جامعة صالحي أحمد بالنعامة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر –ل. م. د– حقوق

تخصص: قانون إداري

* إعداد الطلبة:

–عرباوي اسماعيل

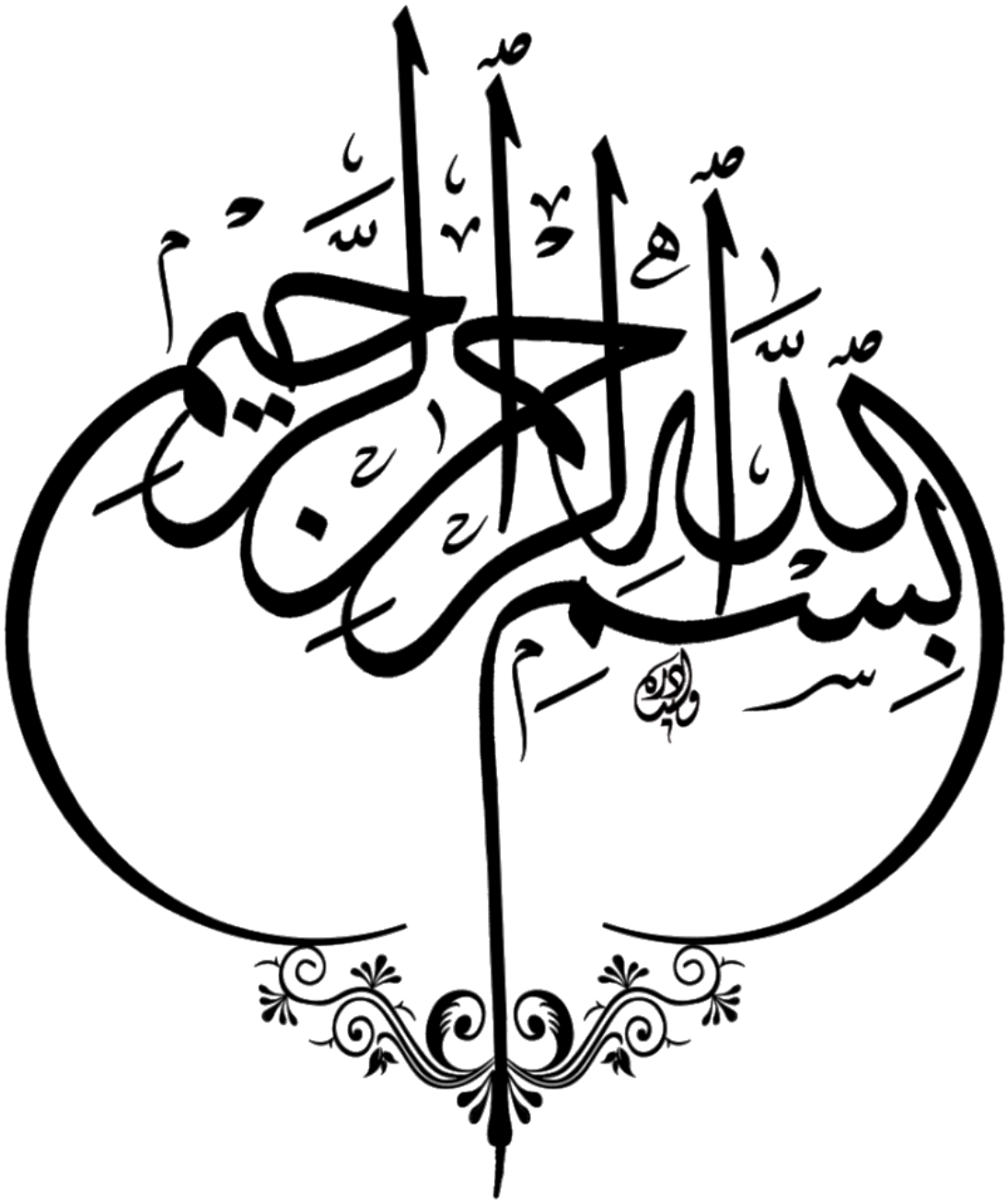
–عيساوي يحي

* تحت إشراف:

أ.د خليفي محمد

أعضاء لحنة المناقشة		
اسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية	الصفة
محمدي بدر الدين	استاذ التعليم العالي	رئيســا
خليفي محمد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
محمد دربال	أستاذ محاضر– أ–	مناقشــا

الموسم الجامعي 2025–2026


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

بعد أن منّ الله علينا بإتمام هذا العمل، نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجازه ومدّ لنا يد العون خلال مختلف مراحله.

ويطيب لنا في المقام الأول أن نعبر عن بالغ امتناننا وعظيم تقديرنا للأستاذ المشرف" **خليفي محمد**"، الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة، ورافقنا بتوجيهاته العلمية القيمة وملاحظاته الدقيقة، وكان لحرصه ومتابعته المستمرة الأثر البالغ في إخراج هذا العمل في صورته الحالية، فله منا كل الاحترام والتقدير.

كما نتوجه بالشكر إلى **أعضاء لجنة المناقشة** المحترمين لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل، وما سيقدمونه من ملاحظات علمية قيمة من شأنها إثراء هذه الدراسة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية، الذين كان لهم الفضل في تكويننا العلمي والمعرفي طوال سنوات الدراسة، وساهموا في إكسابنا المعارف القانونية التي اعتمدنا عليها في إنجاز هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا لكل من قدم لنا المساعدة والدعم، وساهم بكلمة طيبة أو نصيحة نافعة أو تشجيع صادق خلال مسيرتنا الجامعية.

وفي الأخير نسأل الله تعالى أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به كل باحث وطالب علم.

والحمد لله رب العالمين



الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل.

أهدي هذا الجهد إلى أغلى ما أملك في هذه الحياة، إلى والديّ الكريمين، عرفانًا بما قدماه لي من حب ورعاية وتضحيات لا تقدر بثمن.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا مصدر قوة وعون في مختلف مراحل حياتي.

إلى كل أفراد الأسرة الذين أحاطوني بالمحبة والدعم.

إلى أستاذتي وأساتذتي الأفاضل الذين غرسوا فينا حب العلم والبحث.

إلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة.

وإلى كل من يحمل في قلبه أمنية النجاح ويسعى لتحقيقها بالصبر والاجتهاد.

أهدي هذا العمل المتواضع راجيًا من الله التوفيق والسداد.

عيساوي يحي



إلى تلك اللحظات الصعبة التي ظننت فيها أن الطريق قد طال، فكانت سببًا في أن أتعلم معنى الصبر والإصرار.

إلى كل حلم رافقني منذ أول يوم في الجامعة، وإلى كل خطوة قطعتها أملاً في بلوغ هذا اليوم.

إلى والديّ الكريمين، اللذين كانا النور الذي أستدل به كلما تعثرت، والدعاء الذي رافقني في كل مراحل حياتي.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين شاركوني فرحة النجاح قبل أن تتحقق.

إلى أساتذتي الأفاضل الذين غرسوا فينا قيمة العلم والبحث والاجتهاد.

إلى كل من آمن بقدرتي على النجاح، وإلى كل من ترك أثرا جميل في مسيرتي الدراسية.

وإلى نفسي، التي واجهت التعب والضغوط ولم تستسلم، واستمرت حتى وصلت إلى هذه المحطة.

أهدي هذا العمل المتواضع، راجي أن يكون ثمرة جهد سنوات من التعلم والمثابرة.

عرباوي سماعيل

قائمة أهم مختصرات

ج.ر : الجريدة الرسمية

ص: الصفحة

ص. ص : من الصفحة إلى الصفحة

ط: الطبعة

مقدمة

مقدمة

إن مختلف التحولات العميقة التي شهدتها الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية الحديثة في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص، أصبحت الحماية الاجتماعية من أهم الانشغالات التي توليها الدول عناية متزايدة باعتبارها أحد الأعمدة الأساسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي وضمان العدالة بين مختلف فئات المجتمع، ومن مسائل الحماية الإجتماعية هو نظام التقاعد الذي يمثل أداة من الأدوات القانونية والمالية التي تعتمدها الدولة لضمان استمرارية الدخل للفرد بعد انتهاء حياته المهنية، وتوفير حد أدنى من الاستقرار المعيشي الذي يقيه مخاطر الشيخوخة وفقدان القدرة على العمل.

يعتبر التقاعد في جوهره مرحلة انتقالية حساسة في حياة الإنسان، ينتقل فيها من النشاط المهني الفعلي إلى وضعية الاستفادة من حقوق مكتسبة خلال سنوات من الخدمة، وهو ما يجعله نظام مركب تتداخل فيه الأبعاد القانونية والاجتماعية والاقتصادية والمالية في تنظيمه.

في الجزائر، لم يكن نظام التقاعد وليد مرحلة واحدة، بل هو نتيجة مسار تاريخي طويل مر بعدة تحولات ارتبطت بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد، حيث شهد نظام التقاعد في الجزائر منذ المرحلة الاستعمارية، تعددا كبيرا في الأنظمة وتباينا واضحا في أساليب التسيير والتمويل، حيث كان يقوم على قواعد مشتتة تختلف باختلاف القطاعات والفئات المهنية، الأمر الذي أدى إلى غياب التوحيد والانسجام في الاستفادة من حقوق التقاعد، إضافة إلى تفاوت كبير في مستوى التغطية والحماية الاجتماعية بين العمال. وقد استمر هذا الوضع إلى غاية الاستقلال، أين ورثت الدولة الجزائرية منظومة معقدة ومجزأة مما فرض عليها ضرورة التدخل العاجل لإعادة تنظيم قطاع الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ونظام التقاعد بصفة خاصة.

وفي هذا السياق، أقدمت السلطات العمومية مباشرة بعد الاستقلال على اتخاذ جملة من الإجراءات التشريعية والتنظيمية بهدف إعادة هيكلة هذا القطاع الحيوي، حيث صدر

القانون رقم 62-157 [1]، الذي نص على استمرار العمل بالتشريع السابق إلى حين وضع نصوص جديدة تتماشى مع السيادة الوطنية ومتطلبات الدولة الحديثة، غير أن هذه المرحلة عرفت أيضا اضطرابات على مستوى تسيير صناديق التقاعد خاصة بعد سنة 1964، نتيجة سحب بعض الاعتمادات وتحويل رؤوس الأموال إلى الخارج وهو ما زاد من تعقيد الوضع وأبرز الحاجة الملحة إلى إصلاح جذري وشامل.

وقد تميزت الفترة الموالية بوجود أنظمة تقاعد متعددة وغير موحدة، شملت مختلف القطاعات المهنية مثل نظام تقاعد الموظفين، ونظام عمال المناجم، ونظام الفلاحين، إضافة إلى أنظمة خاصة ببعض المؤسسات الكبرى كالشركة الوطنية للسكك الحديدية والشركة الوطنية للكهرباء والغاز، وهو ما عمق من اختلال التوازن في توزيع الحقوق الاجتماعية، وأدى إلى تفاوت واضح بين الفئات العمالية. واستمر هذا التعدد إلى غاية منتصف الثمانينيات، أين برزت إرادة سياسية وتشريعية تهدف إلى توحيد هذه الأنظمة ضمن إطار قانوني موحد.

وقد توجت هذه الإصلاحات بصدور القانون رقم 83-12 [2]المتعلق بالتقاعد، الذي يعد محطة أساسية في تاريخ المنظومة القانونية الجزائرية، حيث جاء ليضع حدا لحالة التشتت من خلال توحيد قواعد التقاعد، سواء من حيث التمويل أو شروط الاستفادة أو كيفية احتساب الحقوق. كما تضمن هذا القانون تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد، وضبط مدة الخدمة المطلوبة، إلى جانب وضع آليات أكثر وضوحًا لتسيير صناديق التقاعد، بما يضمن قدراً أكبر من العدالة الاجتماعية بين مختلف العمال.

ومع تطور التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر، أثرت على النظام القانوني للتقاعد، حيث عرف عدة تعديلات قانونية وتنظيمية، كانت تهدف في مجملها إلى تحسين التوازنات المالية لصناديق التقاعد وضمان استمراريتها للتكيف مع

[1]القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالتشريع السابق للاستقلال إلى غاية صدور نصوص جديدة تتماشى مع السيادة الوطنية، ج.ر العدد 02، لسنة 1963.

[2]القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر العدد 28، لسنة 1983.

المتغيرات الديمغرافية والاقتصادية. وقد أسهمت هذه الإصلاحات في فتح نقاش واسع بين المختصين والفاعلين الاجتماعيين حول مدى فعالية نظام التقاعد الحالي وقدرته على مواجهة التحديات المستقبلية، سواء من حيث التمويل أو من حيث ضمان الحقوق الاجتماعية للمتقاعدين.

وانطلاقًا من هذا السياق، تبرز أهمية دراسة نظام التقاعد في الجزائر باعتباره أحد أهم ركائز الحماية الاجتماعية، وكذا باعتباره مجالا يعكس تطور السياسة الاجتماعية للدولة ومدى قدرتها على تحقيق التوازن بين متطلبات التسيير المالي وضمان الحقوق الاجتماعية للموظفين والعمال.

تتجلى أهمية موضوعنا نظام التقاعد في كونه يمس شريحة واسعة من الموظفين، ويضمن لهم الحماية الاجتماعية بعد انتهاء مسارهم المهني، مما يجعله أحد أهم آليات الضمان الاجتماعي. كما تبرز أهميته في كونه يعكس الإطار التشريعي المنظم لمرحلة ما بعد الخدمة، ويُظهر تطور النصوص القانونية عبر مختلف المراحل التي عرفها النظام القانوني الجزائري. إضافة إلى ذلك، يرتبط موضوع التقاعد ارتباطًا مباشرًا بتوازن صناديق التقاعد واستمرارية منظومة الضمان الاجتماعي، الأمر الذي يجعله عنصرًا أساسيًا في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. كما يسمح هذا الموضوع بتقييم مدى فعالية نظام التقاعد وقدرته على مواكبة التحولات الاقتصادية والديمغرافية، ويعكس في الوقت ذاته التوجهات الإصلاحية للدولة في مجال تعزيز الحماية الاجتماعية وتسيير الموارد المالية.

حيث تهدف دراستنا إلى تحليل الإطار القانوني لنظام التقاعد في الجزائر من خلال دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة له، مع تتبع تطور هذا النظام عبر مختلف المراحل التشريعية التي مر بها. كما تسعى إلى تقييم مدى فعالية هذا النظام في تحقيق الحماية الاجتماعية للمتقاعد، وإبراز أهم الإشكالات والتحديات القانونية والعملية التي تعترضه، وذلك بهدف الوصول إلى فهم شامل ودقيق لآليات اشتغاله.

إن اختيار هذا الموضوع يعود إلى مجموعة من الاعتبارات، من بينها الرغبة في التعمق في دراسة نظام التقاعد باعتباره مرحلة مهمة في المسار المهني للموظف، وباعتباره من أهم الحقوق التي يكتسبها الموظف خصوصا في ظل التطورات والتغيرات القانونية لاكتساب هذا الحق مع التعديل الجديد الذي صدر مؤخرا في سنة 2025.

وعليه تتمحور الإشكالية الرئيسية لدراستنا حول:

فيما يمثل تطور النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري ؟

يترتب عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

-ما هو المدلول القانوني القانونية لنظام التقاعد؟

-ماهي اجراءات القانونية للاستفادة من حق التقاعد؟

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل مختلف النصوص القانونية المنظمة لنظام التقاعد في التشريع الجزائري، بهدف إبراز خصائصه وبيان آلياته القانونية. كما تم الاعتماد على المنهج التاريخي لتتبع تطور هذا النظام عبر مختلف المراحل التي مر بها منذ الاستقلال إلى غاية الإصلاحات التشريعية الحديثة، وذلك قصد فهم السياق العام الذي نشأ وتطور فيه.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين أساسيين:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقاعد وآليات تنظيمه

الفصل الثاني: الإطار القانوني للتقاعد في الجزائر

اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التقاعد ونظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، بهدف الاستفادة من نتائجها والوقوف على مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية والمالية المرتبطة بهذا النظام.

ومن بين هذه الدراسات أطروحة دكتوراه بعنوان "نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر" للباحثة قويدر ميمونة، التي هدفت إلى تحليل الإطار القانوني لهذا النظام وبيان شروط الاستفادة وآليات تمويله، وقد خلصت إلى أن فعاليته ترتبط بالالتزام بشروط الاشتراك والتصريح وبقدرة الهيئات المسيرة على مواجهة التحديات المالية والتنظيمية.

كما تم الاعتماد على رسالة ماجستير للباحث حسين جعيجع بعنوان "النظام القانوني للتقاعد في الجزائر"، والتي تناولت فعالية النظام في تحقيق الحماية الاجتماعية، وأبرزت وجود عدة اختلالات، من بينها ضعف التوازن المالي لصندوق التقاعد، وضعف التحصيل، وانتشار العمل غير المصرح به، مما يستدعي مراجعة بعض الأحكام القانونية وتعزيز آليات التمويل لضمان استمرارية النظام.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتقاعد وآليات تنظيمه

يشكل نظام التقاعد أحد أهم مظاهر الحماية الاجتماعية للموظف، نظرا لدوره البارز في تحقيق التنمية من خلال المساهمة في تكريس الأمن الاقتصادي والاجتماعي داخل المجتمعات الديمقراطية الحديثة، وذلك عبر ضمان استفادة المؤمن له، الذي بلغ سنًا معينة، من منحة تقاعد تمكّنه من تحمل الأعباء العائلية وتغطيتها.

ونظرا للمكانة المهمة التي يكتسيها نظام التقاعد في إبراز مدى قوة أسس العدالة الاجتماعية داخل كل دولة، أصبحت مسألة إصلاح منظومة التقاعد تمثل تحديا للعديد من الدول، وذلك بهدف إعادة تكييفها مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتركيبة السكانية الخاصة بكل دولة، بما يضمن تحقيق التوازن المالي للنظام واستمراريته، مع الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة.

انطلاقًا مما سبق، يعتبر التقاعد من المواضيع المعقدة والمتشعبة التي تتداخل في دراستها عدة تخصصات علمية، من بينها العلوم القانونية، الأمر الذي أدى إلى تعدد التعاريف واختلافها تبعًا لتباين المقاربات والزوايا التي يُعالج من خلالها هذا الموضوع في كل مجال معرفي. ونظرًا لصعوبة الإحاطة بمختلف هذه التعريفات، سيتم الاقتصار على عرض أهمها، مع التركيز على أبرز المفاهيم المرتبطة بموضوع التقاعد، إضافة إلى التطرق إلى مختلف مراحل تطوره التاريخي[1].

ومن هذا المنطلق سوف نتطرق في هذا الفصل إلى معالجة نظام التقاعد ومراحل تطوره في المبحث الأول، وتمويل نظام التقاعد والهياكل المكلفة بتسييره في المبحث الثاني

[1] حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون/الجزائر، 2003/2002، ص 25.

المبحث الأول

مفهوم التقاعد ومراحل تطوره

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن أهمية بالغة في مختلف التشريعات المعاصرة، نظرًا لما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية ضد المخاطر المرتبطة بطبيعة الإنسان وظروف حياته، كالمرض، والعجز، والوفاة، وحوادث العمل، والشيخوخة وغيرها، وذلك انطلاقًا من مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال[1].

وتبرز أهمية قانون الضمان الاجتماعي كذلك من خلال تكريس الحق في الضمان الاجتماعي ضمن أبرز الحقوق المعترف بها في مختلف المواثيق الدولية، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في مادته الثانية والعشرين التي تنص على:" لكل شخص باعتباره عضوًا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي"، وقد أدى ذلك إلى جعل الضمان الاجتماعي منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تسير وفق قوانين وأنظمة وآليات مستقلة وخاصة بها[2].

وفي هذا الإطار، يشكل نظام التقاعد جزءا أساسيا من هذه المنظومة وحق من الحقوق الاجتماعية المكفولة للفرد، الأمر الذي استوجب تخصيص إطار قانوني مستقل ينظمه، وقد أفرزت هذه الاستقلالية بالضرورة ظهور منظومة قانونية متميزة في مجال منازعات التقاعد، سواء من حيث الإجراءات المعتمدة لتسوية هذه المنازعات، أو من حيث الهيئات والأجهزة المختصة بالفصل فيها ومعالجتها[3].

وعليه سنتطرق إل دراسة هذا المبحث من خلال مفهوم التقاعد في المطلب الأول ودراسة مراحل تطوره في المطلب الثاني.

---

[1] خليفي عبد الرحمن، نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2015، ص19.

[2] قرار رقم 217، الجمعية العامة للأمم المتحدة ، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، المتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من الموقع الرسمي لمنظمة الأمم المتحدة https://www.un.org/ar

[3] قادري إيمان،" نظام التقاعد في الجزائر"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد04، العدد01، جانفي2018، ص 191.

المطلب الأول

تعريف التقاعد

تعددت التعريفات القانونية للتقاعد تبعا لاختلاف الزاوية التي تناول من خلالها الفقه والتشريع هذا النظام، إذ ينظر إليه باعتباره المرحلة التي تنتهي فيها العلاقة المهنية بين العامل أو الموظف والجهة المستخدمة وفقا للشروط والضوابط التي يحددها القانون مع انتقال المعني إلى الاستفادة من الحقوق المقررة قانونا بعد استيفاء الشروط المطلوبة.

وعليه، يعتبر التقاعد نظام قانوني ينظم انتهاء المسار المهني وآثاره المترتبة عنه في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها. وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تعريف اللغوي في الفروع الأول، في حين تعريف الفقهي في الفرع الثاني

الفرع الأول

التعريف اللغوي

يرتبط مفهوم التقاعد في اللغة بمعاني الانسحاب والتوقف عن النشاط، حيث يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح *Retraite*، المشتق من الفعل *Retirer* الذي يفيد معنى الانسحاب، ويُقصد به الانسحاب من الحياة المهنية بعد فترة من العمل. [1]

يعد التقاعد مصدرا للفعل "قعد"، الذي يدل على التوقف والامتناع عن القيام بالفعل بعد ممارسته، كما يُقال تقاعد الشخص عن العمل أي انصرف عنه ولم يعد يزاوله.

وقد ورد في المعاجم اللغوية أن تقاعد الموظف يعني توقفه عن أداء عمله عند بلوغ السن القانونية، مقابل حصوله على مبلغ مالي دوري يتمثل في المعاش[1].

[1] Larousse, www.larousse.fr/dictionnaires/francais/retraite/68933, date d'accès au site 24/03/2026 à 14h15.

الفرع الثاني

التعريف الفقهي

تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف محدد لمفهوم التقاعد، نظراً لكونه لم يكن معروفا في مراحله الأولى، الأمر الذي أدى إلى تعدد التعريفات واختلافها تبعا لاجتهادات الفقهاء.

وفي هذا السياق، عرفه الأستاذ لعبيدي :" على أنه نظام يخص الفرد الذي يشغل وظيفة، لاسيما في القطاع الحكومي، ويخضع لنظام التقاعد من خلال اقتطاع نسبة معينة من راتبه الشهري طوال فترة خدمته، بهدف الحصول على معاش تقاعدي عند انتهاء علاقته بالعمل، سواء كان ذلك بصفة اختيارية أو إجبارية، أو نتيجة عجز كلي أو جزئي يحول دون استمراره في أداء مهامه"[2].

كما يرى الأستاذ أحمية سليمان:" أن التقاعد يمثل النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل، ويعد سببا قانونيا وشرعيا لانقضاء علاقة العمل". [3]

في حين يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميدة:" على أنه قرار إداري يتم اتخاذه بناء على طلب الموظف وتحت إشراف الإدارة، عند بلوغه سناً معينة واستيفائه لسنوات خدمة محددة، حيث تنتهي بموجبه علاقته بالإدارة ابتداءً من تاريخ تبليغه قرار الإحالة على التقاعد[4].

عرّفه عبد الحميد موسى ومحمد خالد السيد التقاعد في مؤلفهما المتعلق بشرح نظام التأمينات الاجتماعية على أنه:" مرحلة من مراحل حياة الإنسان، يصل فيها إلى درجة من التراجع في قدرته البدنية والذهنية نتيجة التقدم في السن، مما يجعله غير قادر

---

[1] لسان العرب لإبن منظور ، https://www.almaany.com/، تاريخ الإطلاع2026/03/24، الساعة 15:30

[2] بن ضنيتان محمد ، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي لدراسات الأمنية كالتدريب، الرياض،1992 ، ص 21.

[3] أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، الجزائر، 1998 ص340

[4] بوحميدة عطاء الله، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال ، دراسة مقارنة جامعة 82.ص، 1990/1989، ص 82.

على مواصلة العمل بنفس الكفاءة. ويرتبط هذا المفهوم ببلوغ سن معينة يُطلق عليها سن التقاعد، والتي تُحدد غالباً بستين سنة كاملة، ويتوقف عندها الشخص عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع لنظام التأمينات الاجتماعية"[1].

كما يعد التقاعد حقا معترفا به للعامل، يمكنه الاستفادة منه متى استوفى الشروط القانونية المحددة. ويتم ذلك من خلال تقديم طلب للإحالة على التقاعد قصد تسوية معاشه التقاعدي، وذلك وفق إجراءات وشكليات يحددها التشريع المعمول به[2].

إنطلاقا من التعاريف الفقهية السابقة، يمكننا القول:" إن التقاعد هو نظام قانوني واجتماعي ينهي بموجبه العامل حياته المهنية عند استيفاء شروط معينة، لاسيما بلوغ سن محددة وقضاء مدة خدمة كافية، سواء كان ذلك بصفة اختيارية أو إجبارية أو نتيجة عجز. ويترتب عن هذا الإنهاء حصول المعني على معاش مالي دوري ناتج عن اشتراكاته خلال فترة عمله، ويجسد ذلك غالبا من خلال قرار إداري ينهي علاقة العمل، مما يجعل التقاعد في جوهره آلية لضمان الاستقرار المعيشي للعامل بعد انتهاء نشاطه المهني.

أما من الناحية القانونية، يعد التقاعد إحدى الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم، وهو ما نصت عليه المادة 66 من القانون رقم 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل.[3].

وقد عرف المشرع الجزائري نظام التقاعد بموجب القانون رقم 83-12 [4] والأمر رقم 97-13[1] ، وكذا القانون رقم 99- 03 [2]. حيث اعتبر التقاعد نهاية قانونية لعلاقة

---

[1] عبد الحميد موسى، محمد خالد السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، الرياض: دار القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 185.

[2] أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007، ص 87.

[3] بودية راضية، قانون التقاعد، محاضرات مقدمة لسنة الأولى ماستر تخصص: قانون التأمينات و الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة لونيسي علي، البليدة/ الجزائر، 2025/2024، ص 07.

[4] القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد ، ج. ر، العدد 28 المؤرخة في 1983/07/05، ص 1804 ، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996،

العمل، تتحقق ببلوغ العامل الأجير سن الستين (60) سنة كاملة، مع استيفائه لمدة اشتراك لا تقل عن خمس عشرة (15) سنة.

كما خفض المشرع سن التقاعد بالنسبة للمرأة العاملة إلى خمس وخمسين (55) سنة، مع إمكانية الاستفادة من تخفيض إضافي في حدود ثلاث (3) سنوات عن كل طفل، في إطار مراعاة الأبعاد الاجتماعية[3].

أما التقاعد في التشريع الجزائري، فإنه يُعدّ من الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال، والتي كرسها الدستور ضمن منظومة الحماية الاجتماعية. حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على ما يلي" :يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والراحة مضمونة، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

وبالتالي، فإن التقاعد من الناحية القانونية يصنف ضمن الحقوق الاجتماعية الأساسية ذات الطابع العام، والتي أقرها المشرع لفائدة جميع فئات العمال دون استثناء، سواء كانوا أجراء أو غير أجراء، بما يعكس شمولية نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر.

المطلب الثاني

مراحل تطور نظام التقاعد

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى تطور نظام التقاعد، من خلال تتبع مختلف المراحل التي مر بها، بدءاً من فترة ما قبل الاستقلال وصولا إلى المرحلة المعاصرة، حيث شهد هذا النظام تحولات متعددة ارتبطت بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد.

---

[1]الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر، العدد 27، سنة 1997.

[2]القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر ، العدد 19، سنة 1999.

[3]القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/07/02، ج. ر، العدد 28 المؤرخة في 1983/07/05، ص 1804

الفرع الأول

مرحلة ما قبل الاستعمار إلى غاية 1962

تمتد هذه المرحلة إلى الفترة الاستعمارية، حيث كان الشعب يعيش أوضاعاً صعبة، خاصة فئة العمال الذين خضعوا لسياسات استعمارية اتسمت بالمراوغة وعدم الإنصاف، إذ سعت السلطات الاستعمارية إلى إيهامهم بضمان حقوقهم وحرياتهم، في حين عملت فعلياً على الاستيلاء على ممتلكاتهم العامة والخاصة. ويعود تاريخ نشأة نظام التقاعد في الجزائر إلى هذه المرحلة، وذلك بموجب القرار رقم 49045 المتعلق بإنشاء نظام الحماية الاجتماعية، والذي دخل حيز النفاذ بموجب أمر ، في ظل ظرفية تاريخية خضعت فيها الجزائر للتشريع الفرنسي في هذا المجال[1].

وقد تميزت هذه المرحلة بغياب نظام موحد للتقاعد، حيث اقتصرت الحماية الاجتماعية على بعض الفئات دون غيرها، مع وجود أنظمة تكميلية محدودة التطبيق. كما ظهرت أنظمة خاصة بالتقاعد لفئات معينة، مثل عمال المناجم وأصحاب المهن الحرة والمستقلة، الذين طالبوا بأنظمة مستقلة خاصة بهم، وهو ما أدى إلى تعدد وتشتت أنظمة التقاعد خلال هذه الفترة[2].

الفرع الثاني

مرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية 1983

وفي هذه المرحلة، استمر العمل بالتشريع الفرنسي في مجال الحماية الاجتماعية، وذلك بموجب المادة 01 من القانون رقم 157/62 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962، إلى غاية صدور نصوص قانونية وطنية جديدة، مع استثناء التدابير التي تتعارض مع السيادة الوطنية. وخلال هذه الفترة، تم تحديد نسب اقتطاع الاشتراكات الخاصة بعمال

[1] بودية راضية، المرجع السابق، ص 05.

[2] بن طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر و علاقته بالضمان الاجتماعي دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية تخصص: إدارة و اقتصاد المؤسسة، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت/الجزائر، 2017/2016، ص ص 10/09.

القطاع غير الفلاحي، كما شهدت المنظومة عدة إصلاحات مست مختلف الأنظمة، بما فيها الأنظمة التكميلية[1].

وقد أسفرت هذه الإصلاحات عن إنشاء صناديق جهوية للضمان الاجتماعي، تمثلت في صندوق ناحية وهران(CASORAN) ، وصندوق ناحية الجزائر (CASORAL)، وصندوق ناحية قسنطينة(CASOREC) ، حيث وُضع هذا التنظيم الإقليمي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. كما تم التأكيد على تنظيم كيفيات الاشتراكات والمساهمات، إضافة إلى إبرام اتفاقيات في هذا المجال، لا سيما خلال سنة 1964[2].

وعرفت هذه المرحلة كذلك ظهور أنماط مختلفة من التقاعد، من بينها التقاعد المسبق وتقاعد الأقدمية، مع تكريس مبدأ انتقال الحق في المعاش بعد وفاة المستفيد إلى ذويه، خاصة الزوجة، في إطار تعزيز الحماية الاجتماعية.

الفرع الثالث

مرحلة من 1983 إلى يومنا هذا

تعتبر مرحلة الإصلاح وتوحيد نظام التقاعد في الجزائر من أهم المراحل التي عرفها هذا النظام، حيث يعد القانون الصادر في القانون رقم 83-12[3]الإطار التشريعي الأساسي الذي قام عليه نظام التقاعد الحالي، إذ أسس لتوحيد مختلف أنظمة التقاعد ضمن منظومة وطنية موحدة. كما نص هذا القانون على إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، الذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 ليتولى مهمة تسيير نظام التقاعد. وقد حدد القانون سن الإحالة على التقاعد بـ 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء، مع اشتراط حد أدنى من الاشتراك يقدر بـ 15 سنة للاستفادة من معاش التقاعد.

وقد عرف هذا القانون عدة تعديلات أهمها:

[1] المرجع نفسه، ص 12

[2] بن طيب مريم، المرجع السابق، ص 12 .

[3]القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ، ج. ر العدد 28، 1983.

أولا: المرسوم التشريعي رقم 10-94

صدر المرسوم التشريعي رقم 94-10 [1]المؤرخ في 26 ماي 1994 والذي بموجبه تم إنشاء صندوق التقاعد المسبق، وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر خلال تلك الفترة. وقد هدف هذا المرسوم أساسًا إلى التخفيف من حدة البطالة من خلال تشجيع إحالة بعض العمال على التقاعد المسبق، بما يسمح بفتح مناصب عمل جديدة لفائدة فئات أخرى من طالبي العمل.

ثانيا: الأمر رقم 97-13

صدر الأمر رقم 97-13[2] ، الذي أتاح إمكانية الاستفادة من معاش التقاعد الكامل قبل بلوغ سن 60 سنة. كما سمح للعمال الذين أتموا 32 سنة من الاشتراك بالحصول على التقاعد ابتداءً من سن 50 سنة مع الاستفادة من معاش متناسب. وقد ساهمت هذه التعديلات القانونية في ترسيخ نظام موحد للتقاعد يشمل مجموع العمال.

ثالثا: القانون رقم 99-03

بموجب القانون رقم 99-03[3]، عرف نظام التقاعد مجموعة من التعديلات المهمة، من أبرزها:

1.تكفل الدولة بتكاليف تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلًا من الصندوق الوطني للتقاعد .

2.استفادة المجاهدين من حقوق تقاعد بنسبة 100% تتحمل الدولة منها 20 .%

3.تحديد نسبة الاشتراك في التقاعد بـ 14% من الأجر، حيث يتحمل صاحب العمل 8.5% ويتحمل الأجير 5.5%، إضافة إلى نسبة 1.5% مخصصة للتقاعد المسبق .

[1]المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج. ر، العدد 34، 1994.

[2]الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المتعلق بإتاحة إمكانية الاستفادة من معاش التقاعد الكامل، ج. ر، العدد 37، 1997.

[3]القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج. ر، العدد 20، 1999.

4.تعديل طريقة حساب معاش التقاعد، حيث كان يعتمد على متوسط الأجر خلال 12 شهرًا الأخيرة وفق قانون 1983، ثم تم رفع المدة إلى 3 سنوات ابتداءً من جويلية 1996، وإلى 4 سنوات سنة 1999، لتصبح 5 سنوات ابتداءً من جانفي 2000 .

توحيد معدل تثبيت سنوات الاشتراك ليبلغ حوالي 2.5% لكل سنة اشتراك[1] .

رابعا: القانون16-15

أمام العجز الذي عرفه الصندوق الوطني للتقاعد، أدخل المشرع الجزائري تعديلا جديدا على القانون 83-12 بموجب القانون16-15 [2] وقد تضمن هذا القانون مجموعة من التعديلات الهادفة إلى ضمان استدامة نظام التقاعد، من أبرزها إلغاء نظام التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، والعودة إلى تطبيق سن التقاعد القانوني المحدد بـ60 سنة، مع الإبقاء على بعض الاستثناءات لفئات مهنية معينة وفق شروط محددة.

خامسا: القانون رقم 25-09

أقرت الجزائر تعديلات جديدة على نظام التقاعد بموجب القانون رقم 25-09[3] ، والذي جاء متمما ومعدلا لأحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد. وقد تضمن هذا القانون إجراءات خاصة بموظفي قطاع التربية الوطنية، حيث تم تخفيض سن التقاعد بثلاث سنوات لفائدة بعض أسلاك هذا القطاع، تقديرا لخصوصية مهنة التعليم وصعوبتها. وبموجب هذه التعديلات أصبح بإمكان المعلمين والأساتذة وبعض الأسلاك الإدارية التابعة لقطاع التربية الاستفادة، بطلب منهم، من التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، بحيث حدد سن التقاعد بـ 57 سنة للرجال و52 سنة للنساء وفق شروط خاصة يحددها التنظيم.

---

[1] أقسام نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغييرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2002، ص ص 167/169.

[2] قانون16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل و المتمم بالقانون 83-12، ج. ر، العدد78.

[3] القانون رقم 25-09 المؤرخ في 19 جويلية 2025، المعدل والمتمم لأحكام القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج. ر ، العدد 74، 2025.

المطلب الثالث

المصطلحات المشابهة للتقاعد وأهدافه

يثير موضوع التقاعد العديد من المسائل القانونية المرتبطة بطبيعته وأحكامه، خاصة في ظل تشابهه مع بعض الأنظمة القانونية الأخرى التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل. فالتقاعد قد يتم بناءً على استيفاء العامل للشروط القانونية المقررة، وقد يرتبط في بعض الحالات بإرادته في التوقف عن النشاط المهني بعد بلوغ سن معينة، الأمر الذي قد يثير اللبس بينه وبين الاستقالة. كما أن انتهاء العلاقة المهنية بمبادرة من صاحب العمل قد يؤدي إلى الخلط بين التقاعد والتسريح، رغم اختلاف الأساس القانوني والآثار المترتبة على كل منهما. لذلك يقتضي الأمر التمييز بين الإحالة على التقاعد وغيرها من الحالات المشابهة لإنهاء علاقة العمل، ولاسيما الاستقالة والتسريح لغير الأسباب التأديبية، وذلك لإبراز الخصائص القانونية التي تميز نظام التقاعد عن غيره من الأنظمة القانونية ذات الصلة[1]. .

وعليه، سنعالج في هذا المطلب تمييز نظام التقاعد عما يشابهه في الفرع الأول مع تحديد أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في الفرع الثاني

الفرع الأول

المصطلحات المشابهة لنظام التقاعد

يمكن التمييز بين نظام التقاعد وباقي الأنظمة المشابهة له من خلال الطبيعة القانونية والآثار المترتبة عنه، إذ تُعدّ نهاية علاقة العمل نتيجة لعدة أسباب قانونية، يعتبر التقاعد أحد أبرزها، غير أنه يشكل حالة مستقلة بذاتها تختلف عن غيرها من صور إنهاء علاقة العمل من حيث الشروط والنتائج.

[1] عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص38.

أولا: تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة

يعد حق الاستقالة من الحقوق المقررة قانوناً للموظف العام في التشريع الجزائري، حيث كرسه المشرع بموجب الأمر رقم 06-03[1]، وأحاطه بجملة من الضمانات القانونية التي تمنع أي تعسف أو اعتداء من طرف الإدارة صاحبة سلطة التعيين. وبناءً عليه، لا يجوز بأي حال من الأحوال إجبار الموظف على الاستمرار في وظيفة عبّر صراحةً عن رغبته في إنهائها بإرادة واضحة وصريحة، حيث اعترف المشرع الجزائري بالاستقالة كإحدى الآليات القانونية لإنهاء علاقة العمل، واعتبرها حقاً شخصياً يمارسه العامل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال تقديم طلب كتابي يُفصح فيه عن رغبته في إنهاء العلاقة المهنية، مع ضرورة الالتزام بمهلة الإخطار المسبق وفقاً لما تحدده النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية السارية.

ومن جهة أخرى، تتقاطع الاستقالة مع التقاعد في كونهما يؤديان إلى إنهاء العلاقة المهنية، وقد يكونان في بعض الحالات ناتجين عن إرادة العامل. غير أن هذا التشابه لا يلغي الاختلاف الجوهري بينهما، إذ يرتبط التقاعد بشروط قانونية محددة تتمثل أساساً في بلوغ سن معينة واستيفاء مدة خدمة معينة، في حين لا تخضع الاستقالة لمثل هذه الشروط. كما يترتب عن التقاعد استفادة المعني من معاش دوري يضمن له دخلاً بعد انتهاء نشاطه المهني، بينما تؤدي الاستقالة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي دون أي استفادة من معاش دوري.[2].

ثانيا: تمييز نظام التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتقاطع التقاعد مع التسريح غير التأديبي في كونهما يختلفان في إرادة العامل، حيث يُعدّ التسريح غير التأديبي إجراءً تتخذه الإدارة في حالات معينة، كما أن الإحالة على التقاعد قد تتم بقرار إداري عند استيفاء الشروط القانونية المتعلقة بالسن والأقدمية.

[1] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ، ج. ر، العدد 46، 2006.

[2] فاطمة الزهرة زموش، "أثر طلب الاستقالة على المركز القانوني للموظف العام"، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، المجلد08، العدد02، 2025، ص100.

غير أن الاختلاف الجوهري بينهما يكمن في الآثار المترتبة، إذ يستفيد المتقاعد من معاش يُحتسب على أساس سنوات الخدمة، ويوفر له استقراراً مادياً بعد انتهاء علاقته بالعمل. في المقابل، يحصل العامل المسرّح على تعويض عن إنهاء العلاقة، دون أن يكون له حق في معاش تقاعدي، كما يمكنه الالتحاق بوظيفة أخرى والجمع بين الأجر والتعويض وفقاً لما يقرره القانون[1].

الفرع الثاني

أهداف نظام التقاعد

باعتبار أن التقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية الأساسية للعامل، فإنه يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الجوهرية يمكن إبرازها فيما يلي:

أولا: العدالة الاجتماعية

يساهم نظام التقاعد في تعزيز الشعور بالأمن والاستقرار الاجتماعي، وكذا تحقيق الطمأنينة النفسية لدى المستفيدين، وذلك من خلال حصولهم على معاش تقاعدي يمثل مقابلاً مالياً لما قدموه من اشتراكات خلال فترة نشاطهم المهني.

ثانيا: الإنصاف

يهدف نظام التقاعد إلى تحقيق نوع من التوازن في توزيع الدخل بين الأجيال العاملة والمتقاعدة، بما يكرّس مبدأ التضامن الاجتماعي، حيث لا يتم الفصل بين الأجيال، بل يتم ضمان استفادة الجميع بطريقة عادلة ومنصفة في إطار نظام الحماية الاجتماعية[2].

ثالثا: الاستمرارية

يوفر نظام التقاعد ضماناً مستقبلياً للعامل من خلال حمايته من المخاطر المحتملة بعد انتهاء حياته المهنية، مما يعزز شعوره بالاستقرار ويؤثر إيجاباً على أدائه وإنتاجيته أثناء فترة العمل[3].

---

[1] بودية راضية، المرجع السابق، ص ص 09/08.

[2] عبد الرحمان خليفي، النظام التقاعد في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، ص34.

[3] المرجع نفسه.

رابعا: البعد الاقتصادي

تساهم اشتراكات التقاعد في دعم التنمية الاقتصادية من خلال توجيهها نحو الاستثمارات ذات النفع العام، وهو ما يساهم في تخفيف الأعباء المالية على الدولة وتعزيز التوازن الاقتصادي[1].

المبحث الثاني

تمويل نظام التقاعد والهياكل المكلفة بتسييره

يرتكز نظام التقاعد على منظومة التأمينات الاجتماعية باعتبارها الإطار القانوني والمالي الذي يضمن الحماية الاجتماعية للعمال والموظفين عند انتهاء حياتهم المهنية أو تعرضهم لمختلف المخاطر الاجتماعية. ويقوم هذا النظام على مبدأ التضامن والتكافل الاجتماعي من خلال مساهمة العمال وأرباب العمل في تمويل صناديق الضمان الاجتماعي عبر دفع الاشتراكات المقررة قانونًا، والتي تُعد المصدر الأساسي لتمويل معاشات ومنح التقاعد[2].

كما لا يقتصر تمويل نظام التقاعد على الاشتراكات فقط، بل يمتد ليشمل مساهمة الدولة عند الحاجة خاصة في حالة تعرض صناديق التقاعد لعجز مالي قد يؤثر على قدرتها في الوفاء بالتزاماتها تجاه المتقاعدين وذوي الحقوق. ولضمان السير الحسن لهذا النظام، أقر المشرع مجموعة من الهياكل الإدارية والتنظيمية المكلفة بتسييره ومتابعة مختلف العمليات المرتبطة به.

وعليه، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مصادر تمويل نظام التقاعد في المطلب الأول، إلى جانب الهياكل الإدارية المكلفة بتسييره في المطلب الثاني .

[1] بودية راضية، المرجع السابق، ص ص 10/09.

[2] خليفي محمد، "إشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائر بين التشريع والتنظيم"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد07، العدد01، مارس 2022، ص 346.

المطلب الأول

مصادر تمويل نظام التقاعد

يعتبر نظام التقاعد جزءا لا يتجزأ من نظام الضمان الاجتماعي بحيث يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية المكفولة للفرد، والتي تختلف من دولة إلى أخرى تبعا للسياسات الاجتماعية والاقتصادية المعتمدة، حيث تحرص الدولة على ضمان هذا الحق لمواطنيها من خلال وضع آليات قانونية ومؤسساتية تكفل الاستفادة منه.

وتمثل اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يسددها العمال المصدر الأساسي لتمويل صناديق التقاعد، غير أن الدولة قد تتدخل أيضا للمساهمة في تمويل هذه الصناديق وكذا نظام التأمينات الاجتماعية بصفة عامة، خاصة في الحالات التي تعرف فيها عجز مالي يحول دون الوفاء بالتزاماتها تجاه المتقاعدين، لاسيما مع التزايد المستمر في عدد المنتسبين إلى الصندوق الوطني للتقاعد[1].

وسنتناول في هذه المطلب مختلف أنظمة تمويل نظام التقاعد، والمتمثلة في نظام التوزيع ونظام الرسملة الفرع الأول، كما سنتطرق إلى مختلف مصادر التمويل التي يعتمد عليها نظام التقاعد في الجزائر الفرع الثاني

الفرع الأول

نظام التوزيع ونظام الرسملة

أولا: نظام التوزيع

يعرف نظام التوزيع على أنه:" وسيلة لتنظيم أنظمة التقاعد على أساس التضامن بين الأجيال"، حيث يتحمل العمال النشطون أعباء تمويل أداءات التقاعد الموجهة للعمال المتقاعدين. ويعني ذلك أن معاشات الآباء تعتبر بمثابة التزام يقع على عاتق الأبناء،

[1] قادم فاطمة ، "واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر"، دفاتر البحوث العلمية، المجلد10، العدد02، المركز الجامعي لتيبازة، 2022، ص 185.

غير أنّه التزام ذو طابع خاص، باعتباره نابع من مبدأ التضامن والتمازج الاجتماعي الذي يربط جيل كامل بالجيل اللاحق له[1].

يقوم هذا النظام على تمويل معاشات التقاعد الخاصة بالفترة الحالية الجارية عن طريق الاقتطاعات المحصلة من الفئة النشطة خلال الفترة نفسها، ومن هنا استمد تسميته من عملية توزيع الموارد المالية من العمال النشطين إلى المتقاعدين، ويعتمد نمط تمويل هذا النظام على مبدأ التحويلات بين الأجيال وهو ما يقتضي نظريا تحقيق المساواة بين معاشات التقاعد المدفوعة والاشتراكات المقتطعة في كل وقت[2] .

وبعبارة أوضح، فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدى محدودة في حين تكون المداخيل وفيرة، ويرجع ذلك إلى قلة عدد المحالين على التقاعد في بداية إنشاء هذه الصناديق، مما يجعل تحقيق التوازن المالي أمرا سهل في هذه المرحلة، ولهذا يصبح من الضروري الرفع المستمر لعدد التوظيفات بما يضمن التفوق الدائم لعدد العمال النشطين على عدد المحالين على التقاعد، وهو ما يسمح بتحقيق التوازن المالي اللازم لتسيير أنظمة التقاعد وضمان استمرارية تمويلها، وإذا ما حدث عجز مالي، تتدخل الدولة لضمان الحفاظ على هذا ذلك أن الأنظمة القائمة على مبدأ التوزيع تسعى دائمًا إلى أن تكون الاشتراكات المحصلة كافية لتغطية معاشات التقاعد، أي بما يضمن تساوي الإيرادات مع النفقات داخل صناديق التقاعد[3].

1/ نظام التقاعد التوزيعي في الجزائر

شهدت الجزائر منذ العهد الاستعماري أنظمة موجهة نحو الجالية الأوروبية التي استحوذت على أغلب الامتيازات، فقد وضع نظام خاص بعمال السكك الحديدية والمناجم

[1] مفتاح فايزة، "إصلاح نظام التقاعد المبني على التوزيع دراسة حالة (نظام التقاعد في الجزائر وفرنسا)"، مجلة المعيار، المجلد26، العدد04، 2022، ص 632.

[2] عكريش كمال ، سياسة تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية والاقتصادية – دراسة تطبيقية لحالة الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسابي، اطروحة دكتوراه في الاقتصاد المالي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سيدي بلعباس، 2018، ص12.

[3] عشة فطيمة، لطفي شعباني، "واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد04، العدد02، ديسمبر2020، ص ص14/13

والبنوك سنة 1940، ثم نظام خاص بالتجار وعمال الصناعة سنة 1953، ونظام خاص بالقطاع الفلاحي سنة 1953، إضافة إلى نظام آخر خاص بالقطاع الفلاحي سنة 1957، وأخيرا نظام خاص بالشيخوخة لفائدة العمال غير الأجراء[1].

وقد تميزت هذه المنظومة بتنوعها وتعددها واختلافها، فترتب عن ذلك تعدد طرق ووسائل التمويل إلى جانب اختلاف أساليب تنظيم وسير هذه التنظيمات، كما تعددت وتباينت الامتيازات والحقوق حيث كانت أفضلها من نصيب الأوروبيين، في حين تعرض الجزائريون وخاصة فئة الفلاحين إلى قدر كبير من الإجحاف[2].

وقد تم وضع حد لهذا التنظيم بموجب القانون رقم 83-12[3]، الذي جمع جميع هذه الأنظمة ضمن نظام واحد لا يفرق بين مختلف القطاعات، ويعتبر هذا النظام نظام عام وإجباري قائم على مبدأ التوزيع، حيث أدخل نوع من الانسجام على مستوى الامتيازات والحقوق، كما وحد طرق التنظيم والتسيير والتمويل[4].

أما نظام التقاعد الجزائري فهو نظام قائم على مبدأ التوزيع، إذ يرتكز على التأمين المبني على دفع الاشتراكات الاجتماعية المحسوبة على أساس الدخل، والتي تقع مسؤولية تسديدها على كل من الموظفين وأرباب العمل، وتستخدم هذه الاشتراكات في تمويل نظام التقاعد، كما تعتبر المصدر الرئيسي لتغطية استحقاقات المعاشات التقاعدية الممنوحة للمتقاعدين[5].

2/ إيجابيات و سلبيات نظام التقاعد التوزيعي

أ) إيجابيات نظام التقاعد التوزيعي

[1] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، "معوقات نظام التقاعد في الجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية"، المجلد 13، العدد01، جانفي 2023، ص295.

[2] قرفي عبد الحميد ، "نظام التقاعد في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 8 ،العدد13، 2008، ص 69.

[3] القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 /07/ 1983، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق

[4] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، المرجع السابق، ص 300.

[5] مفتاح فايزة ، المرجع السابق، ص 632.

يعبر هذا النظام عن التضامن بين أفراد المجتمع، حيث تستفيد فئة المتقاعدين من أداءات يتم تمويلها من طرف العمال وأرباب العمل.

يتيح اعتماد هذا النظام إمكانية تدخل الدولة لضبطه وإعادة التوازن المالي عند حدوث عجز.

تقوم الحماية الاجتماعية فيه على الأساس المهني، حيث يشكل التضامن بين الأجيال دعامة أساسية لتمويل المنح الموجهة لفئة الشيخوخة.

يقوم النظام القائم على التوزيع على إلزام الفئة العاملة في المجتمع بدفع الاشتراكات، وهو ما ينعكس إيجابا على أداءات التقاعد، فكلما ارتفع عدد العمال زادت قيمة التقاعدات وانخفضت نسبة الاشتراكات[1].

ب) سلبيات نظام التقاعد التوزيعي

يفشل هذا النظام في حالة اختلال التوازن بين عدد المتقاعدين وعدد النشطين، نتيجة تزايد عامل الشيخوخة وارتفاع نسبة البطالة.

لا يشجع تطبيق هذا النظام على الاستثمار، باعتبار أن الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات التقاعد، وبالتالي لا تساهم في التطور الاقتصادي للدولة.

لا يحقق هذا النظام العدالة الاجتماعية في حالة قلة عدد الأشخاص الذين يدفعون الاشتراكات مقارنة بعدد المتقاعدين، مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الاشتراكات[2].

المصدر: بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، **المرجع السابق**، ص ص296/297.

ثانيا: نظام الرسملة

ظهر هذا النظام سنة 1942 على يد اللورد بيفردج وقد اعتمدت هذه الأنظمة التقاعد على أساس الرسملة، حيث يقوم هذا المبدأ على أن لكل فرد إمكانية إنشاء تقاعده الخاص بطريقة فردية، وذلك انطلاقا من مداخيله وفي هذا الإطار، يقوم المنخرطون بدفع الاشتراكات أثناء حياتهم المهنية بمساعدة أرباب العمل، وعند التوقف عن النشاط المهني

[1] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، المرجع السابق، ص ص296/297.

[2] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، المرجع نفسه.

يستطيع المشترك استرجاع رأسماله زيادة على ذلك الفوائد المتراكمة، والتي تولّد بدورها دخلا مدى الحياة[1].

يعتمد هذا النظام على دفع الاشتراكات من طرف العامل ورب العمل، والتي تحدد بنسبة معينة يتم ضبطها مسبقا، وقد يتحملها أحيانا العامل وحده أو رب العمل بمفرده. ويتم استثمار رأس المال المجمع من خلال هذه الاشتراكات ليصرف للعامل عند إحالته على التقاعد في شكل معاش إضافة إلى الفوائد الناتجة عنها، كما يمنح المستفيد حق الاختيار بين طريقتين، إما تقاضي قيمة هذه الاشتراكات مع فوائدها في شكل دخل دوري يستمر إلى غاية وفاته، أو الحصول عليها في شكل رأس مال يدفع دفعة واحدة[2].

ويقوم هذا النظام على مبدأ تمويل كل جيل لنفسه مستقبلا، حيث تُستثمر الاشتراكات المقتطعة من أجور العمال النشطين في شكل توظيفات تُستعمل عوائدها لاحقًا لتمويل التقاعد[3]

ويطبّق نظام التقاعد عن طريق الرسملة في العديد من الدول الأوروبية مثل السويد والنرويج وفنلندا، وكذلك في كندا وبريطانيا قبل سنة 1986. ويُعتبر هذا النظام شموليًا لأنه يضمن حماية جميع المواطنين بغض النظر عن وضعيتهم المهنية، كما تتميز الأداءات فيه بأنها موحدة للجميع. بالإضافة إلى مبادئ الحماية الاجتماعية الموحدة والشاملة، يتميز هذا النظام كذلك بتوحيد الخدمات العمومية والتمويل عن طريق الضرائب[4].

[1] العلواني عديلة، "تقييم تنظيمات التقاعد في أوربا من خلال التجربة البريطانية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد46، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس2017، ص522.

[2] زادوركب فوزية، حاوشين ابتسام، تحليل المتغيرات المتحكمة في اختلال التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر في ظل التحولات الديمغرافية، مجلة الإبداع، المجلد11، العدد02، جامعة البليدة02، 2021، ص 307.

[3] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، المرجع السابق، ص 297.

[4] بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، المرجع السابق، ص 297.

1/ إيجابيات نظام الرسملة

يتيح هذا النظام للمتقاعد الاستفادة من معاش ناتج عن اشتراكاته المدفوعة خلال حياته المهنية، مضافًا إليها الفوائد الناتجة عن استثمار رأس المال. يسمح نظام المزايا المحددة بتحديد المزايا مسبقا، وعلى أساسها يتم تحديد قيمة الاشتراكات بما يحقق التوازن بين القيم الحالية للمزايا والقيم الحالية للاشتراكات.

من أهم مزايا نظام المزايا المحددة أن المستفيد (صاحب المعاش) يستطيع معرفة قيمة المعاش الذي سيتقاضاه مسبقا[1]

2/ سلبيات نظام الرسملة

لا يتقاضى المتقاعد في هذا النظام إلا ما سبق له دفعه من اشتراكات خلال حياته المهنية، إضافة إلى الفوائد الناتجة عن استثمار رأس ماله. يحتاج العامل إلى فترة زمنية طويلة لجمع قيمة مالية معتبرة تمكنه من الاستفادة من معاش تقاعدي مرتفع يكفي لتغطية حاجاته .يقتضي اعتماد هذا النظام وجود استقرار اقتصادي وتحكم في معدلات التضخم، وهو أمر يصعب تحقيقه بالنظر إلى عدم استقرار الاقتصاد العالمي[2].

الفرع الثاني

مصادر التمويل نظام التقاعد

إن تمويل صناديق الضمان الاجتماعي بصفة عامة وصناديق التقاعد بصفة خاصة يتم أساسا عن طريق اشتراكات العمال وأرباب العمل، لذلك فإن حجم الموارد المالية يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى التشغيل داخل المؤسسات والهيئات الإدارية التي تقوم بدفع مستحقاتها لصندوق التقاعد. كما تتأتى هذه الموارد أيضا من مداخيل احتياطات الصندوق الوطني للتقاعد، بالإضافة إلى مساهمة ميزانية الدولة عند الاقتضاء، خاصة

[1] زادوركب فوزية، حاوشين ابتسام، المرجع السابق، ص 308/307.

[2] زادوركب فوزية، حاوشين ابتسام، المرجع نفسه.

في الحالات التي تستدعي الضرورة تفادي العجز المالي وتحقيق التوازن بين إيرادات الصندوق ونفقاته[1].

وعليه، يمكن تحديد مصادر تمويل نظام التقاعد في المداخيل والأداءات المتمثلة في الاشتراكات، إلى جانب مساهمة ميزانية الدولة، إضافة إلى تمويل أداءات التقاعد الخاصة بالعمال غير الأجراء.

أولًا: المداخيل والأداءات

يقصد بمداخيل وأداءات صندوق التقاعد تلك الاشتراكات أو الأقساط التي يدفعها العامل وصاحب العمل، والتي تُعد المصدر القانوني الأساسي لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي ككل.

وبالنسبة للجزائر، فإن مداخيل صندوق التقاعد في تطور مستمر ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها الرفع المتتالي في الأجور منذ سنة 1995، وكذا زيادة نسبة اشتراكات العمال، إضافة إلى إدخال فروع جديدة في التقاعد تستوجب اشتراكات إضافية مثل التقاعد المسبق، فضلًا عن تحسين التغطية التكميلية الممنوحة من طرف الدولة.

في المقابل، يلاحظ تطور كبير في حجم الأداءات التي تضاعفت خلال نفس الفترة وهو ما أدى إلى ظهور صعوبات كبيرة وعجز مالي بداية من سنة 1988، حيث بدأ هذا العجز يتعمق نتيجة عدة أسباب من بينها ارتفاع عدد المستفيدين من معاشات التقاعد، وتزايد قيمة المعاشات الممنوحة من طرف الصندوق، إضافة إلى ضعف التشغيل وفقدان مناصب الشغل، مما أدى إلى نقص مصادر التمويل في الدولة، وقد أدت هذه العوامل إلى إدخال نظام التقاعد في أزمة مالية مزمنة استنزفت تقريبا كل الاحتياطات المالية للصندوق[2] .

[1] عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون العام، تخصص: إدارة و مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوكلي محند اولحاج ، البويرة، 2016/2015، ص 55.

[2] عمار جفال، " تقرير حول منظومة الحماية الإجتماعية"، مختبر البحوث والدراسات الجامعية ، جامعة الجزائر03، 2005، ص 143.

وعموما، فإن تحصيل اشتراكات التقاعد يمثل من الانشغالات الأساسية والدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير التقاعد، باعتبارها المورد الأساسي لضمان الأداءات اليومية المقدمة للمؤمن لهم اجتماعيا من المتقاعدين، وفي الواقع، يعتبر قطاع الضمان الاجتماعي أحد أهم الوسائل، إن لم يكن الوسيلة الأساسية، التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها المتعلقة بالحماية الاجتماعية.

وعلى إثر ذلك، منحت لهيئات الضمان الاجتماعي صلاحيات السلطة العمومية، وخاصة ما يتعلق بالإعفاء من التقاضي، حيث أصبحت هذه الهيئات تعد بنفسها سندات تنفيذية تقوم بتنفيذها وفق أسباب واعتبارات مختلفة. كما أن القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد[1] اعتبر هيئات الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات طابع اقتصادي وصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص. وقد منح المشرّع لهذه الهيئات بعض الامتيازات لضمان تحصيل الاشتراكات بالنظر إلى طبيعة الخدمات العامة التي تقدمها، والتي تتسم بالاستمرارية.

وتتمثل هذه الامتيازات في إجراءات استثنائية، سواء في الإجراءات الخاصة أو العامة ضمن قانون الإجراءات المدنية، والتي تتميز بالسرعة والبساطة، بما يسمح لهذه الهيئات بتحصيل مستحقاتها بصفة فعالة[2] .

ثانيًا: تدخل ميزانية الدولة

تضطلع العديد من الدول بتمويل جزء من نظام الضمان الاجتماعي من خلال الإعانات والتحويلات الحكومية، والتي تقدَم لفائدة فئات من المجتمع لا تتوفر فيها شروط الدفع، مثل الأطفال وربات البيوت والعاطلين عن العمل، وغيرها من الفئات.

وفي بعض الدول، تقدم هذه الإعانات في شكل خدمات اجتماعية وصحية مثل التلقيح والعلاج الطبي، وقد تصل نسبة التمويل الحكومي في بعض الأنظمة إلى حدود 60%، وهو ما قد يشكل إشكالية كبيرة للدولة.

[1] المادة 49 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

[2] خلفي عبد الرحمن، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2008، ص162.

وتعد الجزائر من بين هذه الدول، حيث تتدخل ميزانية الدولة لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي بهدف تحقيق التوازن المالي بين الإيرادات والنفقات، وتفادي العجز المالي الناتج عن تزايد عدد المنتسبين[1].

وبالنسبة لنظام التقاعد، تتدخل ميزانية الدولة من خلال صرف المنح العائلية، وكذا النفقات الموجهة لخدمات التضامن الوطني لفائدة المتقاعدين الذين يتقاضون منحًا منخفضة. كما تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370 إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره[2]، حيث يمول أساسًا بنسبة 02% من الجباية البترولية إضافة إلى نسبة 05% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء، وكذا عوائد صناديق الاستثمار، والمساهمات الخاصة بفئة البطالين والتقاعد المسبق.

وعليه، يمكن القول إن تدخل ميزانية الدولة في قطاع الضمان الاجتماعي يبقى محدودا جدا، إذ لا يوفّر سوى جزء ضئيل من احتياجاته التمويلية الإجمالية لمختلف مؤسساته. كما أن مصادر التمويل الأخرى، كالاستثمارات وغيرها تظل ضعيفة للغاية، بالنظر إلى أن الاقتصاد الجزائري يتميز ببنية هيكلية وإنتاجية ضعيفة ومنغلقة نسبيًا، مما يجعل حجم الفرص الاستثمارية المربحة محدودًا جدًا، حيث نستنتج أن مؤسسات قطاع التأمينات الاجتماعية في الجزائر تعتمد أساسًا على اقتطاعات المؤمنين لتوفير التمويل اللازم، وذلك من أجل الوفاء بالتزاماتها تجاه الأفراد المؤمنين والمسجلين لديها[3].

---

[1] فتاحين فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في الدولة و المؤسسات العمومية جامعة الجزائر، 2016/2015، ص 87.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيم سيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 22 أكتوبر 2006.

[3] زيدان محمد، يعقوب محمد،" فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي"، ملتقى الدولي السابع حول صناعة التأمين، الواقع العلمي وآفاق التطوير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي:03-2012/12/04، ص ص 16/15.

ثالثًا: تمويل أداءات التقاعد لغير الأجراء

تمول الأداءات الممنوحة لفئة غير الأجراء من خلال اشتراك يتحمله المستفيد بنفسه، حيث يُقتطع من دخله الخاضع للضريبة مبلغ مالي يحدد وفق النظام المعتمد. ويتم دفع هذا الاشتراك سنويا خلال مدة الاستحقاق في أجل أقصاه 1 مارس من كل سنة وقبل 1 ماي من نفس السنة، مع عدم إلزامية الدفع في حالة الانتساب قبل الفاتح أكتوبر من السنة، أو في حالة التوقف عن النشاط قبل ذلك التاريخ، إلا إذا كان التوقف بعد 31 مارس من السنة .

وقد حددت نسبة الاشتراك الخاصة بهذه الفئة بـ 7.5% لتمويل فرع التقاعد، حيث يلتزم العمال غير الأجراء بإثبات النشاط والتصريح بمبلغ الدخل الحقيقي الخاضع للضريبة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، إضافة إلى دفع الاشتراكات في آجالها. ويترتب عن عدم الدفع تطبيق جزاءات تتمثل في زيادة بنسبة 01% عن كل شهر تأخير، مع إمكانية المتابعة القضائية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لتعويض الأداءات المستحقة[1].

المطلب الثاني

الهياكل الإدارية لنظام التقاعد

يمثل التقاعد إحدى حالات إنهاء علاقة العمل، حيث يستفيد العامل من ضمانات التي تضمن له الحماية الاجتماعية، غير أن هذه الحماية لا تتحقق إلا مقابل اشتراكات تدفعها فئات محددة من العمال والموظفين طوال حياتهم المهنية، إذ تحَل هذه الاشتراكات إلى الصناديق المعتمدة مع بقائها تحت مسؤولية مجلس الإدارة وإشراف ومراقبة الدولة[2].

ويتطلب تسيير نظام الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ونظام التقاعد بصفة خاصة، وجود أجهزة وهيئات مختصة تتولى تنظيمه وإدارته، من خلال تحديد الفئات الخاضعة لأحكامه، وتحصيل الاشتراكات المستحقة، وصرف الأداءات والحقوق المقررة

[1] فتاحين فتيحة، المرجع السابق، ص 78

[2] غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، المرجع السابق، ص 35.

للمستفيدين. كما تسهر هذه الهيئات على ضمان التوازن بين الاشتراكات والنفقات والأداءات التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي[1].

وعليه تتمثل هذه الأجهزة في 03 صناديق مهمة لتسيير نظام التقاعد الذي وضعه المشرع لحماية كل من العامل الأجير وغير الأجير في مجال التقاعد.

الفرع الأول

الصندوق الوطني للتقاعد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) من أبرز المؤسسات المكلفة بتطبيق النظام التقاعد، لذا سيتم التطرق في هذا الفرع إلى تعريفه وبيان مهامه الأساسية.

أولا: تعريف الصندوق الصندوق الوطني للتقاعد(CNR):

يعرف على أنه :" هيئة عمومية ذات شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي، وتتولى تسيير المنح ونظام المعاشات لفائدة المتقاعدين من مختلف القطاعات، كما تعمل على ضمان الأجر المالي لمختلف الفئات العمالية التي ساهمت باشتراكات في حدود الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من الأجر أو منحة التقاعد"[2].

أنشأه المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 233/85 [3] المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، والذي تم إلغاؤه وتعويضه لاحقًا بالمرسوم التنفيذي رقم 07/92[4] المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي، تنظيم الصندوق الوطني للتقاعد التابع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، والمتمثلة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

---

[1] حسين عبد اللطيف حمدان، 627.

[2] صراح بن لحرش، الإدارة المالية لصناديق التقاعد في الجزائر– دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية قسنطينة، مجلة البحوث في العلوم المالية المحاسبية، المجلد07، العدد02، جامعة أم البواقي، 2002، ص 323.

[3] المرسوم رقم 85–233 المؤرخ في 25 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ، ج. ر العدد 34، الصادرة بتاريخ 28 أوت 1985 .

[4] المرسوم التنفيذي رقم 92–07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتقاعد، ج. ر العدد 02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1992.

كما نصت المواد 94 من القانون رقم 12/83[1]، والمادة 78 من القانون 11/83[2]، والمادة81 من القانون 13/83[3] المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، على أن الصندوق الوطني للتقاعد يُعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ثانيا: مهام الصندوق الوطني للتقاعد(CNR)

حددت المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 مهام الصندوق الوطني للتقاعد[4]، وتتمثل فيما يلي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد، إضافة إلى معاشات ومنح ذوي الحقوق .
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة استنادًا إلى التشريع الساري قبل 1 يناير 1984، إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين منها .
- ضمان عمليات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد، ومراقبتها، وكذا الفصل في المنازعات المرتبطة بتحصيلها .
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد والمنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الخاصة بمجال الضمان الاجتماعي .
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل بكل ما يتعلق بنظام التقاعد[5].
-

[1] أنظر المادة 94 من قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

[2]قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.

[3]القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ، ج. ر العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.

[4]أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتقاعد، المرجع السابق.

[5] من الموقع الرسمي لصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/mission/ ، تاريخ الإطلاع 2026/05/05، على الساعة 21:09.

- **ثالثا: التسيير الإداري**

تتولى الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير صندوق الضمان الاجتماعي كل من مجلس الإدارة والمدير العام.

1) مجلس الإدارة: يتولى مجلس الإدارة إدارة ومراقبة وتنشيط الصندوق، ويتكون من 29 عضوًا موزعين كما يلي:

- 18ممثلًا عن العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلًا .
- 9ممثلين عن أرباب العمل، من بينهم ممثلان عن الوظيفة العمومية .
- 2ممثلان عن مستخدمي الصندوق .

2) المدير العام:يتولى المدير العام الإشراف على الصندوق وضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة.

كما تتولى المديرية العامة القيام بالمهام التالية:

- تنظيم وتخطيط وتنسيق ومراقبة نشاطات الوكالات الولائية والفروع الإدارية للمؤسسات التابعة، إضافة إلى تسيير الوسائل البشرية والمادية للصندوق، وكذا الميزانية، مع تنظيم العمليات المالية ومركزة المحاسبة العامة .
- تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد .
- تسيير المسارات المهنية للمؤمن لهم اجتماعيًا .
- تنظيم إعلام المؤمن لهم اجتماعيًا ومستخدميهم .
- متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد[1] .

وتضم المديرية العامة، تحت سلطة المدير العام وبمساعدة مدير عام مساعد، الهياكل الآتية:

[1] الصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/mission/ ، تاريخ الإطلاع 2026/05/05، على الساعة 21:09.

- مديرية التقاعد .
- مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيًا .
- مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية .
- مديرية الإعلام الآلي والتنظيم .
- مديرية الإدارة العامة .
- المفتشية العامة .
- خلية استقبال المواطن والاتصال والإصغاء الاجتماعي .
- الخلية الاكتوارية .

كما يساعد المدير العام في مهامه مساعدون ومستشارون من أجل التكفل بملفات خاصة والقيام بمهام البحث والتحليل التي تفرضها الظروف[1].

الفرع الثاني

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء

صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو:" مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 [2] المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية".

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) سنة 1985 بمقتضى المرسوم رقم 223/85 والمتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات الاجتماعية[3].

[1] من الموقع الرسمي للتقاعد، لصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/mission/ ، تاريخ الإطلاع 2026/05/05، على الساعة 21:09.

[2] المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ، ج. ر العدد 02، الصادرة بتاريخ 13 جانفي 1988.

[3] المرسوم رقم 85-233 المؤرخ في 25 أوت 1985، المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، ج. ر ، العدد 34، الصادرة بتاريخ 28 أوت 1985 .

كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 07/92[1]، المتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، من خلال المادة 07 التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

ويتكون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء(CNAS) ، إضافة إلى المصالح المركزية للمديرية العامة، من وكالات محلية أو جهوية، ومراكز الدفع، وملحقات المؤسسة والإدارة، وكذا من مؤسسات أخرى تابعة له[2].

أولا: التسيير الإداري

حتى يتمكن الصندوق من القيام بمهامه، على المستوى المركزي والولائي، فهو يتكون من :

- مديرية عامة
- 59 وكالة ولائية (اثنان منها بالجزائر العاصمة).
- 768 هيكل دفع
- 4 عيادات متخصصة (الجراحة القلبية للأطفال، العظام والتأهيل، أمراض الأذن والأنف والحنجرة وجراحة الأسنان) .
- 4 مراكز للتصوير الطبي الشعاعي .
- 35 مركزا للتشخيص والعلاج.
- 55 صيدليات تابعة للصندوق.
- 30 حديقة و رياض الأطفال.
- مطبعة .
- مركز عائلي ذو طابع اجتماعي.
- مركز التكوين وتحسين المستوى "بمالبو" ولاية بجاية[1]

[1]المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتقاعد، ج. ر ، العدد 02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1992.

[2]المادة 02 من القرار المؤرخ في 12 ذي القعدة 1418 الموافق لـ 11 مارس 1998 المتضمن التنظيم الداخلي لـ CNAS.، تم إلغاء القرار في 09/09/2019 يحدد التنظيم الداخلي.

1) المستفيدون

- لعمال الأجراء، مهما كان قطاع النشاط،
- الممتهنين (المتربصين)،
- الطلبة،
- المتربصين في مجال التكوين المهني.
- فئة المعاقين،
- المجاهدين،
- لمستفيدون من امتيازات الضمان الاجتماعي (المنح والريوع)،
- المستفيدون من المنح الجزافية للتضامن (الأشخاص المرضى أو المسنين وغير الناشطين).المستفيدون من منحة التضامن (المرضى، المسنين وغير النشطين) ذوي الحقوق هم:
- الزوج، الزوجة.
- الأطفال القصر.
- الفتيات الغير المتزوجات غير العاملات
- الأصول.[2]

2) الأداءات

- يتم التكفل بمصاريف العلاج الطبي والأدوية بنسبة 80% وبنسبة 100 % في بعض الحالات (لاسيما المرضى المصابين بأمراض مزمنة).
- يتم تعويض فترات التوقف عن العمل بسبب المرض بنسبة 50% من الأجر خلال الخمسة عشرة يوما الأولى وترفع إلى نسبة 100% من الأجر بعدها .

[1]الموقع الرسمي لـhttps://cnas.dz/ تاريخ الإطلاع2026/05/07، على الساعة 09:00

[2]الموقع الرسمي لـhttps://cnas.dz/ تاريخ الإطلاع2026/05/07، على الساعة 09:15

- وتصل المدة القصوى لهذا التعويض إلى ثلاث (03) سنوات .
- التكفل بالتأمين عن الأمومة بنسبة 100%، حيث تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة تصل إلى 98 يوما،
- يساوي المبلغ الأدنى لمنحة العجز إلى نسبة 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون،
- عند وفاة المؤمن له اجتماعيا يستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة.
- تمنح الأخطار المهنية الحق التغطية بنسبة 100 % في مجال العلاج والتوقف عن العمل بسبب المرض،
- يتم تسديد الريوع في حالة الآثار الجسدية الناجمة عن الحوادث،
- وتسدد الريوع لفائدة ذوي الحقوق في حالة وقوع حادث العمل المفضي إلى الوفاة.[1]

ثانيا: مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة،العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية
- تسيير المنح العائلية لحساب الدول
- تحصيل الاشتراكات
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل
- المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
- تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي
- إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.
- القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية ، على شكل انجازات ذات طابع صحي واجتماعي
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة

[1] الموقع الرسمي لـ https://cnas.dz/ تاريخ الإطلاع2026/05/07، على الساعة 10:30

- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم[1].

الفرع الثالث

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

أصبح من الضروري وضع نظام قانوني يحقق التوازن بين المخاطر الاجتماعية وسبل مواجهتها، وذلك بهدف تجنب الأخطار التي تهدد العمال غير الأجراء. وفي هذا الإطار، يعتبر نظام الضمان الاجتماعي لهذه الفئة من الحقوق المقررة في القوانين الداخلية والدولية، كما تؤكد عليه الهيئات الدولية المختصة بحقوق الإنسان باعتباره حقًا أساسيًا من حقوق الحماية الاجتماعية[2].

أولا: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء:

وعليه يُعرّف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء بأنه:" الصندوق الخاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل، وبصفة عامة كل من يمتلك محلاً تجارياً، حيث يكون ملزماً بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل، وكذا للحصول على التقاعد".[3].

ثانيا : مراحل تسيير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء

إن إدارة وتسيير التقاعد للعمال غير الأجراء قد مرت بعدة مراحل وتطورات عبر الزمن، إذ تأسس هذا النظام منذ الفاتح من جانفي 1958، أي في ظل الاحتلال الفرنسي، وبعد الاستقلال مباشرة انقسمت هذه الهيئة إلى صناديق جهوية تمثلت في صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بقسنطينة **(cavic)**، وصندوق تأمين

---

[1] المرجع نفسه

[2] مروة عريبي، ندى مخلوف، نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الجزائر، مذكرة ماستر في القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي1945، قالمة، 2024/2023، ص08

[3] سمية شاكري، بلهامل محمد عبد الفتاح، " النظام القانوني للصندوق الضمان الإجتماعي للعمال لغير الاجراء"، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد02، 2023، ص36

الشيخوخة للصناعيين والتجار بالجزائر، وصندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بوهران، إلى جانب صندوق التقاعد للمهن الحرة [1].

وقد أُلغي هذا التسيير الجهوي المستقل لكل صندوق سنة 1963، وعوض بصندوق مركزي تمثل في الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة للتجار والصناعيين ثم أُدرج التأمين الخاص بالمهن الحرة ضمن هذا الصندوق بمقتضى المرسوم رقم70-115 [2]المتعلق بالتأسيس والتنظيم الإداري لصندوق تأمين الشيخوخة لغير الأجراء في القطاع غير الفلاحي. وبذلك تم جمع فئة التجار والصناعيين وأصحاب المهن الحرة في صندوق واحد، يضمن لهم تأمينًا موحدًا يتمثل في تأمين الشيخوخة[3].

غير أنه يلاحظ أنه لم يتم آنذاك تغطية فئة الفلاحين والحرفيين الذين يزاولون أنشطة خاصة بهذا التأمين. كما اختفى الصندوق الوطني لشيخوخة العمال غير الأجراء بصدور المرسوم رقم 85-223 [4]المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، والذي أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد، الذي أصبح يتكفل بتسيير نظام التقاعد للعمال غير الأجراء، إضافة إلى مهمته الأصلية المتمثلة في تسيير نظام التقاعد للعمال الأجراء[5].

وبهذا، تم توحيد تسيير نظامي الأجراء وغير الأجراء فيما يتعلق بالتكفل بالتسيير ومنح معاشات التقاعد. ويلاحظ في هذه المرحلة كذلك توحيد التسيير على مستوى الهياكل التنظيمية، وذلك تطبيقًا للمبادئ التي نادى بها القانون رقم 78-12 [6]المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، قصد القضاء على التجزئة والتفريق والتقسيم الذي اتسم به النظام الاجتماعي بصفة عامة قبل السبعينيات.

---

[1]قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن أحمد، وهران ،2016/2015، ص18.

[2]مرسوم رقم 70-115 مؤرخ في 01 جوان 1970، يتضمن إنشاء وتنظيم الصندوق الوطني لتأمين الشيخوخة لغير الأجراء في القطاع غير الفلاحي، ج. ج. ش. د، ج. ر، العدد 48، الصادر بتاريخ 16 جوان 1970.

[3]قويدر ميمونة، المرجع السابق، ص 18

[4]المرسوم رقم 85-223 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، المصدر السابق.

[5]قويدر ميمونة، المرجع السابق، ص18.

[6]قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

كما ظل النظام لفترة طويلة يقتصر على التكفل بتأمين خطر الشيخوخة دون باقي الأخطار التأمينية الأخرى، إلى غاية سنة 1974، حيث تم التكفل بخطر المرض من حيث الأداءات العينية. وإلى يومنا هذا، لم يشمل التأمين بعد بعض الأخطار الأخرى، كإصابات العمل والأمراض المهنية، والإعانات العائلية، وكذا الأداءات النقدية الخاصة بالمرض والأمومة، وهو مطلب لا يزال مطروحًا ومأمولًا تحقيقه مستقبلًا[1].

ثالثا مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء

يمثل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء جهاز مكلف بتطبيق منظومة الحماية الاجتماعية لهذه الفئة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 119/93[2] مهامه الأساسية واختصاصاته وتنظيمه وسيره الإداري، والتي تتمثل فيما يلي:

- تسيير الخدمات العينية والنقدية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية المقدمة لفائدة غير الأجراء .
- تسيير معاشات ومنح التقاعد الخاصة بفئة العمال غير الأجراء .
- تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق .
- تسجيل المؤمن لهم اجتماعياً والاستفادة من خدمات الصندوق .
- إعلام المستفيدين بحقوقهم ومتابعة مختلف العمليات المرتبطة بمجال التغطية الاجتماعية التي يؤمنها الصندوق للمنخرطين .

وفيما يتعلق بتنظيمه الإداري، يتكون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء من ثلاثة أجهزة رئيسية تتمثل في المجلس الإداري والمدير العام، حيث يتولى كل منهما مهام تنظيمية وتسييرية محددة.

[1] قويدر ميمونة، المرجع السابق، ص18.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 93-119 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لها، ح. ر، العدد 33، سنة 1993.

1/ المجلس الإداري:

يتولى تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء مجلس إداري يتكون من 21 عضوًا، يمثلون العمال المهنيين وغير الأجراء الذين يمارسون أنشطة مختلفة مثل الزراعة والتجارة والصناعة والحرف. وتتشكل هذه الفئة على النحو الآتي:

- 03 ممثلين للمهن الزراعية .
- 03ممثلين للمهن الحرة .
- 03 ممثلين للمهن الحرفية .

كما يضم المجلس ممثلًا واحدًا لمستخدمي الصندوق يتم تعيينه وفق التشريع والتنظيم المعمول به، إضافة إلى ممثلين عن المهن التجارية يتم تعيينهم من طرف المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني[1].

2/ المدير العام:

يتولى المدير العام تسيير الصندوق، ويساعده في ذلك مدير عام مساعد و07 مدير مركزي ومستشارون مكلفون بمهام عامة، ويتم تعيينه بموجب مرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل والحماية الاجتماعية وبعد استشارة المجلس الإداري.

[1] مرسوم تنفيذي رقم 93-119، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لها، المرجع السابق.

الفصل الثاني

الإطار القانوني للتقاعد في الجزائر

كرس المشرع الجزائري نظام التقاعد بما يضمن حماية الموظف وصون حقوقه من كل التجاوزات، حيث يستحق الموظف معاش التقاعد بمجرد توفر الشرطين الأساسيين السالف ذكرهما، والمتمثلين في بلوغ سن محددة وقضاء مدة زمنية في العمل تُدفع خلالها نسبة معينة من الاشتراكات.

كما تتولى هيئات وهياكل عمومية مختصة مهمة معالجة ملفات المتقاعدين، وذلك وفق إجراءات ومراحل قانونية دقيقة ومنظمة. وتجدر الإشارة إلى أن تمويل حق التقاعد يعتمد على الاشتراكات ومساهمة ميزانية الدولة، في حين يُعتبر هذا الحق من الحقوق الاجتماعية المستقلة بذاتها.

وتؤدي هذه الاستقلالية إلى ظهور منظومة قانونية خاصة بالتقاعد، تُنظم مختلف المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكامه، بما يضمن حماية الحقوق وتطبيق القوانين في هذا المجال.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: الأحكام القانونية للإحالة على التقاعد

المبحث الثاني: الإجراءات التنظيمية لإحالة الموظف على التقاعد

المبحث الأول

الأحكام القانونية للإحالة على التقاعد

إن التقاعد يعد من أهم فروع نظام الضمان الاجتماعي، بالنظر إلى الدور الذي يؤديه في توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية للأفراد بعد انتهاء حياتهم المهنية. وقد حظي هذا النظام باهتمام متزايد في مختلف التشريعات، لما يترتب عليه من آثار تمس العامل والمجتمع والدولة على حد سواء. [1]

ورغم وضوح الغاية الاجتماعية التي يسعى إلى تحقيقها، فإن تحديد طبيعته القانونية يظل من المسائل التي أثارت اهتمام الفقه والقانون، بالنظر إلى خصوصية الحقوق والالتزامات التي يرتبها. كما أن نظام التقاعد لا يقتصر على صورة واحدة، بل يتخذ عدة أشكال وأنواع تختلف باختلاف الشروط والظروف القانونية المقررة لكل منها، وهو ما ينعكس بدوره على الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد سواء بالنسبة للمتقاعد أو بالنسبة لعلاقة العمل التي كانت تربطه بجهة الاستخدام[2].

وعليه، يقتضي الأمر التطرق إلى الطبيعة القانونية للتقاعد في المطلب الأول، ثم إبراز أهم الآثار القانونية المترتبة عنه في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لنظام التقاعد

يعد التقاعد استحقاق قانوني واجتماعي ومالي للعامل عند انتهاء خدمته، فهو ليس مجرد خروج من العمل، بل يمثل وضعية قانونية متكاملة يترتب عليها مجموعة من الحقوق والالتزامات. فالتقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي الذي يهدف إلى حماية العامل بعد نهاية حياته المهنية، ويكفل له حقوق شخصية ومالية وفق ما نصت عليه

[1] بولحبال نوارة، نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون إداري، جامعة بن يوسف بن خدة، 2019، ص11.

[2] بولحبال نوارة، المرجع السابق، ص 11.

التشريعات الوطنية، وخاصة القانون رقم 12/83[1]، مع مراعاة ما جاء في الاتفاقيات الدولية المنظمة للضمان الاجتماعي.

حيث نصت المادة 3 من القانون رقم 83-12[2]على ما يلي" :يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع شخصي ومالي يستفاد منه مدى الحياة ".ومن خلال هذا النص يتضح أن المشرع قد حدد الطبيعة القانونية للحق في التقاعد.

الفرع الأول

التقاعد حق شخصي

يعتبر الحق في التقاعد حق شخصي مرتبط بصاحبه ارتباط وثيق، إذ يستفيد منه العامل عند استيفائه الشروط القانونية للاستحقاق، ولا سيما إتمام مدة الخدمة المطلوبة، ويمنح هذا الحق لكل من ينهي مساره المهني بصورة قانونية، سواء كان من العمال الأجراء أو من يمارس نشاطاً مستقلاً كالتجارة أو الحرف، بما يعكس شمولية النظام وعدم اقتصاره على فئة دون أخرى. كما يرتكز التقاعد على مبدأ المساواة والتكافؤ بين مختلف الفئات العاملة، من خلال الاعتراف بالحقوق الاجتماعية والمهنية المكتسبة خلال فترة النشاط المهني، ويتميز هذا الحق بطابعه الشخصي غير القابل للتحويل أو التنازل للغير، ولا يمكن الانتفاع به من طرف شخص آخر إلا في الحالات التي يحددها القانون بدقة، وخاصة عند وفاة صاحب الحق، حيث يُمكن انتقال بعض الحقوق المرتبطة به إلى ذوي الحقوق مثل الزوج أو الأبناء المستحقين وفق الشروط القانونية المحددة[3]..

وينص القانون رقم 12/83، خاصة في مادته الثالثة والمادتين 05 و06[4]، على أن التقاعد يُعتبر حق أصلي للعامل، حيث يخول له التمتع بجميع المزايا الاجتماعية والمهنية

[1]القانون رقم 12/83 المتضمن التقاعد، المصدر السابق.

[2] أنظر المادة03 من قانون 83-12 لمتضمن التقاعد، المصدر السابق.

[3]ركيبتي شريف، خالدي خولة، النظام القانوني للتقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق الشعبة : حقوق التخصص : قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022/2021، ص31

[4]المادة05، 06 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/07/02، المصدر السابق، ص1803.

المتصلة بمزاولته للعمل، سواء كان العامل قد مارس نشاطًا أجرًا أو غير أجرًا، وضمن ذلك جميع أنواع التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي. ويشمل الحق الشخصي للتقاعد جميع الفئات التالية:

- العمال الأجراء، الذين يتمتعون بحقوق التقاعد المباشر أو المنقول وفق القانون .
- العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطهم الخاص تجاريًا أو حرفيًا، ويتمتعون بحقوق التقاعد حسب المادة 05 من القانون رقم 12/83 .

ويهدف هذا الحق الشخصي إلى ضمان استمرارية الحماية الاجتماعية للمتقاعد بعد إنهاء خدمته، ليبقى مستفيدًا من الحقوق والمزايا التي اكتسبها خلال فترة عمله، وهو ما يعكس طبيعة التقاعد كحق أساسي للإنسان العامل، يحميه من المخاطر الاجتماعية والمالية بعد انتهاء نشاطه المهني.

الفرع الثاني

التقاعد حق مالي

يمثل التقاعد أيضا استحقاقا ماليا، يتمثل في صرف معاش شهري للمتقاعد بعد انتهاء خدمته، ويحدد هذا المعاش وفق مقادير قانونية دقيقة، تأخذ بعين الاعتبار عدد سنوات الخدمة والأجور المكتسبة والمساهمات المدفوعة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويصرف المعاش بصفة نظامية كل شهر ابتداءً من اليوم 23 أو 24 حسب القانون، ويعد التقاعد بهذا المعنى استحقاقا ماليا يعكس الجهد المهني المبذول والمساهمات الاجتماعية المسددة خلال فترة العمل[1].

ويتمثل الهدف من الحق المالي في التقاعد في ضمان حياة كريمة للمتقاعد، وتحقيق العدالة بين جميع العاملين، إذ لا يعتمد صرف المعاش على طبيعة العمل أو مكانته المهنية، بل على استيفاء شروط الاشتراك والمساهمات في نظام الضمان الاجتماعي، ويقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتحصيل المساهمات

[1] قانون رقم 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل، المؤرخ في 1990/04/21، ج. ر، العدد 17، بتاريخ 1990/04/25، ص 563.

والمستحقات وإدارتها، ليتم صرف المعاشات وفق القواعد المنصوص عليها قانونًا، مع مراعاة تحديث وتطوير النظام المالي لضمان استمرارية الحقوق[1].

من خلال ما سبق، يتضح أن التقاعد يمتلك طبيعة قانونية مزدوجة، فهو حق شخصي وحق مالي في آن واحد. كحق شخصي، فإنه يضمن استمرار الحقوق الاجتماعية والمهنية للمتقاعد، ويكفل له حماية قانونية واجتماعية بعد انتهاء الخدمة. وكحق مالي، فإنه يُترجم إلى معاش أو منحة مالية منتظمة، تمثل ثمرة عمل المتقاعد ومساهماته في النظام الوطني للضمان الاجتماعي.

وبذلك، فإن التقاعد يشكل جزءا أساسيا من منظومة الضمان الاجتماعي، ويعكس التزام الدولة بحماية العامل وتأمين حقوقه بعد انتهاء نشاطه المهني، وفقًا لمبادئ العدالة الاجتماعية والتكافل بين جميع فئات العاملين، كما نص عليها القانون رقم 12/83 وغيره من التشريعات المكملة، بما يضمن استمرارية حياة كريمة للمتقاعد وعائلته.

المطلب الثاني

صور التقاعد

في إطار دراسة نظام التقاعد وأحكامه القانونية، يقتضي الأمر التطرق إلى مختلف أنواعه التي أقرّها المشرع، وذلك قصد الإحاطة بمختلف صوره وتطبيقاته. وعليه، سنقوم بتحديد أنواع التقاعد وفق ما نص عليه التشريع الجزائري، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أنواع رئيسية، يتمثل أولها في التقاعد العادي الذي نظمه القانون رقم 83-12 الفرع الأول، يليه التقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 97-13 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 الفرع الثاني، وأخيرا التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 94-10 الفرع الثالث.

[1] المرسوم التشريعي رقم 10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، المصدر السابق، ص 6.

الفرع الأول

التقاعد العادي

يعتبر نظام التقاعد العادي من الأنظمة التي كرسها القانون رقم 83-12، والذي هدف من خلاله المشرع إلى توحيد أنظمة التقاعد، وذلك عبر توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات، إضافة إلى توحيد مصادر التمويل. وفي هذا الإطار، لا تتم الإحالة على التقاعد في التشريع الجزائري إلا بقرار من المستخدم، بناء على طلب المعني، سواء كان رجلا أو امرأة، وفقا لما نصت عليه المادة 10 من القانون المذكور، المعدلة بالمادة 03 من الأمر رقم 97-13[1].

غير أنه لا يمكن اتخاذ قرار الإحالة على التقاعد إلا بتوافر شرطين أساسيين:

أولا: شرط السن

لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يمكن للمستخدم إحالته عليه، إلا إذا بلغ سن ستين (60) سنة بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة العاملة، وذلك وفقاً لأحكام المادة 06 من القانون رقم 83-12. ومع ذلك، يمكن تخفيض سن التقاعد في بعض الحالات الخاصة التي حددها المشرّع، مثل العمل في ظروف خطرة أو الإصابة بعجز كلي ودائم[2].

ثانيا: شرط مدة العمل

لاستفادة العامل من معاش التقاعد لا يكفي فقط بلوغ السن القانونية، بل يشترط أيضا قضاء مدة دنيا من النشاط المهني تقدر بـ15 سنة على الأقل، على أن يكون قد مارس عمل فعليًا لمدة لا تقل عن نصف هذه المدة أي 7 سنوات ونصف، مع الالتزام

[1] أمر رقم 13/97 مؤرخ في: 1997/05/31 معدل ومتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

[2] المادة06 من قانون 12/83،المصدر السابق.

بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة النشاط، وهو ما يجعل شرط السن مرتبطًا شرطًا بمدة الاشتراك الفعلي لضمان الحق في التقاعد[1].

الفرع الثاني

التقاعد النسبي

يعتبر التقاعد النسبي نظاما قانونيا أقره المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 95-119[2]، غير أن تطبيقه في البداية اقتصر على الإطارات العليا في الإدارة، باعتباره امتيازاً لهذه الفئة، إلى أن وسّع المشرّع نطاقه لاحقاً بالأمر رقم 97-13 [3].

ولا تتم الإحالة على التقاعد النسبي إلا برغبة صريحة من العامل الأجير، مع استيفائه لشروط محددة، حيث يشترط أن يكون عمره خمسين (50) سنة على الأقل، وقضاء مدة اشتراك فعلية لا تقل عن عشرين (20) سنة، ويمكن تخفيض سن العامل إلى 45 سنة بالنسبة للمرأة، مع مراعاة استيفاء مدة اشتراك فعلية قدرها خمس عشرة (15) سنة، وفق المادة 02 فقرة 02 من الأمر رقم 97-13.

ويعد قرار الإحالة على التقاعد النسبي غير قانوني إذا اتخذ من قبل صاحب العمل منفرداً دون موافقة العامل، بما يعكس طابع هذا التقاعد القائم على إرادة المستفيد، كما نصت عليه المادة 02 فقرة 04 من نفس الأمر[4].

ويتيح التقاعد النسبي للعامل الانتفاع المباشر بمبلغ المعاش على أساس سنوات النشاط الفعلي، والتي يتم احتسابها من خلال الاشتراكات المدفوعة لصندوق التقاعد الوطني. وقد شمل هذا النظام حالات خاصة تشمل:

---

[1] مراد مهدي، نصيرة يحياوي،" نظام التقاعد في الجزائر: بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد13، العدد02، 2020، ص ص171/170.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 95-119، المؤرخ في .....، المتعلق بالتقاعد النسبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد .....، سنة 1995.

[3] الأمر 13/97 المؤرخ في31 ماي1997 يعدل ويتمم بالقانون 12/83 المتضمن نظام التقاعد ، المرجع السابق.

[4] بودية راضية، المرجع السابق، ص 15.

- العاملون الذين تم إحالتهم للتقاعد بسبب عجز كلي أو جزئي، سواء كان ناتجاً عن نشاطهم المهني أو عن أسباب أخرى .
- العاملون الذين بلغوا سن الستين وتمكنوا من استكمال ثلاثين (30) سنة خدمة فعلية، ليتمكنوا من الحصول على المعاش الكامل .
- النساء اللواتي استوفين مدة نشاط فعلي لا تقل عن خمس عشرة (15) سنة كشرط للاستفادة من التقاعد النسبي[1].

الفرع الثالث

التقاعد المسبق

يعد التقاعد المبكر أحد أشكال التقاعد الأكثر خصوصية في التشريع الجزائري الحالي، حيث يتم تطبيقه وفق أطر تشريعية محدودة تتأثر بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة. ويعرف التقاعد المبكر بأنه منح الحق للعامل الأجير بالانسحاب من العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد العادي، مع استيفاء شروط محددة تتعلق بالأقدمية والاشتراكات وفترة العمل الفعلي، بحيث يمكن للعامل الاستفادة من معاش تقاعدي مسبق بما يتوافق مع وضعه في التسبيق.

وقد تم تطبيق هذا النظام في الجزائر منذ أواخر الثمانينات، وذلك استجابةً للأزمات الاقتصادية، وضمن مخطط إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية بين سنتي 1994 و1997، وقد اتخذت الدولة جملة من الإجراءات التشريعية والتنظيمية لمواجهة الآثار الاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية، بما في ذلك تخفيف الأعباء الاجتماعية الناتجة عن تقليص عدد العمال في المؤسسات، وإنشاء شبكة حماية اجتماعية عامة تهدف إلى تشغيل الشباب ومعالجة البطالة، مثل إنشاء صندوق التأمين على البطالة[2].

[1] عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون العام تخصص: إدارة ومالية، كلية الحقوق والعموم السياسية قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة/ الجزائر، 2016/2015، ص 13.

[2] عموش محمد عادل، عموش مالك، المرجع السابق، ص 15.

وقد أقر المشرع الجزائري التقاعد المبكر لحماية العمال الأجراء الذين قد يتعرضون لفقدان وظائفهم بشكل غير إرادي نتيجة تقليص أو إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، حيث يُعتبر التقاعد المبكر وسيلة مؤقتة لضمان معاش للعامل حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد. وقد نصت المادة 03من المرسوم التشريعي رقم 94-09 [1] على إدراج التقاعد المبكر ضمن الآليات القانونية الأساسية للحماية الاجتماعية، فيما نصت المادة السابعة من نفس المرسوم على إعداد القوائم الاسمية للأجراء المستفيدين من هذا النظام[2].

الفرع الربع

الاستفادة من التقاعد المسبق

ينص المرسوم التشريعي رقم 94-10، على مجموعة من الشروط التي يجب توافرها لدى العامل الأجير للاستفادة من التقاعد المبكر، وهي:

1. السن :يجب أن يكون العامل قد بلغ 50 سنة على الأقل إذا كان رجلا، و45 سنة بالنسبة للمرأة .

2. مدة العمل :يجب أن يكون قد قضى مدة لا تقل عن 20 سنة خدمة فعلية، أو دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل، وفق المادة 07 فقرة 02 من المرسوم رقم 94-10 .

3. استثناء النشاط المهني :لا يجوز للعامل المستفيد من التقاعد المبكر الاشتغال في أي وظيفة أخرى، ويجب أن يكون مدرجاً في قائمة العمال المسرحين ضمن تقليص جماعي، مع التأكد من صحة إدراجه في القوائم المصادق عليها رسمياً[3].

---

[1] المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26، المتعلق بالحفاظ على الشغل كحماية للأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة غير إرادية، الجريدة الرسمية رقم 34، الصادر بتاريخ 1994/05/31.

[2] عجة الجيلالي، الجزء في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للنظام الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر، 2005، ص 68.

[3] المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94، المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتقاعد المسبق، المصدر السابق.

المبحث الثاني

الإجراءات التنظيمية لإحالة الموظف على التقاعد

نظرا للأهمية التي تكتسيها الإحالة إلى التقاعد في حياة الموظف، باعتبارها مرحلة انتقالية ترتبط بانتهاء المسار المهني والاستفادة من المعاش التقاعدي، فإنها تخضع لجملة من الشروط القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى ضبط هذه العملية وتنظيمها بما يضمن حماية حقوق الموظف من جهة، واستمرارية حسن سير المرفق العام من جهة أخرى.

وقد عرفت هذه الشروط تطورا ملحوظا تبعا للتغيرات التي مست المنظومة القانونية للتقاعد، وكذا الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد، مما دفع بالمشرّع إلى إعادة تنظيمها بما يتماشى مع متطلبات كل مرحلة[1].

وعلى هذا الأساس، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى شروط الإحالة إلى التقاعد في المطلب الأول، مع توضيح كيفية معالجة ملف الموظف المتقاعد والإجراءات المتبعة في ذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول

شروط الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد تتطلب يجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط القانونية في الموظف، والتي تعتبر ضرورية لاكتساب حق الاستفادة من المعاش التقاعدي لذلك سنتطرق إلى أهم هذه الشروط المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها، بحيث خصصنا الشرط الأول الذي يتمثل في السن القانونية للتقاعد في الفرع الأول أما الشرط الثاني سوف نتناوله في الفرع الثاني والذي يتمثل في مدة الخدمة والاشتراكات

1

الفرع الأول

السن القانونية للتقاعد

يقصد بالسن القانونية للتقاعد السن التي يغادر فيها الموظف أو العامل الحياة المهنية، وينسحب بموجبها من الهيئة المستخدمة أو المؤسسة العمومية، حيث يرتبط ذلك بتدهور القدرة الوظيفية وعدم القدرة على مواصلة العمل بنفس الكفاءة، مما يستوجب إحالته على التقاعد. ويشمل هذا الإجراء جميع الفئات سواء كانوا عمالًا أجراء في القطاع العام أو الخاص، أو غير أجراء مثل الفلاحين والحرفيين والصناعيين والتجار[1].

ومن هنا، فإن بلوغ السن القانونية للتقاعد يعني توقف العامل أو الموظف عن العمل بصفة قانونية، بعد أن يصبح غير قادر على الإنتاج فتقوم الإدارة المختصة بإحالته على التقاعد تلقائيا.

وفي الجزائر، حدد سن التقاعد كأصل عام بـ 60 سنة على الأقل، مع إمكانية الإحالة على التقاعد بطلب من المرأة العاملة ابتداءً من سن 55 سنة، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 16/15[2].

غير أنه يمكن تمديد سن التقاعد إلى ما بعد السن القانونية في بعض الحالات، منها:

وفقا للمادة 12 من القانون رقم 12/83 المعدلة بالمادة 02 من القانون اللاحق، حيث يحق للعامل أو الموظف اختيار مواصلة نشاطه بعد 60 سنة لمدة تصل إلى 5 سنوات بناءً على طلبه، دون أن يمكن للهيئة المستخدمة إجباره على الإحالة على التقاعد خلال هذه الفترة[3] .

كما تنص المادة 10 من القانون رقم 12/83المتعلق بالتقاعد، على إمكانية استفادة العامل الذي يبلغ 21 سنة من النشاط ولم يستوفِ مدة الاشتراك في التأمين (15 سنة)

[1] غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيف العمومي، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي1954، قالمة، 2022/2021، ص 14.

[2] المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

[3] أنظر المادة10 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

من معاش تقاعدي تعويضي، على أن يتحمل المستخدم دفع اشتراكات خمس سنوات كحد أقصى، وذلك حسب سن العامل [1]:

- 5سنوات كحد أقصى إذا كان سنه 60 سنة .
- 4سنوات إذا كان سنه 61 سنة .
- 3سنوات إذا كان سنه 62 سنة .
- سنتان إذا كان سنه 63 سنة .
- سنة واحدة إذا كان سنه 64 سنة .

على أن يكون العامل أو الموظف منتميًا إلى قائمة المستخدمين لمدة لا تقل عن سنتين على الأقل.

واصل المشرع الجزائري تطوير المنظومة القانونية للتقاعد من خلال إصدار القانون رقم 25-09 [2]، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، والذي جاء استجابة للخصوصيات المهنية التي يتميز بها قطاع التربية الوطنية، وقد أقر هذا التعديل إمكانية استفادة بعض موظفي القطاع، من معلمين وأساتذة ونظار ومديرين ومفتشي التعليم بمختلف أطواره، من الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، وذلك بناءً على طلبهم، مع الاستفادة من تخفيض قدره ثلاث سنوات من السن القانونية للتقاعد57 سنة. كما منح المشرع للمرأة الموظفة المنتمية إلى هذه الأسلاك الحق في الاستفادة من هذا التخفيض قبل بلوغ سن 55، مراعاة لخصوصية وضعها الاجتماعي والمهني. ويعكس هذا التعديل توجه الدولة نحو إضفاء قدر أكبر من المرونة على نظام التقاعد، مع الحرص في الوقت ذاته على الحفاظ على التوازنات المالية للمنظومة

[1] أنظر المادة10 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المصدر السابق.

[2] القانون رقم 25-09 المؤرخ في 23 محرم 1447 الموافق لـ 19 جويلية 2025، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 جويلية 2025.

التقاعدية، من خلال منع الجمع بين هذا التخفيض وغيره من التخفيضات القانونية المقررة في النصوص السارية[1].

الفرع الثاني

مدة الخدمة والاشتراك

يلزم المشرع الجزائري الموظف أو العامل للاستفادة من حق الاشتراك في التقاعد بقضاء مدة لا تقل عن خمسة عشر (15) سنة في العمل على الأقل، مع دفع المساهمات في الضمان الاجتماعي خلال هذه الفترة، حيث تُعد مدة خمس عشرة سنة الحد الأدنى لمدة العمل. أما الحد الأقصى لإتمام العمل الفعلي فقد حُدد بـ 32 سنة[2].

وتدخل مدة الخدمة الفعلية والاشتراك ضمن الأساس المعتمد في حساب المعاش أو منحة الشيخوخة، حيث أصبح الاتجاه السائد اليوم هو احتساب هذه الحقوق على أساس مبدأ التضامن الاجتماعي بين الأجيال، وفق نظام التوزيع، حيث تتحمل الفئات العاملة تمويل معاشات المتقاعدين[3].

ومن ثم، تلجأ التشريعات المقارنة إلى تخفيض مدد الإحالة على التقاعد تدريجيا، بما يضمن توسيع التغطية لتشمل جميع المواطنين. وفي الجزائر، يجب على الموظف أو العامل قضاء مدة 15 سنة عمل على الأقل، على أن يكون قد أدى خلالها عملًا فعليًا لا يقل عن 7 سنوات ونصف (7.5 سنوات)، مع اشتراك فعلي في الضمان الاجتماعي.

كما تؤخذ بعين الاعتبار بعض الفترات الخاصة التي تُعتبر ضمن مدة العمل، ومنها[4]:

---

[1] جريدة الديوان، من الموقع الرسمي //https://eddiwan.dz، تاريخ الإطلاع 2026/06/01، على الساعة 21:28

[2] المادة02 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2015، المعدِّل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر، العدد 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015.

[3] بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص91.

[4] المرجع السابق، ص 91

- فترات التوقف عن العمل بسبب المرض أو الحوادث أو الوضعية العائلية مثل الأمومة أو الولادة، والتي تُعد فترات قانونية معترف بها .
- فترات العجز الناتج عن حادث مهني أو مرض مهني بنسبة عجز لا تقل عن 50 %.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر .
- فترات الخدمة الوطنية التي يؤديها العامل أو الموظف .
- فترات الاستفادة من التأمين على البطالة أو التقاعد المسبق .
- فترات التعبئة العامة التي يؤدي خلالها العامل واجباته في هذا الإطار.

المطلب الثاني

كيفية معالجة ملف الموظف المتقاعد

في إطار معالجة ملف الموظف المتقاعد، تُعد عملية تصفية الملف من المراحل الأساسية التي يتم من خلالها تحديد الحقوق التقاعدية بدقة، وذلك بالاعتماد على جملة من المعايير القانونية التي تهدف إلى ضمان احتساب منصف للفترات ذات الصلة بالنشاط المهني.

وفي هذا السياق، لا يقتصر احتساب مدة الخدمة على الفترات الفعلية للعمل فقط، بل يمتد ليشمل فترات أخرى يُعترف بها قانونًا في حكم فترات العمل، نظرًا لطبيعتها الاجتماعية أو التعويضية. ومن بين هذه الفترات، نجد الأيام التي يتقاضى فيها العامل تعويضات الضمان الاجتماعي مثل المرض والأمومة وحوادث العمل وكذا البطالة، بالإضافة إلى فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر وفترات التعويض عنها، فضلاً عن الفترات التي استفاد فيها[1].

[1] كرميش رابح أمين، نظام التقاعد في الجزائر، مذكرة ماستر علوم سياسية تخصص التنظيمات السياسية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2020، ص 11

الفرع الأول

معاش التقاعد

يعد معاش التقاعد المباشر حق مالي يتمثل في مبلغ يتقاضاه الموظف أو المستخدم بعد انتهاء خدمته بصورة نظامية، كما يمكن أن يؤول إلى المستحقين عنه، مثل الزوج، والأولاد المكفولين، والأصول العاجزين، وذلك مقابل المبالغ التي كانت تُقتطع من أجرته، إضافة إلى مساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها.

وتتعدد أنواع المعاشات، ومن بينها معاش التقاعد، ومعاش العجز، ومعاش المستحقين، ومعاش الأبوين، ومعاش ذوي الحقوق، وغيرها.

ويدفع المعاش أو الراتب التقاعدي دون مقابل، أي دون أداء أي عمل عند استلامه، وذلك لفائدة من انتهت خدمته أو أصبح عاجزًا عن أداء عمله. أما الحقوق التقاعدية فهي مرتبطة بحقوق الخدمة الفعلية، ومن ثم فإن من ليست له سنوات خدمة فعلية لا يثبت له حق في التقاعد. كما أن أي رفع في مستوى الأجور يؤدي إلى رفع مستوى الرواتب والاستحقاقات التقاعدية، ويُحسب الراتب أو المعاش التقاعدي من خلال ضرب معدل الإجمالي، الناتج عن ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد، في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي.

أولا: كيفية حساب مبلغ المعاش

تُحدد قيمة معاش التقاعد بطريقتين هما أسلوب المزايا المحددة أو أسلوب الاشتراكات المحددة، ويعتمد في الجزائر على أسلوب المزايا المحددة في احتساب المعاش حيث يتم إحتساب كما يلي:

1) حساب مبلغ المعاش:

هو متوسط الأجر مضروب في النسبة أو المعامل، ويُقصد بالأجر المعتمد في هذا الحساب هو الأجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الأخيرة من المسار المهني، حتى يبلغ الأجر المعني أقصاه خلال حياته المهنية[1].

[1] مليكة محديد، الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة. النشر الجامعي الجديد. الجزائر،2017، ص117.

2) **نسبة المعاش:**

فتحدد على أساس عدد سنوات العمل مضروب في 2.5%(هي نسبة حددها القانون) عن كل سنة خدمة، مع اشتراط عدم تجاوز المعاش نسبة 80% من الأجر المتوسط، وعدم انخفاضه عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون[1].

ونلاحظ أن قيمة المعاش في هذا النظام ترتبط أساسًا بمتوسط الأجر خلال 05 سنوات الأخيرة بمعدل 60 شهرا محدودة تسبق التقاعد مباشرة، مما قد يؤدي إلى عدم تناسبه مع مجموع الاشتراكات التي دفعها العامل خلال كامل مساره المهني، وهو ما يجعل هذه الاشتراكات تُنظر أحيانًا كعبء إلزامي أكثر من كونها مدخرات، الأمر الذي قد يؤثر على درجة الالتزام بدفعها[2].

مثال:

متقاعد يبلغ 60 سنة وعمل مدة 26 سنوات، يتم حساب معاشه التقاعدي كما يلي[3]:

- الأجر الشهري المتوسط المعتمد للحساب (وهو معدل أجور 60 شهر الأخيرة) = 25000 دج
- نسبة المعاش = مدة العمل × نسبة الاعتماد

= 26 × 2.5% = 65%

- مبلغ التقاعد الخام = الأجر الشهري المرجعي × نسبة المعاش

16250 = 65% × 25000 دج

معاش التقاعد= مبلغ معاش التقاعد الخام – (اشتراكات الضمان الإجتماعي+ الضريبة)

الاقتطاع بعنوان التأمينات الاجتماعية:

2% = 100/ 16250x2 دج (تقريبًا 325 دج)

- بما أن الضريبة معفاة (أقل من 30.000)، لا يتم اقتطاعها

[1] وعيل حنان، ديب كمال، فعالية نظام التقاعد الجزائري في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الإقتصاد و التنمية البشرية، المجلد12، العدد02، 2021، ص 52

[2] وعيل حنان، ديب كمال، المرجع السابق، ص 52.

[3] بودية راضية ، المرجع السابق، ص ص20/19

- معاش التقاعد الصافي = مبلغ التقاعد الخام – اشتراكات الضمان الاجتماعي
  15925 = 325 – 16250 =دج تقريبًا
- إذا كان له زوج مكفول: + 2500 دج
- معاش التقاعد النهائي = 15925 + 2500 = 18425دج

ثانيا: المعاش المنقول

المعاش المنقول هو المنحة التي يعطيها الصندوق الوطني للتقاعد لذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا بعد وفاته،و حيث يستفيد من المعاش المنقول الزوج الباقي على قيد الحياة (الأرملة أو الأرمل) أيا كان سنه بالإضافة إلى الأطفال المكفولون الذين يقل سنهم عن 18 سنة أو المولدون قبل خلال الـ 305 يوم بعد تاريخ الوفاة .

كما يحق أيضا للأصول الذين كانوا في كفالة المتوفي الاستفادة من منحة المعاش المنقول إذا كانت مواردهم الشخصية لا تتعدى المبلغ الادنى لمعاش التقاعد[1] .

تنص المادة 31 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد على تحديد المستفيدين من الحقوق بعد وفاة المؤمن له، ويتمثلون فيما يلي[2]:

أولا: زوج المؤمن له : ويقصد بهم الزوج أو الزوجة، سواء كانت واحدة أو أكثر، متى تم عقد الزواج بعقد صحيح وفقًا للأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 84-11 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم، شريطة ألا تكون الزوجة قد تزوجت من جديد بعد وفاة المؤمن له، وأن تكون ما تزال على قيد الحياة.

ثانيًا: الأولاد المكفولون ويقصد بهم أبناء المؤمن له اجتماعيًا المتوفى، المكفولون والمولودون قبل وفاته أو خلال مدة 305 يوما (أي ما يعادل تقريبا 10 أشهر و16 يومًا) الموالية لتاريخ الوفاة، ويتمثلون في:

1 -**البنات** :البنات غير المتزوجات مهما كان سنهن، بشرط عدم امتلاكهن موردًا ماليًا.

[1] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/ تاريخ الإطلاع 2026/05/01، على الساعة 10:00.

[2] المادة 31 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

2 -**الأولاد الذكور**:

- الأولاد الذين لا يتجاوز سنهم 18 سنة .
- الأولاد دون شرط السن إذا كانوا عاجزين عن ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن .
- الأولاد البالغون 21 سنة على الأكثر، إذا كانوا يزاولون دراستهم أو يتابعون تكوينًا مهنيًا في إطار عقود التمهين .
- الأولاد الموجودون في حالة علاج طبي قبل بلوغ سن 21 سنة، حيث يمتد حقهم إلى غاية انتهاء العلاج .

ثالثًا: الأصول المكفولون ويقصد بهم:

- أصول المؤمن له المكفولون .
- أصول زوج المؤمن له المكفولون، شريطة ألا يتجاوز دخلهم الحد الأدنى لمعاش التقاعد، والمقدر بنسبة **75%**من الأجر الوطني الأدنى المضمون[1].

الفرع الثاني

معالجة ملف التقاعد

تمر معالجة ملفات التقاعد بعدة مراحل وإجراءات قانونية وتنظيمية، تتم على مستوى الهيئة المستخدمة والصندوق الوطني للتقاعدCNR ، إضافة إلى بعض الإجراءات القانونية الأخرى، كالتأشير على قرار الإحالة على التقاعد، وإمضائه وتبليغه من طرف الجهة المستخدمة[2].

[1] بلا رشيد، أقصاصي عبد القادر، الإطار القانوني للمعاش المنقول و أثره على ذوي الحقوق، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد02، العدد09، جامعة أحمد دراية، ادرار، 2018، ص1113.

[2] غمراني خير الدين، المرجع السابق، ص31.

أولا إيداع ملف التقاعد

يتم إيداع ملف التقاعد بناء على طلب الموظف أو العامل الراغب في الإحالة على التقاعد لدى وكالة الصندوق الوطني للتقاعد المختصة إقليميًا، مرفقًا بمجموعة من الوثائق، تتمثل فيما يلي:

استمارة طلب التقاعد مصادق عليها من طرف البلدية.

طلب خطي مصادق عليه من طرف البلدية.

تصريح شرفي يتضمن عدم التراجع عن طلب التقاعد مهما كانت الأسباب، مصادق عليه من البلدية.

شهادة عائلية للحالة المدنية.

شهادة عدم النشاط (في حالة المعاش المنقول).

شهادة ميلاد لصاحب الملف.

شهادة عمل وكشوف الأجور الخاصة بالسنوات الخمس الأخيرة أو الأجور الأفضل.

شهادة ابن شهيد، عند الاقتضاء.

بيان الهوية البنكية أو البريدية.

نسخة من بطاقة التعريف الوطنية[1].

ثانيا: دراسة قرار الإحالة على التقاعد

عند تلقي الإدارة المستخدمة وثيقة الإخطار الخاصة بالتقاعد والمصادق عليها من طرف الصندوق الوطني للتقاعد، يتم إعداد مشروع قرار الإحالة على التقاعد وفق التعليمات التنظيمية المعمول بها(المتعلقة بتحيين نماذج قرارات تسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين)، ويرفق هذا المشروع بوثيقة التقاعد المصادق

[1] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/ تاريخ الإطلاع 2026/05/01، على الساعة 11:00، المرجع السابق.

عليها، إضافة إلى وثيقة الالتزام الخاصة بعملية التسيير، الممضاة من طرف مدير الهيئة المستخدمة، ثم يرسل الملف إلى المصالح المختصة بالرقابة القبلية للقرارات[1].

1) القرارات الخاضعة لتأشيرة المراقب المالي

تتعلق هذه الرقابة بمختلف العمليات المرتبطة بالحياة المهنية للموظفين، ومن بينها قرارات الإحالة على التقاعد الخاصة بموظفي المؤسسات العمومية، والتي تخضع لتأشيرة مصالح المراقبة المالية باعتبارها من القرارات المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين، وتجدر الإشارة إلى أن متابعة المسار المهني للموظفين تعد من المهام الأساسية للمراقب المالي، وذلك من خلال السهر على احترام وتطبيق قواعد الوظيفة العمومية والمحاسبة العمومية. كما تشمل عملية مراقبة تسيير الموظفين جانبين أساسيين، يتمثل الأول في الجانب القانوني المرتبط بالقانون الأساسي، بينما يتعلق الثاني بالجانب المالي. وعلى الرغم من التعديلات التي مست عمليات الرقابة المطبقة من طرف هياكل الوظيفة العمومية، إلا أن المراقب المالي حافظ على نفس الأولويات في أداء مهامه[2].

2) القرارات الخاضعة للتأشيرة المزدوجة

تخضع قرارات الإحالة على التقاعد الخاصة بموظفي الجماعات المحلية، لاسيما البلديات، إلى رقابة مزدوجة تشمل كلا من مصالح الوظيفة العمومية ومصالح المراقبة المالية وذلك لضمان حسن سير عمليات التسيير، بالنظر إلى خصوصية الجماعات المحلية باعتبارها وحدات لا مركزية تخضع لإشراف رؤساء المجالس الشعبية البلدية.

[1] التعليمة رقم 17 المؤرخة في2008/10/11، ،المتعلقة بتحيين نماذج قرارات تسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين، الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

[2] محاضرات لفائدة طلبة جامعة التكوين المتواصل، مأخود من الموقع https://foad19.ufc.dz/cours/comptable_principale/comptabilite_publique/04/42.html ، تاريخ الإطلاع2026/05/03، على الساعة 15:30.

وعليه، فإن قرارات الإحالة على التقاعد الخاصة بهذه الفئة تخضع أولا للتأشيرة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية، ثم لتأشيرة مصالح المراقبة المالية.[1]

كما يتكفل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بتسيير نظام التقاعد لهذه الفئة وفقا للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، وكذا مختلف القوانين المعدلة والمتممة له[2].

المطلب الثالث

أثار نظام التقاعد

تخلق الإحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا يمكن تجاهلها، إذ تمس مختلف جوانب حياته، حيث تنعكس آثارها على الجانب الاقتصادي من خلال تغير مستوى الدخل والاستقرار المالي، وعلى الجانب الاجتماعي من خلال إعادة تنظيم علاقاته داخل المجتمع، كما تمتد إلى الجانب النفسي بما يرافقه من تغير في نمط الحياة والشعور بالانتقال من النشاط المهني إلى التوقف عنه[3].

الفرع الأول

الجانب الاقتصادي

يشكل المعاش التقاعدي الرابط المالي الأساسي للمتقاعد بعد انقطاعه عن العمل. يرتبط هذا المعاش ارتباطًا وثيقًا بالأجور السابقة، ويعكس مساهمة الفرد خلال فترة نشاطه المهني عبر الاشتراكات المدفوعة لصندوق التقاعد. ومع تزايد الاحتياجات اليومية لكبار السن، خاصة فيما يتعلق بالرعاية الصحية والغذائية والخدماتية، يصبح من الضروري أن يغطي المعاش احتياجاتهم الأساسية على الأقل. وقد أظهرت الدراسات الاقتصادية أن مستوى المعاش يؤثر مباشرة على القدرة الشرائية للمتقاعد وعلى استقرار أسرته، كما

[1] خالي عبد الباسط، بن شريف محمد، النظام القانوني لحق لتقاعد في قطاع الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار ،2018/2017، ص51

[2] قانون 83-12 مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

[3] عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 35.

ينعكس على الحركة الاقتصادية في المجتمع، حيث يمكن أن يساهم إنفاق المتقاعدين في دعم الأسواق المحلية وتحفيز النشاط التجاري[1].

الفرع الثاني

الجانب الاجتماعي

يحدث التقاعد تغييرات اجتماعية ملموسة في حياة الفرد. فعند حصول الشخص على التقاعد، يفقد مكانته المهنية والاجتماعية السابقة وينقطع عن شبكة علاقاته في العمل، والتي كانت تمثل جزءًا من هويته الاجتماعية. ومع ذلك، يساهم التقاعد جزئيًا في امتصاص البطالة بين الشباب، إذ يتم شغل المناصب التي تركها المتقاعد بأفراد جدد، مما يعزز دمجهم في سوق العمل. كما ينشأ مع التقاعد ظهور فئة اجتماعية متميزة من كبار السن، والتي تحتفظ بتاريخها المهني وإنتاجها السابق، وتشكل عنصرًا مؤثرًا في الحياة الاجتماعية والثقافية، حيث يبرز الجيل المتقاعد كفئة تتمتع بالخبرة والمعرفة التي يمكن أن تؤثر على القرارات المحلية والمجتمعية[2].

الفرع الثالث

الجانب السياسي

تكتسب فئة المتقاعدين وزنًا سياسيًا مع تطبيق سياسات حماية الأشخاص المسنين، إذ تصبح مصالحهم محور اهتمام السلطة التشريعية والتنفيذية، كما أن المتقاعدين يصبح لهم دور استراتيجي في الحياة السياسية، بما في ذلك تأثيرهم في الانتخابات، حيث يمكن أن تمثل آراؤهم ومطالبهم جزءًا من السياسات العامة. علاوة على ذلك، يساهم تحسين معاشات المسنين في تعزيز المسؤولية الجماعية تجاه هذه الفئة، وتوفير حماية اجتماعية فعالة ضد المخاطر الاقتصادية والاجتماعية[3].

---

[1] حسين جعيجع، المرجع السابق، ص36.

[2] قاسمي إدريس. المير خالد، التقاعد، سلسلة التكوين الإداري، الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة، ط1، 1991، ص 12.

[3] حسين جعيجع، المرجع السابق، ص36.

الفرع الرابع

الجانب النفسي

يمثل التقاعد مرحلة انتقالية هامة تؤثر على الحالة النفسية للفرد. إذ يصطدم الموظف أو العامل بعد إحالته على التقاعد بتغير مفاجئ في نمط حياته، حيث يفتقد الإطار الزمني والتنظيمي الذي كان يعتاد عليه خلال عمله. وقد يؤدي هذا الانقطاع إلى شعور بالعزلة والإحباط وفقدان الهوية المهنية والاجتماعية، ما قد يسبب مشاعر الاكتئاب أو التهميش النفسي. وتظهر الدراسات أن انخفاض التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد وأفراد المجتمع يزيد من حدة هذه المشكلات، ويؤثر على الصحة النفسية وجودة الحياة اليومية للمتقاعد، خاصة مع تزايد الاعتماد على الآخرين في بعض الجوانب الحياتية[1].

الفرع الخامس

الجانب الصحي

يرتبط التقاعد بتراجع النشاط البدني والمهني للمتقاعد، ما ينعكس على قدراته الجسمية والصحية. وقد يتطلب هذا الوضع إنفاقًا إضافيًا على الرعاية الصحية والغذائية لتلافي التدهور الصحي المرتبط بتقدم العمر. كما أن انخفاض الحركة والروتين اليومي المعتاد يمكن أن يؤدي إلى ضعف المردودية الجسدية، مما يستلزم التأقلم مع نمط حياة جديد يركز على الصحة والراحة. ومن ثم، فإن التقاعد يتطلب من المتقاعد تخطيطًا دقيقًا لإدارة صحته وموارده المالية لضمان استمرار جودة حياته واستقراره الصحي[2].

[1] عبد العزيز بن علي الغريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، المملكة العربية السعودية :طريق صلاح الدين الأيوبي الرياض، 1998، ص 07.

[2] عبد الرحمن خليفي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، ص38.

خاتمة

خاتمة:

في ختام دراستنا، يتضح أن موضوع التقاعد في الجزائر ليس مجرد إجراء إداري يتعلق بإنهاء المسار المهني للعامل، بل هو نظام متكامل له أبعاد قانونية واجتماعية واقتصادية ومالية، يقوم على فكرة أساسية هي ضمان حياة كريمة للعامل بعد انتهاء قدرته على ممارسة النشاط المهني، وقد تبين من خلال معالجتنا للموضوع أن التقاعد يمثل إحدى أهم آليات الحماية الاجتماعية التي تعتمدها الدولة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والتكافل بين الأجيال.

ولقد أظهرت دراستنا أن نظام التقاعد في الجزائر لم يكن ثابتًا، بل مر بعدة مراحل تاريخية متعاقبة ، ففي المرحلة الاستعمارية كان النظام مشتت وغير عادل يقتصر على فئات معينة دون أخرى، وبعد الاستقلال، بدأت الجزائر في بناء منظومة وطنية خاصة بها، من خلال إنشاء صناديق وهياكل للتكفل بالحماية الاجتماعية. ثم جاءت مرحلة الإصلاحات التشريعية، خاصة مع صدور القانون 83-12، الذي يعد نقطة تحول أساسية، حيث عمل على توحيد أنظمة التقاعد وإرساء قواعد واضحة للاستفادة من المعاشات، على أساس السن ومدة الخدمة والاشتراك.

كما خلصت دراستنا إلى أن التقاعد يقوم على مجموعة من الأسس القانونية التي تحدد شروط الاستفادة منه، مثل بلوغ السن القانونية واستيفاء مدة الخدمة المطلوبة، إضافة إلى حالات أخرى كالتقاعد النسبي والمسبق، التي جاءت لمعالجة أوضاع اجتماعية واقتصادية خاصة، وهذا يدل على أن المشرع الجزائري حاول إيجاد نوع من التوازن بين حماية العامل وضمان استمرارية المرفق العام والقدرة المالية لصناديق التقاعد.

ومن جهة أخرى، تبين أن نظام التقاعد في الجزائر يعتمد أساسا على مبدأ نظام التوزيع، أي أن اشتراكات العمال الحاليين تستعمل لتمويل معاشات المتقاعدين، وهو نظام يقوم على التضامن بين الأجيال، غير أن هذا النظام يواجه تحديات حقيقية خاصة مع

تزايد عدد المتقاعدين مقابل انخفاض عدد العمال النشطين، إضافة إلى الضغوط الاقتصادية التي تؤثر على توازن صناديق التقاعد.

كما بينت أن تسيير نظام التقاعد يتم من خلال هياكل إدارية متخصصة، على رأسها الصندوق الوطني للتقاعد، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء، وهي مؤسسات تلعب دورا هاما في تطبيق التشريع وتحويل الحقوق النظرية إلى واقع ملموس من خلال صرف المعاشات وتسيير الاشتراكات.

وانطلاقًا من هذه الاستنتاجات، يمكننا استخلاص ما يلي:

أولًا: النتائج

- التقاعد في الجزائر هو نظام حماية اجتماعية يهدف إلى ضمان دخل للموظف بعد انتهاء حياته المهنية، وليس مجرد إنهاء لعلاقة العمل .
- تطور نظام التقاعد عبر مراحل تاريخية مختلفة، من نظام غير منظم في الفترة الاستعمارية إلى نظام موحد بعد الاستقلال، ثم إلى نظام أكثر تنظيمًا بعد الإصلاحات التشريعية .
- يقوم النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال من خلال نظام التوزيع، مما يجعله مرتبطًا مباشرة بالوضع الاقتصادي وسوق العمل .
- يظل التمويل المعتمد على الاشتراكات المصدر الأساسي لصناديق التقاعد، مع تدخل الدولة في حالات العجز، لكن هذا التمويل يعرف أحيانًا اختلالات بسبب ارتفاع عدد المتقاعدين .
- تعد الهياكل المكلفة بالتسيير عنصرًا أساسيًا في تنفيذ نظام التقاعد، لكنها بحاجة إلى مزيد من التنسيق والتحديث .

ثانيًا: التوصيات

- ضرورة تعزيز التوازن المالي لصناديق التقاعد من خلال توسيع قاعدة المساهمين ومحاربة التهرب من دفع الاشتراكات .

- دعم التشغيل باعتباره العامل الأساسي الذي يضمن استمرارية نظام التوزيع واستقرار صناديق التقاعد .
- الإسراع في رقمنة نظام التقاعد وتبسيط الإجراءات الإدارية لتقليل الوقت والبيروقراطية وتحسين الخدمة العمومية .
- مراجعة بعض النصوص القانونية بما يتماشى مع التحولات الاقتصادية والديموغرافية التي تعرفها البلاد .
- تنويع مصادر تمويل التقاعد وعدم الاعتماد الكلي على الاشتراكات، من خلال تشجيع الاستثمار الآمن لأموال الصناديق .
- تعزيز التنسيق بين مختلف الهيئات المكلفة بالتقاعد لضمان نجاعة أكبر في التسيير والرقابة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر

1) القوانين والأوامر

1.القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالتشريع السابق للاستقلال إلى غاية صدور نصوص جديدة تتماشى مع السيادة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، 1963 .

2.القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983 .

3.القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983 .

4.القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983 .

5.القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1990 .

6.القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 02، 1988 .

7.الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 2006 .

8.الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، 1997 .

9.القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، 1999 .

10. القانون رقم 25-09 المؤرخ في 19 جويلية 2025، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، 2025 .

2) النصوص التنظيمية

1. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق .

2. المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي .

3. المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتقاعد .

4. المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمها الإداري والمالي .

5. المرسوم رقم 70-115 المؤرخ في 01 جوان 1970، المتعلق بإنشاء وتنظيم الصندوق الوطني لتأمين الشيخوخة لغير الأجراء .

6. المرسوم رقم 85-233 المؤرخ في 25 أوت 1985، المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي .

ثانياً: قائمة المراجع باللغة العربية

1) الكتب

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

2. بن ضنيتان محمد، التقاعد، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية .

3. عبد الحميد موسى، محمد خالد السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية، دار القانون والاقتصاد، الرياض، المملكة العربية السعودية .

4. عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر .

5. عبد العزيز بن علي الغريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، الرياض، المملكة العربية السعودية .

6. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر .

2) الرسائل العلمية

أ) أطروحات دكتوراه

1. بولحبال نوارة، نظام التقاعد في ظل التطورات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2020/2019 .

2. عكريش كمال، سياسة تمويل التقاعد، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018/2017 .

3. غمراني خير الدين، النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، الجزائر، 2022/2021 .

ب) رسائل ماجستير

1.أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007 .

2.بن طيب مريم، بن يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر، ماجستير، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر، 2017/2016 .

3.حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003/2002 .

4.كرميش رابح أمين، نظام التقاعد في الجزائر، ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2021/2020 .

ج) مذكرات ماستر

1. بودية راضية، قانون التقاعد، ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة، الجزائر، 2025/2024 .

2. عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، الجزائر، 2016/2015 .

3. غمراني خير الدين، عبادلية عبد الناصر، النظام القانوني للتقاعد في الوظيفة العمومية، ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، الجزائر، 2022/2021 .

3) المقالات العلمية

1. ادري إيمان، "نظام التقاعد في الجزائر"، *مجلة القانون العام الجزائري والمقارن*، المجلد 04، العدد 01، 2018 .

2. بكريتي نصيرة، بكريتي لخضر، "معوقات نظام التقاعد في الجزائر"، *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، المجلد 13، العدد 01، 2023 .

3. بلا رشيد، أقصاصي عبد القادر، "الإطار القانوني للمعاش المنقول وأثره على ذوي الحقوق"، *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، المجلد 02، العدد 09، 2018 .

4. خليفي محمد، "إشكالية تطبيق نظام التقاعد في الجزائر بين التشريع والتنظيم"، *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، المجلد 07، العدد 01، 2022 .

5. زادوركب فوزية، حاوشين ابتسام، "تحليل المتغيرات المتحكمة في اختلال التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر في ظل التحولات الديمغرافية"، *مجلة الإبداع*، المجلد 11، العدد 02، 2021 .

6. سمية شاكري، بلهامل محمد عبد الفتاح، "النظام القانوني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء"، *مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية*، المجلد 05، العدد 02، 2023.

7. عشة فطيمة، لطفي شعباني، "واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه"، *مجلة نماء للاقتصاد والتجارة*، المجلد 04، العدد 02، 2020 .

8. العلواني عديلة، "تقييم تنظيمات التقاعد في أوروبا من خلال التجربة البريطانية"، *مجلة العلوم الإنسانية*، العدد 46، 2017 .

9. فاطمة الزهراء زموش، "أثر طلب الاستقالة على المركز القانوني للموظف العام"، *مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية*، المجلد 08، العدد 02، 2025 .

10. قادم فاطمة، "واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر"، *دفاتر البحوث العلمية*، المجلد 10، العدد 02، 2022 .

11. قرفي عبد الحميد، "نظام التقاعد في الجزائر"، *مجلة العلوم الإنسانية*، المجلد 08، العدد 13، 2008 .

12. مراد مهدي، نصيرة يحياوي، "نظام التقاعد في الجزائر: بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، المجلد 13، العدد 02، 2020 .

13. مفتاح فايزة، "إصلاح نظام التقاعد المبني على التوزيع: دراسة حالة نظام التقاعد في الجزائر وفرنسا"، *مجلة المعيار*، المجلد 26، العدد 04، 2022 .

14. وعيل حنان، ديب كمال، "فعالية نظام التقاعد الجزائري في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية"، *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*، المجلد 12، العدد 02، 2021 .

4) المحاضرات

1. بودية راضية، محاضرات قانون التقاعد، ماستر قانون التأمينات والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة، الجزائر، 2025/2024 .

5) الملتقيات

1. زيدان محمد، يعقوب محمد، «فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي»، الملتقى الدولي السابع حول صناعة التأمين، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2012.

6) المراجع الإلكترونية

- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد https://dz.cnr.dz/ :
- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي https://cnas.dz/ :
- جريدة الديوان https://eddiwan.dz/ :
- Larousse: https://www.larousse.fr/
- المعاني (لسان العرب https://www.almaany.com/):

الفهـــــــــــــــــــرس

قائمة الفهرس

شكر وتقدير	
الإهداء	
قائمة أهم مختصرات	
مقدمة	أ
الإطار المفاهيمي للتقاعد وآليات تنظيمه	6
المبحث الأول: مفهوم التقاعد و مراحل تطوره	3
المطلب الأول: تعريف التقاعد	4
الفرع الأول: التعريف اللغوي	4
الفرع الثاني: التعريف الفقهي	5
المطلب الثاني: مراحل تطور نظام التقاعد	7
الفرع الأول مرحلة ما قبل الاستعمار إلى غاية 1962	8
الفرع الثاني: مرحلة 1962إلى 1983	8
الفرع الثالث: مرحلة من 1983 إلى يومنا هذا	9
المطلب الثالث المصطلحات المشابهة للتقاعد و أهدافه	11
الفرع الأول: المصطلحات المشابهة لنظام التقاعد	12

الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد	14
المبحث الثاني تمويل نظام التقاعد والهياكل المكلفة بتسييره	15
المطلب الأول مصادر تمويل نظام التقاعد	15
الفرع الأول نظام التوزيع ونظام الرسملة	16
الفرع الثاني مصادر التمويل نظام التقاعد	21
المطلب الثاني:: الهياكل الإدارية لنظام التقاعد	25
الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد(CNR)	26
الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء((CNAS	29
الفرع الثالث: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء. (CASNOS)	33
الفصل الثاني: الإطار القانوني للتقاعد في الجزائر	38
المبحث الأول: الأحكام القانونية للإحالة على التقاعد	40
المطلب الأول: الطبيعة القانونية لنظام التقاعد	40
الفرع الأول: التقاعد حق شخصي	41
الفرع الثاني: التقاعد حق مالي	42
المطلب الثاني صور التقاعد	43
الفرع الأول التقاعد العادي	43

الفرع الثاني التقاعد النسبي	47
الفرع الثالث التقاعد المسبق	49
الفرع الرابع: الاستفادة من التقاعد المسبق	50
المبحث الثاني: الإجراءات التنظيمية لإحالة الموظف على التقاعد	52
المطلب الأول: شروط الإحالة على التقاعد	52
الفرع الأول: السن القانونية للتقاعد	53
الفرع الثاني: مدة الخدمة والاشتراك	55
المطلب الثاني: كيفية معالجة ملف الموظف المتقاعد	56
الفرع الأول: معاش التقاعد	57
الفرع الثاني: معالجة ملف التقاعد	60
المطلب الثالث: أثار نظام التقاعد	63
الفرع الأول: الجانب الاقتصادي	63
الفرع الثاني: الجانب الاجتماعي	64
الفرع الثالث الجانب السياسي	64
الفرع الرابع: الجانب النفسي	65
الفرع الخامس: الجانب الصحي	65
خاتمة	66

قائمة المصادر والمراجع	69
الفهـــــــــــــــــرس	73
قائمة الفهرس:	74

الملخص:

يعد نظام التقاعد من أهم آليات الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى ضمان الاستقرار المعيشي للأفراد بعد انتهاء حياتهم المهنية. وقد عرف هذا النظام في الجزائر تطورًا ملحوظًا من خلال مجموعة من الإصلاحات والتعديلات التشريعية التي سعت إلى تنظيمه وتوحيد أحكامه بما يضمن حماية حقوق المتقاعدين. وقد أظهرت الدراسة أن نظام التقاعد يشكل ركيزة أساسية في تحقيق الأمن الاجتماعي، رغم التحديات المرتبطة بالتمويل والتوازن المالي لصناديق التقاعد، الأمر الذي يستدعي مواصلة تطويره بما يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التقاعد، الحماية الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، التشريع الجزائري

Abstract:

The retirement system is considered one of the most important mechanisms of social protection, aiming to ensure financial and social stability for individuals after the end of their professional careers. In Algeria, this system has undergone significant development through various legislative reforms designed to regulate and strengthen its framework while protecting retirees' rights. The study highlights the essential role of the retirement system in achieving social security despite the challenges related to funding and the financial balance of pension funds, which require continuous reforms to ensure its sustainability and effectiveness.

Keywords: Retirement, Social Protection, Social Security, Algerian Legistlation