

مزغراني بومدين

طالب دكتوراه بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

عضو مخبر القانون الاجتماعي

نظرة على التعديلات الأخيرة المتعلقة بقانون التقاعد¹:

يقول الله تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ إِنَّ زَلْزَلَةَ السَّاعَةِ شَيْءٌ عَظِيمٌ (1) يَوْمَ تَرَوُنَّهَا تُذْهِلُ كُلُّ فَرْصَةٍ عَمَّا أَرْضَعَتْ وَتَضَعُ كُلُّ ذَاتِ حَمْلٍ حَمْلَهَا وَتَرَى النَّاسَ سُكَارَى وَمَا هُمْ بِسُكَارَى وَلَكِنَّ عَذَابَ اللَّهِ شَدِيدٌ (2) وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَيَتَّبِعُ كُلَّ شَيْطَانٍ مَّرِيدٍ (3) كُتِبَ عَلَيْهِ أَنَّهُ مَن تَوَلَّاهُ فَإِنَّهُ يُضِلُّهُ وَيَهْدِيهِ إِلَى عَذَابِ السَّعِيرِ (4) يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبُعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن تَرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِّنْ مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُّخَلَّقَةٍ لِّنَبِّئَنَّ لَكُمْ وَنُقَرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لَتَبَلُغُوا أَشَدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّن يَتَّقَى وَمِنْكُمْ مَّن يُرَدُّ إِلَى أَرْدَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِن بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنْبَتَتْ مِن كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ (5) ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ هُوَ الْحَقُّ وَأَنَّهُ يُخَيِّبُ الْمُؤْمِنِينَ وَأَنَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (6) وَأَنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ لَا رَيْبَ فِيهَا وَأَنَّ اللَّهَ يَبْعَثُ مَن فِي الْقُبُورِ (7)﴾. آيات من سورة الحج

إنّ المولى عز وجل شاء أن يمر الإنسان إن كتب الله له عمرا مديدا بمرحلة تضعف فيه قواه كما بدأ خلقه (يعني من صبي إلى آخر مرحلة وهي الشيخوخة) التي نحن بصدد الحديث عنها.

تتوسط المرحلتين فترة الشباب والعطاء والعمل، وحول ذلك يرى علمائنا الكرام أنها تقوى مع سن الأربعين قمرية (ما يساوي 39 سنة ميلادية) لاكتمال نمو الإنسان فيها، وليس أن يفكر عندها بالتقاعد.

قال تعالى: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كَرْهًا وَوَضَعَتْهُ كَرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴾ الآية رقم 15 من سورة الأحقاف.

¹- يراجع القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر من سنة 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. ل31-12-2016، عدد 78، ص.3.

لأنّ ما بعد الأربعين سنة يكتسب فيها العامل الخبرة التي تؤهله في عطاء أكبر ونقل تجربته إلى العمال الجدد من الشباب.

وفي رسول الله قدوة حسنة، بدأ البعثة في الأربعين وانتهت في 63، ما يعني أنّه على المسلم أن يعمل ويستمر في ذلك حتى بعد الستين.

وضمن هذا الإطار توافق التعديل الأخير مع ما سبق ذكره وإلغاء نظام التقاعد المبكر (النسبي)، وتبيان أن الشيخوخة التي يفقد فيها العامل القدرة على العمل، كل من بلغ 60 سنة.

وفي سياق آخر تسير كثير من القوانين الأساسية في الوظيفة العمومية والاتفاقيات الجماعية في تحديدها السن الأقصى للتوظيف أو التشغيل لأول مرة بأربعين سنة.

فلهذا، هل يمكن أن نقول أن المشرع الجزائري استطاع أن يصل بالأحكام القانونية (القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر من سنة 2016) المتعلقة بسن التقاعد بما يحافظ على بقاء اليد العاملة الخبيرة والمؤهلة في مناصبها ويحفظ لصندوق التقاعد توازنه المالي؟

وللإجابة على هذا السؤال سنتوجه أولا إلى التعديلات المقررة في سنة 2017 في مجال التقاعد وثانيا أسباب كل هذا التعديل.

I- أهم التعديلات (السّن ومراجعة أنظمة التقاعد):

جاء التعديل الأخير بمجموعة من الأحكام الجديدة عدل فيها 3 مواد سابقة وأضاف 3 مواد جديدة مع إلغاء مادة واحدة (ما مجموعه 7 مواد).

أ- سن التقاعد:

1* لم يعد للعامل له القدرة على طلب التقاعد في سن الخمسين (بالغاء التقاعد النسبي)، وبالتالي حتى ولو بلغت مدة عمله ما يتجاوز 32 سنة فلن يتقاعد إلا في سن الستين (60) (المادة 6 من قانون التقاعد).

2- التقدير بالأرقام لشرط العمل الفعلي المساوي ل7.5 (سبع سنوات ونصف) المذكور في المادة 6.

3- كما أضيف إلى نفس المادة تمكين العامل من تمديد فترة عمله بعد الستين إلى خمس سنوات، ولا يمكن للهيئة المستخدمة حينها إحالته على التقاعد (المادة 6)².

4- إعادة التأكيد على ضرورة تقليص سن التقاعد بالنسبة للمهن التي تتميز بظروف بالغة الخطورة ولكن بمصطلح جديد هو "مهن جد شاقة" (المادة 7) بعدما كان سابقا يسميها بالمهن التي هي على قدر خاص من الضرر.

ولكن نجد أن التصريح بإنشاء هذه القائمة تقرر منذ صدور قانون التقاعد سنة 1983، وتأخر صدورها إلى يومنا هذا وإن كان ذلك لا يرجع إلى صعوبة تحديد العوامل ومعايير الخطر والشقاء في المهن وإنما إلى علاقة ذلك مع موضوع التقاعد، لأنه سيرتبط بأمرين:

أ- تخفيض سن التقاعد،

ب- ومراجعة طريقة حساب معاش التقاعد.

وبالمقارنة مع التشريع الفرنسي الذي هو الآخر جاء متأخرا في تطبيق مثل هذه الامتيازات إلا في سنة 2011 بالقانون الصادر في نوفمبر 2010، ومراجعتة سنة 2014 و2016³.

حيث جاء القانون الفرنسي بإصلاح بمعايير مشددة حتى لا ترتفع نسبة الفئات المستفيدة من هذه الامتيازات وتؤثر سلبا على التوازن المالي لنظام التقاعد، حيث أن الفئة المستفيدة من تخفيض في السن لم تشكل في سنة 2013 إلا نسبة 0.5 كزيادة للمحالفين إلى التقاعد أي ما يساوي 3500 عامل.

وتمثلت الإجراءات في إنشاء ما يسمى بـ: CPA "حساب الشقاء وهو رصيد يملأ بالنقاط، تتزايد بعدد عوامل الشقاء ومدة تعرضه لها، وذلك ابتداء من 01 يناير 2016.

كأول خطوة يتم:

- تحديد العوامل المؤدية إلى تهديد صحة وأمن العامل (كوسائل العمل وظروفه والعوامل المناخية... والعوامل الكيميائية الخطرة والغبار والأبخرة وأنشطة الضغط العالي ودرجات الحرارة المرتفعة والضوضاء والعمل الليلي)،

² - يراجع في هذا القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية من سنة 1983 والمتضمن قانون التقاعد، ج.ر. ل. 05-07-1983، عدد 28، ص. 1803.

حيث كان سابقا يمكن للعامل أن لا يشتغل تلك الخمس سنوات ويتولى المستخدم دفع نسبة الاشتراك التعويضي + المساهمة الجزافية X3 أجرة)، دون أن ننسى أن الإحالة تتم بإرادة المستخدم سابقا عند الستين (ولا يعتبر ذلك تسريح تعسفي) وهي تشير إلى إمكانية رفع سن التقاعد إلى 65 مستقبلا.

³ - Cf. Le Cleiss (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale), Retraite en France, <http://www.cleiss.fr>.

- التشديد على تطبيق وسائل الوقاية الصحية والأمنية أثناء ممارسة العمل،

وفي خطوة ثانية، تسمح للعامل بملء رصيده،

أولاً: إذا حصل على رصيد 20 نقطة، تكون له الأولوية في التكوين المهني لإعادة إدماجه في منصب عمل آخر.

ثانياً: وبرصيد أكبر يسمح له في مرحلة ثانية من تخفيض ساعات العمل والاحتفاظ بنفس الأجر.

ثالثاً: وفي مرحلة الثالثة وأخيرة يستفيد العامل من تخفيض سن التقاعد مع زيادة في سنوات التأمين.

وهذا يعني أن القانون الفرنسي لم يحدد قائمة بالمهن جد شاقة، أو بتبيان المناصب بل تركها حسب حالة كل فرد ومدى تأثيره بتلك الظروف والإجراءات.

إلا أن التصريح في الجزائر بقائمة والقول أن مهنة كالتعليم والفلاحة والنقل والبتزل والجماعات المحلية من شأنه:

- رفع النسبة للمستفيدين ومضاعفة عددهم

- ويضرب في الصميم مبدأ التوحيد والمساواة (لأن الكل سيطلب بتصنيف مهنته كمهنة جد شاقة).

ويبدو لا محالة أننا سنسير على نهج التشريع الفرنسي، ويستحيل أن تكون هناك قائمة للمهن جد شاقة.

5- إدراج مفهوم جديد لقائمة تتعلق بالمهن ذات التأهيل العالي، ومنع المستخدم من إحالتهم إلى التقاعد بعد 60 سنة أو حتى تمديد علاقة العمل إلا بطلب منهم (مادة جديدة: 7 مكرر).

وحقيقة الأمر أن المرسوم رقم 31/85 في مادته الثامنة تكلم عن هذه الفئة ذات التأهيل العالي بمنحهم زيادة في النسبة عن الحد الأقصى المقدر بـ 80%، وفي حدود 10% (90%). إلا أن النص تم إلغاؤه سنة 1999⁴.

- وهذا قد يعود إلى الإجراءات المتعلقة بتخفيض نفقات صندوق التقاعد

- وكذلك إلى النصوص الخاصة لمثل هذه الفئات وهو حال أساتذة التعليم العالي في مجال التقاعد وطبقاً للمرسوم التنفيذي

رقم 370/96، فلأستاذ أن يواصل مهام التعليم والتأطير بعد تقاعده إذا ماتعاهد مع مؤسسة التعليم العالي، ويستفيد وفقاً للمادة 10 من المرسوم الآنف ذكره من راتب يساوي 70% من المرتب الذي كان يتقاضاه.

⁴- يراجع القانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس من سنة 1999 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج.ر ل 24-03-1999، عدد 20، ص.4.

- كما أن أغلب الفئات التي كان يمكن أن تصنف على أنها ذات تأهيل عال تم تصنيفها كإطارات سامية للدولة وبهذا أصبحت تخضع لنظام تقاعد ذات امتيازات أكبر.

6- الحديث عن قائمة أخرى لأول مرة تتعلق بالمهن ذات التأهيل النادر، سيتولى التنظيم ضبطها، وتكون لهم نفس الامتيازات مع أصحاب التأهيل العالي.

وهي تتعلق إما بمهن أيلة إلى الزوال ومن يمارسها قلة في المجتمع مثل مهن الصناعة التقليدية والحداثة الفنية ومهن الصيانة.... أو تلك المهن الجديدة المصاحبة لتكنولوجيات متطورة، كالاتصال والإعلام الآلي والرقمنة....

ب- إلغاء نظام التقاعد النسبي وإيجاد بدائل أخرى:

1- التأكيد على ضرورة إيجاد موارد أخرى لتمويل نفقات التقاعد (في مادة جديدة: 48 مكرر). بما يؤدي إلى توسيع مصادر التمويل المالي،

وإن كان ليومنا هذا لازال صندوق التقاعد يعتمد في تمويله المالي على:

- اشتراكات العمال وأرباب العمل المقدرة إجمالاً حالياً بنسبة 18.75%.

الفرع	المرسوم 30/85	المرسوم التنفيذي 56/91	المرسوم التشريعي 12/94	المرسوم التنفيذي 121/99	المرسوم التنفيذي 50/2000	المرسوم التنفيذي 339/06	المرسوم التنفيذي 236/15
التقاعد	07%	11%	11%	14%	16%	17.25%	18.25%
التقاعد المسبق	-	-	1.5%	1.5%	1.5%	0.5%	0.5%
مجموع الاشتراك	07%	11%	12.5%	15.5%	17.5%	17.75%	18.75%

- دعم الخزينة العمومية المباشر في إطار ماي سمي بنفقات التضامن الوطني (تمويل معاشات المجاهدين والفرق التكميلي...)،

- كما يخصص لصندوق التقاعد دعم مالي عمومي يأتيه من صندوق دعم احتياطي التقاعد الذي يحصل منه نسبة 3% من الجباية البترولية.

- ويضاف إلى هذا تطبيق مبدأ التضامن بين مختلف صناديق الضمان الاجتماعي بتوجيه الفائض في ميزانية الصناديق إلى التقاعد.

- الهبات والمساعدات والتبرعات....

إلا أنّ هذه المادة الجديدة تدعم ما جاء قبلها وهو المرسوم التنفيذي 07/92، الذي غير من الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي من هيئات عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، والذي أصبح لا يمنع صناديق الضمان الاجتماعي من القيام بعمليات استثمارية. والملاحظ أنّها تقتصر حالياً على الفوائد البنكية الربوية للأرصدة المودعة في البنوك (قضية الأموال المودعة لدى بنك الخليفة). أو عائدات بعض الممتلكات العينية والعقارية كالمراكز الصحية وغيرها...

وفي ظل هذا الوضع يقترح بعض المختصين استحداث ضريبة جديدة، تسمى بالضريبة لإنقاذ صناديق التقاعد، مثلما هو الحال مع ضريبة المساهمة الاجتماعية المعممة (CSG) La contribution sociale généralisée في فرنسا.

2- إن آخر ما أضيف على المشروع بعد خروجه من لجنة الشؤون الاجتماعية للمجلس الشعبي الوطني، تمكين فئة العمال المشتغلين مدة 32 سنة من إعفاء تطبيق شرط 60 سنة لمدة سنتين (أي لغاية 31 ديسمبر سنة 2018). وذلك كآلائي: * العامل الأجير حسب القانون الجديد الساري المفعول بداية من السنة الحالية، لا يستفيد من التقاعد إلا إذا بلغ سن الستين، ولكن:

- يمكن للعامل الأجير طلب التقاعد ببلوغ فترة عمل 32 سنة إذا كان عمره عام 2017 قد بلغ 58 سنة،

- يمكن للعامل الأجير طلب التقاعد ببلوغ فترة عمل 32 سنة إذا كان عمره عام 2018 قد بلغ 59 سنة،

ومع دخول سنة 2019 لن يكون هناك استثناء على شرط السن (60 سنة) كيفما كانت مدة العمل التي يصل إليها أي أجير.

وإن كان تطبيق هذا الامتياز ليس ذا تأثير واسع للتعداد البسيط للفئة المستفيدة منه، وكذلك أن الأمر يتعلق ببعض الأشهر قبل بلوغ ستين سنة.

ولكن يشار أنّها المادة التي سمحت بتمرير القانون دون أن تستتبعه موجة من الاحتجاجات العمالية كما كان متوقع.

1- وأخيرا، الإلغاء الصريح لنظام التقاعد النسبي الذي تقرر بموجب الأمر الصادر سنة 1997⁵.

II- أهم الأسباب الخاصة بتعديل قانون التقاعد:

يرجع سبب مراجعة قانون التقاعد أواخر سنة 2016 حسبما جاء في مسودة التعديل، إلى الأسباب التالية:

أ- أسباب عامة:

- العمل في سن متأخرة،

- ارتفاع متوسط العمر عند الجزائريين حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2015.

جدول متوسط الحياة عند الجزائريين منذ الولادة:

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2000	1990	
76,4	76,6	76,5	75,8	75,6	75,6	74,7	74,8	71,5	66,3	الرجال
77,8	77,8	77,6	77,1	77,4	77,0	76,3	76,4	73,4	67,3	النساء
77,1	77,2	77,0	76,4	76,5	76,3	75,5	75,6	72,5	66,9	متوسط العمر الإجمالية

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

- معاناة المؤسسات العمومية من حجم التسريبات لمواردها البشرية سيما ذات التأهيل العالي في قطاع التعليم والصحة والمحروقات...

- تقلبات أسعار النفط (وتراجع دعم صندوق التقاعد من الضريبة البترولية)، وهنا نذكر أن اجتماع الثلاثية لسنة 2009 وافق على إلغاء التقاعد النسبي بمجرد انخفاض سعر البترول الذي وصل في تاريخ الاجتماع حوالي 65 دولار بعدما أن كان يفوق قبل عام 145 دولار للبرميل. ولكن لما بدأت أسعار النفط تتعافى تم استبعاد ذلك الاتفاق⁶.

- تخافت العمال للإحالة على التقاعد في سن مبكرة (ويرجع السبب الرئيسي إلى افتقارنا لقيمة العمل وظروف العمل).

⁵ - يراجع الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي من سنة 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج. ر. ل 04-06-1997، عدد 38، ص.3.

⁶ - Crude Oil Prices - 70 Year Historical Chart, <http://www.macrotrends.net>.

ب- أسباب خاصة بصندوق التقاعد:

- الحفاظ على التوازن المالي لصندوق التقاعد،
- قلة الاشتراكات التي يمول بها صندوق التقاعد أمام تزايد مبلغ المعاشات،
- تقلص عدد العمال المشاركين أمام تزايد عدد المتقاعدين (عاملين لفائدة متقاعد واحد)،
- عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي.
- اعتبار التقاعد النسبي جاء في مرحلة استثنائية وليس القاعدة،
- إن إعادة النظر في سن التقاعد ستؤدي بشكل مباشر في رفع معاش المتقاعد (الزيادة في النسبة)، وكذلك تحسين وضعه المادي قبل التقاعد، بفضل استمراره في الحصول على المزايا التي يمنحها إليه عمله خلال هذه الفترة،
- التوجه نحو إلغاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد "F.N.R.R." مستقبلا المؤسس بموجب المادة 30 قانون المالية التكميلي لسنة 2006 (يراجع المرسوم التنفيذي 58/07 و 103/09).
- ووفقا لرؤية ديننا الإسلامي الحنيف فلا يعني أن الإنسان قد أصبح شيخا مسنا أن يتوقف عن العطاء ويطالب من حوله بخدمته ويركن إلى حالة من السكون المفضية به للهلاك لا محالة.
- وآخر ما نختم به هذه الدراسة حديث للرسول عليه الصلاة والسلام: " إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ، فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَغْرِسْهَا "

مقارنة بين القانون القديم والجديد في مجال التقاعد:

القانون القديم	القانون الجديد (القانون 15/16)	موضوع التعديل
01	المادة 6: تتوقف وجوب استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين: - بلوغ سن ستين (60) سنة من العمر على الأقل. غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، - قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.	1- سن التقاعد الموحدة والعادية هي 60 سنة. 2- تمكين العامل من تمديد فترة عمله بعد الستين إلى خمس سنوات على الأكثر.

	يتعين على العامل (ة) 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. مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن العامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة عن طريق التنظيم.	- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل. يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة عن طريق التنظيم.	
02	المادة 7: 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. تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم.	يتطلب من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل الذي يعمل في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر. يترتب عن الاستفادة من تقليص السن، ضمن الشروط المنصوص عليها أعلاه، دفع اشتراكات إضافية تكون على عاتق المستخدم. تحدد مرسوم تنفيذي قائمة المناصب المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة وكذا الأعمار المناسبة لها والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب. تحدد نسب الاشتراكات الإضافية عن طريق التنظيم.	
03	المادة 7 مكرر (مادة جديدة): يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر. تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.	X	
04	المادة 10: للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 7 و 7 مكرر و 8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبلغ قرار منع المعاش. الباقي بدون تغيير	المادة 10: للعامل الذي يستوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 6 مكرر و 7 و 8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبلغ قرار منع المعاش. ...	

05	X	<u>المادة 48 مكرر (مادة جديدة):</u> يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقاً للتشريع المعمول به.	البحث عن موارد مالية جديدة لتمويل نظام التقاعد.
06	X	<u>المادة 61 مكرر (مادة جديدة انتقالية):</u> دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه: - ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017، - تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018. تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه. تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أول يناير سنة 2019.	تخفيض سن التقاعد (الستين) بسنة إلى سنتين، وفترة انتقالية إلى غاية 31-2018
07		<u>المادة 6 مكرر (مادة ملغاة):</u> يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه في الحالات ووفق الكيفيات الآتية: 1- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل..... 2- ابتداء من سن الخمسين (50) يمكن العامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي. تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس (5) سنوات بالنسبة للنساء العاملات....	لم يعد للعامل القدرة على طلب التقاعد في سن الخمسين (بالغاء التقاعد النسبي).
08		<u>المادة 9 من القانون المعدل:</u> يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أول يناير سنة 2017.	

الامتيازات الملغاة بموجب التعديلات المقررة في قانون التقاعد:

الحق						النص
المادة	الامتياز	المادة	الامتياز	المادة	الامتياز	
13	اعتماد أجور الثلاث السنوات الأخيرة في تقدير معاش التقاعد (ملغاة)	17	إلغاء النسبة الإضافية لأصحاب التأهيل العالي المساوية كحد أقصى 10% إذا اشتغلوا 37 سنة			الأمر رقم 18/96 (24 مادة)
13	اعتماد أجور الخمس السنوات الأخيرة في تقدير معاش التقاعد	15	تثبيت قيمة منحة الزوج المكفول بعدما كانت ترتبط بـ SNMG	17	تحديد السقف الأقصى للمعاش (15 مرة قيمة "SNMG")، مايساوي كمعاش صاف أقصى = 184.490,00 دج	القانون 03/99 (11 مادة)
4					حل الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي المؤسس بالمرسوم التنفيذي 370/06	المرسوم التنفيذي 155/15 (5 مواد)
6م					إلغاء التقاعد النسبي في سن الخمسين (المادة 10 من القانون المعدل)	القانون 15/16 (10 مواد)

الامتيازات المقررة بموجب التعديلات الطارئة على قانون التقاعد:

الحق									النص
المادة	الامتياز	المادة	الامتياز	المادة	الامتياز	المادة	الامتياز	المادة	
تمديد الأحكام الخاصة بالمجاهدين على أرامل الشهداء									القانون 01/91 (5 مواد)
تحديد السقف الأدنى لمعاش التقاعد									المرسوم التشريعي 05/94(مادتين)
تأسيس نظام التقاعد المسبق									المرسوم التشريعي 10/94(34 مادة)
4	توسيع الفئات المستفيدة من التقاعد كالأجانب	6	التساوي بين المرأة والرجل في سن 60 للتقاعد	7	تبين المزايا لمن يشتغل في منصب عمل بالغ الخطورة (تخفيض السن ومدة العمل القصوى)	9	تخفيض عدد الأقساط إلى 15 بالنسبة للعمال المصابين بعجز تام وثنائي ولايستفيدون من معاش عجز	1	الزيادة في قائمة الأعمال المماثلة (البطالة وفترة التقاعد المسبق)
18/96 الأمر (24 مادة)									
1	حساب معاش التقاعد على أساس الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي	25	رفع الحد الأدنى لمعاش التقاعد للمجاهدين (2.5) من SNM (G	40	إسقاط شرط الحضانة لشخص آخر حال تزوج الأرملة، لتحويل معاشها المنقول الملغى حال زواجها لأطفالها	5	إلغاء المادة المانعة لإنشاء صناديق للتقاعد التكميلي، والسماح به ابتداء من 2015 بموجب المادة 15 من قانون التعاضديات الاجتماعية	5	
13/97 الأمر									
تأسيس نظام التقاعد النسبي الملغى سنة 2017									6م

							(5 مواد)
تخفيض السن إلى 60 بدل 65 بالنسبة لمنحة التقاعد					47	2	القانون 03/99 (11 مادة)
						5م	تكفل الخزينة بفارق الحد الأدنى للمعاش
صندوق احتياطي يتدخل في حالات وقوع اختلال مالي خطير من شأنه إعاقة عملية دفع معاشات التقاعد الخاصة بالنظام الإجمالي للتقاعد						1	المرسوم التنفيذي 58/07 (18 مادة)
						5	
تخفيض في مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي ابتداء من أول يناير من سنة 2010						2	القانون 01/10
دفع اشتراك تعويضي للتقاعد بعنوان الفترة الانتقالية المساوية 3 سنوات لكل عامل سعى إلى تسوية وضعيته القانونية						6	قانون المالية التكميلي لسنة 2015
						0	
الزيادة في نسبة اشتراكات التقاعد لتصل إجمالاً إلى 18.75%						1	المرسوم التنفيذي 236/15 (مادتين)
الاستفادة من معاشين للتقاعد في كل نظام (نظام الأجراء ونظام غير الأجراء)					21	2	المرسوم التنفيذي 289/15 (24 مادة)
						0	الاستفادة من معاش التقاعد الممنوح بموجب قواعد التنسيق
التأكيد على	4	إدراج قائمة	7م	إدراج قائمة	7م	6	القانون 16/ 15 (10 مواد)
ضرورة إيجاد	8م	ذات مفهوم		ذات مفهوم			
موارد أخرى		جديد تتعلق		جديد تتعلق			
لتمويل		بالمهن ذات		بالمهن ذات			
نفقات		التأهيل النادر		التأهيل العالي			
التقاعد							