

نظام التقاعد في الجزائر

أ / خليفي عبد الرحمان
أستاذ جامعي

ملخص:

يعد التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية الذي يكتسي أهمية بالغة في برامج الدول لعلاقتها المتينة بأوسع شريحة اجتماعية وهم العمال وذوي حقوقهم.

حساسة هذا الجانب جعل من كل الأنظمة تتعاطي مع موضوع التقاعد باهتمام بوضع تشريعات وأنظمة تتجاوب مع ما يتطلبه الوضع الاقتصادي والاجتماعي.

أول نص قانوني مطبق على كافة القطاعات ووحيد نظام التقاعد في الجزائر من ناحية التمويل والتسيير هو القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 وبمرور الجزائر بتطورات إقتصادية وإجتماعية سريعة ومتلاحقة وبداية من سنة 1994 عرف التقاعد مراجعة شاملة من ناحية مصادر التمويل وشروط الإستحقاق وطريقة حساب المنحة وكذا آلية حل الخلافات والمنازعات التي تطرأ في هذا المجال.

سأحاول من خلال هاته الدراسة وضع اليد وتحليل نظام التقاعد في الجزائر مقارنة مع الدول الأخرى وتبيان مدى فعاليته في التجاوب مع المتطلبات العامة بدءا من شروط الاستفادة إلى غاية كيفية حل المنازعات ذات الصلة.

مقدمة عامة حول الضمان الاجتماعي:

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي اليوم أهمية كبيرة في جل التشريعات المعاصرة بإعتبار ما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية إزاء "المخاطر الملازمة لطبيعة البشر" مثل المرض العجز الوفاة وحوادث الشغل والشيخوخة وغيرها وذلك إنطلاقا من مبدأ أساسي هو مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال.



و تزداد تلك الأهمية وضوحا عندما نعلم أن الحق في الضمان الإجتماعي ضمن منظومة حقوق الإنسان بمفهومها الشامل، لهذا تعددت المواثيق الدولية التي تركز هذا الحق في مقدمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص على أنه " لكل شخص بإعتباره عضوا في المجتمع الحق في الضمان الإجتماعي"⁽¹⁾

في الإسلام تنقسم قوانين التكافل المعاشي التي جاء بها هذا النظام لتحقيق المعيشة الكريمة للفئات المحرومة أو الضعيفة إلى قسمين رئيسيين:

- 1- القوانين التي نصت على الفئات التي تستحق هذا التكافل وأحكامه،
- 2- القوانين التي عينت الموارد المالية التي تعين على تحقيق التكافل لتلك الفئات والفئات التي تستحق التكافل هي فئات يتميز أكثرها بالعجز والفاقة وقد وضعت لها القوانين التي تعين أحكامها على التوالي:

- 1- قوانين الفقراء والمساكين،
- 2- قانون المرضى،
- 3- قانون العميان،
- 4- قانون المقعدين،
- 5- قانون الشيوخ،
- 6- قانون المشردين،
- 7- قانون اللقطاء،
- 8- قانون اليتامى،
- 9- قانون الأسرى،⁽²⁾

فالقانون الإجتماعي صار اليوم بمثابة حضيرة لبناء قانوني متواصل فهو في حركية دائمة إلى درجة أنه صار من أكثر الفروع القانونية تشعبا، ولعل ما يزيد في تشعب المسائل المتعلقة بالضمان الإجتماعي أن هذا الأخير يسعى إلى تحقيق معادلة صعبة بين مصالح متعارضة

(1) النوري مزيد، التقرير التمهيدي لأعمال الملتقى حول القاضي وقانون الضمان الإجتماعي، مجلة الدراسات

القانونية، كلية الحقوق بصفافص تونس، العدد 12 سنة 2005 ص 9

(2) عز الدين بليق، منهاج الصالحين، دار الفتح للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان 1982، ص 503



وتوجهات متضاربة، هذا ما يفسر التطور الكمي والنوعي في النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والدعاوى المترتبة عنها.⁽³⁾

ولقد تدخلت المنظمات الدولية لا سيما منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي في حث الدول على اعتماد سياسة اجتماعية شفافة بتوسيع التغطية إلى عدة شرائح وتحسين أنظمة الضمان الاجتماعي والتقاعد.⁽⁴⁾

مع مرور الزمن أصبحت حاجة الدول ماسة لتكييف منظومة التأمينات الاجتماعية او الضمان الاجتماعي مع التطورات الحاصلة لإحداث التكافؤ المطلوب في عالم الشغل بالنظر للمخاطر التي يغطيها هذا النظام وكذا تحقيق الاستقرار المطلوب اجتماعيا.

وتكمن أهمية الضمان الاجتماعي في المخاطر المشمولة بالتغطية كالمرض والعجز والبطالة والشيخوخة...⁽⁵⁾

ويندرج ضمن مجال الحماية الاجتماعية التقاعد أو ما يصطلح عليه في بعض الأنظمة بالمعاش' والذي أصبح من الحقوق المهنية المكرسة دستورا.

(3) النوري مزيد، المقال والمجلة السابقة، ص 102

(4) حول دور وموقف المنظمة العالمية للعمل o.i.t ومكتب العمل الدولي B.I.T من مسألة الضمان الاجتماعي والتقاعد راجع:

-R.Beattie,une prot ction sociale pour tous,oui,mais comment l'assurer,revue int.du travail, numéro spécial ,politiques sociales et prot ction sociales, B.I.T. ,Genève,no 2/2000,pages de 7 15.

-Patrick Boll ,réforme des retraites ,revue op.cit, pages de222 237.

-Alain Euzéby,sécurité sociale,une solidarité indispensable,revue int.de la s curit sociale, B.I.T, Genève, no 3/97 pages de 3 17.

(5)  كثر تفصيل حول المجالات التي يغطيها الضمان الاجتماعي انظر:

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات - الجزائر 1992.ص من 145 الى 163

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للكتاب - الطبعة الثانية - 2003. ص من 148 إلى 153.

- الأستاذ عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - دار الخلدونية الجزائرية - سنة 2005 - ص 128



في الجزائر قبل سنة 1983 كانت عدة أنظمة مطبقة وهذا بحسب قطاع النشاط لكن بصدر القانون الأساسي للعامل والذي استهدف من وراء استصداره المشرع تحقيق غايتين الأولى توحيد الأنظمة القانونية المطبقة والثانية توحيد سياسة الأجور، توجب الوضع الجديد توحيد نظام التقاعد، وبالفعل صدر القانون 12/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتقاعد هذا القانون وضع الإطار العام لسياسة التقاعد في الجزائر وبقى مطبقا إلى غاية استحداث نمط التقاعد المسبق كتدبير متخذ في إطار حماية العمال الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية.

بداية من سنة 1996 عرف هذا القانون ثلاثة تعديلات أساسية أملت التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد، وهي التعديلات الحاصلة بموجب النصوص التالية:

- بالأمر 18/96 المؤرخ في 1996/7/6
- والأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31
- والقانون 03/99 المؤرخ في 1999/03/22.

حساسة مسألة التقاعد وارتباطها بعدة جوانب هي التي تطلبت هذا الاهتمام المتزايد والتدخل المستمر للسلطة حتى أصبح التقاعد بمثابة أهم محاور سياسة التأمينات الاجتماعية وإحدى المخاطر التي يغطيها الضمان الاجتماعي، في هذا الإطار أعلن وزير العمل والتشغيل أن الدولة بصدد وضع استراتيجية جديدة في مجال الضمان الاجتماعي، وسيتم مناقشة أهم محاورها في اجتماع الثلاثية لسنة 2011 الذي يترأسه رئيس الوزراء.

وبحسب تصريح السيد الوزير يتضمن الملف شقين:

- **الشق الأول:** يخص مراجعة نظام التقاعد بما يستجيب والتطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة.

- **الشق الثاني:** تحديث نظام الضمان الاجتماعي بتأكيد ارتكازه على المشاركة والتضامن وكذا استحداث مركز للبحث لمرافقة عصرنة منظومة الضمان الاجتماعي.⁽⁶⁾

هل أن نظام التقاعد في الجزائر متجاوب مع متطلبات الوضع الاقتصادي والاجتماعي من خلال المخاطر التي يغطيها وشروط الاستفادة ومدى فعالية الإجراءات المقررة لحل المنازعات

(6) جريدة الشروق اليومية، العدد 3096، يوم 2010/10/26، ص 5.



ذات الصلة مقارنة مع بعض الأنظمة المقارنة ؟ هذه الإشكالية تتطلب التطرق لهذا الموضوع من خلال محورين:

المحور الأول: النظام القانوني للتقاعد.

المحور الثاني: منازعات التقاعد.

المحور الأول: النظام القانوني للتقاعد

النظام القانوني للتقاعد يعبر عن السياسة العامة التي تنتهجها الدولة في هذا المجال بوضع تشريع خاص بالتقاعد يحدد إطاره العام وشروط الاستفادة وأنواع التقاعد المقرر وكيفيات حساب المنحة - المعاش - وطرق المراجعة وعليه سيتم تحليل النظام القانوني للتقاعد من خلال العناصر التالية :

أولاً: تعريف التقاعد ،

ثانياً: شروط الحق في المعاش ،

ثالثاً: أنواع التقاعد ،

رابعاً: مبلغ المعاش.

أولاً: التقاعد:

لا تقل مرحلة التقاعد أهمية عن مرحلة النشاط وهذا ما جعل من المشرع يولي لها أهمية بالغة. إن من ناحية شروط التقاعد وإن من ناحية الحماية المقررة خلال هاته الفترة .

إلى جانب إعتبار التقاعد أحد مظاهر الحماية الإجتماعية فهو حق شخصي ذو طابع نقدي يقوم على ثلاثة مبادئ أساسية :⁽⁷⁾

1- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع

2- مبدأ عدم مجانية هذا الحق ، بمعنى أنه بمقابل.

3- مبدأ التناسبية بتحديد منحة التقاعد على أساس أجر العامل وكذا سنوات الاشتراك.

(7) الأستاذ عجة الجيلالي - المرجع السابق - ص 127



بموجب المادة الرابعة من القانون 12/83 والتي طرأ عليه تعديل واحد بموجب الأمر 18/96 المؤرخ في 96/07/06 المعدل والمتمم لقانون التقاعد فإنه يستفيد من إمتيازات التقاعد الأشخاص المشار إليهم والمذكورين في المواد 3- 4 و6 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المعدل والمتمم وهم على التوالي :

(أ) العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقيين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه .

(ب) الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل .

(ج) الأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني أي كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه ⁽⁸⁾ .

فالتقاعد هو حالة إنتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الإجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل إشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية .

لقد إعتبرت المادة 66 من القانون 11/90 المؤرخ في : 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم التقاعد كإحدى صور إنتهاء علاقة العمل ولا يهم طريقة أو سبب

(8) الفئات المستفيدة من نظام التقاعد تختلف من دولة لأخرى ، أكثر تفصيل حول موقف الأنظمة المقارنة راجع كل من:

- الدكتور محمد فاروق الباشا ، التأمينات الإجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية ، سنة 1996 ، ص من 113 إلى 121 .

- هيام ملاط ، الضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية في لبنان والشرق الأوسط ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، سنة 1999 ص من 123 إلى 125

- أسامة إسماعيل عجروش، قانون الضمان الإجتماعي، منشورات زين الحقوقية، بيروت لبنان، ص من 89 إلى 93 .

- قانون التأمينات الإجتماعية ، معدلا ومضبوطا على الأصل لغاية 2006 مؤسسة النوري، دمشق، سوريا، 2008 ص من 6 إلى 9

-G.H.Camerlynck-G.L.Caen, droit du travail,13 édition, Dalloz, Paris, France, 1980, pages de 151 à 154.

-Melanie Slocombe,employment law,5 édition,lawpack publishing limited,London,2004,p. 153.



الإحالة سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من رب العمل لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية .

ويتحدد التقاعد في التشريعات المقارنة وكذا في التشريع الجزائري بطريقة إختيارية بحيث يبين التشريع شروط التقاعد (السن - الخدمة) دون إجبار العامل على تقديم الطلب وترك منصب عمله ، لكن الفقه والقضاء الفرنسي إنقسم إلى فريقين :⁽⁹⁾

الفريق الأول يرى أنه بمجرد توفر وإجتماع الشروط في العامل (السن - الخدمة) فإنه من حق رب العمل إحالته على التقاعد دون رغبة منه .

أما الفريق الثاني فيرى أنه حتى ولو توفرت الشروط اللازمة فلا يمكن إجبار العامل على مغادرة منصب عمله بل لا بد من تقديم طلب يعلن فيه رغبته في الاستفادة من مزايا التقاعد .

المادة 06 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، المعدل والمتمم أوقفت الاستفادة من التقاعد على توفر شرطين أساسيين وبتقديم العامل طلب .

وبذلك يصبح التقاعد بمعناه العمومي هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية⁽¹⁰⁾ .

فيحال الأعوان مبدئياً على التقاعد عند بلوغهم سن معينة يتم تحديدها بمقتضى نص قانوني ، وتحدد عادة هذه السن في مختلف بلدان العالم بالإعتماد على معطيات قد تبدوا في بعض الأحيان متضاربة ومن بين المعطيات نذكر :⁽¹¹⁾

- متطلبات المصلحة العامة ،
- معدل أمل الحياة ،
- القدرة على ممارسة أعباء الوظيفة ،
- درجة الإرهاق بالنسبة إلى كل وظيفة ،
- الأعباء المالية لصناديق الحياطة الإجتماعية ،

(9) بشير هدي، المرجع السابق، ص 113.

(10) تساؤل اتكم القانونية. التقاعد. منشورات بيرتي، الجزائر 2006، ص 01

(11) صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية، الجزء التاسع، دار

إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس 2006 ص 38



- متطلبات سوق الشغل خاصة بالنسبة إلى حاملي الشهادات من الشباب.
وبعض التشريعات لا تميز بين الذكور والإناث في مسألة التقاعد وتشريعات أخرى تميز بين الشريحتين⁽¹²⁾.

قانون العمل الفرنسي في المادة 122 - 14 - 13 فقرة 02 إعتبر التقاعد ناتج عن قرار رب العمل والذي لا يمكن له أن يتخذ هذا الإجراء إلا إذا توافرت عدة شروط⁽¹³⁾.

« La retraite résulte d'une décision de l'employeur .L'employeur ne peut prendre cette décision que si plusieurs conditions sont réunies. »

ويمكن لكل عامل أن يقرر إنتهاء العلاقة والإحالة على التقاعد إذا بلغ سن يعطيه الحق في منحة الشيخوخة⁽¹⁴⁾ وهي مرحلة تسبق الإستفادة بالتقاعد الكامل حسب قانون العمل الفرنسي .

- والرأي الغالب لدى الفقه والقضاء هو أن بلوغ العامل سن التقاعد لا يترتب عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل بحيث يمكن للعامل أو لصاحب العمل أن يجدد العقد لفترة أخرى إذا إتفقا على ذلك ، وإلا أجبر صاحب العمل على منح العامل كافة حقوقه المترتبة على إنهاء علاقة العمل دون خطأ من العامل ، ومن بينها مهلة الإخطار المسبق وهو الرأي الذي أخذت به محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ : 02 أبريل 1968 .

ويتحدد التقاعد في بعض التشريعات العمالية المقارنة بطريقة إختيارية ، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الإستفادة من هذا الحق دون إجبار العامل على تقديم الطلب وترك منصب عمله .

وقد أكدت المحكمة العليا وجوب توفر الشروط القانونية قبل إحالة العامل على التقاعد وقد تضمن القرار رقم 994165 المؤرخ في 98/12/08 الصادر عن الغرفة الإجتماعية مبدأ

(12) تونس ، المغرب ، مصر ، السويد ، النرويج ، كندا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، من الدول التي لا تميز بين الرجال والنساء في مجال التقاعد (السن والشروط).

(13) Jean Pélissier, Alain Supiot- Antaire Jammaud, Droit du travail, précis dolloz , éditions delta , France, 2001, page 430

(14) Jean Pélissier , op ,cit , page 434.



مفاده: "معاش التقاعد يجب أن يكون فوق الستين عاما ، ولا يعد إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد تسريحا تعسفيا ."⁽¹⁵⁾

وفي جميع الأحوال لا يمكن الإقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح الحصة الأولى من المعاش تطبيقا لنص المادة 3/10 من القانون 12/83 وهذا المبدأ كرسته المحكمة العليا في قرارها ملف رقم 100001 بتاريخ 1993/10/11 .⁽¹⁶⁾

بموجب المادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد والتي نصت صراحة على ما يلي "للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و6 مكرر و7 و8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش"

ويشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

وطبقا لنص المادة 5 من القانون 12/83 تتمثل الحقوق الممنوحة في اطار التقاعد فيمايلي :

- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عند الزوج المكفول:

أ - معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ،

ب - معاشا لليتامى ،

ج - معاشات للأصول ،

إن حساسية وأهمية مسألة التقاعد وارتباطها بحق شخصي ذا طابع نقدي تستوجب التدقيق في أنواع الحقوق الممنوحة بعنوان التقاعد والشروط المستوجبة قانونا بحسب كل حالة وكذا مبلغ المعاش وكيفية حسابه والأحكام الخاصة في هذا المجال .

و في تفسيرها لسبب انفصام الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة عند بلوغ السن المقررة للإحالة على المعاش قالت محكمة القضاء الإداري المصرية " أن علاقة الموظف القانونية بالحكومة تنفصم فورا بقوة القانون عند بلوغ السن المقررة للإحالة على المعاش أو لترك الخدمة بصفة عامة ما لم يصدر من الوزير المختص - قبل بلوغ هذا السن - قرار بمد الخدمة وأن الموظف الذي يستمر في العمل بعد بلوغ هذا السن وبلا إجراء قانوني سليم بمد الخدمة

(15) نبيل صقر ، فراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نسا وتطبيقا ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، سنة 2009 ص 129 .

(16) نبيل صقر فراح محمد الصالح ، المرجع السابق ، ص 134 .



يعتبر موظفا واقعيا ، كما يعتبر الأجر الذي يستحقه بعد ذلك كمكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد إنتهاء الخدمة " (17) .

إن الدارس لنظام التقاعد في الجزائر يجده مر بعدة مراحل بحيث تمتد المرحلة الأولى إلى غاية 1983 أين تميز التقاعد في التباين بين القطاعات ومصادر التمويل والجهات المتحملة لمسؤولية تسيير هذه الوضعية ويصدر القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل (S . G . T) اعتمدت سياسة توحيد نظام الحماية الاجتماعية ونظام التقاعد وهذا إلى غاية سنة 1994 .

و بالنظر للترابط الوثيق والدائم بين قانون العمل والتحويلات والتطورات الإقتصادية استحدث المشرع أنواع جديدة من التقاعد وبوتيرة متسارعة صدرت عدة نصوص قانونية وتنظيمية ذات صلة بالتقاعد يمكن حصرها في النصوص التالية :

- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 05/26/1994 المتعلق بالتعاقد المسبق
- الأمر 18/96 في 06/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 12/83
- الأمر 13/97 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم للقانون 12/83
- القانون 03/99 المؤرخ في 22/03/1999 المعدل والمتمم للقانون 12/83.

و بذلك أصبح نظام التقاعد في الجزائر يتشكل من تقاعد عادي وتقاعد مسبق وتقاعد جزئي وتقاعد دون شرط السن.

وقد أنيطت مهمة تسيير التقاعد إلى صندوق متخصص هو الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) أستحدث بموجب المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في : 01/04/1992 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الحماية الاجتماعية وتنظيمها الإداري والمالي .⁽¹⁸⁾

وقد إعتبر هذا النص التنظيمي صناديق الضمان الإجتماعي بمثابة هيئات عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وهي تاجرة في علاقتها مع الغير ، وتخضع هذه الصناديق للقوانين والتنظيمات المعمول بها⁽¹⁹⁾ .

(17) الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1985، ص 185 و186.

(18) المادة 2 من المرسوم التنفيذي 07/92 .

(19) الأستاذ عجة الجيلالي - المرجع السابق - ص 238



وطبقا لنص المادة الأولى تتمثل صناديق الحماية الإجتماعية في ثلاثة صناديق أساسية وهي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS ،
- الصندوق الوطني للتقاعد CNR ،
- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء CASNOS⁽²⁰⁾ .

ويمكن ملاحظة في هذا الصدد أن التقاعد المسبق المستحدث بموجب المرسوم التشريعي 09/94 هو عبارة عن إحدى الحلول المقترحة للمؤسسات والشركات التي تعاني من صعوبات اقتصادية أو مالية أو تلك التي يتم حلها إداريا. أو قضائيا⁽²¹⁾ .

- وقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم الملف 329426 المؤرخ في 2006/09/06 مبدأ مفاده " لا يجوز للمستخدم إحالة العمال على صندوق التأمين على البطالة إذا توفرت فيه شروط الإحالة على التقاعد المسبق اعتبار الإحالة على التقاعد المسبق حالة من حالات إنتهاء علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 66 من القانون 11/90 ، خطأ في تطبيق القانون ."

ثانيا: شروط الحق في المعاش:

على غرار الأنظمة المقارنة حدد تشريع العمل الجزائري بموجب نص خاص - قانون التقاعد - الشروط اللازمة لاستفادة العامل من معاش التقاعد.

وبموجب المادة السادسة من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فإن إستفادة العامل من المعاش متوقفة وجوبا على شرطين:

الأول: شرط السن: وهو بلوغ العامل ستين (60) سنة من العمر على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة (المرأة) على التقاعد بطلب منها إبتداء من الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة .

الثاني: شرط الخدمة: ويتمثل في وجوب قضاء خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل. ويتعين على العامل أو العاملة للإستفادة من معاش التقاعد . أن يكون قد عمل فعليا مدة تساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الإجتماعي .

(20) إضافة إلى الصناديق الثلاثة الأساسية وفي سنة 1994 أنشأ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC في إطار حماية العمال الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية .

(21) المرسوم التنفيذي 294/94 المؤرخ في: 1994/09/25 المتعلق بحل وتصفية المؤسسات العمومية.



هذا الأصل العام في نظام التقاعد والذي يصنف بأنه التقاعد القانوني أو العادي وهو المعتمد إلى غاية سنة 1994 سنة إستحداث التقاعد المسبق ومن بعده في سنة 1996 إستحداث التقاعد النسبي ثم التقاعد دون شرط السن في سنة 1999 وبالتالي أصبح لكل نوع أو نمط من أنماط التقاعد شروطه الخاصة .

ثالثا: أنواع التقاعد:

التطورات التي عرفتها الجزائر تطلبت مراجعة شاملة لنظام التقاعد بإستحداث أنماط جديدة بعد أن كان التقاعد إلى غاية سنة 1994 نظام واحد موحد على كافة القطاعات من ناحية الشروط والإستحقاق هذا مع الإشارة ان النظام الجزائري اخضع بعض الفئات ولاعتبارات معينة لانظمة خاصة (22) .

(22) في هذا الصدد وبخصوص الفئات الخاصة بنظام تقاعد متميز راجع النصوص التالية :

- المرسوم 56/80 المؤرخ في 1980/03/08 المتعلق بمعاشات أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة المعدل والمتمم بموجب المرسوم 615/83 والمرسوم 616/83 والمرسوم 617/83
- في نفس الإطار صدر المرسوم 256/80 المؤرخ في 1980/11/08 يتضمن تحديد الخدمات والزيارات التي تدخل في الحسابان عن تصفية معاش التقاعد
- مرسوم رئاسي رقم 93/06 المؤرخ في 2006/02/28 يتعلق بتعويض ضحايا المأساة الوطنية
- مرسوم رئاسي 94/06 المؤرخ في 2006/02/28 يتعلق بإعانة الدولة
- مرسوم رئاسي 124/06 المؤرخ في 2006/03/27 يحدد كميّات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية .
- مرسوم تنفيذي 47/99 المؤرخ في 1999/02/13 يتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال إرهابية أو حوادث وقعت في إطار مكافحة الإرهاب وكذا لصالح ذوي حقوقهم
- مرسوم رئاسي رقم 125//02 المؤرخ في 2002/04/07 يحدد حقوق ضحايا الأحداث التي رافقت الحركة من أجل إستكمال الهوية الوطنية ، معدل.



وإضافة إلى التقاعد العادي المكرس بموجب القانون 12/83 إستحدثت المشرع الأنواع التالية :

أولاً: التقاعد المسبق: la retraite anticipée

بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في : 1994/05/26 تم استحداث التقاعد المسبق والذي حدد الشروط التي يستفيد بموجبها الأجير بإحالة على التقاعد بصيغة مسبقة خلال فترة تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد .

ولا يطبق هذا الاستثناء إلا على العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب إقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم⁽²³⁾ .

ونشير أن المرسوم التشريعي أجاز توسيع هذا النمط إلى القطاع الإداري ، كما إستثنى بعض الفئات صراحة من الاستفادة من هذا النوع من التقاعد بصريح نص المادتين الثالثة والرابعة من المرسوم التشريعي 09/94.

ولا يكفي شرط السن وحده لإحالة العامل على التقاعد المسبق بل لابد أن يجمع عشرين (20) سنة على الأقل وهذا المبدأ أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم الملف 175577 المؤرخ في 1999/03/09⁽²⁴⁾ .

يسبق التقاعد بخمس سنوات (5) للأجراء الذين يستوفون عشرين سنة قابلة للإعتماد و(6) ستة سنوات بالنسبة للمستوفين 22 سنة و(7) سنة للمستوفين (24) سنة قابلة للإعتماد و(8) ثمانية سنوات تسببق للذين يستوفون (26) سنة إعتماد وتسعة (9) بالنسبة للمستوفين (28) سنة عمل و(10) سنوات تسببق للعمال المستوفين 29 سنة إعتماد ، وبذلك يصبح شرط السن (50) سنة وشرط الخدمة (20) سنة كحد أدنى وجوب دفع اشتراكات نصف المدة على الأقل أي (10) سنوات⁽²⁵⁾ .

(23) المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2009/09/06 اعتبرت التقاعد المسبق حل من الحلول المقترحة في اطار التدابير المتخذة لحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم لاسباب اقتصادية.

(24) مجلة المحكمة العليا - قسم الوثائق - سنة 2006 - العدد 2 - ص 253.

(25) د/ مولود ديدان - مدونة المعاشات والتقاعد - دار بلقيس - الجزائر - سنة 2008



ثانيا: التقاعد النسبي: la retraite proportionnelle

إبتداء من سن الخمسين (50) عاما يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل أن يطلب الإستفادة من معاش تقاعد جزئي .
وتقلص سن العمل ومدته بخمس (5) سنوات للنساء العاملات.

مع الإشارة أن المعاشات الممنوحة في إطار التقاعد الجزئي لا تكون قابلة للمراجعة في حالة عودة العامل للنشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد ويتم الإحالة على التقاعد بناءا على طلب من العامل الأجير دون سواء وقرار الإحالة المتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم يعد باطلا وعديم الأثر .

ثالثا : التقاعد دون شرط السن : retraite sans condition d'age

هذا النوع الجديد من التقاعد أستحدث في سنة 1999 بموجب القانون 03/99 المؤرخ في : 1999/03/22 بحيث يمكن منح معاش تقاعد مع التمتع الفوري دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع إشتراكات تعادل إشتين وثلاثين سنة على الأقل

وتعتبر مدة عمل فعلي الفترات التالية :

- فترات العمل الفعلية (النشاط) ،
 - الأيام التي تقاضي عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة.
 - فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الإستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر .
 - فترات الإستفادة من التقاعد المسبق .
 - سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية .
 - فترات الخدمة الوطنية أو التعبئة العامة.
- وتعتبر فترات عمل تحسب في سنوات التقاعد الفترات التالية:



1- كل فترة تقاضي خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

2- كل فترة إنقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد إستنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الإجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو إستئنافه.

3- كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الأقل .

4- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر .

5- كل فترة أدى خلالها العامل لإلتزامات الخدمة الوطنية .

6- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة .

7- كل فترة إستفاد خلالها العامل بتعويض بعنوان التأمين على البطالة .

8- كل فترة إستفاد خلالها المؤمن له بمعاش عن التقاعد المسبق .

ومن ثم يتبين أنه لا تؤخذ بعين الإعتبار في حساب مبلغ المعاش سوى سنوات نشاط العامل الذي أدى خلالها 180 يوما على الأقل أو السداسيات التي أدى خلالها 45 يوما على الأقل بحيث كان يدفع اشتراكات الضمان الإجتماعي بعنوان التقاعد⁽²⁶⁾

رابعا:مبلغ المعاش:

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي عن كل سنة عمل .

ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80 % من الأجر الشهري الخاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي إلا بالنسبة للمجاهدين وبعض الفئات من العمال في المناصب العليا للدولة الذين يستفيدون من نسبة 100%⁽²⁷⁾ .

(26) أكثر تفصيل راجع الأمر 18/96 والأمر 13/97 والقانون 03/99 المؤرخ في 22 03 1999 .

(27) المواد 17 و17 مكرر من القانون 12/83 المعدل والمتمم .



وإذا كان العامل يبلغ من العمر 60 سنة ولم يستوف شرط الخدمة (15 سنة) يمنح الصندوق الوطني للتقاعد منحة تحدد على أساس عدد السنوات ويمكن أن تضاف إليه علاوة الزوج المكفول .

ومن خلال صريح مواد قانون التقاعد والنصوص التنظيمية والتطبيقية يتبين أن حساب مبلغ معاش التقاعد يتم على أساس ثلاثة عناصر:

- الأجر المرجعي

- نسبة إعتداد سنوات التأمين 2.5 % .

- مدة التأمين .

وإضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه على الزوج المكفول⁽²⁸⁾ .

ويحدد مبلغ العلاوة عن طريق قرار صادر عن وزير العمل والضمان الإجتماعي بناء على إقتراح مجلس إدارة الصندوق ولا تمنح هاته العلاوة إلا إذا قلت موارد الزوج عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد ولا يستفيد صاحب المعاش إلا من علاوة زوج واحدة في حالة تعدد الزوجات.

ويموجب المادة 16 من القانون 12/83 فإن المبلغ الأدنى للمعاش يعادل 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا.

والمبلغ الأقصى لا ينبغي أن يفوق (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

هذه الشروط والإجراءات والتدابير تخص العمال الأجراء والموظفين بصفة عامة وكما سلف وأن أشرنا إلى ذلك فإن بعض الأصناف لإعتبارات معلومة تم تخصيصهم بأحكام مستقلة من ناحية الشروط ومبلغ المعاش⁽²⁹⁾ .

(28) المادة 15 من قانون التقاعد .

(29) أكثر تفصيل حول شروط الإستحقاق والمراجعة السنوية وأجلها راجع :

- تساؤلاتكم القانونية ، الوثيقة السابقة ، ص 13 .

- نشرة الصندوق الوطني للتقاعد ، حقوق الأجراء في التقاعد ، الصندوق الوطني للتقاعد ، الجزائر ،

سنة ، 2002.ص من 03 إلى 09 .



المحور الثاني: منازعات التقاعد:

لا يكفي أن تضع الدولة نظام تقاعد محكم لتحسين وضعية المتقاعدين وتحقيق التغطية الإجتماعية اللازمة بل لا بد كذلك من التحكم في المنازعات التي تقوم في هذا الصدد بواسطة إجراءات سهلة وبسيطة وسريعة في نفس الوقت ان على المستوى الداخلي (الآلية الداخلية) وان على المستوى القضائي بتحديد الجهة المختصة وإجراءات التقاضي أمامها.

ومما لا شك فيه أن منازعات عديدة ومتنوعة تقوم بين المحالين على التقاعد أو المتقاعدين والمنقول إليهم المعاش (ذوي الحقوق) من جهة وصناديق التقاعد من جهة ثانية بخصوص بداية الاستحقاق وكيفيات المراجعة والعناصر المعتمدة في تقدير معاش التقاعد أو المنحة.

- وما ساهم في زيادة المنازعات تعدد أنماط التقاعد وتأثير ذلك على قيمة المعاش وكيفية مراجعتها، وغالبا ما تتدخل الوصاية لتخفيف الضغط وقد تعرض منازعات على القضاء المختص وفي بعض المرات تتناول الصحف جانب من مشاكل التي يعاني منها المتقاعدين، وفي هذا الصدد تضمنت جريدة الخبر اليومية ليوم الأحد 2010/04/05 الصفحة التاسعة في ركن الجزائر مشاكل المتقاعدين بقسنطينة تحت عنوان " عمال يجبرون على التقاعد ومتقاعدون يعودون للعمل بالتعاقد " وتضمن المقال بعض الضغوط التي تتعرض لها فئة المتقاعدين في تصفية ملف المعاش وكذا دورية تسديد المنحة، وبالنسبة للعمال الأجراء الإلجبار على التقاعد - لاسيما النسبي - وتمنح وكالة قسنطينة لمتقاعديها 79000 منحة، 47000 منحة للتقاعد المباشر و32000 منها منقولة، ويفوق المبلغ الشهري المدفوع للمتقاعدين مبلغ 90 مليار سنتيم⁽³⁰⁾.

وتسدرج منازعات التقاعد بصفة عامة في نفس إطار منازعات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية)، باعتبار أن التقاعد من المخاطر التي يغطيها الضمان الاجتماعي.

ومن ثم فمنازعات التقاعد تخضع لقواعد خاصة كما هو الحال لباقي منازعات الحماية الإجتماعية، وهي قواعد غير مألوفة في القانون العادي وذلك بسبب الظروف

(30) جريدة الخبر اليومية، الأحد 2010/04/05، ص 5.



الإجتماعية للمنتفعين من جهة والطبيعة القانونية للصندوق من جهة ثانية وطبيعة المنازعة من جهة ثالثة وأخيرة⁽³¹⁾.

وترفع الاعتراضات التي تتعلق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة خلال شهرين التاليين لتبليغ القرار المعارض عليه والتي يتعين عليها البت في الإعتراض خلال شهر من تاريخ إستلام الطعن وفي حالة الإعتراض على قرار اللجنة الولائية يرفع الطعن إلى اللجنة الوطنية للطعن خلال شهر من تاريخ تبليغ قرار اللجنة الولائية⁽³²⁾.

حيث أوجب القانون قبل اللجوء إلى القضاء عرض المنازعة على اللجان المختصة المحلية والوطنية تحت طائلة بطلان الإجراءات. وهذا ما أكدته المحكمة العليا في عدة قرارات كرسه قرار المحكمة العليا - الغرفة الإجتماعية - ملف رقم 186766 المؤرخ في 1999/11/09 ومفاده " من المقرر قانونا قانونا - تنشأ لدى كل هيئة للضمان الإجتماعي لجنة الطعن الأولي تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الإجتماعي - ومن المقرر قانونا أيضا أنه - ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولي في مرحلة ابتدائية في المحكمة المختصة في القضايا الاجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو في ثلاثة (3) أشهر إعتبارا من تاريخ تسليم العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها ."

ولما تبين - في قضية الحال - أن المدعي لما رفع الدعوى المتعلقة بتسديد معاش التقاعد مباشرة أمام المحاكم، فإن دعواه تكون سابقة لأوانها ومن ثم فإن قضاة الموضوع بفصلهم في النزاع يكونون قد خرقوا القانون، مما يستوجب معه نقض القرار⁽³³⁾.

نفس التوجه كرسه القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 2008/04/09 تحت رقم 452201 ومفاده: الاعتراض على قرار نسبة العجز، الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، يكون بداءة أمام لجنة العجز الولائية وليس أمام القضاء.⁽³⁴⁾

(31) عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 139

(32) راجع المادة الرابعة من القانون 08/08 المؤرخ في : 2008/02/23 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي

(33) المجلة القضائية للمحكمة - قسم الوثائق - العدد الثاني - سنة 2000 ص 113 .

(34) المجلة القضائية، المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2008، ص 387 .



والهدف من تخصيص منازعات التقاعد بتدابير وإجراءات خاصة هو تحقيق الغايات التالية:

- تجنب المنتفعين اللجوء الدوري للعدالة .
- إجبار صناديق الضمان الإجتماعي على إعادة دراسة الملفات وبذلك يضمن الصندوق السير الحسن لمصالحه .
- يسمح هذا التشريع بإشتراك المستفيدين في تسيير أجهزة الضمان الإجتماعي .
- وعليه تتطلب الإجراءات عرض المنازعة على اللجنة المحلية واللجنة الوطنية المؤهلة للبت في منازعات التقاعد وقد حدد القانون الإطار العام وتشكيل اللجنة وترك بعض المسائل الدقيقة والتقنية للتظميم وعليه نتناول في هذا الصدد :

أولاً : اللجنة المحلية للطعن

ثانياً : اللجنة الوطنية للطعن

ثالثاً : عرض المنازعة على القضاء .

أولاً : اللجنة المحلية للطعن:

تتكفل بمنازعة التقاعد أجهزة مختصة (تشكيلة جماعية) عبارة عن لجان مختصة في هذا النوع من القضايا تعمل طبقاً لنص المرسوم التنفيذي 415/08 المؤرخ في 2008/12/24 المتضمن عدد أعضاء ، تشكيل وعمل اللجان المحلية للطعن المسبق في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 114/04 المؤرخ في 2004/04/13 وقد تم إنشاء هاته اللجان بناءاً على المادة السادسة من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي والتي تنص على " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الإجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من:

- ممثلين إثنين (2) عن العمال الأجراء،

- ممثلين إثنين (2) عن المستخدمين،

- ممثلين إثنين (2) عن هيئة الضمان الإجتماعي،

- طبيب ممارس على مستوى الولاية يقترحه مدير الصحة بعد إستشارة وأخذ رأي المجلس

الجهوي لأخلاقيات الطب.



ويحدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم .

إذا كانت تشكيلة اللجنة المؤهلة على مستوى وكالة الصندوق الوطني للتقاعد تضمنها المرسوم التنفيذي 415/08 فإن كفاءات وإجراءات البت في منازعات التقاعد بقت ينظمها القانون 08/08 المؤرخ في : 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي على اعتبارها تندرج ضمن المنازعات العامة طبقا لصحيح المواد من 3 الى 16 من هذا القانون.

هذا وتخطر اللجنة المحلية برسالة موصى عليها أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل وصل تسليم في أجل خمسة عشرة (15) يوما إبتداء من تاريخ تبليغ القرار المعارض عليه ، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا ويشير إلى أسباب الإعتراض وتحت طائلة عدم قبول الطعن . وتبليغ قرارات اللجنة في غضون عشرة (10) أيام من صدور القرار ، ويمكن للمؤمن أو ذوي حقوقه رفع طعن أمام اللجنة الوطنية.

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة صندوق التقاعد ، وهذا بخلاف التشكيلة السابقة للجنة التي كانت أوسع حسب نص المادة 6 من القانون 10/99 المعدل والمتم للـقانون 15/83 .

ثانيا : اللجنة الوطنية للطعن :

نصت المادة 10 من القانون 08/08 على أن تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الإجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق والتي تبت في الطعون ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق . وترفع الطعون برسالة موصى عليها مع الاشعار بالاستلام أو إيداع عريضة مكتوبة لدى أمانة اللجنة في مهلة خمسة (15) يوما من تبليغ قرار اللجنة المحلية وتتخذ اللجنة قرارها في أجل ثلاثون يوما إبتداء من تاريخ إستيلم العريضة⁽³⁵⁾ .

وقد نصت المادة 14 من القانون على آجال تبليغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن .

وتتشكل اللجنة الوطنية للطعن من سبعة (7) أعضاء ثلاثة أعضاء يمثلون العمال الأجراء وثلاثة أعضاء يمثلون أرباب العمل وممثل عن إدارة الصندوق يتولى أمانة اللجنة⁽³⁶⁾ .

(35) مع ملاحظة أنه في حالة عدم تبليغ قرار اللجنة المحلية يرفع الطعن في غضون (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن .

(36) أكثر تفصيل حول تشكيل وعمل اللجنة راجع المرسوم التنفيذي 415/08 المؤرخ في : 2008/12/24



ولقد أنهى القانون 08/08 الإشكالات والغموض الذي كان سائدا من قبل بخصوص الأجال والقضاء المختص وطبيعة القرارات ونص صراحة على وجوب استنفاد الطعن المسبق (محلي ووطني) قبل اللجوء للقضاء الإجتماعي.

وأصبح جليا أن الآلية الأولية (الطعن المسبق) وجوبي قبل رفع الدعوى القضائية أي أنه لا يمكن الطعن أمام المحكمة ما لم يتم قبل ذلك أمام اللجنة الوطنية للطعن وبالتحصيل الحاصل لا يتم الطعن أمامها إلا إذا أستنفذ إجراء الطعن أمام اللجنة الولائية .

ثالثا: الطعن القضائي:

بخلاف المادة 14 من القانون 10/99 التي نصت صراحة على أن الإختصاص في المنازعات العامة يؤول للمحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية في غضون شهر من تبليغ قرار اللجنة أو خلال ثلاثة (3) أشهر من تاريخ إستيلاء العريضة عند عدم الرد فإن القانون 08/08 لم يشر بصراحة إلى الجهة المختصة ماعدا ما أشارت إليه المادة 16 بخصوص المنازعات التي تكون الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها والتي يؤول الإختصاص فيها للقضاء الإداري، أما المادة 35 من نفس القانون فأشارت إلى إختصاص الجهات القضائية المختصة ومن ثم وإعتبارا لطبيعة المنازعة ومجالها وأطرافها وموضوعها وإحكاما لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن المحاكم الإجتماعية هي التي تبت في منازعات التقاعد.

حيث وبالفعل وبذكر منازعات التقاعد ضمن مجال اختصاص القسم الاجتماعي يكون المشرع أنهى الجدل الذي كان قائما بخصوص المفهوم الضيق والمفهوم الواسع للقضاء الاجتماعي كما أحدثت تجانسا تشريعييا بين القانون 08/08 والقانون 09/08 المتضمن ق.ا.م.ا.

كما يتعين الإشارة هنا أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد لم يخول إختصاص النظر في المنازعات الخاصة بمعاشات التقاعد لمحكمة مقر المجلس بل لقواعد الإختصاص العادية المشار إليها في المواد 37 - 38 - 39 و40 من القانون وهذا خلافا للمادة 8 الفقرة 17 من قانون الإجراءات المدنية السابق الذي خص محكمة مقر المجلس بمنازعات معاش التقاعد⁽³⁷⁾.

(37) أكثر تفصيل حول منازعات الضمان الاجتماعي - راجع كل من :

- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم سنة 2008 ، عنابة ، ص من 117 إلى 124.

- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 41 إلى 53.



هذا ما يبين أن المشرع الجزائري وبخلاف الأنظمة المقارنة لاسيما النظام التونسي والنظام الفرنسي، لم يأخذ بفكرة القضاء العمالي المتخصص الضيق المجال سوى في المنازعات العمالية، بل وسع مجال إختصاص هذا القضاء لكافة القضايا والشؤون الإجتماعية وهو ما جعله يعتمد تسمية " القسم الاجتماعي "

لكن المشرع التونسي إتخذ موقفا مخالفا بحيث إستثنى صراحة منازعات الضمان الإجتماعي والتقاعد من إختصاص مجالس العرف - القضاء الشغلي - بصريح الفقرة الثانية من المادة 183 والتي نصت : " إلا أنها لا تنظر في الدعاوى الناتجة عن حوادث الشغل وعن الأمراض المهنية كما تنظر في النزاعات المتعلقة بأنظمة الضمان الإجتماعي (38) .

الفقه والقضاء في تونس لم يخالفوا التوجه التشريعي بإعتبارهم منازعات الضمان الإجتماعي تقتضي محاكم غير المحاكم المهنية نظرا لخصوصية هذا النوع من المنازعات ، حتى أصبح التفكير في إضفاء الصبغة المهنية على دوائر الشغل وتوسيع التشكيلة لممثلي العمال وممثلي أرباب العمل (39)

(38) المادة 183 من مجلة الشغل التونسية .

(39) حول موقف الفقه والقضاء في تونس راجع كل من :

- محمد الهادي بن عبد الله - نزاعات الشغل والضمان الإجتماعي تشريعا وفقها قضاء - دار الإسهامات في أدبيات المؤسسة - تونس 2005 ص من 15 إلى 10.

- رضا الخلفاوي، النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون المحدث لمؤسسة قاضي الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد خاص ، تونس ، 2007، ص من 74 إلى 81.

- محمد الهادي بن عبد الله ، مجلة الشغل معلق عليها ومثراة بفقه القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس ، 2010 ص من 218 إلى 221.

- الأستاذ عصام الأحمر ، إشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية والإجتهادات القضائية ، سيفاد للنشر ، تونس ، 2008 ، المرجع السابق ، ص 60 .

- الأستاذ المنجي طرشونة ، الإختصاص الحكمي لدوائر الشغل المحلي ، ملتقى حول القضاء الإبتدائي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تونس 1997 ، ص 349 .



النظام التونسي بإعلانه صراحة عدم مرجعية الدوائر الشغلية (محاكم الأعراف) في القضايا ذات الصلة بالضمان الاجتماعي والحيطة الاجتماعية يكون قد ساير النظام المعتمد في فرنسا والذي بدوره إستثنى صراحة من مجال إختصاص المجالس العمالية قضايا الضمان الاجتماعي والتقاعد ، وهذا من خلال موقف التشريع والفقهاء والقضاء وبصريح المادة 1/511 الفقرة الخامسة فإن منازعات الضمان الاجتماعي تخرج عن دائرة إختصاص مجالس العمال ، القضاء العمالي الفرنسي وفي عدة قرارات إستثنى من مجال إختصاصه القضايا ذات الصلة بالضمان الاجتماعي والتقاعد ما عدا ما تعلق منها بالتزامات رب العمل والتي تؤثر في المسار المهني والإستفادة بالحماية الاجتماعية فهنا يمكن للمجالس العمالية التدخل لكون المنازعة تصبح فردية ولها علاقة بقواعد العمل وموجبات العقد وليس بمجال الضمان الاجتماعي ، وبموجب قرار محكمة النقض المؤرخ في 1964/02/26 إعتبرت أن مجالس العمال مختصة في الدعوى التي يطالب من خلالها العامل رب العمل دفع الإشتراكات والتصريح به لهيئة الضمان الاجتماعي⁽⁴⁰⁾

الخاتمة:

من خلال هذا الطواف السريع حول موضوع التقاعد يتبين أن ثغرات كثيرة أثرت على حسن سير ملف التقاعد في الجزائر وهذا جلي من خلال النقائص والمعوقات التي ساهمت وتساهم بشكل أو بآخر في عدم تجاوب نظام التقاعد مع المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية ، ما يستلزم اتخاذ تدابير جريئة وتشريعية وتنظيمية ، وهو ما توصلت إليه من استنتاجات:

أولاً: ضرورة مراجعة شروط المعاش المباشر المنصوص عليها في المواد 6 ، 6مكرر، و7 من القانون 12/83 المعدل والمتمم من خلال وضع شروط أكثر مرونة وفائدة للعمال المحالين على التقاعد.

ثانياً: مراجعة نسبة 2.5% عن كل سنة عمل لان تحديد أقصى مدة ب32 سنة فيه اجحاف في حق بعض الفئات المهنية.

(40) حول موقف القضاء الفرنسي بخصوص عدم إختصاص المجالس لعمالية في قضايا الضمان الاجتماعي والتقاعد وقرارات محكمة النقض في هذا الصدد راجع كل من :

- A. Brun , la jurisprudence en droit du travail , Sirey , Paris , France , 1967 , pages de 34 à 42.

- Gérard Lyon , caen , Jean Pélissier , les grands arts du droit du travail 2eme = édition , Sirey , Paris , France , 1980 . pages de 81 à 87.



ثالثا: مراجعة نص المادة 13 من قانون التقاعد بجعل الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش يساوي الأجر الأقصى -الأفضل- خلال حياة العامل المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

رابعا: إخراج نمط التقاعد المسبق من نظام التقاعد وإدراجه ضمن التدابير الاستثنائية وجعل هذه الفترة بمثابة امتداد لآخر وضعية للعامل قبل إحالته على التقاعد المسبق تجنباً لتأثيرها على معاشه.

خامسا: مراجعة نص المادة 17 من قانون التقاعد بجعل المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 100% وليس 80%، كما هو معتمد حالياً، من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.

سادسا: إعفاء المتقاعدين من الاقتراع بعنوان الضريبة لأن المتقاعد ليس بمثابة عامل ويستحق المنحة بل وتحسب على أساس سنوات العمل الفعلية والاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي.

سابعا: تبسيط إجراءات التقاضي بتخفيف العراقيل البيروقراطية مع وجوب تفعيل اللجنة المحلية وتحديد آجال دراسة الطعون تجنباً لاطلة عمر المنازعة.

ثامنا: على المستوى القضائي -القضاء الاجتماعي- جعل الأحكام الصادرة في مجال التقاعد تكتسي وصف نهائي لعلاقة المنازعة بفئة ضعيفة مقارنة مع صناديق التقاعد.

تاسعا: مراجعة المادة 13 من القانون 08/08 المتعلقة بآجال إخطار اللجنة الوطنية للطعن في حالة سكوت وعدم رد اللجنة المحلية مراعاة حقوق المتقاعدين لأن غالبية الطعون ترفض شكلاً بسبب تجاوز الآجال وهو ما يترتب عليه رفض الطلب القضائي شكلاً.

ونفس الوضع ينطبق على الأجل المنصوص عليه في المادة الثامنة والخاص بالاحتجاج على قرار اللجنة المحلية.

هذه بعض الاقتراحات العملية التي تسهل التحكم في تسيير التقاعد وتجعل منه نظام حماية فعلي لفئة المتقاعدين وذوي حقوقهم ويبقى الباب مفتوحاً لكل إثراء

المراجع:

النصوص القانونية والتنظيمية:

- 1- القانون 12/78 المؤرخ في: 05 /08/ 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال
- 2- القانون 11/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعل بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم



- 3- القانون 12/83 المؤرخ في : 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمنتم
- 4- القانون 04/90 المؤرخ في 90/2/6 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل .
- 5- القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل المعدل والمنتم .
- 6- القانون 03/99 المؤرخ في 1999/03/22
- 7- الأمر 18/96 المؤرخ في : 1996/7/7
- 8- الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31
- 9- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في : 1994 /05/26 يحدث التقاعد المسبق
- 10- القانون 08/08 المؤرخ في : 2008/02/23 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي
- 11- القانون 09/08 المؤرخ في : 2008/02/23 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- 12- مرسوم رئاسي رقم 125//02 المؤرخ في 2002/04/07 يحدد حقوق ضحايا الأحداث التي رافقت الحركة من أجل إستكمال الهوية الوطنية ، معدل.
- 13- مرسوم تنفيذي 47/99 المؤرخ في 1999/02/13 يتعلق بمنح تعويضات لصالح الأشخاص الطبيعيين ضحايا الأضرار الجسدية أو المادية التي لحقت بهم نتيجة أعمال إرهابية أو حوادث وقعت في إطار مكافحة الإرهاب وكذا لصالح ذوي حقوقهم
- 14- مرسوم رئاسي رقم 93/06 المؤرخ في 2006/02/28 يتعلق بتعويض ضحايا المساة الوطنية .
- 15- مرسوم رئاسي 94/06 المؤرخ في 2006/02/28 يتعلق بإعانة الدولة
- 16- مرسوم رئاسي 124/06 المؤرخ في 2006/03/27 يحدد كفاءات إعادة إدماج أو تعويض الأشخاص الذين كانوا موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل بسبب الأفعال المتصلة بالمساة الوطنية .
- 17- المرسوم 256/80 المؤرخ في 1980/11/08 يتضمن تحديد الخدمات والزيارات التي تدخل في الحسابان عن تصفية معاش التقاعد



- 18- المرسوم 56/80 المؤرخ في 1980/03/08 المتعلق بمعاشات أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة المعدل والمتمم بموجب المرسوم 615/83 والمرسوم 616/83 والمرسوم 617/83 .
- 19- المرسوم التنفيذي 294/94 المؤرخ في: 1994/09/25 المتعلق بجل وتصفية المؤسسات العمومية.
- 20- المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في: 01/ 04/ 1992.

الكتب والمؤلفات :

- 1- احمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات - الجزائر 1992.
- 2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للكتاب -الطبعة الثانية - 2003.
- 3- الأستاذ عجة الجيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - دار الخلدونية الجزائر - سنة 2005.
- 4- الأستاذ خليفي عبد الرحمان - الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي - دار العلوم للنشر ، عناية ، سنة 2008 .
- 5- الدكتور محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة ، الرياض، السعودية، سنة ، 1996.
- 6- هيام ملاط، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 1999.
- 7- أسامة إسماعيل عجروش، قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2007.
- 8- قانون التأمينات الاجتماعية، معدلا ومضبوطا على الأصل لغاية 2006، مؤسسة النوري، دمشق، سوريا ، 2008.
- 11- عبد السلام ذيب - قانون العمل الجزائري - دار القصبية - الجزائر - سنة 2003 .



- 12- صلاح الدين الشريف - ماهر كمون - خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية - الجزء التاسع - دار إسهامات في أدبيات المؤسسة - تونس 2006.
- 13- بشير هدي - الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية - الطبعة الثانية - دار الريحانة للكتاب سنة 2003.
- 14- عز الدين بليق ، منهاج الصالحين ، دار الفتح للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الثانية ، 1982 ،
- 15- نبيل صقر - فراح محمد الصالح - تشريعات العمل نصا وتطبيقا - دار الهدى - عين مليلة - الجزائر - سنة 2009.
- 16- الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري - الوظيفة العامة " دراسة مقارنة " - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - سنة 1985.
- 17- د / مولود ديدان - مدونة المعاشات والتقاعد - دار بلقيس - الجزائر - سنة 2008.
- 18 - بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري . في التشريع الجزائري 20- دار هومة - الجزائر - 2005 .
- 19 - محمد الهادي بن عبد الله - نزاعات الشغل والضمان الإجتماعي تشريعا وفقها قضاء - دار الإسهامات في أدبيات المؤسسة - تونس . 2005
- 20 - محمد الهادي بن عبد الله ، مجلة الشغل معلق عليها ومثارة بفقهاء القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن ، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس ، 2010 .
- 21- الأستاذ عصام الأحمر ، إشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية والاجتهادات القضائية ، سيفاد للنشر ، تونس ، 2008 ،

22 -jean Pélissier - Alain Supiot- Antaire Jeammaud ,Droit du travail , précis dolloz éditions delta , France, 2001.

23- A.Brun ,la jurisprudence en droit du travail , Sirey , Paris ,France , 1967 .

24-G. H.Camerlynck-G.L.Caen, droit du travail,13 édition, Dalloz, Paris, France, 1980,.



25-Melanie Slocombe, employment law,5 edition, lawpack publishing limited, London,

المجلات والوثائق والمقالات والجرائد :

- 1- مجلة المحكمة العليا - قسم الوثائق - سنة 2006 - العدد 2 .
- 2- المجلة القضائية للمحكمة - قسم الوثائق - العدد الثاني - سنة 2000 .
- 3- نشرة الصندوق الوطني للتقاعد - حقوق الأجراء في التقاعد - الجزائر سنة 2002.
- 04- تساؤلاتكم القانونية - التقاعد - منشورات بيرتي - الجزائر 2006 .
- 5- الأستاذ النوري مزيد، التقرير التمهيدي لأعمال الملتقى حول القاضي وقانون الضمان الإجتماعي، مجلة الدراسات الشغل القانونية، كلية الحقوق بصفافص تونس، العدد 12 سنة 2005 .
- 6- الأستاذ المنجي طرشونة، الإختصاص الحكمي لدوائر الشغل المحلي، ملتقى حول القضاء الابتدائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس 1997.
- 7- المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد خاص، تونس، سنة 2007.
- 8- جريدة الخبر اليومية - الأحد 2010/04/05
- 9 - جريدة الشروق اليومية، العدد 3096، يوم 2010./10/26
- 10-R.Beattie,une prot ection sociale pour tous,oui,mais comment l'assurer,revue int.du travail, numéro spécial :politiques sociales et prot ection sociales,B.I.T. ,Genève,no 2/2000,
- 11-Patrick Boll e,réforme des retraites ,revue int.du travail,no spécial,B.I.T, 2/2000, Genève
- 12 -Alain Euzéby,sécurité sociale,une solidarité indispensable,revue int.de la s ecurit esociale,B.I.T,Genève,no 3/97.