

جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم حقوق

عنوان المذكرة

النظام القانوني للتقاعد

دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا

مذكرة ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر حقوق تخصص دولة ومؤسسات

إشراف الأستاذ:

سليمان لعروسي

إعداد الطالب:

محمد لمين حساني

لجنة المناقشة:

1- أ. أحمد بن مسعود رئيسا

2- أ. سليمان لعروسي مقرا

3- أ. عائشة خلدون مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

إهداء

أهدي عملي المتواضع هذا إلى والديّ الكريمين،
قرة عينيّهما رؤيتنا ننجح ونواصل.

بارك الله لي فيهما.

شكر وتقدير

أحمد الله العليم الحليم أن يسّر لي إتمام هـ

.

ثمّ أتوجه بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى
ستاذ سليمان لعروسي الذي تعهّد ورافق
مجهودي البسيط إلى أن رأى النور.

ولا يفوتني شكر أعضاء لجنة المناقشة من
أساتذتي الأفاضل الذين أثروا وسددوا هذه
المذكرة إذ تفضلوا بقبول مناقشتها.

مقدمة

مقدمة:

شكل النظام القانوني للتقاعد في الجزائر خلال السنتين الأخيرتين أهمّ موضوع متداول في المجالين التاليين:

1- مجال الوظيفة العمومية: بحكم تأثير نظام التقاعد مباشرة في الطبقة العاملة والعلاقة بين الموظف وصاحب العمل.

ذلك أن صاحب العمل، لاسيما مسؤولي الإدارة العمومية، وامتنالا للتعليمات والمذكرات الإدارية المركزية وجدوا أنفسهم في مواجهة تحدي الحفاظ على الاستقرار الوظيفي من خلال الحيلولة دون تشجيع الموظف والعامل على طلب الإحالة على التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن بهدف وقف "استنزاف" الخزينة العمومية في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها البلاد ويشهدها العلم كله.

كما أن العامل والموظف، وبسبب تناول موضوع الإصلاحات الواجب اتخاذها حفاظا على المال العام وتوازن الخزينة العمومية، كانا يسابقان عامل الزمن للاستفادة من نظام التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن قبل تعديل قانون التقاعد الذي جاء في ديسمبر 2016.

2- مجال التشريع: ذلك أن الظروف الاقتصادية العالمية الحالية، والتي توصف بأنها "صعبة"، أملت على الدول ضرورة التدخل تشريعيا وفي عدة مجالات، منها مجال الضمان الاجتماعي، من أجل مواجهة تداعيات هذه الأزمات المالية التي تخلّ بميزانية الدولة بشكل مباشر وذلك بإجراء عدة إصلاحات سريعة وجوهرية على كل النصوص التنظيمية التي من شأنها الحفاظ على التوازن المالي للخزينة العمومية.

وبصورة أشمل، الضمان الاجتماعي مجال يحظى بأهمية كبرى في كل التشريعات المعاصرة ذلك كونه متعلقا بحماية أكبر شريحة اجتماعية في كل المجتمعات وهي شريحة العمال، فهو نظام كلي يهدف من خلال النصوص التنظيمية المتعلقة به إلى حماية العمال والموظفين من مختلف حالات انتهاء علاقة العمل بينهم وبين الهيئات المستخدمة وبالتالي انتهاء نشاطاتهم الوظيفية وذلك بتأمين ديمومة للمدخل الشهري أو المعاش الذي كان التزاما على عاتق الهيئة المستخدمة قبل انتهاء

علاقة العمل يصبح التزاما على عاتق صناديق الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها العامل أو الموظف، هذا الأخير الذي لم يعد يشغل منصبه الوظيفي لأي سبب كان.

والنصوص التنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي تواجه في أحكامها، لفائدة العامل والموظف، تبعات المخاطر الملازمة لطبيعة البشر مثل المرض والعجز والوفاة وحوادث العمل والشيخوخة بناء على مبدأ أساسي هو التضامن بين الأفراد والأجيال¹ والتي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

وعامل التقدم في السن أو الشيخوخة هو أحد الدوافع التي ينتج عنها إحالة الموظف أو العامل على التقاعد.

تبعاً لما يمليه النظام العالمي المعاصر، وعملاً على تحقيق الاستقرار الاجتماعي، وضع المشرع الجزائري، ككل الدول، نصوصاً تنظيمية تناولت شروط الاستقادة من نظام التقاعد وآليات ضمان معاش للموظف أو العامل بعد انتهاء علاقة العمل وكذا طرق تسوية المنازعات الناشئة بين المتقاعدين أو ذوي حقوقهم من جهة والهيئات المستخدمة أو صناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى.

أهمية الدراسة:

ارتبطت نشأة الضمان الاجتماعي في الجزائر بالمحتل الفرنسي منذ الحقبة الاستعمارية، ذلك أنّ فرنسا قد أقرت بدايات فكرة الضمان الاجتماعي في تشريعاتها سنة 1945 بعد الحرب العالمية الثانية وشهدت تطورات وإصلاحات إلى غاية استردادنا للسيادة الوطنية، فبعدها سنّ المشرع الجزائري سلسلة من القوانين سنة 1983 متعلقة كلها بمجال الضمان الاجتماعي والتي بدورها خضعت إلى تعديلات في سبيل القيام بإصلاحات إلى آخر تعديل والمتمثل في القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

¹ عبد الرحمان خليفي، نظام التقاعد في الجزائري، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية العدد 11، سنة 2015.

فدراستنا تبرز تباين تجربة الجزائر في مجال التقاعد عن التجربة الفرنسية من خلال حجم تمويل الضمان الاجتماعي وكذا أنواع التقاعد في النظام الجزائري.

أهمية الموضوع:

تحقيق الاستقرار الاجتماعي في أي دولة يبدأ من مدى اهتمام نظامها بمجال الضمان الاجتماعي الذي يشكل الحلقة الأهم في سلسلة الأدوات التي تستعملها الحكومات لتحقيق التكامل الاجتماعي والمشاركة في تحمل الأعباء لتوفير السلام والحماية الاجتماعية للعمال والموظفين وأسرهم وبالتالي توفير الاستقرار الاجتماعي للمجتمع بأكمله¹.

وتسليط الضوء على النظام القانوني للتقاعد كجزء من نظام الضمان الاجتماعي، والذي يساهم في حماية فئة المتقاعدين وذوي حقوقهم، يؤدي إلى بحث سبل إجراء المزيد من الإصلاحات في سبيل تحقيق النتائج المرجوة من هذه الأنظمة.

أسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لموضوع النظام القانوني للتقاعد جاء لسبب ذاتي أو شخصي وآخر موضوعي،

أما السبب الشخصي فيعود لكوني موظفاً في مؤسسة عمومية يهمني موضوع التقاعد من ناحية طرق تمويله ومشاركتي مع زملائي وأفراد جيلي وحتى المؤسسة المستخدمة في تمويل صناديق الضمان الاجتماعي لتغطية معاشات التقاعد للأجيال القادمة من المتقاعدين، هذا من جهة، ويهمني، من جهة أخرى، من ناحية كيفية استفادتي من هذا النظام مستقبلاً.

أما السبب الموضوعي فيتمثل في أهمية نظام التقاعد في استتباب الوضع الاجتماعي وتفاذي أسباب الانزلاقات الخطيرة التي قد تحدث بسبب تأثره المباشر بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في أي نظام حكم.

¹ كريمة بن سعدة، الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة الدكتور يحي فارس المدية، 04 2015.

إشكالية الدراسة:

إنّ تاريخ الجزائر حافل بالمحطات التاريخية المهمة والمختلفة التي ساهمت في مجموعها في تكوين الأنظمة القانونية للدولة الجزائرية اليوم، ففي مجال الضمان الاجتماعي خضع الجزائريون لنظام احتلالي غير منصف من السلطات الاستدمارية الفرنسية منذ سنة 1945 إلى غاية استردادنا للسيادة الوطنية سنة 1962، وبعد هذا التاريخ أسست الجزائر نظاما خاصا بها تميز بالتشعب في البداية ومستته عدة إصلاحات ابتداء من القانوني 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 إلى غاية آخر تعديل والمتمثل في القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والذي مسّ القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

فهل تمكن المشرع الجزائري من إعداد نظام قانوني متكامل وشامل للتقاعد يحقق من خلاله العدالة والاستقرار الاجتماعيين؟

للإجابة على هذه الإشكالية نقترح التقسيم التالي لدراستنا:

الفصل الأول يتمحور حول ماهية نظام التقاعد، وقد قسّمنا هذا الفصل إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول مفهوم التقاعد في النظامين الجزائري والفرنسي، وفي المبحث الثاني أنواع التقاعد في الجزائر وفي فرنسا.

أما الفصل الثاني فأثرنا من خلاله آليات تسيير نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا، وقسّمنا هذا الفصل إلى مبحثين تطرقنا في أولهما إلى الشروط القانونية للاستفادة من نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا والهيكل الإدارية للتقاعد في النظامين، وفي ثانيهما درسنا المنازعات القانونية في مادة التقاعد في الجزائر وفي فرنسا.

المنهج المتبع:

اتبعنا في دراستنا هذه ثلاثة مناهج:

المنهج التاريخي لدراسة ظهور هذا النظام القانوني في الجزائر وفي فرنسا ومسار تطوره في العقود الأخيرة من الزمن.

المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكننا من تسليط الضوء على النصوص التنظيمية التي تحكم هذا النظام وتحليل آخر التعديلات التي طرأت عليها.

والمنهج المقارن الذي يسمح لنا بدراسة نظام التقاعد في التشريع الجزائري وفي التشريع الفرنسي.

الفصل الأول

ماهية نظام التقاعد

في الجزائر وفي فرنسا

الفصل الأول: ماهية نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا

بالرجوع إلى أغلب النصوص القانونية الجزائرية، نجد أنّ المشرع الجزائري، وبالخصوص في السنوات الأولى من الاستقلال، قد اعتمد في الأساس على النصوص القانونية الفرنسية بنسبة عالية والنصوص القانونية المصرية بنسبة قليلة جدا في عملية التشريع وسنّ نصوص قانونية تنظم مختلف المجالات.

ففي مجال الضمان الاجتماعي ظل المشرع الجزائري مقتبسا من النصوص القانونية الفرنسية إلى غاية سنة 1983 أين صدر أول قانون خاص بالتقاعد وقانون خاص بالضمان الاجتماعي في الجزائر.

ونظرا لما تقدم، يبدو لنا من الضروري في دراستنا هذه تناول ماهية نظام التقاعد في النظامين الجزائري والفرنسي، ولذلك قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم التقاعد ابتداء من تعريفه في المطلب الأول إلى تحديد أسسه في المطلب الثاني ثم تمييزه عما يشابهه من أنظمة في المطلب الثالث.

وفي المبحث الثاني حددنا أنواع التقاعد في الجزائر من خلال المطلب الأول منه ثم أنواع التقاعد في فرنسا من خلال المطلب الثاني.

المبحث الأول: مفهوم التقاعد

انطلاقاً من اعتبارنا للعلوم القانونية من العلوم الدقيقة التي تُعنى باللفظ، أي بالمعنى اللغوي للفظ بشكل عام وبمعناه الاصطلاحي بشكل أخص، فإنه من الواجب العلمي الرجوع إلى المعاجم وإلى إصدارات أساتذتنا الأفاضل الذين سبقونا في الدراسة والبحث لتحصيل المعلومة.

كما نسعى في مبحثنا هذا إلى تحليل أنظمة التقاعد في الجزائر وفي فرنسا لاستنباط الأسس التي بنا عليها المشرعان الجزائري والفرنسي النصوص التنظيمية التي تحكم هذا المجال في البلدين.

يشتمل مفهوم التقاعد على تعريف التقاعد لغة واصطلاحاً وكذا تحديد أسسه في كل من الجزائر وفرنسا ثم تمييزه عما يشابهه من أنظمة في القانون الجزائري.

وقد قسمنا المبحث الأول إلى ثلاثة مطالب، احتوى الأول على تعريف التقاعد والثاني أسسه والثالث تمييز نظام التقاعد عن النظم المشابهة له.

المطلب الأول: تعريف التقاعد

نسرد في الفرع الأول من هذا المطلب ما تمكنا من تحصيله من تعريفات لغوية واصطلاحية لمصطلح "التقاعد" في المعاجم العربية وما تفضل به علينا أساتذة العلوم القانونية من اجتهادات فقهية في تعريف المصطلح.

الفرع الأول: تعريف التقاعد في الجزائر

أولاً: لغةً:

من مصدر قعد،¹ قعد الشخص :

1- جلس بعد أن كان واقفاً "يذكرون الله قياماً وقعوداً"

2- تأخر وتخلف "الذين قالوا لإخوانهم وقعدوا"

3- أقام ومكث "فلا تقعد بعد الذكرى مع القوم الظالمين".

ومنه تقاعد: عن يتقاعد تقاعداً فهو متقاعد والمفعول متقاعد عنه

تقاعد الشخص:

1- أحيل على المعاش، ترك وظيفته (سن التقاعد)، معاش التقاعد: مال يقبضه الذي أحيل على التقاعد.

2- تكاسل.

¹ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، عالم الكتب نشر توزيع طباعة، القاهرة، سنة 2008، صفحة

ثانياً: اصطلاحاً:

يعرفه الأستاذ سليمان أحمية بأنه: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"¹.

ويعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه: "التقاعد قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سناً معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"².

الفرع الثاني: تعريف التقاعد في فرنسا

أولاً: لغةً: يعرفه موقع "لاروس"³ كالتالي: Retraite : nom féminin (de retirer)

اسم مؤنث من معانيه:

Action de se retirer de la vie active, d'abandonner ses fonctions ; état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles.

فعل الانسحاب من الحياة العملية، ترك الوظائف، حال من توقف عن نشاطاته الوظيفية.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني 1998 ص 340.

³ عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) 1990/1989.

³ Site internet : larousse.fr/dictionnaires.

Prestation sociale servie à quelqu'un qui a pris sa retraite.

خدمة اجتماعية تقدم لمن استفاد من التقاعد.

ثانياً: إصطلاحاً: La retraite est la situation sociale et financière d'un individu qui, ayant atteint l'âge minimum requis, **cesse son activité professionnelle**, en général de manière définitive, et perçoit régulièrement un revenu **sous forme de pension** versée par l'Etat ou de ressources provenant de ses cotisations passées ou de son patrimoine.¹

التقاعد هو الوضعية الاجتماعية والمالية للشخص الذي بلغ سناً أدنى مطلوب ليتوقف عن نشاطه الوظيفي بصفة نهائية، غالباً، ويتلقى دورياً دخلاً في شكل منحة مدفوعة من طرف الدولة أو من موارد مترتبة عن اشتراكاته السابقة أو عن أملاكه.

ويعرفه كل من صونيا أورالو ونيكولا كوراتو بأنه:

La notion de retraite désigne un aspect particulier de la période correspondant à la cessation d'activité. C'est en quelque sorte un droit au repos reconnu pour tous après cessation de l'activité professionnelle. En contrepartie, l'individu acquiert une nouvelle fonction dans la société : de participant « actif » producteur il devient « inactif » consommateur.²

مفهوم التقاعد يعني مظهراً خاصاً للفترة المصادفة لوقف النشاط، هو حق في الراحة معترف به للجميع بعد انتهاء النشاط الوظيفي، في المقابل يتحصل الشخص على وظيفة جديدة في المجتمع: من مشارك إيجابي منتج إلى سلبى مستهلك.

¹ Site internet : www.toupie.org/dictionnaire

² Sonia Orallo et Nicolas Coratos « Salariés : vos retraites après la réforme », édition Prat, Paris 2004, p 07.

المطلب الثاني: أسس نظام التقاعد بين النظامين الجزائري والفرنسي

في الفرع الأول من هذا المطلب تناولنا أسس نظام التقاعد في الجزائر من خلال دراسة النصوص القانونية المتعلقة بالتقاعد والوظيفة العمومية.

الفرع الأول: أسس نظام التقاعد في الجزائر

تأسس النظام الوطني للتقاعد الحالي بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الساري المفعول ابتداء من 01 جانفي 1984 الذي حقق تغييرا كاملا في نظام التقاعد وهذا من خلال¹:

أولاً: توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق فأصبحت موحدة لفائدة كل المستفيدين مع استثناءات تخص العمال الأحرار.

ثانياً: توحيد التمويل بتأسيس نسبة شاملة موحدة للاشتراك المخصصة لتغطية كل نفقات الضمان الاجتماعي هذه النسبة مقسمة إلى أجزاء و بين مختلف الفروع.

ثالثاً: توحيد التنظيم و التسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية مؤهلة.

رابعاً: رفع مستوى الأداءات.

خامساً: إدارة وصية موحدة : الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

كما نستخلص من ذات القانون الأسس التالية²:

¹ Site internet : cnr.dz

² مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، السنة الجامعية 2016/2017.

سادسا: الإحالة على التقاعد سبب طبيعي تنتهي به العلاقة الوظيفية: تعد الإحالة على التقاعد السبب الطبيعي لنهاية العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة فالموظف يتمتع بحياة مهنية تبدأ من تاريخ التحاقه بالوظيفة العمومية في شبابه وتنتهي بإحالاته على التقاعد في شيخوخته ويتدرج خلال حياته المهنية في مختلف الرتب والأسلاك.

سابعا: الإحالة على التقاعد حق للموظف: كرس الأمر رقم 03/06 حق الموظف في الإحالة على التقاعد متى استوفى الشروط القانونية طبقا للتشريع المعمول به (المادة 33 منه و المادة 10 من القانون 12/83 المعدل والمتمم)، فالإدارة العمومية لا يمكنها أن تقف ضد رغبة الموظف في الاستفادة من التقاعد كما لا يمكنها كأصل عام أن تحيله على التقاعد إذا لم يبلغ السن القانوني المقرر إلا إذا أصيب بالعجز التام عن العمل (المادة 09 من القانون 12/83).

ثامنا: الطابع غير التأديبي للإحالة على التقاعد: لم يدرج الأمر 03/06 الإحالة على التقاعد ضمن الاجراءات التأديبية التي أخذ بها في المادة 163 منه وهذا ما يعني أنه لم يأخذ بالإحالة على التقاعد كجزاء تأديبي وبلك وافق المرسوم رقم 59/85 الذي لم يأخذ بها الجزاء في المادة 124 منه التي حددت الجزاءات التأديبية، وخلاف الأمر رقم 133/66 الذي نص على الجزاء المذكور في المادة 55 منه ضمن جزاءات الدرجة الثانية، فالموظف يمكن أن يحال تلقائيا على التقاعد إذا ارتكب خطأ مهنيا جسيما.

الفرع الثاني: أسس نظام التقاعد في فرنسا

نظام التقاعد في فرنسا نظام توزيعي إذ أنّ اشتراكات العمال الناشطين بعنوان التأمين على الشيخوخة تستغل لتخليص منح المتقاعدين من نفس السنة.

وهو نظام مبني على الأساسين التاليين¹:

أولاً: تضامن بين جيلين: الجيل الأول هو جيل المتقاعدين والجيل الثاني هو جيل الناشطين باعتبار الاشتراكات أجرا مؤجلا.

ثانياً: تضامن اجتماعي مهني: وهو الأساس الذي ساهم بشكل كبير جدا في تنظيم التقاعد الذي تمّ تقسيمه إلى عدة أنواع من الأنظمة:

- نظام عام.
- تعاضدية اجتماعية فلاحية.
- نظام اجتماعي للأحرار (المهن الحرة).
- أنظمة خاصة.

فالنظام القانوني للتقاعد في فرنسا مؤسس على مبدئين:

- مبدأ الاشتراك: يستفيد المتقاعد من منحة تحدد قيمتها المالية بحسب مداخيل نشاطه أي اشتراكاته في الصناديق طيلة حياته المهنة.
- مبدأ التضامن: يضمن ميزات تقاعدية غير تشاركية (أي بدون توافر عنصر الاشتراك في الصناديق) لفائدة الأشخاص الذين خسروا وظائفهم لظروف أقوى منهم مثل ميزة الإعانة المرضية، إعانة البطالة، ... إلخ.

¹ <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/retraites/quelles-sont-caracteristiques-principales-du-systeme-francais-retraite.html>:

نظام التقاعد في فرنسا يتكون من 03 عناصر¹:

أنظمة قاعدية وأنظمة مكملة إجبارية، بالإضافة إلى أنظمة إضافية اختيارية.

الأنظمة القاعدية: تخدم هذه الأنظمة المبالغ المالية القاعدية الأولية المكونة لمنحة التقاعد، كل العمال الناشطون مجبرون على الاشتراك في الصناديق التي تدخل في هذه الأنظمة، وهي أنظمة تتنوع بحسب الهيكل الوظيفي أو بحسب مهنة المؤمن، وأغلب هذه الأنظمة تعتمد على أقساط الاشتراك في الصناديق أي يجب دفع اشتراكات التأمين للثلاثيات الأربعة للسنة لضمان معاش سنوي كامل.

ويختلف أساس ضمان المعاش بين القطاع الخاص والقطاع العام، ففي القطاع الخاص يعتمد على حجم المداخل وفي القطاع العام لاسيما الوظيفة العمومية والأنظمة المسماة "الأنظمة الخاصة" في الهيئات والمؤسسات العمومية فيعتمد على عدد ساعات العمل.

الأنظمة المكملة: في القطاع الخاص تأتي المنح المكمل لتكمل المنح القاعدية المحدودة بموجب النصوص القانونية، فمهما كان حجم مداخل العامل فاشتراك الشبخوخة محدود بمبلغ أقصى للضمان الاجتماعي قدره 3170 أورو في الشهر سنة 2014، أي أن المشترك لا يمكنه الاستفادة بأكثر من 1585 أورو كمنحة للتقاعد (50% من قيمة قسط الاشتراك) مهما كان مدخوله حال نشاطه المهني.

فالأنظمة المكملة تسمح بالاستفادة من خدمات أهم فهي تعتمد على وعاء اشتراك أوسع، فأقساط اشتراك صندوق Arrco (نظام مكمل إجباري للأجراء) يمكن أن يشكل ثلاثة أضعاف الحد الأقصى للضمان الاجتماعي (9387 أورو للشهر)، أما اشتراك صندوق Agirc (نظام مكمل إجباري لغير الأجراء) فيصل إلى ثمانية أضعاف الحد الأقصى (25032 أورو).

¹ <https://www.retraite-agipi.com/2015/02/10/retraites-regimes-pensions-2/>

تختلف أوعية ومبالغ الاشتراك من نظام مكمل إلى آخر فهي أنظمة بالنقاط وليست بالأقساط الشهرية، إذ يكتسب المؤمنون عددا معيناً من النقاط خلال حياتهم المهنية تضرب في قيمة نقطة الخدمة في تلك الفترة لينتج عن مبلغ منحة التقاعد.

الأنظمة الإضافية: تضاف هذه الأنظمة إلى الأنظمة الإلزامية القاعدية والمكملة، وهي أنظمة اختيارية إلا أنها قد تكون إجبارية أيضاً في الإطار المهني (المهن الحرة) أو في إطار المؤسسة. هناك نوعان أساسيان من النظام الإضافي:

نظام تقاعد إضافي بخدمات محددة حسب نص المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي حيث تحدد قيمة منحة التقاعد مسبقاً.

نظام تقاعد إضافي باشتراكات محددة حسب نص المادة 38 من قانون الضمان الاجتماعي والذي يقترح مبلغ اشتراك يتم التفاوض على قيمته بين المؤسسة المستخدمة والتمثيلات النقابية. مما سبق يتبين بأن نظام التقاعد في فرنسا يتميز بما يلي¹:

أولاً: التوزيع: الأنظمة الإلزامية (القاعدية والمكملة) تعتمد على نظام التوزيع، هذا يعني أن الاشتراكات السنوية للأشخاص الناشطين مهنيًا تستغل مباشرة لتمويل معاشات المتقاعدين.

نظام التوزيع يناقض نظام الرسملة الذي يقوم من خلاله الأشخاص الناشطون مهنيًا بادخار مبالغ مالية دورياً ليجمعوها حال إحالتهم على التقاعد في شكل رأسمال أو ريع.

ثانياً: نظام تشاركي و سخي بالمقارنة بأنظمة الدول المتقدمة: المتقاعدون يستفيدون من منحة متناسبة مع مبالغ اشتراكاتهم التي دفعوها خلال ممارستهم لوظائفهم أي مشاركتهم في النظام باشتراكات مقتطعة من أجورهم، بذلك التقاعد مرتبط بالنشاط المهني خلال الحياة.

¹ Site internet : www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190690/le-systeme-retraite-francais-principes-fonctionnement.html

ثالثا: نظام تضامني: نظام التقاعد في فرنسا ليس تشاركيا فقط: من المؤكد بأن المتقاعدين يحصلون على منح تناسبية مع اشتراكاتهم في النظام لكن توجد آليات تسمح برفع مبلغ منحة التقاعد أو تسمح بالحصول على التقاعد قبل أوانه بدون اشتراك، يتعلق الأمر بجعل النظام تضامنيا أكثر، البطالون، الأجراء العاطلون بسبب المرض، الآباء في عطلة الأبوة وقديما المستدعون للخدمة الوطنية لم يدفعوا اشتراكات من أجل التقاعد لكنهم يحصلون على الحق في تقاعد خلال هذه الأزمنة.

نفس الأمر بالنسبة للأشخاص الذين تجاوزوا سن الـ 65 ولم يشتركوا بما فيه الكفاية أو لم يشتغلوا أبدا فإنه يستفيدون منذ سنة 1956 من منحة تسمى "المنحة الدنيا للشيخوخة".

المطلب الثالث: تمييز نظام التقاعد عما يشابهه من أنظمة

إذا طلب العامل من الهيئة المستخدمة الإحالة على التقاعد هل هو بذلك قد قدم استقالته من منصبه؟

وإذا تمكنت الهيئة المستخدمة من إحالة العامل على التقاعد، هل نعتبر في هذه الحالة بأن الهيئة المستخدمة قد سرحت العامل تسريحا غير تأديبي؟

نميز في الفرعين التاليين بين التقاعد والاستقالة ثم بين التقاعد والتسريح غير التأديبي.

الفرع الأول : تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة

عرف الدكتور مصطفى عبد الحميد عدوي الاستقالة على أنها: "حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل"¹.

وأضاف الأستاذ سليمان أحمية أنه يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد كلما قدر أن ذلك أصلح له وهي بهذا الشكل طريقة قانونية وشرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها.

اعتمد المشرع الجزائري هذا المبدأ في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل و أكد على أن الاستقالة حق معترف به للعامل، ورخص للعامل بتقديم استقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ويمكنه مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

¹ مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، جامعة المنوفية، 1990، ص19.

يتفق النظامان في أنّ كلاهما يأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، كما أنّ النتيجة المترتبة عنهما واحدة وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية.

ويختلف النظامان في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منه، إذ أنّ الإحالة على التقاعد تشترط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة بينما في الاستقالة فلا تشترط ذلك، كما أنّ المستقيل لا يستفيد بأيّ منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقاله إلى ورثته بعد وفاته.

الفرع الثاني : تمييز نظام التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتشابه نظاما التقاعد والتسريح غير التأديبي في انعدام إرادة الموظف فيهما، فالتسريح غير التأديبي إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة ولا يكون فيه لإرادة الموظف دور، أما الإحالة التلقائية على التقاعد فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت في المعني شروط معينة ومحددة قانونا في السن و أقدمية العمل.

ويتميز التقاعد عن التسريح غير التأديبي بـ:

أولاً: المتقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى باستثناء حدود معينة، أما العامل المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددًا عن الفصل ، و يمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح¹.

¹ عطاء الله بوحميذة، الفصل الغير تأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل – دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، سنة 1989.

ثانيا: الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل وهي إنهاء طبيعي وعادي لوظيفته ، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي.

ثالثا: لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتعاقد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفيا.

المبحث الثاني: أنواع التقاعد في النظامين الجزائري والفرنسي

أهمّ عامل لاختلاف أنواع التقاعد بين النظامين الجزائري والفرنسي هو كون النظام الجزائري يرتكز على صورة التقاعد التوزيعي فقط، في حين أنّ النظام الفرنسي يرتكز على صورة التقاعد التوزيعي بالإضافة إلى صورة الرسملة أو صورة التقاعد الإدخاري معاً.

وكذلك تعدّد الصناديق التي تستقبل اشتراكات العمال والموظفين يلعب دوراً محورياً في تباين أنواع التقاعد بين الجزائر وفرنسا.

فالجزائر أسست صندوقين، أولهما لاستقبال اشتراكات العمال والموظفين الأجراء، وثانيهما لاستقبال اشتراكات غير الأجراء من الطبقة العاملة الناشطة.

في حين أنّ فرنسا فتحت المجال لتعدد الصناديق للعمال الأجراء ولغير الأجراء وكذلك بحسب قطاع النشاط: وظيفة عمومية، نقل، مناجم، فلاحية، ... إلخ.

نظّم في هذا المبحث على التباين العميق بين أنواع التقاعد بين النظامين الجزائري والفرنسي من خلال المطلبين الأول المتضمن أنواع التقاعد في الجزائر والثاني المتضمن أنواع التقاعد في فرنسا.

المطلب الأول: أنواع التقاعد في الجزائر

بعد صدور القانون رقم 15/16 المتعلق بالتقاعد¹ تم إلغاء نوعين من أنواع التقاعد في الجزائر، ويتعلق الأمر بنظام التقاعد المسبق ونظام التقاعد دون شرط السن.

ومن خلال الفرعين الأول والثاني نرى أنواع التقاعد في الجزائر: العادي ثم الحالات الاستثنائية.

الفرع الأول: التقاعد العادي

التقاعد حق من الحقوق الاجتماعية والمهنية للعامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر².

إن الاستفادة من هذا الحق يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط تتمثل في ما يلي:

أولاً: بلوغ السن القانوني:

لقد حدد القانون 41/99 المتعلق بالتقاعد في المادة 01 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة للعمال الأجراء: 60 سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين سنة بالنسبة للنساء.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتحدد السن التي تخول الحق في معاش التقاعد بخمسة وستين سنة كاملة بالنسبة للرجال وستين سنة بالنسبة للنساء العاملات.

01 جويلية 1983

12/83

31 ديسمبر 2016

15/16

1

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة

1، الجزء 1، ص 413.

1- العمال الأجراء: الأشخاص الذين يؤدون عملا فكريا أو يدويا لصالح ولحساب صاحب عمل بمقابل مثل العمال في المؤسسات العمومية وأعوان الدولة والمستخدمون في قطاعات الصناعة، التجارة، النقل ، المناجم...الخ.

2- الملحقون (المشبهون) بالأجراء: حسب المرسوم مرسوم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، وهم العمال في المنازل، الفنانون والممثلون، السائقون والبوابون، والخدم والخادمت في البيوت.

3- العمال غير الأجراء: وهم الأشخاص الذين يمارسون عملا مهنيا لصالحهم ولحسابهم الخاص كالتجار و المحامين والأطباء.

ويرتبط سن التقاعد في المهن الحرة بطبيعة ونوعية العمل لاسيما القوة البدنية المطلوبة والمخاطر الموجودة فيه، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل¹.

وتجدر الإشارة إلى وجود استثناءات لبعض الفئات الاجتماعية أوردها القانون يتم فيها تخفيض سن التقاعد، وهي:

أ - المرأة العاملة : تستفيد المرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد في مدة تسع سنوات على الأقل من تخفيض يعادل سنة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

ب - العامل في منصب عمل يتميز بقدر خاص من الضرر: يستفيد من تخفيض في السن ومقابل هذا التخفيض يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 411.

وتجدر الإشارة إلى أنه ما عدا استفادة رجال الأمن والمناجم من تخفيض بـ 03 سنوات في سن التقاعد، فإن القانون لم يحدد قائمة الوظائف ولا السن المناسبة لكل عمل ولا المدة التي يتطلب اعتمادها في حساب معاش التقاعد لهذه المناصب¹.

ج - المجاهد: يستفيد المجاهد من تخفيض في السن قدره 7 سنوات وتخفيض إضافي قدره سنة واحدة عن كل قسط نسبته % 40 من العجز جراء حرب التحرير، وتخفيض بـ 1 أشهر عن كل قسط نسبته % 1 من العجز.

د - العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل: لا يلزم بشرط السن، والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية لعدم توافر شروط الاستفادة من معاش العجز.

ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص².

هـ - الإطار السامية والتنفيذية في الدولة :

يحكم نظام التقاعد لفائدة الإطار السامية والتنفيذية للدولة المرسوم التنفيذي 617/83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطار السامية في الحزب والدولة المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في جوان 1994 وبالمرسوم التنفيذي رقم 180/95 المؤرخ في 01 جويلية 1995 ثم بالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 المؤرخ في 23 جويلية 2001.

لم يحدد المشرع سنا معينة للإحالة على التقاعد لهذه الفئة واكتفى بضرورة توافر شرطين:

– قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه 20 سنة من الممارسة الفعلية والحقيقية في وظيفة عامة.

¹ آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، ص 30 .

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل –علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ص 441 .

– شغل الموظف وظيفة إطار سام داخل أجهزة الدولة لمدة 10 سنوات على الأقل من ضمن الـ 20 سنة.

تستفيد هذه الفئة من نسبة تقاعد تعادل 100% المعادلة لآخر راتب شهري بالإضافة إلى العلاوة دون العلاوات المدفوعة خارج التراب الوطني بشرط دفع الاشتراكات في الصندوق وتقديم طلب التقاعد كتابيا.

ثانيا: مدة العمل:

جاء في القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016¹ على أنه "يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة 7.5 مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"، كما يمكن للعامل "أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس (5) سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد."

ثالثا: دفع الاشتراكات:

جاء في نص القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016² : "ومن دون المساس بأحكام هذا القانون، تم وضع فترة انتقالية مدتها سنتان، حيث يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز 58 سنة في سنة 2017 و59 سنة في سنة 2018".

01 جويلية 1983	12/83	31 ديسمبر 2016	15/16	06	1
01 جويلية 1983	12/83	31 ديسمبر 2016	15/16	61	2

الفرع الثاني: الأنظمة الاستثنائية الواردة في القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

أولاً: المهن الشاقة والمهن ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر: تنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق على أنه "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب".

ويمكن تمديد سن التقاعد بطلب من العامل المعني بالنسبة إلى الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، و"تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

ثانياً: ما يتعلق بمدّة خدمة فعلية تعادل 32 سنة دون شرط السن: وهو ما جاء في نص القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد: "إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز 58 سنة في سنة 2017 و59 في 2018".

المطلب الثاني: أنواع أنظمة التقاعد في فرنسا

يعرف مجال التقاعد في فرنسا تنوعا كبيرا في الأنظمة¹، بمجموع 35 بين صندوق للتقاعد وأنظمة قاعدية وأنظمة مكملة فالفرنسي يشترك فيما معدله 2,3 صندوق للتقاعد خلال حياته، ذلك لأن الفرنسي ينتسب إلى ما لا يقل عن صندوقين في نفس المدة الزمنية الواحدة الأول للنظام القاعدي والثاني للنظام المكمل، كما يمكنه تغيير وظيفته وبالتالي تغيير نظام اشتراكه خلال حياته المهنية.

الفرع الأول: التقاعد العام (المتضمن نظاما قاعديا ونظاما مكملا) يضم إليه 71% من العاملين، 9 فرنسيين من بين 10 يشتركون في النظام العام خلال مشوارهم المهني، النظام القاعدي للنظام العام يسيره الصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة (CNAV) والنظام المكمل يسيره Arrco الخاص بكل الأجراء و Agirc الخاص بالإطارات فقط و Ircantec الخاص بالأجراء غير المرسمين من الشعب.

الفرع الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية يضم إليه 17% من المشتركين المنتمين إلى أعوان الدولة من الجماعات المحلية والمستشفيات ويضم نظاما مكملا منذ سنة 2005 : التقاعد الإضافي للوظيفة العمومية (RAFP).

الفرع الثالث: أنظمة غير الأجراء تضم إليها 10% من المشتركين ويسيرهم صناديق تضمن النظام القاعدي والنظام المكمل، ويتعلق الأمر ب:

¹ Site internet : <https://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190690/le-systeme-retraite-francais-principes-fonctionnement.html>

- النظام الاجتماعي للأحرار (RSI) للحرفيين والتجار والصناعيين.
- الصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة لأصحاب المهن الحرة (CNAVPL).
- التعااضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA) للمستثمرين الفلاحيين.

الفرع الرابع: الأنظمة الخاصة تضم 02% من المشتركين، تجمع هذه الأنظمة الصناديق المستقلة لمختلف المهن والمؤسسات العمومية (RATP، SNCF، marins، mineurs، ...).

الفصل الثاني

آليات تسيير نظام التقاعد

في الجزائر وفي فرنسا

الفصل الثاني: آليات تسيير نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا

اختلاف المعطيات الديمغرافية، والتباين الكبير في المعطيات الاجتماعية والاقتصادية بين الجزائر وفرنسا يصنعون الفارق في مجال تسيير نظام التقاعد بين البلدين.

وها ما يظهر جليا في كل ما يتعلق بشرط السن للاستفادة من نظام التقاعد وما يتعلق بقيمة مبلغ المعاش الذي يستفيد منه المتقاعد وكيفية حسابه.

تشمل آليات تسيير نظام التقاعد كل ما يتعلق بالشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد، والهياكل الإدارية لنظام التقاعد، ثم تمويل صناديق التقاعد.

كما تشمل آليات تسيير نظام التقاعد محور المنازعات المتعلقة بمجال التقاعد، إذ سندرس تسوية المنازعات القانونية في مجال التقاعد في الجزائر ثم تسويتها في فرنسا.

المبحث الأول: شروط وهياكل نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا

مبحث آليات النظام القانوني للتقاعد يضم في مطلبه الأول دراسة للشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من حق التقاعد في القانون الجزائري وفي القانون الفرنسي، أما المطلب الثاني فندرس من خلاله الهياكل الإدارية التي تدير نظام التقاعد في الجزائر وفي فرنسا، وفي المطلب الثالث نتطرق إلى طرق تمويل نظام التقاعد في كلتا الدولتين.

المطلب الأول: الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد في الجزائر وفي فرنسا

الفرع الأول: الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد في الجزائر

شهدت شروط منح الحق في التقاعد وكذا الانتفاع من نوعية الامتيازات المتعلقة به تعديلات عديدة على مدار 21 سنة ابتداء من سنة 1994 إلى غاية نهاية سنة 2016 والتعديل الأخير الذي مسّ قانون التقاعد في الجزائر، و هذا على خمس مراحل من خلال¹:

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

–الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

–الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997.

–قانون 99-03 المؤرخ 22 مارس 1999 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

– قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 12 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد.

تمحورت هذه التعديلات حول الشروط التالية¹:

أولاً: سن التقاعد: السن القانوني للتقاعد هو 60 سنة للعمال الأجراء وبالنسبة للغير الأجراء فقد تم تحديد السن القانوني بـ 65 سنة.

إلا أنّ المشرع الجزائري قد أجاز من خلال القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد حالات أخرى تسمح بالاستفادة من التقاعد قبل هذا السن و هي تخص:

1- **المرأة العاملة** تستطيع عند طلبها الاستفادة من التقاعد عند سن 55 كما تستفيد أيضا من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ربتة على الاقل مدة 09 سنوات و ذلك في حدود ثلاث أطفال.

2- **المجاهد** يستطيع الاستفادة من معاش تقاعد عند بلوغه سن 55 سنة كما يمكنه أن يستفيد بناء على طلبه من تقاعد دون شرط السن تكون نسبة التقاعد الممنوحة له بـ 100%.

3- **العمال المصابون بعجز تام و نهائي عن العمل** عندما لا يستوفون شرط السن للاستفادة من معاش العجز برسم التأمينات الاجتماعية بإمكانهم الحصول على معاش تقاعد و في هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن خمسة عشر.

4- **العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف** على قدر خاص من الضرر.

منذ سنة 1997 أدخلت تسهيلات فيما يخص سن الإحالة على التقاعد حيث أصبح العامل الأجير يستطيع بناء على طلب منه الحصول على التقاعد:

5- **بدون شرط السن:** إذا استوفى العامل 32 سنة عمل فعلي خاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.

6- **النسبي** : تتوقف وجوبا على استثناء شرطيين بلوغ 50 سنة و 20 سنة عمل فعلي.

هذان الشرطان الأخيران ينخفضان كل واحد منهما ب 05 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة التي تستطيع الاستفادة من معاش التقاعد و هذا عند بلوغها سن 45 سنة مع وجوب استثناء 15 سنة عمل فعلية.

ثانيا: فترة العمل: يجب على العامل استيفاء على الأقل 15 سنة من العمل منها نصف هذه المدة أي 7.5 سبع سنوات و نصف هذه المدة قد ترتب عليها إجباريا عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

التشريع الحالي¹ ينص على وجود فترات يجب اعتمادها كفترات عمل و هي:

1- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات عن المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية.

2- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.

3- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجزه نسبة 50 على الأقل.

4- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.

5- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة.

6- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة.

7- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق.

أما بالنسبة للتقاعد النسبي و بدون شرط السن تكون في حكم فترات العمل:

1- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة وحوادث العمل و البطالة.

2- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر.

3- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق.

4- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليه بموجب أحكام المادة 22 القانون 12/83.

ثالثا: نسبة الاعتماد: يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي.

سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بالنسبة للمجاهدين نحسب بضعف مدتها و بنسبة 3.5 عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

رابعا: مبلغ المعاش¹: المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد و إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأعلى خلال حياته المهنية

خامسا: الأجر المرجعي: هو الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي الذي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل باستثناء الاداءات ذات الطابع العائلي التعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و العزلة.

¹ نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة،

يقصد بالمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص لا سيما:

- المبالغ المعوضة لضرر كتعويضات التسريح.
- العلاوات و التعويضات أو المكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض نهاية الخدمة.

لمعاش التقاعد حد أدنى و حد أقصى هما:

• الحد الأقصى بـ 80 : و بالنسبة للعامل الذي له صفة مجاهد يرفع هذا الحد إلى نسبة 100 من الأجر المعتمد لحساب مبلغ المعاش.

• الحد الأدنى لا يمكن أن يكون أقل من 75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهد الحد الأدنى لا يمكن أن يقل عن مرتين و نصف 2.5 من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وفي كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

*العلاوة على الزوج المكفول²: إضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعد الحق في الاستفادة من علاوة الزوج المكفول يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.

*اللجوء إلى مساعدة الغير: المتقاعد الذي يستفيد من منحة العجز من الدرجة الثالثة و كذلك العامل الذي يتعذر عليه إطلاقا القيام بأي نشاط و الذي وجه للتقاعد مباشرة لأنه لا يستوفي على شروط الحق في معاش العجز لديهم الحق في منحة الشخص الآخر بعد إجراء تحقيق طبي من طرف الصندوق الوطني للتقاعد و الذي يبين لنا أنهم بحاجة إلى مساعدة من غيرهم من أجل القيام بمختلف النشاطات الضرورية للحياة اليومية.

¹ قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالقانون 99.03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المادة 17.

² قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المادة 15.

*مثال عن حساب معاش التقاعد¹: عامل يبلغ في العمر 60 سنة و له مدة عمل فعلية تقدر ب 34 سنة.

الأجر المرجعي المتوسط المعتمد للحساب = 24300 دج شهري

نسبة المعاش = $100/2.5 \times 34 = 85$ ط هذه النسبة ترجع إلى 80 بالمائة طبقا للمادة 17 من القانون 83.12 المتعلق بالتقاعد.

مبلغ المعاش إذا يساوي:

°الامتياز الرئيسي (المبلغ الخام) = $0.8 \times 24300 = 19440$ دج

°التأمينات الاجتماعية 2% = 388.8 دج

°الاقتراع على الضريبة معفى اقل من 20.000 دج

°منحة الزوج المكفول = 1.731 دج

°المبلغ الصافي الشهري = 20.782.20 دج.

إذا لم يستوف العامل مدة العمل الواجبة يستطيع أن يستفيد من منحة التقاعد إذا تم إثبات 20 ثلاثيا أي خمس سنوات من العمل الفعلي.

تمنح منحة التقاعد ابتداء من سن 60 وهي تخضع لنفس قواعد معاش التقاعد إلا فيما يخص الحد الأدنى.

المعاش المنقول¹:

منحة التقاعد المنقولة أو المعاش المنقول هو المعاش الذي ينقل من المتقاعد المتوفى إلى ذوي الحقوق.

1- المستفيدون من المعاش المنقول²:

* زوج المؤمن المتوفى مهما كان عمره شريطة أن يكون الزواج موثقا بعقد زواج شرعي.

* الأولاد المكفولون وهم:

- الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة.
- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجر أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
- البنات بدون دخل مهما كان سنهنّ.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون.
- الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفى عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.

.cnr.dz :

1

² القانون 83.11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

2- كيفية الاستفادة: تتم الاستفادة من المعاش المنقول في حالتين:

- وفاة المؤمن له و هو متصل على معاش : يتعين على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد و تكوين الملف الضروري للحصول على معاش.
- وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش : ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

3- مبلغ و تقسيم معاشات ذوي الحقوق¹:

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع حسب الحالات الآتية:

*الزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين: 75 من مبلغ معاش المؤمن له المتوفى.

*الزوج + ذو حق آخر: 50 للزوج، و 30 لذوي الحق الآخر.

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

*لا يوجد زوج و يوجد ذوي حقوق آخرين:

– 90% تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45 إذا كان ذو الحق طفلا (فرعا)، و 30 إذا كان ذو الحق أصلا.

– طفلان (فرعان): 45 لكل واحد.

¹ القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المتمم والمعدل، المادة 34.

مثال في حساب معاش التقاعد المنقول¹:

متقاعد متوفى كان يتقاضى خلال حياته معاش تقاعد يقدر مبلغه 30.000.00 دج، يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ و يقسم حسب الحالات الآتية:

في حالة وجود الزوج + ذو حق آخر تقدر نسبة المعاش المنقول بـ 80 تقسم كالاتي:

• 50 للزوج أي 15.000 دج.

• 30 لذوي الحق الأخر أي 9.000 دج.

في حالة وجود الزوج و ذوي حقوق آخرين، تقدر نسبة المعاش المنقول بـ 90 تقسم كالاتي:

• 50 للزوج أي 15.000 دج.

• 40 لذوي الحقوق الآخرين أي 12.000 دج.

• في حالة عدم وجود زوج و يوجد ذوي حقوق آخرين تقدر النسبة القصوى بـ 90 تقسم بين ذوي الحقوق بالتساوي أي 27.000 دج.

• في حالة وجود ذو حق واحد فقط تقدر نسبة المعاش بـ 45 من معاش المؤمن له المتوفى أي 13.500 دج.

الفرع الثاني: الشروط القانونية المطلوبة للاستفادة من التقاعد في فرنسا

شرح القانون الفرنسي للموظف العمومي شروطا متعلقة بالسن وأخرى متعلقة بسنوات الخدمة الفعلية وبالتالي الاشتراك في صناديق الضمان الاجتماعي، حتى يتمكن من الاستفادة من التقاعد.

أولا: الشروط العادية للسن ولسنوات الخدمة¹: يمكن للموظف أن يستفيد من التقاعد في سن تختلف بحسب تاريخ ميلاده:

– 55 سنة للموظفين المولودين قبل 01 جويلية 1956 وأكملوا مدة 15 سنة خدمة على الأقل في مناصب شغل فعلية.

– بين 55 و57 سنة للموظفين المولودين بين 01 جويلية 1956 و31 ديسمبر 1961.

– 57 سنة للموظفين المولودين ابتداء من 01 جانفي 1961.

– 60 سنة للموظفين المولودين قبل 01 جويلية 1951.

– بين 60 و62 سنة للموظفين المولودين بين 01 جويلية 1951 و31 ديسمبر 1955.

ثانيا: الحالات الخاصة: الموظفون المنتمون لسلك المعرفين التابعين لمعهد الطب الشرعي لدائرة الشرطة وأعوان الشبكات تحت أرضية لقنوات الصرف الصحي والذين 10 سنوات خدمة على الأقل في هذه المصالح، يمكنهم التقاعد في السن التالية:

– 50 سنة للموظفين المولودين قبل 1961.

– بين 50 و52 سنة للموظفين المولودين بين 01 جويلية 1961 و31 ديسمبر 1965.

– 52 سنة للموظفين المولودين ابتداء من تاريخ 01 جانفي 1966.

¹ <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201561-la-retraite-des-fonctionnaires/>

ثالثا: استثناءات على شروط التأمين والسن:

هناك استثناءات متعددة واردة على شروط السن والتأمين الاجتماعي للموظف العمومي حتى يستفيد من التقاعد بكامل قيمة المنحة في الحالات التالية:

– طلب تقاعد بسبب عجز مهني أو غير مهني فيعفى الموظف من شرط السن ومن شرط عدد سنوات التأمين.

– طلب تقاعد بسبب كون أحد الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة وعاجزين بنسبة عجز تساوي أو تفوق 80% فيعفى الموظف من شرط السن.

– في حالة الإحالة على التقاعد المسبق بسبب الإعاقة مع شروط متعلقة بالسن وبسنوات التأمين.

– إثبات عجز دائم يساوي أو يفوق نسبة 50% يمكن للموظف الاستفادة من منحة كاملة للتقاعد بمجرد استيفاءه للسن القانونية.

المطلب الثاني: هياكل نظام التقاعد

هياكل نظام التقاعد هي مجموعة الإدارات المنوط بها ضمان تقديم الخدمات المتعلقة بمجال تقاعد، وهي تختلف بين الجزائر وفرنسا.

الفرع الأول: هياكل نظام التقاعد في الجزائر

يدفع العمال الاشتراكات الخاصة بهم لتغطية منح تقاعدهم إلى الصناديق المعتمدة المتعددة والمتنوعة المنشأة مع بقائها تحت مسؤولية مجلس الإدارة وإشراف ومراقبة الدولة والمكلفة بتسيير التقاعد والتي وضعها المشرع كآلية إدارية لحماية العامل الأجير وغير الأجير في مجال التقاعد وتم تجميعها في ثلاثة صناديق: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)¹.

أولاً: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقاً للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال²:

– تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ عرض نظام الضمان الاجتماعي الجزائري، مدونة صادرة باللغة الفرنسية عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سنة 2010.

² :www.cnas.dz

- تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.
- 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.
- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

تنظيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء: يتولى مجلس الإدارة تسيير الصندوق وهو خاضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

هياكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء¹: حتى يتمكن الصندوق من القيام بمهامه، على المستوى المركزي والولائي، فهو يتكون من:

- مديرية عامة
- 49 وكالة ولائية 02 منها بالجزائر العاصمة
- 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.

المستفيدون من خدمات الصندوق:

- العمال الأجراء مهما كان قطاع النشاط،
- الممتنون (المتربصون)
- الطلبة،
- المتربصون في مجال التكوين المهني.

○ فئة المعاقين،

○ فئة المجاهدين وذوي حقوق الشهيد والمجاهد،

○ لمستفيدين من امتيازات الضمان الاجتماعي (المنح والريوع)

○ المستفيدين من المنح الجراحية للتضامن (الأشخاص المرضى أو المسنين وغير الناشطين)

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 بعد هذه المدة. 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.

ثانيا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)¹

أنشئ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992.

مهامه:

الصندوق مكلف بالحماية الاجتماعية لأصناف المهنيين غير الأجراء منهم:

- التجار.
- الحرفيون.
- الصناعيون.
- الفلاحون.
- أصحاب المهن الحرة.

تنظيمه:

من أجل ضمان الأداء الأمثل لكافة المهام الموكلة إلى الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 والمرسوم التنفيذي 119/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، يستعين الصندوق بالهيكل التالية:

- المديرية العامة.
- مجلس الإدارة.
- الوكالات الولائية.
- الفروع والشبابيك الجوارية.

¹ الموقع الالكتروني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: www.casnos.dz.

ثالثا: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)¹

– بتاريخ 02 يوليو 1983 ، أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى و المستبدل بالمرسوم 07-92 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي.

– إن الصندوق الوطني للتقاعد ما هو إلا حصيلة لاندماج ثمان صناديق فيما بعضها (صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء الذي تحول في ما بعد صندوق التأمين الاجتماعي للعمال الغير الأجراء) المنشأ سنة 1985 و التي كانت تدير جميع أنظمة التقاعد المتواجدة قبل إنشاءها سنة 1983 إلى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم، و يتعلق الأمر بالصناديق التالية:

1- CAAV: الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة نظام عام و المكلف بتسيير المتقاعدين التابعين في نظام التقاعد العام.

2- CGR: كالصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين المكلف بتسيير التقاعد الخاص بالموظفين.

3- CNMA: الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي و المكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي.

4- CSSM: صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم و المكلف بتسيير منح متقاعدي قطاع المناجم.

5- CAVNOS: صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء و المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء.

- 6- EPSGM: مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر و المكلف بمنح التقاعد لعمال البحر.
- 7- CAPAS: مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء و الغاز المكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.
- 8-SNTF: المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية و المكلف لمنح التقاعد للشركة الوطنية للسكك الحديدية.

الطبيعة القانونية للصندوق الوطني للتقاعد:

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

التسيير الإداري للصندوق:

إن الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير ضمان الصندوق هي:

1- مجلس الإدارة: يتولى مجلس الإدارة المهام التالية:

- إدارة مراقبة و تنشيط الصندوق و يتكون من 29 عضو موزعين كالتالي:
- 18 ممثلا عن العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.
- 9 ممثلين عن أرباب العمل من بينهم ممثلين اثنين عن المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- 2 ممثلين اثنين عن مستخدمي الصندوق.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق لـ 4 يناير سنة 1992.

2- المدير العام: يشرف على الصندوق و ضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة.

و تتولى المديرية العامة ما يلي:

- تنظيم تخطيط تنسيق مراقبة نشاطات الوكالات الولائية والفروع الإدارية للمؤسسات التابعة وتسيير المعدات و الوسائل البشرية و المادية للصندوق، وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية ومركزية المحاسبة العامة.

- تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد.

- تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا.

- تنظيم إعلام المؤمنين لهم اجتماعيا و مستخدميه.

- متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.

تتضمن المديرية العامة تحت سلطة المدير العام ومساعدة مدير عام مساعد الهياكل الآتية:

- مديرية التقاعد.

-مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا.

-مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية.

-مديرية الإعلام الآلي و التنظيم.

-مديرية الإدارة العامة.

-المتفشية العامة.

-خلية استقبال المواطن ، الاتصال و الإصغاء الإجتماعي.

كما يساعد المدير العام في مهامه مساعدون مستشارون من أجل التكفل بالملفات الخاصة ومهام البحث و التحليل.

مهام الصندوق¹:

-تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

الامتيازات المضمونة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد تحتوي على معاشات و منح تقاعد مباشرة معاشات و منح منقولة معاش التقاعد المسبق التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.

-تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين.

- ضمان عملية التحصيل و المراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التقاعد.

-تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.

- ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل.

-تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتقاعد.

يشرع في تطبيق المرسوم من قانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المشار إليه في إطار الإجراءات المتبعة ، والقيام بنشاطات في شكل انجازات ذات طابع اجتماعي كالتي نصت عليها المادة 92 من القانون رقم 83-11 و المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي و نصوصه التطبيقية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق لـ 4 يناير سنة 1992

مهام أخرى¹:

1- خلية الإصغاء و الاتصال:

تم تتصيب خلية الإصغاء و الاتصال في كل الوكالات المحلية للصندوق بغرض التكفل بشكاوي المؤمنين اجتماعيا النشطين منهم و المتقاعدين.

أهداف خلية الإصغاء:

تتمثل أهداف خلية الإصغاء حسب تحديد وزارة العمل و الضمان الاجتماعي ذلك من خلال الاستجابة لرغبات المؤمنين اجتماعيا:

-انسنة العلاقات و الخدمة العمومية اتجاه المواطن على مستوى هياكل القطاع.

-تلخيص المعلومات المجمععة بين القطاع العام و المواطن.

-إعادة الثقة بين المواطن و الهيئات العامة.

مهام خلية الإصغاء:

-استقبال المواطنين، و مستعملي قطاع الضمان الاجتماعي، الإصغاء إليهم و توجيههم ومرافقتهم بغرض تسوية عرائضهم.

-تلخيص المعلومات المجمععة.

-توجيه المواطنين و مساعدتهم في مساعيهم.

-إعلامهم بشأن حقوقهم وواجباتهم.

-تحليل موضوع العرائض قصد كشف الاختلالات المحتملة لاقتراح التدابير الضرورية لتحسين نوعية الخدمات المقدمة إلى مستعملي قطاع الضمان الاجتماعي.

2- المساعدة الاجتماعية:

في إطار تحسين نوعية الخدمات وأنسنة العلاقات مع المتقاعدين ، قام الصندوق الوطني للتقاعد بالتعاون مع وزارة العمل و الضمان الاجتماعي و منذ الفصل الثاني من عام 2003 بحملة مساعدة في البيت لفائدة بعض الفئات من المتقاعدين و لا سيما العجزة، المعاقين منهم و تتمثل هذه العملية بتخفيف الضغوطات على المتقاعدين التي يواجهونها في قيامهم ببعض الأعمال المتعلقة بحياتهم ولا سيما على مستوى المصالح العمومية هذا من جهة، من جهة أخرى، وفي إطار التقريب من هيئة الصندوق و من منفعيها، شرع في فتح مراكز الاستقبال، الإعلام و التوجيه اتجاه المتقاعدين على مستوى المراكز الحضرية الكبرى ،وفي المناطق النائية لبعض الوكالات المحلية.

التنظيم الداخلي:

يرتكز التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد على نظام اللامركزية، وما هي في الواقع عبارة عن عدم تركيز لعدم تمتع الوكالات المحلية بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي. -و يقوم التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتقاعد حسب تحديده بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 16 ابريل 1997 على الهياكل التالية:

-المصالح المركزية المقر الرئيسي.

-الوكالات المحلية 51 وكالة.

-مراكز الإعلام الآلي الجهوية 10 وكالات.

-المراكز الجهوية الأرشيف 5 وكالات.

-مراكز الاستقبال و التوجيه 52 وكالة.

الوكالات المحلية:

–تتولي الوكالات المحلية التابعة لصندوق الوطني للتقاعد ما يأتي:

- ضمان دفع منح التقاعد طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.
- القيام بجميع العمليات المتعلقة بتشكيل المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا و بالنظر في الطلبات على المنح و تصفيتها.
- المساهمة في تثبيت المسار المهني للمؤمنين لهم اجتماعيا.
- مسك سجلات المحاسبة و ضمان و تنفيذ العمليات المالية وتنسيقها.
- ضمان التسيير اليومي للوسائل المادية والبشرية في الوكالة.
- السهر بالاتصال مع مصالح مسار الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا لتحصيل حصص الاشتراكات المخصصة للتقاعد العادي و النسبي.

كما جعل المشرع من الصندوقين التاليين:

- الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة.
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

من صناديق الضمان الاجتماعي التي تشرف عليها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

رابعاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)¹

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

تعويض البطالة: إبتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

من مهام الصندوق الأولى دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 أكثر من 189830 عاملاً مسرّحاً من مجموع 201505 مسجلاً، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة.

يماز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصنيف 5275 مستفيداً.

¹ الموقع الإلكتروني للصندوق الوطني للتأمين على البطالة: www.cnac.dz

الإجراءات الاحتياطية: انطلقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدّات مخصّصة لهذا الشأن.

تمّ تسجيل النتائج الآتية¹:

- 11583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل.

- 2311 بطّالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصغّرة.

- 12780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

منذ سنة 2004 ، و بتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة ، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسّسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة: في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية و تطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة و عدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إنطلاقا من سنة 2004 أولويا، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010.

¹ الموقع الالكتروني للصندوق الوطني للتأمين على البطالة: www.cnac.dz

جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة: ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

التنظيم: يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتعداد يناهز 1497 أجيورا، موزعاً إقليمياً عبر:

– مقر المديرية العامة

– ثلاثة عشر (13) وكالة جهوية

– ثماني و أربعين (48) وكالة ولائية

– لكل وكالة جهوية وكالة أو عدة وكالات ولائية فرعية

للمساعدة على العودة إلى العمل، شرع الصندوق في بعث إجراءات احتياطية بإنشاء هيئات تابعة للوكالات الجهوية بما في ذلك:

– إثنا وعشرون (22) مركزاً للبحث عن شغل (م.ب.ش)

– ثماني وأربعون (48) مركزاً لدعم العمل الحرّ (م.د.ع.ح)

التأمين عن البطالة: بتاريخ 26 ماي 1994، و بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34)¹، أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية إما بالتسريح الإجباري أم بتوقف نشاط المستخدم.

تعدّ البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمرض وحوادث العمل، إلخ ...

لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات إحتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ :

- المساعدة على البحث عن الشغل
- دعم العمل الحرّ
- التكوين بإعادة التأهيل

يمكنّ ذات النظام الأجراء السابقين من تحصيل تعويض التأمين عن البطالة و التهيأ للإدماج في الحياة المهنية.

منذ إحداث الجهاز، إستفاد ما يناهز 200.000 أجيّرا من تعويض التأمين عن البطالة خلال فترة متوسطة محدّدة بـ 23 شهرا .

من جهة أخرى ، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بحياسة آلية لمجابهة الصعوبات الإقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها و اضمحلال وظائفها المأجورة.

1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
1994/05/26 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب

¹ مرسوم تشريعي رقم 09-94
مرسوم تشريعي رقم 11-94
اقتصادية.

خامسا: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH)¹

تم إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير الخاص (EPGS)، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي.

أنشئ هذا الصندوق ليستجيب لضرورة تنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

يتبع هذا الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويقوم بتسييره مجلس إدارة ويديره مدير عام.

مهامه:

- يتولى تسيير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.
- يقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.
- يتولى إعلام المستفيدين ومستخدميهم.
- يتولى تحصيل الإشتراكات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

يتمثل المنتسبون إلى الصندوق في: المستخدمون والعمال الأجراء العاملون في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 45-97 1997/02/04
الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

- **المستخدمون** : طبقا للقانون الأساسي المتعلق بالانتساب¹، هم مجموع المؤسسات التي تعمل على مستوى التراب الوطني، مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه و جنسيتهم، وطبيعتهم القانونية .
- **الأجراء** : هم عمال قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري، الذين يعملون لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال النشاط الممتد من 01 جويلية للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان للسنة الحالية.

الفرع الثاني: هياكل نظام التقاعد في فرنسا

يضم النظام القانوني للتقاعد في فرنسا ما مجموعه 35 صندوقا للتقاعد لمختلف الأنظمة، فالمؤمنون الاجتماعيون يشتركون في معدل 2.3 صندوق خلال حياته المهنية بسبب تعدد الانتسابات (النظام القاعدي + النظام المكمل + النظام الإضافي) وذلك بسبب تغيير المهنة².

قانون الضمان الاجتماعي في فرنسا حدد دور صناديق التقاعد فهي مكلفة بـ:

- ضمان إعلام وإرشاد المؤمنين.
- تفعيل سياسة التأمين على الشيخوخة في نظام التقاعد.
- تمويل تأمين التقاعد.
- ترقية النشاطات الصحية والاجتماعية للمؤمنين.
- تقديم نشاطات التحسيس والمرافقة الشخصية.

¹ القانون 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم. جريدة

رسمية رقم 28.

² <http://retraite.ooreka.fr/comprendre/caisse-retraite> :

المنخرطون في الصناديق الـ 35 عددهم 55 مليون منخرط موزعون على النحو التالي:

- 12 مليون متقاعد.
- 40 مليون مشتركين لفائدة حقوقهم.
- 1.5 مليون مؤسسة.
- 2.5 مليون مستخدم خاص مشترك.

صناديق التقاعد تسيّر فرع الشيخوخة ضمن مجال الضمان الاجتماعي.

أولاً: الأنظمة الرئيسية للتقاعد تتمثل في:

- الصندوق الوطني للتقاعد لأجراء القطاع الخاص: CARSAT، CNAV، ...
- التعاضدية الاجتماعية للفلاحين: MSA.
- الضمان الاجتماعي للأحرار (RSI سابقاً): للحرفيين والتجار وأصحاب المهن الحرة.
- صناديق التقاعد للقطاع العام: CNRACL، الأنظمة الخاصة لـ SNCF، ...

ثانياً: النظام القاعدي مؤمن من طرف صناديق ابتدائية ومكمل بخدمات صناديق تكميلية أهمها:

- أجراء وإطارات القطاع الخاص: AGIRC و ARRCO.
- الأجراء غير الدائمين في القطاع العام: IRCANTEC.
- الصندوق التكميلي للوظيفة العمومية: RAFFP.

المطلب الثالث: التمويل في نظام التقاعد

يعرّف التمويل بأنه تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب والمنح التقاعدية وكذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير¹.

التمويل المالي لأنظمة التقاعد على الصعيد العالمي تنقسم إلى 03 أنظمة:

– النظام التوزيعي

– نظام الرسملة

– النظام التوزيعي ونظام الرسملة معا.

فتمويل أنظمة التقاعد تختلف من نظام ضمان اجتماعي إلى آخر ومن دولة إلى أخرى وهذا طبقا لمقتضيات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة.

النظام القانوني للتقاعد في الجزائري يعتمد على النظام التوزيعي والنظام القانوني للتقاعد في فرنسا يعمل بالنظام التوزيعي ونظام الرسملة معا.

ندرس في الفرع الأول من هذا المطلب مصادر تمويل نظام التقاعد وفي الفرع الثاني نتناول دراسة النظام التوزيعي ونظام الرسملة.

الفرع الاول : مصادر تمويل نظام التقاعد.

أنظمة التأمينات الاجتماعية في العالم تعتمد في تمويل سياساتها على الطرق التالية²:

– ميزانية الدولة.

– اشتراكات المنتجين في الدولة من عمال ومؤسسات.

– الضرائب.

¹ حسين جعيج، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية

² حسين جعيج، نفس المرجع، ص 136.

– عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد.

– مداخيل العقوبات الجزائية الناتجة عن تأخر أصحاب العمل في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن عمالهم.

بالإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم بعض الدول بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد.

وفي الجزائر تتدخل الدولة لإنقاذ صناديق الضمان الاجتماعي في حالة عجزها عن دفع المنح لمستحقيها، وفيما يتعلق بنظام التقاعد على وجه الخصوص، فقد قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (Fond National de Réserves de Retraite)¹ لتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في ديمومة المنظومة الوطنية للتقاعد، وهو يمول على أساس نسبة تتراوح من 02 إلى 03% من ناتج الجباية البترولية سنويا.

الفرع الثاني: أنظمة تمويل نظام التقاعد

أولاً: النظام التوزيعي

مصدر التمويل تبعاً لهذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل العمال الناشطون نفقات أدياءات التقاعد للعمال المتقاعدين، ومعنى ذلك أن معاشات الأباء دين على الأولاد لكنه دين ذو طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي لجيل بكامله بالجيل للاحق له، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداخيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعاً لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين الناشطين على عدد المتقاعدين.

عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداخيل وفيرة نظرا لقلّة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا فمن الضروري الزيادة في عمليات التوظيف بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولة لضمان التوازن كما رأينا في الجزائر .

والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكون الاشتراكات التي يسدها أرباب العمل والعمال تكفي لتغطية نفقات نظام التقاعد، أي أن تكون الإيرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد بحيث تكون الإيرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات في عدد المشتركين، وتكون النفقات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب ومنح التقاعد .

ثانيا: نظام الرسملة

هو نظام مبني على مبدأ الادخار¹، ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات الاجتماعية وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل والأداءات التي تمنح له .حيث تحول واجبات الاشتراك في نظام التقاعد طيلة ممارسة العمل إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات معاش التقاعد.

يقضي هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته واشتراكات صاحب عمله إذا كان أجيرا، ويوظف رأس المال المجمع من هذا الحساب الذي تضاف إليه في ما بعد عائدات التوظيف، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له الحق في أن يتقاضى معاشا تناسيبيا مع مبلغ رأسماله المتراكم لدى النظام بالإضافة إلى الفوائد العائدة من تشغيله.

¹ محمد حنين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية- الهلال العربية، المغرب، 1992.

أهم ميزة لهذا النظام تتمثل في أنه يحقق تراكما ضخما للودائع من خلال تكديس رؤوس الأموال فكلما ارتفع عدد المنخرطين فيه وطالت مدة تحصيل الاشتراكات تكون الأرباح أكبر تبعا للرأس المال المستثمر، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح.

المبحث الثاني: المنازعات القانونية في مادة التقاعد

العلاقة القانونية التي تنشأ بين المتقاعد أو ذوي حقوق المتقاعد من جهة والجهات الإدارية المنوط بها تسيير نظام التقاعد لا تخلو من المنازعات لاسيما في ما يتعلق بتقديرات قيمة المنح والتعويضات، قيمة الاشتراكات الواجب دفعها من قبل المؤمن وكل ما له علاقة بحقوق والتزامات الطرفين في هذا المجال.

المطلب الأول: المنازعات القانونية في مادة التقاعد وتسويتها في الجزائر

سننظر في هذا المطلب إلى فرعين، أولهما يتضمن مفهوم المنازعات العامة والثاني إجراءات تسويتها أمام الجهات القضائية وغير القضائية.

الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة في التقاعد

1: تعريف المنازعات العامة:

لم يعرف المشرع الجزائري المنازعات العامة بل اكتفى بافتراض بعض المنازعات وادخلها في مجال المنازعات الطبية والتقنية وما يخرج عن ذلك فإنه يعتبر من المنازعات العامة¹.

بالرجوع إلى هذا النص نجده غامضا حيث لم يأتي بجديد وإنما جاء به فقط هو المنازعات التي تنشأ بين المؤمن لهم وذوي الحقوق من جهة وبين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بالرغم من أن الواقع العملي يؤكد وجود نزاعات مطروحة بشكل متزايد أمام لجان الطعن المسبق وأمام العدالة.

¹ القانون 15/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم. المادة 03. الجريدة الرسمية رقم 28.

فقهيًا، عرّف الأستاذ أحمية سليمان المنازعات العامة¹ وكذا الأستاذ سماتي الطيب على أن المنازعات العامة² هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار رفض إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض، الولادة، العجز، الوفاة أو التقاعد لإثبات الطابع المهني لحادث العمل، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة.

ووفق ما جاءت به المادة 06 من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "ترفع الاعتراضات التي تلحق من حيث طبيعتها بالمنازعات العامة إلى لجنة الطعن الأولى التي تتأسس ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة باعتبار أن لكل ولاية هيئة أولية للطعن تتشكل بالتساوي بين العمال المؤمنين والمستخدمين وإدارة الولاية بمعدل 2% عن كل جهة على أن يتولى أمانة هذه اللجنة أحد أعوان الضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية وتجتمع كل ثلاثي لدراسة الطعون المرفوعة إليها وتصدر قراراتها الابتدائية والنهائية فيما يتعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير أما فيما عدى ذلك فإنها تصدر قرارات ابتدائية قابلة للاستئناف أمام اللجنة الوطنية المحدثة التي لها نفس التشكيلة وتصدر قراراتها في خلال 30 يوما من تاريخ استلام عريضة طعن، وحتى يقبل الطعن لا بد أن يكون الطلب مكتوب ويودع لدى أمانة اللجنة برسالة موصى عليها أو وصل إيداع خلال شهرين من تاريخ إشعار المعني بالأمر على أن تكون الدراسة خلال شهر من استلام الطعن، ثم يجب أن يبلغ القرار في خلال 15 يوما من تاريخ إصداره.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق.

² سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ج 1

2 : تسوية المنازعات أمام الجهات القضائية.

في حالة عدم جدوى التسوية الودية يتم اللجوء إلى القضاء وبالضبط إلى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية في ظرف شهر من تاريخ تبليغ القرار أو ثلاث أشهر من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها.

لا يقتصر هذا الحق على المعترضين بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالنسبة لجميع الدعاوى والملحقات التي تنص عليها القوانين المتعلقة بهذا الشأن، حيث تتشكل هذه المحكمة من قاض رئيس ومساعدين ترفع أمامهما الدعوة بعريضة مسجلة أمام كتابة الضبط وفقا للقواعد المقررة قانونا، ويستثنى من هذا الاختصاص الإطار العام والعمومية والمحلية فان الاختصاص يؤول إلى القضاء الإداري¹.

إنّ الاداءات المستحقة تتقدم في مدة 4 سنوات إذا لم يطالب بها ، كما تتقدم جزاءات التأخير المستحقة لمعاش التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 5 سنوات إذا لم يطالب بها، وكما تتقدم أيضا بالدعاوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد 4 سنوات ابتداء من تاريخ الاستحقاق².

تتمثل مجالات المنازعات العامة في إعادة النظر في مبلغ المعاش أو في حساب عدد سنوات العمل أو الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء أو صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، بالإضافة إلى المنازعات المتعلقة برفض طلب الزيادة في مبلغ المعاش أو المنحة³ ، لكن أهم ما يثور في المنازعات العامة في مجال التقاعد هو ما يتعلق بتحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة.

¹ القانون 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² عبد الرحمان خلفي، الوجيز في منازعات العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع ، ص33

³ أحمية سليمان، المرجع السابق ص187

المطلب الثاني: المنازعات القانونية في مادة التقاعد وتسويتها في فرنسا

تنشأ العديد من الخلافات داخل نظام الضمان الاجتماعي ويتم الفصل في هذه النزاعات أمام جهات قضائية منفصلة بحسب طبيعة النزاع.

يتسم نزاع الضمان الاجتماعي بخصوصية تطبيق علاقة ثلاثية بين المؤمن عليه (الموظف) وصاحب العمل ومنظمة الضمان الاجتماعي.

في الأصل يمكن التمييز بين نوعين من التقاضي في مجال الضمان الاجتماعي¹:

- التقاضي العام
- التقاضي الخاص

الفرع الأول: التقاضي العام: محكمة شؤون الضمان الاجتماعي (TASS)

ينص قانون الضمان الاجتماعي على أن محكمة شؤون الضمان الاجتماعي هي صاحبة الاختصاص في الفصل في النزاعات الناشئة عن تطبيق تشريعات ولوائح الضمان الاجتماعي.

المواضيع محل اختصاص التقاضي العام هي كما يلي:

- الانتساب نظام الضمان الاجتماعي
- جمع الاشتراكات.
- تخصيص مزايا الضمان الاجتماعي

وأخيراً ، وفي حالات استثنائية ، يكون التقاضي العام أيضاً مؤهلاً فيما يتعلق ببعض أنواع التحصيل الضريبي.

¹ <http://www.cours-de-droit.net/le-contentieux-de-la-securite-sociale-a128088840>

يجب على المدعي أن يمر ابتداء بـ "لجنة التسوية الودية" التي هي مرحلة من الحل الودي قبل تقديمها إلى قضايا محكمة الضمان الاجتماعي (TASS) خلال مرحلة التقاضي¹.

1-الإحالة إلى لجنة الطعون الودية (CRA)

يجب مراجعة لجنة الطعون الودية CRA في غضون شهرين من تاريخ تبليغ القرار محل النزاع من قبل منظمة الضمان الاجتماعي ولو تضمن القرار إشعاراً رسمياً بتعديل في اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وبمجرد انقضاء هذه المدة ، يصبح القرار نهائياً ولا يمكن لمقدم الطلب أن يعارض صلاحيته.

تصدر اللجنة CRA قرارا يبلغ للأشخاص المعنيين، وفي حالة إذا لم تصدر اللجنة قرارا في غضون شهر يعتبر الطلب مرفوضاً ضمناً.

يجوز الطعن في قرار اللجنة أمام محكمة شؤون الضمان الاجتماعي TASS.

2-الإحالة إلى المحكمة (TASS)

يجد تقييمه خلال شهرين من إقرار قرار مجلس إدارة لجنة CRA ، أو في نهاية فترة الشهور المتاح لجنة CRA للقرار.

يمكن الاستئناف في الحكم خلال شهر واحد من تاريخ تبليغه أمام الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف.

¹ <http://www.cours-de-droit.net/le-contentieux-de-la-securite-sociale-a128088840>

الفرع الثاني: التقاضي الخاص أو التقاضي التقني¹

هناك ما يسمى التقاضي حول قضايا متعلقة بالعجز والمحكمة المختصة هي محكمة قضايا العجز (TCI).

تختص بالنظر في الدعاوى المتعلقة بحالة العجز عن العمل غير المهني كما أنها مسؤولة عن تحديد نسبة العجز الدائم عن العمل في حالة وقوع حادث في العمل ومرض مهني.

يجب تقديم الطعن إلى محكمة قضايا العجز خلال شهرين من الإخطار بالقرار المتنازع عليه. ويمكن إحالة النزاع على لجنة الطعون الودية CRA مسبقاً لكن هذا ليس إلزامياً.

يمكن الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة قضايا العجز أمام المحكمة الوطنية للعجز وتقييم التأمين على حوادث العمل. (CNITAAT)

هذا التقاضي المتعلق بالنزاعات المتعلقة بالقرارات التي تتخذها صناديق معاشات التقاعد والصناديق المهنية (CARSAT) فيما يتعلق بتحديد قيمة الاشتراك ، وفرض المساهمات الإضافية والمساهمة المستحقة عن طريق بعض أصحاب العمل لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي.

¹ <http://www.cours-de-droit.net/le-contentieux-de-la-securite-sociale-a128088840>

الخاتمة:

نظام التقاعد في الجزائر يعدّ من أحسن الأنظمة عالميا وأكثرها سخاء ومرونة لارتكازه على نظام قانوني يملئ مجموعة من القواعد والأحكام التي تجعله ذي طابع تضامني اجتماعي، وأحسن إثبات على ذلك أنّ النصوص التنظيمية لحساب معاشات التقاعد في مختلف صيغته تمنح معاشا شهريا للمتقاعد لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما أنّ بساطته ترفع عن المؤمنين وذوي حقوقهم جانبا من اللبس وتداخل المصالح مقارنة بالنظام الفرنسي الذي يجعل من المستفيد من نظام التقاعد دائم التفكير في توجيهه الاجتماعي قبل الإحالة على التقاعد رغم كون هذه التوجهات، على كثرتها، عبارة عن اختيارات وحلول متعددة في أعين بعض العمال والموظفين.

إلا أنّ هذا النظام القانوني يحتاج إلى إصلاحات تمس القواعد القانونية المتعلقة بمصادر تمويل صناديق الضمان الاجتماعي لضمان استمرارية دفع منح ومعاشات المتقاعدين وتحسينها، المتقاعد ليس مجرد منتسب يحصل على معاش شهري بل هو مواطن جزائري أفنى حياته خدمة للوطن وللمواطن، وعليه فإنّ إنشاء بعض الصناديق الخاصة والتي تسمح للموظف والعامل الناشط بدفع مبالغ مالية في شكل إيداعات اختيارية وليست اقتطاعات إجبارية تعينه في حالة إحالته على التقاعد على تحسين معاشه، كما تكون هذه الإيداعات في حالة نشاطه أي قبل تقاعده وعاء ماليا يساند التوازن المالي للخزينة العمومية.

وذلك لا ينفي أبدا حقيقة أنّ النظام القانوني الجزائري للتقاعد يحجز لنفسه مكانا متميزا بين أنظمة التقاعد السخية في العالم والدليل على ذلك:

- ضمان قواعده القانونية لحساب معاش التقاعد بنسبة تصل إلى 80% في حين يعادل نسبة 50% في النظام الفرنسي.

- تصفى منحة التقاعد بحساب معدل السنوات الخمس الأخيرة التي تقاضى فيها المتعامل أحسن أجر خلال مساره المهني في حين تعتمد فرنسا على حساب العشر سنوات الأخيرة.

قائمة المراجع

أولا : باللغة العربية

كتب:

- 1- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 3- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2010.
- 4- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، طبعة 2006.
- 5- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009.
- 6- محمد حنين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعاون الجماعات المحلية. الهلال العربية، الرباط، المغرب، 1992.
- 7- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، عالم الكتب نشر توزيع طباعة، القاهرة، سنة 2008.
- 8- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

مقالات:

- 1- عبد الرحمان خليفي، نظام التقاعد في الجزائري، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية العدد 11، سنة 2015.
- 2- كريمة بن سعدة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة الدكتور يحي فارس المدية، العدد 04، جوان 2015.

3- مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، جامعة المنوفية، 1990، ص19

أطروحات ورسائل ومذكرات:

- 1- عطاء الله بوحميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة) 1990/1989.
- 2- مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، السنة الجامعية 2017/2016.
- 3- عبد القادر مادني، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2017/2016.
- 4- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003/2002.
- 5- انساعدي إلياس ومحمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2016.
- 6- باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير تخصص قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2009.

منشورات:

عرض نظام الضمان الاجتماعي الجزائري، مدونة صادرة باللغة الفرنسية عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سنة 2010.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

Ouvrage :

- 1- Sonia Orallo et Nicolas Coratos « Salariés : vos retraites après la réforme », édition Prat, Paris 2004, p 07.

Thèses et mémoires :

- 1- Mansouri Abdelhak, LA QUESTION DE LA RÉFORME DU SYSTEME DE LA RETRAITE EN ALGÉRIE, mémoire de master en sciences sociales, Université Abderrahmane Mira, Béjaia, 2016/2017.
- 2- Hadjene Omar, Problématique du système de retraite en Algérie, thèse doctorat sciences économiques, université Alger 3, 2011/2012.
- 3- Tarik Salhi, Les voies de réforme du système de retraite en Algérie, thèse doctorat sciences commerciales, université Oran 2, 2014/2015.

النصوص القانونية المتعلقة بالنظام القانوني للتقاعد في الجزائر:

- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد.
- قانون رقم 91-01 المؤرخ في 08 يناير سنة 1991 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء.
- قانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتقاعد.
- قانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- القانون رقم 99-10 المؤرخ في 10 نوفمبر 1999 المعدل و المتمم للقانون 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد.

- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 المعدل و المتمم من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.
- الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو سنة 1997، يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.
- الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 يناير عام 1995 يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي.
- الأمر رقم 97-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996، يعدل و يتمم القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- مرسوم رئاسي رقم 98-333 المؤرخ 20 أكتوبر 1998، المتضمن طرق اعتماد سنوات الخدمة المؤداة من طرف رجال الجند المتعاقدين مع الجيش الوطني الشعبي في تحديد منحة التقاعد.
- مرسوم رقم 85-31 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1985، يحدد كفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتقاعد.
- مرسوم رقم 85-32 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المتعلق باعتماد بعض فترات العمل المؤداة قبل أول يناير سنة 1985 للاستفادة من التقاعد.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-215 المؤرخ في 14 يوليو 1990 يتضمن إدراج عنصر خاص بمنح المرتبات، في أساس حساب معاش التقاعد.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-364 المؤرخ في 10 نوفمبر 1990 يتضمن إدراج المنحة الخاصة الإجمالية المدفوعة بعض مستخدمي التعليم العالي في وعاء تحديد منحة التقاعد.
- مرسوم تنفيذي رقم 90-365 المؤرخ في 10 نوفمبر 1990 و المتضمن امتداد أحكام المرسوم التنفيذي 364 الصادرة في 10 نوفمبر 1990 و أحكام المرسوم التنفيذي المحدد لشروط تعويض المنتجات العلمية و البيداغوجية لأساتذة الجامعات لتطبيقها على بعض مستخدمي التعليم العالي.

- مرسوم تشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 و المتعلق بالتقاعد.
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد المسبق.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-310 المؤرخ في 18 سبتمبر 1996، يعدل و يتم المرسوم رقم 85-31 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1985 و الذي يحدد كفيات تطبيق الباب الثاني من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.
- مرسوم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي.
- المرسوم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتعلق بالصيغة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 5 يونيو سنة 1996 يعدل و يحدد كفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 يناير 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي.
- قرار مؤرخ 11 مايو 1997، يحدد قواعد تنسيق أنظمة الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء و كفياته.
- القرار المؤرخ في 16 أبريل 1997، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.

المحتويات 4

الصفحة	الموضوع
01	مقدمة
07	الفصل الأول: ماهية نظام التعاقد في الجزائر وفي فرنسا
09	المبحث الأول: مفهوم التعاقد
09	المطلب الأول: تعريف التعاقد
10	الفرع الأول: تعريف التعاقد في الجزائر
11	الفرع الثاني: تعريف التعاقد في فرنسا
13	المطلب الثاني: أسس نظام التعاقد
13	الفرع الأول: أسس نظام التعاقد في الجزائر
15	الفرع الثاني: أسس نظام التعاقد في فرنسا
19	المطلب الثالث: تمييز نظام التعاقد عما يشابهه من أنظمة
19	الفرع الأول: تمييز نظام التعاقد عن الاستقالة
20	الفرع الثاني: تمييز نظام التعاقد عن التسريح غير التأديبي
22	المبحث الثاني: أنواع التعاقد في الجزائر وفي فرنسا
23	المطلب الأول: نظام التعاقد في الجزائر
23	الفرع الأول: التعاقد العادي
26	الفرع الثاني: الأنظمة الاستثنائية الواردة في القانون 15/16 المتعلق بالتقاعد
28	المطلب الثاني: نظام التعاقد في فرنسا
28	الفرع الأول: نظام التقاعد العام
28	الفرع الثاني: نظام تقاعد الوظيفة العمومية
28	الفرع الثالث: نظام تقاعد غير الأجراء
28	الفرع الرابع: الأنظمة الخاصة للتقاعد
29	الفصل الثاني: آليات تسيير نظام التعاقد في الجزائر وفي فرنسا
31	المبحث الأول: شروط وهياكل نظام التعاقد في الجزائر وفي فرنسا
31	المطلب الأول: الشروط القانونية للاستفادة من نظام التعاقد في الجزائر وفي فرنسا
31	الفرع الأول: الشروط القانونية للاستفادة من نظام التعاقد في الجزائر
40	الفرع الثاني: الشروط القانونية للاستفادة من نظام التعاقد في فرنسا
42	المطلب الثاني: هياكل نظام التعاقد
42	الفرع الأول: هياكل نظام التعاقد في الجزائر
59	الفرع الثاني: هياكل نظام التعاقد في فرنسا

الصفحة	الموضوع
61	المطلب الثالث: التمويل في نظام التقاعد
61	الفرع الأول: مصادر تمويل نظام التعاقد
62	الفرع الثاني: أنظمة تمويل نظام التعاقد
65	المبحث الثاني: المنازعات القانونية في مادة التعاقد
65	المطلب الأول: المنازعات القانونية وتسويتها في الجزائر
65	الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة في التقاعد في الجزائر
67	الفرع الثاني: تسوية المنازعات أمام الجهات القضائية
68	المطلب الثاني: المنازعات القانونية وتسويتها في فرنسا
68	الفرع الأول: التقاضي العام
70	الفرع الثاني: التقاضي الخاص
71	الخاتمة