسية
الشعبة: الحقوق
التخصص: قانون العام الاقتصادي
عنوان المذكرة

النظام القانوني للتقاعد في الجزائر

إشراف الأستاذ:

د. ربوح ياسين

إعداد الطالبين:

رندة بوداود

شنوف محمد ادريس

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سويقات أحمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
ربوح ياسين	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
حساني محمد منير	أستاذ التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 – 2026



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون العام الاقتصادي

عنوان المذكرة

النظام القانوني للتقاعد في الجزائر

إشراف الأستاذ:

د. ربوح ياسين

إعداد الطالبين:

رندة بوداود

شنوف محمد ادريس

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سويقات أحمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
ربوح ياسين	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
حساني محمد منير	أستاذ التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 - 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا المضي أسفله.

إسم ولقب الطالب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الاصدار
1. بوداوة رندة	فلسفة عامة	21 17 07 950	27/09/2020
2. شوق محمد إدريس	فلسفة عامة	302207250	24/03/2020

المسجل (ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

و المكلف (ة) بالانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، عنوانها:

النظام القانوني للتقاضي الإداري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز

البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 26/05/2026



1. توقيع المعني (ة)

2. توقيع المعني (ة)

شكر

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتنالا لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله " نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان

للأستاذ "ياسين ربوح"

الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بالجامعة والى كل موظفي المكتبة وجزاهم الله كل خير.

وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب.

إهداء

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، وبعد رحلة من التعب والصبر والسعي، أهدي ثمرة جهدي إلى:
أمي الغالية، التي علمتني أن القوة تولد من الصبر، والتي قامت بالدورين وكانت سنداً ثابتاً لا يميل، فكل
نجاح أصل إليه يبدأ منك وينتهي إليك.

وإلى النور الذي أفقده دائماً، أبي الغالي رحمه الله، أسأل الله أن يجعل هذا النجاح رحمة ونورا يضيء
قبره.

وإلى جدتي العزيزة، أم أمي، التي احتضنتنا وأعالتنا بعد وفاة أبي بكل حب وحنان، فكانت لنا الأمان بعد
كل خوف.

وإلى إخوتي: إكرام، رامي، زيد، رستم، دمتم لي ضلع الحياة الذي لا يميل.

وإلى خالتي سناء، التي كانت لي أختاً وقلبا حنوناً قبل أن تكون خالة، وابنتها الصغيرة سيرين، التي كانت
تزرع الفرح ببراءتها وابتسامتها الجميلة.

وإلى صديقتي العزيزات: أمان، ماما، إيمان، مارية، شكرا لكل دعم، ولكل كلمة طيبة، ولكل موقف صادق
وإلى كل من ساندني بصدق وتمنى لي النجاح من قلبه، وكان له أثر طيب في مسيرتي.

رندة بوداود

إهداء

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل بعد تعبٍ واجتهاد، وجعل النجاح ثمرة للصبر والسعي.

أهدي ثمرة جهدي إلى أمي الغالية، تاج رأسي ونور حياتي، التي كانت لي الحضانة الآمنة والقلب الذي لا يمل من الدعاء، إلى من منحتني القوة والأمل، وسهرت لأجل راحتي ونجاحي، فمهما كتبت من كلمات فلن أوفيها حقها.

وإلى إخوتي الأعزاء، سندي الجميل ورفقاء دربي، الذين شاركوني لحظات التعب قبل الفرح، وكانوا دائما مصدر دعم وتشجيع لي.

أهديكم هذا العمل المتواضع عربون حب ووفاء، راجيا..

من الله أن يديمكم نعمة لا تزول

والى كل من كان لهم أثر جميل في حياتي العملية و الشخصية ،أهديكم هذا الجهد المتواضع عرفانا بفضلكم و دعمكم.

شنوف محمد ادريس

قائمة المختصرات

المختصر	التعيين
ج . ر . ج . ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
د م ج	ديوان المطبوعات الجامعية
ص	صفحة
ض إ	الضمان الاجتماعي
ق . ع . ع	قانون علاقات العمل
ق . ع	قانون العقوبات

مقدمة

سعى الإنسان دوماً إلى تحسين أوضاعه الاجتماعية و المعيشية واعتمد على مجهوده و عمله لتلبية احتياجاته البيولوجية والاجتماعية والإنسانية، وقد حرص الفرد على تنمية مدخراته كآلية لمواجهة مستقبل مجهول، مما أدى الى التفكير في سبيل ضمان معيشته بعد فقدانه قدرته على العمل و الكسب وهذا ما أدى الى ولادة فكرة التكافل الاجتماعي ، الذي تبلور في شكله الملموس خلال فترة الثورات الصناعية بما يسمى الضمان الاجتماعي والتقاعد.

وقد جاءت المواثيق الدولية والدساتير الحديثة، لتكريس فكرة الضمان الاجتماعي و التقاعد وعلى راسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في مادته 22 على انه: **لكل شخص باعتباره عضو في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي**¹.

وعلى الصعيد الوطني جسد الدستور الجزائري من خلال المادة 66،² باعتباره وسيلة قانونية لحماية الفرد من المخاطر الاجتماعية التي قد تواجهه وفي قلب هذا النظام، تبرز "منظومة التقاعد" كآلية لحماية الأفراد عند بلوغ سن الشيخوخة أو العجز عن العمل، حيث تضمن دخل بديلا يكفل لهم العيش الكريم بعد سنوات من العطاء المهني في حين شهد النظام القانوني للتقاعد في الجزائر تحولات جوهرية تأثرت بالتطورات السياسية والاقتصادية التي عرفت البلاد، حيث ساهم تبني التعددية الديمقراطية والانفتاح الاقتصادي في تعزيز حقوق العمال والموظفين، خاصة في مجال الحماية الاجتماعية كما كان لاستمرار نضال التنظيمات النقابية دور بارز في دعم مطالب الطبقة العاملة وتحسين الضمانات الاجتماعية المرتبطة بالتقاعد وقد انعكس ذلك على نظام التقاعد المعمول به في الجزائر، الذي اتسم بقدر من المرونة وتحسن المزايا الاجتماعية الممنوحة للمتقاعدين، لاسيما مع التحسن الاقتصادي الناتج عن الطفرة النفطية وارتفاع أسعار البترول وأدى ذلك إلى رفع الأجور وتحسين قيمة معاشات التقاعد، الأمر الذي شجع عددا كبيرا

¹ المادة 22، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، جنيف: الأمم المتحدة، 1948 [تم الوصول في: 29 مايو 2026]، متاح على

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

² المادة 66 ،دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعديل الأخير، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، ج.ر.ج. عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

من العمال والموظفين على اللجوء إلى التقاعد للاستفادة من الامتيازات التي يوفرها نظام التقاعد، مما ساهم في تزايد معدلات الإحالة على التقاعد عبر السنوات أي انه مر بعدة محطات تشريعية، بدأت بالقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، الذي وضع القواعد العامة الموحدة للتقاعد غير أنه خضع لتعديلات جوهرية فرضتها الظروف الاقتصادية، لاسيما في فترة التسعينات التي شهدت ظهور "التقاعد المسبق" و "التقاعد النسبي" كحلول ظرفية لامتناس تداعيات غلق المؤسسات العمومية.

ومع حلول 2016، وجد المشرع الجزائري نفسه أمام حتمية تاريخية، تمثلت في العجز المالي الكبير للصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، مما أدى لصدور القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، والذي ألغى الأنظمة الاستثنائية للتقاعد و أعاد الاعتبار لشرط السن (60 سنة) ولم تقف التعديلات عند القانون 2016، بل تواصلت في سنوات لاحقة ولا يقتصر نظام التقاعد في الجزائر على تحديد شروط الإحالة على التقاعد ومنح المعاشات فحسب، بل يقوم كذلك على تنظيم مؤسساتي ومالي متكامل، يتجسد أساسا في دور الصندوق الوطني للتقاعد باعتباره الهيئة المكلفة بتسيير معاشات التقاعد وضمان استمرارية صرفها للمستفيدين. كما يرتكز هذا النظام على آليات تمويل قائمة على مبدأ التضامن بين الأجيال، غير أن التحولات الاقتصادية والديمقراطية التي عرفتها الجزائر، لاسيما تزايد عدد المتقاعدين مقارنة بعدد المساهمين، أفرزت إشكالات مالية أثرت على توازن الصندوق الوطني للتقاعد، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى تبني جملة من الإصلاحات القانونية الرامية إلى ضمان استدامة النظام ومن جهة أخرى، أدى تعدد الحقوق والالتزامات المرتبطة بمعاشات التقاعد إلى ظهور منازعات خاصة تستوجب إخضاعها لإجراءات وآليات قانونية متميزة لتسويتها.

وبالإضافة إلى ذلك، يعد نظام التقاعد أحد الفروع الأساسية لمنظومة الضمان الاجتماعي، كما يمثل حقا من الحقوق الاجتماعية المقررة للفرد، وهو ما أدى إلى تخصيص إطار قانوني

مستقل ينظم أحكامه وقواعده وقد ترتب عن هذه الاستقلالية نشوء منظومة قانونية خاصة بالمنازعات المرتبطة بالتقاعد، تتميز بإجراءات وآليات تسوية خاصة، إضافة إلى تحديد هيئات وأجهزة مختصة بالفصل في هذا النوع من المنازعات.

ومع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية التي شهدتها الجزائر، سعت منظومة الضمان الاجتماعي بصفة عامة ونظام التقاعد بصفة خاصة إلى مسايرة هذه التغيرات والتكيف معها ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى تأثير تلك التحولات على المنظومة القانونية للتقاعد، مع التطرق إلى أهم المراحل والإجراءات المعتمدة في تسوية المنازعات الناشئة في هذا المجال

أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية علمية وعملية معتبرة، وهو ما أكدته العديد من الدراسات السابقة التي تناولت إشكالية استدامة نظام التقاعد في الجزائر والتوازن بين طابعه الاجتماعي والمالي

الأهمية النظرية:

تتمثل في الإسهام في توضيح الإطار القانوني المنظم لنظام التقاعد، من خلال تحليل الضوابط القانونية لاستحقاق المعاش وتطوره التشريعي، وإبراز كيفية تفاعل النصوص القانونية مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر

الأهمية العملية:

تكمن في تسليط الضوء على الإشكالية الجوهرية التي تواجه نظام التقاعد، والمتمثلة في تحقيق التوازن بين ضمان الاستدامة المالية لصندوق التقاعد من جهة، وصون الحقوق المكتسبة للعمال من جهة أخرى، وهو ما تعتبره الدراسات السابقة من أبرز التحديات التي تهدد فعالية النظام واستمراريته.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها:

- تأصيل المفاهيم: تحديد المفاهيم القانونية الدقيقة للتقاعد والفرق بين المعاش والمنحة والتقاعد النسبي.
- تحليل التطور التشريعي: رصد التحولات التي طرأت على شروط الاستحقاق (السن، مدة العمل) وكيفية حساب المعاش قبل وبعد إصلاحات 2016.
- تحليل أثر التعديلات التشريعية الحديثة بعد دستور 2020 على استقرار نظام التقاعد في الجزائر
- تقييم فعالية الإصلاحات: معرفة مدى نجاح المشرع في معالجة العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد من خلال إلغاء التقاعد دون شرط السن.
- استشراف المستقبل: تقديم رؤية حول مدى قدرة المنظومة الحالية على الصمود أمام التحديات الديموغرافية (زيادة متوسط العمر) والتحديات الاقتصادية (البطالة وتذبذب الاشتراكات).

أسباب إختيار الموضوع:

إن سبب إختيارنا لموضوع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر يكمن في الأسباب التالية

الأسباب الموضوعية:

الجدل الواسع الذي أثاره القانون 15-16 بعد إلغاء التقاعد النسبي، وما نتج عنه من نقاشات في الأوساط العمالية والنقابية، إضافة إلى الرغبة في فهم كيفية تسيير وتمويل نظام التقاعد في ظل التحديات الاقتصادية والأزمات المالية، وكذا إبراز العلاقة بين النصوص القانونية والواقع الاجتماعي للمتقاعد الجزائري

الأسباب الذاتية:

يتمثل الدافع الذاتي لاختيارنا هذا الموضوع في الميل الشخصي لدراسة قانون العمل والضمان الاجتماعي باعتباره من أهم فروع القانون، إضافة إلى الرغبة في إثراء المكتبة القانونية ببحث

يتناول التعديلات الأخيرة التي مست نظام التقاعد، ومحاولة تقديم دراسة قانونية تحقق التوازن بين مصلحة العامل ومتطلبات المصلحة العامة

الدراسات السابقة:

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع نظام التقاعد في الجزائر من جوانبه القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مما ساهم في بناء خلفية نظرية لهذا البحث، وقد ركزنا على أهم الدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوعنا، والمتمثلة فيما يلي:

الدراسة الأولى: رسالة ماجستير للباحث حسين جعيج بعنوان : النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003/2002

الدراسة الثانية: بن الصالح أحمد وحماد عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية - أدرار، السنة الجامعية 2018/2017.

تميزت هذه الدراستين بقيمتها العلمية كمراجع تأسيسية، لكنهما يعانين من تقادم زمني، وتباين في الموضوع وقصور عن استيعاب الإصلاحات الجديدة التي جاء بها قانون التقاعد المعدل مؤخرا لذلك، تبقى غير كافية لفهم وتحليل النظام القانوني للتقاعد في الجزائر على ضوء التعديلات المستحدثة.

فدراسة حسين جعيج (2003/2002) على قيمتها كمراجع تأسيسي تعود إلى أكثر من عقدين من الزمن، واقتصرت على القوانين الصادرة في تسعينيات القرن الماضي، متناولة أنواع التقاعد وآليات منازعاته في إطار وصفي بحت، دون أن تستوعب التحولات الديموغرافية والاقتصادية الكبرى التي طرأت بعد 2010، كتزايد نسبة المسنين واختلال التوازن المالي لصناديق التقاعد.

أما دراسة بن الصالح أحمد وحماود عبد القادر (2018/2017) فرغم قربها الزمني النسبي، تظل عملا أكاديميا محدود المستوى (ماستر)، اعتمدت على النصوص القانونية التي سبقت إصلاحات 2018، ولم تتجاوز التحليل الوصفي لشروط الاستفادة من المعاش وطرق احتسابه، دون تعرض لأي من التعديلات الجوهرية كرفع سن التقاعد أو الجمع بين المعاش والأجر أو توسيع قاعدة الاشتراكات.

الدراسة الثالثة: ركيبتي شريف وخالدي خولة، النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، سنة 2021/2022

وهي الأحداث ضمن الدراسات السابقة لذات النقد، إذ أنها رغم حداثة النسبية، بقيت أسيرة الإطار الوصفي للنصوص القديمة، ولم تتناول بالتحليل التعديلات الجديدة التي كانت قد دخلت حيز التنفيذ جزئيا في ذلك الوقت، مكتفية بعرض شروط الاستحقاق وأنواع التقاعد وآليات احتساب المعاشات، مع إشارات محدودة إلى الجوانب الإجرائية، دون أي تحليل نقدي معمق للإصلاحات الهيكلية كرفع سن التقاعد، والجمع بين المعاش والأجر، وتعديل نظام الاحتساب وآليات فض المنازعات المستحدثة، ناهيك عن إغفالها التام للضمانات القانونية والحوافز وللتطبيقات القضائية والإدارية الحديثة

في حين تأتي دراستنا الحالية لتسد هذه الفجوة المعرفية من خلال اعتمادها المباشر على قانون التقاعد الجديد، وتطبيقها لمنهج تحليلي مقارن يبرز مواطن التعديل بين القانون القديم والجديد ويكشف عن فلسفة المشرع وأهداف الإصلاح نظام قانوني للتقاعد الى يومنا هذا بالإضافة إلى توسيع نطاق التحليل ليشمل لأول مرة الضمانات القانونية والحوافز قياسا على منهجية

الدراسات المتقدمة في قانون الاستثمار، والاستناد إلى تطبيقات قضائية وإدارية صادرة في ظل القانون الجديد، مما يمنح دراستنا أصالة موضوعية ومنهجية تغيب تماما عن الدراسات السابقة.

الإشكالية

لقد شهدت المنظومة القانونية للتقاعد في الجزائر تحولات عميقة، بدأت من توحيد القواعد التشريعية في مطلع لثمانينات (قانون 83-12)، وصولا إلى الإصلاحات الجوهرية الأخيرة، ومن هنا تبرز الإشكالية الجوهرية للبحث

هل تمكن المشرع الجزائري من تحقيق حماية الحقوق المكتسبة للمتقاعدين من جهة وضمان الاستدامة المالية من جهة أخرى؟

المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من المناهج العلمية المتكاملة، حيث تم توظيف المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بنظام التقاعد في الجزائر، وفهم مضامينها وأحكامها كما تم اعتماد المنهج الوصفي لعرض مختلف جوانب نظام التقاعد، من خلال وصف الهيئات والمؤسسات المشرفة عليه وآليات عمله إضافة إلى ذلك، تم الاستعانة بالمنهج المقارن عبر إجراء مقارنة بين التشريعات القديمة والحديثة المنظمة للتقاعد، بهدف إبراز أهم التعديلات والتطورات التي شهدتها هذا النظام

حدود الدراسة

تتحدد هذه الدراسة من حيث الموضوع في تحليل النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، من خلال دراسة إطاره المفاهيمي والتشريعي، وأنواعه، وشروط استحقاقه، وضوابط حساب المعاش، إضافة إلى الإطار المؤسسي والمالي والمنازعات المرتبطة به.

أما من حيث المجال الزمني، فتغطي الدراسة تطور نظام التقاعد في الجزائر منذ مرحلة التوحيد بموجب القانون 83-12 إلى غاية الإصلاحات المستحدثة بالقانون 16-15 باعتبارها أهم مرحلة شهدت تحولات جوهرية في هذا النظام فأعقبتها قوانين لاحقة حتى سنة 2026. ومن حيث المجال المكاني، تقتصر الدراسة على النظام القانوني للتقاعد في الجزائر دون التطرق للمقارن إلى أنظمة تقاعد دول أخرى، إلا في حدود الإشارة التوضيحية عند الحاجة .

صعوبات الدراسة:

واجهنا في هذه الدراسة عدة صعوبات، سواء على المستوى الموضوعي أو لمنهجي، يمكن إجمالها فيما يلي:

- تشعب وتعدد النصوص القانونية المنظمة لنظام التقاعد، حيث يتسم هذا المجال بكثرة القوانين والمراسيم التنفيذية والتعليمات التنظيمية، مما صعب عملية جمعها وتحليلها بشكل دقيق ومتكامل.
- صعوبة الحصول على معطيات إحصائية حديثة ودقيقة، خاصة تلك الصادرة عن الصندوق الوطني للتقاعد، مثل نسب العجز المالي وعدد المشتركين والمتقاعدين، وهو ما حد من إمكانية إجراء تقييم رقمي دقيق للنظام.
- الطابع التقني والمعقد لموضوع الدراسة، نظرا لتداخل الجانب القانوني مع الجوانب المالية والمحاسبية المتعلقة بكيفية حساب المعاشات وضمان توازن النظام واستدامته.

تقسيم الدراسة:

ولإحاطة بموضوع الدراسة ومعالجته بشكل منهجي، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين، يتناول كل فصل مجموعة من المباحث والمطالب وفق تسلسل منطقي يهدف إلى الإلمام بجوانب الموضوع.

حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان: الإطار المفاهيمي والتشريعي لنظام التقاعد في الجزائر وتناول المفاهيم الأساسية للتقاعد وخصائصه وتكييف الحق في المعاش، إضافة إلى تطوره التاريخي وأنواعه، ثم الشروط القانونية للاستفادة من المعاش وضوابط حسابه.

أما الفصل الثاني فجاء بعنوان: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد في الجزائر ، وتطرق إلى الإطار المؤسساتي المتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد اختصاصاته ثم النظام المالي للنظام ومصادر تمويله، إضافة إلى دراسة المنازعات المتعلقة بالتقاعد وآليات تسويتها، وفي الأخير خاتمة تتضمن حوصلة لدراسة مع ذكر اهم النتائج و لاقتراحات.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

والتشريعي لنظام التقاعد في

الجزائر

يعد نظام التقاعد من أهم آليات الحماية الاجتماعية، لما له من دور أساسي في ضمان مورد مالي لفئة العمال بعد انتهاء حياتهم المهنية، بما يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ويجسد مبدأ التضامن بين الأجيال وقد استمد هذا النظام في الجزائر في بداياته من التشريع الفرنسي خلال الفترة الاستعمارية، حيث طبقت القواعد القانونية الفرنسية في مجال الضمان الاجتماعي والتقاعد، قبل أن تعمل الدولة الجزائرية بعد الاستقلال على إعادة تنظيمه بما يتلاءم مع سيادتها الوطنية وخصوصياتها الاقتصادية والاجتماعية.

وقد عرف نظام التقاعد في الجزائر تطورا تدريجيا، مر بعدة مراحل تاريخية، بداية من مرحلة التعدد وعدم التجانس، مرورا بمحاولات التنظيم بعد الاستقلال، وصولا إلى مرحلة التوحيد بموجب القانون 83-12 الذي شكل نقطة تحول أساسية في مسار هذا النظام، ثم التعديلات اللاحقة، لا سيما بموجب القانون 16-15، فأعقبته قوانين محدثة تمثلت في القانون رقم 23-11، وقانون 25-09 والمرسوم التنفيذي رقم 26-74، والتي هدفت إلى تحقيق التوازن المالي وضمان استمرارية المنظومة.

وانطلاقا من أهمية الإحاطة بالإطار المفاهيمي لنظام التقاعد، يهدف هذا الفصل إلى دراسة مفهوم التقاعد وخصائصه وتكييفه القانوني، مع تتبع تطوره التاريخي في الجزائر وبيان أنواعه سواء السارية أو الملغاة كما سيتم التطرق إلى الشروط القانونية اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد إضافة إلى الضوابط المعتمدة في حسابه وتحديد قيمته، مع إبراز الآثار القانونية والاجتماعية الناتجة عن الإصلاحات التشريعية الحديثة.

وعليه، سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، يتناول الأول مفهوم التقاعد وتطوره وأنواعه، في حين يخصص الثاني لدراسة الشروط القانونية لاستحقاق المعاش وضوابط حسابه.

المبحث الأول: مفهوم التقاعد وتطوره التاريخي في الجزائر وأنواعه:

يكرس نظام التقاعد مبدأ التضامن بين الأجيال ويعزز الاستقرار الاجتماعي، ويكتسي هذا النظام طابعا قانونيا خاصا، باعتباره حقا ذا طبيعة اجتماعية يترتب عن علاقة العمل والاشتراك في منظومة الضمان الاجتماعي، مما يستوجب تحديد مفهومه وضبط خصائصه وبيان طبيعته القانونية. (المطلب الأول)

كما أن دراسة نظام التقاعد في الجزائر لا تكتمل دون التطرق إلى تطوره التاريخي، بالنظر إلى تأثيره بمراحل سياسية واقتصادية مختلفة، بدءا من الفترة الاستعمارية التي خضع فيها للتشريع الفرنسي، مروراً بمرحلة ما بعد الاستقلال التي اتسمت بمحاولات إعادة التنظيم، وصولاً إلى مرحلة توحيد النظام ابتداء من سنة 1983، ثم الإصلاحات اللاحقة التي مست مختلف جوانبه. (المطلب الثاني)

إضافة إلى ذلك، عرف التشريع الجزائري تعددا في أنظمة وصيغ التقاعد، بين ما هو ساري المفعول وما تم إلغاؤه في إطار الإصلاحات الحديثة، الأمر الذي يستدعي الوقوف على مختلف هذه الأنواع وبيان خصائص (المطلب الثالث)

المطلب الأول: مفهوم التقاعد

يعد نظام التقاعد من الأنظمة الحديثة نسبيا من حيث النشأة والتطور، إذ لم يكن معروفا في المجتمعات التقليدية بالشكل الذي هو عليه اليوم، حيث كان الفرد يواصل العمل إلى غاية عجزه أو توقفه التلقائي، نظرا لبساطة الأنشطة التي كان يزاولها، كالفلاحة والرعي والحرف التقليدية غير أن هذا الوضع شهد تحولا جذريا مع بداية النهضة الصناعية في الدول الغربية، أين برزت الحاجة إلى تنظيم علاقة العمل وحماية العمال بعد انتهاء قدرتهم على الإنتاج، مما أدى إلى ظهور فكرة التقاعد وتجسيدها تدريجيا في الواقع العملي

الفرع الأول: تعريف التقاعد

يعتبر تعريف التقاعد من النقاط المنهجية الضرورية لفهم أي نظام قانوني يتعلق به، ذلك أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا صريحا وموحدا له في نصوصه القانونية، تاركا ذلك للاجتهاد الفقهي ونظرا لتعدد زوايا النظر إلى التقاعد (لغويا، أو كمفهوم قانوني، أو كآلية اجتماعية)، فقد تنوعت تعريفاته بين فقيه وآخر لذا، سنتناول في هذا الفرع التعريف اللغوي للتقاعد، ثم الاصطلاحي، وأخيرا القانوني كما يستفاد من التشريع الجزائري، للوصول إلى تصور واضح لماهية هذا الحق.

أولا: التعريف اللغوي:

لغة التقاعد هو مصدر الفعل "تقاعد"، والفعل "قعد" يعني كان واقفا فجلس، ويقال: "تقاعد الرجل عن الأمر" أي لم يعطه حقه أو لم يهتم به، ويقال أيضا: "تقاعد الموظف عن العمل" أي أحيل على المعاش وتوقف عن العمل عند بلوغه السن القانونية¹.

ويشير المعجم الوسيط إلى أن "تقاعد الموظف عن العمل" يعني أحيل على المعاش ويقابل هذا المصطلح في اللغة الإنجليزية الفعل "Retire" الذي يعني الجلوس أو الامتناع، والاسم "Retirement" الذي ظهر في القرن السابع عشر ليعبر عن الانتقال من العمل المتواصل إلى مرحلة الراحة والهدوء هذا المعنى اللغوي يحمل دلالة واضحة على الانقطاع عن النشاط الوظيفي بعد فترة من العطاء.²

¹ لويس معلوف، المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة الخامسة، بيروت، 1986، ص 810

² حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2002/2003، ص 26

ثانيا: التعريف الاصطلاحي

اصطلاحا، لم يتفق الفقهاء والباحثون على تعريف واحد موحد للتقاعد، وذلك لاختلاف زوايا معالجتهم له، ولكن يمكن إجمال أبرز التعريفات الفقهية على النحو التالي:

أ. **التقاعد كإنهاء لعلاقة العمل:** يعرفه الأستاذ أحمد سليمان بأنه "النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل"¹ وهذا التعريف يركز على البعد القانوني لانتهاء العقد بين العامل والمؤسسة.

ب. **التقاعد كقرار إداري:** يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه "قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالة على التقاعد"². وهذا التعريف يبرز الطابع الإداري والتنظيمي لعملية الإحالة.

ت. **التقاعد كحق مالي:** يرى الأستاذ عبد الحكيم سواكر بأن التقاعد "هو الحق المالي الذي يستفيد منه العامل أو الموظف على أساس نشاطه المأجور الذي كان يمارسه طوال حياته المهنية"³. بينما يعتبره الأستاذ زهيدي "استمرار الموظف في استيفاء راتبه من الخزينة إلى حين وفاته، وانتقال هذا الحق إلى الزوجة أو أبنائه العاجزين".

¹ سليمان أحمد، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، د م ج ، الجزائر، 1998، ص 34

² عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1990/1989، ص 09

³ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مؤرخ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص 01

ث. التقاعد كنظام للاحتياط الاجتماعي: يتم تعريفه على أنه "نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط التأمين أو الاشتراكات في هذا النظام من طرف المنخرطين"¹.

5. التقاعد كمرحلة عمرية: تعرفه الأستاذة ملكية محمدي بأنه "المرحلة الثالثة والأخيرة من مراحل العمل التي يصل إليها الإنسان بعد انقضاء مرحلتَي الطفولة والتكوين، ثم مرحلة العمل، لتأتي مرحلة الشيخوخة التي يفقد فيها الإنسان قواه الجسدية والعقلية"².

وعليه فإن التقاعد اصطلاحاً هو نظام قانوني ومالي واجتماعي، ينهي علاقة العمل اختيارياً أو إجبارياً، ويمنح العامل مقابل اشتراكاته السابقة مورداً مالياً دورياً (معاشاً) يضمن له ولعائلته حياة كريمة بعد التوقف عن العمل.

ثانياً: التعريف القانوني للتقاعد

التقاعد في القانون الجزائري فيعتبر من الحقوق الاجتماعية المقررة لفائدة العمال، وقد كرس المؤسس الدستوري هذا الحق في التعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب المادة 66 التي نصت على أن "يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي" ³ مما يمثل المرجعية الدستورية المباشرة وراثة للحق في التقاعد و بالرجوع الى الخلفية تاريخية ، نجد المادة 55 من دستور 1996 قد وضعت المرتكزات الأولى للحق في العمل و حماية العامل غير أن المقاربة الدستورية لعام 2020 اتسمت ببعد اكثر شمولية و تعميماً بربطها منظومة الضمان الاجتماعي لجميع المواطنين دون تمييز.

¹ عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص. 34

² ملكية محمدي، إشكالية التغير الديموغرافي والتغير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 10، عدد 19، ص 60-61

³ المادة 66، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، المتضمن إصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

ومن هذا المنطلق، فإن الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق إلى القانون، حيث جاء القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ليدرج التقاعد ضمن الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل بين المستخدم والعامل، بغض النظر عن الجهة المبادرة بطلب الإحالة على التقاعد، سواء كان العامل نفسه أو صاحب العمل¹.

وبذلك يعد التقاعد أحد مظاهر الحماية الاجتماعية للعامل، كما يعتبر حقا شخصيا ذو طابع نقدي يستفيد منه الموظف أو العامل مدى الحياة متى استوفى الشروط القانونية المطلوبة، وبالتالي هناك فرق بين مصطلح معاش التقاعد والتقاعد، فالأول يقصد به المبلغ الذي يتقاضاه المتقاعد إلى حين وفاته لينتقل بعد ذلك إلى ذوي الحقوق ما يسمى بالمعاش المنقول².

الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد

باعتبار أن التقاعد يعد من الحقوق الاجتماعية المقررة للعامل، فإنه يهدف إلى تحقيق جملة من الغايات الأساسية التي تكفل الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمستفيدين منه، وتتجسد هذه الأهداف في العناصر الآتية:

أولاً: العدالة:

يساهم نظام التقاعد بشكل محوري في تعزيز ركائز الأمن والعدالة الاجتماعية، مما يضيف على المستفيدين نوعاً من الاستقرار النفسي والطمأنينة المادية، إذ يضمن للمؤمن له الحصول على مقابل مالي يسمى "معاش التقاعد" كحق مكتسب لقاء مساهمته المسبقة بجزء من أجره طيلة مساره المهني، ووفاء بالتزاماته المتعلقة بدفع الاشتراكات المقررة في هذا الشأن³.

¹ المادة 66/08 قانون رقم 90-11 الصادر في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج : العدد 17 لسنة 1990

² لفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار الوليد الطباعة الحديثة، القاهرة، 1981، ص 35.

³ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 32.

ثانيا :الإنصاف: إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر (فكرة التكفل الاجتماعي).¹

ثالثا :الاستمرارية: إن نظام التقاعد يتميز بالدوام أي يدوم " عشرات" كاملة، والذي يعطي رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على صيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله إضافة إلى هذا هناك أهداف ثانوية يمكن حصرها في:

المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال توظيف واستثمار احتياطات الاشتراكات المحصلة ضمن أنظمة التقاعد في مشاريع تنموية ذات نفع عام، فضلا عن دور هذه الأنظمة في تخفيف الأعباء المالية عن كاهل الدولة، إذ تتولى صناديق التقاعد تغطية نفقات الحماية الاجتماعية الموجهة لفئة كبار السن وتوفير الرعاية المعنوية والمادية اللازمة لهم كما يعمل هذا النظام كصمام أمان يحمي المنخرطين من مخاطر الانحراف الاجتماعي، ويحد من مظاهر الفساد، ويحارب تهميش العامل بعد إحالته على التقاعد، مما يضمن كرامته واستمرارية اندماجه في النسيج الاجتماعي.

الفرع الثالث: الخصائص الجوهرية لنظام التقاعد

يتسم النظام القانوني للتقاعد في الجزائر بخصائص جوهرية تمنحه طابعا متميزا قياسا بالأنظمة المعتمدة في دول أخرى، حيث يرتكز أساسا على حزمة من المبادئ والقيم، وفي مقدمتها: التضامن، والوحدة، والعدالة، إضافة إلى ديمومة واستمرارية تنظيم الحقوق والامتيازات المقررة قانونا للمتقاعدين.

أولا: نظام تضامني

¹ حسين جعيجع، مرجع سابق ، ص 32

يقوم هذا النظام بصفة جوهرية على مبدأ التضامن بين الأجيال، وهو أحد الركائز الأساسية التي تنهض عليها منظومة الضمان الاجتماعي، حيث تغطي نفقات معاشات المتقاعدين الحاليين من خلال الاشتراكات المقتطعة إجباريا من أجور العمال والموظفين الممارسين لنشاطهم (النشطين). ويهدف هذا التلاحم التكافلي إلى تأمين مورد مالي مستدام لفائدة العمال، يضمن لهم حياة كريمة عقب انقضاء مساره المهني.

ثانيا: نظام موحد

يتميز نظام التقاعد كذلك بكونه نظاما موحدا من حيث القواعد المنظمة له، إذ تخضع مختلف فئات العمال والموظفين لأحكام قانونية موحدة تسري على الجميع فيما يخص الحقوق، والامتيازات، وشروط الاستحقاق، دون أي تمييز. ويتجلى هذا التوحيد في تماثل مصادر التمويل وآليات تسيير الحقوق التقاعدية، وهو ما جسده صراحة المادة 02 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، والتي كرست مبدأ وحدة نظام التقاعد في الجزائر كركيزة قانونية ثابتة.¹

ثالثا: نظام يتميز بالديمومة والاستمرارية

يتسم هذا النظام بخاصية الديمومة والاستمرارية، كونه يهدف إلى توفير حماية اجتماعية مستدامة للعامل عقب انقضاء مساره المهني، مما يمنح المتقاعد نوعا من الاستقرار النفسي والضمان المادي ضد الأخطار التي قد تهدد مستقبله. وترتكز استمرارية هذا النظام على وجود آليات قانونية وتنظيمية تتيح للدولة الرقابة الدقيقة على وضعية صناديق التقاعد، والتدخل لمعالجة أي اختلالات مالية قد تطرأ، بما يضمن الوفاء الدائم بالحقوق التقاعدية والمحافظة على التوازن المالي العام للمنظومة.

رابعا: نظام عادل

¹ المادة 02 ، القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج: العدد 28، الصادرة في 05 جويلية 1983

يرتكز هذا النظام على مبدأي المساواة والعدالة بين الموظفين بموجب القانون رقم 83-12، وذلك بقطع النظر عن قطاعات نشاطهم المهني، حيث يخضع الجميع لنسب اشتراك موحدة ومحددة مقابل الاستفادة من حقوق تقاعدية تكفل لهم دخلا بديلا بعد اعتزال العمل. كما يقوم النظام على إرساء توازن موضوعي بين قيمة الاشتراكات المدفوعة والحقوق المكتسبة، بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية بين كافة المنخرطين وتكافؤ الفرص في نيل الامتيازات التقاعدية.

غير أن هذا النظام يختلف عن نظام تقاعد الإطارات السامية في الدولة، وذلك بالنظر إلى استقلالية صندوق تقاعد هذه الفئة عن الصندوق العام للتقاعد، إضافة إلى اختلاف القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم كل نظام.

الفرع الرابع: الطبيعة القانونية للتقاعد

يقصد بالتقاعد الانقضاء القانوني للعلاقة المهنية بين العامل والمؤسسة المستخدمة نتيجة بلوغ سن معينة يحددها التشريع، حيث يستحق العامل بموجبه منحة مالية (معاشا) لقاء الاشتراكات التي سددتها طيلة مساره المهني. وقد نصت المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على اعتبار التقاعد أحد الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، وسواء كانت الإحالة بناء على طلب العامل أو بمبادرة من صاحب العمل، فإن التقاعد يمثل النهاية الفعلية للخدمة وما يترتب عليها من مهام وواجبات، ويؤدي قانونا إلى فقدان صفة العامل أو الموظف. كما يصنف التقاعد كجزء أصيل من منظومة التأمينات الاجتماعية، ويكتسي طابعا مزدوجا باعتباره حقا شخصيا مرتبطا بآدمية العامل، وامتيازاً مالياً يضمن له دخلا بديلا ومستقرا بعد اعتزال النشاط المهني.

أولاً: التقاعد كحق شخصي

يعتبر التقاعد، وفقا للمادة الثالثة من القانون 83/12، حقا ذا طابع شخصي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة متى استوفى جميع الشروط القانونية المطلوبة¹، كم يمكنه أن ينتقل الى ذوي الحقوق إذا هو جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية ومن التأمينات المشمولة بنظام الضمان

¹ المادة 03، قانون 83-12، مرجع سابق.

الاجتماعي ، كما أقرته الاتفاقيات الدولية التي تنص على أن الضمان الاجتماعي يشمل ثمانى حالات، من بينها حق التقاعد، وهو ما صادقت عليه الدولة الجزائرية وجاء ذلك في قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمادتين 06/05 من القانون¹ التي تنص على ان التقاعد حقا أساسيا للعامل، وتم تأكيده في القانون الأساسي للعامل عبر مختلف التعديلات التشريعية. ويعد هذا التطور نتيجة للمطالب والنضالات العمالية التي ساهمت في إرساء هذا الحق، ليصبح معترفا به لجميع فئات العمال مهما كان مجال نشاطهم المهني، سواء كانوا عمالا أجراء أو غير أجراء، بشرط أن تكون وضعيتهم المهنية قانونية ورسمية وفقا لما نصت عليه المادة 4 من القانون 12/83².

تأسيسا على أحكام القانون رقم 83-12، تنحصر الفئات المستفيدة من الحق في التقاعد أساسا في العمال الأجراء، ويمتد هذا الحق ليشمل العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، سواء كان نشاطا صناعيا، تجاريا، حرفيا، أو مهنة حرة.

أما بخصوص الحقوق والامتيازات المترتبة عن التقاعد، فقد حددها ذات القانون ولا سيما في مادته الخامسة، وتتمثل في الآتي:

- التقاعد المباشر :وهو المعاش الذي يستفيد منه المؤمن له شخصيا عند استيفاء الشروط القانونية.
- التقاعد المنقول :وهو المعاش الذي ينتقل إلى ذوي الحقوق (الباقين على قيد الحياة) بعد وفاة المتقاعد أو المؤمن له.
- منحة التقاعد :وهي المبالغ المالية التي تمنح وفق شروط وكيفيات محددة قانونا لمن لم يستوف شروط الحصول على معاش كامل.
- وتخضع كل هذه الحقوق في كيفية اكتسابها وصرفها للضوابط والتنظيمات المنصوص عليها في المنظومة التشريعية للضمان الاجتماعي.

ثانيا: التقاعد كحق مالي

¹ المادة 05 ، 06 ، قانون 83-12 ،مرجع سابق.

² المادة 04 نفس مرجع.

يقصد بالمعاش أو منحة التقاعد ذلك المبلغ المالي الذي يصرف للعامل عقب انقضاء علاقته المهنية بصفة قانونية، حيث يتم دفعه بصفة دورية ومنتظمة (شهرية) لفائدة المتقاعد، وذلك اعتبارا من التاريخ المحدد قانونا لصرف المعاشات.

وقد أكدت المادة 03 من القانون رقم 83-12 هذا المفهوم بنصها على أن معاش التقاعد يعد حقا ذو طابع مالي وشخصي، يخول لصاحبه الاستفادة منه مدى الحياة، بمجرد استيفاء الشروط والضوابط القانونية المطلوبة. يضمن هذا التوصيف القانوني حماية المعاش كحق مكتسب لا يمكن التنازل عنه أو المساس به طالما تحققت شروط استحقاقه.

وتودع الاشتراكات والاقتطاعات الموجهة لتمويل نظام التقاعد في صناديق خاصة تتولى تسييرها وضمان صرف المعاشات للمتقاعدين، كما يتم إعادة تقييم معاشات ومنح التقاعد دوريا بقرارات تصدر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح الهيئات المختصة بتسيير صناديق التقاعد¹، وذلك بهدف الحفاظ على القدرة الشرائية للمستفيدين وتحقيق نوع من التوازن الاجتماعي حيث طبيعته القانونية حق ذا طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة ما أن تتوفر منه جميع الشروط كما يمكن أن يؤول إلى ذوي حقوقه.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر

مر نظام التقاعد في الجزائر بمحطات تاريخية قبل الاستقلال وبعده وبعد صدور قانون 16 - 15 عكست في طياتها التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية العميقة التي شهدتها البلاد. ويمكن تقسيم هذا المسار الزمني إلى ثلاث مراحل أساسية:

- **مرحلة ما قبل الاستقلال (الفترة الاستعمارية):** ارتبط نظام التقاعد آنذاك بالمنظومة التشريعية الفرنسية، حيث كانت القوانين الاجتماعية مصممة بصفة انتقائية تخدم أساسا المعمرين والأوروبيين والعمال الجزائريين المنخرطين في الإدارة الاستعمارية، مما أدى إلى غياب العدالة والمساواة في التغطية الاجتماعية.

- **مرحلة ما بعد الاستقلال:** شهدت هذه الفترة ثورة تشريعية تهدف إلى استعادة السيادة الوطنية في المجال الاجتماعي. حيث باشرت الدولة الجزائرية سلسلة من الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية الرامية إلى "جزأة" القوانين، وتوجت هذه المجهودات بالانتقال من تعدد الصناديق

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 339.

والأنظمة الموروثة إلى توحيد أنظمة الحماية الاجتماعية. كان الهدف الأسمى من هذه الإصلاحات هو توسيع نطاق الاستفادة ليشمل كافة فئات العمال والأجراء دون استثناء وتكريس مبدأ العدالة الاجتماعية كحق من حقوق المواطنة.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال الى غاية 1962

بدأت هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية باعتبار الجزائر آنذاك خاضعة للإدارة الاستعمارية الفرنسية. وقد تم تطبيق الأنظمة الاجتماعية والتقاعدية المعمول بها في فرنسا، غير أن الاستفادة منها كانت محدودة ولم تشمل جميع فئات المجتمع الجزائري بصورة عادلة.

في الفترة الاستعمارية، تم تطبيق نفس أنظمة التقاعد المعمول بها في فرنسا، والتي كانت موجهة أساسا لفائدة المعمرين والعمال الأوروبيين الناشطين بالجزائر. وفي هذا الإطار، تم إنشاء عدة صناديق للتقاعد، من بينها الصندوق العام للتقاعد والصندوق الخاص بعمال المناجم شهد عام 1953 تحولا لافتا في المنظومة الاجتماعية آنذاك حيث أنشئ نظام التأمين على الشيخوخة بموجب القرار الصادر في 22 ماي 1953 وبمقتضى هذا القرار تم تأسيس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV) غير أن المعاشات المقدمة من قبله في تلك الفترة لم تكن ترقى لمفهوم الحق القانوني المكتسب بل كانت تتسم بطابع إعاني حيث تصرف في شكل مساعدات ومنح تهدف لتوفير الحد الأدنى من الكفاف للفئات المسنة بعيدا عن القواعد التأمينية الشاملة التي توازن بين الحقوق والاشتراكات.¹

شهدت المرحلة اللاحقة ظهور أنظمة تقاعد تكميلية كانت مطبقة في الأصل بفرنسا ثم جرى توسيع نطاق تطبيقها لتشمل الجزائر، غير أن هذه الأنظمة تميزت بطابع انتقائي حيث كانت مخصصة لفئات مهنية محددة دون غيرها، واستهدفت بالدرجة الأولى الموظفين والتقنيين والأجراء الدائمين، مما أدى إلى حرمان فئات واسعة من العمال من هذه التغطية الإضافية.

امتازت هذه الفترة ب بروز الأنظمة التكميلية التي نقلت عن النموذج الفرنسي وطبقت في الجزائر، غير أنها ظلت منحصرة في فئات مهنية محددة كالموظفين والتقنيين والأجراء الدائمين. وعليه، فإن مرحلة ما قبل الاستقلال (1945-1962) عرفت استفادة ضئيلة جدا من الجزائريين

¹ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 60.

من منح التقاعد، واقتصرت غالبا على المنخرطين في صناديق فرنسية، مع وجود تمييز صارخ بين الجزائريين والمعمرين وبين مختلف القطاعات المهنية. وبناء عليه، يمكن القول إن نظام التأمين الاجتماعي آنذاك كان نظاما جزئيا وانتقائيا في جوهره، حيث امتد هذا الإقصاء ليشمل التأمين على المرض الذي ظل حكرا على الأوروبيين دون الجزائريين.¹

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال 1962 - 1983

تمتد هذه المرحلة من تاريخ حصول الجزائر على الاستقلال سنة 1962 إلى غاية صدور أول قانون خاص بالتقاعد سنة 1983، وخلال هذه الفترة أبقت الدولة الجزائرية على العمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة الأولى من القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، وذلك لضمان استمرارية المرافق العامة وتجنب الفراغ القانوني إلى حين صدور نصوص تشريعية وطنية جديدة، مع استبعاد كافة الأحكام التي تتعارض مع السيادة الوطنية الجزائرية.

شهدت هذه المرحلة عدة إصلاحات جوهرية مست منظومة الضمان الاجتماعي والتقاعد، ركزت بصفة خاصة على تنظيم الاشتراكات المتعلقة بأجراء القطاع غير الفلاحي، بالإضافة إلى إعادة هيكلة الأنظمة التكميلية التابعة لنظام التقاعد وقد نتج عن هذه الإصلاحات إنشاء صناديق جهوية للتقاعد والضمان الاجتماعي لتسهيل التسيير، تمثلت في الصندوق الاجتماعي لناحية وهران (CASORAN)، والصندوق الاجتماعي لناحية الجزائر، إلى جانب صندوق خاص بناحية قسنطينة، وذلك لضمان تغطية جغرافية أوسع وتسيير أكثر فاعلية للحقوق الاجتماعية.

وكان هذا التنظيم الجهوي خاضعا لوصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، في إطار سعي الدولة إلى بناء منظومة وطنية للضمان الاجتماعي تتماشى مع متطلبات المرحلة الجديدة بعد الاستقلال.

¹ نوال أقاسم، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3 السنة الجامعية 2011/2012 ص 53

كما بدأ التشريع الجزائري في مجال الضمان الاجتماعي يتبلور بصورة أوضح ابتداء من سنة 1970، من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 70-216 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، والذي شكل اللجنة الأولى لتأسيس منظومة وطنية للضمان الاجتماعي، حيث تم إنشاء ستة صناديق قطاعية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتخضع لوصاية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وهي:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي.
- صندوق التأمين على الشيخوخة للأجراء.
- صندوق الضمان الاجتماعي للموظفين.
- صندوق الضمان الاجتماعي لعمال المناجم.
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء.

كما شهدت هذه المرحلة أيضا صدور العديد من التشريعات التنظيمية تمثلت فيما يأتي:

تواصلت الإصلاحات التشريعية في هذه المرحلة بصدور المرسوم رقم 70-215 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الذي قضى بإحداث صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي، مما شكل خطوة هامة نحو تنظيم الحقوق التقاعدية لهذه الفئة. وتدعم هذا المسار بصدور الأمر رقم 74-87 المؤرخ في 17 أكتوبر 1974، الذي عمل على توسيع نطاق شمول الضمان الاجتماعي المخصص للعمال الأجراء في القطاع غير الفلاحي ليشمل العمال غير الأجراء، وهو ما يعكس التوجه التدريجي للدولة نحو توحيد الحماية الاجتماعية وتعميمها على مختلف فئات العمال.¹

¹ بن صالح احمد، حمادو عبد القادر، نظام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تسيير المؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دارية، ادرار السنة الجامعية 2017/2018 ص15-16

الفرع الثالث: مرحلة توحيد وإصلاح نظام التقاعد (من 1983 الى غاية يومنا هذا)

شكلت سنة 1983 منطلقا حاسما في مسار نظام التقاعد بالجزائر، حيث تم الانتقال من تشتت وتعدد الأنظمة السابقة إلى إقرار نظام وطني موحد بموجب القانون رقم 83-12 إلا أن هذا الإطار الموحد واجه تحديات اقتصادية واجتماعية ضاغطة، لاسيما خلال فترة التسعينيات، مما فرض إدخال إصلاحات تشريعية متلاحقة مست شروط الاستحقاق وآليات التمويل، وبذلك تبلورت هذه المرحلة كحقبة للتوحيد المؤسسي من جهة، وللإصلاح الهيكلي المستمر من جهة أخرى، وصولا إلى التعديل الجوهري الذي جاء به قانون سنة 2016 بهدف استعادة التوازن المالي وضمان ديمومة النظام للأجيال القادمة.

أولا: توحيد نظام التقاعد بموجب قانون 83-12

شهدت هذه المرحلة صدور القانون رقم 83-12، الذي سعى المشرع من خلاله إلى إرساء نظام تقاعد موحد، يركز على توحيد مصادر التمويل، وضبط القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات. وقد نصت المادة السادسة (06) من هذا القانون على شرطين أساسيين لاستحقاق معاش التقاعد:

شرط الخدمة: حيث استوجب القانون قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة، مع إقرار فترة انتقالية سمح فيها بالاستفادة من المعاش عند استيفاء 10 سنوات خدمة فقط.

شرط السن: حدد السن القانوني بـ 60 عاما كقاعدة عامة، وخفض إلى 55 عاما لفئتي المجاهدين والنساء. كما أقر المشرع امتيازات خاصة للمجاهدين، لاسيما ذوي العجز منهم، حيث تصل نسبة معاشهم إلى 100% من الأجر المرجعي، مقارنة بـ 80% كحد أقصى لبقية العمال (العوام).

ونتيجة للأزمات الاقتصادية الحادة التي واجهتها الجزائر، والتي أدت إلى ظهور عجز مالي في صناديق التأمين، اتجهت الدولة نحو إصلاح الوضع عبر تخفيف الأعباء المالية عن

المؤسسات الاقتصادية وإعادة هيكلتها. وفي هذا السياق، صدر الموسم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، ويهدف هذا النظام إلى تمكين العامل من الاستفادة من المعاش قبل 10 سنوات من السن القانونية، وهو موجه لعمال القطاع الاقتصادي الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة إرادية أو بسبب التوقف القانوني لنشاط المستخدم.

كما أتاح المشرع الجزائري للعامل إمكانية الاستفادة من التقاعد العادي (أو النسبي وفق التعديلات اللاحقة) من خلال تقديم طلب لصاحب العمل بمجرد استيفاء الشروط القانونية المطلوبة، وهو ما نظمه لاحقا الأمر رقم 97-13

ثانيا: إصلاحات نظام التقاعد (قانون 16-15)

ارتأت الدولة ضرورة التراجع عن الأنظمة السابقة، وتحديدًا تلك المعتمدة خلال المرحلة الانتقالية في التسعينيات، نتيجة الضغوطات والضعف السياسي والاقتصادي التي شهدتها البلاد حينها، والتزاما بتطبيق خطط صندوق النقد الدولي.¹

تسببت هذه الأنظمة في إشكالات لميزانية الصندوق والخزينة العمومية، مما أدى إلى تهافت واسع على التقاعد القانوني المتاح فيها، وهو ما نتج عنه تراجع احتياطات الصندوق واختلال توازنه جراء ارتفاع نسبة المتقاعدين.²

دفع ذلك الدولة إلى إلغاء التقاعد المسبق والنسبي للذين سببا ضعفا اقتصاديا وعجزا ماليا كبيرا، وبموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم

¹ صدور القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتضمن قانون التقاعد .

² المادة 02، قانون 83-12، مرجع سابق

83-12 المؤرخ في 02/07/1983 والمتضمن قانون التقاعد، دخل هذا الإلغاء حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017.¹

غير أن العمل استمر بالتقاعد وشرط السن لفترة انتقالية دامت سنتين قبل إلغائه نهائيا، حيث خصت المادة 07 من القانون رقم 15-16 المعدل و المتمم المؤرخ في 31/12/2016 الموظفين والعمال الذين بلغوا لسن 58 و 59 سنة، بشرط استيفاء مدة عمل لا تقل عن 32 سنة.² غير أن الإصلاحات التشريعية التي مست نظام التقاعد لم تتوقف عند تعديل سنة 2016 بل استمرت في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020 ، حيث صدر القانون رقم 23-11 لسنة 2023 الذي رفع الحد الأدنى لمنحة التقاعد ليعادل 100% من الأجر الوطني الأدنى المضمون³ (SNMG)، وتواصلت هذه الديناميكية الإصلاحية بصدر القانون رقم 25-09 لسنة 2025 الذي أقر تخفيض سن التقاعد لمنتسبي قطاع التربية الوطنية إلى 57 سنة للرجال و 52 سنة للنساء⁴، وهو التوجه الذي تجسد إجرائيا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 26-74 لسنة 2026 المحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من هذا الامتياز⁵ وتأسيسا على ما سبق، يظهر أن المنظومة التقاعدية الجزائرية قد خضعت لسلسلة من التعديلات الهيكلية والمتعاقبة الممتدة من عام 1983 إلى غاية عام 2026.

¹ الأداءات: هي قيمة المنحة أو المعاش الممنوح للموظف بعد التصفية التي يدفعها الصندوق لمنتسبيه والتي تشكل الراتب التقاعدي للموظف أو العامل

² انظر المادة 07 من القانون رقم 15-16 المعدل و المتمم مرجع سابق.

³ المادة 16، القانون رقم 23-11 المؤرخ في 6 جويلية 2023، المعدل والمتمم للقانون رقم 15-16 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج: العدد 47، لسنة 2023

⁴ المادة 07 مكرر 01، القانون رقم 25-09 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج: العدد 47 لسنة 2025

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 26-74 المؤرخ في 14 جانفي 2026، المتضمن المحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من تخفيض سن التقاعد لفئة أسلاك التربية الوطنية، ج ر ج ج: العدد 06، لسنة 2026.

المطلب الثالث: أنواع التقاعد في التشريع الجزائري

يستفيد من التقاعد كل العمال الأجراء وغير الأجراء، ولإطارات الدولة السامية على حد سواء، عند بلوغه السن القانونية واستيفاء اشتراكات التأمين الاجتماعي، كما تنص النصوص القانونية في حالات استثنائية الاستفادة من أنماط أخرى كالتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي متى توفرت شروطها.

الفرع الأول: التقاعد العادي والنسبي

أولاً: التقاعد العادي

يمثل التقاعد العادي (بشرط السن) أحد أبرز الحقوق الاجتماعية والمهنية ضمن نظام الحماية الاجتماعية، لارتباطه الوثيق بالمنظومة الاجتماعية والاقتصادية للدولة ورعايتها للعمال وقد سعى المشرع الجزائري، عبر القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، إلى توحيد أنظمة التقاعد وإرساء قواعد جامعة تشمل الأجراء ومن في حكمهم، والعمال غير الأجراء، وفئة المجاهدين، بصرف النظر عن قطاع النشاط أو طبيعة العمل أو قيمة الأجر.

يتم الأخذ بهذا النظام بناء على قرار من الهيئة المستخدمة بطلب من العامل (ذكرا أو أنثى)، وفقا للمادة 10 من القانون 83-12 المعدلة بالأمر 97-13 ويشترط لاتخاذ هذا القرار بلوغ سن 60 عاما للرجال و55 عاما للنساء طبقا للمادة 06، مع إجازة تخفيض هذا السن في حالات استثنائية تشمل: العمل في ظروف خطيرة، أو تربية المرأة للأطفال (بتخفيض سنة عن كل طفل بحد أقصى ثلاث سنوات)، أو العجز الكلي والنهائي، بالإضافة إلى استفادة المجاهدين من تخفيض قدره خمس سنوات إلا أن هذا المبدأ عرف استثناء جوهريا بموجب أحداث التعديلات التشريعية، حيث صدر القانون رقم 25-09 الذي تنص المادة 7 مكرر¹، على إمكانية استفادة موظفي قطاع التربية الوطنية والمتمثلين في أسلاك معلمي وأساتذة التعليم، والنظار، ومديري

¹ المادة 01، القانون رقم 25-09 مرجع سابق.

مؤسسات التربية والتعليم ، والمفتشين ، من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وذلك بناء على طلبهم الشخصي فقط¹، وتحدد مدة التخفيض في السن القانوني للتقاعد بثلاث (03) سنوات كاملة أي أن الرجل يحال على التقاعد ابتداء من سن 57 سنة والمرأة ابتداء من سن 52 سنة

ولأجل الإستفادة من التقاعد العادي يشترط توفر مدة خدمة فعلية لا تقل عن 15 سنة، مع احتساب فترات المرض، والولادة، وحوادث العمل، والأمراض المهنية، والبطالة المعوضة كفترات نشاط وبذلك يرتكز هذا النظام على شرطين متلازمين: بلوغ السن القانونية واستيفاء الحد أدنى من الخدمة ويهدف هذا النظام إلى تأمين الحماية الاجتماعية للعامل بعد التقاعد، وتوحيد قواعد الاستحقاق ضمن إطار تشريعي يضمن العدالة الاجتماعية.²

ثانيا: التقاعد النسبي

يؤخذ التقاعد النسبي على أنه نمط استثنائي استحدث في المنظومة التقاعدية الجزائرية، حيث ظهر بداية بموجب المرسوم رقم 95-119 كامتياز مخصص للإطارات السامية للدولة ثم توسع نطاقه لاحقا ليشمل كافة العمال الأجراء بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12، ليصبح بذلك آلية قانونية عامة ضمن نظام التقاعد.³

يقوم التقاعد النسبي على مبدأ الإحالة بناء على طلب العامل وإرادته المنفردة، حيث يمنع على صاحب العمل اتخاذ هذا القرار تلقائيا، ويعتبر أي إجراء من هذا القبيل باطلا قانونا. ويشترط للاستفادة منه بلوغ العامل سن 50 سنة على الأقل، مع قضاء مدة خدمة فعلية لا تقل عن 20 سنة مستوفاة لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

¹ المادة 7 مكرر 1، القانون رقم 25-09، مرجع سابق

² القانون رقم 83-11 مرجع سابق .

³ الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المعدل والمتمم للقانون 83-12، ج ر ج ج: العدد 38 ، لسنة 1997

أجاز المشرع تخفيض السن ومدة العمل للمرأة العاملة مراعاة لخصوصيتها، حيث يمكنها الاستفادة من التقاعد النسبي عند سن 45 عاما مع 15 سنة من الخدمة الفعلية. وتحتسب ضمن هذه المدة فترات التعويض عن المرض، والأمومة، وحوادث العمل، والبطالة، بالإضافة إلى العطل المدفوعة، وفترات التقاعد المسبق، وسنوات المشاركة في الثورة التحريرية التي تحتسب بضعف مدتها.

كرس هذا النظام بشكل موسع بموجب الأمر رقم 97-13، الذي حدد شروطه وآثاره القانونية، مع التأكيد على أن التقاعد النسبي لا يمنح إلا بناء على طلب العامل، تعبيرا عن إرادته الحرة في إنهاء العلاقة المهنية قبل السن القانونية، ووفقا للضوابط المنظمة لذلك.

إلا أن هذا النظام عرف لاحقا تراجعا تدريجيا، حيث تم إلغاؤه بموجب أحكام القانون رقم 16-15 الذي ألغى المادة 06 مكرر من القانون 83-12، وذلك في إطار الإصلاحات التي مست منظومة التقاعد نتيجة الظروف الاقتصادية، مع التأكيد على أن المعاشات الممنوحة سابقا تبقى نهائية وغير قابلة للمراجعة حتى في حالة استئناف نشاط مهني لاحق¹.

الفرع الثاني: التقاعد المسبق

كان التقاعد المسبق أحد الأنظمة الاستثنائية في التشريع الجزائري، حيث استحدث لحماية العمال الأجراء الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية، ولتخفيف الأعباء المالية عن المؤسسات المتعثرة. وقد كرس هذا النظام أول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، ضمن سياسة اجتماعية تهدف لمواكبة التحولات الاقتصادية وحماية

¹ المادة 06 مكرر 01 ، القانون رقم 16-15 مرجع سابق

التشغيل¹ غير أن هذا النظام ألغى بموجب القانون رقم 15-16 في إطار الإصلاحات الرامية إلى إعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد².

يطبق هذا النظام أساسا على عمال القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم قسرا نتيجة تقليص العمالة، أو التوقف القانوني لنشاط المؤسسة، أو إعادة الهيكلة. كما قد يشمل موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية في حال وجود نص قانوني بذلك. ويصنف التقاعد المسبق كبرنامج وطني لحماية العمال من فقدان مناصبهم جراء ظروف اقتصادية خارجة عن إرادتهم.

يشترط لاستفادة العامل من نظام التقاعد المسبق استيفاء مجموعة من الضوابط القانونية الجوهرية، وفي مقدمتها بلوغ السن القانونية المحددة بـ 50 سنة للرجال، و45 سنة للنساء، مع ضرورة إثبات مسار مهني لا تقل مدته عن 20 سنة من الخدمة الفعلية، على أن تتضمن بحد أدنى 10 سنوات من الاشتراك الفعلي لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يشترط أن يكون العامل ضمن قوائم التسريح أو إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة وفق ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم 94-10.

يتسم هذا النظام بخصوصية في طابعه التعاقدى والتمويلي، حيث يلزم الهيئة المستخدمة بسداد مساهمة مالية استباقية لصالح صندوق التقاعد قبل عملية الإحالة، وتحدد قيمتها بناء على مدة التسبيق ونسبة الأجر، وتتدرج تبعا لسنوات الخدمة المؤدية كما يتجسد البعد التضامني لهذا النظام من خلال اشتراك كل من المستخدم، والعامل، وصندوق الضمان الاجتماعي في تمويله وفق نسب محددة قانونا.

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-10 مرجع سابق

² المادة 07، القانون رقم 15-16 مرجع سابق .

أما على صعيد الامتيازات المادية، فيستفيد المتقاعد من معاش يحتسب مع تطبيق معدل إنقاص قدره 1% عن كل سنة تسبق، مع خضوع المعاشات لإعادة تقييم دورية وقد ضبط المشرع الحدود الدنيا والقصوى للمعاش، حيث لا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يتجاوز 80% من الأجر المرجعي، مع إقرار استثناءات تتيح رفع هذه النسبة لفئات معينة، وفي مقدمتها فئة المجاهدين.

ويترتب على الاستفادة من نظام التقاعد المسبق حظر الجمع بين المعاش الممنوح وأي دخل ناتج عن ممارسة نشاط مهني آخر، مع إلزام المستفيد بضرورة إخطار الصندوق الوطني للتقاعد في حال استئناف أي نشاط مهني وبالمقابل، يعتد المشرع ببعض الفترات ضمن وعاء حساب الحقوق التقاعدية، ومنها فترات العطل المرضية، والأمومة، وحوادث العمل، والعطل السنوية المدفوعة الأجر، بالإضافة إلى فترات النشاطات الخاصة المحددة قانونا.

أدرج لاحقا نظام التقاعد التكميلي كآلية قانونية داعمة لمنظومة المعاشات، حيث يعتمد في تمويله على اشتراكات إضافية مشتركة بين العامل والمؤسسة المستخدمة ويهدف هذا النظام أساسا إلى تحسين المستوى المعيشي للمتقاعدين من خلال الرفع من قيمة الدخل التقاعدي، وذلك وفق ضوابط تنظيمية وإجرائية خاصة تتحدد تبعا للنظام الداخلي لكل مؤسسة.

و يعكس التقاعد المسبق توجه الدولة نحو التوفيق بين الحماية الاجتماعية للعمال ومتطلبات إعادة هيكلة الاقتصاد، خاصة في فترات الأزمات والتحول الاقتصادي.

الفرع الثالث: التقاعد دون شرط السن

بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، استحدث المشرع الجزائري التقاعد دون شرط السن كاستثناء حيث يرمي هذا النظام إلى تمكين العامل من الحصول على التقاعد الكامل دون الارتباط بالسن القانونية، شريطة استيفاء الأقدمية المطلوبة في الخدمة الفعلية.

يستفيد من هذا النظام كل عامل أجير بناء على طلبه الصريح، شريطة إثبات مدة عمل فعلية لا تقل عن 32 سنة، مع استيفاء ما يقابلها من اشتراكات لدى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك دون التقيد بمعيار السن وقد كرست المادة 06 (الفقرة الأولى) من القانون 83-12، المعدلة بموجب الأمر 97-13، هذا الشرط باعتباره الركيزة الأساسية للاستفادة من الحق في التقاعد دون شرط السن.¹

ويشترط في هذا النوع من التقاعد أن يكون القرار مبنيًا على طلب العامل وموافقة الهيئة المستخدمة، حيث لا يمكن فرضه من طرف الإدارة بشكل منفرد. كما يخضع من حيث الإجراءات العامة لنفس القواعد المطبقة في التقاعد النسبي من حيث دراسة الملف وتصفية الحقوق.

وقد جاء إقرار هذا النظام مراعاة للوضعيات المهنية لبعض العمال الذين بدأوا نشاطهم المهني في سن مبكرة، مما يجعلهم قادرين على بلوغ عدد سنوات خدمة طويل قبل الوصول إلى السن القانونية للتقاعد، وهو ما يبرر منحهم حق الإحالة على التقاعد الكامل قبل الأوان.

كما ينص التشريع على أن المعاشات الممنوحة في إطار هذا النظام تصفى بصفة نهائية ولا تخضع لأي مراجعة لاحقة، حتى في حالة استئناف المستفيد لنشاط مهني بعد الإحالة على التقاعد، وهو ما يعكس الطابع النهائي ولاستقراري لهذا المعاش

المبحث الثاني: المرتكزات القانونية والتقنية لاستحقاق المعاش

يخضع استحقاق معاش التقاعد في التشريع الجزائري لمجموعة من الشروط والضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق المؤمن له في الاستفادة من المعاش، وبين متطلبات استمرارية نظام الضمان الاجتماعي وضمان توازنه المالي. ويعد هذا المعاش حقا

¹ المادة 06، القانون رقم 83-12 مرجع سابق.

مكتسبا يرتبط بتوافر شروط محددة نص عليها المشرع، من بينها شرط السن، ومدة العمل، والتوقف عن النشاط، إلى جانب ضرورة إثبات الاشتراك في منظومة الضمان الاجتماعي.

كما لا يقتصر تنظيم نظام التقاعد على تحديد شروط الاستفادة فقط، بل يمتد ليشمل وضع قواعد دقيقة لتصفية المعاش وحسابه، وذلك بالاعتماد على معايير قانونية محددة، كالأجر المرجعي ونسب التصفية، فضلا عن تحديد الحد الأدنى والأقصى للمعاش، والزيادات المقررة قانونا. ويهدف ذلك إلى تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية بين المستفيدين وضمان توزيع منصف للموارد.

وقد شهدت هذه الأحكام بدورها عدة تعديلات تشريعية، خاصة في ظل الإصلاحات التي مست نظام التقاعد، لاسيما بموجب القانون 15-16، الذي ألغى بعض صيغ التقاعد كالتقاعد النسبي ودون شرط السن، وهو ما كان له آثار قانونية واجتماعية هامة على فئة العمال.

وعليه، سيتم في هذا المبحث التطرق إلى الشروط القانونية اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد، ثم دراسة الضوابط المعتمدة في حسابه وتحديد قيمته، مع إبراز الآثار المترتبة عن التعديلات التشريعية الحديثة

المطلب الأول: الشروط الموضوعية للتقاعد

يرتكز نظام التقاعد في الجزائر بشكل أساسي على القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد وقد شهد تحولا جذريا بموجب القانون رقم 15-16 الصادر في ديسمبر 2016، و ألغى الأحكام التي كانت تسمح بالخروج في "تقاعد نسبي" أو "دون شرط السن" (التي استحدثت سابقا بمرسوم 1997 لمواجهة ظروف اقتصادية معينة)، وأعاد تكريس القاعدة العامة التي تربط المعاش ببلوغ السن القانونية ومدة الخدمة الفعلية.¹

¹ قانون رقم 15-16، مرجع سابق.

الفرع الأول: السن القانونية للتقاعد

السن القانونية للتقاعد تعد من أبرز الشروط الموضوعية لاستحقاق المعاش في الجزائر بشكل عام، السن القانوني للتقاعد هو 60 عاما للرجال و55 عاما للنساء هذا ما تم التأكيد عليه في التعديلات الأخيرة للقانون رقم 15-16 المعدل و المتمم المؤرخ في 2 يوليو 2015، الذي يحدد الشروط العامة للتقاعد العادي ومع ذلك، تشهد الجزائر حركية تشريعية تهدف إلى تحقيق مرونة أكبر في هذا المجال، خاصة لبعض الفئات المهنية.¹

من أبرز هذه التعديلات، صدور مرسوم تنفيذي رقم 26-74 بتاريخ 14 يناير 2026، الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة بعض الأسلاك الخاصة بقطاع التربية الوطنية من معاش التقاعد قبل السن القانونية. يمنح هذا المرسوم معلمي وأساتذة التعليم، النظار، ومديري مؤسسات التربية والتفتيش، الحق في طلب الإحالة على التقاعد ابتداء من سن 57 سنة للرجال و52 سنة للنساء²، شريطة استيفاء الشروط القانونية الأخرى مثل عدد سنوات الاشتراك.

بالإضافة إلى ذلك، يتيح النظام الجزائري إمكانية - التمديد الاختياري لسنوات العمل - بعد بلوغ السن القانونية للتقاعد. هذا التمديد قد يصل إلى 5 سنوات إضافية، ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-107 ويتم بتقديم طلب كتابي إلى الهيئة المستخدمة، قبل ثلاثة أشهر على الأقل من بلوغه السن القانوني بناء على رغبة الموظف وموافقة الجهة الوصية³، سواء في الوظيفة العمومية أو القطاع الخاص يهدف هذا الإجراء إلى تشجيع الكفاءات على الاستمرار في سوق

¹ زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقاً للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 16-15، مجلة المفكر، المجلد 04 العدد 01 سنة 2020

² المرسوم التنفيذي رقم 26-74 مرجع سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-107 مرجع سابق.

العمل والاستفادة من خبراتهم، مع الحفاظ على الاشتراكات الاجتماعية. يتطلب التمديد الاختياري فحصا طبيا لضمان لياقة العامل لمواصلة النشاط المهني.

الفرع الثاني: شرط العمل

يشكل وعاء الاشتراك الأساس الذي يبنى عليه الحق في المعاش. يتطلب النظام الجزائري جمع 20 سنة على الأقل من الاشتراكات في الضمان الاجتماعي لكي يستفيد العامل من المعاش. تشمل فترات العمل الفعلية المدة التي يدفع فيها العامل اشتراكاته، سواء كان ذلك في القطاع الخاص أو العام. تبلغ نسبة الاشتراكات 13% للتأمين عن المرض والأمومة، و18.25% للتقاعد.

إلى جانب فترات العمل الفعلية، توجد فترات معتبرة في حكمها تحتسب ضمن سنوات الاشتراك، وتؤثر في تحديد قيمة المعاش. تشمل هذه الفترات على سبيل المثال:

❖ الإجازات المرضية.

❖ فترة الخدمة الوطنية.

❖ الفترات غير المشغولة التي تم دفع الاشتراكات البديلة عنها.

بالنسبة للعمال الذين تجاوزوا 32 سنة من العمل الفعلي، يستفيدون من زيادة في المعاش بنسبة 2.5% عن كل سنة خدمة إضافية. كما يتم احتساب الفترات التي قضاها العمال الأجانب في الخارج إذا كانت مغطاة باتفاقيات ثنائية مع الجزائر.

يجب الإشارة إلى أن هناك شروطا خاصة للتقاعد المسبق (والذي يختلف عن التقاعد النسبي الملغى)، حيث يشترط بلوغ 50 سنة للذكور و45 سنة للإناث، مع توفر 20 سنة اشتراك على الأقل.

الفرع الثالث: شرط التوقف عن العمل وإثبات الاشتراك

لاستحقاق معاش التقاعد بلوغ السن القانوني أو استيفاء مدة معينة من العمل، وأيضا لا بد من توافر شرطين إجرائيين أساسيين: التوقف الفعلي عن العمل، الذي يحول الحق النظري إلى حق فعلي يستحق الأداء، وإثبات الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الذي يثبت مساهمة العامل الفعلية في تمويل النظام. ويتناول هذا الفرع تحليل هذين الشرطين وأحكامهما القانونية وآثار تخلف أحدهما.

أولا: شرط التوقف عن العمل

كرس المشرع الجزائري، من خلال المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن الإحالة على التقاعد تؤدي إلى انقضاء الرابطة المهنية بين العامل والمستخدم، الأمر الذي يبرر اشتراط التوقف النهائي عن العمل كشرط أساسي للاستفادة من معاش التقاعد وفي هذا الإطار، يرتبط استحقاق المعاش أيضا بضرورة إثبات فترات الاشتراك في الضمان الاجتماعي، باعتبارها الأساس القانوني لاكتساب الحق في التقاعد، وهو ما أكدته القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، خاصة في المادة 03 التي تقر بأن معاش التقاعد حق ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة عند توفر الشروط القانونية، ومن بينها الاشتراك الفعلي في نظام الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن الجمع بين شرط التوقف عن العمل وإثبات الاشتراك يعكس الطبيعة التعويضية لمعاش التقاعد، باعتباره بديلا عن الأجر بعد انتهاء النشاط المهني، وهو ما يكرس مبدأ عدم الجمع بين الأجر والمعاش إلا في الحالات التي يجيزها القانون.¹

ثانيا: شرط الاشتراك في ضمان الاجتماعي

من الشروط الجوهرية لاستحقاق معاش التقاعد شرط الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، إذ لا يكفي بلوغ سن التقاعد أو التوقف عن العمل، بل يتعين على العامل أن يثبت انخراطه الفعلي

¹ المادة 66، القانون رقم 90-11 مرجع سابق.

في نظام الضمان الاجتماعي من خلال فترات اشتراك محددة قانونا وفي هذا السياق، نص القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، لاسيما المادة 03 منه، على أن معاش التقاعد يمنح باعتباره حقا شخصيا ذا طابع مالي، غير أن الاستفادة منه تبقى مرهونة بتوفر الشروط القانونية، وعلى رأسها الاشتراك الفعلي كما تحيل أحكام هذا القانون إلى التشريع المنظم للضمان الاجتماعي، وخاصة القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الذي يحدد كيفية التصريح بالعمال واحتساب فترات الاشتراك ويترتب على ذلك أن فترات العمل غير المصرح بها لا تؤخذ بعين الاعتبار عند تصفية المعاش، مما قد يؤدي إلى تخفيض قيمته أو حتى رفض منح التقاعد عند عدم استيفاء الحد الأدنى من الاشتراكات وعليه، فإن شرط الاشتراك يجسد البعد التأميني لنظام التقاعد، القائم على مبدأ المساهمة مقابل الاستفادة، ويشكل الأساس الذي يبنى عليه حساب المعاش وضمان استمراريته¹

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لتصفية وحساب المعاش

لا يخضع معاش التقاعد للسلطة التقديرية بل هو ناتج عملية قانونية دقيقة للتصفية والحساب محكومة بضوابط ومعايير صارمة، غايتها تحقيق العدالة في توزيع الحقوق و الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة التقاعد، وفي هذا الإطار، وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد التي تحكم تحديد وعاء حساب المعاش ونسب الاعتماد، إضافة إلى تحديد الحدود الدنيا والقصى للمعاش والزيادات القانونية المقررة، بما يضمن حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين من جهة، واستمرارية النظام من جهة أخرى وعليه يتناول هذا المطلب أهم الضوابط القانونية المعتمدة في تصفية وحساب معاش التقاعد في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: وعاء حساب المعاش

¹ المادة 03، القانون رقم 83-12 مرجع سابق.

يشكل الأثر المرجعي الركيزة الأساسية في عملية حساب معاش التقاعد، يتم تحديد الأجر المرجعي بناء على متوسط الأجر الشهري للسنوات الأخيرة من الخدمة الخاضعة للاشتراك غالبا ما يتم احتساب هذا المتوسط على أساس آخر 5 سنوات عمل يشمل هذا الأجر المرجعي جميع المكونات الخاضعة للاشتراكات باستثناء المنح والمزايا غير النقدية.

ينص المرسوم رقم 20-240 المؤرخ في 31 أغسطس 2020 على تحديد مبلغ الأجر المرجعي¹، كما أن هناك مرسوم تنفيذي رقم 15-59 يحدد العناصر المكونة للأجر التي تدخل في هذا الحساب تطبق نسب الاعتماد بناء على سنوات الاشتراك، حيث يحدد مبلغ المعاش بنسبة معينة من هذا الأجر المرجعي بشكل عام، تطبق نسبة 2.5% لكل سنة اشتراك، وصولا إلى حد أقصى قدره 75% من الأجر المرجعي².

الفرع الثاني: الحد الأدنى والأقصى للمعاش

لضمان العدالة الاجتماعية واستدامة النظام، يحدد القانون الجزائري حدا أدنى وسقفا للمعاشات ينص مشروع قانون يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على حد أدنى لمنحة التقاعد السنوية في حدود 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)³. اعتبارا من 1 يناير 2026، تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى - 24,000 دج- نتيجة لذلك، ارتفع مبلغ المعاش الأدنى من 20,000 دج إلى 24,000 دج، وارتفعت منحة التقاعد الدنيا من 15,000 دج إلى 18,000 دج تهدف هذه الزيادات إلى تحسين القدرة الشرائية للمتقاعدين وضمان دخل لائق لهم.

¹ مرسوم رقم 20-240 المؤرخ في 31/8/2020 يحدد مبلغ الأجر المرجعي.

² مرسوم تنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

³ القانون رقم 83-12 مرجع سابق.

أما بالنسبة لسقف المعاشات، فيقيد بـ 75% من الأجر المرجعي، مع وجود استثناءات محتملة للمهن العليا أو حالات خاصة. تخضع المعاشات لضريبة الدخل إذا تجاوزت مبلغا معيناً، مع تخفيضات على المعاشات التي تتراوح مبلغها الشهرية بين 20,000 دج و 40,000 دج، بهدف دعم الطبقات المتوسطة والدنيا من المتقاعدين.

تطبق هذه السياسات للحفاظ على التوازن المالي لصناديق التقاعد، وفي الوقت نفسه، توفير شبكة أمان اجتماعي للمتقاعدين، مع الأخذ في الاعتبار أهمية ضمان استمرارية الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) الذي يمول من الاشتراكات والدولة.

خلاصة الفصل الأول

توصلت الدراسة، من خلال التحليل التأسيلي لنظام التقاعد في الجزائر، إلى جملة من النتائج الأساسية التي تعكس تطور هذا النظام وطبيعته القانونية، ويمكن إيجازها فيما يلي: فقد تبين أن التقاعد في التشريع الجزائري يعد حقا شخصيا وماليا ذا طبيعة تعويضية، يمثل أجرا مؤجلا ناتجا عن علاقة اشتراك قائمة على مبدأ التضامن بين الأجيال، وليس مجرد منحة إدارية قابلة للسحب، مما يجعله من الحقوق المكتسبة ذات الحماية الدستورية. كما أظهرت الدراسة أن هذا النظام مر بثلاث مراحل تاريخية رئيسية، تمثلت في مرحلة ما قبل الاستقلال التي اتسمت بالطابع التمييزي، تلتها مرحلة انتقالية بعد الاستقلال (1962-1983) عرفت تعددا في الأنظمة وغياب التجانس، إلى غاية صدور القانون رقم 83-12 الذي أسس لنظام وطني موحد قائم على مبدأ التضامن بين الأجيال. وفي سياق الإصلاحات الحديثة، شكل صدور القانون رقم 16-15 لسنة 2016 قطيعة تشريعية مع مرحلة التسعينيات، حيث ألغى صيغتي "التقاعد النسبي" و"التقاعد دون شرط السن"، وعاد إلى القواعد العامة التي تربط استحقاق المعاش ببلوغ السن القانونية (60 سنة) واستيفاء مدة اشتراك دنيا (15 سنة)، غير أن الدراسة كشفت عن تحولات جديدة في النظام بموجب نصوص قانونية و تنظيمية حديثة، أبرزها المرسوم التنفيذي رقم 20-107 الذي أتاح للعامل مواصلة نشاطه المهني بعد بلوغ سن التقاعد لغاية خمس سنوات إضافية وفي المقابل، أعاد القانون رقم 25-09 تفعيل آلية التقاعد المبكر بصفة استثنائية لموظفي قطاع التربية الوطنية عبر خفض السن القانونية للإحالة بثلاث سنوات، لتصبح 57 سنة للرجال و 52 سنة للنساء «وذلك في محاولة لإعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد. ويستقر النظام الحالي على ثلاثة شروط متلازمة هي: السن القانونية، ومدة الاشتراك الدنيا، والتوقف الفعلي عن العمل مع اعتماد آلية "الأجر المرجعي" لحساب قيمة المعاش، وربط الحد الأدنى له بالأجر الوطني الأدنى المضمون، بما يضمن قدرا من الحماية الاجتماعية للمتقاعدين ورغم هذه الإصلاحات فإن الانتقال من مرونة استثنائية فاقت العجز المالي إلى صرامة هيكلية تستهدف الاستدامة

يطرح تساؤلا جوهريا حول مدى قدرة هذا النظام على الصمود أمام التحديات الديموغرافية والاقتصادية، كما سيتناوله الفصل الثاني

الفصل الثاني

الإطار التنظيمي لنظام التقاعد في الجزائر

يقوم نظام التقاعد على ثلاث أقسام محورية متكاملة، تتمثل في القسم الإداري الذي يتولى التسيير، والقسم المالي الذي يضمن التمويل، ثم القسم المنازعاتي الذي ينظم طرق تسوية النزاعات الناشئة عن تطبيقه وعليه، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة الصندوق الوطني للتقاعد كهيئة مركزية، ثم تحليل آليات التمويل، وأخيرا إبراز النظام القانوني لتسوية منازعات التقاعد.

المبحث الأول: الصندوق الوطني للتقاعد

يمثل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) مؤسسة عمومية ذات سيادة قانونية مكلفة قانونا بتسيير نظام التقاعد في الجزائر، وذلك في إطار المنظومة القانونية للضمان الاجتماعي لاسيما بموجب أحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ويجسد هذا الصندوق تدخل الدولة في تنظيم الحماية الاجتماعية من خلال ضمان تسيير الحقوق التقاعدية وفق قواعد قانونية دقيقة كما أن تحديد طبيعته القانونية واختصاصاته يجد سنده في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تؤطر نشاطه (المطلب الأول)، بما يكرس مبدأ استمرارية المرفق العام وضمان الحقوق المكتسبة للمؤمن لهم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الطبيعة القانونية والتنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد

يتحدد المركز القانوني للصندوق الوطني للتقاعد في إطار المنظومة القانونية للضمان الاجتماعي، حيث يعتبر مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لوصاية الدولة، وفقا لأحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد. ويترتب عن هذا التكليف القانوني خضوعه لرقابة إدارية ومالية تهدف إلى ضمان حسن سيره ومطابقة نشاطه للنصوص التشريعية والتنظيمية.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للصندوق الوطني للتقاعد

لم يترك المشرع الجزائري مجالا للبس في تحديد طبيعة الصندوق الوطني للتقاعد، حيث نص صراحة في المادة 49 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، وكذا في المواد 78 و81 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالضمان الاجتماعي¹، والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، على أن "الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي . وقد أكد هذا المبدأ من جديد المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، لا سيما في مادته الثانية التي تنص على أن الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي³.

تفهم هذه الطبيعة القانونية المزدوجة على النحو التالي:

الصفة الإدارية: تخضع هذه المؤسسة لقواعد القانون العام، وتتمتع بسلطات استثنائية وامتيازات السلطة العامة، وتخضع لرقابة وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وتتجلى هذه الصفة في قدرتها على اتخاذ قرارات إدارية فردية، كقرارات منح أو رفض المعاشات، وهي قرارات قابلة للطعن أمام الجهات الإدارية والقضائية المختصة.

الشخصية المعنوية والاستقلال المالي: يتمتع الصندوق بذمة مالية مستقلة عن ميزانية الدولة، وله حق التقاضي باسمه الخاص، ويدير موارده وفق قواعد القانون الخاص، خاصة في علاقاته مع مستخدميهِ وأرباب العمل، ويعد بمثابة تاجر بالنسبة لأعماله المالية والتجارية.

¹ المواد 78 و81 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي، ج ر ج ج : عدد 30، لسنة 1983

² المادة 81 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج ج : عدد 30، لسنة 1983

³ المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، ج ر ج ج : عدد 02، لسنة 1992.

لقد نشأ الصندوق الوطني للتقاعد في هيكله الحالي كنتيجة لعملية إدماج لثمانية (08) صناديق سابقة كانت تتولى تسيير أنظمة التقاعد المختلفة قبل سنة 1983¹ وتتمثل هذه الصناديق في:

- الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة (CAAV)، وهو نظام عام مكلف بتسيير معاشات التقاعد العام.
- الصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين (CGR)، المكلف بتسيير التقاعد الخاص بالموظفين.
- الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA)، المكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي.
- صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم (CSSM).
- صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء (CAVNOS).
- مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر (LEPSFGM).
- مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء والغاز (CAPAS).
- المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية (SNTF).

وقد أفضى هذا الدمج إلى إنشاء نظام وطني موحد للتقاعد يهدف إلى منح نفس المزايا لجميع العمال، بغض النظر عن قطاع نشاطهم الأصلي، تحقيقاً لمبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية.²

الفرع الثاني: التنظيم الإداري الداخلي وآليات الرقابة

يجسد التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد تطبيقاً علمياً لمبدأ اللامركزية الإدارية، إذ يجمع بين هيكل مركزي ومرافق لا مركزية موزعة على المستوى المحلي وقد تم تحديد هذا التنظيم

¹ المرسوم التنفيذي رقم 92-07، مرجع سابق.

² المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج ر ج ج: عدد 34، لسنة 1985.

بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد¹، حيث يتكون من:

أولاً: الإدارة المركزية

ومقرها الجزائر العاصمة، وتتولى الإشراف العام والتنسيق، وهي مقسمة إلى خمس (05) مديريات أساسية: مديرية التقاعد، مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعياً، مديرية المالية والعون المكلف بالعمليات المالية، مديرية الإعلام الآلي والتنظيم، ومديرية الإدارة العامة².

ثانياً: الهياكل المحلية

وتشمل 51 وكالة محلية، و10 وكالات جهوية مكلفة بالإعلام الآلي، و5 مراكز جهوية للأرشيف، و52 مركزاً للاستقبال والتوجيه. تتولى هذه الهياكل مهام الاتصال المباشر مع المؤمنين والمتقاعدين، ودفع المنح، والنظر في الطلبات، وتكوين المسارات المهنية³.

ثالثاً: أجهزة التسيير

يتولى إدارة الصندوق هيئتان رئيسيتان:

1 مجلس الإدارة: وهو الهيئة التوجيهية والرقابية العليا، ويتكون من 29 عضواً، وذلك طبقاً للمادة ذات الصلة من المرسوم التنفيذي 92-07⁴ توزع العضوية على النحو التالي: 18 ممثلاً عن العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، و9 ممثلين عن أرباب العمل من بينهم ممثلان اثنان عن المديرية العامة للوظيفة العمومي، وممثلين اثنين عن مستخدمي

¹ المرسوم رقم 85-223، مرجع سابق

² نفس المرجع

³ نفس المرجع

⁴ المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مرجع سابق.

الصندوق¹. ويجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، وتتخذ قراراته بأغلبية الثلثين.

2 المدير العام: يعد المسؤول الأول عن تسيير الصندوق تحت رقابة مجلس الإدارة، ويعين بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الإدارة² للمدير العام صلاحيات واسعة، منها: تمثيل الصندوق أمام القضاء، والأمر بالصرف والميزانية، وتسيير الموارد البشرية، وتنظيم العمل داخليا. ويساعده في مهامه مدير عام مساعد، ومستشارون، وأمين عام.

رابعاً: الرقابة

تخضع هيئات الضمان الاجتماعي ومنها الصندوق الوطني للتقاعد لنظام رقابي متعدد المستويات، يضمن الشفافية والالتزام بالقوانين:

الرقابة الوصائية: تمارسها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتشمل المصادقة على بعض القرارات، وتعيين المدير العام، واعتماد الميزانية.

الرقابة الإدارية الداخلية: يمارسها مجلس الإدارة عبر مراقبة أعمال المدير العام والمصادقة على الحسابات والتقارير الدورية.

الرقابة المالية الخارجية: تمارسها المفتشية العامة للمالية والمجلس الأعلى للحسابات، وتشمل مراقبة التسيير المالي ومدى قانونية العمليات.

المطلب الثاني: اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد

¹ نفس المرجع

² المرسوم التنفيذي رقم 85-223، مرجع سابق

حدد المشرع الجزائري اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد في إطار حصري، بموجب المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 جملة من الاختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد في مجال تسيير الحقوق التقاعدية بموجب القانون رقم 83-12، حيث يتولى صرف المعاشات المستحقة للمؤمن لهم وكذا تحويل الحقوق إلى ذويهم، إضافة إلى إعادة تقييم المعاشات وفق التعديلات القانونية. ويعكس هذا الدور الطبيعة التنفيذية للصندوق باعتباره جهازا مكلفا بتجسيد الحق في التقاعد وضمان استمراريته

الفرع الأول: تسيير الحقوق التقاعدية

تتصدر إدارة الحقوق التقاعدية من أهم الاختصاصات المسندة إلى الصندوق الوطني للتقاعد باعتباره الهيئة المكلفة قانونا بتجسيد الحق في التقاعد وتحويله من مجرد استحقاق نظري إلى أداء مالي فعلي يضمن للموظف أو العامل دخلا بديلا بعد انتهاء حياته المهنية. ويشمل هذا التسيير مختلف أنواع المعاشات والمنح التي يقرها التشريع الوطني، سواء تعلق الأمر بالمعاش المباشر الممنوح للمؤمن له عند بلوغ السن القانونية واستيفاء شروط النشاط، أو معاش ذوي الحقوق الممنوح في حالة الوفاة، إضافة إلى ضمان استمرارية الحقوق المكتسبة في ظل التشريعات السابقة وتطبيق الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

أولا: المعاش المباشر

يقصد بالمعاش المباشر (معاش الشيخوخة) المبلغ المالي الشهري الذي يستحقه المؤمن له اجتماعيا عند بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد واستيفائه شروط الاشتراك المحددة قانونا وقد نصت المادة 06 من القانون 83-12 (معدلة) على الشروط التالية:

شرط السن: بلوغ سن الستين (60) سنة كاملة بالنسبة للرجال والنساء على السواء، مع وجود استثناءات لبعض الفئات كعمال المناجم الذين تثبت قضاؤهم خمس (05) سنوات على الأقل في باطن الأرض، حيث يخفض السن إلى 55 سنة.¹

أساس الاحتساب: معدل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك، ويحسب هذا المعدل إما على أساس أجرة الستين (60) شهرا الأخيرة (خمس سنوات) أو أفضل 10 سنوات (بموجب التعديلات الأخيرة)، أيهما أفضل للمؤمن له . **شرط مدة الاشتراك:** التوفر على مدة اشتراك لا تقل عن 15 سنة (أي ما يعادل 3240 يوما من الاشتراك الفعلي).

شرط التوقف عن العمل: التوقف عن كل نشاط يؤدي عنه أجر أو التعليق القانوني للنشاط.²
تحدد قيمة المعاش المباشر وفقا لقواعد احتساب واضحة، نصت عليها المادة 50 من القانون 83-12 (معدلة)³ ، والمادة 49 من نفس القانون، حيث يتم احتسابه كالتالي:

نسبة المعاش: تقدر بـ 50% من المعدل المذكور للمؤمن له الذي تتوفر فيه المدة الأدنى للاشتراك (3240 يوما)، وتزداد هذه النسبة بنسبة 1% عن كل فترة تأمين إضافية قدرها 216 يوما، على ألا تتجاوز النسبة الإجمالية 80% من متوسط الأجر.

· **المبلغ الأدنى:** يحدد المبلغ الأدنى الشهري لمعاش الشيخوخة بمبلغ رمزي (1000 درهم أو ما يعادله بالدينار الجزائري وفقا للتحديثات المالية) لضمان حد أدنى للحماية.

ثانيا: المعاش المنقول

أما المعاش المنقول (معاش الوفاة والمنح)، فيصرف لذوي الحقوق عند وفاة المؤمن له (تقاعدا أو أثناء النشاط)، ويهدف إلى تعويض الخسارة المالية التي يتكبدها أفراد الأسرة. وقد نظمت

¹ المادة 06 من القانون رقم 83-12 مرجع سابق

² نفس المرجع

³ المادة 12 من القانون رقم 83-12 نفس المرجع

آليات صرفه تعليمات داخلية للصندوق الوطني للتقاعد مستمدة من المادة 52 من القانون 12-83. وتحدد نسب التوزيع على الشكل التالي¹:

الحالة الأولى: الوفاة مع وجود زوجة وبدون أولاد: تمنح الزوجة 75% من المعاش التقاعدي الذي كان يتقاضاه المتوفى أو الذي كان سيستحقه.

الحالة الثانية: الوفاة مع وجود زوجة وأولاد: تمنح الزوجة 50%، ويقسم الـ 50% المتبقية على الأولاد بالتساوي، مع حصول كل ولد على 30% في حالة وجود ولدين، وحصول كل ولد على (40% مقسمة على عدد الأولاد) في حالة وجود أكثر من اثنين.

الحالة الثالثة: وجود الزوجة والأولاد والأبوين: تمنح الزوجة 50%، وتقسم الـ 40% (من الـ 50% المتبقية) بالتساوي بين الأبناء والأبوين، مع مراعاة قواعد حظر الجمع بين الأداءات.

الحالات الخاصة: في حالة وفاة العامل أثناء العمل، يحول ملفه مباشرة لمعاش الوفاة، ويصرف المعاش للأولاد القصر في حساب الأم.

الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتقاعد وإعادة تقدير المعاشات

لا يقتصر دور الصندوق الوطني للتقاعد على مجرد تسديد المعاشات عند استحقاقها، وإنما يمتد إلى مجموعة من الوظائف ذات الطابع المستمر والضبط المالي والرقابي، التي تهدف إلى ضمان استمرارية نظام التقاعد وتحقيق التوازن بين حماية الحقوق الاجتماعية للمستفيدين ومتطلبات الاستدامة المالية للصندوق. ويعد من أهم هذه الوظائف إعادة تقدير المعاشات، والرقابة على الاستفادة من الأداءات، إضافة إلى صلاحيات التحصيل والتنفيذ الجبري.

¹ دليل حساب المعاش المنقول الصادر عن الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، وتعليمات تطبيق أحكام القانون 12-83.

ويجد هذا الدور سنده في المبدأ العام الذي يقوم عليه نظام التقاعد في الجزائر، والمتمثل في مبدأ التضامن الاجتماعي المنصوص عليه ضمن أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، والذي يكرس وظيفة الحماية الاجتماعية للدولة.

أولاً: إعادة تقدير المعاشات التقاعدية

تمثل عملية إعادة تقدير المعاشات من الآليات القانونية والمالية الأساسية التي يعتمد عليها نظام التقاعد في الجزائر، والتي تهدف إلى ضمان الحفاظ على القيمة الحقيقية للمعاشات في مواجهة التغيرات الاقتصادية، لا سيما ظاهرة التضخم وتدهور القدرة الشرائية.

من الناحية القانونية، لم يحدد المشرع الجزائري طريقة جامدة لاحتساب الزيادات، بل ترك ذلك لتنظيمات لاحقة تجسدها قوانين المالية السنوية والمراسيم التنفيذية الصادرة عن السلطة التنظيمية، وذلك في إطار السلطة التقديرية للدولة في مجال الضمان الاجتماعي.

وتتم إعادة التقدير وفق آليتين أساسيتين:

•الزيادات العامة الدورية:

وهي زيادات تطبق بصفة جماعية على مختلف فئات المتقاعدين، وتحدد نسبها عادة بموجب قوانين المالية السنوية، بهدف ضمان الحد الأدنى من التوازن بين المعاش وتطور تكاليف المعيشة.

•إعادة ضبط قواعد الاحتساب:

ويتم ذلك من خلال تعديل العناصر المعتمدة في حساب المعاش، مثل توسيع الفترة المرجعية للأجر أو تعديل نسب الحساب، وهو ما يعكس تطور السياسة الاجتماعية للدولة نحو تحسين مستوى الحماية الاجتماعية.

ويستند هذا الدور إلى:

• القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (الأحكام العامة المنظمة للمعاشات).

• قوانين المالية السنوية التي تقر الزيادات في المعاشات.

• المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتعلق بالتنظيم القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي.¹

وبالتالي، فإن إعادة التقدير لا تعد امتيازاً إدارياً، بل هي التزام قانوني مرتبط بمبدأ استمرارية الخدمة العمومية الاجتماعية.²

ثانياً: الرقابة على المستفيدين من المعاشات

يمارس الصندوق الوطني للتقاعد وظيفة رقابية تهدف إلى ضمان أن صرف المعاشات يتم فقط لفائدة المستحقين قانوناً، بما يحافظ على التوازن المالي للنظام ويمنع أي استفادة غير مشروعة.

وتتم هذه الرقابة من خلال آليات قانونية وتنظيمية أهمها:

- التحقق الدوري من الوضعية الحية للمستفيدين من معاشات التقاعد المباشرة.
- مراقبة الوضعية القانونية لذوي الحقوق في حالة المعاش المنقول.
- التأكد من استمرار توفر الشروط القانونية للاستفادة.

وتجسد هذه الرقابة عملياً من خلال إجراء "إثبات الحياة" (certificat de vie) الذي يلزم المستفيدين بتقديم وثائق رسمية دورية تثبت استمرار الحق في المعاش، تحت طائلة توقيف الصرف في حالة الإخلال بهذا الالتزام.

وتجد هذه الآلية أساسها في:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مرجع سابق.

² القانون رقم 83-12 مرجع سابق.

- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- التنظيمات الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد.
- التعليمات الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

ويفهم من ذلك أن الرقابة هنا ليست مجرد إجراء إداري، بل هي ضمان قانونية لحماية المال العام واستدامة النظام.

ثالثا: صلاحية التحصيل وإصدار السندات التنفيذية

يتمتع الصندوق الوطني للتقاعد بسلطات استثنائية في مجال تحصيل الاشتراكات، تخرج عن القواعد العامة في القانون المدني، وتبرر بطبيعة الدين الاجتماعي المرتبط بتمويل الحقوق التقاعدية.

وقد خول المشرع الجزائري هذه الصلاحية صراحة بموجب:

- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

وتتمثل هذه الصلاحية في تمكين الصندوق من:

- إصدار سندات تنفيذية ضد المدينين بالاشتراكات.
- مباشرة إجراءات التحصيل الجبري دون الحاجة إلى حكم قضائي مسبق في بعض الحالات.
- متابعة المؤسسات والأرباب المتخلفين عن الدفع.

وتعد هذه الآلية استثناء عن مبدأ اللجوء إلى القضاء قبل التنفيذ، لكنها مبررة قانونا بخصوصية نظام الضمان الاجتماعي، الذي يقوم على تمويل تضامني مستمر يهدف إلى ضمان حقوق فئة واسعة من المستفيدين.

وبذلك، فإن هذه الصلاحية تعكس الطابع شبه السيادي لهيئات الضمان الاجتماعي في مجال
تحصيل الموارد.¹

المبحث الثاني: النظام المالي و المنازعاتي لنظام التقاعد في الجزائر

يخضع نظام التقاعد في الجزائر لإطار قانوني ومالي منظم يقوم أساسا على مبدأ التوزيع
والتضامن الاجتماعي، وذلك بموجب أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983
المتعلق بالتقاعد، إلى جانب القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ويهدف هذا
الإطار إلى ضمان استمرارية تمويل المعاشات وتحقيق التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد
ذلك في (المطلب الأول)، غير أن هذا النظام يواجه تحديات مالية ومنازعات قانونية تستدعي
دراسة آليات التمويل من جهة، وطرق تسوية النزاعات من جهة أخرى في (المطلب الثاني)

المطلب الأول: التمويل والتوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر

يستند التوازن المالي لنظام التقاعد إلى أحكام القانون 83-12 والقانون 83-14 المتعلق
بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، حيث يقوم النظام على مبدأ التوزيع الممول
من اشتراكات العمال وأرباب العمل، إضافة إلى موارد تكميلية تحددها النصوص التنظيمية، غير
أن التحولات الاقتصادية والديموغرافية أدت إلى بروز إشكالية العجز المالي، مما استوجب تدخل
المشرع من خلال إصلاحات تشريعية لضمان استدامة النظام.

الفرع الأول: نظام التوزيع القائم على مبدأ التضامن بين الأجيال

نصت المواد 49 و78 و81 من القانون رقم 83-12 والقوانين المرتبطة به بشكل غير
مباشر على اعتماد نظام التوزيع كمبدأ أساسي لتمويل نظام التقاعد. يقوم هذا المبدأ على أساس

¹ القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

أن اشتراكات العمال الناشطين حاليا تستخدم مباشرة لتمويل معاشات المتقاعدين حاليا، وليس لتكوين مدخرات فردية. وهذا يترجم فعليا عقد التضامن بين الأجيال

تتجلى آثار هذا النظام في:

إعادة توزيع الدخل الوطني: يحول جزء من دخل الأجيال الناشطة إلى الأجيال المتقاعدة، مما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من التفاوت.

الحساسية للعوامل الديموغرافية: يتوقف التوازن المالي لهذا النظام على نسبة النشاط، أي النسبة بين عدد المساهمين (العمال الناشطين) وعدد المستفيدين (المتقاعدين). وكلما ارتفعت هذه النسبة (أي زاد عدد الناشطين مقارنة بالمتقاعدين)، كان التوازن أفضل.

التعرض لعجز مالي عند الاختلال: شهدت الجزائر تدهورا حادا في نسبة النشاط منذ أواخر الثمانينيات، بسبب ارتفاع البطالة نتيجة إعادة الهيكلة الاقتصادية والتسريح الجماعي للعمال (عقد التسعينيات)، وزيادة أمد الحياة، مما أدى إلى بروز عجز مالي مزمن بدأ من سنة 1988 واستنفد الاحتياطات المالية للصندوق.¹

الفرع الثاني: مصادر التمويل

يقوم تمويل نظام التقاعد في الجزائر على مبدأ التضامن الاجتماعي، الذي يعد من الركائز الأساسية التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي، وذلك بموجب أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، وكذا القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ويعتمد هذا النظام أساسا على الاشتراكات الاجتماعية، غير أن التحولات الاقتصادية

¹ إحصائيات وتقارير الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) حول تطور عدد المتقاعدين والمساهمين، منشورات داخلية، سنوات 2002-2003.

والديموغرافية التي عرفتها الجزائر أدت إلى تنويع مصادر التمويل من خلال اعتماد موارد تكميلية تضمن استمرارية التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد.¹

وعليه، تتكون موارد الصندوق الوطني للتقاعد من عدة مصادر قانونية ومالية متكاملة، تتمثل فيما يلي:

أولاً: اشتراكات العمال وأرباب العمل

بموجب القانون 83-14 الخاص بالتزامات الضمان الاجتماعي، تعد الاشتراكات المصدر الأساسي لتمويل نظام التقاعد، حيث تفرض بموجب أحكام هذا القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وتحسب كنسبة مئوية من الأجر الخاضع للاشتراك.

وتجسد هذه الاشتراكات لمبدأ التضامن المهني، من خلال مساهمة العمال وأرباب العمل في تمويل حقوق المتقاعدين الحاليين، في إطار نظام التوزيع الذي يقوم عليه نظام التقاعد في الجزائر. ويبرز هذا النظام الطابع غير الادخاري للتقاعد، حيث توجه الاشتراكات مباشرة لتمويل المعاشات دون تكوين حسابات فردية لكل مؤمن له.²

ثانياً: مساهمات الخزينة العمومية

تلعب الدولة دوراً محورياً في ضمان استمرارية نظام التقاعد من خلال مساهماتها المالية المباشرة في تغطية العجز المحتمل للصندوق الوطني للتقاعد.

¹ القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

² القانون رقم 83-14 مرجع سابق.

وقد نص المشرع على هذا التدخل صراحة في المادة 49 من القانون رقم 83-12، التي تجيز تدخل الخزينة العمومية عن طريق تحويلات مالية موجهة لتغطية الالتزامات التقاعدية، خاصة في الحالات التي يعرف فيها النظام اختلالا في التوازن المالي.

ويعد هذا الدعم المالي تجسيدا لمبدأ الدولة الاجتماعية، حيث تتحمل الدولة جزءا من عبء الحماية الاجتماعية لضمان استمرارية صرف المعاشات دون انقطاع.¹

ثالثا: الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

أسس الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) آلية مالية استشرافية تهدف إلى دعم استدامة النظام التقاعدي على المدى الطويل، وقد أنشئ بموجب الأمر رقم 06-04 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، لاسيما المادة 30 منه.

ويهدف هذا الصندوق إلى تكوين احتياطات مالية تستخدم عند الحاجة لمواجهة العجز المحتمل في نظام التقاعد، ويعتمد في تمويله على عدة موارد أهمها:

• نسبة من عائدات الجباية البترولية، التي حددت بـ 2% ثم رفعت إلى 3% بموجب المادة 89 من قانون المالية لسنة 2012 (القانون رقم 12-11).²

• مداخيل بيع الأملاك العقارية والمنقولة التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي.

• الفوائض المالية المحققة من استثمارات صناديق الضمان الاجتماعي.

ويعكس هذا الصندوق انتقال الدولة من منطق التمويل الآني إلى منطق التمويل الاستباقي طويل المدى.

رابعا: عائدات الاستثمارات والغرامات

¹ الأمر رقم 06-04 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006.

² القانون رقم 12-11 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية لسنة 2012

عائدات الاستثمارات التي يقوم بها في إطار توظيف الفوائض المالية، إضافة إلى المداخل الناتجة عن الغرامات والعقوبات المالية المفروضة على أرباب العمل المتخلفين عن التصريح أو دفع الاشتراكات في الآجال القانونية وتعد هذه الموارد ثانوية من حيث الحجم، لكنها ذات أهمية في دعم التوازن المالي للصندوق وتعزيز قدرته التمويلية، حيث تشكل وسيلة ردعية في مواجهة التهرب من الالتزامات الاجتماعية.

الفرع الثالث: إشكالية العجز المالي وآليات الإصلاح التشريعي لضمان استدامة النظام

يأتي العجز المالي كأحد أبرز الإشكاليات التي تواجه نظام التقاعد في الجزائر، حيث عرف هذا النظام خلال العقود الأخيرة اختلالا متزايدا في التوازن المالي بين الموارد والنفقات، نتيجة مجموعة من العوامل الاقتصادية والديموغرافية والتنظيمية التي أثرت بشكل مباشر على استمراريته ويقوم نظام التقاعد في الجزائر على مبدأ التوزيع والتضامن الاجتماعي المنصوص عليه في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، غير أن هذا المبدأ يفترض وجود توازن نسبي بين عدد المساهمين وعدد المستفيدين، وهو ما لم يعد متحققا بشكل كافٍ في الواقع العملي.

أولاً: أسباب العجز المالي في نظام التقاعد

تعود إشكالية العجز المالي إلى عدة عوامل متداخلة، يمكن إبراز أهمها فيما يلي:

• ارتفاع معدل البطالة:

أدى التراجع في التشغيل، خاصة خلال فترات التحول الاقتصادي، إلى انخفاض عدد المساهمين في نظام الضمان الاجتماعي، مما أثر سلبا على حجم الاشتراكات المحصلة.¹

¹ روجي فيسة عمر ، بوفليخ نبيل ، الصندوق الوطني للتقاعد: أسباب الاختلال المالي وآليات الإصلاح (دراسة تحليلية)، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ،المجلد 17 العدد 03 نوفمبر 2022 ص 216

• اللجوء إلى التقاعد المسبق:

حيث تم اعتماد هذا النظام كآلية اجتماعية لتخفيف ضغط البطالة، بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، ثم توسيعه لاحقا، مما أدى إلى ارتفاع عدد المتقاعدين بشكل غير متوازن مع عدد المساهمين.

• ارتفاع أمد الحياة:

نتيجة التحسن في الخدمات الصحية والاجتماعية، مما أدى إلى ارتفاع مدة الاستفادة من المعاشات، وبالتالي زيادة الأعباء المالية على الصندوق.¹

اختلال التوازن الديموغرافي:

ويتجلى في ضعف نسبة المساهمين مقارنة بعدد المستفيدين، وهو ما يعرف باختلال نسبة الإعالة (ratio de dépendance)، الأمر الذي يؤثر مباشرة على استدامة نظام التوزيع.

ثانيا: انعكاسات العجز المالي على نظام التقاعد

أدى استمرار هذا الاختلال إلى بروز عجز مالي مزمن في صندوق التقاعد، تجسد في الضغط المتزايد على موارده، وصعوبة تغطية الالتزامات المتعلقة بصرف المعاشات، مما استدعى تدخل الدولة بشكل دوري من خلال التحويلات المالية والدعم المباشر.

ثالثا: الإصلاحات التشريعية لضمان استدامة النظام

لمواجهة هذه الإشكالية، تدخل المشرع الجزائري من خلال حزمة من الإصلاحات الهيكلية التي تهدف إلى إعادة التوازن للنظام وضمان استمراريته، ومن أهمها:

• رفع سن التقاعد تدريجيا:

وذلك بهدف إطالة فترة النشاط المهني وتقليص مدة الاستفادة من المعاش، بما يساهم في تعزيز التوازن المالي للصندوق.

¹ روجي فيسة عمر ، بوفليح نبيل ، الصندوق الوطني للتقاعد: أسباب الاختلال المالي وآليات الإصلاح (دراسة تحليلية)، مرجع سابق ص 217

• تعديل طريقة احتساب المعاش:

من خلال توسيع الفترة المرجعية للأجور المعتمدة في الحساب، بما يسمح بتحقيق توازن أفضل بين قيمة الاشتراكات وقيمة المعاشات المستحقة.

• إنشاء صندوق احتياطي للتقاعد: بموجب الأمر رقم 04-06 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، كآلية استباقية تهدف إلى تكوين احتياطات مالية تستخدم عند حدوث اختلالات في التمويل، خاصة من خلال تخصيص جزء من الجباية البترولية لفائدة هذا الصندوق.¹

• توسيع قاعدة المساهمين: من خلال إدماج فئات جديدة في نظام الضمان الاجتماعي، ومحاربة القطاع غير الرسمي، بهدف رفع حجم الاشتراكات وتحسين الموارد.

المطلب الثاني: منازعات التقاعد وآليات تسوياتها في مجال الضمان الاجتماعي

تعد المنازعات المتعلقة بالتقاعد جزءا لا يتجزأ من نظام الحماية الاجتماعية، وقد أولى لها المشرع الجزائري أهمية خاصة من خلال سن قانون خاص بها، هو القانون رقم 08-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي

عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة في المادة 03 من القانون 08-08 بأنها "الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة

¹ الأمر رقم 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي.

ثانية بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي¹ يعد هذا التعريف واسعا نسبيا، ليشمل كل خلاف له علاقة بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي ومنها التقاعد.

وفي اجتهاد فقهي، يضاف إلى هذا التعريف أن المنازعات العامة تتعلق عادة بقرار إداري سلبي (رفض) أو إيجابي (منح جزئي) صادر عن هيئات الضمان الاجتماعي، ويكون موضوعها الحصول على أداءات عينية أو نقدية ناتجة عن الأخطار الاجتماعية، أو التحقق من صحة الاشتراكات، أو الاعتراض على عقوبات التأخير². وتتدرج ضمنها بالضرورة منازعات التقاعد التي تتعلق بـ:

- رفض طلب منح المعاش التقاعدي المباشر أو المنقول لذوي الحقوق.
- احتساب غير صحيح لمدة الاشتراك أو قيمة الأجور المعتمدة.
- إعادة تقدير غير مرضية للمعاش أو عدم تطبيق الزيادات الدورية.
- قرارات استرداد مبالغ صرفت بزيادة.
- نزاعات تتعلق بالتصريح بالأجور أو دفع الاشتراكات المتعلقة بفترات العمل.

الفرع الثاني: آليات تسوية منازعات التقاعد في مجال الضمان الاجتماعي

تعد منازعات التقاعد من المنازعات ذات الطبيعة الاجتماعية الخاصة، نظرا لارتباطها المباشر بالحقوق الاجتماعية للمؤمن لهم وذوي الحقوق، وهو ما استدعى تدخل المشرع الجزائري لتنظيمها بنصوص قانونية خاصة تضمن تحقيق التوازن بين حماية حقوق الأفراد واستمرارية المرفق العام للضمان الاجتماعي. وقد جاء القانون رقم 08-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 ليضع إطارا إجرائيا دقيقا لتسوية هذه المنازعات، من خلال اعتماد نظام تدريجي يقوم على

¹ المادة 03، القانون رقم 08-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ج : عدد 11، لسنة 2008.

² سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 154.

مرحلتين أساسيتين: مرحلة التسوية الإدارية الودية كمرحلة وجوبية مسبقة، ثم مرحلة اللجوء إلى القضاء كضمانة قضائية لحماية الحقوق

أولاً: التسوية الإدارية

هي إجراء وجوبي، إذ تنص المادة 04 من القانون 08-08 على عدم قبول أي دعوى قضائية ما لم يسبقها الطعن أمام هذه اللجان.

اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق: تنشأ لدى كل وكالة ولأئية أو جهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، وقد تم تحديد تشكيلتها بموجب المادة 06 من القانون 08-08¹ والمرسوم التنفيذي رقم 08-415² تتكون من: ممثلين عن العمال الأجراء، وممثلين عن المستخدمين، وممثلين عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، وطبيب واحد.

بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، تتكون اللجنة من ممثلين اثنين عن العمال الأجراء (أحدهما دائم والآخر إضافي) تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية، وممثلين اثنين عن المستخدمين (أحدهما دائم والآخر إضافي) تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً، بالإضافة إلى ممثلين اثنين عن الصندوق نفسه تابعين للوكالة الولائية المعنية يقترحهما المدير العام، وطبيب واحد تابع للرقابة الطبية للصندوق يقترحه المدير العام³ أما بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد، فيتكون التشكيل من ممثلين اثنين عن العمال الأجراء.

¹ المادة 03، القانون 08-08 مرجع سابق،

² المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج: العدد 01، لسنة 2009.

وممثلين اثنين عن المستخدمين في القطاع الخاص، وممثلين اثنين عن الصندوق الوطني للتقاعد تابعين للوكالة المعنية يقترحهما المدير العام.¹

وقد حدد المشرع آجال الطعن أمام اللجنة المحلية، حيث يجب تقديم الاعتراض في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغ القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون التبليغ إما بواسطة عون معتمد للضمان الاجتماعي أو برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.² ويترتب على الطعن أمام اللجنة المحلية وقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى أن يتم البث فيه نهائيا، ولا يمكن الاحتجاج بعدم قبول الاعتراض إلا إذا تضمن القرار محل الطعن إشارة صريحة إلى طرق وآجال الطعن.³

اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق: تنشأ لدى كل هيئة ضمان اجتماعي، وتعد درجة ثانية للطعن الداخلي، طبقا للمادة 10 من القانون 08-08 والمرسوم التنفيذي رقم 08-416 ليحدد تشكيلاتها حيث تضم ممثلا عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة الهيئة المعنية، وممثلين اثنين عن الهيئة ذاتها⁴ وتدوم عضوية اللجنة لثلاث سنوات قابلة للتجديد، وتجتمع مرة كل خمسة عشر يوما، ولا يكون اجتماعها قانونيا إلا بحضور أغلبية أعضائها، وتصدر قراراتها بالأغلبية البسيطة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس وتختص اللجنة بالنظر في الاستئنافات المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية، باستثناء الغرامات التي لا تتجاوز مليون دينار والتي تبت فيها اللجان المحلية نهائيا⁵ وتبلغ قراراتها إلى الأطراف المعنية برسالة موصى عليها أو بواسطة عون معتمد، في أجل عشرة أيام من تاريخ صدورها⁶ ومواعيد الطعن أمامها هي خمسة عشر يوما في حالة الرفض الصريح، وستون يوما في حالة

¹ المادة 02 نفس المرجع

² المادة 03 نفس المرجع

³ المادة 11، القانون رقم 83-15 مرجع سابق.

⁴ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416 مرجع سابق

⁵ المادة 14 من القانون 08-08، مرجع سابق

⁶ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08-416، مرجع سابق.

الرفض الضمني¹ ويجب التنبيه إلى أن استئناف القرار أمام اللجنة الوطنية لا يوقف تنفيذه، خلافا للقانون القديم، كما أن قراراتها إدارية وليست قضائية².

ثانيا: التسوية أمام الجهات القضائية

إذا لم ترض قرارات اللجنة الوطنية لأحد الأطراف، أو إذا صدر قرار سلبي ضمني بعد مضي 60 يوما، يجوز الطعن فيها أمام القضاء.

أ- اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية (الاختصاص العام) طبقا للمادة 15 من القانون 08-08، تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بالفصل في جميع الدعاوى المتعلقة بقرارات لجان الطعن المسبق، سواء المحلية أو الوطنية ويتعلق موضوع هذه الدعاوى بتقدير ومنح الأداءات العينية والنقدية كالتقاعد والعجز والوفاة والمنح العائلية وتعويضات حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك الخلافات المتعلقة بالاعتراف بالحقوق الناشئة عن تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي³ وتتشكل هذه المحكمة برئاسة قاضي يعاونه ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين، ولهم صوت استشاري، وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بمساعدين احتياطيين أو بقضاة يعينهم رئيس المحكمة⁴ أما آجال رفع الدعوى فقد حددها المشرع بـ 30 يوما من تاريخ تبليغ قرار اللجنة الوطنية في حالة الرفض الصريح، و 60 يوما من تاريخ إيداع

¹ المادة 15 من القانون 08-08، مرجع سابق.

² صارم ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ،دار الهومة للطباعة و النشر والتوزيع الجزائر، 2004 ص 20-19

³ المادة 15، القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

⁴ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 47.

العريضة في حالة الرفض الضمني ويشترط لقبول الدعوى توفر الصفة والأهلية والمصلحة في المدعي، بالإضافة إلى استنفاد إجراءات الطعن الإداري المسبق¹.

ب- اختصاص القضاء الإداري (اختصاص استثنائي) نصت المادة 16 من القانون 08-08 على اختصاص الجهات القضائية الإدارية بالفصل في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفقتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي². ويستند هذا الاختصاص إلى المعيار العضوي، حيث ينعقد للغرفة الإدارية لدى المجلس القضائي كلما كانت الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً في النزاع بصفقتها مشغلة، وتكون أحكامها قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة³ ويشمل هذا الاختصاص الخلافات المتعلقة بتصريح المؤسسات العمومية بالنشاط أو بالموظفين والأجور والاشتراكات والغرامات، بالإضافة إلى دعاوى المسؤولية المدنية كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي قبل رفع الدعوى، إنجاز إجراءات الإنذار الموجه إلى المكلف بتسوية وضعيته، تحت طائلة بطلان الدعوى⁴.

ج- اختصاص القضاء المدني (اختصاص استثنائي آخر) يختص القضاء المدني بالفصل في دعاوى الرجوع المنصوص عليها في المادة 69 من القانون 08-08⁵ وتتمثل هذه الدعاوى في حالتين: الأولى، دعوى الرجوع التي ترفعها هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير المتسبب في الضرر لاسترداد المبالغ المدفوعة للمؤمن له، أو ضد المستخدم إذا تسبب بخطأ غير عذر، وتوزع المسؤولية بالتضامن بين الغير والمستخدم أو بنسبة مسؤوليتهما إذا ثبت أن للمؤمن له

¹ المادة 13، القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر في 25 فبراير سنة 2008، العدد 21، لسنة 2008.

² المادة 16، القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

³ المادة 800، القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

⁴ المادة 46، القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

⁵ المادة 69، نفس المرجع

جزءاً من الخطأ¹ والثانية، دعوى المؤمن له أو ذوي حقوقه للحصول على تعويضات تكميلية وإضافية تتجاوز أداءات الضمان الاجتماعي، كما يمكنهم التدخل ضمناً في الدعاوى التي ترفعها هيئة الضمان الاجتماعي².

خلاصة الفصل الثاني

يتبين من خلال هذا الفصل أن نظام التقاعد في الجزائر يقوم على منظومة متكاملة تجمع بين البعد المؤسساتي والمالي والقانوني، بهدف ضمان حماية اجتماعية فعالة ومستدامة لفائدة العمال بعد انتهاء حياتهم المهنية.

فعلى المستوى المؤسساتي، يعد الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) الهيئة المحورية المكلفة بتسيير نظام التقاعد، حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويخضع لوصاية الدولة ورقابتها ويعتمد في تنظيمه على هيكل إداري مزدوج يجمع بين إدارة مركزية وهيكل محلية، بما يسمح بتقريب الخدمة من المواطنين كما يتولى اختصاصات أساسية تتمثل في تسيير الحقوق التقاعدية بمختلف أنواعها (المعاش المباشر والمعاش المنقول)، إلى جانب مهام إضافية كإعادة تقدير المعاشات، الرقابة على المستفيدين، وتحصيل الاشتراكات.

¹ المواد 71، 74، 75، نفس المرجع

² المادة 30، نفس المرجع

أما من الناحية المالية، فيرتكز نظام التقاعد على مبدأ التوزيع والتضامن بين الأجيال، حيث تمول المعاشات أساسا من اشتراكات العمال وأرباب العمل، مع تدخل الدولة عبر الخزينة العمومية لتغطية العجز كما تم استحداث آليات تكميلية مثل الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد لتعزيز الاستدامة المالية غير أن هذا النظام يواجه تحديات حقيقية، أبرزها العجز المالي الناتج عن اختلال التوازن بين عدد المساهمين والمستفيدين، وارتفاع أمد الحياة، وانتشار التقاعد المسبق مما استدعى إصلاحات تشريعية لضمان استمراريته.

وفيما يتعلق بالمنازعات، فقد نظم المشرع الجزائري طرق تسويتها من خلال القانون 08-08، الذي أقر نظاما تدريجيا يبدأ بالتسوية الإدارية الوجوبية عبر لجان الطعن المحلية والوطنية ثم يفتح المجال أمام اللجوء إلى القضاء كضمانة لحماية الحقوق ويعكس هذا التنظيم حرص الدولة على تحقيق التوازن بين فعالية الإدارة وضمان الحقوق القانونية للمؤمن لهم.

وبذلك، يظهر نظام التقاعد في الجزائر تداخلا بين الأبعاد القانونية والمؤسسية والمالية، في إطار سعي مستمر لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان استدامة الحماية الاجتماعية رغم التحديات الاقتصادية والديموغرافية.

الخاتمة

بعد دراسة موضوع النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، توصلنا إلى أن المشرع الجزائري سعى جاهداً إلى تكريس حق التقاعد باعتباره أحد الروافد الأساسية للحقوق الاجتماعية المكفولة دستورياً وقد تجلّى ذلك في إرساء منظومة قانونية متكاملة تهدف إلى ضمان الاستقرار المادي والاجتماعي للعامل بعد انتهاء مساره المهني، من خلال ضبط شروط الاستحقاق، وآليات احتساب المعاش وتمويله، بالإضافة إلى وضع إطار إجرائي خاص لتسوية المنازعات الناشئة عنه.

وقد عكس المسار التشريعي لهذا النظام جملة من التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها البيئة الجزائرية، حيث انتقل من مرحلة التشتت والتعددية التشريعية الموروثة، إلى مرحلة التوحيد والانسجام بموجب القانون رقم 83-12، وصولاً إلى الإصلاحات المتعاقبة التي أملتتها الضرورات الموازناتية والديموغرافية، لا سيما الأمر رقم 97-13 المعدل والمتمم، والقانون رقم 16-15 الذي وضع حداً للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وبالموازاة مع ذلك، استمر هذا المسار في الاستجابة للمستجدات الاجتماعية من خلال تعديلات وإجراءات تشريعية وتنظيمية لاحقة.

إن هذا التطورات التشريعية المستمرة تؤكد أن نظام التقاعد الجزائري يقف دائماً عند نقطة تقاطع حرج بين بعدين متناقضين: بعد اجتماعي حمائي يفرض صون الحقوق المكتسبة للمتقاعدين وبعد اقتصادي تمويلي يتطلب ضمان الاستدامة المالية للمنظومة ولا يمكن تحقيق نجاعة هذا النظام مستقبلاً إلا عبر موازنة دقيقة تركز على إصلاحات تشريعية ومؤسسية هيكلية تضمن ديمومة صناديق الضمان الاجتماعي دون المساس بالجوهر الحمائي للحق في التقاعد.

ومن خلال دراستنا و تحليلنا لموضوع نظام قانوني للتقاعد في الجزائر ،ثم استخلاص

النتائج التالية :

- يعد التقاعد في المنظومة القانونية الجزائرية حقًا اجتماعيًا أصيلاً يهدف إلى توفير الحماية المادية والتغطية الرعائية للعامل عند بلوغه السن القانونية.
- يقوم النظام التمويلي للتقاعد في الجزائر على العقيدة التضامنية بين الأجيال وهي الركيزة الفلسفية والاقتصادية التي تعتمد عليها استمرارية المنظومة.
- شكل صدور القانون رقم 83-12 المنعطف التشريعي الأبرز الذي قضى على التشتت القانوني ووحّد القواعد المطبقة على مختلف فئات الأجراء.
- أظهرت النصوص التشريعية مرونة في الاستجابة للمتغيرات الاقتصادية، كما تجسد في فترات الانفتاح الاقتصادي (من خلال إقرار التقاعد المسبق والنسبي في التسعينيات لتسيير تداعيات غلق المؤسسات
- جاء إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن بموجب القانون رقم 16-15 كإجراء حمائي ضروري كبح الانهيار المالي للصندوق الوطني للتقاعد وحدّ من وتيرة
- أثبتت التعديلات التشريعية والتنظيمية اللاحقة توجّه الدولة المستمر نحو مراجعة عتبات المعاشات الدنيا وإقرار زيادات سنوية دورية تهدف إلى التكيف مع الظروف الاقتصادية الراهنة.
- يمثل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) الهيئة المرفقية الحصرية المنوط بها إدارة، تسيير، وصرف معاشات التقاعد تحت رقابة الدولة.
- أفرد المشرع لمنازعات التقاعد مسارًا إجرائيًا خاصًا يمر وجوبًا بالتسوية الودية المسبقة (لجان الطعن المسبق) قبل اللجوء إلى الجهات القضائية، وذلك لتبسيط الإجراءات وحماية الطرف الضعيف في العلاقة

- لا تزال معضلة الاستدامة قائمة بحدّة نتيجة التغير الديموغرافي (ارتفاع مأمول الحياة) وتراجع المؤشر الديموغرافي المتمثل في نسبة عدد المشتركين (الممولين) مقابل عدد المتقاعدين (المستفيدين).

و بناء على ما تقدم من نتائج لهذه الدراسة نطرح جملة من الاقتراحات التالية:

- تقنين التعديلات اللاحقة الدورية عبر سن قوانين واضحة تلزم بمراجعة وتقييم الأحكام المنظمة للتقاعد بشكل آلي يتناسب مع مؤشرات التضخم وتغيرات القدرة الشرائية.
- توسيع قاعدة الاشتراك في الضمان الاجتماعي للحد من اختلال التوازن بين عدد المساهمين والمتقاعدين.
- تعزيز مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد، عبر استحداث آليات تمويل مكملة تخفف الضغط عن نظام التمويل القائم على الاشتراكات.
- تكثيف جهود الرقمنة وتبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بمنح وتسوية معاشات التقاعد، بما يضمن سرعة الخدمة وفعاليتها.
- تعزيز الرقابة على تسيير أموال صناديق التقاعد، بما يضمن تكريس الشفافية وحسن استغلال الموارد المالية.
- إجراء دراسات دورية واستشرافية حول الآثار الديموغرافية والاقتصادية على نظام التقاعد، قصد تبني إصلاحات استباقية تضمن استمرارية المنظومة

قائمة المصادر والمراجع

LES REFERENCES

النصوص القانونية والتشريعية

المواثيق الدولية

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 جنيف: الأمم المتحدة، 1948

الدساتير:

2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعديل الأخير، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

القوانين والأوامر:

1. القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة في 05 جويلية 1983.
2. القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، لسنة 1990.
3. القانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتم القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 78، الصادرة في 31 ديسمبر 2016
4. القانون رقم 11-23 المؤرخ في 06 جويلية 2023، المعدل والمتمم للقانون رقم 15-16 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، لسنة 2023.
5. القانون رقم 09-25 المؤرخ في 2025، المعدل والمتمم للقانون رقم 15-16 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، لسنة 2025.

الأوامر:

- 4 الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد النسبي ، الجريدة الرسمية رقم 38 لسنة 1997.
- 5 الأمر رقم 06-04 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006.
- 6 الأمر رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2009، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية.

المراسيم التنفيذية:

- 7 المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 34، الصادرة في 21 أوت 1985.
- 8 المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، لسنة 1992.
- 9 المرسوم التنفيذي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 10 المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 01، الصادرة في 06 جانفي 2009.
- 11 المرسوم التنفيذي رقم 74-26 المؤرخ في 14 جانفي 2026، المتضمن تحديد شروط وكيفيات الاستفادة من تخفيض سن التقاعد لفئة أسلاك التربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، لسنة 2026.

القواميس

12 معلوف، لويس .المنجد الأبجدي .دار المشرق، الطبعة الخامسة، بيروت، 1986

الكتب والمؤلفات

13 شحاتة رزق، .المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية .دار الوليد للطباعة الحديثة، القاهرة، 1981.

14 أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري .الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية (د.م.ج)، الجزائر، 1998.

15 سواكر، عبد الحكيم .الوظيفة العمومية في الجزائر .مطبعة مؤرخ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.

16 سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.

الرسائل والأطروحات الجامعية

17 أقاسم، نوال .إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية .رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2011-2012.

18 بوحמידة، عطاء الله .الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال .رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1989-1990.

19 جعيجع، حسين .النظام القانوني للتقاعد في الجزائر .رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002-2003

20 بن الصالح، أحمد، وحماد، عبد القادر. نظام التقاعد في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية - أدرار، 2017-2018

21 ركيبتي، شريف، وخالدي، خولة. النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، 2021-2022

المقالات والمجلات العلمية

27 روبي فيسة عمر ، بوفليح نبيل ، الصندوق الوطني للتقاعد: أسباب الاختلال المالي وآليات الإصلاح (دراسة تحليلية)، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد 17 العدد 03 نوفمبر 2022

28 محمدي، ملكية، "إشكالية التغير الديموغرافي والتغير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 19.

29 زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقاً للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16. المعدل و المتمم مجلة المفكر، المجلد 04، العدد 01، 2020.

المواقع الإلكترونية

30 <https://www.un.org/ar/>

31 www.CNR.dz

الفهرس

تشكر.....	
الإهداء.....	
قائمة المختصرات	
مقدمة:.....	9-1
المبحث الأول: مفهوم التقاعد وتطوره التاريخي في الجزائر وأنواعه:.....	11
المطلب الأول: مفهوم التقاعد	11
الفرع الأول: تعريف التقاعد	12
أولا: التعريف اللغوي:	12
ثانيا: التعريف الاصطلاحي	13
ثانيا: التعريف القانوني للتقاعد	14
الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد	15
الفرع الثالث: الخصائص الجوهرية لنظام التقاعد.....	16
أولا: نظام تضامني	16
ثانيا: نظام موحد	17
ثالثا: نظام يتميز بالديمومة والاستمرارية.....	17
رابعا: نظام عادل	17
الفرع الرابع: الطبيعة القانونية للتقاعد	18
أولا: التقاعد كحق شخصي	18
ثانيا: التقاعد كحق مالي	19
المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر	20

21	الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال الى غاية 1962.....
22	الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال 1962 - 1983
24	الفرع الثالث: مرحلة توحيد وإصلاح نظام التقاعد (من 1983 الى غاية يومنا هذا)
24	أولا: توحيد نظام التقاعد بموجب قانون 83-12.....
25	ثانيا: إصلاحات نظام التقاعد (قانون 15-16)
27	المطلب الثالث: أنواع التقاعد في التشريع الجزائري بين (الملغى و الساري)
27	الفرع الأول: التقاعد العادي والنسبي
27	أولا: التقاعد العادي
28	ثانيا: التقاعد النسبي
29	الفرع الثاني: التقاعد المسبق
31	الفرع الثالث: التقاعد دون شرط السن
32	المبحث الثاني: المرتكزات القانونية والتقنية لاستحقاق المعاش
33	المطلب الأول: الشروط الموضوعية للتقاعد
34	الفرع الأول: السن القانونية للتقاعد
35	الفرع الثاني: شرط العمل
35	الفرع الثالث: شرط التوقف عن العمل وإثبات الاشتراك
36	أولا: شرط التوقف عن العمل
36	ثانيا: شرط الاشتراك في ضمان الاجتماعي
37	المطلب الثاني: الضوابط القانونية لتصفية وحساب المعاش
37	الفرع الأول: وعاء حساب المعاش
38	الفرع الثاني: الحد الأدنى والأقصى للمعاش
40	خلاصة الفصل الأول

42.....	الفصل الثاني
42.....	الإطار التنظيمي لنظام التقاعد في الجزائر
43.....	المبحث الأول: الصندوق الوطني للتقاعد
43.....	المطلب الأول: الطبيعة القانونية والتنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد
43.....	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للصندوق الوطني للتقاعد
45.....	الفرع الثاني: التنظيم الإداري الداخلي وآليات الرقابة
46.....	أولاً: الإدارة المركزية
46.....	ثانياً: الهياكل المحلية
46.....	ثالثاً: أجهزة التسيير
47.....	رابعاً: الرقابة
47.....	المطلب الثاني: اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد
48.....	الفرع الأول: تسيير الحقوق التقاعدية
49.....	ثانياً: المعاش المنقول
50.....	الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتقاعد وإعادة تقدير المعاشات
51.....	أولاً: إعادة تقدير المعاشات التقاعدية
54.....	المبحث الثاني: النظام المالي و المنازعاتي لنظام التقاعد في الجزائر
54.....	المطلب الأول: التمويل والتوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر
54.....	الفرع الأول: نظام التوزيع القائم على مبدأ التضامن بين الأجيال
55.....	الفرع الثاني: مصادر التمويل
56.....	أولاً: اشتراكات العمال وأرباب العمل
56.....	ثانياً: مساهمات الخزينة العمومية

57		ثالثا: الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد
57		رابعا: عائدات الاستثمارات والغرامات
58		الفرع الثالث: إشكالية العجز المالي وآليات الإصلاح التشريعي لضمان استدامة النظام
58		أولا: أسباب العجز المالي في نظام التقاعد
59		ثانيا: انعكاسات العجز المالي على نظام التقاعد
59		ثالثا: الإصلاحات التشريعية لضمان استدامة النظام
60		المطلب الثاني: منازعات التقاعد وآليات تسوياتها في مجال الضمان الاجتماعي
60		الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي
61		الفرع الثاني: آليات تسوية منازعات التقاعد في مجال الضمان الاجتماعي
62		أولا: التسوية الإدارية
64		ثانيا: التسوية أمام الجهات القضائية
66		خلاصة الفصل الثاني
68		الخاتمة
73		قائمة المصادر والمراجع

ملخص المذكرة

تتناول هذه الدراسة النظام القانوني للتقاعد في الجزائر باعتباره ركيزة جوهرية في منظومة الحماية الاجتماعية، يهدف إلى التوفيق بين صون الحقوق المكتسبة للعمال وضمان الاستدامة المالية للصندوق الوطني للتقاعد (CNR) تبرز المذكرة التحولات التشريعية العميقة التي مر بها النظام؛ بدءاً من الفترة الاستعمارية، مروراً بمرحلة التوحيد بموجب القانون رقم 83-12 القائم على التضامن بين الأجيال، وصولاً إلى المقاربة الدستورية لعام 2020 وما تلاها من ديناميكية إصلاحية مرنة امتدت حتى سنة 2026.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري زأوج بين الانضباط المالي الصارم المتمثل في إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن بموجب القانون رقم 16-15 كبحاً للعجز الهيكلي، وبين المرونة القطاعية؛ حيث أقر خيار التمديد الاختياري للنشاط لغاية خمس سنوات، واستحدث امتياز خفض السن لموظفي قطاع التربية الوطنية بموجب القانون رقم 25-09 والمرسوم التنفيذي رقم 26-74 (57 سنة للرجال و52 سنة للنساء). كما بين البحث المعايير التقنية لحساب المعاش بناءً على "الأجر المرجعي" وربط حده الأدنى بالأجر الوطني الأدنى المضمون، فضلاً عن الإطار الإجرائي الحمائي المعتمد لفض منازعات التقاعد عبر إلزامية التسوية الإدارية المسبقة قبل اللجوء إلى القسم الاجتماعي للجهات القضائية.

الكلمات المفتاحية: معاش التقاعد، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، الاستدامة المالية، الأجر

RESUME

Cette étude examine le régime juridique de la retraite en Algérie en tant que pilier fondamental du système de protection sociale, visant à concilier la préservation des droits acquis des travailleurs et la pérennité financière de la . La thèse met en lumière les profondes mutations législatives qu'a connues ce système ; de la période coloniale à la phase d'unification sous la loi n° 83-12 basée sur la solidarité intergénérationnelle, jusqu'à l'approche constitutionnelle de 2020 et la dynamique de réforme flexible qui s'est étendue jusqu'en 2026.

L'étude conclut que le législateur algérien a combiné une discipline financière rigoureuse — matérialisée par l'abolition de la retraite proportionnelle et sans condition d'âge par la loi n° 16-15 pour juguler le déficit structurel — avec une flexibilité sectorielle. Cela s'est traduit par l'introduction d'une prolongation optionnelle de l'activité allant jusqu'à cinq ans, et l'octroi d'un privilège de réduction d'âge pour les fonctionnaires de l'Éducation Nationale selon la loi n° 25-09 et le décret exécutif n° 26-74 (57 ans pour les hommes et 52 ans pour les femmes). De plus, la recherche détaille les critères techniques de calcul de la pension basés sur le "salaire de référence" indexé sur le Salaire National Minimum Garanti (SNMG), tout en analysant le cadre procédural de règlement des litiges de retraite, imposant un recours administratif préalable obligatoire avant de saisir le pôle social des instances judiciaires.

Mots-clés: Pension de retraite, Caisse Nationale des Retraites (CNR), Pérennité financière, Salaire de référence, Contentieux de la sécurité sociale

ABSTRACT

This study examines the legal framework of the retirement system in Algeria as a fundamental pillar of the social protection system, aiming to balance the preservation of workers' vested rights with ensuring the financial sustainability of the National Retirement Fund (CNR). The thesis highlights the profound legislative transformations the system has undergone; from the colonial period, through the unification phase under Law No. 83-12 based on intergenerational solidarity, leading up to the 2020 constitutional approach and the flexible reform dynamics extending until 2026.

The study concludes that the Algerian legislator combined strict financial discipline—manifested in the abolition of proportional and age-unconditional retirement under Law No. 16-15 to curb the structural deficit—with sector-specific flexibility. This is demonstrated by allowing an optional extension of professional activity for up to five years, and introducing an age-reduction privilege for National Education sector employees under Law No. 25-09 and Executive Decree No. 26-74 (57 years for men and 52 years for women). Furthermore, the research outlines the technical criteria for pension calculation based on the "reference wage" linked to the National Minimum Guaranteed Wage (SNMG), alongside tracing the protective procedural framework adopted for settling retirement disputes through mandatory pre-litigation administrative conciliation before resorting to the social division of judicial bodies.

Keywords: Retirement Pension, National Retirement Fund (CNR), Financial Sustainability, Reference Wage, Social Security Disputes.