

لونيبي علي



جامعة البليدة 2

دليل المــــادة التعليمية

(SYLLABUS)

مقياس قانون التقاعد

الحقوق والعلوم السياسية	كايــــة
القانون الخاص	قسم
السنة الأولى ماستر	مستوى
قانون التأمينات والضمان الإجتماعي	تخصص/ ميدان / شعبة
الأول	السداسي
2025-2024	السنة الجامعية

1. الطلبة المعنيين

2. التعرف على المادة التعليمية

اسم المادة	قانون التقاعد
وحدة التعليم	إستكشافية
عدد الأرصدة	01
طبيعة التدريس	محاضرة
المعامل	1
الحجم الساعي الأسبوعي	ساعة ونصف

3. أستاذ (ة) المادة التعليمية

الاسم و اللقب	بودية راضية
الرتبة	أستاذ محاضرة أ
البريد الإلكتروني	r.boudia@univ-blida2.dz
رقم الهاتف	/

4. وصف المادة التعليمية

المكتسبات القبلية	● أن يكون الطالب على دراية بالقوانين الخاصة بالعمل والتأمينات الإجتماعية
الهدف العام للمادة التعليمية	● يتعرف الطالب على النصوص التشريعية المنظمة للتقاعد مع تعديلاتها والأنظمة الخاصة بالتقاعد
أهداف التعلم (المهارات المراد الوصول إليها)	● يتعرف الطالب بالمفاهيم الخاصة بالتقاعد ● يتعرف الطالب على أنواع التقاعد ● يتعرف الطالب على شروط كل نوع من التقاعد

- يتعرف الطالب على مستحقي المعاش والمنح
- يتحكم الطالب في التفرقة بين المنحة والمعاش
- يدرك الطالب حساب المعاش العادي
- يتعرف الطالب على المعاش المنقول (في حالة وفاة المتقاعد) ونسب مستحقي المعاش المنقول
- يتعرف الطالب على التقاعد المسبق ،

5. محتوى المادة التعليمية

المحور الأول (المحاضرة 1)	تعريف بالقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد
المحور الثاني (المحاضرة2)	تعريف التقاعد ونشأته
المحور الثالث	سلبيات وإيجابيات أنظمة التقاعد
المحور الرابع	أنواع التقاعد والمعاشات
المحور الخامس	أنواع مستحقي المعاش
المحور السادس	التقاعد المسبق
المحور السابع	

6. طريقة التقييم مسبق

التقييم		العلامة		التقييم بالنسبة المئوية
	20	المحاضرة	20	امتحان
			20	الاعمال الشخصية
/			/	أعمال موجهة (البحث : إعداد/لقاء)
/			/	أعمال شخصية
/			/	المشاركة
/			/	المراقبة المستمرة
/			/	المواظبة (الحضور / الغياب)
بالنسبة للمادة تدرس في شكل محاضرة				
طبيعة تقييمها : إمتحان				
معدل المادة = نقطة الامتحان في المحاضرة				

7. التوزيع الزمني المرتقب لبرنامج المادة

الأسبوع	محتوى المحاضرة أو الدرس
الأسبوع الأول	تعريف بالقانون 83-12 المتعلق بالقانون مع تعديلاته

نشأة التقاعد وتعريف التقاعد	الأسبوع الثاني
أساس مشروعية التقاعد وتمييزه عن غيره من المصطلحات	الأسبوع الثالث
أهداف التقاعد و تحديد أنظمة التقاعد بالتطرق لنظام التوزيع	الأسبوع الرابع
نظام الرسملة إيجابياته وسلبياته	الأسبوع الخامس
أنواع التقاعد وشروطهم	الأسبوع السادس
التطرق للقانون 15-16 المعدل للقانون 12-83 وأهم ما جاء فيه من تعديلات جوهرية في قانون التقاعد	الأسبوع السابع
أنواع المعاشات (منحة والمعاش)	الأسبوع الثامن
حساب المعاش العادي والوثائق المكونة لملف التقاعد	الأسبوع التاسع
معاش ومنحة التقاعد المنقول	الأسبوع العاشر
أنواع مستحقي المعاش	الأسبوع الحادي عشر
تعريف بالتقاعد المسبق والشروط الخاصة بالعامل	الأسبوع الثاني عشر
الشروط الخاصة بالمستخدم في تقاعد المسبق وكيفية حساب التقاعد المسبق	الأسبوع الثالث عشر
سلبيات وإيجابيات التقاعد المسبق	الأسبوع الرابع عشر
	الأسبوع الخامس عشر
	الأسبوع السادس عشر
	امتحان نهاية السداسي (تاريخ الامتحان تحده الإدارة)
	الامتحان الاستدراكي للمادة (تاريخ الامتحان تحده الإدارة)

8. الأعمال الشخصية المقررة للمادة

	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8

9. القواعد الواجب احترامها من طرف الطلبة

احترام توقيت المحاضرة	القواعد
	إعدادة 01
يجب على جميع الطلبة اجتياز اختبار نهاية الفصل لتقييم المعارف المكتسبة خلال فصل التعلم.	القواعد

10.المصادر والمراجع

#	عنوان المرجع	المؤلف	دار النشر و السنة
1	شرح القانون رقم 24-2002 بشأن التقاعد والمعاشات	هيا فهد – فرج محمد	مركز الدراسات القانونية والقضائية 2018
2	نظام التقاعد في الجزائر	بن طاع الله زهيره	المجلة الأكاديمية للبحث القانوني سنة 2022
3	تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في الجزائر	مريم زيان	مجلة قانون العمل والتشغيل 2017
4	معوقات نظام التقاعد في الجزائر	بكريتي نصيرة	مجلة الإستراتيجية والتنمية 2023

مصادقات الهيئات الإدارية والبيداغوجية

رئيس القسم	مسؤول الميدان أو الفرع أو التخصص (حسب المستوى) اللجنة البيداغوجية	الأستاذ مسؤول المادة	نائب العميد الملكف بالبيداغوجيا
القانون العام	الميدان	الشعبة	التخصص
	الحقوق والعلوم السياسية	الحقوق	قانون التأمينات والضمان الإجتماعي
			د. بودية راضية

ملاحظة هامة: بعد المصادقة على دليل المادة في بداية كل سداسي يتم نشره على الموقع الرسمي للمؤسسة الجامعية.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة علي لونيبي

كلية الحقوق و العلوم السياسية

محاضرات عبر الخط في

مقياس قانون التقاعد

السنة الأولى ماستر

تخصص قانون التأمينات والضمان الإجتماعي

من إعداد : د بودية راضية

السنة الجامعية 2025/2024

يعتبر نظام التقاعد من النظم حديثة النشأة والتكوين والفلسفة ،حيث ظهر في منتصف القرن التاسع عشر ميلادي نتيجة التطورات الإقتصادية والصناعية وزيادة النسبة المتوقعة لمن هم فوق سن 60 سنة، أما قبل ذلك فلم يكن هذا النظام معروفا .

وكانت البداية الحقيقية لنظام التقاعد والمعاشات في دولة ألمانيا وبالضبط في سنة 1889، حيث يعتبر المستشار الألماني أوتو فون بسمارك هو الأول من سن قانونا للتأمين عن العجز والشيخوخة . أما في الوقت الحاضر فمعظم البلدان المتقدمة والنامية لديها أنظمة لتوفير معاشات التقاعد ،والتي قد تكون برعاية من قبل أرباب العمل أو الدولة، كما أنه في العديد من الدول الغربية مذكور هذا الحق في الدستور .

تعتبر الجزائر من البلدان التي أقرت نظاما للتقاعد من خلال القانون رقم 83-12 ، وذلك سعيا منها إلى ضمان حد معقول من مستوى المعيشة الكريمة ممن تتوفر فيه شروط التقاعد ،تأسيسا على إعتبرات إنسانية تتمثل في أنه يصعب على من بلغ سن التقاعد أو الشيخوخة أن يواصل عمله، لذلك فهذا النظام يضمن له مورد رزق يكفل إستمرار حياته على نحو ما كانت عليه وقت إلتحاقه بالعمل . فنظام التقاعد مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الإجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على إختلاف أنظمتها وإيديولوجيتها، وبما أنه يعتبر من أهم الحقوق الإجتماعية التي يتمتع بها العامل بصفة عامة سنتطرق لنظام التقاعد أو لقانون التقاعد من خلال المحاور التالية : - تعريف بالقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد

- تعريف التقاعد ونشأته

- سلبيات وإيجابيات أنظمة التقاعد

- أنواع التقاعد ومعاشات التقاعد

- أنواع مستحقي المعاشات

- التقاعد المسبق

1. تعريف بالقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد

إنطلاقاً من مبدأ التكافل الإجتماعي يشكل نظام التقاعد أو ما يعرف بالتأمين ضد الشيخوخة أهم محاور سياسة التأمينات الإجتماعية وإحدى المخاطر التي يغطيها الضمان الإجتماعي والتي كفلتها الإتفاقيات الدولية، على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10/12/1948 بموجب القرار 217000 في مادته 25، وإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الإجتماعي خلال دورتين 34 و 35 للمؤتمر الدولي للشغل المنعقد بجنيف في 04/06/1952، هذا على المستوى الدولي، أما على المستوى الوطني فالجزائر كباقي الدول إعتمدت نظام للتقاعد، ونصت عليه في مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية أهمها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم .

هذا القانون الذي حقق تغيرات كثيرة في نظام التقاعد وهذا من خلال :

-توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق

-توحيد التمويل بتأسيس نسبة شاملة موحدة للإشتراك المخصصة لتغطية كل نفقات

الضمان الإجتماعي

-توحيد التنظيم والتسيير عن طريق إنشاء صناديق وطنية مؤهلة

-رفع مستوى الأداءات

-إدارة وصية موحدة : الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي

أخضع هذا القانون إلى العديد من التعديلات في إطار منح الحق ونوعية الإمتيازات

وهذا على المراحل التالية :

-الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06/07/1996

- الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997

-القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/03/1999

-القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016/12/31

-القانون رقم 23-11 المؤرخ في 2023/06/26

كما نستخلص من ذات القانون الأسس التالية:

- **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 .

- **الإحالة على التقاعد حق للموظف:** كرس الأمر رقم 06-03 المؤرخ في

2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، حق الموظف في الإحالة على التقاعد متى استوفى الشروط القانونية طبقاً للتشريع المعمول به (المادة 33 منه و المادة 10 من القانون 83-12 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 .

-**الطابع غير التأديبي للإحالة على التقاعد:** لم يدرج الأمر 06-03 الإحالة على

التقاعد ضمن الاجراءات التأديبية التي أخذ بها في المادة 163 منه، وهذا ما يعني أنه لم يأخذ بالإحالة على التقاعد كجزاء تأديبي ،وبذلك وافق المرسوم رقم 85-59 المؤرخ 25/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى الذي لم يأخذ به كجزاء في المادة 124 منه والتي حددت الجزاءات التأديبية، على خلاف الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الملغى و الذي نص في المادة 55 على أن التقاعد يعد جزءاً تأديبياً إذا ارتكب الموظف خطأ من الدرجة الثانية .

المحاضرة الثانية

2. تعريف التقاعد ونشأته

يعتبر نظام التقاعد من النظم حديثة النشأة والتكوين ،حيث كان قديما الفرد يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه ،لأن الأعمال التي كان يقوم بها كانت في الأصل بسيطة كالزراعة والرعي والحرف البدائية ،ومع بداية النهضة الصناعية الغربية تغير الوضع تماما، حيث ظهرت فكرة التقاعد تطرح في أرض الواقع .

وكانت البداية الحقيقية لنظام التقاعد كنظام قانوني في دولة ألمانيا ثم إمتد بعد ذلك في باقي الدول الأوروبية وبعدها لباقي دول العالم، ويعود ذلك إلى أنه في ألمانيا خلال الربع الأخير من القرن 19 أراد المستشار بسمارك أن يجذب الطبقة العاملة لفكره ليمنع إعتناقهم للأفكار الإشتراكية المناهضة للفكر الرأسمالي الذي ترتب عليه إجحاف بحقوق العمال، فصدر قانون التأمين من العجز و الشيخوخة في 23/06/1989 .

وعلى ذلك يمكن القول أن نظم التقاعد من النظم الحديثة التي أخذت بها الدول جميعا مع التحول إلى المجتمعات الصناعية ،وإنقل من الدول المتقدمة إلى الدول النامية. أما عربيا تعد مصر أقدم الدول العربية في تطبيق نظام التقاعد وكان ذلك في سنة 1950 ،حيث صدر قانون خاص بالمساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسنين غير القادرين على العمل، ثم ظهر بعد ذلك في العراق والسودان والكويت ثم إلى كل الدول العربية .

2.1 نشأة نظام التقاعد في الجزائر

يعود تاريخ نشأة نظام التقاعد الوطني إلى ما قبل الإستقلال ،وذلك بموجب القرار رقم 49045 المؤرخ في 11/04/1949 و المتعلق بإنشاء نظام الحماية الإجتماعية في الجزائر، ودخل حيز النفاذ بموجب الأمر المؤرخ في 10/06/1949 وذلك بفعل الظرفية التاريخية التي أخضعت الجزائر للقوانين الفرنسية في هذا المجال.

وقد إمتد العمل بالقوانين الفرنسية حتى بعد الإستقلال سنة 1962 وكان وذلك بموجب القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الرامي إلى تمديد مفعول

التشريع الفرنسي لغاية صدور قوانين جزائرية ما عدا المخالفة والمعارضة مع السيادة الوطنية.

عرفت الجزائر بعد ذلك إصلاحات واسعة بفعل إنتهاج المشرع تغييرات في مجال الحماية الإجتماعية تماشيا والإتجاهات السياسية والإقتصادية المختارة من طرف الدولة، أهمها إصلاح سنة 1983 الذي برزت فيه معالم منظومة ضمان إجتماعي جديدة، أين تبنت الجزائر نظام التقاعد الموحد أدمجت فيه كافة الأنظمة (نظام التقاعد العام ،النظام الفلاحي ،نظام تقاعد الموظفين ،نظام تقاعد موظفي المناجم ،نظام تقاعد عمال السكك الحديدية ،نظام تقاعد الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ،نظام تقاعد عمال البحر ونظام تقاعد لغير الأجراء)، وكان ذلك بموجب القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم. فبصدور قانون 83-12 عمل المشرع على إستبعاد جميع الأحكام القديمة التي عرفت بتعددتها وتعقيدها وعدم إستقرارها لصدور عدة أنظمة وقوانين في مجال التقاعد التي تحكم الفئات العاملة المختلفة في المجتمع ،وكذلك تعدد الصناديق المكلفة بكل نوع . ولتسيير منح ومعاشات التقاعد تم إنشاء صندوق وطني للتقاعد أدمجت فيه ثمانية صناديق فيما بعضها وذلك بموجب المرسوم الرئاسي 85-223 المؤرخ في 02/074/1985 الملغى .

2.2 تعريف التقاعد

2.2.1 لغة : من مصدر قعد، قعد الشخص يعني جلس بعد أن كان واقفا "يذكرون الله قياما وقيودا" ،وتقاعد الرجل عن الأمر أي أنه لم يهتم به .
تقاعد الشخص: معناه أحيل على المعاش، ترك وظيفته (سن التقاعد)، أما معاش التقاعد: مال يقبضه الذي أحيل على التقاعد.

2.2.2 إصطلاحا :

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

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

ومصطلح التقاعد بالفرنسية *Retraite* ، وباللغة الإنجليزية *Retirement* ، ويعرف التقاعد أيضا على أنه المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد ، أو وصل إلى سن معين لا تسمح له بمزولة النشاط.

أما قانونا فوفق المادة 66 من القانون 90-11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بين المستخدم والعامل .

ووفق المادة 03 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد فإن التقاعد يشكل حقا ذات طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط ، كما يمكنه أن يؤول إلى ذوي الحقوق، إذ هو جزء من الحقوق الإجتماعية والمهنية .

المحاضرة الثالثة

2.2 الأساس القانوني لمشروعية التقاعد

من خلال التعاريف السابقة يذهب بعض المختصين إلى تحديد الأساس القانوني لمشروعية التقاعد حيث يقوم على مفهومين رئيسيين :

2.2.1 التعريف الوظيفي للتقاعد:

التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معينة، لأنه لا يمكن أن يبقى موظفا طول عمره ، لأن مهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم ، وهذه القدرة لا تتوفر لدى الصغار ولا يمكن أن تدوم عند الأشخاص البالغين . لذلك فقد حدد المشرع سنا معينة للدخول في الوظيفة ، كما حدد أيضا السن الذي ينتهي فيها العمل ، وعندما أوجب التوقف عن العمل لا يعني ذلك أن يؤدي حتما إلى

إنقطاع الأجر، لأجل كل هذه الإعتبارات الوظيفية وحرصا على أن الذي خدم الدولة في مرحلة شبابه جدير أن يكافأ في مرحلة ضعفه وعجزه ، أخذت الحكومات بعين الإعتبار نظام التقاعد حتى تضمن للموظف أو العامل ضروريات الحياة له ولأولاده في شيخوخته .

2.3.2 المفهوم الإجتماعي للتقاعد :

إنطلاقا من القاعدة التي تقرر على أن تلتزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بالتضامن الإجتماعي ، ومعنى ذلك تخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لهيئات التقاعد كمرفق عام وجعله إلتزاما إجتماعيا ، وهذا الإلتزام يعتبر إدخارا لفائدة الموظف أو العامل الذي تقتضي مصلحته الراحة حفاظا على صحته بعد أن أصبح عاجزا عن العمل ، وحفاظا على المصلحة العامة التي تقتضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية ومسايرة التطور الحتمي للحياة وتجديدها بإستمرار ، ويظهر التقاعد في هذه الحالة كبديل عن الخدمات المقدمة من العامل أو الموظف طيلة مشواره المهني ، فحينما يبلغ سنا معينة يخصص له معاشا للعيش في ظروف ملائمة .

2.4 تمييز نظام التقاعد عما يشابهه من أنظمة

يمكن تمييز التقاعد عن الأنظمة المشابهة له، حيث تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية عديدة يعد التقاعد إحدى هذه الطرق ، لكنه يعد صورة قائمة بذاتها تختلف عن باقي الصور المشابهة للإنتهاء .

2.4.1 تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة

إعتمد المشرع الجزائري الإستقالة 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، و رخص 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 الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية .

يتفق النظامان في أنّ كلاهما يأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، كما أن النتيجة المترتبة عنهما واحدة وهي إنقطاع علاقة العمل ويختلفان في الشروط المؤدية لكل حالة والنتائج المترتبة عنهما ، إذ أنّ الإحالة على التقاعد تشترط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة بينما في الاستقالة فلا تشترط ذلك، كما أنّ المستقيل لا يستفيد بأي 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 .

2.4.2 تمييز نظام التقاعد عن التسريح غير التأديبي

يتشابه نظاما التقاعد و التسريح 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 بأن 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 التسريح.

المحاضرة الرابعة

2.5 أهداف التقاعد

باعتبار التقاعد يندرج ضمن الحقوق الإجتماعية للعامل فإن له عدة أهداف يمكن

تلخيصها في مايلي :

2.5.1 العدالة

يساهم نظام التقاعد في الشعور بالأمن والإستقرار الإجتماعي وكذا الإرتياح من الجانب النفسي بالنسبة للمستفيدين ،ذلك لأنهم يتقاضون مقابل نقدي " معاش التقاعد " بعد أن كانوا قد ساهموا بجزء من راتبهم في دفع الإشتراكات لحساب هذا المعاش .

2.5.2 الإنصاف

من أهداف نظام التقاعد الإنصاف في توزيع الدخل بين الأجيال العاملة والمتقاعدة بمعنى على مبادئ التسيير المعتمدة عدم فصل جيل عن جيل آخر، أي أن إستفادة الفرد من المعاش الذي يخوله نظام الحماية الإجتماعية بكيفية منصفة يدعم مبدأ التضامن الإجتماعي بين مختلف فئات المجتمع .

2.5.3 الإستمرارية

إن نظام التقاعد يوفر رؤية واضحة لحماية العامل، وكذا تأمينه ضد الأخطار التي قد يواجهها مستقبلا ، مما يجعله يطمئن على مصيره ومصير عائلته وهذا ما ينعكس إيجابا على مردوبيته وإنتاجه .

2.5.4 إن إشتراكات التقاعد المفروضة على العامل من شأنها أن تساهم في التنمية الإقتصادية، وذلك عن طريق الإستثمارات التنموية ذات النفع العام، مما سيؤدي إلى تخفيف الإعباء المالية للدولة .

3. سلبيات وإيجابيات أنظمة التقاعد

تختلف أنظمة التقاعد بين نظام التوزيع ونظام الرسملة :

3.1 أنظمة التقاعد بالتوزيع Systèmes de retraite par repartition

هو النظام المعتمد حاليا في معظم الأنظمة الأساسية، ويقوم على تعاقد بين الأجيال، حيث أن المساهمين النشيطين الحاليين يدفعون معاشات المتقاعدين الحاليين، كما سيؤمن مساهموا الغد النشيطون بدورهم تمويل تقاعد المساهمين النشيطين الحاليين. ويستند هذا النظام إلى مبدأ المعادلة في جميع الأوقات، بين المساهمات المدفوعة من قبل المساهمين النشيطين ومستحقات التقاعد المدفوعة لجميع المتقاعدين.

3.1.1 إيجابيات وسلبيات أنظمة التقاعد بالتوزيع

التقاعد بالتوزيع سلبيات وإيجابيات يمكن تلخيصها على النحو التالي :

3.1.1.1 إيجابيات أنظمة التوزيع

- هو قائم على مبدأ التضامن بين أفراد المجتمع (المتقاعدون من جهة والعمال وأرباب العمل من جهة أخرى)
- إعتقاد هذا النظام يمكن للدولة التدخل لضبطه في حالة اعتماده من طرفها لإعادة التوازن المالي في حالة العجز .
- يحد من الفقر، يعزز التضامن الاجتماعي والاستقرار كما انه يحقق شكلا من أشكال تقسيم الخطر .
- يخفف من آثار تراجع الوسائل التقليدية لحماية المسنين (الأسرة الممتدة)
- بفضل نظام التقاعد القائم على التوزيع تقوم الحكومات بمحاولة تصحيح قصور النظر الذي يدفع ببعض الأفراد إلى عدم الادخار لتقاعدهم مستقبلا بشكل كافي، فيصلون إلى سن التقاعد بوسائل عيش غير كافية .
- يمكن اعتبار التقاعد القائم على التوزيع كوسيلة تطبيقية لإعادة توزيع الدخل لدعم الأشخاص المجريدين من الرعاية بقية حياتهم.

المحاضرة الخامسة

3.1.1.2 سلبيات أنظمة التوزيع

- تتأثر أنظمة التقاعد القائمة على التوزيع بصفة كبيرة وأنية بزيادة عامل الشيخوخة، و تقام معدلات البطالة الناتجة عن تدهور الظروف الاقتصادية، فتصعب عليها مواجهة حالات اختلال التوازن بين عدد المتقاعدين وعدد الأشخاص النشيطين.
- تطبيق هذا النظام لا يؤدي إلى تشجيع الاستثمار، نظرا إلى أن الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات للتقاعد وبالتالي للاستهلاك، لذلك فهي لا تساهم في التطور الاقتصادي للدولة .
- في الأخير نقول أن لنجاح هذا النظام، يجب على الدولة العمل على إيجاد التوازن بين نسبة الاشتراكات و أداءات التقاعد، ويوجد مجموعة من العوامل تستطيع إحداث التوازن والتي تتمثل في الرفع من عدد الأشخاص الدافعين للاشتراكات، و يتحقق هذا العامل

بتشجيع التشغيل والحد من البطالة، كما يمكن أن يتحقق برفع من نسبة الاشتراكات، الرفع من مدة دفع الاشتراكات، الرفع من السن القانوني الذي يخول الحق في التقاعد، الخفض من الأجر المرجعي، مساعدة الدولة بتوفير مداخل أخرى لتمويل صناديق التقاعد، وضع قيود صارمة في شروط الذهاب إلى التقاعد، في و شروط الحصول على معاش التقاعد المنقول، الخفض من قيمة أداءات التقاعد.

3.2 أنظمة التقاعد بالرسملة

يقتضي هذا النظام أن تكون معاشات التقاعد ممولة عن طريق المدخرات المتراكمة من قبل المساهمين، حيث يتم وضع المساهمات التي تدفعها الأصول في شكل استثمارات (في الأصول المنقولة أو غير المنقولة) تستعمل لأداء المعاشات.

وتعتبر الرسملة تقنية يمكن تنفيذها من قبل شركات التأمين الخاصة وأنظمة التقاعد على حد سواء، بالتالي فإن كل مساهم نشيط يمول خلال حياته النشطة تقاعده الخاص بشكل يضمن معادلة بين القيمة الحالية لمساهمات ما قبل التقاعد والقيمة الحالية لمعاشات ما بعد التقاعد.

3.2.1 إيجابيات وسلبيات أنظمة التقاعد بالرسملة

للتقاعد بالرسملة إيجابيات وسلبيات يتم تلخيصها على النحو التالي :

3.2.1.1 إيجابيات أنظمة التقاعد بالرسملة

- لا يتأثر بالتغيرات الديموغرافية و ، معنى هذا أن نظام التقاعد الذي يعمل بنظام الرسملة لا يحتاج إلى الفئة النشطة لدفع الاشتراكات، كون أن هذه الأخيرة تدفع من طرف أصحابها.
- يكون المعاش في هذا النظام مضمون. فهو قادر على الوفاء بالتزاماته في كل الظروف
- يعمل نظام التقاعد الممول بالرسملة على تنمية و إنعاش الاستثمارات على المستوى الاقتصادي بتوظيف رؤوس الأموال .

- قد تساهم أنظمة التقاعد الممول بالرسمة بشكل كبير تخفيف العبء الذي يقع على كاهل الدولة و تخفيف حدة العجز الحاصل على مستوى صناديق التقاعد.

3.2.1.2 سلبيات أنظمة التقاعد بالرسمة

- إن اعتماد على هذا النظام يقتضي وجود استقرار اقتصادي وتحكم في معدلات التضخم، و هذا من الصعب تحقيقه لعدم استقرار الاقتصاد العالمي .

4. أنواع التقاعد وأنواع المعاشات

للتقاعد والمعاشات أنواع عديدة نذكرها على النحو التالي :

المحاضرة السادسة

4.1 أنواع التقاعد

يمكن تلخيص أنواع التقاعد في الجدول التالي ،حيث يتضمن كل أنواع التقاعد مع القانون الذي ينظمه إضافة للمستفيدين أو المعنيين به مع تحديد الشروط الخاصة بكل نوع من التقاعد .

الرقم	نوع التقاعد	القانون المنظم له	المستفيدين	شروط الإستفادة
01	التقاعد العادي	القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم	-العمال والموظفين الأجراء -غير الأجراء .	-60 سنة للذكور و55 سنة للإناث ولها أن تستمر إلى غاية 60 سنة، وعلى الأقل 15 سنة من العمل . -65 سنة للعمال غير الأجراء وعلى الأقل 15 سنة من العمل .
02	التقاعد المسبق ساري المفعول	المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994	أجراء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم أو عند تقليص العمال لأسباب إقتصادية .	-بلوغ سن 50 سنة للعمال الذكور ،بلوغ سن 45 للإناث - أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة الإعتماد في التقاعد تقدر ب 20 سنة -دفع الإشتراكات الضمان الإجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة

<p>03 - التقاعد مع شرط سنوات العمل (منحة التقاعد)</p>	<p>قانون 11-23 المؤرخ في 23/06/2023 ويعمل القانون 12-83</p>	<p>-العمال الموظفين والأجراء عند الخواص أو الدولة</p>	<p>- بلوغ سن 60 سنة للذكور و55 سنة للإناث -العمل 5 سنوات من العمل الفعلي</p>
<p>04 التقاعد دون شرط السن غير ساري المفعول</p>	<p>الأمر 13-97 المؤرخ في 31/05/1997 يعدل ويتم القانون 12-83 . ألغي بموجب القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016/12/31</p>	<p>العمال والموظفين الأجراء</p>	<p>-إذا إستوفى العامل 32 سنة عمل فعلي خاضع لإشتراك الضمان الإجتماعي دون الحاجة إلى بلوغ سن 60 سنة</p>
<p>05 التقاعد النسبي غير ساري المفعول</p>	<p>الأمر 13-97 المؤرخ في 31/05/1997 يعدل ويتم القانون 12-83 . ألغي بموجب القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016/12/31</p>	<p>العمال والموظفين الأجراء</p>	<p>- 20 سنة عمل فعلي -بلوغ عمر 50 سنة للذكور و45 سنة للإناث .</p>

4.1.1 تخفيض سن الإحالة على التقاعد كإستثناء

بعد إلغاء المشرع للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ، وأبقى فقط على التقاعد ببلوغ 60 سنة ، إلا أن هذا الأمر لم يمنع من وجود حالات نص عليها يستفيد منها العامل من تخفيض في السن ، فمنها ما جاء بها القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد وأخرى نص عليها القانون 15-16 المؤرخ في 2016/12/31 ، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي :

4.1.2 الإستثناءات المذكورة في القانون 12-83

- تستفيد المرأة من تخفيض في السن بقدر سنة واحدة مقابل كل طفل تولت تربيته خلال 9 سنوات على الأقل وذلك في حدود 3 أطفال .

-لا يطلب إستيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل ،والذي ليس بإمكانه الإستفادة من معاش العجز ،بشرط أن لا يكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش تقل عن 15 سنة .

-يخفض السن أيضا للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية ب 5 سنوات
-يخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 6 أشهر بالنسبة عن كل نسبة 5 بالمائة .

4.1.3 الإستثناءات المذكورة في القانون 16-15 المعدل والمتمم للقانون 83-12

تنص المادة 03 من القانون 16-15 والتي تعدل المادة 07 من القانون 83-12 على أنه "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب .

تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم ."
غير أن هذا التنظيم لم يصدر بعد .

المحاضرة السابعة

4.1.4 الإجراءات الجديدة التي جاء بها المشرع في القانون 16-15

إتخذ المشرع الجزائري عدة إجراءات جديدة بموجب القانون 16-15 المعدل للقانون 83-12 وذلك بسبب الإرتفاع المستمر لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق على إحتوائهم تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي :

4.1.4.1 منح المشرع الحرية للعامل في مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للإحالة

على التقاعد

بالرجوع إلى نص المادة 02 من القانون 16-15 التي تعدل وتتمم المادة 06 من القانون 83-12 ، والمادة 04 التي تتم أحكام القانون 83-12 بالمادة 7 مكرر نص على إمكانية تمديد مدة العمل بحرية من العامل ،حيث تنص المادة 02 " مع مراعاة أحكام

المادة 10 أدناه ،يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود 5 سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد " وتتص المادة 4 على أنه " يمكن تمديد سن التقاعد المذكوره في المادة 06 أعلاه بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر "

وبالرجوع للتنظيم الصادر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 2020/804/30 والذي يحدد كفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ،

نستخلص الكفيات والشروط التالية لمواصلة النشاط بعد بلوغ سن التقاعد 60 سنة :
- يجب على العامل (ة) أن يقدم طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرفه ،يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل 3 أشهر على الأقل من السن القانوني للإحالة على التقاعد ،وتسلمه الهيئة المستخدمة مقابل ذلك وصل إيداع ،كما يمكنه تقديم طلبه عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستلام .

- يجب أن يكون العامل (ة) في حالة نشاط عند إيداع طلب مواصلة النشاط
- لا يمكن للهيئة المستخدمة رفض إستلام طلب مواصلة النشاط ويجب حفظ الطلب في الملف الإداري للعامل (ة) .

- لا يمكن المستخدم إحالة العامل (ة) على التقاعد بإرادته المنفردة خلال مدة الخمس سنوات (مدة مواصلة النشاط) ،غير أنه يمكن أن يقرر تلقائيا إحالته على التقاعد إبتداء من سن 65 سنة كاملة وما فوق .

- يمكن للعامل (ة) الذي إختار مواصلة النشاط بعد 60 سنة ويرغب في الإستفادة من التقاعد قبل سن 65 سنة ،أن يقدم طلب الإحالة على التقاعد قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب، على أن يقدم طلبا مكتوبا ومؤرخا وممضيا للهيئة المستخدمة و التي تسلمه وصل إيداع.

4.1.4.2 إلغاء كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن

في عام 1997 فكر المشرع الجزائري في طريقة يمكنه من خلالها إمتصاص جزء من البطالة التي لا طالما ظلت في الجزائر في تزايد مستمر ،فوضع أنظمة جديدة للتقاعد وكان ذلك بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل للقانون 83-12 ،حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل بلوغ 60 سنة وهو ما يسمح بخلق فرص عمل جديدة ،وتتمثل هذه الأنظمة في التقاعد النسبي ونظام التقاعد دون شرط السن. المحاضرة الثامنة

4.2 أنواع المعاشات

يضمن نظام التقاعد الإمتيازات التالية :

4.2.1 منحة التقاعد

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 إبتداء من سن 60 سنة، وهي تخضع لنفس قواعد معاش التقاعد، حيث يضمن الصندوق الوطني للتقاعد الحد الأدنى المقدر بـ 15 ألف دج، وذلك وفق ما جاء في المادة الأولى من القانون 23-11 المؤرخ في 26/06/2023 المعدلة والمتممة للمادة 47 من القانون 83-12 .

4.2.2 معاش التقاعد

يمثل معاش التقاعد الحق الذي يتحصل عليه المتقاعد عند بلوغه السن القانوني لإستحقاق المعاش نظير إشتراكاته في الضمان الإجتماعي ،وهو حق مالي شخصي يستفيد منه المتقاعد أو المستحقين للمعاش من تاريخ إنتهاء الخدمة أو تاريخ الوفاة .

ويشمل معاش التقاعد المعاش المباشر والمعاش المنقول

4.2.2.1 المعاش المباشر

هو الذي يمنح للموظف على اساس نشاطه المهني، والذي يجب فيه 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 الحالي ينص على وجود فترات يجب اعتمادها كفترات عمل و هي:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات عن المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- 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
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجزه نسبة 50% على الأقل
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.
- كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة.
- فترة الخدمة الوطنية.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق

4.2.2.1.1 مبلغ المعاش

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. ويقصد بالأجر الشهري المتوسط: هو الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو أساس إشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي الذي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب و نتائج العمل باستثناء الاداءات ذات الطابع العائلي التعويضات الممثلة للمصاريف و المنح و التعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و العزلة

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.

ولمعاش التقاعد حد أدنى و حد أقصى هما:

• الحد الأقصى ب 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 الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا لنص

المادة الأولى الفقرة الثانية من القانون 11-23، المعدل والمتمم للقانون 12-83 ،

بالنسبة للمجاهد الحد الأدنى لا يمكن أن يقل عن مرتين و نصف 2.5 من مبلغ الأجر

المرجعي.

• و في كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة

الأجر المرجعي و هذا استنادا للمادة 17 من قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدل و

المتمم.

المحاضرة التاسعة

4.2.2.1.2 نسبة الاعتماد للتقاعد العادي

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع

لاشتراك الضمان الاجتماعي ، أما سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بالنسبة للمجاهدين

تحسب بضعف مدتها و بنسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

مثال حساب مبلغ المعاش

- متقاعد يبلغ 60 سنة وعمل 26 سنة

- الأجر الشهري المتوسط المعتمد للحساب = (وهو معدل أجور 60 شهرا الأخيرة)

ولنفترض هو 25000 دج

- نسبة المعاش = (مدة العمل) x نسبة الإعتماد

- نسبة المعاش = $2.5 \times 26 = 65\%$

- مبلغ التقاعد الخام = المبلغ الشهري المرجعي x نسبة المعاش

- مبلغ التقاعد الخام = $25000 \times 65\% = 16250$ دج

- معاش التقاعد = مبلغ التقاعد الخام - (إشتراكات الضمان الإجتماعي + الضريبة)
- التأمينات الاجتماعية 2% = $16250 \times 2 / 100 = 325$
- الاقتطاع على الضريبة معفى (أقل من 30.000 دج)
- معاش التقاعد = 16250 دج - 325 دج
- معاش التقاعد = 15925 دج
- إذا كان له زوج مكفول = 2500 دج (معاش التقاعد + منحة الزوج المكفول)
- معاش التقاعد = 15925 + 2500 = 18425 دج

4.2.2.1.2 ملف التقاعد

يتكون ملف التقاعد من الوثائق التالية :

- ملء استمارة طلب التقاعد.
- شهادة عائلية للحالة المدنية
- إثبات الأجور.
- شهادة العمل و الأجور للسنوات الخمس الأخيرة أو الأفضل
- بيان الهوية البنكية **RIB** أو البريدية **RIP**
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.
- إثبات فترة الخدمة الوطنية:
- نسخة عن بطاقة الخدمة الوطنية.
- ابن شهيد في حالة نشاط: شهادة إثبات صفة ابن شهيد.
- إثبات فترات التربص (**ENS, ENA, ITE, CFA..**)
- شهادة التمهين و ودفع الاشتراكات.

4.2.2.2. معاش ومنحة التقاعد المنقول

هو المعاش أو المنحة التي يعطيها الصندوق الوطني لذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا بعد وفاته .

4.2.2.2.1 مبلغ و تقسيم معاشات ذوي الحقوق

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع (المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد) حسب الحالات الآتية:

➤ حالة وجود الزوج (ة)

- الزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين ، يأخذ الزوج 75 % من مبلغ معاش المؤمن له المتوفي، وفي حالة تعدد الزوجات تقسم النسبة بالتساوي بينهما
- الزوج + ذو حق واحد ، 50% للزوج 30 % لذوي الحق الآخر
- الزوج + ذوي حقوق آخرين ، 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي

➤ لا يوجد زوج (ة) و يوجد ذوي حقوق آخرين

- 90 % تقسم بين ذوي الحقوق بالتساوي
 - 45 % إذا كان ذو الحق طفل واحد فقط
 - 30 % في حالة وجود ذو حق واحد من الأصول
- مثال: متقاعد متوفي كان يتقاضى خلال حياته معاش تقاعد مبلغ 30.000 دج يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ و يقسم حسب الحالات الآتية:

➤ في حالة وجود الزوجة:

- زوجة وغياب ذوي الحقوق 75 % أي 22500 دج
- زوجة + ذو حق واحد تقدر نسبة المعاش المنقول ب 80 % تقسم كالآتي:
50 % للزوج أي 15.000 دج و 30 % لذوي الحق الآخر أي 9.000 دج

- زوجة + ذوي حقوق آخرين تقدر نسبة المعاش المنقول ب 90 % تقسم كالتالي:
- زوجة 50 % أي 15.000 و 40 % لذوي الحقوق الآخرين أي 12.000 دج
- في حالة عدم وجود الزوجة

- يوجد ذوي حقوق آخرين تقدر النسبة القصوى ب 90 % تقسم بين ذوي الحقوق بالتساوي أي 27.000 دج
- في حالة وجود ذو حق واحد فقط تقدر نسبة المعاش ب 45% من معاش المؤمن له المتوفي أي 13.500 دج

4.2.2.2.2 كفاءات الاستفادة من المعاش المنقول

هناك حالتين:

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

4.2.2.2.3 ملف المعاش المنقول

يقدم الزوج أو الزوجة على قيد الحياة الوثائق التالية :

–ملء استمارة طلب المعاش المنقول.

–شهادة عائلية للحالة المدنية.

–بيان الهوية البنكية RIB أو البريدية RIP

–نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

اليتامى البالغين:

–ملء إستمارة طلب المعاش المنقول

–شهادة عائلية للحالة المدنية.

–بيان الهوية البنكية RIB أو البريدية RIP

- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

الأبناء الذكور البالغين:

- ملء إستمارة طلب المعاش المنقول.

- شهادة عائلية للحالة المدنية.

- بيان الهوية البنكية **RIB** أو البريدية **RIP**

- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

- شهادة مدرسية أو شهادة التمهين.

- شهادة طبية تحدد نسبة الإعاقة.

بالنسبة للأصول:

- ملء إستمارة طلب المعاش المنقول.

- شهادة عائلية للحالة المدنية.

- بيان الهوية البنكية **RIB** أو البريدية **RIP**

- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية البيومترية.

- بيان المداخيل الشهرية (كشف الراتب ،كشف المداخيل)

المحاضرة الحادية عشر

5. انواع مستحقي المعاشات

يختلف مستحقي المعاشات حسب ما إذا كنا أمام معاش مباشر أو منقول

5.1 المستفيدون من معاش التقاعد المباشر

-البالغون 60 سنة بناء على طلب منهم دون سواهم، كما يمكن للعامل مهما كانت مدة سنوات الخدمة التي أداها، أن يقرر إنفراديا مواصلة نشاطه المهني إلى غاية سن 65 سنة، دون الحاجة لموافقة مستخدمه.

- المرأة العاملة تستطيع عند طلبها الاستقادة 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

- 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%

- 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 الخمسة عشر.

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

5.2 المستفيدون من المعاش المنقول

- زوج المؤمن المتوفي مهما كان عمره شريطة أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع الهالك
- الأولاد المكفولون (طبقا للمادة 67 من قانون 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم و هم:

• الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة

• الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر اقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون

• الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم

• البنات بدون دخل مهما كان سنهم

• 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 المتوفي عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.

5.3 الجمع بين المعاش المباشر وراتب آخر

أحيانا قد يستمر العامل المتقاعد في القيام بمهام سواء لدى نفس الهيئة المستخدمة أو لدى جهة أخرى ينتج عنه الراتب الذي يضيفه إلى معاشه، وهو ما يطرح إشكالية ما مدى جواز هذا الجمع؟ الإجابة هي أن الطبيعة القانونية لمعاش التقاعد الذي يكون مقابلا لما تم إقتطاعه من راتبه طيلة فترة العمل وليس إمتداد للراتب الذي كان يتقاضاه العامل طيلة عمله فإنه من حقه أخذ المعاش وعدم حرمانه منه، غير أنه يجب أن لا يكون المنصب الجديد مصنف ضمن السلك الذي ينتمي إليه المتعاقد أو ضمن أي سلك آخر من أسلاك الدولة إلا عن طريق التعاقد .

5.4 الجمع بين معاش منقول ومعاش آخر

يمكن للشخص أن يجمع بين معاش المباشر للتقاعد والمعاش المنقول عن الزوج (ة) المتوفي لكونهما من أصلين مختلفين، بحيث يمكن له أن يستحق المعاش المباشر لكونه ناتج عن النشاط المهني الشخصي بينما المعاش المنقول، فيعود إليه بصفته الزوج الباقي على قيد الحياة حسب المادة 44 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد . أما في حالة ما إذا كانت الزوجة تستفيد من المعاش المنقول بصفتها زوج الباقي على قيد الحياة ثم بعد مدة أقدمت هذه الزوجة على الزواج للمرة الثانية، فإن ذلك يؤثر على حقها في المعاش المنقول لأن إستحقاقها للمعاش المنقول بصفتها زوج الباقي على قيد الحياة وبزواجها للمرة الثانية ستفقد هذه الصفة، وبالتالي لا تستفيد من المعاش المنقول ويقسم على الأطفال المستفيدين من المعاش المنقول حسب المادة 40 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم. أما في حالة إنحلال الرابطة الزوجية يعني طلاق الزوجة قبل وفاة الزوج فلا معاش لها.

6. التقاعد المسبق:

الإصلاحات المتبعة في الجزائر فرضت على السلطات العامة تأسيس نظام حماية اجتماعية لصالح العمال الذين فقدوا منصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

6.1 . تعريف التقاعد المسبق

من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتقاعد المسبق، نلاحظ أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى و الثانية منه حيث تنص المادة الأولى: " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه. " و تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه: " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص."

نستنتج من خلال المادتين، أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة لرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجراء القطاع الإقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي ، وفي إطار إما تقليص عدد العمال ، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

مما سبق يمكن تعريف التقاعد المسبق بأنه " إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على

التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة، ويمكن أن تمتد هذه الأحكام إلى إجراء المؤسسات و الإدارات العمومية."

6.2 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

هناك شروط خاصة بالعامل والمستخدم .

6.2.1 : الشروط الخاصة بالعامل

- وجوب أن يكون العامل أجيرا كما سبقنا ذكره، كما استلزم المشرع أن يبلغ العامل خمسين سنة 50 إذا كان ذكرا و خمسة و أربعين 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى، و أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد تقدر بعشرين 20 سنة على الأقل، و أن يكون العامل قد دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي مدة لا تقل عن عشر 10 سنوات بصفة كاملة خاصة السنوات الثالثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق،

- يشترط المشرع إحالة العامل على التقاعد المسبق أن يرد اسمه في قائمة العمال موضوع التسريح لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عدد العمال أو توقف المستخدم قانونيا عن العمل، وهذه القائمة يجب أن تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليميا.

- أن لا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر

- أما عن مدة التسبيق فإنه تخفض السن للإحالة على التقاعد المسبق بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال التقاعد وهذا حسب ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق وذلك كما يلي : خمس سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي عشرون على الأقل. ست سنوات لعدد يساوي أو أكثر من اثنان و عشرين سنة، سبع سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من أربع و عشرين سنة ، ثماني سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من ست و عشرين سنة ، تسع سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من ثماني و عشرين سنة، عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من تسع و عشرين سنة .

المحاضرة الثالثة عشر

6.2.2 الشروط الخاصة بالمستخدم

-يعد إجراء الإحالة على التقاعد المسبق نتيجة لإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، فلا يحال العامل على هذا النوع من التقاعد إلا بقرار من المستخدم أو الهيئة المستخدمة أو من طرف صندوق التأمين على البطالة، ليتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتسيير نظام التقاعد المسبق بصفة محاسبية مستقلة.

-تخضع إحالة الأجراء المحالين على التقاعد المسبق بدفع المستخدم مساهمة جزافية مسبقا لتحويل الحقوق، تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق و ذلك على النحو التالي :

13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5سنوات، 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد السنوات يساوي أو يفوق 5سنوات، 19 شهرا إذا كان يساوي أو يفوق 8 سنوات، و يتكون أساس حسب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للإشتراك بالضمان الإجتماعي خلال 12شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد، ويتم دفع هذه المساهمة الجزافية إلى الصندوق الوطني للمعاشات حيث يدفع المستخدم شهرين من أجر العامل المعني على سبيل التسبيق، و في حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه يمكن إعداد رزنامة الآجال دفع البقية، و يجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الإتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات و المستخدمين .

وبتوفر جميع هذه الشروط فإن الصندوق الوطني لمتقاعد يصدر قرار إحالة العامل الأجير على التقاعد المسبق و يمنح للعامل معاش التقاعد المسبق، و يخضع هذا الأخير من حيث طريقة حساب النسب و المعاش و دورية دفعها إلى نفس طريقة حساب التقاعد العادي على أن يتم إنقاص 1 بالمائة عن كل سنة تسبيق، وعند انتهاء فترة التسبيق، يحال المستفيد على التقاعد و يحسب معاش حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق .

في سنة 1998 لم يكتف المشرع الجزائري بتطبيق التقاعد المسبق على الأجراء في القطاع الإقتصادي بل وسعه أكثر من ذلك ليطبق حتى على موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية و ذلك بنفس الشروط المطبقة على الأجراء في القطاع الإقتصادي سواء من حيث السن القانونية للإحالة على التقاعد المسبق أو من حيث مدة العمل و دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي، وكذلك من حيث مدة التسبيق.

6.3 حساب معاش التقاعد المسبق:

لا تختلف طريقة حساب معاش التقاعد المسبق عن معاش التقاعد العادي. يتم تخفيض في المنحة قدرها 1 % عن كل سنة تسبيق (المادة 15 من المرسوم رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق)

-منحة الزوج المكفول: تحدد منحة الزوج المكفول ب 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

6.4 جمع معاش التقاعد المسبق مع نشاط آخر

إذا كان من شروط الاستفادة من التقاعد المسبق أن لا يمارس العامل أي نشاط مأجور فإن التشريع قدم تسهيلات بعد الاحالة على التقاعد تتوافق و تتسجم مع أهداف إعادة الإدماج المهني، هناك حالتين:

*يستطيع المستفيد من التقاعد المسبق ممارسة نشاط ذو منفعة عامة في هذه الحالة يكون الجمع بين التقاعد و العمل مسموح به

*كما يستطيع المستفيد من التقاعد المسبق ممارسة نشاط مأجور شرط أن يقوم بإعلام صندوق التقاعد في هذه الحالة لتوقف له منحة التقاعد، غير أنه يوقف حق المستفيد من التقاعد المسبق إذا مارس نشاط مأجور دون تصريح مسبق لدى هيئة التقاعد.

المحاضرة الرابعة عشر

6.5 ايجابيات و سلبيات التقاعد المسبق

نظرا للطابع الخاص الذي تميز به التقاعد المسبق عن أنظمة التقاعد الأخرى، هذا ما أدى إلى إفرار عدة نتائج، سواء إيجابية أو سلبية .

6.5.1 ايجابيات نظام التقاعد المسبق

- حماية العامل من التسريح دون توفيره دخل يستطيع من خلاله سد حاجاته ، ما دام يحرم من الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية و ذلك لإنهاء علاقة العمل بينه و بين المستخدم، حيث يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما لا يمكن أن تفوق عن نسبة 80 بالمائة من الراتب الشهري .

- عند انتهاء مدة التسبيق يحال العامل على التقاعد العادي و يحسب المعاش حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق، حيث تعتبر الفترات التي تلقى فيه العامل معاش التقاعد المسبق فترات عمل، كما يمكن للعامل مباشرة عمل جديد لتضاف مدة العمل السابقة إلى مدة العمل الجديدة حتى يستوفي شروط التقاعد التي تسمح له الإستفادة من معاش التقاعد الكامل، و لكن بشرط إعلان العمل الجديد كي يوقف الصندوق الوطني لمتقاعد معاش التقاعد المسبق .

كما يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بعدة حقوق منها الحق في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغا بنسبة 12.5 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما يتم الإستفادة من الأداءات العينية لتأمين على المرض، الأداءات العائلية، و كذلك رأسمال الوفاة و المعاش المنقول.

- المرونة في شروط التقاعد حيث يمكن للعامل الأجير الذهاب إلى التقاعد عند سن 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة، و هذا بالنسبة للعمال الذين يرغبون في الذهاب للتقاعد .

6.5.2 سلبيات التقاعد المسبق

- مفاجأة العامل بإحالته على التقاعد، فالكثير من العمال لا يريدون الذهاب إلى التقاعد حتى في التقاعد العادي، لأن غالبا ما يملون في حالة بقائهم بدون عمل، و خاصة أن التقاعد المسبقا يأتي بإرادته ، كما يؤدي التقاعد المسبق إلى فقدان المؤسسة للعمال ذوي الخبرة في العمل، فيعد خسارة للإقتصاد الوطني بخروجهم من العمل مبكرا ، كما أن قيمة

المعاش الذي يتقاضاه المتقاعد و عدم كفايته لتغطية تكاليف معيشتة في التقاعد المسبق مع تمتعه بالقوة البدنية و الذهنية على العمل يؤدي حتما إلى بحثه عن عمل يكمل معاشه و لا يمكنه ذلك إلا في إطار العمل غير النظامي خارج نطاق نظم الحماية الإجتماعية .

- تسلب للعامل فرصة الرفع من أجره الذي يدخل في حساب معاش التقاعد، باعتبار أن معاش التقاعد يحسب على أساس الخمس السنوات الأخيرة قبل ذهاب العامل على التقاعد أو الخمس السنوات التي تقاضى فيها أعلى أجر، و هذا ما يؤدي إلى قلة المعاش - أخيرا تكمن سلبياته في عجز الصندوق الوطني للتقاعد على احتواء جميع المتقاعدين و ذلك بسبب أن نفقات الصندوق أكبر من إيراداته .

خلاصة نظام التقاعد الحالي

نظام التقاعد الحالي يعمل وفقا للقواعد الآتية:

*توحيد سن الإحالة على التقاعد عند سن 60 غير أنه توجد استثناءات تخص فئات معينة و هي (المجاهدين - المرأة- العمال اللذين يشغلون مناصب عمل على قدر من الضرر)

*توحيد نسبة اعتماد سنوات التأمين ب 2.5 % عن كل سنة مثبتة

*تأسيس مبلغ أدنى للمعاش يقدر ب 100 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون

*تأسيس مبلغ أدنى للمنحة يقدر ب 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون

*تحديد نسبة أقصى لمعاش التقاعد تقدر ب 80% والأقصى الخام للمعاش ب 15 ضعفا

من الأجر الوطني المرجعي

*تحديد مدة أقصى لفترة العمل ب 32 سنة

*تحديد نسبة قصوى قدرها 90% من منحة الهالك توزع على ذوي الحقوق وفقا لشروط

معينة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر القانونية :

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الملغى ج ر عدد 46 المؤرخة في 08/06/1966
- الأمر 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل للقانون 83-12 جريدة عدد 38 الصادرة في 04/06/1997
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983
- القانون 90-11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 المؤرخة في 15/04/1990
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ج ر عدد 46 المؤرخة في 16/07/2006
- القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016 المعدل والمتمم لقانون التقاعد ج ر عدد 78 المؤرخة في 31/12/2016
- القانون 23-11 المؤرخ في 26/06/2023 المعدل والمتمم للقانون 83-12 ، ج ر عدد 43 الصادرة في 27/06/2023
- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد القانون المسبق جريدة رسمية عدد 34 المؤرخة في 01/06/1994
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ 25/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى ج ر عدد 13 المؤرخة في 26/03/1985
- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30/04/2020 والذي يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ج ر عدد 27 المؤرخة في 06/05/2020

الكتب

- هيا فهد ،فرج محمد شرح القانون رقم 24 سنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات وتعديلاته ،مركز الدراسات القانونية والقضائية سنة 2018.

الرسائل الجامعية

- بوقرن نادية ،نظام التقاعد في الجزائر :رهانات وأفاق ، أطروحة الدكتوراه ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة البويرة ،2021-2022
- إلياس عبد الرحمان ،إشكالية نظام التقاعد في الجزائر " دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد"،مذكرة ماجستير ،معهد العلوم الإقتصادية ،جامعة الجزائر،بدون سنة

المجلات العلمية

- بكريتي نصيرة ،بكريتي لخضر ،معوقات نظام التقاعد في الجزائر ،مجلة الإستراتيجية والتنمية ،المجلد 13 العدد 1 سنة 2023
- بن طاع الله زهيرة ،نظام التقاعد في الجزائر : قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ،المجلد 13 العدد 2سنة 2022 .
- مريم زيان ،تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري ،مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جوان 2017
- زيان مريم ،نظام التقاعد في الجزائر وفق للتعديل الجديد بالقانون 16-15 ،مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ،المجلد 4 العدد 1 سنة 2020

المواقع الإلكترونية

<https://dz.cnr.dz/> المتعلق بموقع الصندوق الوطني للتقاعد